

Syndicats

MAGAZINE

MENSUEL | Année 73 | n° 10 Novembre 2019

E.R. : Robert Verteneuil
rue Haute, 42 - 1000 Bruxelles
BUREAU DE DÉPÔT : Charleroi X

FGTB

La discrimination nuit à la solidarité

La discrimination, sous toutes ses formes, est omniprésente. Sur le marché de l'emploi également, tant lors du recrutement que sur le lieu de travail... Des gens sont discriminés pour toutes les raisons possibles: origine, religion, orientation sexuelle, handicap, âge, sexe et bien plus encore.

Le syndicat a ici un rôle essentiel à jouer. C'est ce dont nous parlerons dans ce dossier.

13-19

Textile

Les « basics » ne sont pas les mêmes pour tous

Question/Réponse

Pouvez-vous toucher votre pension à l'étranger ?



6-7



20

Sommaire

Syndicats MAGAZINE

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB

Actualités

Actions : 14 €, la FGTB continue le combat	4
En bref	5
Les « basics » ne sont pas les mêmes pour tous	6-7
BD : « Les Moutons » sont de retour	8
Enquête : ça va, le boulot ?	9
L'inflation à 0,48 %, bonne ou mauvaise nouvelle ?	10
Vos droits : la cohabitation légale	11
Bruxelles : convergences de luttes	12

13-19

Dossier : Discrimination

Un problème social important à enrayer	13-19
--	-------

Question/Réponse : Pouvez-vous toucher votre pension à l'étranger ?	20
--	----

Votre centrale

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

Régions

Actualités régionales	33
Agenda des régions	34

La FGTB en ligne

www.fgtb.be

 Inscrivez-vous
à notre newsletter
www.fgtb.be

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

 Syndicats Magazine
en ligne
www.syndicatsmag.be

 Syndicats Magazine
 Application mobile

Édito

Notre « recette » pour sauver la Sécu

Dans notre dernière édition, nous lançons un cri d'alarme à propos des dangers qui guettent la sécurité sociale. L'augmentation des besoins d'une part, l'hémorragie des recettes d'autre part dues aux cadeaux faits aux entreprises, aux formes de salaires exonérées de cotisations et aux mauvais emplois, creusent le trou. Un trou que le gouvernement fédéral entend ne plus combler à l'avenir. À charge pour la Sécu de faire des économies...

Des solutions

Nous ne nous contentons pas cependant de mettre le doigt sur le problème. Nous proposons aussi des solutions. L'une d'entre elle consiste à élargir la base de financement de la sécurité sociale. Nous l'avons exposée au cours d'un colloque tenu le 19 novembre dernier à Bruxelles. Les pistes mises sur table ont été débattues en présence d'experts académiques en la matière. Parmi ces pistes, on a discuté d'une réforme des recettes. Mais il faut d'abord s'assurer de quelques préalables.

Des préalables

Primo : l'État doit respecter ses engagements. Il lui incombe de garantir la dotation de l'État dont celle pour le Fonds d'équilibre. Il ne faut pas oublier que la sécurité sociale représente par sa masse un poids économique considérable. Réduire sa voilure nuirait à l'économie générale du pays et on a bien vu lors de la crise de 2008 qu'elle a joué un rôle important d'amortisseur en préservant le pouvoir d'achat.

On va objecter que le pays est riche mais que l'État est pauvre. Ce n'est pas faux. Mais il est pauvre parce qu'on l'a bien voulu. L'État doit se redonner les moyens de son action à travers une fiscalité juste qui met à contribution les revenus qui échappent à l'impôt, que ce soit via la fraude, l'ingénierie fiscale ou les largesses inconsidérées à l'égard des revenus du capital (plus-values boursières exonérées et rulings).

Secundo : il faut arrêter de tailler dans les recettes de la sécu sous formes de réductions de cotisations. L'argent de la sécu doit rester à la sécu et ne pas servir d'autres objectifs surtout s'ils sont « foireux » comme le tax shift. Si des réductions de cotisations ciblées sont

défendables, il faut d'abord les conditionner à une obligation de résultat pour assurer leur efficacité. On a assez vu — ou plutôt pas vu — d'« effets retour » qui n'arrivent pas. Et puis il faut compenser le manque à gagner via la fiscalité (pour autant qu'elle soit juste).

De nouvelles recettes

Enfin, côté recettes, il faut revoir et élargir la base de financement de la Sécu. Si une part des recettes vient de la fiscalité indirecte, l'essentiel repose sur les revenus du travail que les employeurs s'efforcent d'une façon ou d'une autre de réduire. Soit via les réductions de cotisations, soit en bloquant les salaires, soit en flexibilisant le travail, soit en réduisant le personnel. La digitalisation de l'économie ne fera qu'aggraver la tendance. On comprend facilement que cela ne peut pas continuer sans saper les bases de la sécu et de la protection sociale qu'elle offre alors que les inégalités et la misère augmentent.

Nous en venons donc à l'élargissement de la base de financement de la sécurité sociale avec comme première étape la réforme de la cotisation spéciale de sécurité sociale. Celle que nous proposons n'est pas une taxe supplémentaire mais un véritable « tax shift » qui consiste à alléger la charge fiscale et parafiscale qui pèse sur le travail et à mettre à contribution de manière progressive d'autres revenus que ceux du travail en épargnant les petits et moyens revenus.

Nous sommes bien conscients que nos « recettes » pour de nouvelles recettes ne sont pas faciles. Elles bousculent de puissants intérêts ou les intérêts des puissants. Mais c'est là notre raison d'être : lutter pour une société plus juste et plus égalitaire.



Robert Verteneuil
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOTRE SYNDICAT EN ACTION

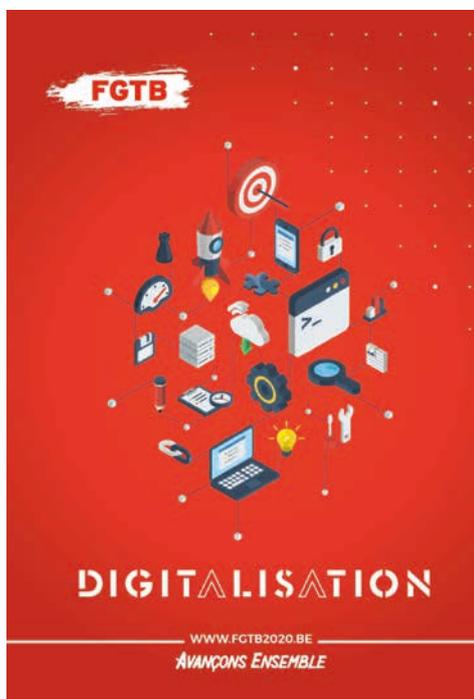


SALAIRE MINIMUM LA FGTB CONTINUE LE COMBAT

Cela fait 10 années que les travailleurs n'ont pas vu augmenter leur salaire minimum hors indexation. Aujourd'hui, le salaire minimum interprofessionnel est d'à peine 10 € brut/heure (soit 1.654 € brut/mois pour un travailleur à temps plein). Face à l'obstination du front commun patronal, la FGTB a décidé de continuer la mobilisation pour une augmentation du pouvoir d'achat et plus particulièrement au travers de la campagne « Fight for 14 ». Une action FGTB a été organisée le 12 novembre devant l'Albertine à Bruxelles.



EN BREF



MAÎTRISER LA DIGITALISATION

Les récentes évolutions du travail et de l'économie ont de quoi nous faire perdre la tête. Que l'on parle d'économie de plateforme (« ubérisation »), de digitalisation des services ou encore de robotisation, cette économie 2.0 bouleverse notre quotidien et pourrait engendrer des conséquences sociales et économiques désastreuses.

Le changement et le développement d'outils digitaux ou robotiques ne sont pas une mauvaise chose en soi. Toutefois, non encadrée et abandonnée au marché où seule la loi du profit règne, cette digitalisation de l'économie pourrait être dévastatrice pour les travailleurs. Sans contrôle syndical et sans implication des travailleurs dans la prise de décision, les travailleurs risquent de sortir grands perdants de ce tournant technologique.

TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS REPORT DE LA RÉFORME DE LA FISCALITÉ DES NON-RÉSIDENTS

La **FGTB/ABVV** est satisfaite de pouvoir annoncer que L'Assemblée nationale française, dans un amendement voté mercredi 16 octobre 2019, a décidé de procéder au report de la réforme de la fiscalité des Non-Résidents visant notamment l'application du système du prélèvement à la source — P.A.S. — aux personnes soumises au Service français des Impôts des particuliers Non-Résidents (SIPNR). Le nouveau système sera donc d'application à compter du 1^{er} janvier 2021.

Dès lors, le système actuel du barème de retenue à la source est maintenu durant l'année 2020.

La **FGTB/ABVV** maintient son travail de vigilance durant ce délai supplémentaire qui permettra de poursuivre les travaux afin à la fois de tendre vers un système plus équitable tout en misant sur une communication transparente et optimale ! Il permettra aussi de réaliser certains ajustements qui s'avèreraient nécessaires.

Pour des informations complémentaires, n'hésitez pas à contacter un de nos Camarades conseillers en mobilité transfrontalière/transnationale.

Pour les Régionales du Hainaut : Nadine Vanhove • Tél. gratuit 00 800 69 88 18 10 • Portable +32 (0)477 98 61 37 • Fax +32 (0) 2 550 14 28 • nadine.vanhove@fgtb.be

MICHEL, LE GOUVERNEMENT LE PLUS IMPOPULAIRE DEPUIS DEHAENE 1^{ER}

Le gouvernement Michel (N-VA-MR-CD&V-Open VLD) termine à la deuxième place derrière le gouvernement Dehaene Ier (1992-1995, associant CVP, PS, SP et PSC) dans le classement des exécutifs les plus contestés.

Le pays a connu l'an dernier 422.249 jours de grève (l'addition des jours de grève de tous les salariés/fonctionnaires en Belgique), a calculé le Centre de recherche et d'information socio-politiques (Crisp). Mais ce chiffre reste loin derrière 2014 (853.355 jours), année où a été mis en place par Charles Michel (MR) un gouvernement marqué à droite.

LE MOTEM POUR LUTTER CONTRE LA FRAUDE SOCIALE

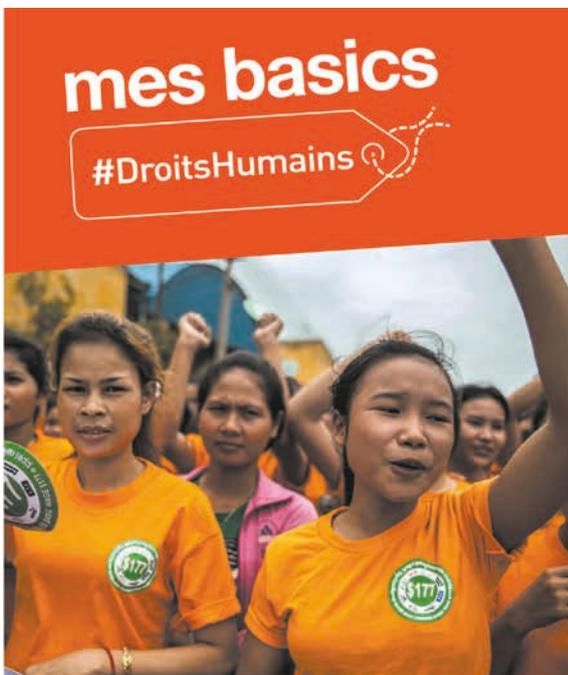
Police, justice et inspection sociale ont signé mardi un accord-cadre ouvrant la voie à des équipes communes d'enquête pour lutter contre la fraude sociale, d'après une information du journal L'Écho, confirmée mercredi par la police fédérale.

Baptisées « Motem » (teams d'enquête multidisciplinaires), ces équipes communes traiteront les dossiers de fraude sociale grave et organisée et pourront être créées dans chaque arrondissement judiciaire. Les dossiers, dont certaines enquêtes sont toujours en cours, concernaient principalement le dumping social et le travail non déclaré. Les arrondissements les plus actifs en la matière sont Anvers, Bruxelles et la Flandre orientale.

Textile

Les « basics » ne sont pas les mêmes pour tous

Ce que l'on appelle les « basics » sur les blogs « mode » et autres canaux où fleurissent les influenceurs en tout genre, ce sont ces vêtements « à avoir », la base, ces jeans et t-shirts pas chers et passe-partout qui vont vous sauver la vie en toutes circonstances. Mais ces « basics » ne sont pas les mêmes pour tout le monde. S'il manque quelques pièces dans notre garde-robe, il manque des droits fondamentaux à ceux et celles qui les fabriquent, partout dans le monde. C'est dans ce contexte que achACT lance sa campagne « Mes basics #DroitsHumains ».



CONTRAINDRE MARQUES ET
ENSEIGNES À RESPECTER LES
DROITS DES TRAVAILLEUSES
QUI FABRIQUENT NOS VÊTEMENTS



On le sait, on le répète : celles et ceux qui fabriquent nos vêtements subissent au quotidien de graves violations de leurs droits. Année après année, achACT continue de taper sur le même clou : il faut que les entreprises et enseignes de mode soient contraintes d'accorder leurs droits à ces travailleurs — qui sont surtout des travailleuses — à travers le monde. Relayer leur message, revendiquer de meilleures conditions de travail pour le secteur de l'habillement, c'est notre responsabilité à toutes et tous.

achACT et ses organisations membres, dont fait partie la FGTB, se mobilisent pour que la Belgique s'engage aux Nations Unies pour un Traité contraignant « Entreprises et Droits de l'Homme » et qu'elle se positionne en faveur du développement de cadres contraignants sur le devoir de vigilance, aux niveaux belge et européen.

L'écran de fumée de la mode

achACT, dans son rapport récent appelé « l'écran de fumée de la mode », dénonce la pratique des « audits sociaux » inefficaces qui protègent les marques plus que les droits des travailleurs. Depuis 30 ans, les marques et les enseignes de mode commanditent en effet ces audits auprès de leurs fournisseurs. Les rapports servent d'écran de fumée aux nombreuses violations des droits humains perpétrées tout au long des filières de production. Le rapport publié par achACT met en perspective une recherche approfondie et des études de cas réalisés par la campagne Vêtements propres (Clean Clothes Campaign). Il se base notamment sur plusieurs accidents mortels qui ont eu lieu dans l'industrie de l'habillement ces dernières années **en dépit d'audits sociaux censés identifier les problèmes de santé et de sécurité au travail.**

Quelques exemples :

- le plus connu : l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh en 2013 qui a fait 1.138 morts et plus de 2.000 blessés ;
- l'incendie de l'usine Ali Entreprises au Pakistan en 2012 qui a fait 300 morts et plus de 50 blessés ;
- l'explosion d'une chaudière en 2017 dans l'usine Multifabs au Bangladesh, tuant et blessant des dizaines de travailleur·euse·s.

