

Syndicats MAGAZINE

MENSUEL | Année 75 | n° 7 Juillet 2020

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

BUREAU DE DÉPÔT : Charleroi X - P912051

FGTB

Notre vaccin

contre la crise sociale

Les travailleurs méritent d'être valorisés. Les pouvoirs publics ont un rôle social majeur à jouer. Les aspects non durables de notre économie doivent être revus. Voilà les ingrédients du vaccin qui doit nous protéger contre des crises futures.

15-19

Couverture « maladie professionnelle »

Travailleurs des secteurs cruciaux et essentiels

Trop chaud

... pour travailler ?





Sommaire

Syndicats MAGAZINE

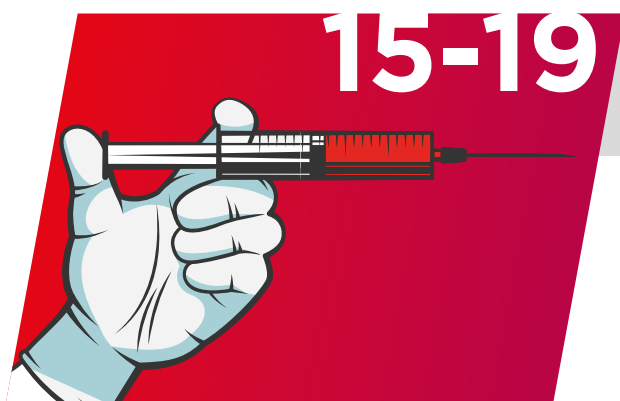
Actualités

Actions	4
En bref	5
Maladie professionnelle & secteurs cruciaux et essentiels	6
15 semaines de congé de maternité pour toutes les mamans	7
Télétravail	8-9
Lutte contre les discriminations	10
La facture du photovoltaïque	11
Jeunes	12-13
Lancement du site Internet des Jeunes FGTB Bruxelles	14

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB



Dossier : #NotreVaccin

Le vaccin qui doit nous protéger contre des crises futures	15-19
--	-------

Question/Réponse : Travailler quand il fait chaud (ou pas)	20
---	----

Votre centrale

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

Régions

Actualités régionales	33
Agenda des régions	34

La FGTB en ligne
www.fgtb.be

 Inscrivez-vous
à notre newsletter
www.fgtb.be

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

 Syndicats Magazine
en ligne
www.syndicatsmag.be

 Syndicats Magazine
Application mobile

Édito

Crise Corona

Nous avons le vaccin !

La crise du Coronavirus a causé beaucoup de souffrances et de désagréments. Le pic de la crise épidémique semble derrière nous, mais le système économique dominé par l'idéologie néolibérale continue, lui, de souffrir d'une autre maladie dont le Coronavirus a fait apparaître crûment les symptômes : les inégalités et l'injustice sociale, la dépréciation du travail et des professions pourtant essentielles, la précarisation de larges couches de la population, l'absence de vision à long terme du monde politique et du monde des affaires, la pusillanimité des politiques budgétaires passées, la faiblesse des salaires et revenus de remplacement, le sous-investissement dans le secteur de la santé et dans les services publics en général, le gaspillage des ressources et la dégradation de l'environnement...

Un vaccin pour toutes et tous

Heureusement, nous avons trouvé le vaccin contre ce virus qui ronge notre société. Mais il va falloir se battre pour l'inoculer car le monde patronal, et les partis politiques qui le soutiennent, veulent tout simplement continuer comme avant : faire payer la crise économique par le monde du travail, voire en profiter pour lui imposer encore plus de flexibilité au nom de la relance.

C'est pourtant le moment où jamais de changer les choses. Plus qu'une opportunité, c'est une nécessité car le modèle néolibéral n'apporte pas de réponses aux inégalités croissantes, ni au changement climatique.

La crise du Coronavirus nous a en effet appris beaucoup de choses :

- Si l'économie et la société continuent de tourner en temps de crise, c'est grâce aux travailleurs, aux travailleuses, ainsi qu'au maintien du pouvoir d'achat. Il va donc falloir restaurer la valeur et la dimension humaine du travail que le système a rabaisé au rang de marchandise. Reconnaître le travail et le rémunérer justement, à commencer par les salaires les plus bas en portant le salaire minimum à 14 €/h. Nous voulons un travail juste, pas « juste un travail » !
- Si l'on a pu absorber le choc, c'est grâce à l'État et à la sécurité sociale. La solidarité est le ciment d'une société et un bon système de santé est essentiel. C'est pourquoi il faut investir pour renforcer les services publics et consolider les bases de financement de la

sécurité sociale... Une sécurité sociale qui doit rester fédérale !

Investir, refinancer, consolider, façonner un monde plus durable et plus solidaire : pour cela il va falloir revoir la redistribution des richesses pour l'affecter aux nouvelles priorités.

Cela passe bien sûr par la justice fiscale, afin que l'impôt soit mieux et plus équitablement réparti. Pour cela, des mesures fortes, comme l'instauration d'un impôt sur la fortune ou la globalisation des revenus, sont indispensables.

Plus d'amnésie

Ces constats que plus personne ne peut nier aujourd'hui, certains voudraient vite les oublier comme ils l'ont fait en 2008 après la crise financière. Nous allons devoir nous y accrocher. Nous battre pour que l'on retienne, cette fois, les leçons de la crise.

Il nous faudra négocier pied à pied avec les employeurs au sein du Groupe des 10 pour repousser les velléités patronales de réduire les droits des travailleurs et travailleuses. Puis batailler ferme pour conclure un accord interprofessionnel qui laisse de la marge à l'évolution des salaires.

Une FGTB suffisamment puissante pour imposer ces revendications aura besoin de la mobilisation de l'ensemble de ses militantes et militants ainsi que du soutien de tous ses affiliés et affiliés. Notre force, c'est vous. Renforcez la FGTB à l'occasion des élections sociales en novembre : votez 3 !



Thierry Bodson
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOTRE SYNDICAT EN ACTION

ET MOI, QUI ME PROTÈGE ?



ET QUI ME PROTÈGE ?

Les militants de la FGTB portent un masque « Fightfor14 ». Le message ? Ils font leur maximum pour se protéger et protéger les autres, mais qui les protège contre (entre autres) les bas salaires ? Après cette crise, il est temps d'augmenter le salaire minimum à 14 € de l'heure ou 2.300 € par mois. ➔ www.fightfor14.be



ENSEMBLE POUR UNE NOUVELLE NORMALITÉ

Samedi 4 juillet, à l'initiative de Greenpeace, nous nous sommes réunis, avec environ 150 représentants de la lutte pour le climat, du mouvement contre la pauvreté, du secteur social et des syndicats, pour donner un nouveau sens à ce qui est « normal ». Miranda Ulens a déclaré : « Les gens et la planète doivent venir en premier, avec des solutions durables pour tous ».

#UnitedForANewNormal



75

EN BREF

SYNDICATS A PRIS UN COUP DE VIEUX

Depuis le mois dernier *Syndicats* a pris un an dans les gencives passant de la 74^e année de sa publication à la 75^e année. Un coup de vieux qui n'a rien à voir avec le Covid. La une non plus n'a pas pris une ride sous le soleil estival. C'est juste un problème de numérotation. L'acte de naissance de *Syndicats* indique 1945. Donc 2020 : 75^e année. Coquetterie de septuagénaire ou erreur administrative, *Syndicats* a oublié d'ajouter un an à son âge en 2016. Quoi qu'il en soit, on a l'âge de ses artères.

CORONAVIRUS

LES MESURES PROVISOIRES POUR LES PENSIONS PROLONGÉES JUSQU'AU 31 AOÛT

Les mesures provisoires pour les pensions qui avaient été mises en place dans le cadre de la crise du Coronavirus pour la période du 1^{er} mars 2020 au 30 juin sont prolongées jusqu'au 31 août.

La loi du 7 mai 2020 prévoit que les revenus professionnels acquis dans le cadre de la lutte contre le virus par des personnes qui bénéficient d'une pension de retraite ou de survie, ne pourront avoir pour effet de diminuer le montant de la pension, même si les limites de revenus professionnels autorisés pour un pensionné sont dépassées.

Elle prévoit ensuite que les bénéficiaires d'une pension de retraite ou d'une pension de survie, qui cumulaient habituellement leur pension avec une activité professionnelle, pourront, pendant toute la durée de la pandémie, cumuler l'intégralité de leur pension avec les allocations de chômage temporaire ou avec le droit passerelle destiné aux indépendants.

INDEX JUIN 2020

Indice des prix à la consommation	109,52
Indice santé	110,05
Indice santé lissé	107,88

En juin 2020, l'indice des prix à la consommation est en hausse de 0,06 % par rapport à mai 2020. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 0,60 %. L'indice santé a quant à lui augmenté de 0,94 %.

L'indice-pivot qui déclenchera la prochaine indexation des allocations sociales s'élève à 109,34.

UNE PLUS GRANDE PARTIE DE VOTRE REVENU PROTÉGÉE CONTRE LES SAISIES

Afin de protéger les personnes endettées pendant la crise du Coronavirus, les huissiers de justice ne pouvaient plus faire de saisies sur les salaires ou les allocations sociales. Cette mesure temporaire est maintenant terminée, mais jusqu'au 31 août, une plus grande partie de vos revenus est protégée contre la saisie ou la cession.

La saisie-cession est une procédure légale par laquelle un huissier de justice ou le fisc peuvent retenir une partie de votre salaire ou de vos allocations sociales. Par exemple, la cession de salaire consiste à autoriser la banque à récupérer l'argent auprès de l'employeur si une personne contracte un prêt et ne le rembourse pas.

Pendant la crise du Coronavirus, la saisie-cession sur salaire a été temporairement suspendue pour protéger du surendettement les personnes dont le revenu a baissé. Entre le 30 mai et le 17 juin, les huissiers de justice n'ont pas été autorisés à faire de saisies sur les salaires ou les allocations sociales. Le 18 juin, il a été décidé de ne pas prolonger cette suspension temporaire et les huissiers de justice ont pu à nouveau saisir.

Cependant, grâce à une proposition de loi déposée par le groupe parlementaire socialiste, les plafonds de saisie et de cession sur salaire ont été augmentés de 20 %. Une plus grande partie de vos revenus, de votre salaire ou de vos allocations sociales est donc désormais mieux protégée contre la saisie fiscale, la cession ou la saisie ordinaire. Ce nouveau règlement est entré en vigueur le 19 juin et s'appliquera certainement jusqu'au 31 août 2020. Il pourrait éventuellement être prolongé par de nouvelles initiatives législatives.

Revenu net Le montant limite est majoré de 84 € par enfant à charge	Part saisissable de votre revenu de remplacement Indemnité de chômage, maladie, invalidité, accident du travail, maladie professionnelle, interruption de carrière/ crédit-temps, pension...	Part saisissable de votre salaire Revenus de l'exécution d'un contrat de travail, d'un contrat d'apprentissage
Inférieur ou égal à 1.366 €	Rien	Rien
De 1.366,01 € à 1.467 €	Maximum 20 %	Maximum 20 %
De 1.467,01 € à 1.619 €	Maximum 40 %	Maximum 30 %
De 1.619,01 € à 170 € inclus	Maximum 40 %	Maximum 40 %
Plus de 1.770 €	La totalité est saisissable (100 %)	La totalité est saisissable (100 %)

Si vous êtes confronté-e à une saisie sur votre salaire ou un revenu de remplacement et que vous souhaitez vous assurer que les règles légales sont correctement appliquées, demandez un contrôle via votre régionale FGTB.

**Covid-19**

Vers une couverture en **maladie professionnelle** des travailleurs des **secteurs cruciaux et essentiels**

Un arrêté royal de pouvoirs spéciaux modifiant la liste des maladies professionnelles et fixant les critères auxquels doit répondre l'exposition au risque professionnel en raison de Covid-19, a été adopté. Rédigé sur base d'un avis de Fedris, il vise à couvrir en maladie professionnelle les travailleurs des entreprises des secteurs cruciaux et des services essentiels qui ont poursuivi leurs activités professionnelles sans pouvoir respecter les règles de distanciation sociale ni bénéficier du télétravail au cours de la période du 18 mars 2020 au 17 mai 2020 inclus.

Pour qu'une maladie soit reconnue comme étant professionnelle, il y a deux options. Elle doit soit figurer dans la liste des maladies reconnues et il faut avoir été exposé au risque de par sa profession sans qu'il soit nécessaire de prouver le lien de cause à effet. Soit elle n'est pas dans la liste et il faut alors apporter la preuve du lien de causalité entre la maladie et l'exposition au risque professionnel. C'est un parcours du combattant qui n'est pas souvent couronné de succès.

1^{ère} reconnaissance limitée

Le Covid-19 est entré dans la liste des maladies professionnelles mais dans un nombre de cas précis et limité : seuls peuvent être reconnus atteints d'une maladie professionnelle les travailleurs s'occupant de prévention, soins, assistance à domicile ou travaux de laboratoire et autres activités professionnelles dans des institutions de soins où un risque accru d'infection au Covid-19 existe ou a existé. La formulation étant un peu vague, FEDRIS l'a explicitée.

Il s'agit notamment :

- du personnel des institutions hospitalières, des maisons de repos et des maisons de repos et de soins, des établissements d'hébergement collectif pour personnes malades et handicapées, et des centres de triage ;
- du personnel dispensant des soins en-dehors de ces structures ;
- des laborantins et du personnel qui réalise des examens ou prélève des échantillons cliniques.

Sauf qu'ils ne sont pas les seuls à avoir été exposés. Beaucoup de travailleurs des entreprises des secteurs cruciaux et des services essentiels ont poursuivi leurs activités professionnelles sans pouvoir respecter les règles de distanciation sociale. Vu que le mode de contamination et la présence du virus dans toutes les couches de la population permettent autant la contamination dans un cadre privé que dans un cadre professionnel, il serait quasiment impossible pour ces travailleurs de faire reconnaître une contamination au Covid-19 comme maladie professionnelle hors liste.

Extension de la liste

Fedris a dès lors proposé l'insertion d'un nouveau code sur la liste des maladies professionnelles, créant une base spécifique de reconnaissance du Covid-19, tant pour les travailleurs du secteur privé que pour ceux du secteur public pour la période du 18 mars au 17 mai, veille du 1^{er} déconfinement et de la reprise des contacts sociaux.

