

Syndicats **MAGAZINE**


MENSUEL | Année 76 | n° 1 Janvier 2021

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

BUREAU DE DÉPÔT : Charleroi X - P912051

FGTB

SEXISME au travail **Toujours vrai aujourd'hui**



Le sexisme est une réalité de tous les jours. Dans la rue, dans le cercle familial, à l'école, dans toutes les sphères de la société, y compris au travail.

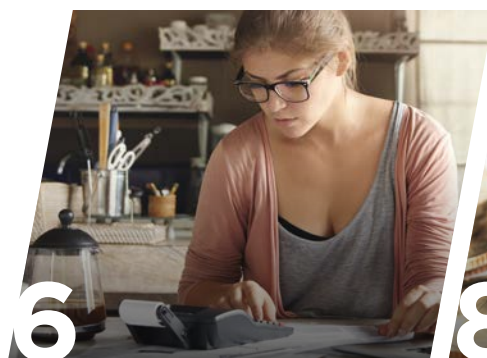
13-20

AIP

Augmenter les salaires pour sortir de la crise

Enfin !

Relèvement de la pension minimum



6




8-9


Sommaire

Syndicats MAGAZINE

Actualités

Bonne retraite, chef !	4
En bref	5
Augmenter les salaires pour sortir de la crise	6
Lettre ouverte	7
Relèvement de la pension minimum : enfin !	8-9
C'est un joli nom, « Camarade ! »	10
À la santé des grosse fortunes !	11
Améliorer la place des femmes sur le marché de l'emploi	12

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB



Dossier : Sexisme au travail

Une réalité de tous les jours	13-20
-------------------------------------	-------

Votre centrale

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

Régions

Question/Réponse : congé de naissance	33
Actualités régionales	34
Agenda des régions	34-35

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

AIP Une aumône de 0,4%... Non, merci

Tous les deux ans, patrons et syndicats se retrouvent autour de la table pour négocier un « Accord interprofessionnel » (AIP) sur un tas de questions relatives aux conditions de travail, mais le principal enjeu est la fixation de la norme salariale. C'est elle qui détermine l'ampleur — mais généralement la limite — de l'évolution des salaires. Cet AIP concerne près de 4 millions de personnes.

Le terme « négocier » n'est pas tout à fait exact. Cette négociation est enfermée dans un carcan fixé par la loi de sauvegarde de la compétitivité. La fameuse « Loi de '96 » impose en effet une comparaison, à charge du Conseil central de l'Économie (CCE), entre l'évolution prévue des salaires chez nous et chez nos voisins : France, Allemagne, Pays-Bas. L'idée étant de ne pas augmenter les salaires belges plus que les autres pour ne pas menacer nos exportations. Le CCE détermine ainsi une « marge » dans laquelle on pourra négocier l'évolution des salaires belges.

Taille unique

En toute logique, cette loi ne devrait concerner que les secteurs orientés vers l'exportation et soumis à la concurrence internationale. Mais la loi est ainsi (mal) faite qu'elle taille le même costume pour tous, exportateur ou non, secteur riche ou pauvre.

Les patrons nous disent : « *C'est la crise, il faut être raisonnable, ce n'est pas le moment de jouer les Saint-Nicolas. Pour relancer l'économie, il faut aider les entreprises. Il faut modérer les salaires...* ». Sauf qu'en modérant les salaires, on limite la part du gâteau pour les travailleurs, même quand le gâteau grossit. Et c'est toujours le travail qui doit porter le corset...

C'est la crise. C'est vrai. Et elle ne fait que commencer. Mais si certains secteurs ont été particulièrement touchés par le confinement et la baisse de l'activité, d'autres en ont bien profité. Tailler le même costume pour tous revient donc à faire un cadeau aux secteurs qui ont pu réaliser des profits.

Miser sur la consommation intérieure

Nous, nous disons qu'il faut relâcher le carcan et laisser négocier patrons et syndicats librement. Que les secteurs qui se portent bien, voire très bien, le traduisent à travers des augmentations de salaires (juste part des travailleuses et travailleurs).

Nous faisons d'autres constats que ceux du CCE :

1. La baisse de l'activité est largement liée à la baisse de la consommation intérieure. Les services dits « non essentiels » ont été paralysés. À part de quoi

manger, les gens ont peu acheté. Sauf ceux qui en ont les moyens et qui ont investi dans l'immobilier en plein boom. Il faut donner à la population les moyens de relancer la machine économique (par la consommation intérieure). L'augmentation des salaires est le nerf de la guerre.

2. Depuis des décennies, l'évolution des salaires est plus faible que l'évolution de la productivité. La part du gâteau des travailleurs et travailleuses diminue d'année en année alors que celle du capital augmente.
3. Le salaire minimum a en outre augmenté moins vite que l'ensemble des salaires, faisant grimper le nombre de travailleurs et travailleuses pauvres, c'est-à-dire celles et ceux qui ont un revenu du travail insuffisant pour vivre. Et il y a aussi celles et ceux qui sont pauvres sans travail.
4. Cela se traduit par un approfondissement des inégalités et de la pauvreté que la crise Corona a fait exploser.

Nous ne voulons pas d'une aumône

D'après le calcul du CCE, la marge maximum pour améliorer les salaires en 2021-2022 serait de... 0,4 % ! Alors même que le pouvoir d'achat est en berne en cette période de crise profonde.

Ce qui se passe aujourd'hui montre une fois de plus à quel point la loi de 1996* est totalement déconnectée de la réalité.

La FGTB, mais aussi la CSC et la CGSLB, ont décidé de refuser en bloc ce cadre étrié qui ne permet absolument pas d'entamer les négociations.

À situations exceptionnelles, mesures exceptionnelles. Les règles budgétaires ont été assouplies pour les gouvernements, les entreprises ont bénéficié de soutien... Une souplesse doit également être appliquée pour permettre d'augmenter les salaires. Et faire de ce chiffre (0,4 %) une indication, pas une camisole de force.

* Qui compare l'évolution de nos salaires avec celui des trois pays voisins afin de préserver la « compétitivité ».



Thierry Bodson
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

En mode *incognito*En mode *combatif*En mode *furtif*

Bonne retraite, Chef!

Ce numéro de *Syndicats* est le « dernier » de notre rédacteur en chef Nicolas Errante, qui entame désormais une nouvelle étape de sa vie : la pension !

Diplômé en journalisme et traduction, il démarrait sa carrière de journaliste professionnel en 1981. Il a fait ses armes au *Drapeau rouge* et au *Peuple* avant de rejoindre la FGTB en 1993, et plus particulièrement la rédaction du magazine *Syndicats*. Il devenait rédacteur en chef en 2006.

D'un naturel discret, il était pourtant très présent dans ces pages. Nicolas écrivait en effet de nombreux dossiers et articles complexes, sur des thèmes précis, comme sa plume peut l'être. Pensions, fiscalité, chômage, allocations sociales, Nicolas est devenu un expert en ces matières essentielles. Il était également passionné par les coopératives ouvrières et leur fonctionnement, et a largement relayé nombre de ces initiatives.

Nicolas a par ailleurs mené les diverses réformes du magazine *Syndicats*, et même entamé la réflexion sur le développement d'outils numériques. En 1996 déjà, il publiait la première version « PDF » de *Syndicats* sur l'intranet de la FGTB. Nicolas a toujours veillé à ce que *Syndicats* soit un outil intelligent, au service de nos affiliés, reprenant des sujets de fond, des reportages et des textes de qualité.

C'est à nous aujourd'hui de poursuivre cette réflexion, et d'assurer la continuité de son travail.

Nicolas nous manquera, sans aucun doute, mais nous savons qu'il a beaucoup à faire. Entre ses petits-enfants, son goût pour la cuisine, son apprentissage de l'espagnol et sans nul doute d'autres passions à naître, nous ne pouvons que lui dire merci et lui souhaiter une excellente retraite.

L'équipe de Syndicats



EN BREF

ADAPTATION DU COMPLÉMENT D'ENTREPRISE CCT17 (PRÉPENSION)

Chaque année le Conseil national du Travail adapte une série de montants au coût de la vie.

C'est le cas du plafond de salaire de référence pour le calcul du complément d'entreprise pour la prépension CCT17 qui est revalorisé d'un coefficient de 1,0032 pour atteindre ainsi 4.179,43 €.

C'est ce montant diminué de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et du précompte professionnel qui sert à calculer le complément d'entreprise. Ce complément correspond à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage. Allocations elles-mêmes calculées sur base de 60 % d'un salaire plafonné à 2.313,97 € par mois.

ADAPTATION DE L'INDEMNITÉ CHÔMAGE COMPLÉMENTAIRE CCT46

Le CNT a également adapté l'indemnité complémentaire de chômage pour le travail de nuit.

Les travailleurs âgés qui justifient d'une ancienneté de 20 ans dans un travail de nuit peuvent demander de retourner définitivement à un régime de travail de jour à l'âge de 55 ans ou sous condition de raisons médicales sérieuses validées par le médecin du travail à l'âge de 50 ans.

Si l'employeur ne peut proposer un travail de jour, le travailleur peut rompre le contrat sans être sanctionné par l'ONEM. Il touchera même pendant 5 ans une indemnité complémentaire de 152,24 €/mois (montant au 1^{er} janvier 2021).

PÉRIODES ASSIMILÉES DU CRÉDIT-TEMPS FIN DE CARRIÈRE : RECOURS AU CONSEIL D'ÉTAT DU FRONT COMMUN SYNDICAL

La FGTB, la CSC et la CGSLB ont déposé un recours en annulation devant le Conseil d'État contre l'arrêté royal du 17 janvier 2017. Pour rappel, cet arrêté royal prévoit que l'assimilation des périodes d'un crédit-temps fin de carrière pour les personnes ayant plus de 55 ans et une carrière de 35 ans introduit à partir du 1^{er} janvier 2015 sera calculée sur base d'un salaire fictif forfaitaire (1.947,87 €). Ce faisant, ce texte supprime la possibilité qui existait pour ces personnes d'assimiler ces périodes au salaire réel pour 312 jours de 55 à 60 ans. Avec pour conséquence une pension inférieure. Et ce avec effet rétroactif puisque l'arrêté adopté en 2017 concerne les crédit-temps dès 2015.

Le Conseil d'État a suivi partiellement le raisonnement des syndicats sur le fait que cela porte atteinte au principe de confiance des travailleurs qui avaient choisi de réduire leur temps de travail en prenant un crédit-temps fin de carrière dans la période entre le 1^{er} janvier 2015 et le 17 janvier 2017. Le Conseil d'État a dès lors déclaré la nullité de la disposition en question pour ce qui est de la rétroactivité et des conséquences avant la publication. Pour tout ce qui se situe après la publication de l'arrêté royal, l'effet rétroactif est cependant maintenu.



INDEX DÉCEMBRE 2020

Indice des prix à la consommation	109,49
Indice santé	109,88
Indice santé lissé	107,72

En décembre 2020, l'indice des prix à la consommation est en hausse de 0,03 % par rapport à novembre 2020. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 0,41 %.

L'indice-pivot (de l'index santé lissé qui déclenche le relèvement des allocations sociales et les salaires du secteur public) s'élève à 109,34.

Augmenter les salaires pour **sortir de la crise**

À la FGTB, nous voulons un accord interprofessionnel favorable à tous les secteurs et toutes les entreprises. Un tel accord permettrait à près de 4 millions de salarié-e-s — y compris celles et ceux des petites entreprises — de parvenir à un réel progrès, sous différentes formes : plus de salaire, des salaires minima plus élevés et des meilleurs régimes de fin de carrière.

Mais cet accord doit reposer sur la volonté des deux parties. Or, les déclarations de la FEB excluant toute augmentation des salaires n'ont pas simplifié les choses. Et récemment, le calcul d'une marge disponible de... 0,4 % (d'après le Conseil Central de l'Économie) nous place dans l'impossibilité de négocier quoi que soit pour le moment.

Pourtant, il y a de la marge...

Augmenter les salaires et les revenus de remplacement est le meilleur moyen de stimuler la demande et de ramener notre économie à sa vitesse de croisière. C'est une nécessité, particulièrement dans les secteurs affaiblis par la crise et fortement dépendants de la consommation intérieure (comme le commerce, le tourisme...).

Une marge de manœuvre existe pour négocier des améliorations de tous les salaires. Notamment parce que le coût du travail a augmenté plus lentement en Belgique que dans les pays voisins ces dernières années. Début 2020, la Belgique affichait 1 % de moins en la matière. Les travailleuses et travailleurs de notre pays doivent pouvoir résorber ce retard sur les pays voisins qui, eux, ne craignent pas de négocier de nouvelles hausses salariales (IG Metall, l'un des plus grands syndicats allemands, revendique une hausse de rémunération de 4 % sur 12 mois).