30 ANS APRÈS LEUR LANCEMENT, LES INITIATIVES VOLONTAIRES ET D'AUTO-RÉGULATION (RSE) DES MARQUES DÉMONTRENT LEUR ÉCHEC. IL EST TEMPS DE PASSER À AUTRE CHOSE!



IL FAUT UN CADRE CONTRAIGNANT DANS LEQUEL LES DROITS HUMAINS PRÉVALENT SUR LES INTÉRÊTS ÉCONOMIQUES.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES « ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME » (2011) CONSTITUE UNE BASE DE RÉFÉRENCE.

”

Relayer leur message, revendiquer de meilleures conditions de travail pour le secteur de l'habillement, c'est notre responsabilité à toutes et tous.

Autant de preuves que ces audits n'empêchent pas des catastrophes prévisibles de se produire. Ces usines avaient en effet été inspectées par des firmes d'audit social, des rapports d'audits avaient été dressés mais les problèmes n'y étaient pas détectés, ou leur détection n'a donné suite à aucune mise aux normes.

Les sociétés d'audits et les initiatives de mise en conformité sociale « business-driven » comme, SAI, WRAP, FLA et amfori BSCI, n'ont pourtant subi que très peu d'effets négatifs suite à ces graves accidents. L'audit social est et reste un marché très lucratif pour les principales sociétés commerciales qui les réalisent : plusieurs millions de dollars de chiffre d'affaires annuel (pour UL ou RINA par exemple) voire plusieurs milliards de dollars (pour Bureau Veritas, TÜV Rheinland, SGS, ELEVATE). Les problèmes inhérents au système d'audit privé commercial sont nombreux : fraude, corruption, pressions, manque de transparence, peu de moyens dédiés aux visites de terrain, très faible implication des travailleuse-s concernées.

Le système des audits sociaux doit être revu en profondeur. achACT recommande par exemple que les travailleuse-s jouent un rôle central dans les programmes d'audit social et disposent des rapports d'audits les concernant et que les marques et enseignes mettent fin à leurs pratiques d'approvisionnement et d'achat irresponsables qui maintiennent les travailleuse-s dans la pauvreté. Le recours à des audits sociaux ne pourra être réellement efficace que s'il s'inscrit dans un cadre contraignant. Les États doivent obliger les entreprises sous leur juridiction à exercer effectivement un devoir de vigilance en matière de droits humains. ■

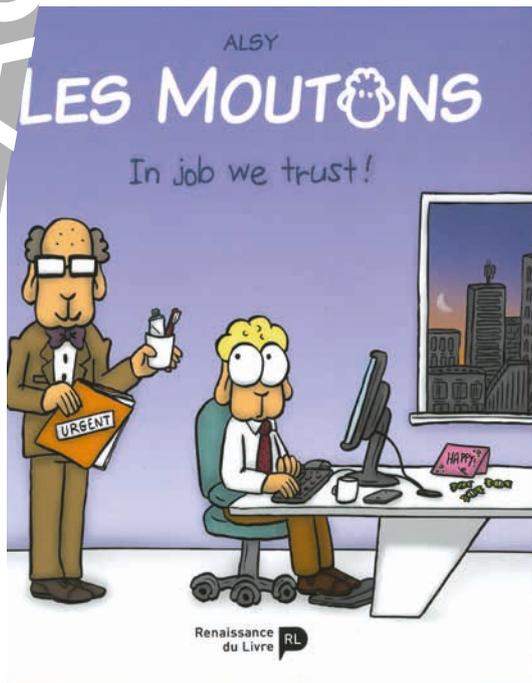
Rana Plaza : plus jamais ça ! Il faut une loi

« Sans se concentrer sur un cadre juridique qui clarifie les règles et les impose à toutes les entreprises, une nouvelle catastrophe, au Bangladesh ou ailleurs dans le monde, n'est pas à exclure. »

C'est pourquoi nous demandons une loi belge qui oblige les entreprises à respecter effectivement les droits humains et l'environnement, tout au long de leurs filières d'approvisionnement internationales ou dans leurs filiales à l'étranger, et qui les rende légalement responsables si elles ne le font pas. Il est par ailleurs essentiel que les personnes qui subissent un impact négatif résultant d'activités d'entreprises ayant un lien belge (même si ces victimes se trouvent hors de Belgique), aient accès à la justice et à une réparation en Belgique. »

Extrait de la lettre adressée par l'ensemble des organisations sociales et syndicales membres d'achACT au monde politique, à lire ici www.achact.be/droitshumains.htm

**REJOIGNEZ-NOUS
POUR AGIR AUX CÔTÉS DES
FEMMES ET DES HOMMES QUI
FABRIQUENT NOS VÊTEMENTS!**



Bulles d'humour

Les moutons sont de retour

Le duo de choc Alsy remet le couvert avec un second album de recueil de leurs strips « Les moutons » qui nous dépeint au vitriol la vie en entreprise. La leur, Belouga, est spécialisée dans la fabrication de tondeuses, mais elle se distingue surtout pour sa gestion « créative » des ressources humaines (ovines en l'occurrence) et particulièrement soucieuse du bien-être des travailleurs.

Le challenge est d'autant plus important que l'entreprise doit s'adapter aux nouvelles technologies et gérer une restructuration (dont l'annonce arrive dans les « divers » de la réunion du management).

Mais pas d'inquiétude : « *La restructuration sera co-construite avec l'ensemble du personnel* ». « *Rien de sera imposé ?* » « *Non. Sauf si vous n'êtes pas d'accord* »...

C'est que qui dit réorganisation, dit changement. Qui dit changement, dit... ?

Un consultant « Supply Chain Business Process Senior Manager » est engagé pour mener à bien cette réorganisation. Il va falloir faire plus (de « money ») avec moins. On passe au « flex office » pour réduire les frais. On met les malades en télétravail occasionnel. On donne des promotions pour motiver le personnel : de simple employé, Eugène devient « Expert Officer » même s'il ne sait pas expert de quoi.



Bref tout le monde va devoir se retrousser les manches. « *Le problème dans le cadre de la restructuration, c'est que certains ne font pas ce qu'ils doivent faire, et que certains font ce qu'ils ne doivent pas faire...* » ■

La suite de ces aventures dans l'album « Les moutons ». Renaissance du Livre. 64 pages. 16 €.

Ces strips sont le fruit de l'imagination fertile des auteurs. Toute ressemblance avec une entreprise existante est purement fortuite.





Ça va, le boulot ?

Notre époque voit l'évolution des modes de travail, la digitalisation, la robotisation, les plateformes, les nouveaux statuts, autant d'éléments qui doivent être analysés et pour lesquels nous devons impérativement nous préparer.

Dans la continuité de nos précédentes enquêtes « Technostress » (2013) et « Modern Times » (2014 et 2017), **la FGTB lance une 3^e enquête Modern Times** sur la sécurité au travail, la santé et le bien-être, la mobilité, le niveau salarial, les nouvelles formes d'organisation du travail, les formations, etc.

Les données que nous aurons recueillies nous serviront pour tracer l'évolution depuis 2014 et agir.

Répondez au questionnaire ici
👉 www.fgtb.be/-/modern-times-iii

Index d'octobre

L'inflation à 0,48 % Bonne ou mauvaise nouvelle ?



Le prix des maisons de repos a explosé en Wallonie

La Fédération des CPAS a réalisé une analyse inédite de l'évolution du prix de base en Wallonie sur 20 ans, de 1998 à 2018. Il en ressort que le prix des maisons de repos a explosé en Wallonie.

Au cours des 5 dernières années, la hausse nominale des prix en maison de repos a été de 26,4 % en moyenne et atteint même 32,1 % dans le secteur privé. C'est nettement plus que l'inflation (8 %) pour la même période.

Ce phénomène constitue un défi pour l'accessibilité des maisons de repos et pourrait poser problème pour les finances locales via l'aide sociale octroyée aux résidents ne pouvant faire face à leur facture.

Selon la fédération des CPAS il existe différentes pistes pour y répondre :

- développer en suffisance des services à domicile et les formules d'accueil alternatif ;
- relever les pensions minimales et de l'APA (allocation d'aide aux personnes âgées) ;
- soutenir l'essor de maisons de repos publiques et moins onéreuses.

À défaut d'une réponse appropriée, cette accessibilité serait amoindrie. En particulier, la maison de repos pourrait devenir un produit de luxe pour tous, et davantage encore pour les plus précaires.

Indice des prix à la consommation	108,33
Indice santé	108,98
Indice santé lissé	106,75

En octobre 2019, l'indice des prix à la consommation est en hausse de 0,36 % par rapport à septembre 2019. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 0,48 %.

Bonne ou mauvaise nouvelle ?

On pourrait a priori considérer comme une bonne nouvelle le fait que les prix n'augmentent pas ou peu, d'autant que ce sont les prix des loyers et de l'énergie par rapport à l'année passée qui expliquent le faible taux d'inflation. Mais une inflation trop basse et en baisse continue a aussi ses inconvénients surtout si la baisse se poursuit et que l'on tombe dans la déflation.

En cas de déflation négative, en effet :

- les citoyens reportent leurs achats ou investissements car ils s'attendent à une chute des prix. L'effet est négatif sur la demande ;
- les investisseurs reportent leurs investissements par crainte d'une dépréciation rapide de leurs actifs ;
- les citoyens augmentent leur taux d'épargne (partie économisée de leurs revenus), car les biens achetés aujourd'hui perdent rapidement de la valeur. L'argent est retiré des circuits de l'économie ;
- les entreprises constatent une baisse de leur chiffre d'affaires, afin de la maintenir, elles baissent leurs prix et renforcent ainsi l'effet déflationniste négatif.

Tous ces facteurs combinés ont un impact négatif sur la croissance économique, l'emploi et l'évolution des salaires.

De plus, il devient plus difficile de rembourser les dettes : l'inflation fait baisser la valeur de la dette à rembourser. Si l'inflation est nulle ou négative (déflation), vous payez un taux d'intérêt réel sur votre dette supérieur à celui d'une inflation élevée. Cela s'applique certainement aux gouvernements, mais aussi aux entreprises et aux consommateurs.

La faible croissance des salaires est une cause importante de la faible inflation actuelle. L'inflation est en baisse partout en Europe (malgré un taux d'intérêt nul), mais en Belgique, elle est plus prononcée. ■

La cohabitation légale

Pas de maire ? Pensez au notaire

Avec 38.921 nouvelles déclarations de cohabitation en 2018 pour 25.852 déclarations de cessations contre 45.059 mariages et 23.135 divorces, on peut dire que la cohabitation légale est assez en vogue et pas plus risquée pour ce qui est de la stabilité des couples. La durée moyenne de cohabitation est de 4 ans et demi mais dans la moitié des cas la cessation est due à un mariage. Même légale, la cohabitation n'ouvre pas les mêmes droits que le mariage. Les choses se gâtent surtout en cas de décès d'un partenaire.

À défaut de « passer devant le maire », pensez à faire appel au notaire.



La vie en couple

Chômage

C'est la réglementation du chômage qui fait le moins de différences : l'ONEM a tendance à qualifier les personnes qui sont domiciliées à la même adresse comme des familles, même si elles n'ont aucun lien. Tout le monde qui cohabite, avec un revenu, marié ou pas, cohabitant légal ou non est cohabitant.

Le fisc

Le fisc est aussi « progressiste ». Si les cohabitants légaux sont imposés distinctement (un seul pourra déclarer d'éventuels enfants à charge) la première année qui suit la déclaration de cohabitation, ils sont considérés comme un couple marié l'année suivante et doivent remplir une déclaration commune. Mais si l'un n'a pas de revenu, il ne peut pas pour autant être déclaré comme personne à charge. En compensation, le quotient conjugal qui permet d'attribuer 30 % du revenu d'un partenaire à l'autre qui n'en a pas ou peu avec un montant maximum de 10.940 € (exercice d'imposition 2020, revenus 2019).est applicable.

Pension

Les cohabitants légaux ont leur propre pension. Il n'y a pas de « pension ménage » pour eux.

En cas de décès

Pension de survie

En cas de décès de l'un des partenaires, le survivant n'a pas droit à une pension de survie. Pas de pension de survie non plus si le couple s'est marié depuis moins d'un an à la date du décès sauf (c'est la jurisprudence) si la cohabitation légale préexistait avant le mariage.

Pension complémentaire

La cohabitation légale n'ouvre en principe pas de droit sur la pension complémentaire du partenaire mais si le contrat comporte une assurance décès, le titulaire de la pension complémentaire peut désigner un ou des bénéficiaires.

La maison

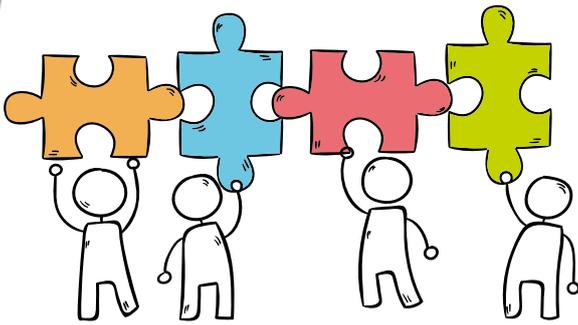
Sauf dispositions testamentaires et sous réserve du respect des droits des héritiers (parts réservataires), le cohabitant légal survivant qui n'est pas copropriétaire n'hérite pas de la moitié de la maison de son partenaire mais bénéficie de l'usufruit de la maison « familiale » jusqu'à la fin de sa vie. Un testament ou une donation antérieure peuvent cependant changer la donne et laisser le partenaire survivant sur le carreau.

Accidents du travail et maladies professionnelles

Les cohabitants légaux dont le partenaire est décédé suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle n'ont pas droit à la rente viagère dans le cadre de l'assurance contre les risques professionnels.

Mais... il est possible d'y remédier en concluant devant notaire une convention sous forme d'acte authentique prévoyant expressément un devoir de secours entre les cohabitants avec des obligations financières. Celles-ci doivent persister même après une rupture éventuelle de la cohabitation. ■

Les convergences de luttes comme réponse aux urgences sociales et environnementales



Le 17 octobre dernier, c'était l'affluence des grands jours à la Maison des Huit Heures de la Place Fontainas pour le dernier Conseil syndical de l'année organisé par l'École syndicale de Bruxelles. Et pour cause : les militants de la FGTB Bruxelles ont abordé la question des alliances progressistes avec les autres forces de progrès social, qu'elles soient associatives, mutuellistes ou citoyennes. Depuis toujours liées au mouvement syndical, ces alliances sont en effet aujourd'hui plus que jamais nécessaires.

Un nouveau pacte social s'impose !

