

Syndicats

MAGAZINE

MENSUEL | Année 76 | n° 2 Février 2021

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

BUREAU DE DÉPÔT : Charleroi X - P912051

FGTB



0,4%

NON MERCI

Les négociations liées à l'accord interprofessionnel s'enlisent. 0,4 % d'augmentation salariale maximale, ce n'est pas sérieux...

En période de crise, le monde du travail attend plus que des cacahuètes.


DROIT DE GRÈVE


Le 18 février, est la *Journée mondiale de défense du droit de grève*. Retour sur une victoire syndicale historique, qu'il faut encore et toujours défendre car il est régulièrement et insidieusement remis en cause...



Sommaire

Syndicats MAGAZINE

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB

Actualités

Actions	4
En bref	5
Accord interprofessionnel	6-7
Les salaires ne sont pas trop élevés	8
Question/Réponse : chômage temporaire garde d'enfant	9
CCT télétravail en période Covid	10-11
Droits des femmes : mobilisons-nous, mobilisez-vous !	12-13
En route vers plus d'égalité !	14



Dossier : Droit de grève

Un droit fondamental arraché et toujours menacé	15-20
---	-------

Votre centrale

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

Monde & Régions

Actualités mondiales	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

Fini de rire

0,4 % de marge « impérative » d'augmentation des salaires en 2021-2022. C'est ce que le Conseil Central de l'Économie a calculé, sur la base d'une loi de 1996¹ totalement déconnectée de la réalité actuelle. Pour les syndicats, et pour le monde du travail, c'est un affront.

0,4% Pour quelqu'un qui touche le salaire médian², c'est 13 € bruts par mois. Pour qui ne reçoit que le salaire minimum, 6 €. Pour la plupart des fonctions dites essentielles, que l'on a portées aux nues pendant toute la crise, 9 €. Une gifle pour le monde du travail, qui ne tendra pas l'autre joue. En février, des actions se sont tenues en de nombreuses entreprises belges. C'est l'ensemble du monde syndical qui le dit : « *Fini de rire* ».

Nous l'évoquions dans l'édition précédente de *Syndicats* : nous ne voulons pas d'aumône. Imposer cette marge maximale de 0,4 %, c'est de la fausse charité. C'est une fois de plus le témoignage d'un mépris éhonté pour celles et ceux qui, depuis près d'un an, subissent de plein fouet les conséquences de la crise. Perte de revenus, perte d'emploi, ou au contraire travail intensif en « première ligne »... Il est temps de redresser la barre. Un vrai plan de relance passe par une vraie hausse des salaires. À situation exceptionnelle, mesures exceptionnelles.

Bien sûr, nous comprenons qu'il faut remettre les entreprises à flot. Que nombre d'entre elles sont également victimes de la déferlante Covid. Le monde du travail le comprend également. Après 11 mois de crise, l'on ne peut certainement pas reprocher aux travailleurs et travailleuses leur manque de solidarité et de flexibilité. Aujourd'hui pourtant, on leur laisse entendre qu'il faut faire des sacrifices supplémentaires, et se soumettre sans se plaindre à ce carcan étriqué. C'est inacceptable.

Car tous les secteurs n'ont pas souffert de la même manière. Certains n'ont d'ailleurs pas souffert du tout. D'autres sont déjà sur la voie de la guérison. Il serait donc juste que la marge de négociation soit fluctuante, et surtout indicative. Nous devons

être à même de négocier plus, dans les branches bien-portantes de l'économie. Là encore, c'est une question de flexibilité.

Nous voulons un véritable AIP

Les négociations liées à l'accord interprofessionnel s'enlisent. Pourquoi ? Parce que les employeurs s'accrochent à ces 0,4 % comme à leur planche de salut. Pourtant, notre économie peut se permettre une augmentation plus importante des salaires. Début 2020, la Belgique affichait 1 % de moins que ses voisins, en termes de « coût » salarial. Fin 2020, la croissance économique atteignait 0,2 %, alors que les banques avaient prévu une contraction de 3 %. Enfin, pour 2021, les entreprises ne s'attendent plus, globalement, à des pertes d'emplois (enquête ERMG).

Nous voulons un véritable AIP. De vraies perspectives pour toutes et tous. Toutefois, nous ne pourrions réellement négocier que si ces 0,4 % deviennent une norme purement indicative. Nous visons une augmentation du salaire minimum interprofessionnel d'1 € par heure. Ce ne serait qu'une étape vers les 14 €/h, qui pour nous est la base d'un salaire décent dans notre pays. Nous préconisons par ailleurs de financer ceci par une cotisation sociale de tous les employeurs à un Fonds. Une cotisation de 0,2 % de la masse salariale globale permettrait d'y arriver. Nous voulons également, et indépendamment de l'AIP, un accord sur l'augmentation des allocations sociales via l'utilisation de l'enveloppe Bien-Être.

Les travailleurs et travailleuses ont pris leurs responsabilités. Des efforts et des sacrifices ont été consentis par toutes et tous. C'est aujourd'hui au tour des employeurs, et au Gouvernement de les inciter à faire leur part.



Thierry Bodson
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

1. La loi de 1996 fixe le cadre des négociations salariales bisannuelles. Le Conseil Central de l'Économie (CCE) calcule la marge disponible pour les augmentations de salaire en tenant compte, entre autres, des perspectives pour les pays voisins et de l'indexation prévue en Belgique. Partant de ce chiffre, les partenaires sociaux peuvent alors s'accorder sur une marge de négociation qui représente un maximum pour les négociations dans les secteurs et les entreprises.
2. Le salaire médian n'est pas le salaire moyen. C'est le salaire qui se situerait « au milieu », si l'on traçait une ligne séparant en deux parties égales la répartition totale des salaires en Belgique.

VOTRE SYNDICAT EN ACTION



AIP Les négociations pour un nouvel accord interprofessionnel sont dans l'impasse. Les travailleuses et travailleurs méritent un accord équilibré. Le 12 février dernier, nous avons fait valoir nos revendications en différents lieux du pays.



EN BREF



6 BELGES SUR 10 ESTIMENT QUE LA SITUATION ÉCONOMIQUE SERA PIRE DANS UN AN

Six Belges sur dix estiment que la situation économique sera pire d'ici un an qu'aujourd'hui, selon un sondage d'opinion commandé par le Parlement européen. 82 % pensent que le fonds de relance européen aidera l'économie à se redresser plus rapidement.

Les répondants belges (plus d'un millier) sont plus pessimistes que le citoyen européen moyen. 60 % des Belges (53 % des citoyens de l'UE) craignent que l'économie nationale ne se détériore d'ici un an. 26 % (contre 21 % des citoyens de l'UE) pensent que les choses s'amélioreront d'ici un an. Un Belge sur quatre pense que ses conditions de vie seront pires d'ici un an. L'incertitude économique se reflète également dans la liste des priorités. Comme la plupart des Européens (48 %), les Belges (50 %) placent la lutte contre la pauvreté et les inégalités sociales en tête de l'agenda européen, suivis de la lutte contre le terrorisme et le crime organisé (39 %), la protection de l'environnement (39 %) et l'action climatique (35 %).

Cependant, plus de huit Belges sur dix estiment qu'un plan de relance européen à grande échelle permettra à l'économie de se remettre plus rapidement du choc Corona.

LE BIEN-ÊTRE DES BELGES DÉJÀ EN DIMINUTION AVANT L'ARRIVÉE DE LA COVID-19

L'indicateur de bien-être du Bureau fédéral du Plan (BFP) diminue à nouveau en 2019. La crise du Covid-19 va encore accentuer la dégradation du bien-être en 2020, prévoit en outre le Bureau.

Le bien-être des Belges se dégrade depuis 2008. Après une embellie entre 2015 et 2018, celui-ci est donc à nouveau en baisse en 2019. En cause principalement : la détérioration de la santé et des relations sociales de la population.

En 2019, l'état de santé déclaré par les Belges se dégrade, notamment du fait d'une hausse des problèmes de santé de longue durée et des troubles mentaux. Les données complètes pour 2020 ne sont pas encore disponibles. Le BFP a toutefois estimé, sur la base des données disponibles entre mars et octobre 2020, l'impact de la crise actuelle. Tout indique que la baisse du bien-être sera encore accentuée.

La santé, physique et mentale, et les relations sociales sont en effet particulièrement impactées par la pandémie et les mesures de confinement. La pandémie a également un impact sur les composantes socio-économiques (chômage, pauvreté...) et sur l'éducation, également des facteurs bien-être importants.

Les catégories de personnes dont le bien-être est le plus susceptible d'être affecté sont les jeunes, les femmes, les personnes vivant seules, sans diplôme du supérieur, et celles au chômage ou en incapacité de travail de longue durée, comme le précisait un rapport du BFP publié en avril dernier.



INDEX JANVIER 2021

Indice des prix à la consommation	109,97
Indice santé	110,35
Indice santé lissé	107,86

En janvier 2021, l'indice des prix à la consommation est en hausse de 0,44 % par rapport à décembre 2020. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 0,26 %.

L'indice-pivot 109,34 (pour l'indexation des allocations sociales et les salaires du secteur public) n'a pas été dépassé.

ERRATUM Dans le numéro précédent, nous écrivions en page 4 que la première version numérisée du magazine « *Syndicats* » avait fait son apparition en 1996. Un lecteur assidu nous a rapidement fait remarquer, à raison, que c'était plutôt en **1998** que ce nouvel outil avait vu le jour. Nous profitons donc de ces quelques lignes pour rectifier l'information et pour le remercier de sa fidélité et son souci du détail !

Accord interprofessionnel

0,4% d'augmentation salariale ?

Ce n'est pas sérieux

Les négociations pour un accord interprofessionnel entre monde du travail et employeurs stagnent. Le front commun syndical a organisé le 25 février une journée nationale d'actions pour sensibiliser à la nécessité d'augmenter les salaires et d'aménager des fins de carrière décentes.

Pour parvenir à un accord interprofessionnel (AIP), les représentants des travailleurs et des employeurs négocient les lignes directrices de ce qui sera possible, en termes d'amélioration des conditions de travail (salaires et autres), pour les deux prochaines années. Les points de vue s'opposent régulièrement, les intérêts divergent, c'est le jeu normal de la concertation.. Mais ce qui est présenté par les patrons aujourd'hui, notamment en termes de marge salariale, dépasse l'entendement.

Une marge inacceptable

Les employeurs s'obstinent à vouloir fixer une marge salariale maximale de 0,4 % (calculée par le Conseil Central de l'Économie en vertu de la loi sur les salaires, la loi de 1996)*.

Selon Miranda Ulens, Secrétaire générale de la FGTB, c'est évidemment insuffisant, surtout au vu de la crise que nous traversons. « Nous avons plus que jamais constaté qui faisait tourner ce pays. On a parlé de secteurs 'essentiels'. Ces secteurs vitaux sont généralement occupés par les travailleurs les moins bien rémunérés. Il s'agit notamment du personnel des magasins, des soins, de la collecte des déchets, des services publics, des fournisseurs et des personnes qui fabriquent les produits essentiels, et bien plus encore. Ces métiers sont trop nombreux pour être tous énumérés. Il est temps de leur accorder une reconnaissance bien méritée, et surtout de la matérialiser. On ne remplit pas son caddie avec des applaudissements. Et ce ne sont pas 0,4 % d'augmentation qui pourront y changer quelque chose ! Nous comprenons la réalité économique, mais soyons honnêtes. Il existe de nombreux secteurs qui se portent très bien malgré la crise Corona. Dans les secteurs économiques où c'est possible, et il y en a beaucoup, les travailleurs et

travailleuses doivent obtenir plus que l'équivalent d'un pain et d'un paquet de margarine ! »

« On est dans une situation délicate avec la crise que nous connaissons », poursuit Thierry Bodson, Président de la FGTB. « L'année 2020 est inédite, inhabituelle. Il y a eu énormément de chômage temporaire en France, en Belgique, en Allemagne, mais pas aux Pays-Bas, où on a utilisé un autre système basé plutôt sur de subsides salariaux. La comparaison avec les 3 autres pays de référence pour évaluer une augmentation salariale maximale est donc impossible à établir. Pourtant, le Conseil Central de l'Économie a mis en place une méthodologie 'nouvelle' afin de parvenir à un chiffre comparatif, c'est le fameux 0,4 %. Nous ne pouvons pas l'accepter, premièrement parce qu'il est trop bas, deuxièmement parce que la situation est, encore une fois, particulière. S'il est évident que certains secteurs économiques souffrent, d'autres vont très bien, voire encore mieux qu'avant. Appliquer la même augmentation pour tous, ça n'a aucun sens. C'est pour ça qu'on dit que la norme doit être indicative. »

Raisonné et juste

Une marge salariale indicative, au lieu du carcan que l'on souhaite nous imposer. Miranda Ulens : « Pendant toute la crise Corona, les travailleurs ont prouvé que les employeurs pouvaient compter sur eux. Parfois au péril de leur propre santé, ils ont maintenu notre pays à flot. Nous demandons donc la liberté de négocier des augmentations de salaire plus importantes et plus justes. Les gains de productivité, soit le fruit de ce que nous produisons tous ensemble, sont injustement répartis depuis des années. Les employés reçoivent une part de plus en plus petite d'un gâteau de plus



* La loi de 96 fixe le cadre des négociations salariales, et les critères qui servent à établir la fameuse « marge » disponible pour les augmentations de salaire. En tenant compte notamment des perspectives pour les pays voisins (France, Allemagne, Pays-Bas).