Ce retard est particulièrement violent pour les bas salaires. Le salaire minimum intersectoriel ne cesse de perdre de la valeur par rapport au salaire médian. Et ce, parce qu'il

n'a connu aucune augmentation — hors index — depuis de nombreuses années. Or, le mouvement inverse vient de se produire dans d'autres pays (base de données de l'OCDE sur le salaire minimum).

Le salaire minimum dans la grande majorité des « fonctions essentielles » est largement inférieur à 14 €/2.300 € (bruts). Pourtant, les études démontrent qu'il s'agit du minimum nécessaire pour faire face aux besoins de base. Il conviendrait d'adapter les règles (para)fiscales afin que cette augmentation soit pleine et entière.

À situations exceptionnelles, règles exceptionnelles

Si nécessaire, les règles doivent être assouplies, comme c'est le cas pour le budget et pour le soutien aux entreprises en ce contexte Covid. Une flexibilité doit donc également être accordée aux négociations salariales.

À l'heure où nous écrivons ces lignes, les 3 syndicats refusent la norme impérative de 0,4 % et veulent pouvoir la considérer comme une simple indication qui n'empêche pas les secteurs d'augmenter les salaires en fonction de leurs contextes et réalités. Nous voulons croire que le cadre de la négociation peut encore évoluer pour qu'un AIP soit possible. ■



Lettre ouverte

Combattre la Covid-19 sans saper les fondements démocratiques : possible, indispensable et urgent

La semaine dernière, le ministre de l'Intérieur annonçait avoir préparé un projet de « loi pandémie », visant à fournir une base juridique aux mesures adoptées non seulement dans le cadre de cette pandémie, mais aussi pour les éventuelles répliques futures. Tout indique que ce texte va aller dans le même sens que les mesures déjà en vigueur. Si nous soutenons sans ambiguïtés la lutte contre la pandémie, nous ne pouvons accepter qu'elle soit utilisée à mauvais escient pour restreindre les droits et libertés fondamentaux, surtout si ces restrictions prennent un caractère définitif. C'est précisément le danger des crises : des restrictions qui seraient justifiées par l'urgence sont adoptées mais avec un caractère pérenne.

Il va de soi que cette pandémie pose des défis majeurs à notre pays et nécessite des interventions sanitaires de grande ampleur. Toutefois, dans une démocratie, les citoyen-ne-s ne renoncent pas si facilement à leurs libertés lorsque les mesures prises leur semblent manquer de logique, lorsqu'elles ne sont pas ciblées, proportionnées et temporaires et lorsque tout le monde n'est pas logé à la même enseigne.

Or, la stratégie actuelle comporte trois dangers :

D'abord, pour pouvoir sanctionner quelqu'un, il est indispensable que les interdictions soient claires. Dans le cadre de cette pandémie, des individus ont été sanctionnés sur la base de textes vagues et la créativité des gouverneurs et bourgmestres avait peu de limites : couvre-feux, drones, interdictions de mener des actions de soutien à des travailleurs licenciés... Plus de 200.000 amendes ont été infligées, certaines pour des infractions mineures ou contestables. Or, s'il y a bien quelque chose qui nuit à l'adhésion aux mesures, c'est l'arbitraire.

Un deuxième danger réside dans le fait que le contrôle judiciaire soit négligé au profit de l'exécutif. L'exemple le plus connu est celui des visites domiciliaires. Notre Constitution stipule que le domicile est inviolable et que seul un juge peut autoriser une perquisition, dans des cas exceptionnels. Néanmoins, le gouvernement a déclaré le procureur compétent pour accorder cette autorisation. La marge d'appréciation est large car un procureur n'est pas un juge indépendant et impartial.

Troisièmement, lorsque le politique définit un cadre d'intervention vague et accorde davantage de pouvoir aux autorités répressives, il les encourage à agir de leur propre initiative. L'appel à dénoncer des voisins qui ne respectent pas les mesures entraîne des interventions et des incidents inutiles. Une police qui pense pouvoir se passer de toute autorisation d'un juge et se sent soutenue en ce sens par le politique est un phénomène inquiétant.

La combinaison de ces trois tendances fait craindre l'émergence d'une crise démocratique, en plus d'une crise sanitaire.

Les mesures doivent être ciblées, proportionnées et temporaires. Dès que la crise sanitaire s'atténue, les mesures de restriction des libertés doivent être levées. À défaut, on se rapproche dangereusement d'une forme de stratégie du choc, ce phénomène par lequel les gouvernements tirent profit de situations de crise pour introduire certaines mesures que la population est alors prête à accepter, ces mesures exorbitantes subsistant au-delà de la fin de la crise.

La rapidité avec laquelle on porte atteinte à nos droits fondamentaux est tout sauf rassurante. L'instauration d'un climat d'arbitraire et de méfiance rend la société malade et est dangereuse. Ce dont nous avons besoin, c'est de solidarité et de confiance réciproque. Les autorités doivent agir pour assurer le droit à la vie et à la protection de la santé mais tout autant respecter les autres droits fondamentaux des individus : droit à la vie privée, droit à l'inviolabilité du domicile, droits économiques, sociaux et culturels. On ne peut restreindre toute forme d'expression et d'action sociale. En effet, celles-ci permettent aux groupes les plus touchés par la crise du Coronavirus et les moins écoutés de faire entendre leur voix. Quiconque compte abuser de la pandémie de Coronavirus doit s'attendre à faire face à de fortes controverses. ■

Signataires :

Thierry Bodson, Président de la FGTB ;

Jan Buelens, avocat chez Progress Lawyers Network ;

Vanessa De Greef, chargée de recherches FNRS et Vice-Présidente de la Ligue des droits humains ;

Christine Guillain, professeure à l'Université Saint-Louis - Bruxelles et responsable du Groupe de recherche en matière pénale et criminelle (GREPEC) ;

Christelle Macq, chercheuse à l'UCLouvain et Présidente de la commission Justice de la Ligue des droits humains ;

Marie Messiaen, Présidente de l'Association Syndicale des Magistrats ;

Pierre-Arnaud Perrouy, Directeur de la Ligue des droits humains ;

Céline Romainville, professeure de droit constitutionnel à l'UCLouvain et Vice-Présidente de la Ligue des droits humains ;

Diletta Tati, assistante et chercheuse à l'Université Saint-Louis - Bruxelles ;

Xavier Van Gils, Président d'Avocats.be ;

Felipe Van Keirsbilck, Secrétaire général de la CNE ;

Olivia Venet, Présidente de la Ligue des droits humains ;

Kati Verstrepen, Présidente de la Liga voor Mensenrechten.

19 janvier 2021

”

Nous ne pouvons que nous réjouir, bien sûr, que les pensions minimum soient enfin revues à la hausse, après des années de revendications et de combat. Mais ce n'est qu'un premier pas et ce n'est pas suffisant.

Patricia Vermoote, Secrétaire fédérale de la FGTB

Relèvement de la pension minimum ENFIN !



La pension minimum légale pour les travailleurs salariés et indépendants a été augmentée de 2,65 % au 1^{er} janvier 2021. Il s'agit de la première d'une série d'augmentations annuelles sans précédent devant porter, en 2024, la pension minimum légale à 1.580 € bruts pour les travailleurs ayant une carrière de 45 ans. Soit environ 300 € de plus qu'aujourd'hui.

La pension minimum pour les travailleurs salariés et indépendants augmentera progressivement en janvier de chaque année de façon à obtenir une augmentation de 11 % en 2024. Elle a déjà été augmentée de 2,65 % le 1^{er} janvier 2021. On compte également sur les adaptations au bien-être, pour lesquelles les interlocuteurs sociaux prévoient traditionnellement une augmentation bisannuelle de 2 %. En tout, cela signifie une augmentation réelle du pouvoir d'achat de 15 à 16 %. Soit la plus grande augmentation enregistrée depuis la Seconde Guerre mondiale.

Index

En y ajoutant les indexations automatiques, la pension minimum brute pour isolés atteindrait 1.580 € début 2024. Soit environ 300 € de plus qu'aujourd'hui (environ 22 % d'augmentation). La pension de ménage minimum brute atteindrait 1.979 € en 2024 pour une carrière complète de 45 ans, soit une augmentation d'environ 360 € par mois. Les salariés qui n'ont pas une carrière complète verront également leur pension augmenter, mais proportionnellement à la durée de leur carrière.

Pour les pensionnés ne touchant qu'une très maigre pension, la Garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA) sera également relevée progressivement chaque année. Le Gouvernement veut parvenir, en 2024, à un montant de base

brut de 983 € par mois pour une GRAPA /cohabitant. À savoir une augmentation de 213 € par mois.

Pour les meilleurs revenus également, les perspectives s'annoncent plus roses en matière de pension. Le plafond de calcul pour les pensions futures, le salaire maximal pris en compte pour le calcul de la pension, augmente progressivement d'environ 4 % sur 4 ans. Pour l'année de carrière 2021, le plafond a maintenant été augmenté de 2,38 % pour les pensions qui prendront effet à partir de 2022.

1.500 € nets

D'autres mesures restent nécessaires. La FGTB poursuit la lutte pour une **pension minimum légale de 1.500 € nets pour quiconque peut justifier d'une carrière d'au moins 42 ans**. « Une réflexion doit impérativement être menée sur la notion de carrière complète », poursuit Patricia Vermoote. « La condition pour bénéficier d'une pension minimum complète est de disposer d'une carrière de 45 ans, cela ne concerne qu'une très petite tranche de la population. On est donc encore très loin d'une pension minimum de 1.500 € nets pour tout le monde et ce sont les femmes qui sont plus particulièrement touchées. La concertation relative à la réforme des pensions va bientôt débiter, il faudra encore batailler dur et la FGTB sera présente. »

Calcul du montant de la GRAPA

La GRAPA est un complément de revenu octroyé après enquête sur les revenus. Les montants indiqués sont des maxima. Les revenus éventuels sont déduits de l'allocation maximale pour que la somme de ces revenus et la GRAPA atteigne le montant maximum de la GRAPA.

Pour ce qui est d'un ménage, le total des ressources est divisé par le nombre de cohabitants y compris le demandeur. Ce montant divisé sera déduit du montant maximum de la GRAPA.

Il n'est pas tenu compte, dans le calcul du montant de la GRAPA, de certaines ressources telles que :

- les allocations familiales ;
- les prestations qui relèvent de l'assistance publique ou privée (ex. : CPAS, institution de bienfaisance, assurance soins de la communauté flamande) ;
- les rentes alimentaires entre ascendants et descendants ;
- les allocations aux handicapés ;
- l'allocation de chauffage du régime des travailleurs salariés ;

Plus d'infos sur la GRAPA

➔ www.sfpd.fgov.be/fr/droit-a-la-pension/grapa

Les nouveaux montants à partir du 1^{er} janvier 2021

La nouvelle législation est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021 et a été automatiquement appliquée aux pensions et à l'allocation de garantie de revenus du mois de janvier. Si vous avez droit à l'augmentation, votre pension ou votre allocation de garantie de revenus sera automatiquement adaptée.

Pension minimum pour les travailleurs salariés et indépendants avec une carrière complète de 45 ans*

	Ancien montant	Àpd 01/01/2021
Pension d'isolé	1.291,69 €	1.325,92 €
Pension de ménage**	1.614,10 €	1.656,88 €
Pension de survie	1.274,43 €	1.308,20 €

* Si vous n'avez pas une carrière de 45 ans, l'augmentation sera calculée en fonction de votre carrière.

** Une pension de ménage ne s'applique que lorsque l'un des partenaires n'a que peu ou pas de revenus de pension. Le Service des Pensions applique toujours la situation la plus favorable.

Augmentation de la garantie de revenus pour personnes âgées (GRAPA) et du revenu garanti (RG)

Les montants de base de la GRAPA et du RG sont augmentés de 2,58 %.

		Ancien montant	Àpd 01/01/2021
GRAPA	Montant de base pour cohabitants	769,61 €	789,47 €
	Montant de base majoré pour isolés	1.154,41 €	1.184,20 €
RG	Montant isolés	823,66 €	844,91 €
	Montant ménage	1.098,20 €	1.126,53 €

Augmentation des minima sociaux dès janvier

À partir de janvier 2021, les minima des allocations de chômage seront augmentés par étapes.

Le Gouvernement a débloqué un budget de 343 millions d'euros pour augmenter le montant minimum des allocations de chômage. L'arrêté royal décrivant la mise en œuvre pratique stipule que les minima des allocations de chômage et des allocations d'insertion seront augmentés annuellement de 1,125 % pour toutes les catégories familiales pendant la période 2021 à 2024.