Le premier intervenant, Edouard Delruelle, est venu présenter le *Manifeste pour un Nouveau Pacte Social et Écologique*, appel lancé avant les élections fédérales par des personnalités syndicales, mutuellistes, associatives et académiques. Selon le philosophe, face à l'offensive néolibérale, nous sommes confrontés à un véritable choix de civilisation. Deux solutions diamétralement opposées sont sur la table : la fuite en avant avec la persistance de politiques de droites antisociales ou la conclusion d'un nouveau Pacte, à l'instar de celui conclu en 1944 et qui a abouti à la création de notre modèle social et de la Sécurité Sociale. Par ailleurs, urgence climatique oblige, ce nouveau pacte devra comporter un équilibre fort entre engagements sociaux et écologiques.

L'objectif affiché de ce nouveau pacte reste la « démarchandisation » de toutes les activités et ressources qui permettent une vie digne pour l'ensemble des citoyens. Une démarchandisation qui sonne comme un impératif mais qui n'atteindra son but que si nous parvenons à faire converger les luttes sociales, environnementales, féministes et antiracistes.

Ensemble, on est plus forts !

Afin d'envisager les convergences existantes et possibles, la deuxième partie des débats a réuni des représentants de différents mouvements de la société civile. Les échanges avec la salle s'entamaient autour d'un panel réunissant Briec Wathelet (Campagne Tam Tam), Arno Kempynck (Hart Boven Hard), Dave Van Meel (Coalition Climat), Mathieu Bietlot (Actrices et Acteurs des Temps Présents), Ellen Verryt et Zoé Maus (Collecti-e-f 8 maars).

Les différents intervenants convergeaient pour constater que les mesures du Gouvernement Michel (saut d'index, réforme des pensions, coupures budgétaires dans la santé, etc.) sont issues d'une seule et même idéologie destructrice. Et qu'il convenait de dénoncer, résister et lutter ensemble pour plus de justice sociale et environnementale. Mais qu'il était pour cela nécessaire de faire front et de dépasser les clivages qui peuvent exister entre les divers mouvements de lutte et de résistance. L'occasion également pour Estelle Ceulemans, Secrétaire générale de la FGTB Bruxelles, de marteler la position de la FGTB sur la nécessité notamment d'allier impératifs sociaux et transition écologique, sans quoi les enjeux climatiques, d'énergie ou de mobilité risquent de peser encore davantage sur les épaules des plus faibles et des travailleurs.

”

Un « nous » progressiste est possible et plus que jamais indispensable.

Les prises de parole de délégués furent nombreuses et interpellantes... mais toujours en faveur d'engagements communs pour relever les défis sociaux, environnementaux et d'égalité femme-homme. Le dialogue avec les représentants des différents mouvements sociaux a permis de démontrer qu'une large coalition et donc qu'un « nous » progressiste est possible et plus que jamais indispensable.

Mais qu'il nous faut aussi, sans cesse, combattre les idées reçues et démontrer qu'il existe réellement des alternatives à l'exploitation par les systèmes capitalistes de l'homme et de la planète. À côté de nos propres actions et de luttes syndicales, il est indispensable de continuer d'informer, de discuter, d'échanger, ... avec les autres organisations dites de la société civile ou les autres mouvements sociaux. Bref, de démocratiser les savoirs. Ce qui démontre à nouveau l'importance de moments de rencontre et de débats entre et avec les militants de la FGTB Bruxelles dans le cadre de nos Conseils syndicaux. ■

Discrimination

La discrimination
nuit à la solidarité

Les discours politiques extrêmes et stigmatisant une partie de nos concitoyens ont des répercussions sur le monde du travail. La discrimination, sous toutes ses formes, n'est malheureusement pas un phénomène marginal, mais un problème social important qui mérite notre attention, et qu'il faut enrayer. Sur le marché du logement, lors du recrutement, sur le lieu de travail... Des gens sont discriminés pour toutes les raisons possibles : origine, religion, orientation sexuelle, handicap, âge, sexe et bien plus encore.

Le syndicat a ici un rôle essentiel à jouer. Même si l'employeur a une responsabilité majeure dans la lutte contre la discrimination dans son entreprise, le syndicat doit défendre la valeur centrale de la solidarité. C'est ce dont nous parlerons dans ce dossier.

Que pouvez-vous faire en tant que délégué pour améliorer la diversité ?

Plus de diversité sur le lieu de travail

La diversité se présente sous de nombreuses formes : différences de sexe, d'âge, d'origine, de culture et de santé, pour ne citer que quelques exemples. La diversité est un fait : dans la société et sur le lieu de travail. Les deux deviennent de plus en plus diversifiés et continueront de l'être. Et cela doit se refléter dans chaque lieu de travail. En tant que délégué, vous pouvez inscrire cela à l'ordre du jour de la concertation sociale. Une première étape consiste à demander des chiffres sur la diversité dans votre entreprise.

On doit apprendre à vivre avec la diversité

Les travailleurs doivent pouvoir collaborer avec tous leurs collègues, même s'ils sont très différents. Les dirigeants doivent être capables de gérer ces lieux de travail diversifiés. C'est pourquoi il est important que chacun reçoive une formation et un soutien pour apprendre à gérer la diversité.

Travailler sur une vraie politique de diversité

Recruter des employés en fonction de leurs compétences est un bon début. Mais même après le recrutement, nous devons travailler sur l'égalité des chances pour tous. Tous les employés ont droit à un bon accueil, à un travail pratique, à une formation et à des opportunités de promotion. C'est pourquoi la diversité doit être un élément permanent du dialogue social. C'est la première étape dans l'élaboration d'une véritable politique de la diversité.

Contact « Diversité » | FGTB Bruxelles Rue de Suède 45, 1060 Saint-Gilles • diversite.bruxelles@fgtb.be
Cellule Lutte Contre les Discriminations | FGTB Wallonne Rue de Namur 47, 5000 Beez •
 Tél. 081 26 51 56 • clcd@cepag.be



Il va sans dire que lorsque nous parlons de travailleurs, il y a lieu d'entendre « travailleuses et travailleurs », belges ou de nationalité étrangère !

La campagne « Couleurs Travailleurs », que nous menons depuis plusieurs années chez les Métallos le rappelle à l'envi : Ni hommes, ni femmes, ni blancs ni noirs, ni jeunes ni vieux, ni homos, ni hétéros, TOUS TRAVAILLEURS !

CG AROP

L'origine ou le handicap interviennent trop souvent

Le secteur des « entreprises de travail adapté » est très diversifié. Un certain nombre d'entreprises sont issues du secteur privé, d'autres du secteur social. Le décret flamand de 2013 sur les ETA a mis dans le même panier les entreprises d'intégration sociale et les entreprises de travail adapté, sans accorder beaucoup d'attention aux caractéristiques spécifiques de chaque sous-groupe. Mais il y a de grandes différences de productivité et de profil des travailleurs de ces secteurs.

Nous avons rencontré Willy Wanten et Stéphane De Maeyer. Willy travaille chez AROP à Wilrijk depuis 40 ans. Il est membre du conseil d'entreprise, du CPPT et de la délégation syndicale pour la Centrale Générale FGTB. Stéphane est secrétaire de la CG Anvers et responsable du secteur.

Sonnette d'alarme

Les deux hommes tirent la sonnette d'alarme au sujet des soi-disant départements de travail adapté. Ce sont des versions plus petites des entreprises de travail adapté, mais au sein de sociétés commerciales. Cela tend à couper les liens avec la véritable économie sociale.

Willy : « Je fais toujours mon travail syndical avec conviction, mais je dois admettre que le changement de contexte rend parfois la tâche difficile. Les nombreux changements intervenus dans le secteur et dans notre société ont surtout servi le profit. Les travailleurs particulièrement vulnérables de ce secteur en paient le prix.

L'enquête de satisfaction annuelle a montré que les conditions de travail et l'atmosphère de travail se sont fortement détériorées. Les chefs d'atelier « implorent » souvent sous la charge de travail, avec toutes les conséquences que cela entraîne pour leurs collaborateurs. Il était grand temps d'agir et de mettre sur pied un plan d'action.

Au début de 2018, en accord avec notre secrétaire et avec le soutien du conseiller diversité de la FGTB, nous avons pris l'initiative d'interroger les travailleurs. On a pu convaincre l'employeur et l'autre syndicat à adhérer à l'initiative. Nous avons utilisé le questionnaire officiel du SPF Travail sur le travail faisable, bien qu'il ait fallu le simplifier considérablement pour en faire un questionnaire sur mesure pour nos travailleurs. Trois groupes de discussion ont également été mis en place

et interrogés sur cinq thèmes problématiques. Cela a clairement mis en évidence deux points d'attention et d'action: lutter contre l'intimidation et traiter le manque de respect mutuel. Dans les deux cas, 'origine' ou 'handicap' semblait jouer trop souvent. »

Convaincre l'employeur

Stéphane : « Ce n'est pas surprenant. Le fameux 'décret sur le travail adapté' combinait simplement les anciens emplois sociaux et les ateliers protégés. Cependant, le profil des employés des deux sous-groupes est très différent. Sur les emplois d'intégration sociale, il y avait principalement des personnes qui, pour diverses raisons, par exemple des antécédents de toxicomanie ou des compétences linguistiques médiocres, ne pouvaient pas ou ne pouvaient plus accéder au marché du travail 'normal'. Les ateliers protégés concernaient principalement des personnes qui, en raison d'un handicap physique ou mental, étaient incapables de trouver du travail.

Les travailleurs ne font pas toujours dans la nuance et s'expriment parfois en conséquence. En principe, ces groupes peuvent bien travailler ensemble. Mais une charge de travail considérablement accrue conjuguée à une énorme flexibilité, cela a néanmoins conduit à des tensions qui étaient prévisibles.

Il va sans dire que la responsabilité de l'employeur est d'assurer de bonnes conditions de travail. Mais, en tant que syndicat, nous avons le devoir moral d'encourager cela. Après tout, l'une de nos valeurs fondamentales est la 'solidarité' et la discrimination implique l'inverse. Si nous ne prêtons pas attention à cela, nous sapons nos propres valeurs et notre raison d'être.

En ce qui concerne l'employeur, nous devons admettre honnêtement que nous avons dû le tirer dans cette histoire. Mais nous avons réussi et espérons que l'avenir montrera que cela en valait la peine. »

Action

À l'heure actuelle, trois points d'action concrets sont sur la table à AROP à Wilrijk.

Stéphane : « Dans un premier temps, nous souhaitons mettre à jour la charte de la diversité et la rendre plus de visibilité. Ainsi, chacun est conscient de ce que l'on peut et de ce que l'on ne peut pas faire. Ensuite, nous souhaitons élargir les initiatives de formation destinées aux travailleurs sur la diversité de un à trois modules de formation. Le troisième point concerne l'élaboration d'une procédure précisant la manière dont il faut agir en cas de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. »

Enfin, Willy a un véritable rêve : « Sur mesure pour les entreprises de travail adapté, j'aimerais que l'on mène des enquêtes sur la faisabilité du travail. De cette manière, nous aurions une vue d'ensemble des problèmes de l'ensemble du secteur et nous pourrions également appliquer les solutions à l'ensemble du secteur.

Autre point d'attention : mettre un terme à la création de 'départements de travail adapté', qui sont entièrement entre les mains d'entreprises privées. Coca-Cola est l'une des sociétés qui envisagent de le faire. Le problème est que cela coupe complètement les liens avec les vraies entreprises de travail adapté. Nous craignons que le cadre approprié pour les travailleurs, souvent issus de groupes vulnérables, ne soit en voie de disparition et que la porte soit largement ouverte à la fraude en matière de subventions.

Je compte sur le soutien total de Stéphane à la fois pour l'enquête menée dans l'ensemble du secteur et pour les problèmes des départements de travail adapté (rires).»

Conseils de Willy & Stéphane

- Utilisez le «questionnaire de faisabilité neutre du SPF Travail pour mieux comprendre les problèmes de votre entreprise.
- Si nécessaire, demandez conseil et soutien aux conseillers diversité de la FGTB. Ils ont une riche expérience. Ils peuvent également vous aider à élaborer un plan d'action adapté à l'entreprise.
- Veillez à l'anonymat des travailleurs lorsque vous organisez une enquête.
- Convaincre l'employeur de sa responsabilité et du résultat gagnant-gagnant. Les travailleurs motivés sont non seulement plus heureux mais également plus productifs et plus créatifs.

Les discriminations qui ont du bon

En principe tout démocrate, même pas nécessairement progressiste, est partisan de l'égalité entre les personnes, donc contraire aux discriminations. Pourtant... il y a des discriminations qui ont du bon. Ce sont les « discriminations positives » qui visent justement à rétablir une égalité, là où elle fait défaut. Mais il y a aussi des égalités qui sont discriminantes justement parce qu'elles ne tiennent pas compte d'une inégalité préexistante.

Handicap

Outre l'interdiction de faire des discriminations à l'embauche pour les entreprises privées ou la fonction publique, les services publics wallons ont l'obligation d'employer 2,5 % de personnes handicapées. Les Communes, Provinces, Centres Publics d'Action Sociale (CPAS) et Associations de services publics sont concernés par le même taux, soit 2,5 % de leur effectif.

L'âge

En vertu de la convention collective 104, destinée à favoriser l'emploi ou le maintien à l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus, chaque entreprise occupant plus de 20 travailleurs doit rédiger un plan pour l'emploi reprenant une ou plusieurs mesures en faveur de ces travailleurs. Cela peut concerner l'engagement, la formation, la promotion, l'adaptation de la fonction, du temps ou des conditions de travail... Ou encore la reconnaissance des compétences acquises. La latitude consentie par cette CCT fait qu'elle reste souvent fort théorique voire lettre morte.

Les « groupes cibles »

Pour faciliter l'emploi de certaines catégories de travailleurs qui éprouvent des difficultés à trouver du travail, les employeurs peuvent bénéficier de réductions de cotisations sociales ciblées. Ces « cibles » sont notamment :

- les travailleurs âgés ;
- les jeunes travailleurs ;
- les premiers engagements par de nouveaux employeurs ;
- les demandeurs d'emploi de longue durée, répartis en trois catégories :
 - les plans Activa,
 - les programmes de transition professionnelle,
 - l'économie sociale d'insertion (article 60).

Le genre

Comme en politique où la loi impose un quota de femmes sur les listes électorales, en vertu de la Loi Quota entrée en vigueur le 28 juillet 2011, les entreprises belges cotées en bourse, les entreprises publiques autonomes et la Loterie Nationale ne peuvent pas compter plus de deux tiers d'administrateur-trice-s du même sexe. Le nombre de femmes au sein des conseils d'administration a ainsi triplé entre 2008 et 2017 mais un tiers des sociétés étudiées par le Centre pour l'égalité H/F ne répondent cependant toujours pas aux exigences fixées par la loi.