Si la charge de la preuve d'un lien de cause à effet n'est pas nécessaire, il faut quand même prouver que l'on est ou a été malade :

- soit au moyen d'un test de laboratoire fiable ;
- soit pour les cas les plus graves, au moyen d'un tableau clinique suggestif accompagné d'un scan thoracique compatible avec ce tableau clinique.

En cas de décès, c'est aux ayants droit de faire les démarches. ■

FEDRIS

En quoi consiste l'intervention de FEDRIS ?

Les personnes pour lesquelles Fedris reconnaît le Covid-19 comme maladie professionnelle ont droit à :

- une indemnité journalière égale à 90 % de la rémunération journalière moyenne (plafonnée) diminuée du salaire garanti et des paiements effectués par la mutualité ;
- un remboursement de la quote-part personnelle dans les frais pour soins de santé (le ticket modérateur) et des médicaments ;
- une indemnité pour incapacité permanente peut également être octroyée ;
- des indemnités aux ayants droit en cas de décès causé par le Covid-19.

Plus d'infos ➡ https://fedris.be/fr/FAQ-Covid-19#h2_0

15 semaines de congé de maternité pour **toutes les mamans**

C'est la fin d'une grande injustice dans la législation ! Sous la pression, entre autres, de la FGTB, la loi sur le congé de maternité a été adaptée. Les jeunes mères ont désormais droit à 15 semaines, même si elles tombent malades ou si elles sont mises en chômage temporaire peu avant l'accouchement.

Quel était le problème ?

Les futures mères ont droit à 6 semaines de congé prénatal (dont 1 semaine à prendre obligatoirement avant la date présumée de l'accouchement) et à 9 semaines de congé postnatal, à dater du jour de l'accouchement. Le congé prénatal non-pris peut encore être pris après l'accouchement. En tout, cela représente bien 15 semaines. Mais jusqu'à présent, les femmes qui tombaient malades, qui étaient mises en chômage temporaire ou qui étaient écartées du travail (lorsque celui-ci implique un risque pour la mère ou l'enfant) dans les 6 semaines précédant l'accouchement, perdaient cette période du congé de maternité.

Quoi de neuf ?

Aucune femme ne choisit de tomber malade peu de temps avant son accouchement, d'être mise en chômage temporaire pour une raison quelconque ou encore d'être entièrement ou partiellement écartée du travail.

Pour supprimer cette injustice, le congé prénatal (maximum 5 semaines) peut désormais être converti en congé postnatal. Toutes les jeunes mamans bénéficient ainsi de 15 semaines de congé de maternité.


Par exemple : Élodie doit accoucher le 1^{er} mai. Elle tombe malade le 10 avril, 3 semaines avant le jour de l'accouchement. Son congé de maternité prend cours immédiatement.

- Selon l'ancienne situation, elle aurait perdu ces 2 semaines de congé prénatal (la semaine obligatoire avant la naissance n'est pas perdue) et n'aurait donc eu, au total, que 13 semaines de congé de maternité.
- Avec la nouvelle loi, elle reporte simplement ces 2 semaines à après l'accouchement et conserve ainsi ses 15 semaines de congé de maternité.

Bon à savoir

- Ces règles entrent en vigueur avec effet rétroactif à partir du 1^{er} mars 2020.
- Cette nouvelle loi n'est toutefois pas d'application pour les mamans indépendantes ou au chômage complet.

Vous êtes enceinte ou vous venez d'accoucher et vous avez des questions ? Contactez votre délégué au sein de votre entreprise, ou votre mutualité. Vous avez perdu une partie de votre congé de maternité parce que vous vous trouviez dans l'une des situations évoquées ci-dessus et avez déjà repris le travail ? N'hésitez pas à contacter votre délégué ou la mutualité. Nous mettrons tout en œuvre pour rectifier la situation dans ces cas-là également. ■



Et surtout...
profitez pleinement
de ce congé
de maternité
bien mérité et
des moments avec
votre nouveau-né !

Et... Félicitations !

Télétravail

Beaucoup d'avantages mais aussi des inconvénients

S'il y a un truc que la crise du Coronavirus a changé, c'est bien la relation des gens avec le travail, en particulier pour ceux qui ont pu télétravailler. Après coup, le télétravail est plébiscité : gain de temps en ce qui concerne les déplacements, relative autonomie dans l'organisation de son travail, etc. Mais si le télétravail présente pas mal d'avantages, il a aussi des inconvénients...

Si le télétravail obligatoire a été possible, c'est grâce à Internet et aux réseaux sociaux qui ont permis aux travailleurs et aux gens en général de rester connectés entre eux et avec leur travail. Genís Roca, un professeur expert en communication de l'université de Barcelone explique que ce qui a changé avec le Corona, ce n'est pas la technologie qui était déjà présente. Le virage est culturel : des gens qui utilisaient peu ou pas les moyens de communication modernes se sont rendu compte qu'ils sont bien pratiques. Même les petits commerçants de proximité ont pu faire du commerce en ligne sans investissements ni connaissances techniques juste avec Whatsapp.

La médaille...

Les travailleurs se sont rendu compte pour leur part que cela ne sert à rien d'aller tous les jours au bureau pour faire le boulot que l'on peut faire de chez soi ; et cela sans perdre une partie de son salaire comme ce fut le cas pour ceux qui ont été mis en chômage temporaire. Les avantages sont appréciables : moins de stress en raison des embouteillages, moins de temps perdu dans les transports publics, meilleur équilibre entre vie privée et professionnelle (à condition de ne pas devoir garder ses enfants), autonomie dans l'organisation de son travail. Moins de voiture sur les routes et donc mobilité plus fluide pour ceux qui ne télétravaillent pas. Moins de pollution.

Ceci explique que selon une enquête réalisée auprès d'un peu plus de 1.000 personnes par eBloom, une start-up belge active dans la rétention de jeunes talents, 94 % des travailleurs qui ont télétravaillé pendant le confinement se disent prêts à remplir. 14 % se disent même partants pour du « homeworking » à temps plein. En revanche, 69 % des répondants se sentent plus liés à leur entreprise lorsqu'ils y travaillent.

Retombées indirectes pour l'horeca et les transports

Autre conséquence inattendue du télétravail : le secteur horeca des grandes villes souffre de la baisse du nombre de navetteurs. Si le télétravail prend de l'ampleur, cafés, snacks et restaurants vont perdre une bonne part de leur chiffre d'affaires. Même chose pour les transports publics.

... et son revers

Mais il y a un revers à la médaille. Tout d'abord l'isolement. On a beau apprécier l'autonomie, on ne peut pas tout faire tout seul. Il faut se concerter avec les collègues et ses supérieurs hiérarchiques. Et puis il y a les liens sociaux distendus : 66 % des sondés estiment que les relations avec les collègues sont meilleures lorsqu'ils sont au bureau. Ils estiment aussi, majoritairement, que l'esprit d'équipe (70 %), la communication (69 %) et le feedback reçu (55 %) sont meilleurs lorsqu'on travaille dans l'entreprise plutôt qu'à distance.

L'ergonomie au travail pose aussi problème : travailler sur une chaise de cuisine et la table de la salle à manger, sur un PC portable, n'est pas bon pour le dos ni pour les yeux. Et même une pièce aménagée en bureau n'est pas forcément bien conçue.

Ensuite il y a les frais d'utilisation. La loi prévoit des compensations financières payées par l'employeur (Internet, téléphonie, énergies, etc.) mais il faut pour cela avoir conclu une convention de télétravail structurel avec l'entreprise. Le télétravail forcé par le Coronavirus s'est organisé un peu dans l'improvisation sans convention ni accord puisque rendu obligatoire du jour au lendemain.

Et puis il y a la question du temps de travail. L'absence de comptage des heures peut sembler être un bonus pour les tire-au-flan, mais c'est généralement le contraire qui se passe, le sens des responsabilités fait que l'on en fait plus que ce que l'on ferait au bureau. On constate aussi une baisse de l'absentéisme pour cause de maladie.

C'est pourquoi il est important de bien encadrer le télétravail par une convention d'entreprise ou sectorielle.



FGTB Chimie & FGTB Pétrole

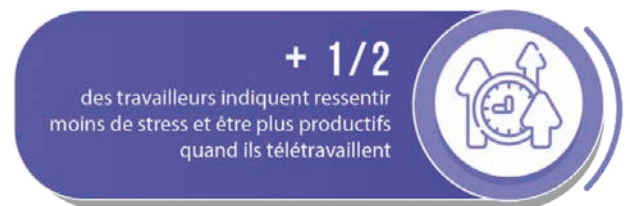
Télétravail ? Oui mais pas n'importe comment

Suite à la crise du Coronavirus, le télétravail est devenu une réalité pour une grande partie des travailleurs. Avant que cette forme de travail ne s'installe durablement, La centrale Générale - FGTB a questionné les travailleurs de la chimie et du pétrole : comment vivent-ils le télétravail ? Ça marche ? Ça coince ? L'enquête a permis de pointer des éléments fondamentaux à améliorer tels que le respect du temps de travail, la déconnexion, l'ergonomie et la prise en charge des frais.

Moins de stress, plus de productivité

Le basculement rapide vers le télétravail suite à la crise du Coronavirus a été perçu positivement par les employés du secteur de la chimie et du pétrole. 92 % des employés ont travaillé à domicile durant la crise et 75 % d'entre eux font encore du télétravail à l'heure actuelle. Bien que ce mode de travail soit nouveau pour deux employés sur trois, **ils sont 95 % à manifester leur désir de poursuivre le télétravail de manière structurelle**, et ce au moins un jour par semaine.

Plus de la moitié des travailleurs indiquent ressentir **moins de stress et être plus productifs** quand ils télétravaillent. On ne peut cependant pas ignorer que 1 travailleur sur 3 signale qu'il est difficile d'avoir un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ce n'est pas surprenant quand on voit que 4 travailleurs sur 10 prestent plus d'heures en télétravail que sur le lieu de travail.



Le télétravail n'en est qu'à ses balbutiements

La crise du Coronavirus a poussé bon nombre d'entreprises du pays à instaurer le télétravail et ce, parfois dans la précipitation. Conséquences ? Certaines dispositions n'ont pas été prises en charge de manière égale. Ainsi, plus de 7 travailleurs sur 10 signalent que l'employeur ne prête pas la moindre attention à l'aspect ergonomique du télétravail. Ils ont également mis le doigt sur l'indemnité de télétravail pour les frais encourus (téléphone, internet, consommation d'énergie) qui est rarement payée.



Le télétravail est une plus-value incontestable pour les travailleurs mais il incombe aux interlocuteurs sociaux des secteurs concernés de se pencher sur la question afin de créer un cadre sectoriel. Des dispositions claires concernant l'ergonomie, le remboursement des frais ou encore le temps de travail doivent voir le jour. Une attention toute particulière doit être portée sur le bien-être des travailleurs pour que le télétravail devienne une belle réussite. ■





CELLULE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Lutte contre les discriminations Brisons la glace !

La Cellule Lutte contre les Discriminations du CEPAG et de la FGTB wallonne, CLCD, fait peau neuve : nouveau logo et nouvelle charte graphique, mais toujours le même service !

Depuis 2008, la CLCD est à vos côtés pour lutter contre toute forme de discrimination, d'exclusion ou d'exploitation à l'embauche, lors d'une formation ou au travail, du fait de votre origine, âge, état de santé, orientation sexuelle ou identité de genre, handicap, convictions, nationalité, affiliation ou militantisme syndical...

Concrètement, la CLCD ce sont des conseillères et conseillers présents pour vous apporter une écoute, de l'information et un accompagnement de qualité si vous êtes témoin ou victime de discrimination. Grâce à un accord de coopération avec UNIA (le service public fédéral de lutte contre la discrimination et pour l'égalité des chances) et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ainsi que ses relations avec les permanent-e-s et juristes de Centrales professionnelles

de la FGTB, la cellule est outillée pour négocier d'éventuelles réparations auprès de l'employeur et, le cas échéant, pour introduire votre dossier en justice.

De plus, la CLCD favorise le travail de prévention collectif, raison pour laquelle nous proposons aux déléguées et délégués FGTB de nous solliciter, via leur permanent.e de Centrale professionnelle, afin d'élaborer, ensemble, un plan d'actions efficace pour prévenir toute forme de discrimination au sein de leur entreprise.

Contactez la CLCD

☎ 081/26 51 56 ✉ clcd@cepag.be ➔ www.clcd.info

penser & agir


Devenez « Anim-actrices » et « Anim-acteurs » de changement !

Engagé-e dans un travail social, un mouvement citoyen, un syndicat, un comité de quartier, un mouvement politique, un collectif d'achats groupés... Ou, tout simplement, envie de mieux comprendre le cadre social et politique de notre société ? De réfléchir à « comment » et « avec qui » apporter votre contribution pour l'améliorer et la changer ?

Le cycle de formations « Penser&Agir » du CEPAG vous propose des outils pour mieux comprendre ce cadre et les enjeux qui se cachent derrière certaines institutions, tout comme le poids prégnant de l'Union européenne, les outils du discours politique, les modes d'organisation et de résistance...

Le cycle complet se déroule de septembre à juin, à raison d'une séance par mois.

Découvrez le nouveau programme sur 3 ans de « Penser&Agir » ➔ www.penser-et-agir.be et inscrivez-vous via le formulaire en ligne.

Retrouvez-nous également sur  **FormationPenserAgir**

Ce cycle est accessible

- gratuitement pour les personnes sans revenus et les allocataires sociaux ;
- à prix très modique pour les salariées et salariés venant à titre privé (qui peuvent en outre bénéficier du Congé Éducation Payé) ;
- à prix modique pour les indépendant.e-s ou les associations qui souhaiteraient proposer cette formation à leurs travailleuses et travailleurs (qui peuvent également bénéficier du Congé Éducation Payé).

Photovoltaïque

242 millions d'euros pour les *prosumers*, qui dit mieux ?