Les nouveaux montants des allocations sont publiés sur le site de l'ONEM :

- Chômage complet sans complément d'ancienneté
➔ www.onem.be/fr/documentation/bar%C3%A8mes/chomage-complet
- Allocations d'insertion
➔ www.onem.be/fr/documentation/bar%C3%A8mes/allocation-dinsertion
- Allocations de transition
➔ www.onem.be/fr/documentation/bar%C3%A8mes/allocation-de-transition
- Allocation de garantie de revenu (travail à temps partiel)
➔ www.onem.be/fr/documentation/bar%C3%A8mes/travail-temps-partiel

Il existe cependant certaines exceptions auxquelles l'augmentation annuelle ne s'applique pas :

- les chômeurs avec complément d'ancienneté, pour lesquels les minima sont déjà plus élevés ;
- les travailleurs dans les systèmes de chômage avec complément d'entreprise (prépension), y compris à temps partiel ;
- les chômeurs temporaires, pour qui le minimum a déjà été relevé dans le contexte de crise sanitaire ;
- les allocations de vacances jeunes et seniors. ■



Même si toute augmentation des allocations de chômage constitue une avancée – et ce, en particulier pour les minima – la FGTB regrette qu'un certain nombre de groupes soient exclus de l'augmentation. L'augmentation est également trop limitée pour permettre d'augmenter les revenus des travailleurs sans emploi de 10 % au-dessus du seuil de pauvreté, ce que nous jugeons urgent. Les chômeurs demeurent le groupe ayant droit à des allocations chez qui le risque de pauvreté est le plus grand.

Nous constatons néanmoins un changement de politique par rapport au gouvernement précédent. Nous espérons donc pouvoir parvenir rapidement à un accord sur des ajustements au bien-être de toutes les prestations sociales, via une augmentation plus significative des allocations de chômage. Cette question est également une préoccupation des organisations de lutte contre la pauvreté.

C'est un joli nom, « Camarade ! »

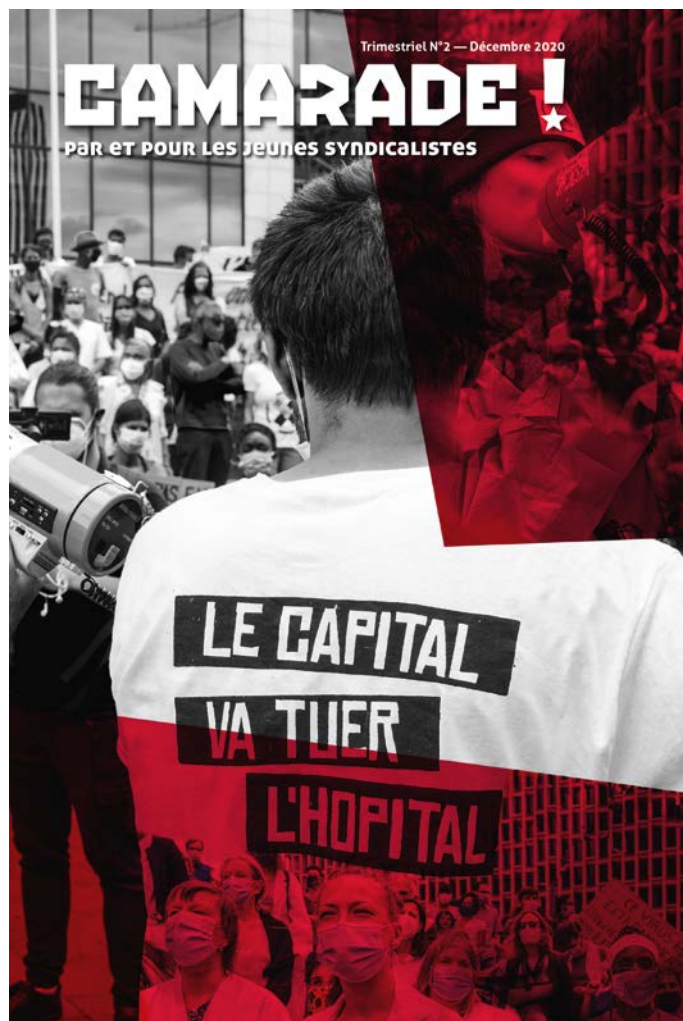
Depuis le mois de septembre, la Centrale Jeunes de la FGTB wallonne dispose de son propre journal qui répond au joli nom de « Camarade ! ». Ce dernier a pour vocation d'exprimer un point de vue syndical pour et par les jeunes syndicalistes. L'objectif de notre journal est double : informer nos affilié-e-s sur une série de sujets qui les concernent directement (changements législatifs, mobilisations syndicales, activités des Jeunes en régionales, ...) mais également sensibiliser les jeunes (étudiant-e-s, apprenti-e-s, en stage d'insertion) quant à l'importance du syndicalisme et des combats sociaux.

Chaque numéro — trimestriel — est l'occasion d'aborder des thématiques de société aussi variées que la lutte contre le capitalisme, l'extrême droite, le racisme, et de traiter des sujets actuels comme le féminisme ou encore l'écologie. Le numéro de septembre était dédié à l'enseignement et aux pédagogies alternatives. Celui de décembre portait sur la crise sanitaire actuelle. Le numéro de mars abordera évidemment les questions féministes ! Si « Camarade ! » entend mettre en évidence le syndicalisme jeune, le but est également d'influencer l'ensemble du monde syndical en proposant des réflexions en phase avec les attentes des Jeunes.

Le journal est disponible en version papier et numérique, ce qui permet d'élargir notre audience. La version numérique permet également de proposer davantage de contenus entre chaque numéro mais aussi de diversifier les formats pour être plus en phase avec la communication sur les réseaux sociaux qui sont devenus l'une des premières sources d'information chez les jeunes.

Enfin, « Camarade ! » se veut également participatif. Ainsi le journal est ouvert à contributions (pour autant qu'elles correspondent à notre ligne éditoriale) et nous tâchons de développer un réseau de contributeur-trice-s régulier-ère-s qui enrichit le journal de son expérience en tant que militant-e-s au sein des Jeunes FGTB ou dans d'autres secteurs. La mise en page est d'ailleurs assurée par une étudiante en arts graphiques affiliée dans notre Centrale.

Le choix du titre ne doit évidemment rien au hasard. « Camarade ! » est sans doute le mot le plus utilisé dans la bouche d'un-e syndicaliste. Nous souhaitons lui rendre toute sa dimension, qu'il ne devienne pas une appellation sans contenu. Il représente notre volonté de construire un monde bâti autour des notions de solidarité, d'entraide et d'égalité. Nous espérons que notre journal y contribue à sa manière ! ■



Plus d'info

➔ www.camarade.be

f CamaradeWebMedia

« Square des milliardaires » à Bruxelles



Champagne ! À la santé des grosses fortunes !

Le 5 janvier à 12h, le *Réseau pour la Justice Fiscale* (RJF) et le *Financieel Actie Netwerk* (FAN) ont sabré le champagne devant le square du Bois à Bruxelles dit « Square des milliardaires ». Par cette action, ces organisations rappellent que le creusement des inégalités provoqué par la crise du Coronavirus n'empêche pas les gros patrimoines d'échapper toujours à l'impôt en Belgique.

Sur base des données de l'OCDE, en Belgique, les 10 % les plus riches concentrent 21 % du revenu et près de la moitié du patrimoine national. Tandis que les 25 % les moins fortunés détiennent moins de 0,5 % des richesses. La Banque nationale indique que près d'un tiers des ménages ne pourrait pas vivre de ses économies au-delà de trois mois. L'écart entre le salaire minimum et les hauts salaires devient de plus en plus grand.

La crise sanitaire creuse les inégalités

Les pertes de revenus pour les indépendants et les chômeurs temporaires sont plus importantes en pourcentage pour les plus bas revenus. Par ailleurs, si la pauvreté rend malade, la maladie rend pauvre. La contribution personnelle aux soins de santé relativement élevée (le double des pays voisins) pousse les revenus modestes à ne pas recourir ou à se rendre aux urgences. 4 % des ménages ont dû faire face à des dépenses de santé qui représentaient 40 % de leurs dépenses totales.

Mais ce n'est pas tout. Les indépendants, les étudiants et les travailleurs sous contrats temporaires ou actifs dans le secteur informel sont frappés de pertes importantes de revenus. Les inégalités sont également nourries par les vagues de licenciements et les faillites annoncées de petits commerces.

La Belgique comptait en 2019 plus de 132.000 millionnaires, disposant d'au moins un million de dollars d'actifs (environ 882.000 €), soit une progression de 8,5 % en un an, selon le *Rapport sur la richesse mondiale* publié par Capgemini. Leur richesse s'évaluait à plus de 332 milliards de dollars, en croissance de 8,7 % par rapport à 2018.

Le RJF et le FAN réunissent les syndicats et une quarantaine d'ONG, de mouvements et d'associations de Flandre, de Wallonie et de Bruxelles.

À qui la facture ?

Ces derniers mois, l'importance des services publics et de la sécurité sociale a été mise en évidence. Il ne faudrait pas que ce soit aux victimes de la crise de payer la note, au moment où l'État devra se refinancer.

Par ailleurs, depuis 50 ans, les réductions d'impôt qui ont été accordées aux plus riches dans les pays développés n'ont absolument pas contribué à créer de l'emploi ou de la croissance. La théorie du ruissellement est un leurre. Pour le FMI, entre autres, il faut au contraire à nouveau davantage taxer les plus fortunés. On oublie trop souvent que les taux marginaux d'imposition pour les plus riches étaient de 75 % aux États-Unis après la Seconde Guerre mondiale.

Pour lutter contre les inégalités économiques, chacun devrait contribuer à l'effort en fonction de la hauteur de son patrimoine et de ses revenus. C'est le sens d'un impôt sur les patrimoines supérieurs à un million d'euros (hors habitation personnelle), réclamé par les organisateurs de l'action. ■



Une priorité Améliorer durablement la place des femmes sur le marché de l'emploi

Ce n'est un secret pour personne : les faits de sexisme sur le lieu de travail touchent majoritairement les femmes. Mais ces comportements inacceptables sont un des symptômes d'un phénomène plus étendu : la position précaire des femmes sur le marché de l'emploi, dénoncée de longue date par la FGTB Bruxelles.



Dans son baromètre de la qualité de l'emploi en région bruxelloise publié en 2019, la FGTB pointait déjà la précarité de l'emploi féminin. Aujourd'hui, l'emploi féminin est sous-valorisé et l'écart salarial plafonne : il est encore situé autour de 20 %, malgré l'Article 119 du Traité de Rome sur l'égalité salariale ratifié par la Belgique en... 1957 ! Les femmes sont également surreprésentées dans les temps partiels subis. Elles éprouvent également plus de difficultés de concilier vie privée et travail dues, entre autres, au manque de structures d'accueil pour les enfants ou à une répartition inégale des tâches familiales au sein du ménage. À côté de cela, la FGTB pointe également une sous-représentation dans les fonctions dirigeantes, des stéréotypes persistants dans l'orientation scolaire, etc.

La crise de la Covid-19 renforce les inégalités

Cette situation plus que préoccupante à l'époque s'est encore aggravée durant la crise sociale et économique suite à la pandémie de la Covid-19. Les conséquences des confinements sont en effet différentes pour les femmes et les hommes.

Tout d'abord, les femmes représentent la majorité des travailleurs de première ligne : 80 % des travailleurs occupés dans la gestion de la crise sanitaire sont des femmes et elles sont également aussi nombreuses dans les secteurs dits « essentiels » : commerce alimentaire, enseignement, crèches, nettoyage, etc.

Les femmes sont plus touchées par les pertes de revenus liées au chômage temporaire, leur salaire étant bien souvent inférieurs à celui des hommes.

Les mesures de confinement décrétées pour contrer l'augmentation des cas de Covid-19 ont transféré une charge de travail qui était assumée par le collectif vers la sphère privée, notamment les activités d'éducation et de soin : cette charge supplémentaire est majoritairement assumée par les femmes, déjà désavantagées par la répartition inégalitaire des tâches domestiques au sein du ménage.

Les priorités de la FGTB Bruxelles pour sortir de la crise de la Covid-19 « par le haut »

Sans mesures correctrices adéquates, la crise économique sans précédents risque bien de précariser encore plus l'emploi féminin et de renforcer durablement les inégalités hommes-femmes déjà bien présentes sur le marché du travail bruxellois. Pour contrer cette précarisation galopante, la FGTB Bruxelles réclame :

Un renforcement des mesures de *gender mainstreaming* dans les politiques d'emploi et de formation sachant que 80 % des travailleurs de première ligne durant la crise sont des femmes : il est donc important de s'assurer que les emplois féminins ne reçoivent une protection inférieure à celle des hommes, avec une attention particulière pour les familles monoparentales.

Parallèlement, l'égalité de traitement doit enfin être concrétisée par la solidarité et la lutte contre les discriminations : la création d'un dispositif de veille anti-discrimination (en partenariat avec Unia et l'institut pour l'égalité entre femmes et hommes) conjuguée à la mise en place d'actions positives vers les publics touchés par la précarité peuvent servir de base pour atteindre cet objectif important pour l'inclusion durable des femmes sur le marché de l'emploi.