Quand l'égalité est inégalitaire

Selon une étude française (Insee), applicable chez nous, l'espérance de vie à 35 ans d'un homme cadre est de 84 ans, contre 77,6 ans pour un ouvrier, soit plus de six ans d'écart. L'espérance de vie à 35 ans d'une femme cadre est de 53 ans contre 49,8 ans pour une ouvrière, soit trois années de différence. Fixer pour tous l'âge de la retraite à 65, 66 en 2025 ou 67 ans en 2030 consiste donc à renforcer cette inégalité quant à la durée dont les hommes ou les femmes vont bénéficier de la retraite pour une carrière égale. D'où l'importance de définir des critères de pénibilité au travail permettant d'anticiper la retraite et rétablir ainsi une certaine égalité.

Les Bruxellois sont-ils tous égaux face à l'emploi ?

Dans le cadre de sa campagne « Pour un travail juste, pas juste un travail », la FGTB Bruxelles a réalisé en mars dernier un premier monitoring bruxellois des inégalités au travail. Et les constats sont sans appel : les personnes d'origine étrangère rencontrent plus de difficulté à insérer le marché du travail et ne se voient pas offrir les mêmes perspectives de carrière que les personnes d'origine belge.

Or, Bruxelles est la Ville la plus cosmopolite d'Europe. 73 % de sa population est d'origine étrangère : une population d'origine étrangère majoritairement originaire d'Europe (43 %) du Maghreb (26 %) et d'Afrique subsaharienne (9 %). À titre de comparaison, la commune d'Anvers atteignait une proportion d'habitants d'origine étrangère de 48,1 % en 2016.

Pour la région bruxelloise ce brassage représente tant un véritable défi en matière d'intégration et de compréhension mutuelle qu'une plus-value indiscutable. Pourtant, force est de constater que les inégalités sur le marché du travail continuent de toucher plus spécifiquement certaines franges de la population bruxelloise. Les principaux constats tirés du Monitoring bruxellois des inégalités au travail réalisé par la FGTB Bruxelles sur base des données récoltées par Unia et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sont sans appel :

- **Le taux de chômage des personnes d'origine étrangère est globalement plus élevé que celui des personnes d'origines belges.** À titre d'illustration, le taux de chômage des personnes originaires d'Afrique subsaharienne et des personnes d'origine maghrébine est respectivement 2,7 et 2,8 fois plus élevés que celui des personnes d'origine belge ;
- **À niveau d'éducation équivalent, les écarts de taux d'emploi restent très larges entre personnes d'origine belge et non belge.** Principalement à haut niveau d'éducation ;
- **Les personnes d'origine étrangère travaillent en général dans des secteurs offrant des bas salaires et moins de sécurité d'emploi ;**
- **Les travailleurs d'origine étrangère** (en particulier du Maghreb et d'Afrique subsaharienne) **sont bien plus souvent occupés sous contrat intérimaire** que les travailleurs d'origine belge ;
- **Les emplois de qualité**, mieux payés et plus stables, **ont tendance à être réservés aux personnes d'origine belge ;**

- **Certains groupes d'origine étrangère**, surtout maghrébine, **sont bien représentés dans le secteur public à Bruxelles mais s'y retrouvent sous-représentés dans les contrats statutaires**, de meilleure qualité (Maghrébins : 18 % ; Africains subsahariens : 11 % ; Belges : 51 %) ;
- **Les femmes subissent une double peine** : pour les plus faiblement qualifiés, **le taux d'emploi des hommes est toujours plus élevé que celui des femmes**, quelle que soit l'origine. Par ailleurs, **les femmes ont également moins de chances d'accéder à un emploi de qualité.**

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation défavorable des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail bruxellois :

1. Premièrement, **les personnes d'origine étrangère sont victimes d'inégalités structurelles** dans d'autres domaines que l'emploi, tels que la santé, le logement et l'enseignement, ce qui complique leur insertion dans le marché du travail.
2. **Ces inégalités structurelles ont tendance à se reproduire de génération en génération.**
3. À ces difficultés s'ajoute **la discrimination**, basée sur des stéréotypes irrationnels liés à l'origine.

Les inégalités et les discriminations divisent le monde du travail et le déforcent dans ses luttes sociales. La FGTB défend l'égalité et la solidarité entre toutes les travailleuses et tous les travailleurs quels que soient leur âge, leur genre, leur origine, leur état de santé, leur orientation sexuelle... Dans cet objectif, la FGTB Bruxelles a formé et outillé près de 400 délégués syndicaux en 2018 pour agir concrètement dans les entreprises. En 10 ans, elle a également contribué à l'élaboration et au suivi de plus de 190 plans diversité en entreprise à Bruxelles.



184

AVEC 184 NATIONALITÉS DIFFÉRENTES, BRUXELLES EST LA VILLE LA PLUS COSMOPOLITE D'EUROPE. MAIS LES BRUXELLOIS NE SONT PAS ÉGAUX FACE À L'EMPLOI.

ET SI LA DIVERSITÉ DEVENAIT LA VÉRITABLE FORCE DE NOTRE RÉGION ?

POUR UN TRAVAIL JUSTE

FGTB-ABVV
Fédération des travailleurs
FGTB/BRUXELLES2020.BE

Retrouvez les résultats complets du monitoring des inégalités au travail et les revendications de la FGTB Bruxelles sur le site www.fgtbb Bruxelles2020.be

Homophobie

Insultes ? Mauvaises blagues ? Harcèlement ? Il est temps d'en finir !

L'orientation sexuelle est évidemment un critère de discrimination encore courant sur le lieu de travail. De la blague douteuse à l'exclusion, il n'y a qu'un pas, et il est temps de mettre un terme à ces pratiques.

Le CEPAG publiait une brochure à ce sujet en 2016, où il était mentionné que la discrimination envers les personnes homosexuelles prenait diverses formes : insultes ou « blagues » douteuses, harcèlement, refus d'embauche ou d'avancement, déni de droits et d'avantages extralégaux couramment octroyés aux couples hétérosexuels, voire licenciement lorsque l'homosexualité est apprise par l'employeur, exclusion des cercles de sociabilité, mauvaises évaluations, ou encore exclusion des structures d'autorité et de pouvoir.

➔ www.cepag.be/publications/brochures/2016/non-homophobie-au-travail-lutter-ensemble-contre-discriminations

”

C'est clair : on ne peut parler de l'acceptation des personnes LGBT qu'avec des pincettes. Il subsiste une tendance récurrente de négativité à l'égard des personnes LGBT.

Unia

En règle générale, en Belgique, les plaintes vis-à-vis d'attitudes négatives envers les personnes LGBT+ sont en hausse, comme en atteste Unia (l'organisme public de lutte contre le racisme et les discriminations). « En 2018 nous avons ouvert 125 dossiers. Il s'agit d'une hausse de 38 % par rapport aux cinq années précédentes.

Le tabou vis-à-vis des personnes homosexuelles est en train de tomber progressivement — les couples d'hommes et de femmes sont plus visibles dans les rues — mais cela ne signifie pas que les agressions à l'encontre des LGBT ont disparu », constate Patrick Charlier, directeur d'Unia. Ce chiffre ne révèle qu'une petite partie de la réalité car des victimes décident parfois de ne pas en parler. Face à ce constat, Unia appelle chacun à signaler les faits homophobes, quelle que soit leur gravité.



Il faut écouter et être empathique

Nous avons reçu le témoignage d'un délégué, qui a dû, au sein de son entreprise, gérer un cas grave d'homophobie et de harcèlement, au point que le travailleur s'en rende malade. Pour des raisons de confidentialité, nous respecterons l'anonymat de l'ensemble des protagonistes.

« Ce travailleur s'est confié à moi sur son absence et sa maladie. Il s'agissait réellement de confidences. Il m'a expliqué qu'il était homosexuel, qu'il avait un conjoint, mais que personne, pas même sa famille proche, n'était au courant. Par une série de recoupements, son manager l'avait pourtant appris. Des pressions ont été exercées sur le travailleur, au point d'arriver à un chantage sur son homosexualité. Le manager menaçant de révéler la vérité sur sa situation familiale... L'histoire prend un angle particulier quand on comprend que les deux protagonistes appartiennent à une communauté religieuse où l'homosexualité n'est pas toujours acceptée, et donc la pression était d'autant plus grande. »

La situation étant devenue intenable, et le dialogue impossible, le travailleur est tombé malade. Il a songé à démissionner. Grâce à un travail syndical efficace et discret, des solutions ont toutefois pu être trouvées. « Nous avons suivi la démarche préconisée par UNIA, à savoir de consulter un conseiller en diversité, qui nous a accompagnés. Nous ne voulions pas 'faire sortir' le travailleur, pour qu'il se retrouve sans rien, alors que rien n'était de sa faute. Mais nous avons réussi à convaincre la direction de changer ce travailleur de service. Il exerce aujourd'hui son métier dans une autre antenne de l'entreprise. Il est heureux dans sa vie privée comme professionnelle. »

Et notre délégué de conclure : « Peu importe de quel syndicat on est, l'important est de consulter un conseiller en diversité, qui connaît très bien ces matières délicates. On peut s'adresser à UNIA si nécessaire. Il faut être à l'écoute de ces travailleurs, et utiliser notre empathie, pour comprendre ce qu'ils vivent. C'est notre rôle de délégué : être là pour tous. »

Que faire en cas de discriminations ou d'actes homophobes ?

La loi du 10 mai 2007 permet, notamment, de combattre les discriminations basées sur l'orientation sexuelle. De nombreux domaines sont concernés, et les relations au travail sont aussi visées par la loi (embauche, promotion, licenciement...). Les personnes qui se considèrent victimes de discrimination peuvent solliciter le soutien de leur syndicat et/ou des institutions compétentes comme UNIA.

S'informer et témoigner d'un cas de discrimination
➔ www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/orientation-sexuelle

Wallonie

Emplois « en pénurie sous la loupe

Le 9 septembre dernier, le nouveau gouvernement wallon présentait la Déclaration de politique régionale, son programme pour les 5 années à venir. Si la lutte contre les discriminations figure en bonne place dans les priorités et est déclinée via plusieurs mesures concrètes, la place disproportionnée donnée à la thématique des « emplois en pénurie » laisse craindre des dérives. Car les dossiers « lutte contre les discriminations » et « pénuries d'emploi » ne sont pas sans lien.

La lutte contre les discriminations en Wallonie

Le texte gouvernemental prévoit de lutter contre différentes formes de discriminations : à l'embauche, au logement, mais aussi dans l'accès aux soins de santé, contre les personnes en situation de handicap, les femmes, les personnes étrangères ou d'origine étrangère, les LGBTQI+...

Pour certaines de ces discriminations, la Déclaration gouvernementale prévoit des mesures très concrètes comme l'inscription, dans la loi, des « tests de situation » par lesquels on peut vérifier si des suspicions de discriminations sont réelles. Concrètement, un test de situation consiste à se faire passer auprès d'un employeur soupçonné pour un candidat se présentant pour un emploi ou encore pour un client discriminant dans le cadre de l'intérim ou des titres-services.

Cette mesure, utilisée depuis de nombreuses années par des associations de lutte contre les discriminations, faisait partie des revendications de la FGTB wallonne. Elle aura bientôt, comme à Bruxelles depuis 2018, un véritable cadre légal.



Vous avez dit « en pénurie »... Vraiment ?

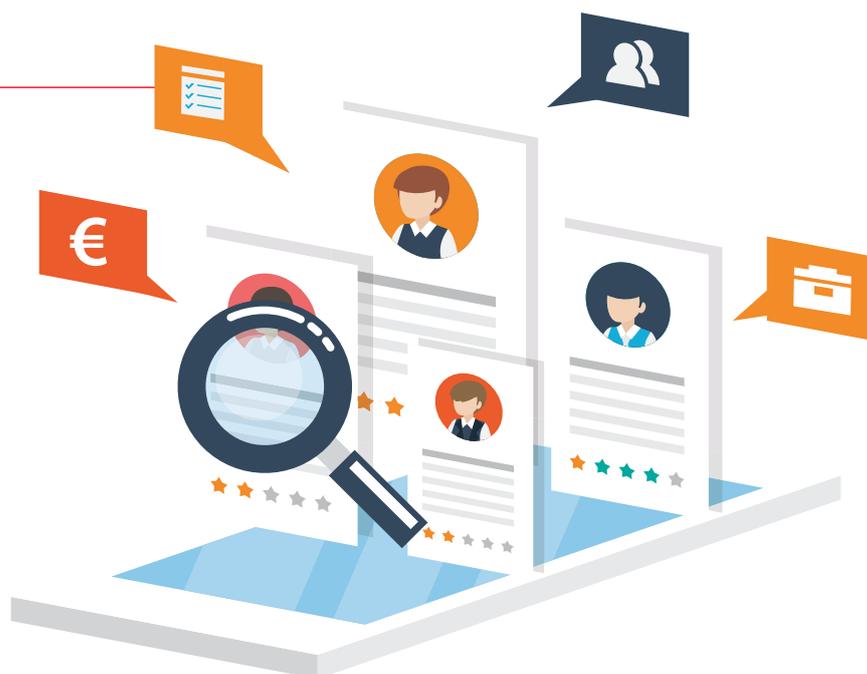
Si l'on retrouve 18 fois les termes « discrimination » ou « discriminé » dans la Déclaration de politique régionale, une thématique revient encore plus souvent : les « métiers en pénurie ». On la retrouve pas moins de 24 fois !

Centrer la politique de l'emploi sur cette notion revient à partir du postulat simpliste que si des offres d'emplois restent non pourvues, c'est parce que les chômeuses et chômeurs ne sont pas assez motivés ou formés pour les accepter. Le discours est facile et semble « de bon sens »... Mais ce n'est pas si simple !

En 2017, la Cellule de Lutte Contre Les Discriminations (la CLCD, créée en 2008 par le CEPAG et la FGTB wallonne) a démontré dans une étude que la réalité est plus complexe. Certes, les emplois dits « en pénurie » existent. Mais ils sont en partie une construction patronale due aux critères retenus pour déclarer qu'une fonction est critique ou qu'un métier est en pénurie.

La CLCD a en effet passé au crible 1.575 offres d'emploi portant sur une dizaine de métiers officiellement déclarés en pénurie : boucher, technicien chauffagiste, tuyautier industriel, mécanicien en génie civil, électromécanicien, dessinateur de la construction, conducteur de travaux, chef de chantier, délégué commercial en biens d'équipement professionnels et aide ménager.

Dans un deuxième temps, ces offres ont été analysées en fonction de 8 critères d'exigence demandés par les employeurs : l'expérience professionnelle, le permis de conduire ou le véhicule personnel, le type de contrat



ou le régime de travail, le diplôme, l'agrément, les plans d'embauche, l'obligation de postuler seulement via courrier électronique et le cumul des critères discriminants. Résultat ? Tous les métiers étudiés étaient concernés par (au moins) trois critères.