Un nouvel accord est intervenu au sein du gouvernement wallon dans le dossier du tarif « *prosumer* »* pour les propriétaires de panneaux photovoltaïques. Facture pour la population wallonne ? 242 millions d'euros !

Des mesures avaient déjà été décidées début mai dans ce dossier : l'octroi de primes aux *prosumers* investissant dans des équipements de domotique favorisant l'autoconsommation, l'installation d'un compteur bi-directionnel subventionné par le gouvernement et une compensation financière octroyée aux propriétaires de panneaux suite à l'entrée en vigueur du tarif *prosumer*. Le récent accord les précise. Pour 2020 et 2021, un soutien pour l'électricité non autoconsommée par les *prosumers*, qui couvrira 100 % de leur redevance. Pour 2022 et 2023, ce soutien sera réduit à 54,27 % afin de favoriser l'autoconsommation et, au-delà de 2023, une nouvelle période tarifaire démarrera et plus aucun soutien ne sera proposé.

« Petite » erreur de calcul

Au moment de rédiger l'accord, les partenaires du Gouvernement se sont rendus compte qu'ils avaient « oublié » de prendre en compte la TVA de 21 % sur les tarifs de distribution, ce qui gonfle l'enveloppe à 242 millions d'euros.

Le coût de ces mesures sera supporté par le budget régional... Et donc l'ensemble des citoyennes et citoyens wallons ! Il est inacceptable que 242 millions d'euros plombent encore davantage le budget régional pour financer des mesures inutiles et socialement régressives au profit de 165.000 *prosumers*. Le tout dans un contexte de crise liée au Covid-19 et à son impact sur les finances publiques. En outre, l'argument présenté par le ministre visant à donner aux *prosumers* le temps de s'adapter est pour le moins surprenant sachant que, même en intégrant le tarif *prosumer*, une installation de panneaux photovoltaïques est rentabilisée en 8 ans (au lieu de 5 ans en l'absence de tarif *prosumer*).

Ces 242 millions seront-ils suffisants ? Nul ne le sait car il est difficile de prévoir l'utilisation qui sera faite du réseau par les *prosumers*, celle-ci dépendant de leur autoconsommation et de leur production, deux données aléatoires (ensoleillement...). Sans compter le fait que de nouveaux ménages vont s'équiper...

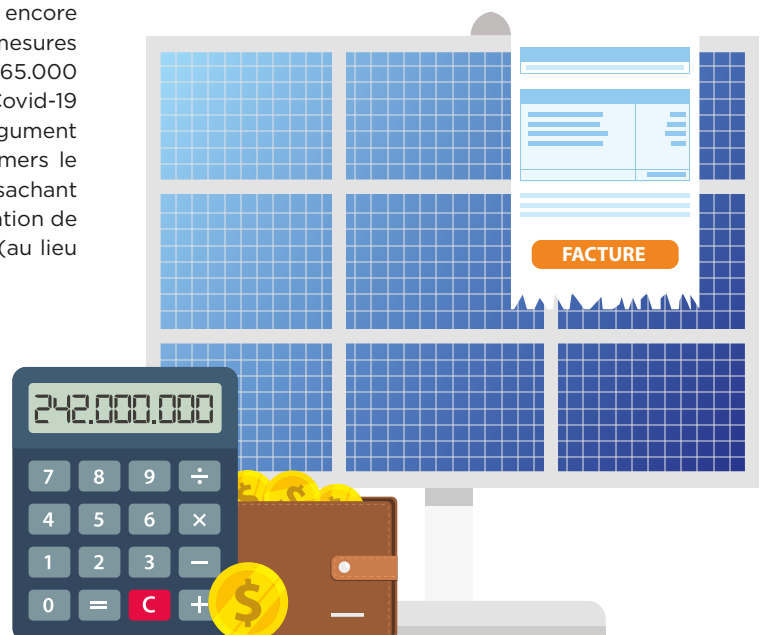
* Contraction, en anglais, des mots producteur et consommateur.

Des politiques à revoir de toute urgence

Cette mesure est pour le moins scandaleuse quand on sait que, le 30 juin dernier, des milliers de ménages utilisateurs de compteurs à budget ont été privés d'électricité en raison de la gestion du système pendant la crise sanitaire. Rappelons que ces compteurs permettent avant tout aux fournisseurs de s'assurer du paiement de leurs factures et coûtent 40 millions d'euros par an à la collectivité.

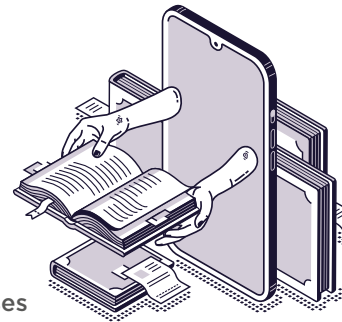
De plus, certains craignent que le gouvernement fasse des économies au niveau des subventions au monde associatif et à des organismes comme le RWADE (Réseau wallon pour l'accès durable à l'énergie), qui ont prouvé leur utilité et leur efficacité dans le domaine d'accès durable à l'énergie.

Rappelons enfin que la plupart des citoyennes et citoyens n'ont pas les moyens d'investir dans des panneaux photovoltaïques ou de s'équiper en domotique. En matière de transition énergétique, l'amélioration de l'efficacité énergétique du parc de logement devrait rester la priorité, tant sur le plan social qu'environnemental. ■



Jeunes

Enseignement confiné, enseignement **malmené**



La crise sanitaire que nous vivons depuis la mi-mars a provoqué entre autres choses la fermeture des établissements scolaires. Les enseignant-e-s ont tant bien que mal assuré une continuité pédagogique via l'instauration de cours en ligne, de remédiations, de session *live* ... le corps professoral a redoublé d'imagination, souvent en investissant son matériel personnel, afin que des milliers d'élèves de l'obligatoire ne se retrouvent pas déscolarisé-e-s.

Cette expérience d'enseignement numérique a une nouvelle fois mis en exergue les inégalités que l'école peine, déjà en temps normal, à combler. Pourtant, la réouverture des écoles en juin semblait être à nouveau une priorité économique pour le politique au détriment de la démarche pédagogique : aucune réflexion n'a été présentée quant aux criants déséquilibres qu'entraîne notre enseignement.

Au contraire et en guise d'exemple : alors que des milliers de jobistes se retrouvaient sans revenus dans certains secteurs condamnés à rester clos, le gouvernement « d'urgence » n'a pas hésité à autoriser l'engagement massif de jobistes dans les secteurs dits « cruciaux » tels que la grande distribution pour remplacer les travailleur-euse-s en chômage temporaire. Alors que des milliers de jobistes n'ont eu accès à aucun revenu de remplacement il a été autorisé, par exemple, de dépasser le plafond horaire trimestriel pour exploiter d'autres jobistes au détriment de leur temps d'étude. L'économie avant tout.

Cette crise est pourtant une véritable opportunité pour réfléchir aux moyens de diminuer les criantes inégalités du système en général et du système scolaire en particulier, or aucune solution efficace n'a été apportée : la fracture numérique est toujours présente ; refus de l'obtention du chômage temporaire aux jobistes ; informations tardives et contradictoires dans l'enseignement obligatoire comme dans le supérieur ; maintien des examens dans le supérieur ouvrant la voie aux abus et à l'arbitraire ; aucune prise en compte des nombreuses familles ne pouvant assurer à leurs enfants des conditions d'études

adéquates. Le gouvernement fut une fois de plus sourd aux revendications étudiantes, aux appels des enseignant-e-s et directions. Pire : le retour en classe dans l'enseignement obligatoire ne fut pas obligatoire — le politique est arrivé à passer outre l'obligation scolaire sous prétexte de crise sanitaire.

Nous voici maintenant en juillet. Presque 4 mois que le monde patronal crie à la glorification de l'enseignement à distance. La Fondation pour l'enseignement apporte ses solutions : flexibilité, introduction de la réalité des entreprises dans les écoles. *Teach For Belgium*, via ses enseignant-e-s formé-e-s à la McKinsey, fait tourner la machine à cartes blanches dans les médias pour vanter les merveilles du « new management » pédagogique. La tribune est donnée à un étudiant de temps en temps, prenons celle d'un élève de fin de secondaire d'un établissement huppé. Aucune parole donnée à un-e élève de CEFA exclu-e de son stage, aux enseignant-e-s des établissements dits de « discrimination positive »... le discours est bien clair et à sens unique : « *Le monde de l'entreprise, le monde du privé sont les seuls à pouvoir apporter les solutions d'avenir. L'enseignement est dépassé, hors de la réalité : il faut le moderniser à tout prix* ».

Le vieux monde est toujours bien présent et se sent renforcé, brandit la menace de la crise économique à nos portes pour justifier que ses vieilles recettes soient intégrées au monde de l'enseignement ; à nous de leur faire comprendre qu'elles sont indigestes et ne passeront pas, qu'il existe des ingrédients indispensables tels qu'une forte dose de pédagogie et de social si le souhait réel est de donner meilleur goût à tout ça.



Tes études sont terminées ?

Inscris-toi le plus rapidement possible comme **demandeur-euse d'emploi** afin de débiter ton stage d'insertion

Où ça ? Auprès des services publics régionaux de l'emploi (Actiris en Région bruxelloise, Forem en Région wallonne francophone ou ADG en Communauté germanophone).

Ce stage, d'une durée de 310 jours, est la période d'attente qui te permettra d'ouvrir ton droit aux allocations d'insertion.

Tout au long de celui-ci, tu devras être actif-ve en répondant à une série d'obligations, comme :

- être disponible et effectuer des recherches sur le marché de l'emploi ;
- répondre à tout courrier venant du Forem, d'Actiris ou de l'ADG ;
- accepter tout emploi convenable ou formation professionnelle proposée.

Mais le plus important, pour pouvoir bénéficier de ces allocations d'insertion est que tu obtiennes deux évaluations positives !

Ces évaluations seront effectuées par un-e évaluateur-riche en fonction de ton lieu de résidence, celui-le-ci analysera ton comportement de recherche d'emploi pendant cette période de stage d'insertion : démarches, formations, plans d'action, etc.

Jobs étudiant

Si tu suis un enseignement à temps plein, et que tu as terminé tes 2 premières années de secondaire, tu peux travailler comme étudiant jobiste dès 15 ans.

Tu signeras dès le 1^{er} jour un « contrat d'occupation d'étudiant » qui te protège de l'exécution de certains travaux dangereux, une cotisation dite de « solidarité » sera déduite de ton salaire.

Tu as le droit de travailler 475 heures par année civile, durant la période Covid-19, ce plafond est momentanément neutralisé.

Tu pourras toujours bénéficier des allocations familiales. Les allocations familiales sont accordées jusqu'à la date anniversaire de tes 25 ans, si tu suis toujours des études de plein exercice. Attention certaines conditions peuvent te faire perdre ton droit aux allocations familiales.

Si tu es apprenti sous contrat d'alternance ou contrat d'apprentissage, tu peux désormais effectuer un job étudiant, si celui-ci a lieu en dehors des heures où tu es censé être en cours ou en formation, et uniquement chez un autre employeur que celui chez qui tu fais ton stage.

Attention ! Le statut étudiant en vigueur en Belgique permet aux employeurs de disposer d'une main d'œuvre à bas coûts, puisqu'ils sont dispensés de payer les cotisations sociales pour les étudiant-e-s jobistes. Ces économies dans le chef du patronat se traduisent par une absence quasi totale de droits sociaux pour l'étudiant-e, que ce statut expose à l'insécurité.

Attention ! Une évaluation négative peut prolonger ton stage et pour l'obtention de ces allocations sur base des études, tu ne dois pas avoir dépassé 25 ans au moment de l'introduction de ta demande !

Un cas n'étant pas l'autre, il est important de bien te renseigner.

Indépendamment des aspects techniques, cela va faire presque 20 ans que les gouvernements successifs ont rendu l'accès aux allocations de chômage de plus en plus précaire : diminution ou limitation des montants, renforcement des contrôles et sanctions, restrictions des conditions d'accès... la vie des jeunes sans-emploi est de plus en plus difficile ! C'est pourquoi nous continuons de nous positionner contre le contrôle de la disponibilité active des jeunes demandeur-euse-s d'emploi tel qu'il est organisé aujourd'hui.

Alors si la chasse aux chômeur-euse-s, les inégalités et les injustices te révoltent aussi, rejoins les jeunes FGFB ! Dans chaque région, tu trouveras des jeunes motivés qui organisent débats, soirées et concerts, activités culturelles, formations, actions citoyennes et revendicatives pour enfin changer les choses !



Durant la crise sanitaire, des dizaines de milliers de jobistes ont vu leur contrat être interrompu. Alors que les jobistes ont cotisé à hauteur de 100 millions d'euros à la sécurité sociale en 2019, ils et elles n'ont pas bénéficié du chômage temporaire au même titre que les autres travailleurs-euses. Situation injuste alors qu'en Belgique la moitié des jobistes dépendent directement de leur travail pour payer leurs études ou subvenir à leurs besoins primaires comme l'alimentation ou le logement.

Pour les Jeunes FGFB, les jobistes doivent donc être intégré aux bénéficiaires de la sécurité sociale. Les étudiant-e-s, par leurs nombreuses activités actuellement sous-payées ou exercées à titre gratuit, participent à la production, que ce soit en tant que jobiste, stagiaire, étudiant-e ou apprenti-e. Parallèlement, nous estimons que les avantages à leur employabilité pour les patrons doivent être supprimés. ■

Lancement du site Internet des Jeunes FGTB Bruxelles !

Pour apporter la meilleure aide possible aux jeunes durant cette période compliquée, les Jeunes FGTB de Bruxelles lancent leur tout nouveau site Internet, consultable à l'adresse www.jeunesfgtbbrxl.be

Sur le site, on trouve :

- **des infos sur les bourses d'études et aides financières** qui peuvent être demandées durant les études, le **travail étudiant**, les **démarches à faire à la fin des études**, les **vacances jeunes**, la **formation** en alternance, etc. ;
- **toutes les publications des Jeunes FGTB Bruxelles**, notamment pour connaître sur le bout des doigts ses droits en tant qu'étudiant et/ou jeune travailleur ;
- **les dernières actualités et vidéos** sur des sujets qui concernent directement les jeunes et leurs problèmes ;
- **l'agenda des Jeunes FGTB Bruxelles**, pour leur permettre de venir militer avec nous contre ce qui les indignent et faire bouger les choses dans le bon sens !