Enfin, il faudra absolument investir dans des services publics de qualité accessibles à tout-e-s et revaloriser les métiers du care (soins de santé, aide à domicile, nettoyage, etc.) dont l'importance capitale a été démontrée une fois de plus lors de la crise sanitaire : les revendications portées par la FGTB sur un salaire horaire minimum fixé à 14 € de l'heure, si elles sont finalisées, constituent là aussi une sortie par le haut de la crise que nous venons de traverser. La FGTB Bruxelles pèsera de tout son poids lors des prochains mois pour que les belles intentions annoncées par les décideurs politiques ces derniers mois se concrétisent par des actes forts, permettant à l'ensemble des travailleurs et travailleuses belges de retrouver la dignité qu'ils/elles méritent. ■

Le sexisme au travail, toujours vrai aujourd'hui



Le sexisme est une réalité de tous les jours. Dans la rue, dans le cercle familial, à l'école, dans toutes les sphères de la société, y compris au travail. Selon une étude européenne, 6 femmes sur 10 indiquent avoir déjà vécu des violences sexistes ou sexuelles au travail. Les femmes issues de minorité sont largement représentées dans cette statistique.

A l'automne 2019, la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS) et la Fondation Jean Jaurès publiaient une grande enquête intitulée « Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail ». Le but : mesurer l'ampleur des violences sexistes ou sexuelles subies par les femmes européennes, sur leur lieu de travail. Plus de 5.000 femmes en âge de travailler ont répondu à cette enquête, dans cinq grands pays européens (Italie, Espagne, France, Royaume-Uni, Allemagne). Si la Belgique n'est pas reprise

dans l'échantillon, l'on peut toutefois raisonnablement croire que les situations connues chez nos voisins le sont également chez nous. Il y a cinq ans, l'étude JUMP (réalisée principalement en Belgique et en France auprès de 3.400 femmes) démontrait que 9 femmes sur 10 avaient déjà vécu des « comportements sexistes » au travail. Notons que cette étude prenait en compte des critères supplémentaires — comme le fait d'être bloquée dans sa carrière en raison de son genre —, tandis que l'Observatoire ne s'attardait que sur les « violences » verbales ou physiques.

DES REMARQUES SUR LA TENUE, LA VIE PRIVÉE...

L'enquête menée par JUMP donne des résultats encore plus tranchés, puisque 94 % des personnes interrogées indiquent avoir vécu des comportements sexistes au travail. Selon cette étude, les manifestations les plus courantes du sexisme sont les blagues, suivies des remarques déplacées. Une femme interrogée sur deux considère qu'une promotion ne lui a pas été donnée à cause de son genre. Plus de trois quarts des femmes ont répondu avoir déjà subi des remarques sur leur façon de s'habiller, mais aussi sur la gestion de leur vie familiale et sur le fait qu'une femme est censée s'occuper de son foyer plutôt que de travailler.

Plus de sept femmes sur dix ont déjà été victimes au moins une fois de gestes ou regards intrusifs et/ou déplacés sur leur lieu de travail et un quart des femmes interrogées témoignent avoir déjà été victimes de harcèlement ou agression physique.

Lire l'intégralité de l'enquête ➔ <http://stopausexisme.be/sexismebienotfini>

Quelques constats :

- tout comme dans l'espace public, les violences verbales ou visuelles sont les atteintes les plus répandues sur le lieu de travail, au premier rang desquelles les sifflements ou les gestes grossiers (26 % des femmes interrogées en ont été victimes à plusieurs reprises) et les remarques déplacées sur la silhouette ou la tenue (17 % en ont fait l'objet de manière répétée) ;
- nombre de femmes rapportent avoir fait l'objet d'agressions physiques et sexuelles : 14 % ont subi de plusieurs reprises des contacts physiques « légers », 18 % des « attouchements » ;
- 9 % des Européennes ont déjà subi au moins une fois des pressions de leur hiérarchie afin de céder à un acte de nature sexuelle (ex. : un rapport sexuel en échange d'une embauche ou d'une promotion...).

Toutes concernées, mais pas toutes exposées au même **risque**



L'Observatoire démontre également que toutes les femmes ne sont pas soumises au même niveau de risque, face à ces agressions. Plusieurs profils de femmes sont davantage exposés au phénomène, à savoir : les travailleuses jeunes, issues d'un milieu urbain, déjà discriminées pour leur orientation sexuelle ou leur religion, victimes de violences sexuelles par ailleurs ou par le passé, employées dans un environnement de travail masculin ou forcées à porter des tenues de travail considérées comme « sexy ».

Le facteur « âge » joue un grand rôle. 42 % des femmes de moins de 30 ans ont vécu « au moins une » forme de violence sexiste et sexuelle sur leur lieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête, contre 28 % des trentenaires, 24 % des quadragénaires et 16 % des quinquagénaires.

La double peine des minorités

Les résultats de l'étude démontrent que les femmes issues de minorités religieuses, en plus de subir des violences ou discriminations liées à leurs croyances, vivent également le sexisme de plein fouet. Ainsi, deux fois plus de femmes musulmanes (que de femmes qui se décrivent comme catholiques) ont vécu « au moins une » forme de violence sexiste et sexuelle sur leur lieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête. « Cette surreprésentation des Musulmanes parmi les victimes récentes doit s'expliquer par des 'effets de structure' : la population musulmane étant surreprésentée dans les pans de la population les plus exposés à ces formes 'd'harcèlement' (ex. : jeunes, catégories populaires, grandes agglomérations). Mais elle met aussi en évidence les interactions entre les discriminations liées au genre et d'autres motifs comme les origines, la couleur de peau ou une religion réelle ou supposée », indique François Kraus, directeur du pôle « Genre, sexualités et santé sexuelle » de l'Ifop, qui coordonnait l'étude.

Le même principe s'applique aux femmes issues de minorités sexuelles. Les femmes bisexuelles ou lesbiennes sont plus souvent victimes de violences sexistes et sexuelles au travail : 36 % d'entre elles, soit presque deux fois plus que les hétérosexuelles (21 %). Les faits les plus rapportés : propos obscènes, envoi de vidéos inappropriées, propositions à connotation sexuelle... On le voit, les préjugés et clichés ont la vie dure.

Le « problème » avec la tenue de travail imposée

Il faut le dire et le répéter : en aucun cas la tenue portée par la victime n'est la cause de son agression. Dans 100 % des agressions sexuelles, le responsable, c'est l'agresseur.

Pourtant, la tenue est encore largement perçue (à tort) comme une incitation, ou plutôt est utilisée comme « excuse » pour justifier le comportement machiste ou l'agression. C'est également le cas sur le lieu de travail. L'Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail démontre que les femmes qui sont contraintes de travailler en uniforme ou dans une tenue de travail qui laisse apparaître leurs formes (exemple : jupe obligatoire, port de talons...) sont le plus souvent victimes d'agressions graves. C'est dans cette catégorie de travailleuses que l'on trouve le plus de femmes (33 %) ayant eu un rapport sexuel « forcé » ou « non désiré ». « Cela soulève donc la question des tenues de travail genrées qui peuvent accentuer la pression sexuelle sur les femmes en en faisant des 'objets de désir' stéréotypés, notamment dans des secteurs (ex. : services publics, hôtellerie, restauration...) où elles sont directement en contact avec le public. »

Des agresseurs à tous les échelons

Et les agresseurs dans tout ça ? Contrairement aux idées reçues, les agresseurs ne sont pas uniquement les supérieurs hiérarchiques. Collègues directs, mais aussi clients, fournisseurs, visiteurs externes se partagent le triste gâteau. « La seule situation dans laquelle une fraction significative de femmes (à 34 %) rapporte avoir été harcelée par un supérieur a trait aux pressions psychologiques exercées pour obtenir un acte sexuel en échange par exemple d'une promotion ou d'une embauche. Les autres formes de violence sont soit le fait de collègues n'exerçant pas d'autorité hiérarchique — notamment les remarques gênantes sur le physique (à 46 %) ou les propos à connotation sexuelle (à 38 %) —, soit le fait de personnes extérieures comme des clients ou des fournisseurs (comme par exemple pour la réception de cadeaux gênants à 61 %). »

Observatoire européen du sexisme

➔ www.ifop.com/publication/observatoire-europeen-du-sexisme-et-du-harcèlement-sexuel-au-travail

Sortir du cycle de la violence

Quand on parle de violences sexistes ou sexuelles sur le lieu de travail, de quoi parle-t-on exactement ? La définition est large. Il peut s'agir de gestes déplacés, de propos grossiers, de remarques gênantes sur la tenue ou le physique de la victime, d'écrits ou de propos à caractère sexuel, de l'envoi de textes ou de photos obscènes, d'invitations gênantes, et, malheureusement de contacts physiques imposés, de rapports sexuels forcés. Un cycle de violence qu'il est essentiel d'enrayer dès les premiers signes d'agression.

L'asbl « De Maux à Mots » lutte au quotidien contre toutes les formes de violences sexuelles. Cindy Renski, présidente, nous en parle. « *La violence sexiste, ça commence généralement par des paroles blessantes ou infantilisantes, une fausse bienveillance rétrograde, des blagues douteuses, auxquelles personne ne prête attention, tant la culture du sexisme est ancrée dans notre société, comme une mauvaise tradition. Si on ne désamorce pas la situation dès le départ, la personne qui exerce la pression morale prend le pouvoir. Il peut s'ensuivre des attouchements, des violences physiques. La victime se referme alors sur elle-même. Les femmes qui subissent ou ont subi le sexisme au travail se sentent en effet coupable de leur situation.* » Tout le monde a un rôle à jouer. Collègues, témoins, peuvent intervenir et dire « stop ».

Très souvent, la peur des représailles ou la crainte de perdre son emploi pousse la victime à s'enfermer dans une forme de passivité, et tenter d'éviter au maximum d'aborder le problème. « *La victime amène alors son angoisse à la maison, elle commence à avoir une crainte du travail, et là tout s'enchaîne : arrêt de travail, impossibilité de revenir, c'est la victime qui se retrouve écartée. Alors que c'est elle qui a besoin d'assistance psychologique et de soutien.* »

Burn out, dépression, crises d'angoisse, perte de confiance ou d'estime de soi, les conséquences sont nombreuses. Dès lors que pouvons-nous faire ? Agir, au plus tôt. « *Nous insistons auprès de chaque personne concernée : il faut parler. Déposer une plainte, s'adresser à son représentant syndical ou à sa direction. Pour convaincre la victime de faire le pas, nous essayons d'activer un réflexe de protection de l'autre. En expliquant que dénoncer le problème évitera à d'autres travailleuses de subir la même chose. Nous insistons également sur le fait qu'il y a des lois et que celles-ci doivent être appliquées. Dénoncer c'est aussi avancer dans sa reconstruction, se permettre de se faire aider, obtenir l'écoute nécessaire afin de récupérer la confiance en soi.* »

En tant que femme de ménage dans un hôtel, je rencontre toutes sortes de clients. Selon l'humeur du client de l'hôtel, qui est donc aussi mon client, je suis confrontée à de multiples situations. La plupart des clients sont amicaux et compréhensifs et quittent souvent leur chambre lorsque je viens la nettoyer. Mais avec d'autres, c'est moins facile.

Par exemple, il y a quelques années, j'ai dû faire face au harcèlement sexuel au travail. La première fois que je suis allée nettoyer la chambre d'un homme d'un certain âge, il a ouvert la porte... sans vêtements ! Bien sûr, j'ai été choquée. Je lui ai poliment demandé de bien vouloir passer des vêtements. Et il l'a fait. La fois suivante, quand je suis retournée laver sa chambre, une nouvelle mauvaise surprise m'attendait. Après avoir frappé à la porte, je suis entrée et j'ai trouvé l'homme nu sur le lit. Je me suis vite rendu compte que je ne pourrais pas régler cette situation seule. J'ai donc décidé de partir — sans faire le ménage — et j'en ai parlé avec mon employeur. Il a directement contacté le directeur de l'hôtel et celui-ci a, à son tour, contacté le client de l'hôtel.