”

Les travailleurs sont tous essentiels. Certains gagnent moins de dix euros de l'heure. Qui va dire à ces gens qu'ils peuvent compter sur une marge salariale maximale de 0,4 % pour les deux prochaines années ? Ça équivaut à moins de cinq cents. Ce n'est pas sérieux. Nos demandes sont absolument raisonnables. Nous voulons un véritable accord interprofessionnel. Mais il est temps que les employeurs prennent leurs responsabilités.

Miranda Ulens, Secrétaire générale de la FGTB



en plus gros. La crise Corona a par ailleurs frappé plus durement les petits salaires. Ceux-là même qui ont également des réserves d'épargne plus faibles, voire inexistantes. »

Le salaire minimum doit être augmenté. Près de 800.000 salariés belges gagnent moins de 14 € bruts par heure — ou 2.300 € bruts par mois —, ce qui selon nous est nécessaire pour vivre dignement dans notre pays. Parmi eux, un grand nombre de salariés issus des secteurs dits essentiels.

En outre, il est nécessaire et urgent de s'attarder sur les régimes de fin de carrière. Le débat sur le travail faisable mérite une attention renouvelée. Nous prônons une réduction collective du temps de travail et une attention particulière aux emplois de fin de carrière.

Irresponsable ?

« On nous accuse parfois d'être irresponsables », nous dit Thierry Bodson. « Ce qui est irresponsable, c'est de ne pas comprendre qu'il est impossible de vivre dignement avec 1.300 € en poche quand on a travaillé à temps plein durant tout le mois. Ce qui est irresponsable c'est de nous faire négocier à un niveau jusqu'à 10 fois inférieur à ce qui se fait dans les pays voisins. » ■

Que signifient ces 0,4 % ?

13€ bruts par mois pour les **salaires médians**

6€ bruts par mois pour les **salaires minimums**

9€ bruts par mois pour les **fonctions essentielles**

Vers un fonds de solidarité pour les salaires minimums

Dans le cadre des négociations AIP 2021-2022, la FGTB propose la création d'un fonds de solidarité pour les salaires minimums.

Depuis de nombreuses années, la FGTB fait figure de pionnière en matière d'augmentation du salaire minimum. Sur le banc patronal, il y a peu d'enthousiasme pour agir efficacement sur les salaires les plus faibles. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle la FGTB n'a pas ratifié le précédent AIP.

Nous proposons la création d'un **fonds de solidarité** auquel tous les employeurs contribueraient afin de compenser le surcoût pour les entreprises concernées. Une contribution patronale de 0,2 % de la masse salariale (dans un premier temps) permettrait d'augmenter le salaire minimum de 1 € par heure. Cette augmentation ne peut évidemment pas être comprise dans la norme salariale.

Enveloppe bien-être

Les employeurs rendent, par ailleurs, les négociations autour de l'AIP 2021-2022 particulièrement difficiles. Ils souhaitent notamment que l'enveloppe bien-être (c'est-à-dire l'enveloppe destinée à ajuster les allocations de chômage, les pensions et autres allocations sociales à l'évolution des salaires) soit utilisée à d'autres fins.

Les syndicats veulent plus d'espace pour la négociation. **L'utilisation de l'enveloppe bien-être ne doit pas devenir un prétexte pour refuser d'augmenter les salaires. Il est urgent d'amener toutes les allocations sociales à un niveau qui dépasse le seuil de pauvreté.**

Les salaires ne sont pas trop élevés

« *Les coûts salariaux sont trop élevés, le salaire minimum ne peut pas être augmenté...* ». Les employeurs n'ont de cesse de répéter ce discours. Pour combattre ces mythes, confrontons-les aux faits.

Ales en croire, vous seriez, en tant que travailleur, trop cher. Vous coûtez trop. Vous risquez pour cette raison d'être évincé du marché. Les entreprises vont déménager ou fermer et l'emploi va disparaître. Les « coûts salariaux » (lisez : vos revenus !) doivent être maintenus au plus bas. Toujours plus flexible et toujours moins cher, tel est le crédo.

Ces discours ont des conséquences tangibles. Car au plus cette pensée est dominante, au plus l'impact sur les salaires et les conditions de travail est important. C'est pourquoi il est important de combattre ces mythes, en commençant par les confronter aux faits.

1. « Les coûts salariaux sont trop élevés »

Qu'en est-il ? Les chiffres objectifs du *Conseil Central de l'Économie* (CCE) indiquent que suite à une série de mesures gouvernementales, les salaires ont augmenté « plus lentement » en Belgique que dans les pays voisins. Ces mesures existent depuis 1996, date de la fameuse loi sur la norme salariale.

Plus lentement ? Si nous nous en tenons strictement au cadre imposé par cette loi, nous constatons en effet que l'augmentation des salaires belges est plus lente d'environ 1 % par rapport à la France, l'Allemagne, les Pays-Bas. Si nous analysons les choses de façon plus objective et en tenant compte de toutes les réductions des coûts salariaux — exemple : les employeurs ne doivent pas reverser au fisc une partie du précompte professionnel qu'ils retiennent de votre salaire brut lorsque vous travaillez dans un système d'équipes par exemple —, cette différence grimpe même jusqu'à 4,0 %.

Ce que disent les employeurs, c'est que « *ce qui compte surtout c'est combien coûte une heure de travail en Belgique en comparaison avec les pays voisins* ». Certes, mais dans ce cas, il faut également tenir compte de la productivité. Et la différence est également alors d'environ 1 %... (CCE, *Rapport technique 2019*).

Une vraie perte de pouvoir d'achat

Ces dernières années, la modération salariale ou le gel des salaires sont allés si loin que les travailleurs

de notre pays ont subi une perte de pouvoir d'achat plus importante que ceux des pays limitrophes. Ce, malgré le système d'indexation automatique qui permet d'adapter les salaires à la hausse des prix. L'institut syndical européen a calculé qu'au cours de ces 10 dernières années (2009 à 2018), les salaires réels (= l'augmentation « réelle » des salaires, en y intégrant l'augmentation des prix) ont stagné chez nous alors qu'ils ont augmenté de 3 % aux Pays-Bas, de 7 % en France et de 11 % en Allemagne.

Autant de raisons qui justifient une réforme fondamentale de cette loi sur la norme salariale. Autant de raisons par ailleurs pour offrir une marge suffisante pour des augmentations salariales, afin que les négociations puissent être menées avec respect.

2. « Le salaire minimum ne peut pas être relevé »

Prétendre tous azimuts qu'une augmentation des salaires minimums ne se ferait pas sans la disparition ou la délocalisation d'emplois, ou sans réduire les perspectives d'emploi des personnes peu qualifiées est malhonnête. Les résultats des études sont ici presque unanimes : dans la grande majorité des augmentations du salaire minimum étudiées, il n'y a pas eu d'effets négatifs sur l'emploi. Nos salaires minimums tiennent sans problème la comparaison avec ceux des pays voisins. Mais on ne parle ici que de 10 € par heure ou de 1.560 € par mois. Bruts ! Ce n'est pas ce que nous appelons un salaire décent. Nous revendiquons un salaire de 14 € bruts par heure, soit 2.300 € bruts par mois.

Alors que l'on évoque aujourd'hui la valorisation des professions « essentielles », nous constatons que les salaires minimums sont, dans presque tous ces emplois, inférieurs ces montants. Alors de quelle reconnaissance parle-t-on ?

Et ce n'est pas tout : la valeur de notre salaire minimum ne cesse de décliner. Depuis de nombreuses années, le salaire minimum n'a plus été augmenté, mais seulement indexé. Il ne s'agit d'ailleurs pas d'une augmentation, mais d'un statu quo de votre pouvoir d'achat. Exactement l'inverse de ce qui se fait dans les pays voisins... ■



Chômage temporaire pour la garde d'un enfant



L'école ou la crèche de votre enfant doit fermer ? Les congés scolaires sont prolongés ? Votre enfant est placé en quarantaine ou doit suivre ses cours à distance ? Le chômage temporaire force majeure Corona permet aux travailleurs de faire face aux problèmes de garde.

De quoi s'agit-il ?

Jusqu'au 31 mars 2021 inclus (cette période pourrait être prolongée), vous avez le droit de vous absenter pour vous occuper d'un enfant mineur avec lequel vous vivez et qui ne peut pas aller à la crèche ou à l'école, ou qui doit suivre un enseignement à distance. Ceci vaut également pour un enfant handicapé à charge, quel que soit son âge, qui ne peut se rendre dans son centre d'accueil ou qui ne peut bénéficier d'un service agréé.

Ceci doit être dû :

- soit à la fermeture (partielle) ou à l'arrêt temporaire du service en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du Coronavirus ;
- soit parce que l'enfant lui-même doit être mis en quarantaine.

La prolongation des congés scolaires ou l'organisation de cours à distance sont également des raisons valables.

Attention ! Ce droit peut seulement, pour une même période, être octroyé à l'un des deux parents vivant effectivement avec l'enfant pendant ladite période. Ceci est valable uniquement pour les jours où l'établissement est habituellement ouvert (donc, pas pendant les congés scolaires normaux) et pour les jours où il est prévu contractuellement que le travailleur soit occupé. En outre, ce droit n'est pas admissible si l'enfant revient d'un voyage dans un pays qui était en zone rouge au moment du départ.

Obligations ?

Le travailleur doit informer immédiatement son employeur.

Si l'établissement est fermé ou passe à l'enseignement à distance, l'institution compétente doit compléter et signer la partie A du document « garde enfant fermeture Corona ». Le travailleur doit ensuite compléter et signer lui-même la partie B, puis remettre le document complet à son employeur. Ce document n'est pas nécessaire en cas de fermeture (totale ou partielle) des écoles suite à une mesure générale décidée par la Communauté compétente (par exemple, la prolongation des congés scolaires), sauf si l'employeur le réclame.

Si l'enfant est mis en quarantaine, le travailleur doit compléter lui-même et signer le document « garde enfant quarantaine Corona », y joindre le certificat de quarantaine et remettre le tout à son employeur.

L'employeur ne peut pas refuser le chômage temporaire sur la base des documents précités. Il ne doit pas vous fournir de carte de contrôle, mais il doit chaque mois transmettre les jours où vous êtes en chômage temporaire.

Allocations ?

Pour les jours d'absence, le travailleur a droit à des allocations de chômage temporaire pour cause de force majeure Corona. Il perçoit 70 % de sa rémunération (65 % pour les travailleurs des ports). Ce montant est calculé sur un salaire brut plafonné à 2.754,76 €. L'allocation minimum s'élève à 55,59 €/jour, soit 1.445,34 € bruts/mois. Un précompte professionnel de 15 % est retenu sur ce montant. Attention, en cas de retenue insuffisante, une régularisation d'impôt peut être due l'année suivante. En outre, le travailleur perçoit un supplément de l'ONEM de 5,63 € par jour (temps plein) en plus de son allocation de chômage. Certains secteurs prévoient un complément additionnel. Renseignez-vous auprès de votre délégué-e FGTB.

Si vous avez récemment reçu des allocations de chômage temporaire via la FGTB, vous n'avez rien à faire. Si le service de chômage de la FGTB a besoin d'informations supplémentaires, vous serez contacté.

Si vous n'avez pas encore perçu d'indemnités de chômage temporaire via la FGTB, ou si cela remonte à plus de trois ans, votre employeur doit le signaler et vous devez soumettre une demande à la FGTB. ■

Formulaires sur le site de l'ONEM

Garde enfants fermeture Corona
 ➔ www.onem.be/fr/documentation/formulaires/garde-enfant-fermeture-corona

Garde enfants quarantaine Corona
 ➔ www.onem.be/fr/documentation/formulaires/garde-enfant-quarantaine-corona

Enfin une CCT pour régler le télétravail en période Covid

Les entreprises qui n'avaient pas encore mis en place de réglementation relative au télétravail en période Covid sont désormais obligées de conclure des accords à ce sujet. Les syndicats sont en effet parvenus à la signature d'une nouvelle convention collective de travail sur le télétravail en période de crise. C'est la fin d'un vide juridique, un vrai pas en avant !

Jusqu'ici, c'était comment ?

Jusqu'ici, le télétravail rendu obligatoire ou recommandé par les autorités échappait à tout cadre juridique contraignant. Il est désormais encadré par une convention collective de travail interprofessionnelle temporaire conclue ce 26 janvier, et qui sera d'application jusqu'au 31 décembre 2021. Cette CCT vaut pour les entreprises qui, au 1^{er} janvier 2021, n'avaient prévu aucun accord relatif au télétravail. Elle n'empêche toutefois pas d'adopter des mesures additionnelles, plus protectrices, sur la base par exemple de ce qui existe au niveau de la réglementation relative au télétravail structurel.

Que prévoit la CCT Télétravail en période Covid ?

1. Des principes à respecter :

- l'application des droits et obligations en matière de conditions de travail doivent être les mêmes que ceux appliqués dans les locaux de l'employeur ;
- l'organisation du temps de travail est la même que celle appliquée dans les entreprises et les modalités des horaires peuvent être, si besoin, spécifiés via des accords ;
- la charge de travail et les critères de résultats restent les mêmes que ceux appliqués dans l'entreprise ;

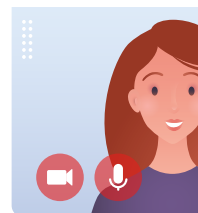
- les droits collectifs doivent être respectés et garantis. Pour assurer une communication effective avec les représentant.e.s des travailleurs, ces derniers doivent bénéficier des facilités nécessaires à cette fin (comme les équipements et outils numériques adéquats).

2. Des accords à conclure, pour chaque personne qui télétravaille, à propos des aspects suivants :

- la mise à disposition par l'employeur de l'équipement nécessaire à l'accomplissement des tâches du télétravailleur, ainsi que la mise en place d'un soutien technique ;
- la prise en charge par l'employeur, en cas d'utilisation par le télétravailleur de son propre équipement, des frais d'installation de programmes informatiques pertinents, des frais d'utilisation, de fonctionnement, d'entretien et d'amortissement ;
- les frais de connexion supplémentaires.