N'hésitez pas à parler de ce nouveau site autour de vous !

Les Jeunes FGTB Bruxelles défendent chaque jour les jeunes bruxellois-e-s avec ou sans emploi !

Notre leitmotiv : négocier quand c'est possible, se battre chaque fois que c'est nécessaire !

Les Jeunes FGTB de Bruxelles peuvent être consultés :

- **pour des problèmes ou pour des renseignements** concernant les jobs étudiant, la formation en alternance, les bourses d'études, les stages de formation ou les formalités à remplir à l'issue des études... un simple coup de fil ou un rendez-vous avec notre service Jeunes suffit ;

- **pour recevoir des brochures gratuites** sur le job étudiant, la fin des études, les droits en tant que stagiaire en formation en alternance, les vacances jeunes. Nos délégué-e-s les distribuent à leurs jeunes collègues et aux jobistes dans l'entreprise; elles sont également diffusées dans les maisons des jeunes et les organisations de jeunesse ainsi qu'aux festivals d'été et lors du Tour des Campus (le passage des Jeunes FGTB dans les universités et hautes écoles à Bruxelles);
- **pour organiser la résistance**. Beaucoup de jeunes veulent lutter pour un monde meilleur et plus juste et veulent défendre leurs droits, mais ne savent pas trop où/comment/quand se mènent les actions. Grâce aux mailings, via Facebook, etc., les Jeunes FGTB les tiennent informés de l'actualité et des activités du monde syndical : campagnes et actions sur les conditions de travail des jobistes, sur le travail intérimaire... mais également sur des thématiques comme la mondialisation, les droits de l'homme, l'exclusion, la discrimination, le racisme, le climat, etc.;
- **pour l'encadrement de groupes d'étudiants** à l'université ou dans les Haute Écoles qui s'engagent pour l'amélioration des conditions de vie, d'études et de travail de leurs camarades.

Pour ceux qui préfèrent avoir un contact direct, les Jeunes FGTB de Bruxelles tiennent aussi une permanence sociale pour les étudiants, accessible sur rendez-vous (tél. 02/552 03 63).

Les Jeunes de la FGTB de Bruxelles sont également présents lors **des bourses de l'emploi, des salons de l'étudiant, des festivals...** afin d'informer un maximum de jeunes. ■

BON À SAVOIR Pour les étudiants et les jeunes demandeurs d'emploi en stage d'insertion professionnelle, l'affiliation aux Jeunes FGTB est gratuite.

À l'issue du stage d'insertion professionnelle, elles/ils s'affilient à la centrale professionnelle correspondant à leurs études ou à leur profession et y paient des cotisations. Bien évidemment, elles/ils sont toujours les bienvenus aux activités et actions organisées par les Jeunes FGTB de Bruxelles.

Intéressé-e ? Une seule adresse
➔ www.jeunesfgtbbrxl.be



Notre vaccin

contre la crise

Les travailleurs méritent d'être valorisés. Les pouvoirs publics ont un rôle social majeur à jouer. Les aspects non durables de notre économie doivent être revus. Voilà les ingrédients du vaccin qui doit nous protéger contre des crises futures.

Les périodes de crise nous apprennent beaucoup sur le fonctionnement de la société. La crise de 1929 et les souffrances de la Seconde Guerre mondiale qui s'en est suivie ont prouvé l'importance de disposer d'un filet social. C'est ainsi que l'État-Providence est né. Le pacte social de 1944 a établi le fondement de la sécurité sociale. La crise pétrolière des années '70 et '80 nous a appris que nous devons utiliser moins de combustibles fossiles et passer progressivement à autre chose. Des décennies plus tard, nous attendons toujours une avancée concrète dans ce domaine.

qu'on lui a confié. Avec la crise, cette responsabilité s'est estompée et le monde bancaire s'est livré à toutes sortes de tours de passe-passe avec notre argent. Il a élaboré des produits financiers de plus en plus complexes incompréhensibles même pour les plus calés des mathématiciens.

Peu de leçons ont été tirées de cette crise. Les banques ont pris de l'expansion, presque personne n'a été sanctionné pour des activités criminelles, la spéculation a continué dans une large mesure et le risque est grand que l'histoire se répète.

C'est ce que nous voulons éviter après la crise du Coronavirus. Les enseignements sont tout à fait clairs. L'heure est maintenant au changement. Nous plaidons pour un vaccin social contre la crise post-Corona et contre les crises futures. Ce vaccin assurera la revalorisation de tous les travailleurs qui ont continué à faire fonctionner notre pays, redonnera les rênes de l'économie à l'État, consolidera les bases de la sécurité sociale et renforcera les infrastructures publiques. Il visera au changement de certains aspects non durables de notre modèle économique pour préserver la planète.

L'enseignement principal que nous tirons dès lors de la crise Covid-19 est que le capitalisme individualiste n'apporte pas de réponse aux défis de notre époque et que c'est grâce à la solidarité que notre société résiste. C'est sur cette base que nous devons continuer.

” C'est grâce à la solidarité que notre société résiste.

La crise financière et économique de 2008 a amené l'économie mondiale au bord du gouffre. Partout dans le monde, de nombreux travailleurs y ont même été précipités. Le système financier mondial — incarné par la bourse de Wall Street à New York — ressemblait à un casino. Normalement nous pouvons confier aux banques notre épargne en toute sécurité. Cet argent ne reste pas dans un coffre-fort, mais est reprêté sous la responsabilité de la banque, par exemple sous la forme d'un crédit, aux sociétés, ou aux particuliers comme crédit à la consommation, ou comme crédit hypothécaire. À charge pour la banque de garantir le remboursement de l'argent

”

Nous plaçons pour une solide revalorisation des salaires, des conditions de travail et du statut des travailleurs.

#NotreVaccin 

Qui sont les « héros » du travail ?

Ces derniers mois, les travailleurs — ceux occupés dans les secteurs essentiels en tête — ont continué à faire fonctionner la société. Il est temps qu'ils en soient récompensés.

Un travailleur qui débute dans le secteur des soins de santé gagne approximativement 2.225 € brut par mois. Selon le bureau de statistiques Statbel, une caissière au supermarché local gagne en moyenne 2.298 € brut par mois. Pendant que nous courions tous aux supermarchés pour stocker du papier de toilette comme si la fin du monde était imminente, les vrais héros eux, préservaient notre société.

Ces vrais héros, ce sont les travailleurs du secteur des soins qui ont continué à travailler, souvent au péril de leur vie. Ce sont ces travailleurs des supermarchés qui ont assuré le réassortiment des rayons et qui ont veillé à ce que tout se passe sans problèmes. Ce sont les coursiers, qui ont soudainement été submergés de travail, parce que tout le monde achetait massivement sur Internet. Ce sont les collaborateurs du transport, les ouvriers d'usine qui assuraient le stockage de produits de base, les agents des services publics et de l'administration, le personnel d'entretien et les réparateurs, et encore beaucoup d'autres.

Aller plus loin que simplement limiter les dégâts

Les travailleurs sont les plus grandes victimes de la crise du Corona. Ceux mis en chômage temporaire ont perdu une grande partie de leur pouvoir d'achat. Sous la pression de la FGTB, les allocations ont été augmentées, mais même cela a juste permis de limiter les dégâts. Parmi ces travailleurs, nombreux sont ceux qui risquent maintenant de perdre leur emploi. En premier lieu, ceux qui sont occupés dans des statuts précaires, comme les intérimaires et les travailleurs intérimaires.

Depuis des décennies, il est question de modération salariale. Relever les salaires étranglerait notre économie.

C'est du baratin. Céder une plus grande partie de la richesse produite aux plus nantis ou aux actionnaires, et moins au monde du travail a été un choix politique depuis les années '80.

C'est pourquoi, nous plaçons pour une solide revalorisation des salaires, des conditions de travail et du statut des travailleurs.

Argent

Tous ceux qui travaillent doivent pouvoir vivre dignement de leur travail. C'est une question de justice élémentaire. La crise du Covid-19 a révélé un énorme écart entre l'importance de certaines professions essentielles pour le bien de tous et la rémunération qui y est liée. Les travailleurs indispensables ont été applaudis, mais doivent souvent se contenter d'un maigre salaire.

Un premier pas pour corriger cette situation est un relèvement considérable du salaire minimum. La FGTB plaide pour un salaire minimum de 14 € brut de l'heure ou 2.300 € brut par mois pour un travailleur à temps plein. Nous constatons que les esprits commencent à évoluer et que notre revendication rencontre de plus en plus de succès.

Un autre élément essentiel concerne la liberté des négociations salariales. Quand les syndicats — avec un mandat de leurs collègues — peuvent négocier les conditions salariales dans les entreprises et les secteurs, il y a un effet positif direct sur la feuille de paie. À cet égard, un futur gouvernement doit revoir la loi sur la norme salariale (la loi de '96) et s'abstenir d'interférer dans la liberté des négociations entre syndicats et employeurs.





Circonstances

La santé et la sécurité au travail doivent absolument devenir LA priorité, certainement à l'heure d'une pandémie mondiale. Les syndicats ont un rôle clé à jouer en tant que négociateur au comité pour la prévention et la protection au travail et dans la délégation syndicale. Les plans de prévention devraient être le résultat de la concertation entre travailleurs, employeurs, médecins conseil et experts. Il faut renforcer les investissements dans les équipements de protection individuelle. Il est inacceptable — avec ou sans pandémie — que des travailleurs ne reçoivent même pas de leur employeur les équipements de protection adéquats.

Nous plaidons également pour au moins un doublement du nombre d'inspections. Cela rencontre de fortes réticences, comme si le seul but était de sanctionner. Mais si toutes les directives sont respectées, il n'y a aucun problème. L'employeur qui préserve la santé de ses travailleurs, n'a rien à craindre de l'inspection.

Dans un contexte où chacun travaille toujours plus dur et plus longtemps, nous mettons à nouveau la réduction collective du temps de travail avec maintien de salaire à l'agenda. Ceci permet une meilleure répartition du travail et le nombre de burnouts et autres affections liées au stress diminueront fortement. Le travail doit à nouveau devenir faisable. Il faut arrêter de presser les travailleurs comme des citrons.

Statuts

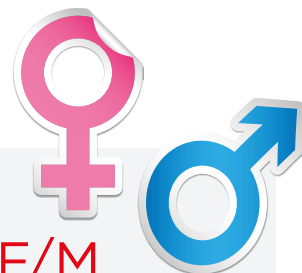
Valoriser les travailleurs signifie aussi qu'ils doivent avoir la certitude de pouvoir construire un avenir. Ces dernières années, le nombre de contrats journaliers successifs semble diminuer,

mais il y a encore un long chemin à parcourir. Les héros de la crise du Coronavirus sont souvent les travailleurs avec les contrats les plus précaires. Nous devons mettre fin au travail précaire, comme les contrats journaliers successifs, et offrir aux travailleurs de plateforme un contrat de travail normal.

Plus le syndicat est fort dans une entreprise, plus les travailleurs sont valorisés au niveau de la rémunération, des conditions et du statut de travail, plus la sécurité au travail est assurée. Tous les travailleurs doivent avoir droit à une représentation syndicale. Seuls (vis-à-vis de leur employeur), ils n'obtiennent rien ou presque rien. Ensemble, on est plus forts.

Dans les prochains mois, nous devons continuer à applaudir les héros de la période Corona et à remercier toute la classe ouvrière, dans les secteurs essentiels et moins essentiels. Mais les applaudissements ne suffisent pas. Les travailleurs méritent une solide revalorisation.

Meilleurs salaires = moins d'inégalité F/M



Les femmes sont généralement surreprésentées dans les secteurs moins bien rémunérés, comme le commerce du détail ou le secteur des soins. Un relèvement des salaires les plus bas et une sensible augmentation du salaire minimum légal signifie une diminution immédiate de l'écart salarial entre femmes et hommes, et donc plus d'égalité entre les genres.



#NotreVaccin

Un vaccin social pour l'avenir

Une des principales leçons de la crise du Coronavirus est que notre sécurité sociale, en ce compris les soins de santé, est indispensable et doit encore être renforcée dans les prochaines années.

La sécurité sociale, et plus spécifiquement les soins de santé, sont comparables à un extincteur. On espère ne jamais en avoir besoin, mais en cas d'incendie, on est bien content d'en disposer.

Les partis de droite, N-VA en tête, ont depuis des années puisé dans les budgets de la sécurité sociale pour faire des économies et boucher des trous budgétaires. « *Il n'y a pas d'autre choix* », affirment-ils. Parallèlement, ce sont les mêmes qui refusent tout débat sur un impôt sur la fortune qui pourrait rapporter plusieurs milliards à notre pays chaque année. La droite conservatrice estime aussi que les régimes de faveur fiscaux pour différentes multinationales doivent continuer à exister et ce, au nom de l'« emploi ». Pourtant, ces mêmes multinationales délocalisent en un tour de main si elles trouvent un traitement fiscal encore plus favorable ailleurs. Malgré 4 ans d'austérité et d'économies budgétaires tous azimuts, force est de constater que le déficit budgétaire – même avant le Covid-19 – n'a jamais été aussi grand !

D'autres choix sont possibles. La bonne nouvelle, c'est que les hommes politiques de droite ont baissé d'un ton durant la période du Coronavirus et qu'ils ne chantent plus haut et fort la nécessité d'économiser dans les soins de santé.

La crise du Corona nous a en effet mis le nez sur les problèmes. Les soins de santé et la sécurité sociale sont cruciaux. Chaque jour, la population attendait l'annonce des derniers chiffres de contamination pour savoir si nos hôpitaux pourraient faire face au flux énorme de patients. Les soins de santé ne sont pas un poste d'économies.