Et, dans de nombreux cas, les exigences des employeurs (en matière d'expérience, de diplômes, de permis de conduire et de véhicule...) semblaient totalement disproportionnées au regard de l'offre d'emploi et des compétences réellement requises. En d'autres mots, les pénuries d'emploi sont parfois entretenues par... les employeurs eux-mêmes !

Enfin, ces attentes patronales démesurées n'ont pas pour seule conséquence de créer artificiellement des pénuries. Elles renforcent également les discriminations dont certaines et certains sont victimes sur le marché de l'emploi en raison de leur niveau de formation, de leur âge, de leur accès à la mobilité...

Un incitant financier public ?

Le gouvernement envisage de créer un incitant financier promérité à l'issue d'une période continue d'un an dans l'exercice d'un emploi en pénurie... Un non-sens ! Si le métier est réellement en pénurie, pourquoi les employeurs n'améliorent-ils pas le salaire et les conditions de travail pour le rendre plus attractif ?

Actuellement, c'est même tout l'inverse qui se produit. L'étude de la CLCD a en effet montré que, dans 8 des 10 métiers étudiés, plus de la moitié des offres d'emploi étudiées concernaient des contrats précaires (intérim, contrat à durée déterminée) !

Contrats de travail précaire (%)

Tuyauteur industriel	93,22
Boucher	91,67
Électromécanicien	82,29
Aide ménager	76,29
Technicien chauffagiste	76,29
Mécanicien génie civil	75,00
Dessinateur de la construction	67,69
Délégué commercial en BEP	58,24
Chef de chantier	45,00
Conducteur de travaux	43,82

Et ce n'est pas tout. Le temps partiel est lui aussi surreprésenté dans certaines fonctions dites en pénurie. Dans le cas des aides ménagères (qui sont plus que souvent des aides ménagères !), 90 % des offres d'emplois concernaient des contrats de travail à moins de 3/4 temps !

Plutôt que mettre sur pied un incitant financé par de l'argent public, ne faudrait-il pas plutôt se pencher sur les conditions de travail des emplois concernés ? En d'autres mots, ne pas se préoccuper que de la quantité des emplois proposés mais aussi et surtout de leur qualité. ■

L'étude complète est à découvrir sur notre site
 ➔ www.fgtb-wallonne.be/outils/publications/metiers-en-penurie-elements-discriminants

Question Réponse

Pouvez-vous toucher votre pension à l'étranger ?

Un certain nombre de pensionnés séjournent à l'étranger et reçoivent leur pension là-bas. Après tout, la pension belge peut être payée partout dans le monde. Une des conditions est que vous ayez droit à une pension et que vous prouviez régulièrement que vous êtes toujours en vie.



Important à savoir !

Pour éviter les retards de paiement de votre pension belge, il est conseillé de déposer la pension sur un compte d'une banque belge. La garantie de revenu pour les personnes âgées (AGR) n'est pas versée à ceux qui séjournent à l'étranger! Seules les pensions de retraite et de survie sont versées à l'étranger.

Plus d'infos ? Surfez sur
 ➔ www.sfpd.fgov.be/fr/etranger

Que faire si vous êtes déjà à la retraite ?

- Fournissez au Service fédéral des pensions votre nouvelle adresse et votre date de départ au moins deux mois avant votre départ à l'étranger.
- Informez également l'administration communale afin que vos données dans le registre national puissent être ajustées.
- Renvoyez dûment complété et au plus tard 30 jours après la date d'échéance, le formulaire envoyé chaque année par le service des pensions pour certifier que vous êtes bien en vie.

Que faire si vous êtes à l'étranger et pas encore à la retraite ?

- Si le pays fait partie de l'Espace économique européen (EEE) ou a un accord avec la sécurité sociale belge, vous devez faire une demande de pension auprès du service compétent du pays dans lequel vous séjournez.
- Pour tous les autres pays, la pension doit être demandée en Belgique. Pour les salariés et les fonctionnaires auprès du Service fédéral des pensions (SFP ex-ONP) ; pour les indépendants auprès de l'Institut national des assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI). Les personnes avec une carrière mixte ont le choix.

Comment s'effectue le paiement ?

- Soit vous conservez votre compte belge et vous donnez à votre banque belge un ordre permanent pour transférer votre pension sur votre compte étranger.
- Ou transférez votre pension sur un compte étranger. Dans ce cas, vous devez informer l'Office national des pensions deux mois à l'avance. Le dépôt sur un compte à l'étranger n'est possible que pour un compte ouvert en Allemagne, en France, aux Pays-Bas, au Luxembourg, au Portugal, en Espagne ou en Italie. Le paiement sur un compte bancaire est également possible au Maroc à condition que vous soyez un ressortissant belge ou marocain résidant au Maroc. Dans tous les autres pays, le paiement est effectué par chèque ou mandat international. Certaines institutions financières facturent des coûts administratifs considérables pour traiter ces chèques. Si le montant de votre pension est bas, vous pouvez demander le paiement annuel de votre pension.

Qu'en est-il en cas de décès ?

En cas de décès d'un retraité à l'étranger, les héritiers sont tenus de fournir immédiatement à l'institution compétente une copie du certificat de décès. Il n'y a pas de conversion automatique en une pension de survie pour le conjoint survivant. Une demande écrite à l'Office national des pensions est requise pour une conversion.

Quels impôts ?

Si après votre départ de Belgique, vous recevez des revenus en Belgique (votre pension...), vous devez déclarer en Belgique ces revenus et vous serez imposé sur ces revenus. Mais vous devez vous enregistrer auprès du fisc afin de recevoir une déclaration à l'impôt des non-résidents. On prélèvera en outre une cotisation santé de 3,55 %

Enquête

Les inégalités sociales en matière d'espérance de vie et de santé augmentent

Une enquête vient de démontrer que les inégalités sociales semblent jouer un rôle crucial dans l'accroissement des inégalités en matière d'espérance de vie et de santé dans notre pays.

Bien que l'espérance de vie et la santé se soient améliorées en Belgique, il existe de grandes disparités entre classes ou groupes sociaux. Les recherches de l'UCL et de la VUB révèlent un écart d'espérance de vie de 6 ans pour les femmes et de 9 ans pour les hommes entre le groupe le plus bas et le groupe le plus élevé de l'échelle sociale.

Le risque de mortalité chez les hommes au chômage est deux fois plus élevé que chez les hommes qui travaillent (pour les femmes, l'écart est plus petit). Bien que les chômeurs ayant un niveau de formation plus élevé soient mieux lotis que ceux qui sont peu formés, la différence entre ceux qui ont un emploi et ceux qui sont sans emploi mais qui ont le même niveau de formation augmente à mesure que le niveau augmente.

L'absence d'un contrat standard entraîne généralement un risque plus élevé de mortalité, comme d'un cancer. Par exemple, pour les hommes et les femmes sous contrat intérimaire en 2001, le risque de mortalité était de 57 et 31 % supérieur à celui des travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

Les enquêtes montrent également qu'une « situation de travail précaire » engendre davantage de problèmes de santé. Les travailleurs actifs dans des emplois précaires obtiennent à peine de meilleurs résultats que les chômeurs, et 50 % de moins que les travailleurs qui disposent d'un emploi stable.

Autre conclusion frappante, le taux de mortalité est 40 % plus élevé chez les jeunes enfants (de 0 à 5 ans) qui grandissent dans des familles monoparentales comparé aux enfants d'un couple. Chez les personnes âgées (e.a. chez les pensionnés), les causes de décès, comme l'insuffisance cardiaque, sont révélatrices de l'impact négatif des inégalités sociales.

Pour la Centrale Générale - FGTB, les conclusions sont claires : à l'heure actuelle, les instruments de politique sociale ne répondent aucunement aux besoins des citoyens. Les gouvernements doivent arrêter de se voiler la face au regard de l'augmentation des contrats précaires et des situations familiales atypiques.

Elections sociales



Un bon candidat écoute tout le monde

Les élections sociales approchent à grands pas et nous accueillons de nouveaux candidats. Mais qu'est-ce que c'est exactement, un bon candidat à la FGTB ?

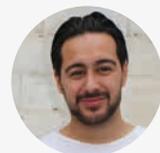
C'est avant tout une personne qui est à l'écoute de tous les travailleurs, ouvrier ou employé, homme ou femme, jeune ou moins jeune, qu'il soit fixe ou temporaire, qu'il s'agisse d'un collègue direct ou d'un travailleur d'une autre division, d'un intérimaire, ou même d'un travailleur de la sous-traitance. Un bon candidat FGTB, c'est aussi quelqu'un qui fait passer les intérêts de la collectivité avant ses propres intérêts.

Nos listes de candidats devraient être prêtes d'ici mars 2020. Vous êtes intéressé(e) ou vous souhaitez plus d'informations ? Contactez votre délégation syndicale ou remplissez le formulaire sur www.accg.be/fr/devenir-candidat

”

Je suis très sociable et j'aime parler aux gens. Je suis heureux de pouvoir aider mes collègues et, en tant que délégué, nous avons l'occasion de le faire !

Ulas (gardiennage)



”

Je n'ai jamais pu supporter l'inégalité ou l'injustice. Avant même d'être déléguée, j'ai pris la défense d'un collègue qui avait été insulté par son patron et qui voulait démissionner.. C'est comme ça que je me suis impliquée.

Sekina (gardiennage)



Chimie


Et si le tableau de Mendeleïev, c'était fun ?

Fe, K, Mn, Cl, Po... le tableau périodique de Mendeleïev laisse généralement aux élèves un souvenir assez désagréable. Étudier les symboles chimiques n'est pas ce qu'il y a de plus passionnant, et pourtant, ils nous entourent, ils sont la base de tout. Pour tenter d'attirer les étudiants vers cette matière, le musée scientifique de Mons-Borinage Le Pass, et le secteur de la chimie se sont associés pour développer « L'Odyssée des éléments ». Une petite prouesse technologique à découvrir de toute urgence.

La chimie est présente à tous les niveaux. Elle est constituée de nombreux éléments qui, associés les uns aux autres, créent des applications de notre quotidien. Pourtant, la chimie est boudée par les jeunes. Comment dès lors les attirer vers cette discipline ? Comment traduire ce tableau des plus abstraits avec le quotidien des plus jeunes ? Pour tenter de rendre la chimie plus accessible, CO-Valent, le fonds de formation de la chimie, s'est associé avec Le Pass, le parc d'aventure scientifique montois. Objectif ? Démontrer que la science, c'est fun. Résultat ? Une activité interactive.

L'animation, développée par une société belge, est une véritable prouesse technologique et une première européenne. Elle jongle entre les éléments du quotidien et le tableau de Mendeleïev. Aluminium, Calcium, Silicium ou Palladium : quels sont les éléments qui composent notre voiture — des pneus au pare-brise —, notre canette de soda ou encore notre corps ? Il vous suffira de sauter pour le découvrir !

Sensibiliser les jeunes aux métiers scientifiques

Cette démarche n'est pas anodine. Elle vise à sensibiliser les jeunes de 6 à 12 ans et les intéresser aux métiers scientifiques et à susciter des vocations.

Ce projet qui associe le Pass, les syndicats et la fédération patronale de la chimie attire déjà de nombreux curieux. Venez vite le découvrir en famille au parc scientifique Le Pass à Frameries. Il en vaut le détour.

Manifestation contre les violences faites aux femmes

La Centrale Générale - FGTB soutient la troisième manifestation nationale contre la violence faites aux femmes qui se tenait à Bruxelles le 24 novembre.



99, c'est le nombre de féminicides en Belgique entre 2017 et novembre 2019. Un chiffre inquiétant par rapport à d'autres pays européens. En outre, une étude montre qu'une femme sur sept doit faire face à la violence (physique, sexuelle, économique, psychologique...) de son (ex) partenaire. Et 98 % ont déjà été victimes d'une agression publique.

Malgré divers engagements pris par le gouvernement, peu de choses se passent dans la pratique. Trop souvent, les plaintes pour violence sont rejetées ou ne sont pas prises au sérieux ou les coupables ne sont pas condamnés !

Le gouvernement doit inscrire la violence faite aux femmes à l'agenda politique. Plus d'infos sur notre site www.accg.be



Martine adopte un vélo électrique pour travailler

Utiliser un vélo électrique pour aller travailler et se rendre chez ses clients. C'est le défi brillamment relevé par Martine, déléguée syndicale chez Proprement DIT. Pour elle, il s'agit d'une alternative tout à fait plausible à condition, bien sûr, que les distances à parcourir restent raisonnables et que la météo soit clémente. Elle témoigne de son expérience peu commune, qui pourrait faire des émules.

Améliorer la mobilité pour gagner du temps, désengorger les routes, préserver notre environnement... nous avons tous à y gagner. Cette transition doit s'opérer au niveau privé certes, mais au niveau professionnel aussi de nombreuses améliorations sont possibles. Reste à franchir le pas. Un pas, ou plutôt un coup de pédale, que Martine Lanquart, aide-ménagère et déléguée syndicale de notre centrale, n'a pas hésité à effectuer lors de la semaine de la mobilité. Casque vissé sur la tête, chasuble jaune sur le dos, elle a pris les commandes d'un vélo électrique pour se rendre chez ses clients et ainsi prouver que dans son secteur aussi, il est possible d'améliorer les déplacements.

Des alternatives réalistes

« Je suis arrivée à bon port, sans la moindre casse. Malgré les routes de Wallonie pas toujours adaptées, l'expérience s'est révélée concluante. » rigole Martine. « Tout est parti d'une enquête mobilité auprès des travailleuses de l'entreprise de titres-services 'Proprement DIT' pour laquelle je travaille, nous les avons interrogées sur les mesures qui leur semblent prioritaires en la matière et nous avons constaté que le vélo se plaçait en 2^e position. Nous avons donc voulu tester cette alternative durant la semaine de la mobilité ».

Leur initiative n'est pas restée sans suite. La démarche de la délégation syndicale de Proprement DIT, et leur vidéo de sensibilisation (disponible sur notre site internet), a été saluée par le jury du Défi Mobilité 2019 qui lui a décerné le premier prix, à savoir un vélo électrique. Nul doute que les travailleuses en feront bon usage. Reste maintenant à s'accorder avec leur employeur pour pouvoir organiser leurs déplacements de manière judicieuse et raisonnable, et ainsi profiter d'un bon bol d'air grâce à leur bicyclette. ■

Vous êtes sensible à la thématique des déplacements et souhaitez réfléchir à des alternatives au sein de votre entreprise? N'hésitez pas à prendre contact avec la cellule Mobilité du CEPAG. Plus d'info sur www.cepag.be/mobilite

Négociations sectorielles

Le bout du tunnel est en vue. Des accords ont une nouvelle fois été conclus dans les secteurs où la Centrale Générale - FGTB défend les intérêts des travailleurs. Consultez régulièrement notre site www.accg.be pour en savoir plus ou pour une information plus détaillée.