Nadine

Cathy a été élue pour la première fois lors des récentes élections sociales. En tant que déléguée, elle souhaite avant tout offrir une oreille attentive aux collègues qui ont des questions ou des difficultés. Et elle est déterminée à s'attaquer aux problèmes qui se posent dans l'entreprise. « *Depuis toute petite, je ne supporte pas l'injustice. Par le passé, je travaillais dans une entreprise où les propos misogynes et racistes étaient monnaie courante. J'ai immédiatement pris la parole contre cela. Mais la situation est devenue intenable. Je suis devenue un problème pour la direction, et j'ai finalement dû partir. Il n'y avait pas de représentation syndicale... Quand j'ai commencé à travailler chez ALVANCE Aluminium, il y a deux ans, ma décision a été rapidement prise : je voulais me rendre utile en tant que représentante syndicale.* »



Une des rares femmes

L'entreprise n'emploie que quelques femmes, sur un total de 650 travailleurs. Cathy est la seule femme de son unité. « *Au début, j'ai ressenti quelques réticences. J'ai eu le sentiment d'être 'un intrus' dans un bastion d'hommes. Mais ça a vite changé. Nous avons une bonne équipe, il y a beaucoup de respect entre les collègues, et ils savent de quoi je suis capable.*

Je débute en tant que déléguée syndicale. Ce sont mes premiers pas ! J'évolue actuellement dans mon rôle avec le soutien de mon délégué principal. Mais il y a un certain nombre de choses sur lesquelles je veux travailler dans les années à venir. Premièrement, nous devons avoir un point de contact accessible, pour pouvoir prendre en charge les problèmes des collègues à temps. Deuxièmement, il faut recruter plus de femmes. Enfin, je veux garantir l'équité et la justice pour toutes et tous, dans l'entreprise. »

Cathy Van Rymenam, déléguée de l'entreprise métallurgique ALVANCE Aluminium

Violences sexuelles au travail

Comment (ré)agir ?

Les violences sexistes et sexuelles au travail font l'objet d'une réflexion régulière au sein du Bureau wallon des Femmes de la FGTB. Cette question a d'ailleurs fait l'objet de la 4^e journée des États généraux féministes organisée, en novembre 2019, avec le CEPAG, mouvement d'éducation permanente¹. En voici les principales conclusions...

La violence à l'égard des femmes est multiforme : intrafamiliale, verbale, physique et/ou sexuelle, sexiste, psychologique, économique... Mais elle est également présente à tous les niveaux de la société : dans la sphère privée, dans l'espace public et au travail.

Nous le verrons dans le dossier, où que se situe la violence, trop souvent, c'est la loi du silence qui prime. Comme dans la sphère privée ou domestique, les victimes de violences sexistes ou sexuelles au travail doivent souvent se taire. En outre, les statistiques établies par les autorités sont encore peu nombreuses.

Peu de femmes ont la force de réagir ou de dénoncer les faits par peur de perdre leur emploi, par honte, en raison de la lourdeur de la procédure ou parce qu'elles estiment que ça ne sert à rien... Sur ce dernier point, le fait que, dans de nombreux secteurs, les délégations syndicales comptent encore trop peu de femmes en leur sein peut avoir une influence. En effet, une femme victime aura plus de difficultés à s'adresser à un homme qu'à une femme et ce, en particulier en cas d'agression sexuelle.

Par ailleurs, la peur de réagir et ainsi, de mettre en péril son emploi ou ses chances de promotion a été encore renforcée par les politiques d'austérité. Les économies réalisées sur les allocations sociales (comme les allocations de chômage ou les allocations de garantie de revenu pour le travail à temps partiel) et la limitation des droits sociaux (notamment celle des périodes assimilées) touchent plus particulièrement les femmes, dont elles restreignent l'autonomie financière.

Ces politiques austéritaires aggravent donc le sort des femmes exposées à la

violence, qu'elle soit conjugale, intrafamiliale ou au travail. Elles ont également fortement réduit les moyens alloués à la Justice, ce qui a aussi un impact sur la prise en charge des femmes victimes de violences.

Une nécessaire approche individuelle ET collective

Lors de la réflexion menée à l'occasion des États généraux féministes, les aspects et outils légaux ont été particulièrement mis en avant. Le harcèlement moral, la violence et le harcèlement sexuel au travail ont un impact sur la santé, la sécurité et donc le bien-être de l'ensemble des travailleuses et travailleurs. L'employeur est donc tenu de respecter la législation en la matière. La législation existante — et qui comporte des aspects tant positifs que négatifs — doit donc être davantage exploitée.

En reprenant la violence et le harcèlement sexuels au travail sous la catégorie des « risques psychosociaux », la loi met ainsi en évidence la responsabilité des employeurs. Ils ont donc des obligations et procédures à respecter et ne peuvent se dédouaner de toute responsabilité lorsque de tels actes sont commis.

On ne peut pas non plus négliger le rôle joué par l'organisation du travail, notamment dans certains secteurs. Ainsi, les femmes d'ouvrage ou les aides ménagères travaillant souvent seules, à l'extérieur de l'entreprise, sont par exemple plus vulnérables.

Au niveau des organisations syndicales, il serait opportun que les formations sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux prennent davantage en compte la dimension du genre pour mettre en lumière les rapports de domination à l'œuvre en cas de violences sexuelles au travail. Il serait également important de travailler encore plus avec les délégués et



déléguées sur la déconstruction des stéréotypes de genre dont se nourrissent les violences à l'égard des femmes. En effet, les propos et comportements sexistes préfigurent souvent la violence physique sexiste et sexuelle.

Notre société est construite sur un modèle patriarcal pour lequel la femme est encore et toujours perçue comme une personne plus sensible et fragile sans réels moyens de défense. Cela induit des rapports inégalitaires dans la société qui sont transposables dans les collectifs de travail :

- inégalité salariale ;
- plafond de verre et plancher collant ;
- ségrégation horizontale du marché du travail ;
- temps partiels majoritairement féminins ;
- femmes majoritairement victimes de violences conjugales ou intrafamiliales qui ont aussi un impact sur leur vie professionnelle ;
- femmes majoritairement victimes de violences et de harcèlement sexuels au travail.

Il apparaît donc essentiel d'avoir une approche individuelle des cas de violences sexistes ou sexuelles au travail ou dans la sphère privée tant pour assurer un accompagnement adapté et efficace de la victime que pour sanctionner l'auteur. Mais cela doit être combiné à une approche collective. Cette approche globale contribuera à faire en sorte que l'organisation du travail ne soit pas « facilitatrice » ou « propice » à ce type d'agissements mais aussi de tenir compte, par exemple, de l'impact des violences conjugales sur le bien-être au travail. Plus largement, cela permettrait à combattre le sexisme et à contribuer, enfin, à une société plus égalitaire.

Victime ou témoin de violences sexuelles ou sexistes au travail ?

La Cellule de Lutte contre les discriminations du CEPAG et de la FGTB wallonne (CLCD) est à vos côtés pour lutter contre toutes formes de discriminations — notamment sexistes —, d'exclusion ou d'exploitation à l'embauche, lors d'une formation ou au travail. Concrètement, la CLCD vous apporte une écoute, de l'information et un accompagnement de qualité si vous êtes témoin ou victime de discrimination.

Contactez la CLCD

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



25 novembre

Une journée internationale contre les violences faites aux femmes

POUR UN
NOUS
FÉMINISTE

MOBILISONS-NOUS CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES !

CEPAG
MOUVEMENT

FGTB
Wallonne

En 1999, l'Assemblée générale de l'ONU a proclamé le 25 novembre « Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes ». Une journée importante pour les féministes et les organisations qui les soutiennent car elle est l'occasion de rappeler qu'aujourd'hui encore, la violence à l'égard des femmes et des filles constitue l'une des violations des droits humains les plus répandues, les plus persistantes et les plus dévastatrices dans le monde. Ces violences sont la conséquence directe d'un système patriarcal encore fortement ancré dans l'ensemble de la société.

Les inégalités entre les sexes persistent en effet dans le monde entier, empêchant les femmes et les filles d'exercer leurs droits fondamentaux et compromettant leur vie ainsi que leur avenir.

Des efforts doivent être faits pour parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser les femmes et les filles, notamment sur le plan juridique. D'ailleurs, la Belgique ne respecte pas ses engagements en la matière en n'appliquant pas totalement la Convention d'Istanbul qu'elle a pourtant officiellement adoptée en 2016².

1. https://www.cepag.be/sites/default/files/publications/analyse_cepag_-_novembre_2019_-_violences_sexuelles.pdf

2. Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique conclue à Istanbul, le 11.05.2011 – ratifiée par la Belgique le 14 mars 2016 et entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2016.

”

Dénoncer c'est aussi avancer dans sa reconstruction, se permettre de se faire aider, obtenir l'écoute nécessaire afin de récupérer la confiance en soi.

Le silence n'est PAS une option

L'Observatoire européen fait également le constat suivant : sortir du silence est extrêmement difficile. Dénoncer une situation, c'est éventuellement prendre le risque d'un conflit avec son employeur, voire de perdre son emploi. De nombreuses femmes préfèrent subir remarques désobligeantes et commentaires en silence. Les femmes qui osent évoquer le problème à un supérieur ou à un représentant syndical restent peu nombreuses : 9 à 16 % selon les cas. Notons que ce chiffre augmente à 27 % chez les femmes de moins de 25 ans, tandis qu'il descend à 10 % chez les travailleuses « âgées ». Les différents mouvements de libération de la parole ont en effet certainement eu un impact plus grand parmi les jeunes.

L'enquête « JUMP » confirme : plus de huit femmes sur dix déclarent ne jamais avoir fait appel aux autorités (entreprise, police...) pour dénoncer les faits subis).

Un lieu de travail exempt de sexisme commence pourtant avec la parole de toutes et tous. Luttons au quotidien contre les comportements problématiques.

Témoin du sexisme sur le lieu de travail ?

En tant que témoin, vous avez un rôle à jouer. N'hésitez pas à condamner ouvertement le sexisme, à en parler à votre délégué et/ou à un responsable. Se taire face à des comportements inacceptables, c'est se rendre complice.

Les organisations syndicales et les employeurs ont mis en place dans l'entreprise des procédures d'accompagnement des travailleuses victimes de harcèlement sexuel et ou de propos sexistes. Le problème

peut être signalé à l'employeur via un-e représentant-e syndical-e, ou à la personne de confiance, ou au conseiller en prévention chargé des aspects psycho-sociaux.

Le rôle de la personne de confiance est d'écouter, de soutenir la victime, de conseiller les différentes pistes existantes, d'orienter vers les services adéquats. Il ou elle peut faire office de médiateur.

Une blague qui blesse n'est pas drôle

Restons vigilants, ensemble, pour une communication respectueuse. Chacun peut surveiller son langage et ses actions, pour éviter d'avoir un mot ou un geste blessant. Certaines formes de sexisme sont plus « subtiles » que d'autres. Essayez de les identifier, et réagissez de manière conséquente. Même si ce n'est « qu'une blague ». Les blagues ne sont pas drôles quand elles font mal. Cela s'applique à vous-mêmes, à vos proches, à vos collègues.

Être ouvert aux différences

Une vision rigide de la société renforce les stéréotypes. Acceptons les différences, renforçons le respect. Nous sommes tous différents et c'est une bonne chose. Pourtant, nous devons nous assurer que nous avons toutes et tous les mêmes droits.

Soyez à l'écoute

Quelqu'un se confie à vous ? Écoutez sans préjugés et faites votre part du travail : apportez votre soutien, vos conseils, et orientez votre collègue.



L'institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes vous propose également un formulaire de signalement, ainsi qu'un point « info » sur la question. N'hésitez pas à consulter leur site.

➔ <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/infos-et-aide>



Sexisme au travail Tolérance zéro !

Martine Vandevenne et Dalila Larabi sont les expertes « Gender » de la FGTB. Via des actions, formations, de la sensibilisation, elles luttent au quotidien contre le sexisme dans le monde du travail.

Pourquoi est-ce important de porter une attention particulière à ce phénomène ?

Dalila : Le sexisme dans l'entreprise décourage les femmes. Elles finissent par travailler sans ambition. Il arrive qu'elles quittent leur travail sous une pression sexiste trop forte. Pourtant, les femmes, en Belgique, sont globalement plus diplômées que les hommes et sont des candidates de qualités. Si le monde de l'entreprise ne prend pas de dispositions fortes contre ces comportements sexistes, l'employeur qui a investi du temps et de l'argent dans ses collaboratrices voit son investissement perdu. C'est regrettable pour tout le monde.

Martine : Le sexisme sur le lieu de travail est toujours très présent et très difficile à combattre. Beaucoup de gens ne savent pas comment y mettre fin. Pourtant il faut s'attaquer à ce phénomène de la même manière que l'on s'attaque au racisme. Il faut se demander « *Est-ce que ça vous ferait encore rire si c'était aux dépends de votre soeur, de votre mère ?* » Une tolérance zéro à l'égard du sexisme et du racisme devrait être la norme. »

Pourquoi, justement, ces deux problèmes sont-ils traités différemment ?

Martine : Parce que toute une série de gens ne comprennent pas que les formes subtiles du sexisme, principalement des « blagues », peuvent apparaître comme blessantes. « *C'est juste une blague !* » Cela dit, depuis le mouvement #Metoo, les comportements changent. C'est la même chose pour les « gestes » déplacés. C'est à la victime de déterminer si une frontière est franchie, pas à celui qui pose le geste !