En tant que FGTB, nous exigeons :

- que l'on investisse à nouveau dans les soins de santé et dans les services publics essentiels ;

Dans l'édition précédente de *Syndicats*, nous avons déjà répondu à la question de savoir qui allait payer tout cela. Ici, nous donnons une liste synthétique sur la base du principe que les épaules les plus larges doivent supporter les charges les plus lourdes et que tout le monde doit effectivement contribuer :

- un impôt sur la fortune et le capital ;
- la globalisation des impôts et une imposition plus juste selon le principe qu'un euro est un euro, indépendamment de la source de cet euro (travail, intérêt, loyer...) ;

- un renforcement du caractère fédéral et public de la sécurité sociale ;
- un solide financement de la Sécu : avec la fin des nombreuses réductions de cotisations pour les entreprises, des statuts précaires et des formes de rémunération alternative ; une cotisation sociale sur tous les revenus ; une dotation d'équilibre garantie ;
- des allocations plus élevées : toutes les allocations sociales doivent dépasser le seuil de pauvreté, tous les pensionnés méritent une pension minimum de 1.500 € net et il faut mettre un terme à la dégressivité des allocations de chômage.

Les services publics en général méritent aussi une revalorisation. Plus que jamais, les services publics ont démontré leur utilité et leur raison d'être. Ils assurent en effet la continuité dans les services nécessaires pour les citoyens. Les trois derniers mois, les services publics et leur personnel sont restés au service des citoyens et de la société. Sans ces services, la société et l'économie auraient été totalement paralysés.

Au lieu de démanteler les services publics, de les privatiser, les libéraliser et de les raboter, il serait grand temps d'envisager un renforcement structurel. Ils méritent un financement nécessaire pour soutenir de façon correcte, continue, juste et objective les citoyens et la société. L'État, les pouvoirs publics et les services publics ne peuvent être utilisés comme vache à lait.

Nous appelons les politiques à reconnaître la valeur des services publics, à les soutenir et si nécessaire à les renforcer solidement. Investir dans les services publics et leur personnel, c'est investir dans une société juste et solidaire.

- un IPP (impôt des personnes physiques) plus progressif sur les tranches d'imposition pour les revenus élevés pour que chacun contribue selon sa capacité financière ;
- donner un coup d'arrêt aux avantages en nature ;
- une imposition des recettes tirées des loyers réels nets ;
- la lutte contre la constitution en sociétés dans certaines professions libérales ;
- une digitaxe pour les grandes entreprises de l'économie numérique comme Google, Amazon et Facebook.

Pour un modèle économique durable

L'histoire regorge de moments clés qui ont signifié un nouveau départ visant à changer le monde. Il faut espérer que l'ère post-Corona évoluera dans la bonne direction.

Le capitalisme est de nature instable. Le professeur américain Richard Wolff le formule comme suit : « *Si votre camarade de chambre était aussi instable que le capitalisme, vous auriez déménagé depuis longtemps, ou vous l'auriez convaincu de chercher de l'aide professionnelle* ». Notre système économique actuel connaît des hauts et des bas — les périodes de progrès économique et de déséquilibre économique s'alternent — et n'apporte aucune réponse à la crise du Corona. De profondes réformes s'imposent.

Public ou privé ?

Nous nous souvenons tous de la crise bancaire de 2008. Les gros revenus qui, pendant des décennies avaient encensé les bienfaits dudit « marché libre », se sont adressés aux pouvoirs publics pour sauvegarder leurs institutions. Ils étaient en effet trop grands pour couler. Le gouvernement les a secourus avec des dizaines de milliards d'aide directe et de garanties de crédit.

Aujourd'hui, à la suite de la crise sanitaire, ce rituel se répète. Aujourd'hui aussi, les entreprises s'adressent aux pouvoirs publics dès que les choses tournent mal. Il est parfaitement compréhensible que de petits indépendants et entrepreneurs ne sachent pas faire face à ce type de déséquilibre économique — les aides publiques semblent dès lors pleinement justifiées. Cependant, lorsque de grandes entreprises font appel à l'État Providence après avoir engrangé pendant des années des milliards de bénéfices et gratifié leurs actionnaires de plantureux dividendes tout en louant le marché libre, il y a quelque chose qui cloche.

Il est urgent de mettre fin à la socialisation des pertes et de la privatisation des profits. Parce qu'en cas d'embellie, ces entreprises engrangent à nouveau les bénéfices. Les entreprises paient de moins en moins d'impôts parce que l'impôt des sociétés diminue, parce qu'il existe des dizaines d'échappatoires dans la législation permettant une « optimisation fiscale ». Il faut inverser la tendance. Les aides publiques et les subventions aux entreprises doivent être beaucoup plus sélectives et toujours liées à des conditions telles que l'emploi.

Les pouvoirs publics ont un rôle actif à jouer

Certains secteurs ne devraient pas être abandonnés au marché, d'une part parce que ce sont des secteurs-clés qui devraient bénéficier à la population dans son ensemble et, d'autre part, parce que le risque d'un « aléa moral » (*moral hazard*) est trop élevé. Depuis 2008, les grandes banques ont appris qu'elles étaient trop grandes pour couler et que, si nécessaire, les pouvoirs publics n'hésiteraient pas à leur venir en aide. Cela ne favorise pas un comportement socialement responsable.

Les pouvoirs publics ne doivent pas hésiter à jouer un rôle actif dans certains secteurs clés ni à placer certains de ces secteurs

sous contrôle public — comme le secteur de l'énergie. Nous ne devons pas laisser au marché le soin de trouver des solutions à la crise sanitaire, pas plus qu'à la crise climatique. Ces derniers mois, nous sommes tous restés chez nous, les voitures étaient à l'arrêt, avec en conséquence, une rare diminution des émissions de gaz à effet de serre. Ce changement massif de notre approvisionnement énergétique, si nécessaire à la survie de la planète, ne peut se réaliser que grâce à l'action d'un pouvoir public fort, une action coordonnée au niveau international.

L'organisation de l'économie doit être différente : davantage miser sur les chaînes courtes ; faire plus d'efforts pour une économie circulaire. Ou encore investir davantage dans la formation et offrir plus d'opportunités à ceux qui éprouvent des difficultés à trouver du travail. Faire plus d'efforts en faveur d'une transition climatique juste et concertée vers une économie à faible intensité de carbone.

Investir, investir, investir

C'est pourquoi nous demandons qu'il soit mis fin à la politique d'austérité aveugle menée ces dernières années. Les salaires n'ont guère progressé, alors que la bourse affiche record sur record. Ceux qui nous ont promis un budget en équilibre n'ont fait que creuser encore plus les trous que que les générations futures devront combler.

Investir, investir, investir — ce verbe doit devenir le leitmotiv du prochain gouvernement. Les investissements sont en effet absolument nécessaires, dans les services publics, dans les infrastructures publiques et dans le pouvoir d'achat de la population. Il faut créer une marge pour des investissements publics en prévoyant, au niveau européen, des ressources et des fonds ; en assouplissant radicalement les règles budgétaires européennes.

- Si nous le voulons vraiment, nous pouvons développer les transports publics de demain : une mobilité quasi-neutre du point de vue climatique pour tous, au-delà des frontières nationales. Cela coûtera de l'argent, oui, mais le coût sera encore plus élevé si nous ne faisons rien.
- Si nous le voulons vraiment, les salaires et les allocations peuvent augmenter pour que chacun dispose d'un pouvoir d'achat suffisant pour mener une vie digne. Certains millionnaires devront peut-être se contenter d'un peu moins, mais est-ce vraiment un problème ?
- Si nous le voulons vraiment, nous parviendrons à améliorer nos infrastructures publiques et à garantir, par exemple, un logement décent pour tous, à prévoir des parcs publics, à reboiser les forêts et à protéger la nature.

C'est ainsi que notre économie sera durable, qu'elle pourra résister aux crises et sera parée pour l'avenir. ■

Travailler quand il fait **chaud** (ou pas)



Réchauffement climatique oblige, les épisodes de canicule se multiplient. Travailler quand il fait chaud n'est plus rare dans nos contrées nordiques. Mais notre thermomètre domestique, qu'il soit à mercure ou électronique, n'est pas le même que celui qui mesure la température supportable pour les travailleurs. Et tant que la limite n'est pas dépassée, il faut travailler. Mais pas à n'importe quelles conditions. L'employeur a certaines obligations pour préserver la santé des travailleurs.

Quelle sont les températures au-delà desquelles il faut protéger les travailleurs ?

Il faut d'abord savoir que l'on n'utilise pas un thermomètre ordinaire. Selon la loi, la chaleur excessive d'origine climatique est mesurée à l'aide d'un **thermomètre-globe mouillé** qui prend en compte **la chaleur, l'humidité et la température de l'air**. La différence peut être importante : une température de 40° mesurée avec un thermomètre ordinaire correspond à 30° avec un thermomètre-globe.

Les valeurs maximales d'exposition à la chaleur dépendent aussi de la pénibilité du travail :

- t° > 18° C pour des travaux très lourds (dans la construction, par exemple) ;
- t° > 22° C pour des travaux lourds ;
- t° > 26° C pour des travaux moyennement lourds ;
- t° > 29° C pour les travaux légers (travaux de bureau, par exemple).

Qu'est-ce qu'un travail lourd ou léger ?

- Le travail physique très lourd comprend : le bêchage en profondeur et l'excavation, le fait de monter sur des échelles et de monter les escaliers, ...
- Le travail physique lourd comprend : le bêchage, le sciage à la main, le rabotage, le fait de pousser et de tirer des brouettes, ...
- Le travail physique moyennement lourd comprend : la menuiserie, la conduite d'un tracteur, ...
- Le travail physique léger comprend : le travail de secrétariat, la conduite d'une voiture, ...

Quelles mesures l'employeur doit-il prendre si ces valeurs sont dépassées ?

Il va de soi que le travailleurs doit de son côté adapter sa tenue vestimentaire pour se protéger de la chaleur. Mais l'employeur est tenu pour sa part de prendre des mesures de protections :

- protéger les travailleurs des rayons directs du soleil (volets, stores, etc.) ;
- fournir des boissons rafraîchissantes ;
- installer des équipements de ventilation artificielle ;
- instaurer des temps de repos, si le dépassement dure plus de 48h.

En général, les employeurs n'attendent pas de disposer des résultats de mesures pointues pour prendre leurs dispositions. C'est le cas dans la construction où les travailleurs sont particulièrement exposés. Ainsi, 84 % des entreprises de construction avancent leurs horaires de travail. En outre, 35 % des entreprises indiquent commencer et terminer systématiquement les travaux plus tôt pendant les mois d'été.

La plupart des entreprises de construction prennent également des mesures supplémentaires pour rendre le travail plus supportable. Ainsi, 94 % d'entre elles proposent des boissons gratuites, 72 % augmentent le nombre de pauses et 71 % permettent un rythme de travail moins soutenu.

Au pire, l'entreprise peut aussi avoir recours au chômage temporaire par journée entière.

Des concentrations élevées en ozone se manifestent souvent lors des grandes chaleurs persistantes. La réglementation du travail ne reprend aucune disposition particulière sur la protection contre l'ozone d'origine climatique. Cependant, cela ne signifie pas qu'aucune mesure ne doit être prise en cas d'alerte lancée par les pouvoirs publics.

L'exposition à l'ozone d'origine climatique doit être considérée comme un risque du travail contre lequel il convient de prendre des mesures préventives. Parce que la concentration d'ozone à l'intérieur est beaucoup plus basse qu'à l'extérieur, ces mesures doivent principalement être axées sur les travailleurs qui travaillent en plein air. ■

Pour sortir de la crise sociale, il faut en finir avec l'évasion fiscale

De la crise sanitaire que nous traversons risque fort de jaillir une crise sociale sans précédent. Il est urgent de prendre des mesures efficaces pour éviter ce scénario catastrophe. Notre proposition : rendre l'évasion fiscale illégale.

L'évasion fiscale, c'est 30 milliards d'euros de recettes fiscales annuelles perdues par l'État belge (soit plus de 6 % du PIB belge 2019). On sait d'autre part que 790 entreprises belges déclarent en 2019 avoir effectué 172 milliards d'euros de paiements vers 30 paradis fiscaux (soit plus de 36 % du PIB belge 2019).

Un manque à gagner pour notre sécurité sociale

Ces sommes considérables s'envolent vers d'autres horizons et ne sont dès lors pas injectées dans notre sécurité sociale et nos services publics. C'est la collectivité, la population belge donc, qui paye le prix fort de cette évasion fiscale. De ce fait, le Belge paie en réalité le prix d'une austérité permanente. La crise du Covid-19 l'a démontré, les désinvestissements récurrents dans les soins de santé et les services essentiels font des ravages.

Or, pour que notre sécurité sociale et nos services publics puissent fonctionner de manière optimale et perdurer, il est indispensable que les citoyens et les entreprises paient les impôts dus sans possibilité de contournement ou d'évitement. Or, grâce à certains avocats fiscalistes, experts-comptables et réviseurs d'entreprises, une partie de l'évasion fiscale est rendue « légale » au sens où ils utilisent des mécanismes qui ne sont pas formellement interdits par la loi pour l'organiser. Ceci au profit des riches et des grandes entreprises bien entendu. Le citoyen lambda paye ses impôts, lui.

Plus que jamais, ces abus doivent cesser et ces sommes qui s'évadent doivent être injectées au bénéfice de la collectivité. C'est pour cette raison que la Centrale Générale - FGTB, associée à plusieurs organisations et 250 citoyens, a déposé des plaintes déontologiques contre l'évasion fiscale de sorte qu'elle ne soit plus simplement illégitime mais qu'elle devienne aussi illégale.



Où va
notre argent ?

Plus d'info sur www.bxl2.attac.be



#notrevaccin

La crise du Coronavirus entraîne une profonde crise économique et sociale. De nombreux partis ont déclaré qu'il fallait tirer des leçons de ce qui se passait : sur le plan humain et de la santé, mais aussi au niveau économique, politique et social. Il est maintenant temps de joindre le geste à la parole, car cette crise est une occasion unique de changer de cap. La FGTB a des solutions contre la crise sociale et dans nos entreprises aussi, nos délégués ont des « vaccins » contre cette crise. Nous leur donnons la parole.



Plus d'aide pour les travailleurs

Notre direction a toujours suivi l'avis du gouvernement. Rien de plus, rien de moins. Durant le confinement, les ouvriers se sont retrouvés au chômage temporaire Corona.