Coiffure, fitness et soins de santé (CP 314)

- + 14,14 €/mois (temps plein) à partir du 01/01/2020 sur les salaires minimums et réels. + 0,5 % pour la prime de fin d'année à partir de 2019.
- Un écochèque de 220 €, pour un temps plein et pour une occupation sur la période de référence complète.
- À partir de 2020, les travailleurs bénéficieront d'un congé d'ancienneté recalculé.



Gardiennage (CP 317)

- Hausse des salaires de 1,1 % à partir du 01/01/2020.
- Un écochèque de 200 € pour 2019.
- Calcul des primes sur la catégorie salariale effectivement prestée (précédemment sur SB) pour le samedi, le dimanche et les jours fériés.



Nettoyage (CP 121)

- Augmentation du pouvoir d'achat de 1,1 % (brut) à partir du 01/01/2020 (compensation pour 2019 via la prime de fin d'année).
- RCC : prolongation des régimes existants (pré-pension) + instauration d'une allocation complémentaire pour les emplois de fin de carrière à mi-temps par le FSE.
- Intervention du FSE dans les frais médicaux ambulants.



Cependant, et comme le démontre le baromètre socio-économique de la FGTB, les discriminations dans l'emploi restent une réalité beaucoup trop importante dans notre pays ! Ce qui nous est régulièrement vendu comme un lieu propice aux opportunités et à l'épanouissement, représente en réalité un environnement où l'on court trop souvent le risque d'être discriminé-e à cause de ses origines, ses aptitudes physiques ou mentales, ses croyances ou son âge.

Cela se traduit concrètement par un taux d'emploi des personnes étrangères ou d'origine étrangère largement inférieur à celui des travailleurs en général. Même constat en ce qui concerne les personnes handicapées, les travailleurs âgés, ...

Parallèlement à ces injustices vécues dans l'emploi, d'autres sphères de notre société sont gangrenées par les discriminations notamment dans l'accès à l'enseignement, au logement, aux services publics, au crédit, ...

Les femmes sont également clairement visées par l'ensemble de ces mécanismes discriminatoires, lesquels tendent d'ailleurs à se cumuler. En plus de subir un écart salarial très important, il arrive régulièrement qu'elles soient licenciées, harcelées ou évaluées négativement en raison de leur grossesse ! Là encore l'hypocrisie patronale est criante !

La diversité est une grande richesse pour notre société et pour nos collectifs, dans les entreprises ou en dehors !

Les Métallos seront toujours à leurs côtés, dans leur combat de protection de leur intégrité avec comme cible unique un système capitaliste qui ne peut survivre qu'en maintenant toutes les formes de discriminations !

À un problème structurel, il faut apporter des solutions structurelles et fortes. Une traque de ces agissements nuisibles pour nos travailleurs et des sanctions beaucoup plus lourdes doivent pouvoir s'appliquer en vue d'agir pour une société plus juste. Ces comportements nuisent gravement à notre société. Ils doivent être traités comme tels. Les outils de détection et les sanctions ne sont aujourd'hui pas assez dissuasifs que pour obtenir des résultats probants.

Jeunes, vieux, hommes, femmes, belges, étrangers : c'est de cette diversité que naissent des décisions justes et équilibrées pour tous ! Nos congrès, nos assemblées, nos délégations dans les entreprises et nos listes lors des prochaines élections sociales le démontrent concrètement.

Les Métallos de la FGTB sont convaincus que c'est cette diversité qui fait et fera notre force et notre harmonie avec notre base. C'est de ces éléments que nous tirons notre capacité de mobilisation. Aucune différence qu'elles soient culturelles, philosophiques, sexuelles ou basées sur le genre ne pourront nous désunir. **Nous continuerons à construire la société de demain en nous rappelant de ce qui fait notre unité : le fait d'appartenir à la classe de ceux qui n'ont que leur travail pour vivre.** De cette manière, nous pourrons vaincre ceux qui cultivent la division des travailleurs pour maintenir ce système injuste au bénéfice d'une minorité.

Ensemble, on est plus forts !

Les Métallos vous proposent de faire circuler nos/vos idées, nos/vos valeurs.

A la manière des slogans qui sont écrits sur des panneaux cartonnés dans nos manifs, nous vous proposons de vous emparer de ce nouveau support et de partager vos idées, vos coups de cœur, vos coups de gueule sur nos réseaux sociaux.

Envoyez-nous vos réflexions sur notre page Facebook en dessous de notre post facile à reconnaître... et chaque semaine, nous nous efforcerons de leur donner vie sous forme de calicots personnalisés.

PAS DE DOUTE, VOS IDÉES VONT CARTONNER !



Carte blanche

Une concertation apaisée, mais pas aveugle

En 2019, John Cockerill est sans doute une des entreprises liégeoises dont on a le plus parlé. D'abord, parce qu'elle a changé de nom. CMI, ex-Cockerill Maintenance et Ingénierie, est devenue, en mai, John Cockerill. En hommage à l'industriel britannique du début du XIX^e siècle qui peut être considéré comme le père de la sidérurgie liégeoise. Et par souci de clarification : des Cockerill dans le monde il n'y en a qu'un. Des CMI il y en avait des flopées...

Pour son action de mécénat ensuite : l'entreprise a financé l'édification de l'Arc Majeur, une sculpture en métal de l'artiste français Bernar Venet qui enserme littéralement l'autoroute E411 Luxembourg-Bruxelles à hauteur de Lavaux Sainte-Anne.

Et enfin, et sans doute surtout, par son dynamisme économique. Le groupe, présent dans 23 pays avec 6.000 collaborateurs, multiplie les innovations dans des domaines de plus en plus éloignés de la métallurgie traditionnelle, comme les services et technologies en matière d'environnement et d'énergie. Ainsi, le stockage d'énergie produite par un immense ensemble de toitures recouvertes de panneaux photovoltaïques, une technique innovante lancée encore une fois à Seraing. Ainsi aussi, sur le site de Liège Airport, le développement d'installations de production, de distribution, et d'utilisation d'hydrogène « vert » produit par électrolyse, qui équipera progressivement les véhicules en service sur le site de l'aéroport... ou dehors. Ce ne sont que des exemples...

Pour être complet, on n'oubliera pas le secteur Défense, très (trop) souvent lui aussi à la une des médias, au rythme des débats sans fin sur les exportations d'armes...

Derrière ces succès, il y a des hommes. Des patrons, tels le PDG français Bernard Serin, à l'initiative de la relance du groupe, et Jean-Luc Maurange, désormais CEO. Beaucoup d'ingénieurs. Et, à Seraing et Loncin (Activités Défense), des ouvriers. Autour de 240 sur les deux sites. Des ouvriers majoritairement affiliés à la MWB, dans un climat social qui illustre ce que peut-être une concertation sociale apaisée mais pas aveugle.

Dominique Kalkman et José Sanchez sont les deux permanents métallos de John Cockerill. José termine son quatrième mandat. Dominique, 54 ans, a aussi une longue histoire militante. Il est délégué sans interruption depuis l'âge de 18 ans (il était alors chez Smolders, un chaudronnier qui fut absorbé par CMI au début des années '90) et a toujours privilégié le dialogue pour faire aboutir ses revendications. « À mes débuts, chez Smolders, j'avais, lors d'une réunion, mis le patron dehors parce qu'il ne voulait pas céder. J'explique ça tout fier à mon secrétaire de l'époque, Joseph Alleleyn, qui me répond : c'est bien, Dominique, et maintenant que tu l'as mis dehors, avec qui vas-tu discuter ? ».

C'est ainsi qu'aux pires moments de l'histoire de CMI, alors qu'on parlait surtout de fermer le site liégeois, Dominique a pris son bâton de pèlerin pour négocier, avec Serin, le maintien des activités, le convainquant qu'il y avait aussi un avenir en bord de Meuse.

« Autour de la table, nous pouvons discuter en toute franchise de l'économique et du social et faire en sorte que tout cela bénéficie aussi aux travailleurs », se réjouissent les deux délégués. Qui se lancent dans l'énumération de leurs acquis, un très solide bilan dans la perspective des prochaines élections sociales.

C'est ainsi que le chômage économique a dégringolé de 33 % à... 1 % (chiffre 2019). « Nous nous sommes mis d'accord, explique Dominique, sur un ensemble d'investissements améliorant le fonctionnement de l'entreprise, en les couplant à une formation ad hoc du personnel. La réalisation de certaines pièces a été rapatriée vers les business units au sein du groupe même. Nous avons organisé un cadre pour les recrutements internes et externes, ainsi que pour la gestion des renforts temporaires. »

Au plan salarial, les grilles ont évolué pour mieux rémunérer les compétences et le savoir-faire reconnu des travailleurs ; les frais de chantier, en Belgique ou à l'étranger, ont été clarifiés, ce qui a permis, là aussi, de les faire évoluer.

« Mais ce dont nous sommes les plus fiers, se réjouissent les deux délégués, c'est la politique de recrutement, avec la mise en place de plans de formation sur les métiers en pénurie dans notre secteur, et cela en collaboration avec Technifutur ». Dominique et José ne se lassent pas de raconter comment, grâce à cette stratégie, un poissonnier est passé du levage de filets de sole au taillage de pignons d'engrenage et comment un photographe participe aujourd'hui à la transmission des savoirs au centre d'expertise soudage.

« Mais attention, conclut Dominique : la vie à CMI n'est pas un long fleuve tranquille. Les résultats, même dans un climat de dialogue, il faut les arracher. Et il ne faut pas avoir peur de critiquer, de revendiquer et de mettre en cause les options prises. Tout l'art est d'y arriver pour la satisfaction de tous. Mais ce système donne des résultats tellement plus durables. »

De quoi, comme le sont Dominique et José, qui entendent bien poursuivre dans cette voie, être totalement confiants pour les élections de mai prochain. ■

Dominique Kalkman, José Sanchez et leur profession de foi militante.





we do give a 

Moi aussi, je dois aller

Ce sont les paroles d'Else Martens, militante de l'UBT et chauffeur de bus chez un loueur qui roule pour De Lijn. Lors d'une réunion syndicale, se plaignant de l'absence de toilettes, elle rappelait qu'elle était obligée de faire ses besoins « dans la nature ». Pour une femme, une perspective encore moins alléchante que pour un homme.

Pouvez-vous vous imaginer qu'aujourd'hui encore, beaucoup de travailleurs du transport n'ont pas la possibilité d'aller aux toilettes quand c'est nécessaire ? Parce qu'ils ne disposent pas des installations sanitaires nécessaires ou tout simplement parce qu'ils sont dans l'impossibilité de prendre une pause. C'est pourtant la triste réalité, notamment pour de nombreux chauffeurs de bus.

L'absence de sanitaires est une chose, l'absence de pauses pour aller au petit coin est un autre problème. Les chauffeurs de bus n'ont souvent pas le temps nécessaire pour accomplir leurs trajets. Résultat des courses : leur temps de pause part en fumée et donc pas de pause-pipi. Et s'ils ont quand même le temps, ils sont contraints de faire leurs besoins dans des « toilettes de fortune », voire dans la nature...

Le problème n'est d'ailleurs pas limité aux seuls chauffeurs de bus. Les routiers et les courriers sont confrontés au même problème. Les huit livres noirs publiés par l'UBT montrent qu'il y a un manque de places de stationnement, un manque de sécurité et surtout un manque de confort sur les parkings. Soit il n'y a pas d'installations sanitaires, soit elles se trouvent dans un mauvais état, soit elles sont payantes... Nombreux aussi sont les routiers pour qui le

repos hebdomadaire pris sur le parking de l'entreprise où leur camion sera chargé ou déchargé, ne signifie nullement l'autorisation d'utiliser les sanitaires de l'entreprise.

19 novembre : journée mondiale des toilettes

Notre confédération, la Fédération internationale des travailleurs du transport (ITF), a organisé une enquête parmi ses membres. Les résultats étaient choquants. Ainsi, des femmes qui ont leurs règles n'ont pas le temps ni les facilités pour se soigner. Ainsi, il y a des toilettes que même un chien fuirait...

Depuis des années, l'UBT mène des actions pour mettre de meilleures installations sanitaires à la disposition des travailleurs du transport. Nous soutenons donc activement la campagne mondiale de l'ITF qui vise à sensibiliser le monde à ce qui est un droit élémentaire. Le droit d'aller aux toilettes à temps et dans des conditions hygiéniques décentes est en effet un droit qui ne se discute pas !

Par conséquent, nous interpellons les gouvernements et les employeurs pour multiplier leurs efforts afin de donner le temps nécessaire aux travailleurs du transport de faire leurs besoins. Car toute personne a le droit de prendre une pause (pipi).



au petit coin !



Le droit d'aller aux toilettes à temps et dans des conditions hygiéniques décentes est en effet un droit qui ne se discute pas !

Frank Moreels, Président de l'UBT-FGTB

Nous demandons aussi d'investir dans des équipements sanitaires propres et confortables (comme par exemple des toilettes et des douches sur les parkings autoroutiers et les hubs de transport, ...).

L'ITF posera le problème au niveau global et interpellera par exemple aussi l'OIT, l'Organisation internationale du travail.

Dans notre pays également, il y a du pain sur la planche

Les livres noirs de l'UBT le montrent à suffisance. Les gouvernements doivent d'urgence passer à la vitesse supérieure pour aménager des parkings suffisants, sûrs et confortables. Messieurs Bellot et Henry, mesdames Peeters et Van den Brandt, tous ministres responsables du transport, ont encore beaucoup de travail à faire. Une coordination des politiques en matière de mobilité et de transport s'impose d'urgence !

Le TEC et De Lijn doivent, eux aussi, faire un effort. Les chauffeurs qui roulent pour leurs partenaires privés ne peuvent (généralement) pas utiliser leurs toilettes (peu nombreuses par ailleurs). Et comme les durées de leurs trajets sont trop serrées, ils perdent leurs pauses. Il est donc grand temps d'intervenir.

Parce que tout le monde doit aller au petit coin, non ? ■

Frank Moreels, Président UBT

Comme le nom l'indique, la « World Toilet Day », la « Journée mondiale des Toilettes », n'est pas une initiative belge. La problématique de l'absence d'équipements sanitaires ou du manque de temps pour faire une pause-pipi existe depuis de nombreuses années.

Nous publions à titre d'illustration quelques photos d'actions organisées l'an dernier dans d'autres pays. Et lors de notre congrès statutaire de 2018, nous n'avons pas manqué d'attirer l'attention sur la « Journée mondiale des Toilettes ».

Vous trouverez davantage d'informations sur les initiatives organisées dans le monde sur le site internet de l'ITF ➔ www.itfglobal.org/en/news/itf-unions-take-action-world-toilet-day



Singapour



Grande-Bretagne



Népal

HORVAL

Pour une EFFAT plus forte

Début novembre, le congrès quinquennal du syndicat de l'alimentation européen (EFFAT) a eu lieu à Zagreb, en Croatie. Une délégation d'HORVAL a fait partie des 350 personnes présentes. Nous nous sommes penchés sur les thématiques suivantes.