3. Des discussions, pour chaque personne qui télétravaille, à propos des éléments suivants :

- les modalités des horaires de travail si ceux-ci doivent être adaptés, compte tenu de la conciliation vie privée et vie professionnelle ;





- les modalités du contrôle quant aux résultats et/ou aux critères d'évaluation ;
- l'accessibilité et la non-accessibilité du télétravailleur (droit à la déconnexion).

4. Des informations sur le bien-être des travailleurs et travailleuses en télétravail

La CCT intègre également la dimension du bien-être des travailleurs et travailleuses en situation de télétravail. Les personnes concernées devront être informées quant à l'aménagement des postes de travail, la bonne utilisation des écrans de visualisation, ou encore le support technique et informatique.

Ces informations doivent être basées sur une analyse de risque, qui devra également se pencher sur la dimension psychosociale et les aspects relatifs à la santé propres à la situation de télétravail.

Des mesures contraignantes doivent être prises par les employeurs pour maintenir le lien entre travailleurs et travailleuses en situation de télétravail et prévenir les situations d'isolement, avec une attention particulière portée aux personnes considérées comme vulnérables.

Il est prévu également que le personnel et la direction reçoivent une information et, éventuellement, une formation, concernant les modalités et spécificités relatives au télétravail. ■

Les 5 points-clés de la CCT Télétravail en période Covid

- La CCT s'applique à tous les secteurs, jusqu'au 31 décembre 2021. Elle s'applique au télétravail à domicile recommandé ou obligatoire par le Gouvernement pour empêcher la propagation du Coronavirus.
- Le but : pousser les entreprises qui ne disposent pas encore d'un cadre adéquat pour le télétravail à conclure aujourd'hui des accords à ce sujet.
- Grâce aux syndicats, des mesures de prévention ont été incluses dans la convention collective de travail. Les employeurs doivent informer les employé-e-s des risques. Le droit à la déconnexion est également inclus dans le texte.
- Les salaires, les conditions d'emploi, le temps de travail et la charge de travail doivent rester les mêmes que dans une situation « normale ».
- Les employeurs sont tenus de conclure des accords sur l'équipement, le soutien au personnel et les divers frais de fonctionnement.

Un pas en avant qui doit en enclencher d'autres

Après de longues négociations, nous pouvons nous réjouir qu'un accord ait pu être conclu. Nous devons à présent nous atteler à la tâche plus globale du cadre légal et réglementaire du télétravail existant en Belgique, puisque le recours au télétravail sera sans aucun doute en augmentation constante et fortement sollicité à l'avenir. ■

8 mars 2021, Journée internationale de lutte pour les droits des femmes



Mobilisons-nous, mobilisez-vous !

La FGTB s'inscrit dans l'appel à la mobilisation et à la grève féministe, lancé par des associations féministes. Un préavis couvrant celles et ceux souhaitant organiser et/ou participer aux actions prévues le 8 mars a été lancé.

8 revendications

Quand les femmes s'arrêtent de travailler, le monde s'arrête (de vivre)

Et surtout... quand le monde s'arrête, les femmes sont en première ligne ! La crise sanitaire a révélé que les travailleurs de la 1^{ère} ligne sont surtout des travailleuSEs, en particulier dans le secteur des soins. Des femmes qui n'ont jamais cessé de travailler malgré les risques pour leur santé et celle de leurs proches. Ces « essentiELLES » sont surreprésentées dans les catégories salariales les plus basses avec des salaires beaucoup trop faibles.

Fight For 14 !

Exigeons un salaire minimum de 14 €/heure (2.300 €/mois).

NON à l'écart salarial !

Il faut de la transparence dans les salaires. Demandons que la loi sur l'écart salarial soit mieux respectée.

STOP au temps partiel imposé !

Revendiquons une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire pour mieux répartir le travail entre toutes et tous.

OUI à des pensions décentes !

L'écart salarial entraîne un écart entre les pensions, déjà trop basses, entre les hommes et les femmes. Relevons la pension minimum ! Le calcul de la pension doit aussi tenir compte des difficultés et discriminations auxquelles les femmes sont confrontées tout au long de leur carrière.

**STOP aux violences faites aux femmes !
STOP aux féminicides !**

Nous devons continuer à insister pour, qu'à tous les niveaux, la convention 190 de l'OIT sur la violence au travail (et l'impact de la violence domestique au travail) soit ratifiée au plus vite et rendue exécutable au niveau fédéral, régional et communautaire.

Une grève féministe ?

Ce 8 mars 2021, le *Collectif 8 mars* appelle à une nouvelle grève féministe en Belgique.

Écart salarial, prise en charge de l'essentiel du travail domestique, violences conjugales, harcèlement... La crise sanitaire, économique, sociale et démocratique exacerbe les inégalités de genre mais aussi de classe et de race. Pourtant, le confinement a démontré l'importance capitale des femmes dans l'économie réelle.

En *shift* de nuit ou en télétravail, à l'école ou en chômage temporaire, il est temps pour les femmes de relever la tête et de dire « *ensemble, on s'arrête* ». C'est pour cela que le 8 mars, un appel à la grève féministe est lancé et eut prendre différentes formes : arrêts de travail partiel ou total, assemblées en entreprise, signes de solidarité, grève du zèle... Parce que quand les femmes s'arrêtent, le monde s'arrête !

Actions en Wallonie

À Charleroi

Rendez-vous, à partir de 17h, Place Verte, point de départ d'une marche féministe.

À Liège

Rendez-vous, à partir de 12h, Place Tivoli, point de départ de la cycloparade féministe.

À Namur

Rassemblement « no logo » Place d'Armes, à partir de 17h30.

À Tournai

Rassemblement Grand Place, à partir de 17h.

Ces actions sont organisées dans le strict respect des mesures sanitaires.

pour le 8 mars ↘

Mon corps, mon choix !

L'avortement est un droit. Il est temps de dépenaliser totalement le droit à l'avortement. L'accès aux soins de santé pour toutes les femmes doit aussi être une priorité !

Pour une meilleure répartition des tâches !

Il est temps de s'atteler à la déconstruction des stéréotypes de genre et aux rôles traditionnels donnés aux femmes et aux hommes. Nous plaçons pour une répartition égalitaire des tâches domestiques et de soins aux enfants ou personnes dépendantes. Libérons le temps des femmes !

États généraux féministes #6

L'individualisation des droits : pour plus d'égalité !

Facebook Live • Vendredi 5 mars de 17h à 18h30

La Sécurité sociale nous protège depuis plus de 75 ans. Son efficacité et son caractère indispensable ne sont plus à prouver, surtout en cette période de crise sanitaire et socioéconomique.

Pourtant, nous ne sommes pas encore toutes et tous égaux face à nos droits sociaux. Ces derniers dépendent de notre situation familiale. Source d'injustices et d'inégalités, les femmes sont encore trop souvent pénalisées par certains dispositifs.



Depuis de nombreuses années, associations et syndicats réclament une individualisation des droits sociaux. À quelques jours de la *Journée internationale de lutte pour les Droits des Femmes*, nous vous proposons de débattre de cette question qui a tout son sens à l'heure où 45 % des « ménages » en Belgique sont constitués d'isolé-e-s et de familles monoparentales.

Des droits individualisés, c'est un pas vers plus d'égalité !

Rejoignez-nous pour ce débat en direct avec :

- Christine MAHY, Secrétaire générale Réseau wallon de Lutte contre la Pauvreté
- Eléonore STULTJENS, Chargée d'études Femmes Prévoyantes Socialistes
- Selena CARBONERO FERNANDEZ, Présidente Bureau wallon des Femmes FGTB - CEPAG

Retrouvez-nous en direct, vendredi 5 mars 2021 de 17h à 18h30

 CEPAGasbl  CEPAGTV



En route vers plus d'égalité !

Le 8 mars, c'est la Journée Internationale des Droits des Femmes. Point de départ d'un mois de sensibilisation aux problèmes des inégalités hommes/femmes, qui se sont encore creusées depuis la pandémie de la Covid-19. Dominique Fervaille, Présidente du *Comité Femmes Eliane-Vogel Polsky*, nous indique les principaux défis syndicaux liés à l'égalité des travailleuses et des travailleurs.

Qu'est-ce que la pandémie de la Covid-19 a changé pour les femmes ?

En tout cas elle n'a rien amélioré, c'est clair ! Tout d'abord, les femmes sont restées les plus actives durant la crise sanitaire : c'était souvent elles qui étaient en première ligne dans les secteurs dits essentiels. Par le passé, on a souvent prêté une attention particulière aux risques sur la santé des métiers masculins, et peut-être pas assez sur les risques dans les métiers occupés par les femmes. Ici, on a clairement vu que les femmes ont pris énormément de risques, ce qui s'est marqué d'ailleurs dans les statistiques par un taux de contamination plus important pour les femmes : les femmes ont été plus souvent contaminées, évidemment par le travail...

Ensuite, la crise n'a rien amélioré en termes de conciliation entre travail et vie privée, bien au contraire : on voit déjà les premiers indicateurs qui montrent qu'en réalité le temps que certains employés ont pu libérer grâce au télétravail n'a pas été utilisé de la même façon chez les hommes et chez les femmes. Clairement, pour les femmes, ce temps gagné n'a pas toujours été quelque chose de favorable. On a vu aussi que les secteurs « essentiels », qui ont permis la poursuite de la vie, sont des professions occupées en grosse majorité par des femmes. Paradoxalement, comptent parmi les salaires les plus bas avec bien souvent des montants inférieurs à 14 € de l'heure.

On a aussi vu dans cette crise une recrudescence des violences intrafamiliales à l'égard des femmes. On peut également pointer plus de difficultés dans l'accès aux soins sur les droits reproductifs, etc.

Quelles sont les revendications qui seront mises en avant lors des actions du 8 mars ?

Tout au long du mois de mars, la FGTB mettra en avant 8 thèmes de revendications. d'entre elles, comme la revalorisation des métiers essentiels, le salaire minimum à 14 € et l'égalité salariale F/H sont en lien avec l'accord interprofessionnel. La FGTB met en avant la nécessité de revaloriser les petits salaires en dehors de la norme salariale. Pour revaloriser les plus bas salaires, qui sont essentiellement

féminins, elle propose la constitution d'un fonds constitué d'une cotisation de sécurité sociale prélevée sur l'ensemble des salaires, qui permettra de rehausser ces bas salaires. Pour nous c'est une revendication essentielle !

Nous mettrons également en avant la pension à 1.500 € minimum, le temps partiel involontaire et la réduction collective du temps de travail. La région de Bruxelles sera encore plus impactée que d'autres par les effets de la crise économique liée à la pandémie et donc il y a une nécessité de repartager le temps de travail... Ces dernières années, une grande partie de l'argent qui a été libéré dans les entreprises par l'activité économique l'a été au profit des actionnaires et donc par des dividendes redistribués. Il est grand temps de repartager les bénéfices avec les travailleurs et surtout de partager le temps de travail. C'est aussi un moyen de prétendre à une meilleure conciliation des vies et de parvenir à un équilibre entre les hommes et les femmes dans la répartition des tâches dans la sphère privée.

D'autres revendications concernent des thématiques que la FGTB défend côte à côte avec le mouvement féministe, comme la *Marche mondiale des femmes* et le *Collectif 8 mars*. Il s'agit du renforcement de l'arsenal répressif contre la violence sexuelle et intrafamiliale, et la dépénalisation totale du droit à l'avortement. Toutes ces problématiques sont nos préoccupations en tant que femmes syndicalistes !

La journée du 8 mars se déroulera, on l'imagine, dans un contexte un peu particulier...

Oui, on a d'une part la crise sanitaire et économique mais également les négociations de l'accord interprofessionnel qui sont toujours en cours. Cette année aussi, en raison de la situation sanitaire, une grande manifestation de masse comme les années passées n'est pas possible... Mais on s'adapte : nous diffuserons largement toute une série d'outils et nous envisageons encore la possibilité d'organiser des webinaires... Libres aussi à nos militantes d'organiser elles-mêmes dans leur entreprise une action ou une information, que ce soit avec l'affichage d'une absence pour grève sur leur boîte mail, la distribution de tracts ou d'affiches, ou la grève... Toutes ces actions sont possibles et seront soutenues par la FGTB puisqu'un préavis d'action a été déposé. ■

DROIT DE GRÈVE

Un droit fondamental arraché et toujours menacé



Le 18 février, est symboliquement, la *Journée mondiale de défense du droit de grève*. L'OIT avait lancé ce mouvement en 2015, faisant de cette date une journée d'action à large échelle. Le droit de grève est un droit fondamental, qu'il a fallu conquérir. Il est plus que jamais contesté, menacé. Retour sur une victoire syndicale historique, qu'il faut encore et toujours défendre.

À chaque grève d'une certaine ampleur, les micros-trottoirs donnent la parole aux usagers fâchés des inconvénients qu'ils subissent, aux travailleurs empêchés de se rendre au travail. Les organisations patronales de leur côté fustigent l'irresponsabilité des grévistes en brandissant le manque à gagner que la grève représente. Les libéraux quant à eux reviennent avec la litanie du « droit au travail » des non-grévistes. Pourtant la grève est un droit fondamental — consubstantiel de la démocratie — qu'il a fallu conquérir de haute lutte et garanti aujourd'hui par les traités internationaux.