Très vite durant le confinement, des travailleurs ont rencontré des problèmes financiers et ont souhaité reprendre le travail. **Perdre 50 % de ses revenus, ça fait mal.** Les personnes volontaires ont donc repris le travail sur les chantiers aux dépens de leurs proches. C'est à ce niveau-là que la direction aurait pu intervenir davantage pour aider les travailleurs, elle a les reins suffisamment solides. Mais elle s'est retranchée derrière les avis du gouvernement.

Lors de la reprise, le nécessaire a été fait en matière de prévention. Nous avons été consultés et entendus par la direction. Distanciation, gel, masques et tâches faisables dans ces conditions ont été mis en place.

Claudio • Délégué chez Duchêne (construction)



Un souffle nouveau

À un moment donné, les friperies ont fermé et la plupart des travailleurs ont été placés au chômage temporaire.

La direction a réagi de manière positive face à cette situation. S'il s'avérait que quelqu'un était en difficulté, émotionnelle ou financière, elle cherchait comment l'aider. C'était un beau geste, car en fin de compte, la société n'engrangeait pas de revenus pendant cette période.

Mais bien sûr, c'était un emplâtre sur une jambe de bois : les salaires dans ce secteur sont beaucoup trop bas. **Le salaire minimum doit être augmenté**, une redistribution est nécessaire ! Je pense que beaucoup de gens espèrent que cette crise apportera du changement. C'est pourquoi, en tant que syndicat, nous devons profiter de cette période pour présenter des alternatives.

Matty • Délégué chez De Kringwinkel Antwerpen (ETA)



Une direction plus reconnaissante

Des collègues ont nettoyé des chambres dans lesquelles séjournèrent des patients atteints du Coronavirus. Ils étaient équipés d'une combinaison de protection et de produits de nettoyage adaptés. En cas de pénurie d'équipements de protection, nous étions parfois les derniers à en bénéficier. Cette incertitude rend nerveux ! Bien que l'hôpital se souciait de nous, c'est avec notre direction que nous devions négocier pour obtenir l'équipement adéquat.

«Prenez votre temps», nous disait-on. Le nettoyage d'un service Covid-19 peut prendre 3 à 4 heures. Mais dans une telle combinaison, on transpire, c'est inconfortable et il y a toujours la peur du virus. Si on demandait à prendre une douche par la suite, on nous disait qu'il n'y avait ni temps ni l'argent pour cela. C'est très grave !

Entendre des applaudissements, ça fait du bien. Mais j'aimerais que notre direction en fasse de même. La plupart du temps, nous recevons uniquement un message avec notre horaire. Maintenant que le pire semble derrière nous, les gens prennent plus de risques et **la reconnaissance s'envole.**

Connie • Déléguée ISS (nettoyage)

La Centrale Générale

FGTB
 Centrale Générale
 Ensemble, on est plus forts


”

La santé avant la rentabilité

J'ai moi-même été victime du Coronavirus. À mon retour, j'ai constaté que notre direction avait maintenu la même cadence de production qu'en temps normal. Différents reproches peuvent être formulés. La prime Covid-19 était destinée aux travailleurs ayant assuré 23 jours de travail sur le site. Les travailleurs écartés ou malades, qui ne remplissaient dès lors pas cette condition, n'en ont pas bénéficié. Les intérimaires et les sous-traitants étaient eux exclus de ce système de prime !

D'autre part, aucune attention n'a été portée sur la problématique de la garde d'enfant pour les travailleurs. Ils n'ont du coup pas eu d'autre choix que de solliciter les grands-parents.

Il y a aussi un fameux paradoxe. Nous sommes une entreprise de production de vaccins, nous disposons donc des moyens pour contrôler si une personne est infectée ou non par le virus. Dès lors, pourquoi cela n'a-t-il pas été fait ?

Imdat • Délégué chez GSK (chimie)

”

Et les actionnaires ?

Dès le début de la crise, une « Cellule Covid » a vu le jour afin d'aborder quotidiennement la santé, l'activité et les mesures prises. Cette crise était une première, nous ne pouvions pas nous reposer sur l'expérience, nous n'étions pas préparés. Les employés ne disposaient pas d'une CCT relative au chômage économique par exemple. Nous avons donc dû négocier cet aspect avec l'employeur dans des conditions peu idéales.

L'anxiété était manifeste au sein du personnel qui nous posait des questions auxquelles il n'était pas toujours simple de répondre vu les nombreuses incertitudes.

Je regrette le manque de solidarité des actionnaires qui ont perçu l'entièreté de leurs dividendes et que des efforts de réduction seront demandés par le groupe à l'avenir.

Plus positivement, je tiens à ressortir le professionnalisme, l'investissement et l'implication du personnel qui a démontré qu'il est capable de travailler en toute autonomie, et cette capacité à s'adapter, à télétravailler en étant tout aussi productif voire souvent plus.

Christelle • Déléguée chez LafargeHolcim (ciment)



”

Pas d'équipement de protection = pas de reprise !

Dans notre entreprise, toutes les activités ont été à l'arrêt pendant le confinement. Le 6 avril, les premiers travailleurs ont repris, mais sans équipement de protection. Lors d'un CPPT, nous avons été fermes : pas d'équipement de protection = pas de reprise le 23 avril ! Suite à cette discussion, l'employeur a fourni des gants, des masques de protection, du gel et des mouchoirs en papier. En ce qui concerne les équipements de protection, tout était en ordre. Cependant, **il a manqué un échange d'information et de communication envers les clients**, car ils sont nonchalants et ne gardent souvent pas leurs distances. Autre problème, la formation obligatoire n'aura lieu qu'à la fin du mois d'août, ce qui est un peu tard, étant donné qu'il y a plus de monde dans les maisons pendant les vacances.

Nancy • Déléguée chez Hulp in Huis (titres-services)



Partout, nous mettrons en avant l'extraordinaire valeur ajoutée produite par nos travailleuses et travailleurs et donc l'absolue nécessité qu'il y a à les protéger.

Hillal Sor, Secrétaire général



Des vaccins contre la crise sociale !

À l'heure où il est de tradition dans ces mêmes colonnes de souhaiter à nos affilié-e-s de bonnes vacances et des congés bien mérités, les Métallos FGTB n'ont pas l'esprit à l'insouciance ni aux plaisirs d'été.

Nos militants veillent et s'organisent. Ils ont « craqué » depuis plusieurs semaines le nouveau logiciel stratégique patronal et extrait toutes les séquences de leur programme à venir.

La trame était tellement prévisible qu'elle en fut décevante, risible même !

Changer le Corona-virus en Corona-bonus.

Oh oui, un drame humain, bien sûr ! Ils sont les premiers à le reconnaître et à le dénoncer. Et pour lequel il fallait prendre des mesures inédites et courageuses.

Alors ils ont stoppé ou ralenti la production à la limite du possible. Ils ont appliqué les mesures des guides sectoriels Corona et allégé, assoupli et adapté le temps et les conditions de travail. Placé le personnel en chômage temporaire pour force majeure. « *La santé des travailleuses et des travailleurs avant tout* ».

Il ne leur aura pas fallu longtemps pour transformer la tape amicale en coup au foie. Rebondir sur la préoccupante situation post-déconfinement et braquer tous les PROJOS sur le chaos dans lequel se trouvent nos entreprises désormais. Regardez les chiffres, voyez nos pertes, reconnaissez l'état d'urgence ! Il va falloir passer par des décisions difficiles et impopulaires mais nécessaires. Saleté de Corona !

Les Métallos ne sont pas dupes. Le Corona n'est ici qu'un effet d'aubaine ! Les chiffres, nous les connaissons. Voilà des années que nous tirons la sonnette d'alarme d'un système devenu fou ! Toutes les annonces tombées au cours de ces dernières semaines et impactant lourdement l'emploi dans les secteurs liés à la voiture et ses connexes, dans celui de l'acier et de ses sous-traitants, dans celui des avions et de l'aviation civile ; nous avons hurlé qu'elles allaient arriver — bien avant le Covid-19 !

Voilà pourquoi, les Métallos ont immédiatement adopté la campagne lancée par la FGTB « Un vaccin contre la crise sociale ». Parce que nous refusons que les travailleuses et travailleurs paient le prix fort d'un remède qui a tout d'une saignée !

Nous entendons nous focaliser sur 4 points majeurs pour un bon bout de temps :

- pas de financement public sans contrôle au sein des entreprises ;
- pas d'avantage fiscal sans garantie d'emploi ;
- limitation de la sous-traitance en cascade ;
- des avancées mesurables dans le dossier de la réduction du temps de travail en ce compris les RCC.

Ces vaccins, nous sommes en train de les décliner pour chacun de nos secteurs. Les composantes sont sélectionnées et dosées. Nous y sommes presque !

Dans les semaines à venir, nous mènerons campagne dans nos entreprises liées à l'automobile, l'aéronautique, la sidérurgie, les garages et carrosseries, le secteur des électriciens, des fabrications métalliques et monteurs, du commerce du métal ou de la récupération.

Partout, nous plaiderons pour une politique d'investissement durable et de relocalisation. Partout, nous exigerons le développement de nouvelles filières de production. Partout nous ferons reconnaître nos secteurs et entreprises comme autant d'outils stratégiques, essentiels et structurants pour notre économie.

Et partout, nous mettrons en avant l'extraordinaire valeur ajoutée produite par nos travailleuses et travailleurs et donc l'absolue nécessité qu'il y a à les protéger.

Nous avons besoin d'un vaccin thérapeutique qui nous aide à éradiquer le Coronavirus, c'est clair ! Nous l'appelons de tous nos vœux !

Nous avons tout autant besoin de vaccins sectoriels, pour lequel banc patronal ferait bien de tendre le bras, au risque de le prendre... ailleurs !

Vaccin FGTB
contre la
crise sociale

La voiture de demain

Impacts pour nos travailleurs du secteur des garages ?

Le monde du travail du secteur de l'automobile est en pleine mutation. Cette crise du Covid-19 ne fera qu'accélérer la tendance. Nous avons donné la parole à Jean-Paul Sellekaerts, permanent de la Fédération des Métallurgistes du Brabant, qui connaît bien le secteur des garages et dont il est en charge à Bruxelles.



Le travail dans l'atelier va se transformer. On va passer de l'atelier « plein de cambouis » vers des ateliers qui ressemblent plus à des « laboratoires ».

Jean-Paul Sellekaerts, permanent MWB-FGTB du Brabant

L'entretien démarre au quart de tour. Dans un premier temps, Jean-Paul nous fait un bref topo du secteur des garages. Incontestablement, le monde de l'automobile est en pleine mutation. Il suffit de voir que dans notre quotidien nous sommes tous connectés, d'une manière ou d'une autre. Et les choses ne vont que s'accroissant.

Quelles mutations ? Tout d'abord, l'électronique embarquée dans l'automobile. Elle est passée à la vitesse supérieure. Il y a de plus en plus de nouvelles fonctionnalités par le biais des logiciels implémentés. Ce qui entraîne une connectivité permanente avec le constructeur. Les informations seront transmises en temps réel, du véhicule vers le constructeur, la programmation pourra se faire à distance. Même les showrooms deviendront virtuels. On pourra configurer son véhicule à distance et utiliser les technologies avancées pour pouvoir acheter son véhicule.

Il y a également la transformation de la mobilité. Dans un avenir plus ou moins proche, on ne parlera plus de voiture mais de nouvelle mobilité. Aujourd'hui nous sommes encore en grande partie propriétaires de nos véhicules. Mais quid de l'avenir avec les problèmes de trafic et de stationnement. Nous passerons probablement à un nouveau mode de mobilité « partagée », où une personne pour un même déplacement combinera différents moyens « mutualisés » : voiture, vélo, trottinette, transport en commun...

Quels impacts sur les travailleurs ? Toutes ces mutations auront indéniablement un impact sur le travailleur, à court, moyen et long termes. Le travail dans l'atelier va se

transformer. On va passer de l'atelier « plein de cambouis » vers des ateliers qui ressemblent plus à des « laboratoires ». À titre d'exemple, une voiture qui circule et qui a un problème, signalera via sa connexion immédiatement le problème au garage. Dans la minute, un agenda s'ouvrira directement pour prendre un rendez-vous, grâce à la connectivité. À l'arrivée du véhicule en question au garage le problème à régler sera déjà connu et la pièce à remplacer sera déjà prête. Idem pour la reprise du véhicule, on le récupèrera très facilement, la facturation sera automatique.

Dans cette configuration, les travailleurs devront être de plus en plus à la pointe de leur nouveau métier de garagiste. D'ailleurs, on parlera plutôt de technicien de haut niveau, ce qui nécessitera un besoin quantitatif et qualitatif de formations pointues. Jean-Paul pense que la formation permanente, plus que jamais, deviendra la règle dans le secteur des garages. Cette formation doit rester à la charge des employeurs.

Dans le contexte actuel, la crise du Covid-19 va certainement être un coup d'accélérateur de ces mutations en cours. Qu'on

le veuille ou non, ce progrès technologique ouvre une nouvelle voie, inconnue, que nous ne maîtrisons pas à notre niveau. Si on n'y prend pas garde ou si on s'y prépare mal, cela pourrait avoir des conséquences néfastes pour les travailleurs. Nous resterons vigilants, en continuant à nous battre au quotidien pour un progrès humain des conditions de travail. ■





Le secteur flamand des taxis victime d'une avalanche de licenciements

La ville d'Anvers en rajoute une couche

Après l'instauration du nouveau décret taxi en Flandre et la crise Corona, le secteur des taxis affronte une tempête force 10. Bon nombre d'entreprises de taxi font faillite ou licencient une grande partie de leurs chauffeurs. Et comme si cela ne suffisait pas, beaucoup de villes ont décidé de « moderniser », lisez déréguler, leur marché du taxi.

Moins de règles donc... qui battent en brèche la protection sociale des chauffeurs de taxi !