La globalisation, la digitalisation, la crise migratoire, le changement climatique, l'inégalité accrue... Ce sont quelques-unes des problématiques qui touchent les Européens. L'Europe a abandonné ses citoyens avec toutes ces mesures d'austérité. L'EFFAT démontrera que les syndicats ne sont pas obsolètes au niveau de l'Europe ! Les prochaines années, nous organiserons les travailleurs, nous participerons à la lutte et nous gagnerons !

À côté du Secrétaire général nouvellement élu Kristjan Bragason, Sophie Serrurier (secrétaire FGTB HORVAL Flandre occidentale) a été élue vice-présidente de la commission de l'industrie alimentaire et Silvie Mariën (FGTB HORVAL fédérale) présidente de la commission des entreprises transnationales.

Marie Jeanne Kombo, notre coordinatrice de projets de la Côte d'Ivoire, et Rodney Talboom (FGTB HORVAL Anvers) ont témoigné de la lutte que mène HORVAL contre le travail des enfants et en faveur d'un salaire minimum digne « Fight For €14 ».

Nous avons pris congé de Harald Wiedenhofer qui a dirigé l'EFFAT pendant 26 ans. Son travail ne se perdra pas. Il a jeté les bases pour rendre l'EFFAT plus forte !

#StrongerEFFAT

Silvie Mariën



Projet d'accord commerce alimentaire

Notre combativité a payé !

Après 7 mois de négociations dans le secteur, l'obstination des employeurs à refuser toute négociation avec les représentants des travailleurs dans les entreprises est devenue insupportable.

Pourtant cela avait bien commencé. L'augmentation des barèmes et salaires de 1,1 %, l'amélioration de l'intervention pour la garde d'enfants et frais de transport ont été rapidement acquises.

Les négociations ont bloqué sur une exigence syndicale majeure : c'est au niveau de l'entreprise que l'on discute des problèmes rencontrés par les travailleurs de l'entreprise. Le patronat posait son veto à l'augmentation du nombre de jours de fin de carrière, la question du travail faisable, l'augmentation du montant de la prime unique.

Il aura fallu le dépôt d'un préavis de grève pour débloquer la situation.

Résultat des courses :

- la prime unique passe de 70 € à 234 €/bruts pour les travailleurs à temps plein (pro-rata temporis pour les temps partiels) ; certains aspects de cette prime sont modalisables au niveau de l'entreprise ;
- obtention d'un jour de congé à partir de 57 ans (situation inchangée pour les + 58 ans : 3 jours ; 5 jours pour les + 60 ans) ;
- création d'un groupe de travail sur le travail faisable au niveau de l'entreprise ; on y abordera les problématiques suivantes : ergonomie, charge de travail, sécurité au travail et plan pour l'emploi qui devront se concrétiser en CCT d'entreprise.

La FGTB Horval l'a toujours dit : on ne lâche rien ! Notre pugnacité a payé ! Merci à nos délégués pour leur soutien actif pendant ces négociations !

Fight for €14


Solidaires avec les travailleurs du fastfood !

Le mardi 12 novembre, nous nous sommes réunis à la place de l'Albertine à Bruxelles dans le cadre de la journée d'action mondiale « Fight for \$15 ».

En 2012, les travailleurs du secteur des fastfoods sont spontanément descendus dans la rue à New York City et très vite les syndicats américains ont repris cette action. Ce mouvement a évolué grâce à l'UITA vers une campagne mondiale. Entre-temps, plusieurs victoires ont été obtenues. Le salaire minimum de 15 dollars pour les chaînes de fastfood américaines a été instauré dans plusieurs états américains, mais certainement pas partout. Pas non plus en Belgique. HORVAL soutient cette action depuis le début et lutte pour un salaire minimum de 14 euros pour l'ensemble des travailleurs à travers la campagne « Fight for €14 ». Nous continuerons cette lutte !

Un emploi à temps plein n'est plus une garantie contre la pauvreté. Les études démontrent qu'en Belgique, il faut avoir un salaire minimum de 14 € pour payer les factures lorsqu'on travaille à temps plein. ■

Horeca (CP302)

Accord sectoriel 2019-2020

Après de très longues discussions, et sous la menace de la FGTB Horval d'une rupture des négociations, les partenaires sociaux ont finalement abouti à un accord qui a été signé le 30 octobre en commission paritaire.

Pouvoir d'achat

0,93 % d'augmentation des salaires bruts minimaux et réels à partir du 1^{er} octobre 2019.

Frais de déplacement

Augmentation de l'indemnité vélo à 0,24 €/km à partir du 1^{er} octobre 2019.

Formation

Les travailleurs auront droit à 2 jours de formation par an (en moyenne par équivalent temps plein).

Pension complémentaire sectorielle

La pension complémentaire sectorielle est portée à 1,10 % (augmentation de 0,10 %) à partir du 1^{er} janvier 2020.

Prorogation des CCT

RCC, crédit-temps, chômage économique, groupes à risque.



Une page du SETCa s'écrit Au cœur

Ces 21 et 22 novembre, le SETCa tiendra son 19^e congrès statutaire. Un congrès est toujours un moment important dans la vie syndicale. L'occasion de rassembler les militants pour faire le point sur les années qui viennent de s'écouler et sur le travail accompli mais également pour tracer ensemble les lignes directrices pour l'avenir. Il s'agira également cette fois-ci d'un congrès tout particulier puisqu'il

marquera la fin de 13 années de présidence pour son président actuel, Erwin De Deyn. C'est Myriam Delmée, qui a quant à elle occupé la vice-présidence durant 13 ans à ses côtés, qui lui succédera. Pour la première fois dans l'histoire d'une centrale de travailleurs au sein de la FGTB, c'est une femme qui sera élue au plus haut poste de la hiérarchie syndicale. Avant ce fameux passage de flambeau, nous avons récolté les impressions de l'un et l'autre. Une page du SETCa se tourne et une nouvelle va s'écrire, avec toujours en toile de fond les valeurs qui nous sont chères et qui constituent notre identité : solidarité, militantisme et progrès social pour tous !

Aujourd'hui, Myriam Delmée, vous vous apprêtez à endosser le rôle de présidente. Une première pour une femme au sein de la FGTB. Une réaction ?

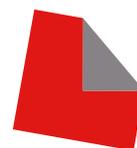
Myriam Delmée : « Avoir une femme à la tête d'une organisation syndicale, ne devrait pas être un fait exceptionnel. C'est normal puisque nous représentons plus d'un être humain sur deux. Le SETCa a toujours été un syndicat résolument féminin, où la parité dans les instances n'a cessé de grandir ces dernières années. 5 membres sur 10 du Secrétariat Fédéral du SETCa seront des femmes et près de 40 % notre comité exécutif fédéral est composé de femmes... C'est donc possible et cela fonctionne ! Il est essentiel de continuer la lutte pour que les femmes aient leur juste place en nos rangs et dans la société. Nous avons désormais une première ministre, un second choix quand aucun homme n'est intéressé par un intérim à haut risque... Et on fait passer cela pour du progrès ! Dans toutes les sphères de la société mais aussi sur le plan politique et syndical, il est temps de passer aux actes. »

Erwin De Deyn : « Il est évident que certaines choses vont changer avec une femme à la tête du SETCa. Rien de plus logique, et j'oserais même dire que c'est nécessaire ! »

Racontez-nous-en un peu plus sur votre parcours syndical. Comment un ingénieur industriel arrive-t-il à la tête d'une organisation syndicale ?

Erwin : « J'étais le plus jeune de sept enfants, ma mère était femme au foyer et mon père ouvrier dans le bâtiment. Pourtant, je n'ai jamais eu à me plaindre. Mes parents, frères et sœurs ont veillé à ce que je ne connaisse jamais la vraie pauvreté. Grâce à eux, j'ai appris qu'il faut être satisfait de ce que l'on a et apprécier ce qui vient s'y ajouter, même si cela ne comble pas forcément toutes vos attentes. Et que l'on n'a rien sans rien, qu'il faut donc travailler et se battre pour obtenir ce que l'on veut.

Travailler pour une meilleure existence s'est vite traduit chez moi en action politique et syndicale. Mon père m'avait déjà affilié à la FGTB à 16 ans et je suis vite devenu actif auprès des Jeunes socialistes. Je suis le seul de ma famille à avoir eu la chance de poursuivre mes études. J'ai créé la délégation syndicale chez mon premier employeur, Test Achats. À mes yeux, le consommateur que nous défendions était également un travailleur ou un allocataire. La direction ne le voyait pas forcément de cet œil. En 1979, j'ai franchi le pas vers le service de formation du SETCa. Un pas que je n'ai jamais regretté. Comme on dit, le reste appartient à l'histoire. »



SETCa

se tourne, une nouvelle s'écrit de votre futur !

”

Le SETCa a toujours endossé ses responsabilités et pris les devants quand c'était possible.



Erwin De Deyn

Benjamin de sept enfants, il est le seul de la famille à avoir la possibilité de poursuivre ses études. Il ne laisse pas passer cette chance. Ses origines sont également à la base de son engagement sociétal et de son attachement aux valeurs socialistes.

Il devient ingénieur industriel en électronique et commence sa carrière chez Test Achats, où il se fait également remarquer en tant que syndicaliste militant. Erwin étudie les sciences politiques à la VUB tout en travaillant et entre au service de formation du SETCa en 1979. Treize ans plus tard, en 1992, il est élu secrétaire fédéral responsable du secteur du commerce, de la CPNAE, de la logistique et d'autres secteurs des services. Il devient vice-président en 2004 et est président de 2006 jusqu'à sa pension en 2019.

Erwin a toujours cru en une FGTB fédérale forte, avec des centrales et des interrégionales fortes, et a attaché beaucoup d'importance à la cohésion interne du SETCa. À côté de son emploi du temps souvent bousculé, Erwin trouvait important de passer suffisamment de temps avec sa famille. Il est par ailleurs un vrai fanatique de cyclisme et participait chaque année aux 1.000 km contre le cancer avec l'équipe cycliste du SETCa.

Myriam Delmée, de votre côté, vous avez débuté au SETCa il y a 23 ans en tant que juriste au sein de la section de Mons. Vous avez ensuite gravi peu à peu les échelons de la hiérarchie syndicale. Y a-t-il dans votre carrière des modèles qui vous ont inspiré ?

Myriam : « Dans les contes pour enfant, il y a souvent des 'fées'. J'en ai rencontré trois qui se sont penchées autour de mon berceau syndical lorsque j'ai débuté. La première s'appelle Danielle, la seconde Ginette et la troisième Régine. Toutes trois occupaient à l'époque des postes de secrétaires régionales en Wallonie. Trois femmes de poigne et d'envergure qui m'ont accueillie, soutenue, accordé leur confiance et largement inspirée dans tous les choix que j'ai pu faire. Une autre personne qui a énormément compté pour moi et qui compte toujours, c'est Christian Roland, qui occupait le poste de président du SETCa avant Erwin. On peut véritablement parler d'un mentor. Il m'a accueillie avec bienveillance au SETCa fédéral, m'a fait confiance, m'a épaulée et a partagé avec moi les valeurs qui lui sont chères. La manière dont il a dédié sa carrière et son énergie au SETCa sont très certainement un modèle et un exemple à suivre ! »

Vous avez également partagé 13 années de vice-présidence aux côtés de Erwin De Deyn. Après 40 ans de carrière, il s'apprête aujourd'hui à tirer sa révérence.

Myriam : « Erwin a également largement marqué le SETCa par son empreinte. Je le remercie pour la présidence qu'il a menée avec détermination pendant toutes ces années. Être présent sur tous les dossiers, travailler, anticiper, avoir un coup d'avance, ont été ses leitmotiv tout au long de ces années. Faire progresser le SETCa et maintenir une unité fédérale forte ont guidé sa présidence. Investir dans l'informatique et la numérisation, se rapprocher de notre communication et créer un staff de communication interne et de haut vol ont aussi fait partie de ses préoccupations quotidiennes. Travailler aux côtés d'Erwin a été enrichissant à beaucoup d'égards. Je ne retiendrai volontairement qu'un aspect de sa personnalité que j'ai le plus souvent admiré, voire envié : garder son sang-froid quelles que soient les circonstances et ne jamais perdre de vue le but à atteindre. »

”

Le SETCa veut être un moteur d'action pour demain : agir aujourd'hui pour un meilleur avenir pour tous.



Myriam Delmée

Native de la région de Mons, Myriam Delmée est licenciée en droit et en droit social (ULB). Comme elle le dit elle-même, elle n'avait pas de racines en tant que telles dans le monde syndical mais son cœur battait déjà résolument à gauche. Elle a toujours été animée par la défense des autres et la lutte en faveur de la justice sociale. Tout son parcours est marqué par le combat syndical. Femme de talent mais aussi maman au grand cœur, elle a gravi peu à peu les échelons au sein du syndicat. Myriam Delmée possède une grande détermination et est connue pour son dynamisme mais aussi son franc-parler face aux employeurs ou aux responsables politiques.

Elle a commencé sa carrière en 1996, comme collaboratrice au sein du service juridique de la section régionale SETCa de Mons. Elle est ensuite devenue conseillère juridique au sein du SETCa Fédéral en 2000, puis secrétaire fédérale en charge de certaines commissions paritaires du commerce, des finances et des services divers. En 2006, elle devient vice-présidente de l'organisation tout en assurant la responsabilité du secteur du commerce (chaînes de magasins et de grands magasins — CP 202, 311 et 312 —, commerce de détail indépendant — CP 201 — et moyennes entreprises d'alimentation — CP 202). En 2019, elle est élue présidente du SETCa.

Erwin : « Lorsque j'ai été élu président en 2006, j'ai conclu mon premier discours en déclarant que j'étais fier de pouvoir être le président du SETCa. Et je le suis toujours. Soutenu par nos militants, secrétaires et membres du personnel dans les sections et au SETCa Fédéral, j'ai fait tout mon possible pour défendre les intérêts de notre syndicat, tant au sein de la FGTB que face aux employeurs et aux gouvernements. Nous sommes également parvenus à conserver l'unité fédérale du SETCa. Le SETCa a toujours endossé ses responsabilités et pris les devants quand c'était possible. Nous avons ainsi conclu un accord historique avec la Centrale Générale en 2018, par lequel les travailleurs de 47 secteurs pour lesquels le SETCa et la CG sont compétents sont représentés par le SETCa ou la CG indépendamment de leur statut. Il ne faut pas sous-estimer l'importance de cet accord. C'est sans aucun doute l'événement le plus important des dernières années de ma présidence. »

Quel regard portez-vous sur le monde aujourd'hui ?