Dalila : Il faut aussi rappeler que les femmes de couleur subissent une double discrimination. Elles se confrontent à des attitudes sexistes ET racistes. Ces deux fléaux doivent être combattus avec la même rigueur. Ils répondent à une même construction, qui infériorise les femmes. Une entreprise moderne, et l'ensemble

des travailleurs et travailleuses, se doivent de défendre des valeurs d'égalité. L'instruction, l'éducation, la formation sont des outils essentiels pour y arriver. La formation de nos délégué-e-s doit intégrer cette thématique, pour une évolution positive tant au niveau de la structure syndicale que des entreprises.

Comment agir ?

Martine : Il faut continuer à insister sur ce sujet, prendre position, et chercher un soutien en cas de besoin, tant au sein du syndicat qu'à l'extérieur. Pas à pas, il faut éliminer les inégalités. C'est un effort à long terme. En tant que syndicat, nous avons pris des mesures. Nous travaillons avec des quotas, par exemple. Il faut au moins une femme sur trois dans tous les organes officiels, et nous visons la parité. Cela fait une différence. Depuis septembre, nous avons pour la première fois un secrétariat fédéral avec quatre femmes et trois hommes. C'est une véritable réussite.

Dalila : En Belgique, il existe déjà une législation qui punit le sexisme, la discrimination et le harcèlement sexuel au travail. Citons la loi sur le sexisme de 2014, la loi anti-discrimination de 2007 et la loi de 1996 sur le bien-être des employés dans l'exercice de leur travail. Mais dans la pratique, les procédures sont lourdes, et peu de victimes souhaitent engager la procédure. Il faut faciliter tout cela. Dans de nombreux cas, la victime est déjà partie quand la procédure aboutit...

Si les salariées victimes de sexisme ne réagissent pas, c'est parce qu'elles ont peur de représailles. Si les employeurs ne mettent pas en place des mesures strictes de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel, c'est très difficile pour les travailleuses d'en parler. Peu de cas sont portés dans les tribunaux, elles se disent que ça ne sert à rien. Pourtant c'est à force de donner une visibilité à ces plaintes qu'elles prendront un réel sens. Car les conséquences psychiques sur les victimes sont désastreuses. Nous avons le devoir d'en faire un point essentiel dans le cadre du bien-être au travail.

OIT

Un cadre international de lutte contre le sexisme

Le 21 juin 2019, les syndicats et leurs alliés du monde entier ont célébré l'adoption historique d'une loi internationale sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail : la Convention n° 190 (C190) de l'OIT (*Organisation internationale du Travail*). Avec une majorité favorable à l'adoption de cette convention, l'on a clairement déclaré que la violence et le harcèlement n'avaient PAS leur place au travail.



La C190 de l'OIT reconnaît le droit de toutes et tous de travailler sans subir de violence et de harcèlement. Ce, tant dans l'économie formelle qu'informelle et quel que soit le statut de la personne. Cette convention est donc particulièrement novatrice puisqu'elle reconnaît que la violence et le harcèlement fondés sur le genre constituent un problème systémique qui trouve sa source dans des rapports de pouvoir inégalitaires au sein de la société et dans le monde du travail

En juin 2020, l'Uruguay est devenu le premier pays à ratifier la C190. L'Afrique du Sud, l'Allemagne, l'Argentine, la Belgique, l'Espagne, les Fidji, la Finlande, la France, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, la Namibie, l'Ouganda et les Philippines ont signalé leur intention de la ratifier également. Et dès lors d'aligner leurs lois nationales sur les normes du traité.

En Belgique, dans le cadre du processus de ratification, le Conseil National du Travail a un avis dans lequel il constate que, selon la déclaration gouvernementale, la législation nationale est conforme aux prescriptions de la Convention et qu'une procédure d'assentiment peut dès lors être envisagée. La Belgique dispose déjà d'un système de protection très développé en ce qui concerne la lutte contre la violence et le harcèlement au travail. Toutefois, la législation pourrait être renforcée sur certains points.

- Former les personnes de confiance, conseillers en prévention... afin, d'une part, qu'elles puissent orienter les victimes vers des services d'aide appropriés et, d'autre part, qu'elles tiennent compte des conséquences de la violence domestique dans le travail ;
- Poursuivre le travail de sensibilisation sur les violences domestiques et leurs implications dans le travail ;
- Améliorer les pratiques et notamment :
 - renforcer les recherches et la concertation pour identifier les secteurs, professions et modalités de travail qui exposent particulièrement les travailleurs et prendre des mesures appropriées ;
 - poursuivre et intensifier les efforts entrepris concernant la formation des acteurs du monde judiciaire et du monde du travail ;
 - examiner la possibilité de prendre de nouvelles mesures de soutien pour les victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail et de mettre en place des services de conseil pour les auteurs ;
 - poursuivre et intensifier les efforts entrepris en matière d'information et de sensibilisation. ■

En savoir plus...

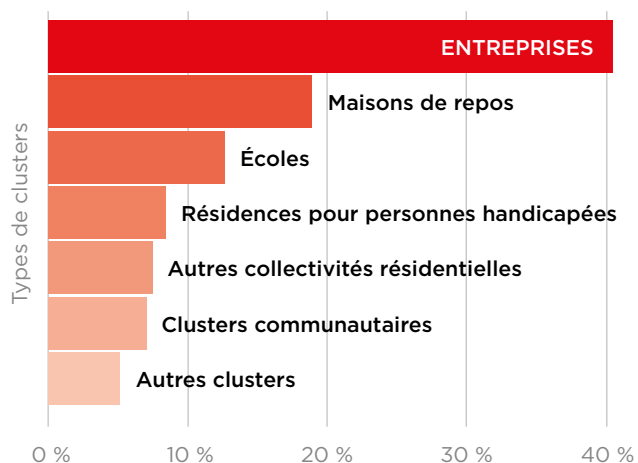
L'IFSI, travaille sur ces thèmes au quotidien, en partenariat avec des acteurs sociaux et syndicaux à travers le monde. L'IFSI est l'*Institut de coopération syndicale internationale* soutenu par la FGTB. Sur leur site, vous trouverez des analyses et publications en rapport avec la lutte contre les violences basées sur le genre sur le lieu de travail, et l'importance de la C190.

➔ www.ifsi-isvi.be/category/publications/analyses-reflexions



Les entreprises enfin reconnues comme premier lieu de propagation de la Covid-19

Nous le défendions depuis des mois : le rôle du lieu de travail dans l'évolution de cette épidémie a toujours été minimisé. Aujourd'hui, notre appel a enfin été entendu. Sciensano, l'Institut belge de santé, publie désormais chaque semaine les lieux de contaminations les plus fréquents.



Clusters actifs rapportés par les régions par types de clusters Belgique, semaine 53 (28/12 au 03/01)

Et sans grande surprise pour la Centrale Générale – FGTB, le premier lieu de contamination se trouve dans les entreprises avec plus de 40 % des foyers détectés. Et ce résultat ne reflète pas encore toute la réalité de l'impact du travail car les travailleurs d'autres secteurs comme les écoles, les hôpitaux ou les maisons de repos sont repris dans leur propre secteur plutôt que dans la catégorie entreprise. Ce chiffre devrait donc être bien plus élevé.

L'apparition soudaine des données concernant le lieu de travail démontre que notre appel n'était pas anodin. D'autant plus que les résultats confirment ce que nous pensions depuis le début. Reste maintenant à prendre des mesures adéquates. Nous tenons donc à rappeler nos revendications en la matière :

- un élargissement de la reconnaissance de la Covid-19 en tant que maladie professionnelle ;
- une application totale du code du bien-être au travail et une analyse du risque particulier qu'est la Covid dans toute les entreprises ;
- un véritable contrôle des mesures prises suites à ces analyses de risque ;
- une analyse plus approfondie de ces données pour pouvoir identifier les secteurs à risque et donc ceux dans lesquels la prévention doit être renforcée.

Le Corona et le Brexit constituent des défis importants

Le textile et les secteurs de la confection sont actuellement confrontés à de nombreux défis : la crise du Corona, mais certainement aussi le Brexit. Mais avec les délégués nouvellement élus, la Centrale Générale - FGTB est déjà en position de force pour les quatre années à venir. Nous passons en revue les défis et les priorités qui attendent les secteurs du textile et de la confection avec l'ancien secrétaire fédéral, Elie Verplancken qui part en RCC et Annelies Deman, qui a repris le flambeau depuis le 1^{er} janvier.



2020 a bien entendu été une année particulière. La crise du Coronavirus a-t-elle durablement impacté le secteur du textile et de l'habillement ?

Elie : Pendant le premier confinement, un certain nombre d'entreprises ont été complètement fermées et l'emploi a diminué de 25 %. Mais sur une base annuelle, nous arrivons à environ 16 %. À l'heure actuelle, nous ne disposons pas encore de tous les chiffres et nous ne connaissons le détail des conséquences du Coronavirus pour l'année 2020 que durant 2021. Dans l'ensemble, je pense que les dégâts ont été moins importants que ce que l'on craignait initialement.

Mais pour le secteur du textile, il existe un autre facteur de risque qui peut faire davantage de dégâts : le Brexit. Le Royaume-Uni est l'un des plus gros clients du secteur belge du tapis. Il est très difficile d'estimer l'impact de cette mesure.

Quel rôle la Centrale Générale a-t-elle pu jouer dans les secteurs ces dernières années ?

Elie : Nous avons déjà négocié l'introduction du deuxième pilier de pensions dans l'industrie du textile. Au départ, cela a été très difficile pour les employeurs, mais lors des négociations finales pour une CCT sectorielle, nous sommes parvenus à un accord et le deuxième pilier sera en place à partir de 2021. Nous avons également travaillé dur sur une classification de fonctions commune pour les ouvriers et les employés. En raison de la loi sur la norme salariale, il n'a pas

été facile de négocier de fortes augmentations de salaire, mais nous avons quand même réussi à tirer le maximum.

Suite aux élections sociales, la FGTB reste-t-elle forte dans le textile ?

Elie : Des élections sociales ont été organisées dans 132 entreprises des secteurs du textile, de la confection et de l'entretien du textile. Au CPPT, la FGTB a remporté 34 % des mandats, (une progression de 1,4 %) et au CE, 32,6 % (une progression de 0,5 %). Nous sommes donc contents ! Nous progressons le plus dans le secteur de l'entretien du textile et c'est important parce que dans ce secteur, la pression au travail est très forte.

Une nouvelle période, une nouvelle secrétaire fédérale. Quelles sont les priorités pour les années à venir ?

Annelies : Il est clair qu'entre les conséquences du Coronavirus et les incertitudes liées au Brexit, nous sommes confrontés à une année très importante. Les négociations pour un accord interprofessionnel (AIP) et sa transposition dans les secteurs seront essentielles. Ce sera un véritable défi.

Mais avant tout, je veux mieux connaître les secteurs. Les élections sociales sont juste derrière nous. De nouvelles délégations très motivées sont constituées. J'ai hâte de les rencontrer. Parce que la force de notre syndicat se trouve bien sûr à la base, sur le terrain.

La Centrale Générale

FGTB
 Centrale Générale
 Ensemble, on est plus forts


” Nous ne faisons que notre travail !

Les agressions envers les agents de gardiennage doivent cesser !

Les agents de gardiennage sont connus pour garantir la sécurité des personnes, des espaces publics ou privés ou encore des habitations. Or, depuis mars 2020, ces agents de gardiennage doivent également s'assurer que les mesures Corona soient bien respectées. Une tâche pas évidente étant donné les agressions fréquentes dont ils sont victimes.

« Nous sommes présents dans les magasins et nous devons inciter les gens à respecter les mesures, mais ce n'est pas toujours apprécié. Les gens sont surtout agressifs verbalement, même si, voici quelques mois, un collègue s'est retrouvé à l'hôpital avec une grave commotion cérébrale suite à une altercation », explique Patrick, agent de gardiennage.

Lui et ses collègues constatent une hausse des agressions verbales envers les agents de gardiennage depuis la crise du Coronavirus. Ils ont l'impression qu'à force de se voir rappeler les mesures sanitaires à respecter (garder ses distances, porter correctement son masque buccal, faire ses courses seul, prendre un chariot, se désinfecter les mains), les gens ont de moins en moins envie de les respecter, ils semblent blasés.

« Dès que ce comportement agressif se manifeste, nous essayons d'expliquer que ces mesures sont imposées par le Gouvernement et que nous faisons simplement notre travail : on nous demande de les faire respecter », dit Patrick.

Inutile d'en vouloir aux agents de gardiennage car c'est le Gouvernement qui fixe les règles. Il est donc grand temps d'être plus tolérant et de respecter ces travailleurs qui ont un rôle essentiel à jouer pour réduire les risques d'exposition à la Covid-19. Car c'est avec respect qu'ils assurent la sécurité de tous !