Cela n'empêche que le droit de grève — et à travers lui la force syndicale — est régulièrement et insidieusement remis en cause. Service minimum, requêtes unilatérales et exploits d'huissiers contre les piquets, condamnation de syndicalistes pour entrave méchante à la circulation, velléités d'imposer la personnalité juridique ou la responsabilité pénale aux syndicats, tout fait farine au moulin.

Un peu d'histoire



Au début de l'ère industrielle, il n'était pas question de démocratie et encore moins de droit de grève.

En 1791 déjà, la loi Le Chapelier considérait comme séditieux « *tous attroupements composés d'artisans, ouvriers, compagnons, journaliers, ou excités par eux contre le libre exercice de l'industrie et du travail* ». Cette interdiction fut reprise dans le Code Napoléon en 1810. Faire grève vous conduisait tout droit en prison. L'article 415 du Code pénal de 1810 punissait d'un emprisonnement d'un à trois mois « *toute coalition de la part des ouvriers pour faire cesser en même temps de travailler, interdire le travail dans un atelier, empêcher de s'y rendre et d'y rester avant ou après de certaines heures, et en général pour suspendre, empêcher, enchérir les travaux...* ». Même la revendication salariale collective était donc hors la loi. En 1866, cet article 415 est remplacé par un article 310 à peine moins répressif. Les travailleurs et travailleuses se voient reconnaître le droit de coalition et le droit de grève, mais ils ne peuvent porter atteinte « à la liberté de l'industrie ou du travail », ni manifester près de l'usine sous peine de sanctions...

Autant dire que les grèves qui ont émaillé la lutte pour le suffrage universel — grèves « *politiques* » s'il en est — étaient bien entendu « *subversives* ». Il aura pourtant fallu passer par trois grèves générales (1893, 1902 et 1913), organisées par le Parti Ouvrier Belge (POB) — et y ajouter quelques millions de tués pendant la guerre 14-18 — pour obtenir ce suffrage universel (masculin*) en 1919 et dans la foulée l'abrogation de cet article 310 du code pénal en 1921. À l'époque, la peur que la révolution russe de 1917 fasse tache d'huile a également eu son influence sur le cours des événements.

1921 verra aussi naître, à l'initiative du ministre socialiste du Travail, Joseph Wauters, les premières commissions paritaires qui instaure le dialogue entre employeurs et syndicats. Ce qui évitera nombre de grèves. La concertation sociale : il suffisait d'y penser...

L'Entre-deux-guerres sera émaillé de quelques grandes grèves, dont celle de 1936 qui débouchera sur la conquête des congés payés (pour toutes et tous, grévistes ou non) dont aucun bénéficiaire ne peut se plaindre aujourd'hui..

Le Pacte social de 1944 remettra à l'ordre du jour la reconnaissance syndicale et la concertation sociale. Mais le législateur s'abstiendra de codifier le droit de grève, sauf pour certaines professions en vue d'imposer un service minimum (les militaires, le secteur de la santé), ou en limiter les dérives relevant du droit pénal.

Aujourd'hui, le droit de grève n'a pas de base juridique en Belgique mais il peut s'appuyer sur le droit international contraignant en droit belge :

- la Convention européenne des droits de l'Homme (CEDH - article 11),
- le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (article 8),
- la Charte sociale européenne (CSE), dont l'article 6 protège le droit de négociation collective et de grève (article 6, 4^o).

Ajoutons-y les délibérations de l'Organisation Internationale du Travail qui conclut que « *le droit de grève doit être considéré comme un droit fondamental des organisations de travailleurs (syndicats, fédérations et confédérations), protégé au niveau international dans la mesure où il s'exerce de façon pacifique* ».

* Les femmes n'auront le droit de vote qu'en 1948.

Guérilla autour du droit de grève

Le droit de grève étant juridiquement incontestable, les employeurs tentent par la bande d'en entraver l'exercice. En ligne de mire : les piquets de grève destinés à empêcher l'accès aux entreprises. La fin des années 1990 voit ainsi se multiplier les actions en justice pour empêcher les piquets en déposant des requêtes unilatérales en référé devant les tribunaux, sans que la partie adverse ne soit représentée.

Les employeurs obtiennent souvent gain de cause devant les tribunaux civils, ce qui leur permet d'envoyer des huissiers qui imposent des astreintes aux grévistes qui refusent de lever le piquet.

Le Gentlemen's agreement

Pour calmer le jeu, le Gouvernement annonce en 2001 un projet de loi qui encadre l'exercice du droit de grève. Celui-ci pousse les interlocuteurs sociaux à conclure en 2002 un « *Gentlemen's agreement* » par lequel les syndicats s'engagent à respecter des procédures (préavis de grève), et à s'abstenir de toute violence. De leur côté, les employeurs s'engagent à privilégier la négociation avant de s'adresser à la Justice.

Ce protocole d'accord n'empêchera ni les grèves, ni les piquets, ni les requêtes unilatérales, ni les recours *en tierce opposition* de la part des syndicats.

En 2015, le ministre du Travail, Kris Peeters (CD&V), essayera en vain de relancer la discussion pour une mise à jour de cet accord.

Les piquets au pilori ?

La bataille juridique va se déplacer sur le terrain international. En 2009, le front commun syndical et la Confédération européenne des Syndicats (CES) portent l'affaire des requêtes unilatérales devant le Comité européen des droits sociaux. Il leur donne raison en 2011. Les obstacles mis au fonctionnement des « piquets » de grève, via la procédure dite de « requêtes unilatérales » constituent une restriction à l'exercice du droit de grève. Le Comité ajoute que « *L'article 6-4 de la Charte révisée comprend non seulement le droit de cesser le travail, mais encore, entre autres, celui de participer à des piquets de grève. Ces deux composantes méritent par conséquent le même degré de protection.* ». Mais que « *les activités de piquets de grève sont en général autorisées pour autant qu'elles restent de nature pacifique.* ».

Reste à voir ce que l'on entend par pacifique. La jurisprudence ira un peu dans tous les sens avec des différences marquées selon que la sentence émane d'un tribunal civil plus sensible au droit de propriété de l'employeur, ou un tribunal du travail qui a une corde plus sociale.

Service minimum

Les pouvoirs publics en tant qu'employeur ne sont pas en reste dans la guérilla contre le droit de grève. À défaut de pouvoir imposer une réglementation générale sur le droit de grève, le Gouvernement a réussi à imposer le service minimum à la SNCB. Le Gouvernement Michel (2014-2018) a fait voter la loi du 29 novembre 2017 « *visant à assurer la continuité du service ferroviaire en cas de grève* ». Cette loi organise une forme de service minimum en cas de grève, sans toutefois que des cheminots puissent être réquisitionnés. Puis suivra le service minimum dans les prisons.

Personnalité juridique

De nombreuses tentatives, que ce soient des propositions de loi ou des déclarations politiques, visent par ailleurs à imposer la personnalité juridique aux syndicats. Cela permettrait de les poursuivre en dommage et intérêts pour les dégâts économiques ou matériels consécutifs à une grève ou une manifestation.

Le retour du pénal

Quelques rappels...

- Le 24 juin 2016, la FGTB avait appelé à une grève interprofessionnelle nationale de 24 heures. Dans ce cadre, quatre voies d'accès au port d'Anvers avaient été fermées.
- En octobre 2015, jour de grève générale, 17 syndicalistes se sont rendus sur le Pont de Cheratte, à Liège, où la circulation était à l'arrêt.

Ces blocages ont donné à la Justice l'occasion d'intervenir dans le débat en condamnant les syndicalistes présents pour « entrave méchante à la circulation ». Pourtant, les actions d'Anvers et de Liège étaient de simples actions syndicales pacifiques, expressions de l'exercice de droits fondamentaux (le droit de grève et le droit à la liberté d'expression).

La condamnation de ces syndicalistes, qui se base sur le droit pénal, est une sentence politique. En effet, les dirigeants syndicaux (Bruno Verlaeckaert, le président de la régionale FGTB d'Anvers et Thierry Bodson, alors Secrétaire général de la FGTB Wallonne) ont été condamnés en tant que dirigeants de l'organisation syndicale. **Les verdicts précités s'inscrivent dans un cadre plus large : un climat de plus en plus hostile aux actions syndicales.**

Des grèves « plus mauvaises » que les autres ?



Les grèves « politiques »

S'il y a des grèves qui insupportent les employeurs, ce sont les grèves dites « *politiques* » dans la mesure où elles posent des revendications qui ne relèvent pas de la gestion de l'entreprise mais s'adressent au pouvoir politique.

L'OIT (où sont représentés gouvernements, syndicats et employeurs) s'est penchée sur la question pour conclure que « *les grèves à caractère purement politique ne relèvent pas des principes de la liberté syndicale* » SAUF POUR « *les grèves tendant à la solution des grands problèmes de politique économique et sociale* ».

Sauts d'index, blocage salarial, norme salariale, loi Travail (Kris Peeters) organisant la flexibilité, mesures d'austérité visant les salaires, etc. les motifs de grèves politiques sont innombrables et indissociables de la revendication économique. Les arguments patronaux pour les dénoncer relèvent de la plus grande hypocrisie vu que toutes ces mesures sont le résultat du lobbying des employeurs auprès de leurs amis « *politiques* » pour satisfaire leurs revendications « *économiques* ».

Grève spontanée et sauvage

La grève spontanée (dite aussi *émotionnelle*) démarre à l'initiative des travailleurs et travailleuses sans respecter les procédures de préavis et sans mot d'ordre syndical. Dans ce cas, l'organisation syndicale peut la reconnaître ultérieurement, ouvrant ainsi le droit à une indemnité de grève.

La grève « sauvage » (une grève qui éclate spontanément en dehors de toute consigne syndicale) n'est, par contre, pas reconnue par l'organisation syndicale et ne donne pas lieu à indemnité. Mais elle n'en est pas moins légale, l'exercice du droit de grève étant un droit individuel.

La grève de solidarité

Les grèves dites de solidarité (où l'on soutient les revendications d'autres travailleurs) sont contestées par les employeurs dans la mesure où elles lèsent des entreprises qui ne sont pas directement partie d'un conflit.

Pour l'OIT, l'interdiction générale des grèves de solidarité serait abusive ; les travailleurs doivent pouvoir recourir à cette forme d'action dès lors que la grève initiale qu'ils soutiennent est elle-même légitime.

Les grèves qui « passent bien »...

Si les grèves ont en général mauvaise presse, il en est d'autres qui « passent bien » rétrospectivement car elles ont permis des avancées sociales que personne ne remet en cause aujourd'hui.

1886

Grèves et émeutes ont fait prendre conscience au Parlement qu'il y avait une urgence sociale. Le rapport Ducpétiaux ouvrira la voie aux premiers pas de la législation sociale avec en 1889 l'interdiction du travail des enfants.

1893 1902 1913

Ces trois grèves générales permettront de mettre fin au suffrage censitaire réservé aux possédants pour passer au suffrage plural (une à trois voix selon les revenus et le degré d'instruction) puis au suffrage universel pur et simple : un homme, une voix.

1936

Les congés payés.

1955

La semaine de 5 jours.

C'est oublier qu'à l'époque où ces grèves ont été menées, les travailleuses et travailleurs ont pris des risques, ont perdu leur salaire, se sont opposés aux patrons et à une certaine opinion publique. C'est oublier qu'à l'époque rien n'était gagné, de ce qui semble aujourd'hui acquis pour toujours. Mais que c'est bien le rapport de force, construit par celles et ceux qui se sont mis en grève, que des droits et des progrès ont été obtenus. Ces grèves-là n'étaient alors, pas forcément « bien vues » de tout le monde.



© Photo : Ali Selvi-Krasnyj

José Borrego sur la grève à AB InBev

Limiter le droit de grève, c'est limiter notre droit de se faire entendre

En septembre 2020 AB InBev, le numéro un brassicole mondial, a failli à son devoir de protéger la santé de ses travailleurs. En effet, un cluster de Coronavirus a envahi le département logistique du site de Jupille. Après de nombreuses interpellations et un manque de réactivité de la part de la direction, les travailleurs ont décidé de partir en grève ; un arrêt qui a duré pas moins de 2 semaines. Interview de José Borrego, délégué principal de la FGTB Horval qui, malgré les intimidations du géant de la bière, continue son combat pour le respect des droits des travailleurs.

Quels sont les événements qui vous ont poussé à faire grève ?

L'insécurité pour les travailleurs. Par rapport au Corona, peu de choses étaient mises en place. L'événement qui a déclenché la grève, c'est le cluster. Il y avait 2 personnes contaminées au début, puis 11, dont un collègue dans le coma. On les avait prévenus qu'il fallait réagir, ils n'ont rien fait. Nous avons dès lors décidé de partir en grève...

Comment la grève s'est-elle déroulée ?

Le 3 septembre dans l'après-midi, nous sommes descendus sur le site pour informer les travailleurs de la situation, car la direction a voulu cacher ce qu'il se passait. Nous avons arrêté le travail pendant deux semaines. La direction ne nous a jamais rappelés. Les deux réunions de négociation ont eu lieu à Bruxelles. Quel mépris envers les travailleurs !

Avez-vous été victimes d'intimidations de la part d'AB InBev ?

AB InBev a fait appel à des huissiers de justice ; ils suivaient les délégués partout, notamment quand ils informaient les travailleurs. Le directeur leur demandait même de prendre des photos. Par la suite, les travailleurs ont reçu des astreintes de 2 - 3.000 €. Moi j'ai eu 11.000 € à payer dans les 24h... La direction a également mis la pression sur les travailleurs sous contrats précaires. Elle leur envoyait des messages via leur numéro privé en les menaçant de ne pas reconduire leur contrat s'ils faisaient

grève ou en prétendant que le piquet était levé, alors que ce n'était pas vrai.

Quelle a été la suite ?