Erwin : « Je ne suis pas de nature pessimiste. Il est certain que les grands défis sont liés à notre avenir social, au climat, à la migration, ainsi qu'à l'impact de la technologie sur notre monde. Ces thèmes sont en outre indissociables les uns des autres. C'est pourquoi la lutte contre l'inégalité sociale reste si importante. Ces défis ne doivent pas seulement être résolus au niveau national, voilà pourquoi le travail syndical doit également se faire aux niveaux européen et international. Et je crois que la technologie peut et doit être au service du progrès de l'humanité et donc des travailleurs. Cela implique des choix politiques et sociétaux clairs. »

Le slogan de ce congrès (mais également celui qui sera utilisé dans le cadre de la campagne élections sociales) est « Au cœur de votre futur ». Être ancré dans la vie des travailleurs, de leurs préoccupations et de leur avenir, c'est le message du SETCa pour les prochaines années ?

Myriam : « Dans le cadre de notre congrès, nous nous sommes longuement questionnés sur la société que nous voulons construire demain. Certains affirment que la génération de nos enfants est la première qui risque de moins bien vivre que nous. Il est donc urgent de donner un coup de barre à gauche pour enrayer ces régressions. Certes, le contexte qui nous entoure est difficile : la dérégulation, montée de la droite et de l'extrême droite en Europe, montée des nationalismes, repli sur soi, augmentations des inégalités avec des riches 'toujours plus riches' qui alimentent et entretiennent le

conservatisme qui leur est cher, inquiétudes face au réchauffement climatique... Les défis sont nombreux mais nous devons continuer à nous battre pour construire ensemble une société plus juste et solidaire. Une société où chacun a sa place et où chacun, à n'importe quelle étape de la vie, peut bénéficier d'une vie digne et des mêmes chances. Le SETCa veut être un moteur d'action pour demain : agir aujourd'hui pour un meilleur avenir pour tous. Les militants et tous les acteurs de notre organisation syndicale à tous les niveaux sont et seront présent aux côtés des travailleurs, au cœur de leur futur ! »

Erwin, avez-vous un message pour la nouvelle équipe ?

Erwin : « Ce n'est pas à moi de faire passer des messages ou de donner des leçons. Le congrès s'en chargera. Je souhaite le meilleur à Myriam, la nouvelle présidente, à Jan-Piet, le nouveau vice-président, et à tout le secrétariat fédéral nouvellement élu. Je suis convaincu qu'ils sont le bon choix pour le SETCa et la FGTB. » ■

La Louvière

L'habitat de l'avenir sera plus léger

La ville de La Louvière a voulu s'inscrire dans la tendance au développement durable et jouer les pionniers en organisant sur la « friche Boch », terrain vague laissé libre par la destruction de Boch Kéramis, un « festival de l'habitat léger » en collaboration avec la faculté d'Architecture et d'Urbanisme de l'Université de Mons. Pendant un week-end, les personnes intéressées auront pu s'informer sur cette forme d'habitat, sur les matériaux disponibles, les contraintes et chasses trappes juridiques...

Roulotte et yourte ne sont sans doute pas les meilleurs exemples de confort moderne mais elles permettent de jeter un regard différent sur l'habitat qu'une nouvelle génération désire plus léger, c'est-à-dire moins grand, moins cher, moins énergivore, plus écologique.

Le code wallon du logement reconnaît désormais les « habitations légères et durables ». On entend par là des caravanes, roulottes yourtes, « tiny houses » (petites maisons), containers maritimes aménagés affectés au logement. L'idée est de répondre à une tendance dans l'air du temps qui fait la part belle à l'écologie. Pour être durable, l'habitat devra de plus en plus répondre à des contraintes de performances énergétiques, mais aussi réduire l'empreinte écologique liée à sa fabrication. Plus petit, bien isolé, constitué de matériaux naturels plutôt que de matériaux industriels pleins de composants chimiques peu recommandables, regroupé pour faciliter la mobilité, etc.

De la théorie à la pratique

Le code wallon a jeté les bases, mais tout reste à faire pour passer à la pratique. Parce que l'habitat léger ça existe déjà sous forme de caravanes résidentielles installées dans des campings occupés par des gens qui ont peu de moyens. Mais ils ne peuvent pas s'y domicilier et cela se termine souvent pas une expulsion. Plus que l'écologie et le développement durable, elles évoquent la précarité.

Il va donc falloir compléter le code du logement et faire intervenir d'autres niveaux de pouvoir pour régler les problèmes administratifs. Sans parler de l'urbanisme qui risque de ne pas voir d'un très bon œil,

l'installation d'une yourte ou d'une roulotte en plein quartier résidentiel.

Et puis il y a le problème des normes de salubrité et de sécurité. Un nouvel appartement doit recevoir le feu vert des pompiers et comporter une salle de bain avec extraction, une toilette séparée et pas dans la cuisine ou la chambre à coucher. Pas évident dans une yourte.

Il y a encore le problème de l'occupation par le propriétaire ou la location qui peut ouvrir un boulevard aux marchands de sommeil.

Nouvelle tendance

Mais bon, là n'est pas la question. Il s'agit avant tout de répondre au désir croissant de personnes qui privilégient l'environnement, le bio, le locavorisme ou l'autoproduction de légumes, le vivre ensemble, l'autonomie énergétique, la mobilité douce, le do-it-yourself... Généralement une classe moyenne à la fois éduquée, conscientisée et de plus en plus précarisée. Des gens avec certains moyens mais limités ou pas garantis à vie et qui ne veulent pas les affecter pour 20 ou 30 ans au seul logement.

L'habitat léger permet ainsi de répondre à la fois au respect de l'environnement et de réduire les coûts de construction et d'énergie, voire de construire soi-même sa maison à la moitié du prix du traditionnel. ■



Agenda

BRABANT WALLON

FGTB • Horaires de fin d'année

Votre régionale du Brabant wallon sera fermée du lundi 23 au vendredi 27/12 inclus.

Centrale des Métallurgistes MWB-FGTB

Horaires de fin d'année

Cher·es Camarades, en cette période de fin d'année, nous vous informons que nos bureaux seront exceptionnellement fermés du mercredi 25/12 au mercredi 01/01/2020 inclus.

Nous aurons le plaisir de vous accueillir, à nouveau, à partir du jeudi 2 janvier.

Nous vous souhaitons d'ores et déjà, à toutes et à tous, de merveilleuses fêtes de fin d'année.

BRUXELLES

« Travailler, oui. Souffrir, non. »

Étape bruxelloise de la campagne 2019 du CEPAG.

Soirée débat organisée par l'École Syndicale, une initiative de la Centrale Culturelle Bruxelloise, avec le soutien de la FGTB de Bruxelles, du Centre d'Education Populaire André Genot (CEPAG) et de la Fédération Wallonie Bruxelles.

28 novembre à 18h, rue du Danemark 70b, Saint-Gilles
GRATUIT

« Jeunes, chômeurs, Articles 60, etc. Tous coupables ? »

Soirée organisée par le Groupe Résiste !, collectif de chômeurs militants.

Soirée débat organisée par l'École Syndicale, une initiative de la Centrale Culturelle Bruxelloise, avec le soutien de la FGTB de Bruxelles, du Centre d'Education Populaire André Genot (CEPAG) et de la Fédération Wallonie Bruxelles.

12 décembre à 19h, rue du Danemark 70b, Saint-Gilles
GRATUIT

LIÈGE

Diversité Jobs, le Salon de l'emploi et de la formation

Le 28 novembre de 9h30 à 15h30 au Quai Banning 6 à 4000 Liège.

La Centrale Jeunes vous attend à Diversité Jobs, le Salon de l'emploi et de la formation pour répondre à toutes les questions que vous vous posez dans le cadre de votre recherche de formation ou d'emploi.

« Speed-dating » outils pédagogiques sur la sécurité sociale

Le jeudi 12 décembre de 12h à 17h à la FGTB Liège, place St Paul 9 - 11 à Liège.

La FGTB Liège-Huy-Waremme et Promotion et Culture, dans le cadre des activités du réseau CALIF, convient le secteur des CISP (formateurs-trices, conseillers pédagogiques...) à un speed-dating consacré aux outils pédagogiques sur la sécurité sociale.

Informations et inscriptions :

Anne Truillet, Promotion et Culture, 04/221 96 60.

LIÈGE HUY WAREMME

Construction & autres secteurs (Nettoyage, Gardiennage, intérimaires, Bois, etc.)

Le paiement des jours de repos de la construction 2019 et les diverses primes 2019 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale. Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, le·s titre·s reçu·s de votre/vos employeur·s et/ou du Fonds de Sécurité d'Existence, après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

GUICHETS :

Place St Paul 13, Liège • 9h-12h & 13h30-17h • Samedi 9h-11h • Bureaux fermés vendredi à midi.

Les formulaires peuvent également être rentrés lors de nos permanences extérieures qui seront organisées suivant le calendrier ci-dessous :

PERMANENCES EXTÉRIEURES (locaux FGTB) :

Waremme rue du Baloir 5 LUNDIS

2 décembre 14h - 16h
9 décembre 14h - 16h
16 décembre 14h - 16h
23 décembre 14h - 16h
30 décembre 14h - 16h

Huy rue l'Apleit 12

MARDIS

3 décembre 13h30 - 16h
10 décembre 13h30 - 16h
17 décembre 13h30 - 16h

À partir du 2 décembre aux jours habituels et heures d'ouverture dans les permanences reprises ci-dessous :

Amay rue Joseph Wauters 22
Ans rue Walter Jamar 357
Aywaille rue L. Libert 22
Chênée rue Neuve 18-24
Flémalle Grand Route 122
Fléron avenue des Martrys 86
Herstal rue Large Voie 36
Liège Burenville rue St Nicolas 251
Liège Roture rue Roture 80
Sclessin rue de l'Île Coune
Seraing rue Paul Janson 41
Visé rue des Récollets 63

La Centrale Générale organisera un ramassage des cartes dans toutes les permanences le lundi 23 décembre.

NAMUR

Centrale des Métallurgistes Fermeture fin d'année

À l'approche des fêtes de fin d'année, nous vous informons que nos bureaux seront fermés du lundi 23 décembre au vendredi 27 décembre inclus. D'avance, nous vous souhaitons d'ores de passer de très bonnes fêtes.

SETCa • Fermeture bureaux

Nous informons nos affiliés que nos bureaux seront fermés aux dates suivantes :
Vendredi 29/11 + du 24/12 à 12h30 au 01/01.

SETCa • Permanence juridique à Philippeville

Il n'y aura pas de permanence le vendredi 29 novembre ainsi que durant la période de congés de fin d'année à savoir du 24/12 au 03/01/2020 inclus. Besoin d'info complémentaire ? Contactez-nous au 081/64.99.80 ou via admin.namur@setca-fgtb.be Nous vous souhaitons d'ores et déjà de passer de bonnes fêtes de fin d'année !

WALLONIE PICARDE
**Centrale Générale FGTB
Ramassage des indemnités
pour les jours de repos 2019
et primes de fin d'année**

Tournai Centrale Générale FGTB, av. de Maire 134, tél. 069/66 94 20

Lundi, mercredi, jeudi 8h-12h & 13h-17h

Mardi 8h-12h & 13h-18h

Vendredi 8h-12h

Blaton FGTB, rue de la Station 106
Lundi 9h-10h

Peruwelz FGTB, rue Albert 1^{er} 62
Lundi 10h30-11h30

Ath FGTB, rue de Nazareth 3
Mardi 10h-12h

Lessines FGTB, rue Général Freyberg 11

Mardi 14h-16h

Leuze FGTB, Grand Rue 3/1
Mardi 8h30-9h30

Mouscron Centrale Générale FGTB, rue du Val 3, tél. 056/85 33 20

Lundi, mercredi, jeudi 8h-12h & 13h-17h

Mardi 8h-12h & 13h-18h

Vendredi 8h-12h

Centrale Générale**Horaires de fin d'année**

Nos bureaux de Tournai (avenue de Maire 134) et de Mouscron (rue du Val 3) seront fermés du 24/12 au 02/01/2020.

Offres d'emploi**LA FGTB BRUXELLES ENGAGE****1 chargé de communication Web (H/F)
Statut ACS**

Profil et compétences requises : Bachelier (ou master) en audiovisuel, communication multimédia ou expérience équivalente • Communication et stratégie web: montage vidéo, capsules, podcast, teaser, prise de vue • Gestion des réseaux sociaux, participation aux mobilisations et actions • Bonne capacité rédactionnelle • Bonne connaissance du contexte politique et social Bruxellois est un plus • Sensible au monde syndical et aux thématiques sociales • La maîtrise de la seconde langue nationale (NL) est un atout.

2 chargés de mission (H/F)

Profil et compétences requises : Vous disposez d'un Master en Sciences Humaines (sociologie, sciences politiques, sciences du travail, sciences économiques et sociales, droit...) ou vous pouvez témoigner d'expériences utiles équivalentes • Vous partagez les valeurs de la FGTB • Vous portez un intérêt pour les questions sociales et syndicales et l'actualité socio-économique bruxelloise • Vous avez une bonne connaissance passive du néerlandais (orale et écrite) • Vous êtes rigoureux et méthodique avec une bonne capacité de synthèse • Vous disposez de très bonnes capacités rédactionnelles.

Au sein du bureau d'études de la FGTB Bruxelles, vous aurez pour mission de : Suivre l'actualité politique et syndicale • Rédiger des notes et des analyses à destination de la Secrétaire générale et du Bureau de la Syndicale • Participer activement à la concertation sociale bruxelloise en défendant les orientations de la FGTB Bruxelles dans les instances d'avis et de concertation régionale (Conseil économique et social, Conseil consultatif du logement, Commission régionale de la mobilité...) • Rédiger des articles d'analyse pour la presse syndicale • Donner des formations aux délégués et militants syndicaux sur des thématiques d'actualités politiques et sociales • Participer à des débats.

Pour ces postes, nous vous offrons : Un contrat à temps plein et à durée indéterminée • Un abonnement au transport en commun et des avantages extralégaux • Lieu de travail : Bruxelles.

Candidatures (CV détaillé, lettre de motivation, références de vos travaux avec liens vers vos sites éventuels) à envoyer par e-mail ➔ berengere.chevalier@fgtb.be

Syndicats^{MAGAZINE}**Rédaction :**

Syndicats
Rue Haute 42
1000 Bruxelles

E-mail : syndicats@fgtb.be

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

Auréli Vandecasteele,
Journaliste
Tél. : 02 506 83 11

Secrétariat :

Sabine Vincent
Tél. : 02 506 82 45

Service abonnements :

02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Patrick Dudjalija

Sivlie Marien

Annelies Huylebroeck

Valérie Jadoul

Kayleigh Lemmens

Arnaud Dupuis

Karen De Pooter

Nina Fuca

Thomas Keirse

Mădă Minciună

Photos :

iStock

Mise en page :

ramdam.be

EXCLUSIVEMENT POUR LES MEMBRES DE LA FG TB



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 01/05/19 et le 31/07/2019 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