Téléchargez l'affiche sur www.fgtbgardiennage.be

Emplois précaires et impact négatif sur la santé et le bien-être

Selon une étude récente de la VUB (aile flamande de l'Université Libre de Bruxelles), il apparaît que les emplois précaires comportent plus de risques pour la santé et le bien-être des travailleurs. La situation familiale, un faible revenu du ménage ou des conflits entre vie privée et professionnelle, par exemple, jouent un rôle important à cet égard.

Un emploi précaire, c'est un emploi sans contrat fixe, à temps partiel, mal rémunéré avec des horaires flexibles ou imprévisibles. Malheureusement, ce type d'emplois est en progression, y compris en Belgique.

L'enquête menée par la VUB auprès de 3000 personnes a montré que les personnes qui ont un emploi précaire obtiennent de mauvais résultats en termes de bien-être et de santé. Le bien-être de ces travailleurs est plus mauvais lorsque le revenu du ménage est faible ou lorsqu'il n'y a pas de bon équilibre entre vie privée et professionnelle.

En outre, il s'avère que les travailleurs du secteur de la construction, du gardiennage et des titres-services sont particulièrement vulnérables. Ils encourent un risque plus élevé de problèmes de santé et de bien-être en raison de bas salaires - et donc des faibles revenus du ménage, des horaires de travail irréguliers qui contribuent à un déséquilibre entre vie privée et professionnelle et un risque accru de blessures physiques. Ces travailleurs doivent également faire face à la pression du temps pendant l'exécution de leur travail, à des conditions de travail physiques difficiles et à un manque d'autonomie ou de variation des tâches.

Il existe un lien évident entre ces conditions de travail et le travail précaire : les travailleurs précaires sont plus souvent exposés à de telles conditions de travail du fait qu'ils ont structurellement moins de poids et de choix dans la détermination de leurs conditions de travail.



Scannez le QR code pour remplir la deuxième enquête sur le travail précaire en Belgique actuellement en cours.

Envie d'en savoir plus ?

www.precariouswork.be

Atteindre l'égalité des chances pour l'égalité des droits

Les Métallos de la FGTB ont soutenu avec détermination la résolution adoptée lors du dernier Congrès d'Industrial Europe en 2020 et traitant DES questions d'égalité entre les femmes et les hommes et intitulée : « Atteindre l'égalité des chances pour l'égalité des droits ».

Car il n'y a pas de quoi être fiers ! Même si des avancées ont pu être enregistrées dans le fossé en matière de droits entre les femmes et les hommes au cours des dernières années, le chemin à parcourir reste long et semé d'embûches pour parvenir à une réelle égalité des droits dans une société construite sur le modèle qui reste — reconnaissons-le — essentiellement patriarcal. Ainsi, le taux d'emploi, les salaires et la qualité des contrats des femmes sont encore globalement inférieurs à ceux des hommes avec de grandes variations selon les secteurs. Et ce ne sont pas les politiques d'austérité des dernières années ni l'atténuation de la responsabilité sociale des entreprises (atteintes à la liberté de négociation collective) qui ont empêché les femmes de tomber les premières dans le travail précaire et la pauvreté.

5 questions parmi d'autres nous semblent essentielles et réclament des réponses énergiques ainsi que programmées dans le temps.

1. Écart de rémunération entre hommes et femmes

Dans toute l'Europe, les femmes continuent de gagner en moyenne 16,4 %* de moins que les hommes pour le même emploi. Nous exigeons :

- le développement et l'utilisation de systèmes de rémunération transparents ;
- la revalorisation des fonctions et métiers à prédominance féminine (revalorisation salariale, amélioration des conditions de travail, validation des compétences, reconnaissance des qualifications) ;
- la promotion de la mixité des métiers ;
- la lutte contre toutes les formes de travail précaire, en particulier les emplois à temps partiels « non choisis » ;

- la lutte contre la ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la promotion de l'égalité d'accès aux congés parentaux ;
- la lutte contre les discriminations à l'embauche dont les femmes sont encore trop souvent victimes en raison de la persistance de stéréotypes de genre.

2. Plafonds de verre

La progression professionnelle des femmes est trop souvent freinée parce que l'accès aux postes à responsabilité leur est fermé. En outre, les femmes sont encore trop souvent confinées dans certains emplois, écartées d'autres et cantonnées dans des postes qui ne réclament que peu ou pas de formation.

3. Écart de retraite

Une majorité de femmes ont — responsabilités familiales obligent — des carrières professionnelles plus courtes ou non complètes et ont tendance à occuper un emploi précaire (temps partiel, durée déterminée, contrats flexibles, etc.). En 2014, l'écart moyen dans l'UE28 s'élevait à 40,2 %, les hommes de 65 à 74 ans ayant en moyenne des retraites de 40 % supérieures à celles des femmes de la même tranche d'âge. Les régimes de sécurité sociale et, en particulier, les régimes de retraite doivent être solidaires, protégés, améliorés et adaptés afin de permettre aux femmes d'avoir une vie sûre et décente à tous les stades de la vie !

4. Lutte contre les stéréotypes

En dépit des dernières décennies de progrès en matière d'égalité des genres, les stéréotypes liés au genre restent présents dans nos vies quotidiennes, à domicile et au

* Source: Institut européen pour l'égalité des genres (EIGE) Ecart des salaires entre les hommes et les femmes non-ajusté (2015).



”

La progression professionnelle des femmes est trop souvent freinée parce que l'accès aux postes à responsabilité leur est fermé.

travail, et ils sont source de discrimination. Les Métallos FGTB plaident pour l'élimination des stéréotypes liés au genre par la revalorisation des emplois à prédominance féminine en revalorisant les salaires, en améliorant les conditions de travail, en reconnaissant les qualifications, en encourageant la mixité hommes-femmes dans les compétences, etc. Les obligations familiales (éducation des enfants et tâches ménagères) ne doivent pas être perçues comme incombant exclusivement aux femmes. Elles relèvent d'une même responsabilité pour les parents quel que soit leur genre.

5. Violence contre les femmes

La violence à l'égard des femmes est partout, à la maison, au travail, à l'école, dans les rues ou encore sur Internet, ceci sans distinction de classe sociale et de niveau d'éducation. La violence à l'égard des femmes reste la violation la plus importante et la plus répandue des droits humains, avec 1 femme sur 3 en Europe ayant été victime de violences physiques ou sexuelles à un moment de sa vie (depuis l'âge de 15 ans). Aujourd'hui, la violence des hommes à l'égard des femmes reste une cause majeure de

décès chez les femmes. Les Métallos FGTB continueront à travailler conjointement avec IndustriAll Europe et la CES sur le projet « Safe at Home, Safe at Work ». En outre, nous resterons vigilants à l'égard de la protection des droits fondamentaux des femmes de disposer de leur corps et de leur vie. De plus, des mesures visant à prévenir, protéger et soutenir les victimes doivent être mises en œuvre partout et en particulier sur le lieu de travail et des sanctions doivent être prises contre les personnes reconnues coupables de violence sexuelle ou sexiste.

Parce que notre objectif est la réalisation d'une société dans laquelle les hommes et les femmes ont les mêmes chances et droits d'épanouissement et de participation, les dates du 8 mars, *Journée internationale des droits des femmes* et du 25 novembre, *Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes* sont cochées de manière indélébiles dans nos agendas Métallos présents et à venir.

Dans chacune de nos négociations et systématiquement dès que nous en aurons l'occasion, l'aspect « gender » sera traité de manière transversale avec pour unique objectif : « Atteindre l'égalité des chances pour l'égalité des droits ». ■



Notre engagement pour 2021

Au centre de la difficulté se trouve l'opportunité

Des paroles poétiques d'un homme intelligent. Albert Einstein était aussi incontestablement un homme optimiste. À la FGTB Métal et à l'UBT, nous le sommes également. Nous attendons beaucoup de 2021. Ensemble, nous mettrons cette nouvelle année à profit pour continuer le combat et saisir les opportunités qui se présenteront.

Des opportunités pour obtenir de meilleures conditions sociales. Pour poursuivre la formation de nos délégués particulièrement motivés, qu'ils soient nouveaux ou chevronnés. Des opportunités générées par notre coopération pour encore mieux vous servir. Pour forcer ensemble un avenir meilleur pour tous les travailleurs.

Au travail !

À la veille des négociations interprofessionnelles et des négociations sectorielles qui suivront, nous nous apprêtons à transformer les nombreux hommages rendus aux travailleurs pendant la crise du Coronavirus en augmentations salariales effectives, en de vrais emplois et en des conditions de travail meilleures et plus sûres.

Il est de notre devoir syndical de continuer à renforcer le filet de sécurité sociale et de ne pas le laisser vider de sa substance par

des économies ou des motifs idéologiques. Nous nous battons pour ces objectifs à tous les niveaux de nos organisations.

Nous ne sommes pas seuls, car ensemble nous sommes plus forts !

Nous poursuivrons aussi de manière intense, en Flandres, la coopération entre le Métal et le Transport. Nous continuerons à étendre notre réseau de bureaux communs dans cette partie du pays dans le but de répondre encore mieux à vos besoins. En 2021, la formation poursuivra son trajet de professionnalisation, en partie en ligne et physiquement dès que ce sera autorisé. Par ailleurs, nous lancerons sous peu une plateforme juridique commune pour fournir toute l'information nécessaire à nos délégués, nos propagandistes et nos secrétaires.

Nous ne sommes en effet pas seuls. Année après année, des milliers de personnalités fortes aident et conseillent nos membres. Il s'agit d'un travail syndical qui nous rend fiers et qui présente d'innombrables opportunités. C'est pourquoi, nous continuerons à avancer, nous serons présents 365 jours par an et ne laisserons personne au bord du chemin. Voilà notre engagement pour 2021 !

Rohnny Champagne
Président FGTB Métal

Frank Moreels
Président UBT

Récupérer votre cotisation ?

C'est simple grâce à MyAdvantage

QUELQUES-UNS DE VOS AVANTAGES SUR LA NOUVELLE PLATEFORME



Un cadeau de Nouvel An pour nos membres

Des réductions supplémentaires et une nouvelle appli

Pour bien commencer 2021, nous modernisons notre plateforme *MyAdvantage*. Notre but : vous faire profiter de plus d'offres encore et de réductions exclusives. Vous pourrez ainsi bénéficier de réductions de prix pour vos loisirs et surtout pour vos achats.

Un nouveau look, davantage de fonctionnalités, des offres supplémentaires, une plus grande convivialité mais surtout une appli mobile flambant neuve. Grâce à cette nouvelle appli, vous pourrez profiter à tout moment de ces avantages, où que vous vous trouviez. Fantastique, non ?

MYADVANTAGE.BTBUBT.BE



**UBT-FGTB
MYADVANTAGE**

Scannez le code QR avec votre téléphone portable et téléchargez l'application EKIVITA en quelques secondes. Ou directement via le terme de recherche EKIVITA.



Ces entreprises entrent dans la nouvelle année de manière explosive !



Alors que la pandémie du Coronavirus continue à sévir et que notre économie a connu des temps bien meilleurs, ce n'est pas la misère partout. Au début du nouvel an, plusieurs entreprises marchent bien, voire très bien. C'est le cas aussi de quelques grandes entreprises de transport et logistiques. Aussi bien l'entreprise logistique Kuehne+Nagel que la firme de transport H. Essers se sont vu attribuer un rôle crucial dans la distribution du vaccin Covid-19 en Europe. S'il devait y avoir encore des sceptiques qui ne comprennent pas le rôle essentiel joué par les chauffeurs dans cette pandémie, lisez l'article qui suit et vous comprendrez.

H. Essers : les chauffeurs assurent la distribution du vaccin de Pfizer le lendemain de Noël

L'entreprise de transport belge H. Essers a obtenu fin décembre, comme partenaire logistique de l'entreprise pharmaceutique Pfizer, le contrat européen pour la distribution du vaccin de Pfizer en Europe. Depuis 2006, cette entreprise logistique est spécialisée dans le transport de produits pharmaceutiques avec une attention particulière pour la chaîne du froid. Cela signifie que la température des médicaments doit rester constante pendant tout le transport. Les semi-remorques de la firme H. Essers sont équipées d'une série de senseurs pour mesurer la température. Ces senseurs sont suivis à partir d'une tour de contrôle. Une bonne chose pour le vaccin Covid-19 de Pfizer qui doit être transporté à une température de -70°C.

Pfizer avait demandé de livrer le vaccin dans tous les États membres de l'Union européenne le lendemain de Noël. Les camions ont donc dû partir de notre pays le jour de Noël, voire avant, pour arriver à temps. La firme Essers ne s'est d'ailleurs pas seulement chargée des camions et des chauffeurs, mais aussi de la sécurité des transports.