Fin janvier, j'ai reçu une convocation de la police. Le directeur et la directrice RH ont porté plainte contre moi pour diffamation, calomnie et menaces. Ma tête est mise à prix. Pourquoi moi ? Parce que je suis le délégué principal et que je n'ai pas eu peur de m'exprimer dans les médias. C'est de l'intimidation, mais je ne me laisserai pas faire. Je me demande juste jusqu'où ils vont aller...

Ces dernières années, à plusieurs reprises, le droit de grève a été limité en Belgique. Pourquoi ce droit doit-il aujourd'hui plus que jamais être protégé ?

Aujourd'hui on se bat pour conserver les acquis. La grève est l'outil de lutte ultime ; celui que l'on utilise une fois que tous les autres moyens sont épuisés. Limiter le droit de grève, c'est limiter notre droit de se faire entendre. Ici, la seule chose que l'on demandait, c'était que l'on puisse aller travailler en toute sécurité. Nous n'avions pas été entendus, alors nous avons entamé une grève. Et ce n'est que quand la grève a débuté que les choses ont commencé à bouger. Pourquoi ? Parce que leurs intérêts étaient en danger. L'arrêt de la production pouvait engendrer une perte d'argent. Il est temps de faire prévaloir les droits des travailleurs aux intérêts économiques des entreprises !

Le 7 décembre 2020, l'entreprise chimique *Ashland* a annoncé une restructuration mondiale visant à réaliser une économie d'au moins 20 % des coûts du travail. Les conséquences pour *Ashland* à Doel : le licenciement collectif de 39 des 167 travailleurs, la volonté d'augmenter la durée du travail de 33,66 à 35,66 heures par semaine et la réduction de l'augmentation barémique annuelle de 0,7 % à 0,2 %. Et tout cela alors que l'entreprise a accumulé les bénéfices avec des marges sans cesse croissantes. Nous ne pouvions et ne voulions pas accepter une telle décision et avons spontanément arrêté le travail le 11 décembre, pendant 51 jours !

Après de nombreuses négociations, le plan — tel que présenté le 7 décembre — a été retiré. En revanche, *Ashland* en a profité

pour licencier 7 personnes individuellement. Actuellement, les négociations ont repris sur base d'un accord qui n'affectera pas les salaires et les conditions de travail acquis dans le passé. En outre, 6 emplois ont déjà été sauvés. Il a également été convenu que toutes les pistes seront explorées afin de réduire ou d'éviter les licenciements et que des mesures particulières seront prises pour ceux qui perdront malgré tout leur emploi, y compris les 7 travailleurs déjà licenciés.

Nous tenons à remercier tous les travailleurs pour leur courage et leur persévérance. Merci aussi à tous ceux qui ont exprimé leur solidarité dans ce combat ! Ensemble, on est plus forts !

Robby Van Stappen, secrétaire dans la chimie Centrale Générale FGTB • Antwerpen-Waasland

Inde

La colère paysanne engendre la plus grande grève de l'histoire

Crise sociale en Inde. Depuis sa première élection en 2014, l'homme fort du pays, Narendra Modi, a asséné ses coups, pour bâtir sa « Nouvelle Inde ». Aujourd'hui, le pays est malade. La plus grande démocratie du monde est chancelante, et 250 millions de travailleurs et travailleuses participent depuis deux mois à la plus grande grève jamais connue.

Les indicateurs de l'économie ont, quant à eux, plongé fin 2019¹ et plus encore avec la crise de la Covid-19, qui a terrassé le pays avec 155.000 morts et presque 11 millions de cas. Récession et flambée du chômage (en particulier chez les jeunes) ont réduit drastiquement les revenus et fait planer l'ombre de la faim. Le *lockdown* généralisé n'explique pas tout. Les attaques ultralibérales et les réformes nuisibles du Gouvernement sont également en cause. La démonétisation², les politiques de démantèlement des droits du travail et la libéralisation de l'agriculture sont quelques-unes des mesures qui ont conduit à une situation insoutenable, propice à l'embrasement.

Aujourd'hui, Modi affronte sa plus grave crise sociale depuis son entrée en fonction. **250 millions de travailleur·euse·s ont participé le 26 novembre 2020 à ce qui apparaît aujourd'hui comme la plus grande grève de l'histoire mondiale.** Dans la foulée et depuis deux mois, les paysan·ne·s du nord de l'Inde, soutenu·e·s par une cinquantaine de syndicats, campent aux portes de la capitale pour exiger l'abrogation de trois lois visant à libéraliser le commerce des produits agricoles.

L'image de sauveur, d'homme d'action, de leader puissant et charismatique qui collait jusqu'ici à Modi et qui l'« autorisait » à mener ses politiques brutales et autoritaires, semble aujourd'hui ne plus suffire. En s'attaquant aux campagnes, il lève contre lui près de la moitié de la population indienne. Les populations rurales luttent au quotidien pour leur survie. Le secteur agricole en Inde est en mauvaise posture. Il emploie 55 % des actives, mais représente seulement 14 % du produit intérieur brut. La baisse du revenu agricole tient pour partie à la parcellisation des terres au fil des générations, 70 % des agriculteur·rice·s cultivent moins d'un hectare et les « sans-terre » sont désormais plus nombreux que celles et ceux qui vivent de leurs terres. À cela s'ajoutent les problèmes de l'eau liés au changement climatique et à la « révolution verte », la pollution des sols, l'endettement, etc. Crise socio-économique, écologique, nutritionnelle. La liste est longue.

Nul doute que des réformes sont indispensables, mais celles qui sont sur la table ne sont rien d'autre que la mort annoncée pour une myriade de paysan·ne·s. Le rapport de force est trop inégal. Les lois, adoptées à toute vitesse et sans concertation, au plus fort de la pandémie, entendent en effet ouvrir le secteur agricole indien aux entreprises privées, en les autorisant à s'approvisionner directement auprès des agriculteur·rice·s sans passer par les marchés régulés par l'État. Il en serait ainsi fini des prix minimum garantis aux exploitant·e·s pour la vente de leurs produits. Il y a dès lors fort à craindre que les femmes et hommes qui vivent de la terre, soient livré·e·s aux mains du marché et des grandes entreprises de l'agrobusiness.

Sous prétexte de moderniser l'agriculture et d'accroître les revenus, il est demandé aux plus pauvres d'avaler les couleuvres des réformes néolibérales. Mais au vu de l'ampleur et de la durée des protestations, personne ne semble dupe. Le sentiment qui prévaut parmi les manifestant·e·s est que l'État se retire, pour laisser le champ libre aux firmes privées. Les lois adoptées ne visent pas l'amélioration des conditions d'existence des habitant·e·s des campagnes, elles résultent davantage d'un « capitalisme de connivence » entre les élites politiques, économiques et financières, qui risquent au final d'appauvrir les plus pauvres et d'enrichir les plus riches.

Les laissés pour compte de l'Inde l'ont crié haut et fort. Ils ne céderont pas. Ils exigent le retrait des lois contestées. Onze cycles de négociations entre les syndicats agricoles et le Gouvernement n'ont pas permis de sortir de l'impasse. Modi, touché dans son orgueil, en est revenu à des stratégies anciennes: passage en force, tour de vis répressif, polarisation et décrédibilisation des manifestants, jugés « violents ». La vague de mobilisations qui déferle sur l'Inde depuis un an est un puissant révélateur du rejet, non pas d'une politique spécifique, mais bien de l'ensemble des politiques néolibérales, excluantes et anti-peuple du Gouvernement Modi. En s'attaquant à la majorité opprimée, Modi a cimenté les masses non pas derrière lui, mais contre lui. ■

Une carte blanche d'Aurélié Leroy, chargée d'étude au Cetri
📍 www.cetri.be

1 www.institutmontaigne.org/ressources/pdfs/blog/economie-indienne-face-au-coronavirus.pdf

2. Retrait du jour au lendemain, en novembre 2016, des billets de banque les plus utilisés (86 % de l'argent liquide en circulation), avec des répercussions profondes sur le secteur informel.

Accord interprofessionnel

0,4 % Le jackpot pour les travailleurs ?

Depuis près d'un an, notre pays est paralysé par le Coronavirus. Dans certains secteurs, le chômage temporaire Corona est venu à la rescousse, tandis que d'autres secteurs se sont révélés essentiels et les travailleuses et travailleurs ont continué à travailler. Mais même si les applaudissements ont mis du baume au cœur, ils n'effacent pas l'énorme impact que la crise sanitaire a sur les travailleurs. C'est une évidence pour tous... y compris pour le Gouvernement, du moins c'est ce que nous pensions. Mais à présent qu'il faut passer aux actes, le Conseil Central de l'Économie a décrété que la marge salariale pour augmenter tous les salaires du privé serait de 0,4 % pour 2021 et 2022. Une véritable gifle pour tous ceux qui ont été durement touchés par la crise. Car ce que l'on ignore, c'est que bien souvent, ces travailleurs dits « essentiels » sont parmi les salaires les plus bas. Où est la logique ? Vous ne comprenez pas ? Eux non plus, ils ne comprennent pas. Lisez leurs témoignages ci-dessous.



”

Je travaille dans un secteur essentiel : la collecte des déchets. Les médias nous considèrent comme des héros, nous sommes encensés par les employeurs. Mais l'AIP dit le contraire. 0,4 % sur deux ans, ce sont des cacahuètes. Nous aidons l'entreprise à rester debout et ils ne nous donnent rien. C'est une honte. Les héros sont dans le caniveau !

Ronny

”

En tant que travailleurs dans une entreprise de travail adapté, nous étions étiquetés comme essentiels. Entre autres, nous avons fourni des masques buccaux au secteur médical, des écrans de protection... Nous avons lavé et repassé des draps, emballé des médicaments. Nous nous sommes même occupé de l'électronique pour la ventilation des hôpitaux. C'était un travail difficile, qui l'est encore aujourd'hui. Avec beaucoup d'heures supplémentaires. Pour le Gouvernement, nous ne méritons toujours pas un salaire correct, mais pour être un secteur essentiel, ça oui. Que peut-on acheter avec 0,4 % ? Un pain, c'est tout. Dans les magasins, tout est de plus en plus cher. Nous devons faire attention à ce que nous achetons, pour arriver à payer nos factures. Nous aimerions aussi pouvoir nous offrir de temps en temps un beau morceau de viande au lieu d'un pot de confiture ou de chocolat...de la marque maison.

Jennifer



0,4%

Le **jackpot** pour les travailleurs ?

”

Nous sommes furieux à propos de la norme salariale, car le secteur des titres-services a toujours fonctionné. Certaines d'entre nous ont été confrontées au chômage temporaire et à des pertes financières. Notre secteur a été qualifié d'essentiel. Nous étions la seule relation sociale pour de nombreux ménages. C'est une honte et un manque total de respect pour ces travailleuses.

Amandine

”

Pour le Gouvernement, le nettoyage est un secteur essentiel et la population nous a beaucoup applaudi. Nous nous attendions à autant d'éloges de la part du Gouvernement... mais on nous propose des cacahuètes. Le Gouvernement ne devrait pas faire des économies sur le dos des travailleurs, il devrait regarder les multinationales qui deviennent de plus en plus riches.

Slimane

En tant que Centrale Générale - FGTB, nous estimons nous aussi que les 0,4 % sont une aumône, une gifle, une véritable insulte pour tous les travailleurs. Tous les travailleurs qui ont été les piliers de notre société au cours des derniers mois. Ils méritent plus de respect, un meilleur salaire et un avenir plus radieux. Si les employeurs et le Gouvernement ne veulent pas le comprendre, ils devront en assumer les conséquences.

Et vous, vous voulez savoir quel impact une telle « augmentation » aura sur votre salaire brut ? Scannez le code QR et vérifiez si vous avez touché le jackpot avec ces 0,4 % !

➔ https://www.accg.be/fr/dossier/aip-2021-2022#topic_tab_1



Révision des pensions des mineurs



Où en est votre dossier ?

L'année dernière, une erreur a été constatée dans le calcul de la pension des mineurs de fond. Vous êtes des milliers à avoir perçu une pension trop faible au cours des 30 dernières années. Cette anomalie s'explique par le calcul de la pension qui ne correspondait pas entièrement aux accords conclus à l'époque. Grâce à la mobilisation massive des mineurs, les dossiers sont en cours de révision.

Les mineurs se sont mobilisés et ont protesté contre le bureau des pensions. Leur appel a été entendu. En mai 2020, une loi comprenant un nouveau calcul de leur pension a été approuvée. Seul bémol : les arriérés auxquels les mineurs et leurs héritiers ont droit ne remontent qu'à dix ans.

Actuellement, le Service Fédéral des Pensions est en train de régulariser les dossiers. Cette opération est en cours depuis le mois de décembre et sera clôturée en mars 2021 en ce qui concerne les mineurs.

Les veuves et héritiers seront indemnisés à partir du mois d'avril 2021.

Pour obtenir toutes les informations relatives à la révision des suppléments mineur rendez-vous sur le site du service fédéral des Pensions.

Retrouvez toute l'info et les réponses à vos questions sur le site

➔ www.sfpd.fgov.be/fr/revision-supplements-mineur



La Centrale Générale

FGTB
 Centrale Générale
 Ensemble, on est plus forts

Coiffure, fitness et soins de beauté



Demandez votre allocation de garde d'enfants

En ces temps particulièrement difficiles, il est peut-être utile de rappeler que les travailleuses et travailleurs du secteur de la coiffure, du fitness et des soins de beauté ont droit à une intervention dans les frais de garde de leurs enfants. L'intervention est en place depuis 2017, mais une petite piqûre de rappel ne fait jamais de tort...