La ville d'Anvers donne le ton

Lors de sa réunion du 29 juin dernier, le conseil communal de la ville d'Anvers a décidé de supprimer avec effet immédiat le règlement taxi existant. Carine Dierckx, secrétaire de l'UBT-FGTB à Anvers est on ne peut plus claire : « Alors que le nouveau décret taxis flamand implique déjà une dérégulation importante du secteur, la ville d'Anvers entend en rajouter une couche. Ainsi, elle ne fait plus de distinction entre taxis à emplacement fixe et taxis sans emplacement fixe et les entreprises de taxi pourront fixer librement leurs tarifs. Notre crainte est celle d'une suofre et de pratiques de dumping social de la part de plateformes du type Uber ou Lyft qui vont signer l'arrêt de mort des entreprises de taxi locales, avec son impact dramatique sur l'emploi des chauffeurs de taxi salariés ».

D'autres villes-centres déroulent le tapis rouge devant UBER

La ville d'Anvers avait publié récemment, avec d'autres villes-centres et notamment Louvain et Gand, une lettre ouverte dans laquelle elles disent accueillir à bras ouverts UBER, du moins si cette entreprise respecte un certain nombre de « conditions ». Ces villes ne sont apparemment pas au courant de la réputation asociale d'UBER qui presse ses chauffeurs comme des citrons, ne garantit pas suffisamment la sécurité de ses passagers et fait preuve d'un manque de transparence flagrant dans sa gestion...

La dérégulation est d'ailleurs une pratique courante d'UBER. On dirait que le monde politique flamand se plaît à se laisser mener à la baguette par cette multinationale californienne. Mais une image moderne ne saurait masquer une bien triste réalité sociale. UBER, c'est le loup déguisé en brebis !

Méfiez-vous de vos « amis » !

Que le parti socialiste flamand participe à ce jeu est un véritable scandale ! « Tom Meeuws (échevin anversoï) serait-il devenu membre du fanclub d'UBER ? », se demande Frank Moreels, président de l'UBT-FGTB. « Pourquoi le sp.a participe-t-il à ce jeu de dérégulation qui coûtera plusieurs centaines d'emplois dans le secteur du taxi ? À l'époque, le parti socialiste flamand avait soutenu nos critiques à l'égard du décret taxi flamand. Aujourd'hui, nous constatons que ce même parti socialiste pousse à la charrette de la dérégulation dans les villes où elle est aux commandes. Et à Anvers, il s'agit d'une dérégulation qui va encore plus loin que le décret taxi flamand. »

D'un parti qui prétend porter haut les valeurs sociales, on pourrait s'attendre à ce qu'il s'occupe aussi des droits des travailleurs d'un secteur qu'ils disent vouloir « moderniser ».

Mais les Verts aussi jouent un rôle ambigu. Les échevins Watteeuw (Gand) et Dessers (Louvain) ont signé en personne la lettre souhaitant la bienvenue à UBER dans leurs villes... à condition que la société investisse dans la durabilité.

En ce qui nous concerne, il est malvenu et de plaider pour la durabilité et de fermer en même temps les yeux devant l'attitude asociale dont fait preuve UBER partout dans le monde.

À la suite de la lettre ouverte que l'UBT avait envoyée aux politiques et à la presse, nous avons reçu une réaction des Écolos. Aussi bien Meryeme Almaci, présidente des Verts flamands, que David Dessers, échevin en charge de la Mobilité à Louvain, se sont déclarés prêts à engager le dialogue. Une invitation que nous acceptons volontiers. Entretemps, l'UBT continue à attendre une réaction fondée du parti socialiste flamand. À moins qu'il n'y en ait pas, ce qui aura aussi l'avantage de la clarté !



Offrir une réponse à la globalisation, à la digitalisation, au populisme et à la droitisation

L'UBT et l'ABVV-Metaal le font dorénavant ensemble !

Le monde change rapidement : la globalisation, le populisme, la digitalisation, l'automatisation et la droitisation confrontent les syndicats à d'importants défis. Pour y faire face, la coopération entre organisations qui défendent les mêmes valeurs est extrêmement importante. Pour cette raison, l'UBT-FGTB et l'ABVV-Metaal ont décidé d'unir leurs forces... non pas pour le plaisir de collaborer sans le moindre engagement, mais de manière structurelle !

Les instances dirigeantes de l'UBT et de l'ABVV-Metaal ont approuvé fin juin un accord de collaboration, basé sur les expériences antérieures de collaboration entre les deux organisations dans le domaine de la communication, de l'informatique, des services aux membres et de la formation.

Mais nous souhaitons aller plus loin, nous voulons renforcer nos services, unir nos forces, faire des économies d'échelle...

Dès aujourd'hui, nous nous organisons ensemble et mieux, nous étendons notre collaboration et y donnons une structure en créant des instances communes.

Et oui, nous entendons renforcer ainsi notre position vis-à-vis du monde politique et patronal afin de défendre encore mieux les intérêts de nos membres.

Nous voulons aussi peser d'un poids plus grand sur les décisions prises au sein de la FGTB. Les deux centrales entendent en effet préparer ensemble les dossiers interprofessionnels et défendre des positions communes.



Georges De Batselier & Frank Moreels

En termes d'effectifs, l'ABVV-Metaal et l'UBT ne sont peut-être pas les centrales syndicales les plus grandes, mais en cas de mobilisation, elles sont toujours présentes. En prenant position ensemble, nous sommes convaincus qu'il faudra davantage tenir compte de nous à l'intérieur mais aussi à l'extérieur de la FGTB. La somme des 52.849 et des 78.781 membres de nos centrales respectives sera beaucoup plus importante que la simple addition des chiffres. L'union des forces permet en effet de réaliser plus facilement ses objectifs.

Il est évident que dans le cadre de cette collaboration, chaque centrale garde son autonomie dans le domaine financier ainsi que dans celui du patrimoine et du suivi des secteurs. Mais des accords clairs ont été pris pour se renforcer au maximum les uns les autres.

Les bonnes synergies existant déjà entre l'ABVV-Metaal et l'UBT ont débouché sur ce solide accord de collaboration. Les métallos construisent des navires, des conteneurs, des poids lourds et des autobus ... qui sont les outils des travailleurs du transport. Cela crée la confiance et forge des liens solides.

Le texte intégral de l'accord de collaboration peut être consulté sur les sites internet de nos deux centrales.

P. S. : en des circonstances « normales », cet accord de collaboration aurait été entériné à l'occasion d'un événement fort. Toutefois, comme il est difficile de prédire ce qui sera possible en termes d'organisation pour un grand public en automne, nous avons décidé de vous inviter à un événement en ligne qui sera organisé au mois de septembre 2020. De plus amples informations suivront rapidement. Nous sommes impatients de vous surprendre virtuellement. ■



Aides familiales

Le secteur pèsera dans les négociations de l'accord non marchand wallon



La crise sanitaire a mis en lumière des métiers indispensables qui étaient souvent méconnus dont ceux d'aide familiale et d'aide ménagère sociale.

Les travailleurs des Services d'Aide aux Familles et aux Aînés (SAFA) ont contribué à éviter l'effondrement du système des soins de santé en jouant un rôle essentiel en amont et en aval des hôpitaux. Ils étaient sur le terrain auprès des citoyens les plus fragilisés et souvent sans protection adéquate dans les premières semaines de la crise.

Ce rôle primordial devra être reconnu à sa juste valeur et le secteur pourra compter sur la FGTB Horval pour que ces travailleurs ne soient pas oubliés par le Gouvernement wallon.

Nos revendications sont claires et ont déjà été soumises à la Ministre socialiste de l'Action sociale, Christie Morreale lors d'une action menée le 18 juin dernier (voir photo). Parallèlement aux revendications directement liées à la crise du Coronavirus telles que le maintien du salaire à 100 % pour les travailleurs qui ont subi du chômage économique et un complément pour ceux qui ont connu des périodes de maladie de longue durée et qui ont donc été au-delà du salaire garanti ; la FGTB Horval revendique également :

- une revalorisation barémique de tous les métiers des SAFA ;
- une réduction du temps de travail par l'octroi de congés supplémentaires avec embauche compensatoire ;
- une réelle reconnaissance de la pénibilité des métiers.

Comment la Ministre Morreale pourrait balayer d'un revers de la main la revendication d'un salaire minimum à 14 € bruts/h alors que son propre Président de parti en fait un axe majeur de son programme socio-économique ? Inutile de rappeler qu'il faut 5 ans d'ancienneté à une aide familiale pour arriver à 14 € et 18 ans à une aide ménagère sociale : les travailleurs des SAFA le déplorent amèrement quand ils lisent leur fiche de salaire. Le débat sur la revalorisation salariale devra avoir lieu : les attentes des travailleurs sont à la hauteur des risques qu'ils ont pris et qu'ils continuent à prendre.

Dans la lasagne institutionnelle qu'est la Belgique, des thèmes comme la pénibilité et les pensions ne sont pas de la compétence de l'échelon régional, mais la Ministre Morreale dispose de nombreux leviers qu'elle pourrait actionner afin de peser sur le débat.

Affirmer dans les médias la main sur le cœur que le secteur des SAFA joue un rôle essentiel pour la population wallonne est louable, mais ne rien faire pour avancer concrètement sur une véritable reconnaissance des métiers serait condamnable. La FGTB Horval barrera le chemin à ceux qui auraient la mémoire courte...

Industrie alimentaire

Aucun jour de formation syndicale perdu !

L'une des conséquences de la crise du Coronavirus est le report des élections sociales en novembre 2020. Cela a un impact sur l'offre de formation en vue de la préparation des élections sociales. Les formations déjà prévues ont dû être annulées.

En industrie alimentaire, les formations sont planifiées sur base de l'année scolaire. Nos délégués bénéficient, par mandat,

d'une semaine par an. Cette année, le Coronavirus a empêché le déroulement normal du cycle de formation 2019-2020. La FGTB Horval s'est battue et a obtenu que les jours de formation annulés ne soient pas perdus et puissent être pris jusqu'au 31 décembre de cette année.

Le travail saisonnier en temps de Covid-19

Notre agriculture et notre horticolture dépendent fortement d'une main-d'œuvre étrangère avantagée. Elle ne peut pas trinquer deux fois !

Dans la ville italienne de Mondragone, 700 ouvriers agricoles bulgares ont été mis en quarantaine après qu'au moins 43 d'entre eux aient été contaminés par le Coronavirus. Dans la région espagnole d'Aragón, un foyer de Coronavirus a été constaté dans une entreprise fruitière.

À partir de la deuxième quinzaine d'août jusqu'à la mi-octobre, la Belgique enregistrera aussi un nouveau pic du nombre d'ouvriers saisonniers étrangers. En effet, c'est la période de la récolte de poires et de pommes, un travail qui est principalement effectué par des ouvriers des nouveaux États membres de l'UE.

De grands groupes d'ouvriers saisonniers, qui travaillent et vivent ensemble, constituent bien évidemment un grand risque de contamination. Les interlocuteurs sociaux de l'agriculture et de l'horticulture n'ont pas baissé les bras et ont pris plusieurs initiatives pour garantir que la récolte de fruits puisse avoir lieu en toute sécurité.

Liste de contrôle de prévention

Pour l'agriculture et l'horticulture, des fiches sectorielles ont été établies concernant la sécurité au travail. Elles seront publiées sur le site web du SPF Emploi [emploi.belgique.be]. Pour les ouvriers saisonniers, une fiche spécifique a été conçue au sujet des règles relatives au logement.



Tests de dépistage du Coronavirus

Il sera demandé aux autorités de prévoir un test de dépistage du Coronavirus pour les ouvriers saisonniers étrangers qui séjournent dans les logements de l'employeur. Moyennant l'accord des organes de concertation au sein de l'entreprise, ou des ouvriers eux-mêmes, on pourra également prendre la température des ouvriers. Si une température élevée est constatée, le médecin généraliste sera averti.

Quarantaine

Malgré toutes ces mesures, il est impossible d'exclure une propagation du virus au sein d'une entreprise et que les ouvriers saisonniers ne doivent être mis en quarantaine. Pour nous, il est clair que dans ce cas, il faudra prévoir la gratuité du logement et de la nourriture, et que les ouvriers concernés aient accès aux soins de santé nécessaires.

La crise actuelle nous montre combien nous dépendons des ouvriers saisonniers étrangers. Ils ne peuvent pas trinquer deux fois ! Outre la lutte que la FGTB Horval depuis des années pour de meilleurs salaires pour les ouvriers saisonniers, elle continuera à veiller à ce que nos fruits soient cueillis dans des conditions sûres. ■

La FGTB Horval en deuil

Koen Jaspers

La section d'Anvers dit adieu à un grand militant. Koen Jaspers, né en 1976, nous a quittés inopinément. Koen était militant de la FGTB et membre de notre Comité fédéral. Il travaillait chez Milcobel à Schoten où il a toujours défendu ses camarades. Homme enthousiaste, dont le positivisme l'emportait à chaque fois qu'il était confronté à un problème, il aura toujours une place dans nos cœurs. Nous souhaitons beaucoup de courage à sa famille durant cette période particulièrement difficile.

Jacques Bougnet

Le camarade Jacques Bougnet, affilié à la FGTB Horval depuis 1963, nous a quittés. Jacques s'est initialement investi en tant que militant à « l'Union Coopérative » (boulangerie qui dépendait du POB), où il a participé aux négociations lors de la liquidation de l'entreprise dans les années '70. Il a été ensuite engagé chez Piedboeuf (actuellement AB InBeV) en tant que délégué syndical. Dans l'entreprise tout le monde l'appelait « Li fré » (*le frère* en wallon). Il avait un tempérament calme et ne s'emportait jamais. Durant sa retraite, Jacques est resté très actif au sein de la FGTB, notamment en tant que Contrôleur des comptes pour la régionale liégeoise d'Horval. Il a marqué très positivement notre centrale et tous ceux qui l'ont connu gardent de lui un excellent souvenir. Il était entier, aimable et un vrai militant dans le respect des valeurs de la FGTB. Nos condoléances à sa famille et ses amis. Bon voyage camarade et... merci !



Changer

Commerce

Le commerce a été doublement touché par la crise du Corona : les travailleurs des supermarchés ont toujours continué de travailler. Ils étaient des travailleurs essentiels. Au départ, ils le faisaient même sans les protections nécessaires... Les travailleurs des magasins non essentiels ont par contre été confrontés à des fermetures : un fameux coup dur. Même s'ils ont pu compter sur le chômage temporaire, ils ont tout de même perdu une importante part de salaire. Aujourd'hui, bien que les magasins soient à nouveau ouverts, beaucoup de gens sont encore en chômage temporaire. Sans parler des restructurations qui nous attendent. Pensons par exemple à FNG ou Lagardère. Ironiquement, Comeos appelle maintenant à nouveau à davantage de flexibilité et de dérégulation. Les héros du chaos Covid sont déjà oubliés et les citrons à nouveau pressés...