Tous les travailleurs ayant des enfants de moins de 3 ans ont droit à cette intervention. Elle s'élève à 5 € par jour de garde effectif avec un maximum de 600 € par enfant et par an. Si les deux parents travaillent dans le secteur, chacun d'eux a droit à l'allocation, sauf s'ils travaillent pour le même employeur.

Comment introduire votre demande ?

La demande doit être accompagnée des documents suivants :

- Lors de la première demande, un extrait de l'acte de naissance de l'enfant pour qui vous demandez une intervention ou tout autre document qui prouve votre lien de filiation avec l'enfant concerné.
- Le formulaire de demande dûment complété *disponible sur* → www.accg.be/fr/secteur/coiffure-fitness-et-soins-de-beaute
- Une copie de l'attestation fiscale concernant les dépenses en matière de garde d'enfants qui indique les jours d'accueil de l'année concernée pour laquelle vous demandez une intervention. Les deux parents peuvent utiliser la même attestation !

Remettez votre dossier complet à votre section locale de la Centrale Générale - FGTB. Nous nous chargerons également du paiement.

Vous souhaitez plus d'informations ? → www.fbz-pc314.be/fr/secteur/coiffeurs

In memoriam C'est avec beaucoup de tristesse que nous vous faisons part du décès de notre camarade Yves Delwasse. Yves a été l'un de nos premiers délégués syndicaux pour les ETA. Secteur pour lequel il a beaucoup œuvré. Il était animé par la volonté de faire reconnaître les travailleurs des « Ateliers protégés/protégeant » comme

des travailleurs à part entière. Un véritable camarade qui n'avait pas peur de se mouiller, toujours là pour défendre ses camarades et obtenir de vrais avantages. Yves était aussi très fier de la petite famille qu'il avait fondée.

Nous présentons à sa famille nos plus sincères condoléances. Yves fut pour nous un bel exemple de militant. ■



” On ne peut se gargariser de vivre dans une société démocratique à l’heure où des syndicalistes, sont mis sous pression afin de faire taire leurs revendications légitimes.

Hillal Sor, Secrétaire général

STOP 406

Sans actions collectives, pas de progrès social !

L’actualité sociale nous rappelle à grands cris la nécessité de pouvoir mener des actions collectives pour pouvoir améliorer le quotidien de l’ensemble de la population.

Comme le rappelait la FGTB, à la suite du jugement intervenu contre 17 syndicalistes dans le cadre du procès dit **pont de Cheratte**, « ce n’est pas le droit de mener des actions collectives qui a sorti les enfants des usines ou amené le droit à des congés payés mais bien l’exercice concret de ce droit par des travailleurs déterminés ».

Ce n’est pas seulement grâce à la reconnaissance théorique de ce droit à l’action collective que nous sortirons du carcan imposé sur le pouvoir d’achat et qui limiterait les augmentations salariales à MAXIMUM 0,4 %. Ce n’est qu’en exerçant ce droit dans le cadre d’un rapport de force opposé aux détenteurs du capital que nous amènerons la concertation sociale à peut-être (enfin) s’avérer favorable aux travailleurs de ce pays.

La concertation sociale ne produit pas d’effets « magiques » par elle-même, elle n’est « que » la cristallisation et la formalisation d’un rapport de force entre les acteurs assis autour de la table, en tous cas ceux qu’ils représentent.

Le patronat, une partie de la justice et les gouvernements qui se succèdent l’ont bien compris. C’est pourquoi ils dressent des barrières, de plus en plus hautes, contre les possibilités pour le monde du travail de construire ce rapport de force. Ils tentent d’éliminer une à une toutes les possibilités pratiques de construire l’action collective et revendicative.

Les jugements d’Anvers et Liège vont clairement dans ce sens. En étendant l’application de l’article 406* du code pénal aux actions collectives, sous les applaudissements de la droite et des nationalistes, sous le silence de certains « progressistes », ils s’appliquent minutieusement à entraver méchamment la pratique de l’action collective tout en prétendant respecter son droit théorique.

Pour les Métallos FGTB, les revendications sont claires. Il faut sortir définitivement et sans ambiguïté « l’action collective » du champ d’application de l’article 406, afin que plus aucun juge, plus aucun tribunal, ne puisse l’utiliser contre des travailleurs, des militants et des syndicalistes qui pratiquent leur droit à l’action collective dans l’intérêt de l’ensemble de la population.

On ne peut se gargariser de vivre dans une société démocratique à l’heure où des syndicalistes, sont mis sous pression afin de faire taire leurs revendications légitimes.

Au-delà de ces revendications, nous devons aussi nous poser la question à nous-mêmes. Au moment où le patronat, plein d’arrogance se cache derrière une loi inique pour maintenir les travailleurs dans la modération salariale la plus forte d’Europe, nous avons l’occasion de démontrer que faire vivre l’action collective ne dépend pas que du « droit », cela dépend également de notre volonté et notre capacité à la mettre en pratique.

* Article du code pénal règlementant l’entrave à la circulation qui n’a pas vocation à s’appliquer selon la volonté initiale du législateur



Du changement à la FGTB Métal Liège-Luxembourg

Le 31 décembre 2020, le Secrétaire régional Flémalle/Seraing/Huy de la FGTB Métal Liège-Luxembourg, Jean-Luc Rader a quitté ses fonctions. C'est Jean-Luc Lallemand qui lui succède. Rencontre avec ce militant de la première heure qui nous confie ses ambitions et ses volontés dans le cadre de son nouveau mandat.

Jean-Luc Lallemand a débuté sa carrière en 1985 à *Cuivre & Zinc* (Chênée) où il a découvert le combat syndical lors d'une grève de 7 mois. Il y a compris l'importance de la présence et du travail de la délégation syndicale FGTB afin de défendre les travailleurs dans un contexte de restructuration. Deux ans plus tard, il rejoint *Phénix* à Ramet. Quelques mois plus tard, il décide de passer le cap et de s'inscrire sur les listes électorales en vue des élections sociales. Il y obtient un très beau score et devient adjoint au délégué principal de la délégation syndicale. En 2000, il intègre le CPPT et un an plus tard devient délégué principal de la délégation. En 2008, il est élu au conseil d'entreprise puis devient la même année divisionnaire pour Ramet, Flémalle et Eurogal.

En 2010, il est élu responsable du froid avant de prendre, quatre ans plus tard, la présidence de la délégation syndicale d'*ArcelorMittal*. Il assume également dès 2016 le mandat au Conseil d'entreprise européen.

Comme on le voit, le nouveau Secrétaire régional s'est forgé tout au long de sa carrière une solide expérience syndicale en gravissant petit à petit les échelons au gré des élections et des combats.

Ses nouvelles missions lui donnent des ailes. Pour lui, il est temps d'être imaginatif afin de recréer un tissu économique et industriel dans les zones laissées libres par la fermeture de certaines entreprises. Des opportunités pour l'industrie doivent être dégagées, explique-t-il. Le métier du métal a sa place en région liégeoise. À côté de la sidérurgie classique, des alternatives d'avenir sont à développer. Il faudra cependant se battre afin de récupérer un minimum d'autonomie dans la création de l'acier et dans la production d'énergie afin de produire de manière plus responsable sans subir une augmentation des prix imposée encore trop souvent par ceux à qui cela est confié aujourd'hui.

Toujours à la pointe du combat, les Métallos, et sa régionale en particulier, poursuivront dans cette lignée car les nombreuses batailles livrées par le Métal ont payé. L'amélioration des conditions de travail et le développement de l'emploi sont centraux.

L'homme salue par ailleurs le travail accompli par son prédécesseur, Jean-Luc Rader. Ainsi, il explique que ce dernier a réussi à instaurer un climat de travail très agréable où l'information circule et le niveau de formation des délégués est élevé. Il souligne également l'accompagnement toujours très dynamique et important de ce dernier auprès des délégations dans les entreprises. Enfin, il souligne les accords passés par Jean-Luc Rader qui ont permis la mise en place de délégation au sein de plusieurs entreprises qui n'en avaient pas avant les dernières élections de novembre. ■



Jean-Luc Lallemand

Jean-Luc Rader

AUTRE CHANGEMENT DE CHOC à la FGTB Métal Liège-Luxembourg, **Chantal Raux** part à la retraite. Arrivée en septembre 1997, Chantal a été la secrétaire successivement de René Piron, Marcel Bartholomi, Jean Potier, Francis Gomez et enfin Thierry Grignard. Elle sera remplacée par **Edith Plaquette** qui était jusqu'ici à la FGTB Métal Verviers.



Chantal Raux

Edith Plaquette

Parce que la **solidarité** paie !

Nous l'avons dit et répété d'innombrables fois l'an dernier. Nous ne pourrons vaincre la crise du Coronavirus que d'une seule manière : en nous battant ENSEMBLE ! Ensemble, nous respectons les règles. Ensemble, nous prenons soin les uns des autres. Ensemble, nous travaillons l'un pour l'autre. Et c'est ce que nous avons fait : dans les soins, dans l'enseignement, dans la logistique, dans la production... Ensemble nous avons fait tourner le pays. En observant les règles de sécurité dans la mesure du possible, même si nous ne nous sentions pas toujours en sécurité. Mais nous l'avons fait, ensemble et solidaires !



On a applaudi certains travailleurs. Nous disons « *Merci* ». Mais au bout d'un an, ces applaudissements sonnent quand même un peu faux. L'UBT réclame du respect pour les travailleurs. C'est pourquoi, le pouvoir d'achat est pour nous la priorité des priorités. Bien sûr, nous n'ignorons pas que la crise de la Covid-19 a un impact néfaste sur l'économie. Mais on ne peut pas nier non plus que bon nombre de secteurs et d'entreprises ont réalisé de belles performances. Pour cette raison, nous voulons une norme salariale indicative pour nous permettre de négocier des accords plus avantageux dans ces secteurs.

Mais nous ne voulons pas seulement obtenir des avantages pour les plus forts d'entre nous. Nous voulons que tout le monde avance. C'est là l'essence même d'un accord interprofessionnel. C'est la solidarité organisée entre tous les travailleurs. Pour cette raison, la marge salariale de 0,4 % proposée par les patrons

est tout bonnement ridicule. C'est pour cette raison que nous voulons aussi une augmentation significative des salaires minimums, d'où notre combat « *Fight For 14* ». Car la crise du Coronavirus a montré une fois de plus que les métiers essentiels sont sous-payés !

Mais nous ne voulons pas seulement améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs. Nous réclamons aussi une nette amélioration des régimes de fin de carrière. En effet, le droit à un emploi de fin de carrière à partir de l'âge de 55 ans est également une de nos grandes priorités, tout comme de meilleures allocations pour les pensionnés, les malades, les invalides, les demandeurs d'emploi, et ce via l'enveloppe bien-être.

Les employeurs refusent toute discussion sérieuse sur nos revendications. Ils ne veulent discuter ni de l'enveloppe bien-être, ni d'un accord interprofessionnel solidaire et respectueux. C'est pourquoi nous avons organisé le 12 février, ensemble avec la FGTB Métal, une action de sensibilisation que nous répéterons le 25 février. Nous ne suivrons pas les patrons qui préfèrent conclure un accord égoïste avec quelques rares privilégiés, avec les plus forts. Non, nous voulons un accord pour tout le monde.

Cela n'a certes pas toujours été facile, mais ce n'est pas l'égoïsme qui nous a aidés pendant la crise Corona, mais bien la solidarité. Et ce sera le cas également après Corona. C'est pourquoi nous voulons un AIP équilibré pour le plus grand bien de tous. Nous ne laissons personne au bord du chemin. Parce que la solidarité paie. Et parce que la solidarité paie, nous agissons en collaboration avec nos collègues de la FGTB Métal. Plus forts ensemble !

Le COFEMI digital !

Primeur

L'UBT Transport routier et Logistique passe au **digital** pour son Conseil fédéral des militants

« *Vous nous manquez* », voilà les paroles poignantes d'un militant de l'UBT lors de la toute première réunion digitale de notre conseil fédéral des militants.

L'UBT Transport routier et Logistique a l'habitude de convoquer deux fois par an son conseil fédéral des militants. En raison de la crise du Coronavirus, notre groupe a trouvé une solution créative et a organisé le conseil de manière professionnelle. S'il n'est pas possible de se rencontrer physiquement, organisons alors une émission en ligne. Car une chose est certaine : nous devons continuer à nous voir.

Samedi 6 février 2021, plus de 250 militants de l'UBT ont participé au Conseil fédéral des militants via une plateforme digitale créée spécialement à cette fin. Le fil rouge de cet événement en ligne était clair : nous formons une grande famille et ne laissons personne au bord du chemin. Tout le monde doit rester à bord.

Union Belge du Transport

**FGTB UBT**

L'UBT-FGTB lance sa campagne pour les chauffeurs autonomes



L'UBT-FGTB se propose de défendre et de représenter tous les travailleurs au volant ou au guidon, qu'ils soient coursiers à vélo, livreurs de colis ou chauffeurs de taxi. En les unissant, nous pourrions mettre fin à la flexibilité à outrance et à la surcharge de travail, et lutter ensemble pour améliorer les conditions de travail et de salaire de chacun d'eux. Pour cette raison, nous lançons en février notre action « Chauffeurs autonomes UBT ».