TRAVAILLEURS DU COMMERCE,
TRAVAILLEURS ESSENTIELS



PLUS DE BRAS

pour améliorer la qualité des soins et les conditions de travail

Non marchand

Les derniers mois ont été particulièrement lourds dans le non marchand. Les travailleurs du secteur social et des soins de santé étaient bien sûr en première ligne face à ce virus. Malgré leur rôle vital, ils ne disposaient pas toujours des moyens appropriés. Seule leur d'espoir, cette crise a démontré à beaucoup de gens ce que nous savions déjà : que le non marchand mérite mieux. Plus de bras sur le terrain, de meilleures conditions de travail et de rémunération et plus de formation. Ce pour quoi nous avons également plaidé dans notre Pacte pour l'humain. Nous venons de remporter une première victoire : le gouvernement fédéral va libérer 1 milliard pour le secteur fédéral des soins de santé. Cela

signifie 600 millions pour une amélioration des salaires et des congés ainsi que 400 millions pour du personnel supplémentaire. En Flandre, les discussions ont débuté, à la demande des syndicats. En région wallonne et en Fédération Wallonie Bruxelles, les discussions sont elles aussi entamées. Il est maintenant temps de prendre des mesures structurelles qui améliorent réellement le secteur.



SETCa

Ces derniers mois ont été particulièrement intenses et difficiles pour tout le monde. En ce début des grandes vacances, il est temps de s'arrêter sur ce qui s'est passé dans les différents secteurs et ce qui nous attend encore dans les prochains mois. Une chose est claire, toutefois : après le Corona, les choses vont devoir changer.

Services

Le secteur des services est un secteur très hétérogène et la situation des travailleurs de la CP 200 a dès lors été fort variable. Une grande partie de ceux-ci ont pu travailler à domicile durant le confinement. D'un autre côté, nous avons constaté qu'il y avait en même temps aussi des abus en matière de chômage temporaire. C'est pourquoi nous avons œuvré à une concertation constructive au niveau des Services. Hélas, c'est aussi un secteur qui a aussi subi un sérieux revers. De nombreuses entreprises connaissent déjà certaines difficultés avant la crise du Corona et celle-ci aura des conséquences. On sent déjà un vent de restructuration souffler dans l'air. Le SETCa s'attelle à anticiper ces difficultés et à faire front dans les semaines et les mois à venir.

Services

Des secteurs très différents, un même combat pour vos conditions de travail



INDUSTRIE : S'ADAPTER ET PRENDRE UN AUTRE TOURNANT

Industrie

Suite à la pandémie, de nombreuses entreprises industrielles dites « non essentielles » se sont retrouvées à l'arrêt et bon nombre de travailleurs ont dû faire face au chômage temporaire prolongé. Depuis plusieurs années, le secteur est en pleine mutation : avec l'évolution des technologies, on voit apparaître de nouveaux types d'emplois mais aussi disparaître de nombreux autres. Les employeurs recherchent une rentabilité et une flexibilité maximales, notamment en ayant recours au télétravail. Les délocalisations et les fermetures se succèdent. Et ce sont les travailleurs qui en sont les premières victimes. Avec ce qui vient de se produire, on peut malheureusement craindre que certaines entreprises peineront à se relever et que de nouvelles vagues de

restructurations suivront. Il y a cependant toute une série de leçons que nous devons tirer : nous devons entre autres encadrer la flexibilité et le télétravail afin de garantir un juste équilibre entre vie privée et vie professionnelle. La crise du Coronavirus nous a aussi démontré que la mondialisation et notre économie ultralibérale avaient leurs limites. Il est temps de saisir l'opportunité pour repenser notre manière de faire, pour relocaliser certains pans de notre industrie, adapter son fonctionnement, oser enfin mener le débat sur la transition climatique et le concrétiser en actes.

FINANCES : Préserver l'emploi et la qualité d'emploi

Finances

Depuis la crise de 2008, le développement rapide de la nouvelle technologie a déjà amené le secteur à devoir gérer de nombreuses restructurations. À présent que la pandémie s'est un peu calmée dans notre pays, nous craignons surtout les retombées économiques. De nouvelles restructurations avec pertes d'emploi pourraient être annoncées sous peu, et les travailleurs paieront alors une fois de plus cette crise. Il est plus important que jamais de défendre l'emploi de qualité dans le secteur financier. Il faut s'atteler à des solutions qui garantissent un équilibre entre travail et vie privée et investir dans une formation adaptée pour offrir aux travailleurs une sécurité d'emploi. Nous voulons un secteur humain et moderne, au service de la société, où tous les travailleurs ont un bel avenir en perspective.

Ensemble, soyons au **cœur** de notre futur !

Nous savons que cette période n'a été facile pour personne et que ce n'est pas encore fini, loin de là.

Nous voulons que les travailleurs qui ont subi cette crise sanitaire, qui ont dû aller travailler tous les jours sans avoir les moyens de protection nécessaires pour certains d'entre eux, ceux qui se sont retrouvés au chômage, qui ont perdu du pouvoir d'achat ou ceux qui étaient déjà au chômage et qui n'ont plus la possibilité de trouver un emploi puissent définitivement tourner la page et repartir sur des bases meilleures. Il n'est pas question que ce soient les travailleurs qui paient à nouveau l'addition.

Cette pandémie a chamboulé nos vies, elle a aussi rebattu les cartes. En remettant beaucoup de nos certitudes en question, en replaçant au premier plan les priorités qui sont vraiment essentielles, cette situation inédite doit aussi marquer le départ vers la construction d'une société nouvelle. Une société où le capital n'est pas ce qui dicte la loi, bien au contraire... Mais où l'humain est au centre des préoccupations.

En tant qu'organisation syndicale, nous sommes convaincus que le monde de demain n'existera que s'il est fondamentalement différent. C'est-à-dire si on est d'abord sur une planète où tout le monde peut vivre convenablement, où l'on réduit les inégalités, où chacun peut avoir les moyens de vivre dignement aussi bien au niveau social qu'au niveau financier. C'est aujourd'hui que nous devons faire bouger les choses pour tendre vers un meilleur avenir pour tous. Nous le disons très clairement aux gouvernements actuels et à venir : ils nous trouveront sur leur route si, passé ces vacances, les projets qui sont sur la table ne sont pas des projets fondamentalement différents de la société avant-Covid.

Nous vous souhaitons tout de même à tous de bons congés bien mérités. En espérant que chacun puisse se reposer suffisamment pour s'y remettre d'attaque après l'été. En novembre se tiendront de plus les élections sociales. Le moment idéal pour faire voir ce que vous défendez !

Ensemble, soyons au cœur de notre futur ! ■

Au
cœur
de notre futur

ESSENTIELLES

Elles s'appellent Stéphanie, Apolline, Safia, Cécile, Jennifer, Emilie, Anne-Marie, Céline, Isabelle... À l'hôpital de la Citadelle, à Liège, elles sont en première ligne. Dans les services de soin, dans les salles Covid sécurisées, aux urgences, au service logistique, à la cuisine, au nettoyage, en psychiatrie, aux prélèvements... et dans tous les autres services de cette ville dans la ville.

Pour « Regards », elles racontent — se racontent. La « crise ». La peur, la fatigue, l'incertitude, la colère face à la gestion de l'épidémie. Le manque de moyens, de reconnaissance, les applaudissements qui font du bien mais ne suffisent pas.

Elles ont soigné, rassuré, assuré, elles se sont battues. Avec détermination, créativité, solidarité. Comme tant d'autres femmes dans d'autres métiers en première ligne, elles ont porté le collectif à bout de bras.

Tous les jours, elles sont là. Essentielles. Elles témoignent du « monde d'avant », et convoquent celui « d'après ». ■

REGARDS
ÉMISSION
D'OPINION

 regards.emissiontv



Réalisation : Yannick Bovy - Juin 2020 - 28'

REGARDS - Des émissions d'opinion produites par le CEPAG et proposées par la FGTB wallonne
DVD disponible sur commande : daniel.wojtalik@cepag.be • +32 2 506 83 96

Agenda

Valoriser les métiers de l'aide et des soins à domicile

Le projet ORCA

ORCA (Orientation ReConversion dans les métiers de l'Aide à domicile) est un projet multi-partenarial coordonné par Citéa, et soutenu par la Fondation Roi Baudoin. Il vise à construire une filière intégrée dans plusieurs métiers de l'aide et des soins à domicile : aide familial-e, aide ménager-ère social-e, aide-soignant-e, garde à domicile, au sein de deux zones territoriales, Charleroi et Liège.

Ce projet a comme point de départ le besoin de main-d'œuvre — actuel et pressenti — dans le secteur de l'aide et des soins à domicile. L'évolution démographique et le vieillissement de la population active dans ledit secteur sont ici en cause. Parallèlement à l'émergence de ces opportunités d'emploi, les filières de l'aide à domicile et notamment les compétences requises pour accéder aux formations sont insuffisamment connues du public. Ce qui freine l'orientation vers ce type de métiers.

L'enjeu premier de ce projet est donc de concilier une probable intensification des recrutements dans le secteur, avec un soutien à la reconversion socioprofessionnelle. Les personnes accompagnées pourront, dans ce cadre, bénéficier d'un coaching (suivi administratif et personnel, bilan de compétences, motivation, estime de soi...), d'une remise à niveau (communication orale et écrite, vocabulaire spécifique, initiation à l'informatique...), d'une aide à l'obtention du permis B, d'une formation qualifiante en Promotion sociale, de stage(s). Au sein des deux régions visées (Charleroi et Liège), la CSD en tant qu'employeur partenaire à ce projet facilite l'accès aux stages et offre une possibilité d'emploi à l'issue de la formation. Le projet ORCA vise donc à créer des passerelles entre les acteurs de l'orientation, de la pré-qualification, de l'insertion, de la formation et les employeurs du secteur. En pleine période de recrutement durant les mois d'été, n'hésitez pas à prendre contact auprès de Citéa si vous avez envie de rejoindre ce projet : **0472/18.88.54 - info@citea.be**

On relève également des sorties précoces des travailleurs dans le secteur de l'aide à domicile. Ce qui incite à penser une adaptation du travail, notamment en soutenant la formation des travailleurs en fonction, mais aussi en développant un dispositif de tutorat permettant de valoriser l'expérience acquise. À partir de ces différents constats, un groupe de travail réunissant les partenaires du projet ORCA et les représentants des travailleurs sera mis en place en marge du projet afin de mener une réflexion commune sur les conditions de travail et l'évolution des métiers et des pratiques professionnelles au sein du secteur de l'aide à domicile. ■



Donnez du sens à votre carrière !

- Vous aimez rendre service ?
- Vous établissez facilement le contact ?
- Vous appréciez un travail varié ?
- Vous désirez travailler au domicile de personnes âgées et de familles en difficulté pour les aider à accomplir les actes du quotidien ?

Pensez aux métiers de l'aide et des soins à domicile : Aide-soignant, aide-familial ou encore aide-ménager

Le projet **ORCA** vous permet d'être suivi tout au long de votre parcours de formation jusqu'à l'emploi : Coaching, remise à niveau, formation qualifiante en promotion sociale, aide à l'obtention du permis de conduire, stage et insertion à l'emploi

Durée ? Entre 6 mois et 2 ans selon le métier visé
Où ? Charleroi ou Liège.

Diplôme et emploi à la clé !

Renseignements & inscriptions :
 Laetitia MÉLON
 0472 18 88 54
 info@citea.be



LIÈGE**Modalités d'accueil**

Renseignements généraux, attestations, etc. : 3 personnes maximum.

Place Saint-Paul 9/11
à 4000 Liège : de 8h30 à 12h30
Rue Large Voie 36
à 4040 Herstal : de 8h30 à 11h30
(fermé le vendredi)
Rue P. Janson 41
à 4100 Seraing : de 8h30 à 11h30
(fermé le vendredi)
Téléphone : 04 221 95 11
www.fgtb-liege.be/fr/contact

Rendez-vous si nécessaire : si votre dossier ne peut être traité ni à l'accueil, ni par téléphone, ni par e-mail.

MONS-BORINAGE**Expo à la Maison des Employés**

Suite aux nouvelles décisions du CNS à la fin juin, *La Maison des Employés* relance ses expos, dès le mercredi 8 juillet, moyennant le respect des gestes barrières et les règles en vigueur.

L'exposition *Jean Ledocq* — annulée à la dernière minute en mars — étant prête, elle est dès à présent visible ! Exceptionnellement et vu les circonstances, il n'y aura pas de vernissage. L'artiste sera présent chaque mercredi de 13h à 15h ou sur demande expresse (rdv par e-mail ou téléphone au 0479/22.98.96 ou, de préférence, par e-mail : jean.ledocq@skynet.be).

22 personnes max. peuvent se trouver au même moment dans la salle (4 m²/pers.). Les recommandations d'usage sont de mise : gel hydroalcoolique à l'entrée, distanciation physique, port du masque obligatoire.

L'exposition sera visible du lundi au vendredi de 8h30 à 15h jusqu'au 21 août et jusque 17h jusqu'au 28 août.

La FGTB
et toute l'équipe
de Syndicats
vous souhaitent
de passer
un bel été !

Rendez-vous
à la rentrée,
en septembre !

**Syndicats**^{MAGAZINE}**Rédaction :**

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

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

Aurélië 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 :

Vinnie Maes
Ioanna Gimnopoulou
Dennis Soete
Laure Homerin
Yvan De Jonge
Arnaud Dupuis
Mada Minciuna
Emilie Brandt
Thomas Keirse
Karen De Pooter
Céline Boogaerts
Alissa De Ceuninck

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
- ✓ LA MINI OMNIUM
- ✓ LA MAXI OMNIUM

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

Souscrivez un contrat entre le 01/05/2020 et le 31/07/2020 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