Plus forts ensemble, y compris avec les chauffeurs ayant un autre statut

À la suite de la pandémie du Coronavirus, le nombre de livraisons à domicile a connu une croissance explosive. Chaque colis, chaque repas est livré à domicile par des livreurs. Un grand nombre de ceux-ci travaillent comme indépendant sans personnel, comme salarié ou comme travailleur de plate-forme. Et leur nombre ne cesse de croître. Quel que soit leur statut de travail, ils travaillent tous très souvent pour le compte de grandes multinationales et d'entreprises de transport de colis. Et tous doivent affronter individuellement ces entreprises et les nombreuses situations intolérables que nous détectons chez ces plateformes. Tom Peeters, adjoint au secrétaire fédéral UBT-FGTB - Transport routier et Logistique : « *Nous voulons aider et soutenir ces chauffeurs, nous voulons les unir. Aujourd'hui, ils se retrouvent très souvent dans une situation précaire, dans une relation de subordination ; mais*

individuellement, ils ne pèsent pas lourd. En les réunissant et en les défendant, nous pourrions changer ensemble cette situation, car ensemble nous sommes beaucoup plus forts ! ».

Première étape : une offre d'essai

Afin de permettre aux chauffeurs autonomes intéressés de faire connaissance avec l'offre des « Chauffeurs autonomes UBT », nous offrons une période d'essai de trois mois, sans la moindre obligation. Au cours de ces trois mois, ils recevront une newsletter mensuelle avec des informations pertinentes sur le secteur et ils pourront s'adresser à l'UBT-FGTB pour toutes leurs questions et préoccupations.

Depuis la mi-février, des militants et des délégués de l'UBT ont pris la route pour promouvoir ce nouveau service auprès des chauffeurs autonomes.

Dans leurs discours, Frank Moreels, président, et Tom Peeters, adjoint au secrétaire fédéral, n'ont pas seulement exposé les priorités de l'UBT pour l'année à venir, ils ont aussi pris l'engagement personnel d'aider et de soutenir les nouveaux délégués dans l'exercice de leur mandat. Des vidéos inspirantes de délégués chevronnés (qui sont nos meilleurs ambassadeurs), de secrétaires et de propagandistes de l'UBT ont complété le tableau. Les négociations interprofessionnelles ne pouvaient bien sûr pas manquer au menu. Les nombreuses questions qui subsistent encore ont été commentées en direct de manière experte par Miranda Ulens, secrétaire générale de la FGTB. Par ailleurs, nos experts de l'UBT se sont montrés prêts à répondre à toutes les questions posées pendant l'événement. La réunion du conseil des militants s'est terminée par une Internationale tonitruante. Car en ces temps troubles et difficiles, les traditions offrent du réconfort !

Fiers de cette première édition digitale réussie, nous vous disons : à la prochaine ! ■





L'AIP vu par les secteurs d'Horval

Une renégociation est indispensable !

Tous les deux ans, bancs syndical et patronal mènent des négociations afin de conclure un accord interprofessionnel (AIP). Cet accord a pour objectif de faire évoluer les salaires et les conditions de travail pour environ 4 millions de travailleurs, parmi eux, ceux affiliés à la FGTB Horval. La proposition des patrons ? Une augmentation d'à peine 0,4 % des salaires : une insulte pour les travailleurs !

Cette année a été certes difficile pour de nombreux secteurs. Nous pensons tout particulièrement à l'Horeca qui a été le premier secteur à fermer ses portes, mais aussi aux travailleuses des titres-services qui ont dû arrêter le travail durant plusieurs mois afin de protéger leur santé et celle de leurs clients et aux travailleurs des secteurs verts. Parallèlement, d'autres secteurs, considérés comme essentiels, ont tourné à plein régime et ont vu leur chiffre d'affaire gonfler de manière considérable. Le secteur du commerce alimentaire a, à titre d'exemple, enregistré 500 millions excédentaires en 2020 par rapport à l'année précédente. Les travailleurs ont joué un rôle crucial pour approvisionner la population ; ils ont travaillé dur, dans des conditions dangereuses.

Le carcan de 0,4 % proposé par le banc patronal est largement insuffisant. Pour les secteurs d'Horval cela représente... des miettes ; surtout pour ceux en entrée en service ! Pour un travailleur des secteurs verts qui gagne 10,42 €/h bruts, cela représente une augmentation de 10,46 € bruts par mois, soit environ la moitié en net. Pour les serveurs dans les restaurants, en très grande majorité en chômage temporaire depuis de nombreux mois, il s'agit d'une augmentation de 8,97 € bruts par mois. Pour l'industrie alimentaire, qui n'a pas cessé de travailler depuis le début de la crise, le montant est tout aussi insignifiant. Avec une augmentation de 0,4 %, un boulanger gagnera à peine 13,35 € bruts en plus par mois...

Enfin, pour les titres-services, métier particulièrement pénible, le montant s'élève à 11,35 € en plus par mois pour une aide-ménagère en début de carrière. Pour Anna Garganis (à droite

sur la photo), travailleuse titres-services en Wallonie-Picarde qui est à 30,5 h/semaine, cela représente 6,64 €. « C'est se moquer de nous. C'est comme si on mendiait pour pouvoir travailler » réagit-elle. « Dans le secteur, 3/4 des travailleurs sont des femmes seules avec des enfants à leur charge. Le salaire actuel ne suffit pas ; il faut payer le loyer, les charges, les frais liés aux enfants... D'autant plus qu'il s'agit d'un métier aux conditions de travail très compliquées. Moi-même je suis actuellement en mi-temps médical ; je souffre d'une hernie discale. À force de porter des choses lourdes, de répéter des gestes compliqués, notre santé en prend un coup. Nous méritons mieux que 0,4 % d'augmentation. Nous méritons une vraie reconnaissance salariale ! »

Une marge de manœuvre existe pour négocier des améliorations salariales. En effet, ces dernières années, le coût du travail a augmenté moins rapidement en Belgique que chez nos voisins européens. Début 2020, la Belgique affichait 1 % de moins. Les travailleurs de notre pays doivent pouvoir rattraper ce retard sur les pays voisins qui, eux, négocient déjà de nouvelles hausses salariales...

Pour toutes ces raisons, la FGTB Horval plaide pour que le 0,4 % proposé par le banc patronal ne soit qu'indicatif. La crise sanitaire a touché surtout les travailleurs des secteurs aux plus bas salaires. La solidarité avec ces travailleurs est de mise. La renégociation du 0,4 % vers une augmentation qui nous rapproche de notre objectif des 14 € de l'heure devient dès lors un combat presque moral ! Les travailleurs doivent pouvoir vivre dignement grâce à leur salaire pour lequel ils travaillent durement !

Chaîne des noix du Brésil en Bolivie

Horval et FOS pour de meilleures conditions de travail

Avec 82 % des ventes, la Bolivie est le premier exportateur de noix du Brésil. Cependant, les conditions de travail dans le secteur sont problématiques : rémunération injuste, travail des enfants, servitude pour dettes... La chaîne de production des noix en forme de lune n'est pas transparente et renforce l'inégalité et l'exploitation.

Pour toutes ces raisons, la FGTB Horval et l'ONG belge FOS ont, en coopération avec leurs organisations partenaires boliviennes et l'institut de recherche néerlandais SOMO, réalisé une étude sur cette chaîne de production. La réaction du patronat est sans surprise. « *Personne ne veut que ce soit révélé* », explique un ramasseur de noix qui souhaite rester anonyme. Nous, oui !

La chaîne de production

Quelque 14.000 ramasseurs de noix envahissent la forêt amazonienne bolivienne pendant 3 mois ; ils gagnent environ 350 €/mois. Souvent, le travailleur devra partager ce montant avec les membres de sa famille. Les 9 mois de l'année restants, il dépend d'un autre emploi. Les noix ramassées vont ensuite à l'usine. Les 8.000 ouvriers transforment les noix ; leur salaire moyen oscille autour de 310 €/mois. Ces salaires faibles contrastent violemment avec les bénéfices royaux des principales entreprises d'exportation. La valeur de l'exportation est actuellement 60 fois plus importante par rapport aux années '80 ; 54 % des exportations sont destinées à l'Union européenne.

Des conditions de travail déplorables

Une majorité des ramasseurs de noix interrogés confirment que des mineurs aident à la récolte ; 35 % d'entre eux ont moins de 14 ans. Cela porte préjudice à leurs résultats scolaires.

De plus, 1 ramasseur de noix sur 5 qualifie son travail de « travail forcé ». En effet, 88 % des personnes interrogées utilisent le « *habilito* », un système par lequel les employeurs avancent le salaire ou accordent des prêts aux travailleurs avant qu'ils n'entament le travail.

En plus de ces formes extrêmes de violations des droits du travail, l'enquête souligne l'absence d'un contrat écrit et le manque d'accès à la protection sociale. Seuls 9 % des cueilleurs sont couverts par une assurance maladie. Chaque année, des morts sont à déplorer : un accident de travail, une morsure de serpent...

Interpellation des entreprises concernées

Les conditions de travail dans la récolte et la transformation des noix du Brésil étant tellement problématiques, la FGTB Horval et ses partenaires ont interpellé les principales entreprises. À titre d'exemple Aldi, l'un des détaillants les plus influents du secteur,



exprime sa préoccupation et s'engage à examiner les dangers en matière de droits humains. L'entreprise se dit déterminée à mettre fin aux conditions de travail abusives une fois que son analyse des risques sera terminée. Affaire à suivre...

Le travail syndical est la solution !

Les résultats de l'étude ont provoqué l'indignation de différents acteurs de la chaîne. Quelques jours après sa publication, le 24 octobre 2020, les syndicats des ramasseurs de noix et des ouvriers d'usine mais aussi des coopératives indigènes et des organisations agricoles se sont réunis. C'était une réunion historique. Pour la première fois, il a été décidé qu'il fallait une alliance intersectorielle. Les ouvriers au début de la chaîne doivent parler d'une seule voix ; la problématique du ramasseur de noix concerne également l'ouvrier d'usine.

Au lendemain de cette réunion, la note reprenant les nouvelles revendications des différents partenaires a été transmise. « *Nous plaiderons pour l'intégration des organisations syndicales dans le secteur des noix. Sans accord salarial unique, les ramasseurs de noix n'entameront pas le travail, et les organisations agricoles et indigènes bloqueront les routes vers la forêt.* » La note conclut par le slogan « *L'union est la clé d'un meilleur avenir* ».

À la date de 20 décembre 2020, aucun accord n'a encore été conclu. La lutte continue... Solidarité avec les camarades boliviens ! ■

Pour consulter l'étude complète, rendez-vous dans la rubrique internationale de notre site web ➔ www.horval.be



LE MONDE SELON l'extrême droite

... de la poudre aux yeux

Les Américains ont vécu il y a quelques semaines l'un moment les plus sombres de leur histoire. L'invasion du Capitole par une armée de militants pro-Trump, essentiellement membres de l'extrême-droite, déterminés à empêcher le Congrès d'entériner la victoire de Joe Biden à la future présidence des États-Unis. Des scènes d'insurrection ahurissantes, violentes, extrémistes. Cela met un élément essentiel en lumière : notre démocratie est fragile. Il n'y a pas qu'à l'autre bout de la planète que le populisme et l'extrémisme font des dégâts. Ils sont à nos portes. Les troubles aux Pays-Bas l'ont encore démontré. Il faut en tirer des leçons pour l'avenir et ouvrir les yeux sur les dangers de l'extrême-droite.

Fake news

Le règne de la critique facile de certains partis, la stigmatisation de l'étranger, des chômeurs, de celui qui n'est pas dans la norme des « bien-pensants », et l'amplification qui en est faite sur les réseaux sociaux notamment, sont du déjà-vu. L'extrême droite s'insinue comme un poison dans les médias et dans nos vies. Les méthodes employées sont « Trumpiennes », ce sont celles du populisme : des raccourcis simplistes, des « solutions » faciles et partielles, des mensonges et *fake news*, de grandes déclarations enflammées où l'on joue avec les sentiments, les angoisses et les frustrations des gens.

Pourtant, les discours de l'extrême droite ne sont que la poudre aux yeux, visant juste à justifier leur rejet ou leur position conservatrice à l'égard de l'autre : les étrangers, les chômeurs, les femmes, la communauté LGBTQ+, les syndicalistes, etc. Derrière ces refrains qui semblent « sonner bien aux oreilles », les arguments ne tiennent pas la route.

Nous avons analysé certaines de ces idées toutes faites largement véhiculées et démontré que la réalité des faits est toute autre...

La crise du Coronavirus que nous connaissons aujourd'hui laissera des traces, pas que sur le plan sanitaire ou économique. Cette crise sera excluante et clivante si nous n'agissons pas. Pour les extrémistes, elle pourrait être le prétexte politique idéal pour nous désunir plus encore et mettre vraiment de côté certains groupes cibles.

Demain, il sera trop tard...

Chaque jour, nous devons démonter leur discours, nous opposer à leur structuration et poser les bonnes questions. Jamais l'extrême droite n'a été et ne sera porteuse de progrès social, de « meilleur » et de respect pour tous. Notre plus grande force de résistance face à eux : lutter contre les inégalités, augmenter la protection sociale, combattre la stigmatisation et changer notre modèle de société. Chaque jour, nous devons être et rester les défenseurs de nos valeurs démocratiques.

Vous connaissez les réponses aux questions que nous avons passées à la loupe ?



SETCa

LE MONDE SELON l'extrême droite

Qu'ont tous ces groupes de personnes en commun ?
Ils sont tous visés par l'extrême-droite. Cette dernière tente de défendre sa vision haineuse du monde à travers des conceptions simplistes, de fausses « solutions » et des fake news. Nous disons STOP aux mensonges et avons pour ce faire analysé quelques-unes de leurs affirmations. Rendez-vous sur www.setca.org et découvrez la véritable réponse à toutes les thèses que nous avons passées à la loupe. Ce n'est qu'ensemble que nous pourrons nous opposer aux arguments de l'extrême-droite et les réfuter.



SETCa
FGTB



Une allocation universelle ? Non ! Un renforcement de la sécurité sociale ? Oui !



De manière régulière, le débat sur l'allocation universelle revient via un média ou l'autre. Certains partis en ont fait leur fonds de commerce. Le plus souvent, des partis qui passent leur temps à déformer la Sécu... mais malheureusement, ce ne sont pas exclusivement les partis de droite qui sont attirés par la discussion sur le revenu universel.

C'est quoi le principe de base de l'allocation universelle ?

L'idée semble attrayante : chacun reçoit un montant déterminé sans devoir faire quoi que ce soit pour l'obtenir. Il s'agit d'un revenu individuel, universel et inconditionnel. Principe mis en avant : l'égalité !

Juste un truc contraire aux principes de la Sécu, où chacun contribue selon ses moyens et reçoit selon ses besoins. En d'autres termes, les salaires les plus élevés contribuent sans plafond au financement de la Sécu mais reçoivent des prestations plafonnées. Le corollaire, pour ceux qui gagnent le moins, les prestations minimums existent aussi. Une solidarité interpersonnelle et intergénérationnelle.

La Sécu, éternelle désargentée... Question de choix politique

Il est vrai que la Sécu, au départ financée par les cotisations salariales employeur et travailleur, est de plus en plus mise sous pression parce qu'insuffisamment financée. Entre les réductions de cotisations ONSS et le *tax shift*, c'est un véritable hold-up sur le financement qui est réalisé. A contrario, les besoins en Sécu augmentent. Par exemple, la crise de la Covid aura amené son lot d'augmentations de dépenses, tant au niveau chômage temporaire qu'au niveau soins de santé. C'est d'un financement digne de ce nom dont la Sécu a besoin pour garder un vrai caractère assurantiel.

La prudence est de mise

Dans les faits, rien ne permet de dire clairement à quoi ressemblerait une telle allocation universelle ni, surtout, comment nous la financerions. Parlerait-on de 500 €, ou de 1.000 € ? Qui y aura droit ? Sera-t-elle imposable ? Les modalités pratiques se font souvent attendre.

Si l'on prend une allocation universelle de 1.100 € (juste au-dessus du seuil de pauvreté), cela représente un coût de 118 milliards d'euros. À titre de comparaison, le coût total de toutes les dépenses sociales en Belgique — pension, maladie, chômage et enseignement compris — s'élève à 119 milliards d'euros, donc impayable sauf à supprimer le budget de la sécurité sociale.

Seule une allocation universelle dérisoire serait « payable ». Elle précipiterait néanmoins les allocataires sociaux vers la pauvreté et être malade serait un luxe impayable. Le SETCa appelle dès lors à la prudence.

Un modèle taille unique ?

L'allocation universelle ne tient pas compte des différents besoins. Peu importe si vous êtes malade, vieux ou un parent isolé. C'est une solution « taille unique » pour tous et ce, sous prétexte d'égalité.

Les logiques de la sécu et d'une allocation universelle sont fondamentalement différentes. La Sécu assure un taux de remplacement **proportionnel au droit perdu** (ex. : allocation de chômage, pension ou indemnité de maladie) **de manière solidaire** (les plus riches assurent des minima aux plus pauvres) et **intergénérationnelle**. L'allocation universelle s'avérerait finalement plus chère que le système actuel et nous y perdrons au change.

L'impact sur le marché du travail est lui aussi une inconnue, étant donné qu'il n'y a que peu voire pas d'exemples réels.

Renforcer la sécurité sociale

Le SETCa plaide pour un renforcement, une plus grande lisibilité de la sécurité sociale. Ceci englobe :

- une individualisation des droits ;
- un meilleur financement : plus de cadeaux aux employeurs sans création d'emplois ;
- une réponse à des besoins qui changent ;
- des services publics accessibles et abordables ;
- une redistribution du travail à travers une réduction collective du temps de travail.

Voilà l'avenir. Assez ironiquement, ce débat s'enflamme à nouveau pendant les négociations à propos de l'accord interprofessionnel (AIP). Si le salaire minimum s'élevait par exemple au moins à 14 €/heure bruts (2.300 € bruts par mois) et si l'on pouvait négocier librement, l'idée de l'allocation universelle serait dépassée depuis longtemps. Dans le contexte belge, ce n'est dès lors rien de plus qu'une opération populiste pour réaliser des économies. ■

Forum social mondial



Une édition virtuelle riche et réussie

Nul ne pouvait prévoir que quelque 10 000 personnes de 144 pays assisteraient au Forum Social Mondial par écran interposé ! Dans cette édition virtuelle, la FGTB, via son Institut de coopération syndicale internationale IFSI, a organisé avec ses partenaires des activités syndicales qui ont réuni à chaque fois quelque 100 personnes connectées directement via Zoom ou par YouTube.

« Sauver l'économie », à quel prix ?

Le mouvement syndical international, dont de nombreux syndicats latino-américains et européens mais aussi asiatiques et africains, ont dénoncé les effets néfastes de la pandémie. Au Pérou, en Colombie, une législation rapide est promulguée pour permettre au patronat de licencier son personnel sans préavis, flexibiliser horaires, salaires et conditions de travail pour « sauver l'économie ». Au Chili et ailleurs, les forces de l'ordre répriment durement les manifestations ; la protestation sociale est menacée presque partout.

Les syndicats comptent plus que jamais sur la solidarité syndicale internationale pour dénoncer les violences, les assassinats et lutter contre l'impunité. Vivre décemment et en paix : un long chemin à parcourir.

📌 <https://youtu.be/wi5wJuEKg8E>

Justice sociale

Dans une autre activité centrée sur la justice sociale, les syndicats latino-américains et européens ont présenté les conditions de travail et de vie sous la COVID-19. Lors du débat où intervinrent également des syndicalistes africains et asiatiques, l'accent fut mis sur les négociations à mener auprès des multinationales mais également sur de nouvelles stratégies de réseautage pour s'attaquer, ensemble, aux chaînes de valeur.

📌 <https://youtu.be/3SFu1Eu-gW4>

Une alternative au sommet de Davos

D'aucuns veulent enterrer le FSM parce qu'il aurait perdu son souffle. Ce vaste espace démocratique, ce lieu où mouvements sociaux, partis politiques, syndicats, universités, altermondialistes se retrouvaient, s'informaient, se renforçaient, s'alliaient et amélioreraient ses luttes devenues communes ne proposerait plus rien d'autre que du « blabla » ? Belém 2009, Dakar 2011 et Tunis 2013 seraient les derniers FSM où la société civile retournait chez elle, mobilisée et résiliente, mieux armée pour continuer son travail de changement de société ? Pourtant en 2018, le FSM proposait à Salvador de Bahia (Brésil) « résister c'est créer, résister c'est transformer ».

Le FSM fête cette année ses 20 ans, il se veut encore et toujours une alternative au Sommet de Davos qui se réunira à nouveau en mai, en présentiel, à Singapour. La FGTB, l'IFSI et ses partenaires seront présents, sous une forme ou l'autre, aux activités syndicales qui seront organisées en mai prochain et au Forum Social Mondial 2022. Ne pas profiter de cet espace pour bâtir ensemble, entre syndicalistes et avec la société civile, un autre monde serait absurde, même si l'impression d'avancer est petite.



Africain Biraboneye, vous êtes le Secrétaire général de la CESTRAR, comment réagit la population rwandaise à la pandémie ?

Son impact est dévastateur sur l'emploi ; le travail précaire et informel prolifère et les revenus diminuent. Pendant les périodes de confinement, comme la plupart des travailleurs de la construction, du nettoyage,... sont dans l'informel, les familles ont réussi à survivre grâce à l'aide alimentaire publique. Et parmi les travailleurs qui pouvaient le faire, nous remarquons que les femmes, surreprésentées dans les secteurs de première ligne tels que la santé, les soins et la vente au détail, ont particulièrement pâti de la pandémie et continuent à en être victimes. La fermeture des écoles a alourdi le fardeau des responsabilités familiales. De nombreux jeunes ont été confrontés à une détérioration des possibilités d'éducation et de formation et ont de très mauvaises perspectives d'emploi. Les mesures de confinement ont sauvé et sauvent des vies mais le prix à payer est lourd : la pauvreté a augmenté, les conditions de travail pour ceux et celles qui peuvent continuer à le faire sont mauvaises et la violence contre les femmes et les filles a augmenté.

Quel est le combat de la CESTRAR dans ces conditions ?

La CESTRAR demande, entre autres, le strict respect de la Loi du travail, pandémie ou pas, la révision des stratégies de protection sociale qui se sont montrées inefficaces, la promotion du dialogue social, s'assurer que les fonds de relance économiques mis en place par le Gouvernement protègent les salaires. ■

Agenda

BORINAGE

Formations

Borinage 2000 asbl vous présente ses formations.

Son CISP (Centre d'Insertion Socioprofessionnelle) propose prochainement 4 formations techniques de base vous permettant d'acquérir les compétences et connaissances nécessaires pour suivre une formation plus qualifiante et/ou rechercher un emploi.

- Mécanique automobile Essence et diesel (Cuesmes)
- Maçonnerie gros-oeuvre (Cuesmes)
- Électricité du bâtiment (Jemappes)
- Montage et installation chauffage-sanitaire (Jemappes)

Intéressé ?

Contactez-nous au ☎ 0473/97.64.92.

Formations agréées par le SPW sous le numéro d'accréditation : CISP-025 et conventionnées avec le Forem (indemnités de formation, de déplacement, de garderie, couverture en assurance).

LA BOUSSOLE propose 2 formations.

- **Un atelier afin de mieux vous préparer aux différentes étapes de la recherche d'emploi « Direction... l'emploi »** : réalisation d'un bilan de compétences, mise à jour des outils de recherche emploi, positionnement sur le marché de l'emploi, pré-paration aux entretiens, recherche active d'emploi).
- **Un atelier pour mieux vous positionner sur le marché de l'emploi « Quelques pas vers l'Emploi »** : réalisation d'un bilan de compétences, mise à jour des outils de recherche d'emploi, notions d'informatique, initiation aux tests psychotechniques, préparation aux entretiens, stage en entreprise de 2 semaines, recherche active d'emploi.

Intéressé ?

Contactez-nous au ☎ 065/32.38.85 ou par e-mail

✉ la.boussole@hotmail.fr

Formations organisées en partenariat avec le Forem.

FGTB Wallonie Picarde engage 1 employé-e agent chômage F/H

- Accueil physique et téléphonique des allocataires sociaux et leur fournir les renseignements et informations nécessaires
- Établir, traiter et effectuer les dossiers chômage de A à Z en maîtrisant la législation chômage et l'outil informatique
- Effectuer un paiement correct des allocations de chômage dans les délais
- Gérer et effectuer toutes les démarches administratives qui incombent aux traitements des dossiers

Compétences techniques exigées

- Bonne connaissance **indispensable** de la législation chômage
- Savoir apprendre et s'adapter aux changements de législation
- Être capable de travailler avec l'outil informatique
- Bonne communication écrite et orale
- Bonne capacité d'écoute, être social-e
- Être autonome et organisé-e dans les tâches à effectuer
- Savoir travailler en équipe

Si vous répondez au profil, vous pouvez postuler par mail à

✉ secretariat-wapi@fgtb.be

8 MARS

**Journée internationale de lutte
pour les droits des femmes
Actions en Belgique**

**8 REVENDEICATIONS DE LA FGTB,
POUR PLUS D'ÉGALITÉ**

- Revalorisation des métiers essentiels
- Fin des violences envers les femmes
- Dépénalisation totale du droit à l'avortement
- Lutte contre les inégalités, pour un meilleur équilibre travail - vie privée
- Revalorisation du salaire minimum à 14 €
- Réduction collective du temps de travail
- Stop à l'inégalité salariale !
- Revalorisation de la pension des femmes

En divers endroits du pays, des actions symboliques et des actions solidaires seront posées.

Retrouvez la liste des actions sur notre site et les différents sites partenaires :

- www.fgtb.be
- <https://8maars.be/language/fr/>
- www.marchemondialedesfemmes.be/index.php/fr/

Lire plus sur ces revendications et sur l'appel à la grève féministe du Collectif-e-f 8 maars en pages 12 et 13 !

WALLONIE

**8 mars Journée internationale de lutte
pour les droits des femmes
Actions en Wallonie**

Charleroi

Rendez-vous, à partir de 17h, Place Verte, point de départ d'une marche féministe.

Liège

Rendez-vous, à partir de 12h, Place Tivoli, point de départ de la cycloparade féministe.

Namur

Rassemblement « no logo » Place d'Armes, à partir de 17h30.

Tournai

Rassemblement Grand Place, à partir de 17h.

Ces actions sont organisées dans le strict respect des mesures sanitaires.



8 MARS

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

**8 REVENDEICATIONS FGTB
POUR PLUS D'ÉGALITÉ F/H**



**REVENDEICATIONS
POUR LE 8 MARS
#DROITSDESFEMMES**

Syndicats

Rédaction :

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

Auréli Vandecasteele,
Rédactrice en chef
Tél. : 02 506 83 11

Secrétariat :

Sabine Vincent
Tél. : 02 506 82 45

Service abonnements :

02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Nicolas Errante
Geeraard Peeters
Daan Nelen
Annelies Huylebroeck
Ioanna Gimnopoulou
Sarah Baele
Céline Boogaerts
Alissa De Ceuninck
Karen De Pooter
Mada Minciuna
Emilie Brandt
Arnaud Dupuis
Thomas Keirse
Antonina Fuca
Freya Dhooghe
Yolanda Lamas

Photos :

iStock

Mise en page :
ramdam.be



CEPAG
MOUVEMENT
d'éducation populaire
cepag.be



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

ACTION TEMPORAIRE

20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR:

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

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

Souscrivez un contrat entre le 01/01/2021 et le 30/04/2021 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