Essers, une entreprise familiale limbourgeoise, connaît depuis des années une croissance remarquable. Au cours des cinq dernières années, elle a connu une croissance de 10 % par an. La clé du succès réside dans sa spécialisation dans des niches comme le secteur pharmaceutique ou celui de la chimie, qui nécessitent une approche et des moyens spécifiques. C'est pourquoi H. Essers investit de plus en plus dans ses propres magasins, ce qui a permis à l'entreprise d'évoluer d'une entreprise de transport vers un acteur logistique intégré. Par ailleurs, Essers a repris récemment des entreprises dans le secteur de la logistique chimique en France et aux Pays-Bas.

Kuehne+Nagel : stockage et distribution du vaccin Moderna au départ d'une plateforme belge

Début janvier, l'entreprise logistique suisse Kuehne+Nagel annonçait qu'elle était chargée du stockage et de la distribution du vaccin Covid-19 de Moderna. La plateforme chimique du logisticien suisse en Belgique jouera un rôle clé dans cette opération. Le contrat logistique international concerne la distribution du vaccin sur les marchés en Europe, en Asie, au Moyen Orient, en Afrique et dans des parties de l'Amérique du Sud et de l'Amérique du Nord. En Europe, la production est aux mains de la société Lonza, à Visp en Suisse.

Ce n'est pas une nouveauté que notre pays joue un rôle important dans la logistique pharmaceutique du groupe suisse, avec son centre de distribution spécialisé à Geel, récemment agrandi, et une plateforme pharmaceutique de 15.000 m² à Brussels Airport, qui vient d'ouvrir au mois de septembre dernier. Selon toute probabilité, le vaccin sera transporté de la Suisse en Belgique pour ensuite être distribué par la route et par l'air dans les différents pays via le réseau de Kuehne+Nagel. Ce réseau ne compte pas moins de 230 sites dans le monde. En Europe, le transport du vaccin se fera par la route. Le groupe dispose à cet effet de sa propre flotte de plus de deux cents véhicules spécialisés dans le transport de produits pharmaceutiques.

Conclusion

Ces exemples sont un signal d'espoir. Ils illustrent la résilience de notre industrie qui parvient à croître et à se développer, même en période de pandémie. Ils démontrent aussi que les entreprises logistiques et les entreprises de transport ont encore un bel avenir devant eux. Qui plus est, ils contribuent à forger l'avenir en investissant dans l'innovation, la croissance durable et des travailleurs compétents.

Et oui, nous ne l'ignorons pas. L'année 2021 sera, elle aussi, difficile sur le plan économique. La crise du Coronavirus continue de sévir et de nombreuses entreprises sont en difficultés. Mais ne perdons pas espoir. Il y a de la lumière au bout du tunnel. L'exemple de ces entreprises en est une belle illustration. ■

Friesland Campina ferme son entreprise Yoko Cheese à Genk

Début novembre, les travailleurs de Friesland Campina ont appris, par la presse (!), la restructuration prévue par l'entreprise et sa volonté de supprimer environ 1.000 emplois en Belgique, aux Pays-Bas et en Allemagne. Le jeudi 10 décembre 2020, l'entreprise a annoncé la fermeture du site Yoko Cheese à Genk fin 2021. Cela représente une perte de 250 emplois...



La direction de Friesland Campina se cache derrière la crise du Coronavirus qui aurait impacté la marge bénéficiaire de l'entreprise, alors que l'entreprise a toujours poursuivi son opérationnalité, comme entreprise alimentaire relevant des secteurs essentiels. « Dans la motivation de sa décision, la direction renvoie également à la crise du Coronavirus », réagit Nicole Houbrechts, Secrétaire régionale Horval à Campine-Limbourg. « Or, cela est injuste. Les travailleurs ont travaillé très dur pendant la crise du Coronavirus, également pendant les week-ends et après les horaires de jours normaux. »

En réalité, cette fermeture fait partie d'un élargissement d'échelle prévu depuis déjà longtemps. Le site de Genk est trop petit et les activités sont transférées aux Pays-Bas. Le site à Genk n'est donc pas déficitaire, bien au contraire ; en 2019, les bénéfices s'élevaient encore à 4 millions d'euros. Le choix consiste à supprimer 250 emplois afin d'engranger davantage de bénéfices et non pas à réduire les pertes ou à garantir l'avenir de l'entreprise.

Les travailleurs de Yoko Cheese ont appris qu'ils étaient sur le point de perdre leur emploi, juste avant la période de fin d'année. C'est encore plus dur à avaler dans cette période difficile d'insécurité, de distanciation sociale et de chômage temporaire, où tout le monde a consenti des efforts supplémentaires. Sauf les actionnaires apparemment.

Suite à cette annonce, Yoko Cheese a fermé ses portes toute la semaine,

afin de permettre aux travailleurs de se remettre de leurs émotions et de reprendre le travail en pleine forme la semaine suivante. Quelle compassion de la part de la direction...

Le lundi 14 décembre, une concertation entre la direction et les syndicats a eu lieu. La seule revendication des syndicats était une prime afin d'encourager le personnel concerné à poursuivre le travail. La direction a encore une fois laissé voir son bon côté. « On a demandé une prime d'encouragement de 1.200 €, comme elle a déjà été payée à Campina Lummen », dit Nicole Houbrechts. « Or, la direction a proposé une prime de 400 € bruts, dont 30 % sur la fiche de paie et 70 % lors du départ. Quand nos délégués ont attiré l'attention sur la prime à Lummen, un membre de direction a fait la déclaration maladroite que là il s'agissait d'employés qui représentaient une plus grande valeur ajoutée dans l'entreprise. Un peu plus tard, cette prime a été portée à 450 €, mais les dégâts étaient déjà trop importants. Cerise sur le gâteau, une production de 99 % a été liée à cette prime. Ce taux est déjà difficilement réalisable dans des circonstances normales. »

Suite à cette réunion, les travailleurs se sont mis en grève. Vu la période du Coronavirus, il leur a été demandé de rester à la maison, plutôt que de s'installer devant les portes de l'usine, à l'exception d'une poignée de personnes. La grève a duré jusqu'au 21 décembre. La direction a fini par céder aux revendications syndicales. Une prime a été prévue pour les ouvriers, conformément aux primes antérieures octroyées aux employés. Actuellement, le personnel a repris le travail et attend dans l'insécurité la suite de la procédure et le plan social.

Pour Horval, il est inacceptable qu'une entreprise fasse sombrer 250 familles dans l'insécurité financière pour engranger davantage de bénéfices en faveur d'une poignée d'actionnaires. La FGTB Horval sera toujours là pour défendre les intérêts des travailleurs !



Pratiques anti-syndicales d'AB InBev au Pérou

La FGTB Horval **solidaire** avec le syndicat BACKUS

Nous avons déjà mis en évidence l'attitude antisyndicale de l'entreprise AB InBev dans de nombreux pays et plus particulièrement au Pérou.

Au fur et à mesure des fusions et de la globalisation du groupe, la culture de concertation sociale à la belge d'AB InBev, premier groupe brassicole mondial historiquement belge, s'est dissoute. AB InBev devient un gigantesque mastodonte qui ne supporte ni critique, ni opposition. La forme peut différer selon les pays, mais le fond et la démarche sont toujours les mêmes : écraser l'opposition, les « fauteurs de troubles », liquider les syndicalistes qui osent s'opposer à la politique du groupe, diviser le monde du travail et s'appuyer sur des organisations syndicales consensuelles, à l'écoute de la direction de l'entreprise. C'est vrai en Belgique, rappelons-nous du dossier AB InBev Jupille, c'est vrai au Pérou.

Le parallélisme des réactions du groupe est frappant ! Au Pérou, AB InBev veut licencier le Secrétaire Général du syndicat BACKUS (filiale d'AB InBev), Luis Saman. L'entreprise dépose également plainte pour diffamation contre ce dernier en exigeant de très gros dédommagements (ce type de plainte peut coûter très cher et valoir de la prison). En Belgique, AB InBev a fait interdire l'exercice légitime de la grève par le tribunal et a demandé des astreintes contre les délégués FGTB, assorties de saisies mobilières. Une entreprise multinationale qui dégage des milliards de bénéfices a voulu saisir les meubles de ses travailleurs qui gagnent moins de 2.000 € par mois...

Nous devons réaffirmer très fort certains principes : **un syndicaliste n'est pas un terroriste ! Le droit de grève doit être respecté et protégé !**

Nous devons construire l'union des travailleurs dans la lutte contre ces pratiques antisyndicales d'AB InBev partout dans le monde ! La FGTB Horval affirme sa solidarité et son soutien à ses camarades syndicalistes de BACKUS du Pérou et à son Secrétaire Général Luis Salman.



**HASTA
LA VICTORIA
SIEMPRE !**

Commission paritaire 119 Enfin un accord sectoriel !

Les confinements successifs ont démontré quels emplois et quels secteurs sont essentiels pour notre société. Le commerce alimentaire en fait partie. On a beaucoup entendu parler, à juste titre d'ailleurs, des employés des supermarchés qui ont dû poursuivre le travail dans des conditions compliquées et angoissantes. Or, il n'a jamais été question de la chaîne logistique qui a permis que les supermarchés soient approvisionnés. **Pour la FGTB Horval, la reconnaissance de ce travail était indispensable !**

Depuis le début, les fédérations patronales (COMEOS, UNIZO, UCM) se sont cachées derrière la diversité du secteur, qui se compose aussi bien de très petites que de très grandes entreprises. Elles ont prétendu que c'était la raison pour laquelle il était impossible de conclure un accord sectoriel. Pour les employeurs, la diversité était une raison suffisante pour éviter un quelconque

accord. Ce n'est qu'après le dépôt d'un préavis de grève du front commun syndical que le dialogue a été à nouveau envisageable.

Après des négociations très compliquées et très dures, un accord a pu être conclu. Premièrement, tous les jours de chômage temporaire ont été assimilés pour le calcul de la prime de fin d'année. Deuxièmement, un accord de solidarité a été trouvé : tous les jours de chômage temporaire en raison du Coronavirus, compris entre la période du 31 mars 2020 au 31 mars 2021 seront pris en compte. Enfin, une indemnité de 1,6 € par jour de chômage temporaire sera payée au travers du Fonds social.

Lors de crises comme celle que nous traversons, les Fonds sociaux sont des acteurs essentiels pour la protection des travailleurs. ■

2020



Une année exceptionnelle en tous points

2020 a enfin tiré sa révérence. Cette année aura été exceptionnelle en tous points.

Des joies, des peines, des séparations douloureuses sans pouvoir dire au revoir à nos proches.

Une année au cours de laquelle chacun a pu redécouvrir l'autre, dans un contexte de crise où toutes nos certitudes et habitudes ont été ébranlées.

Souvent de belles surprises, une solidarité que l'on croyait oubliée et qui ressurgit de manière rassurante !

De temps en temps, par contre, des déceptions, du repli sur soi, de l'exclusion. La mise en place de mesures sanitaires, un confinement, des quarantaines... qui surfent souvent avec les limites de nos libertés fondamentales.

Un système capitaliste qui montre sa fragilité et son cynisme, où les intérêts humains de santé ont été durement écornés et mis en concurrence insolente avec les intérêts économiques.

Une mise en avant aussi des métiers les plus essentiels à notre survie, ceux les moins valorisés tant financièrement qu'humainement.

Heureusement, un début de reconnaissance nécessaire, essentielle mais pas suffisante encore, pour tous ces métiers.

Que formuler comme vœux pour 2021 ?

Un changement profond ! Une solidarité plus grande, une rupture par rapport aux schémas capitalistes habituels. Une société centrée sur l'humain. Une société qui se donne les moyens de vaincre les pandémies, pas uniquement de manière curative, mais aussi surtout en les anticipant et en les évitant, notamment en respectant notre planète.

L'urgence immédiate ? Vaincre cette pandémie. N'hésitons pas à utiliser les moyens mis à disposition pour cela (gestes barrières, vaccins...) tout en préservant nos libertés fondamentales.

En 2021, plus que jamais, soyons au cœur de notre futur. Soyons acteurs du changement de notre société pour que nous puissions recommencer une vie humaine, faite de relations sociales riches, de solidarité et d'amitié !

Bonne année 2021, prenez soin de vous !

In memoriam Jean-Pierre Peutat, Secrétaire Permanent SETCa Verviers

Cette année 2020 s'est achevée de manière encore plus grise qu'elle ne l'était déjà : avec l'annonce du décès de notre camarade et collègue Jean-Pierre Peutat, qui a occupé durant plus de 20 ans le poste de Secrétaire Permanent au sein de notre section de Verviers.

Avec son empathie débordante et sa chaleur humaine, il faisait partie de ces personnes qui marquent directement le cœur et l'esprit à la première rencontre.

Jean-Pierre a commencé sur le terrain en tant qu'éducateur à « La cité de l'espoir », un centre d'éducation et d'hébergement. C'est là qu'il a embrassé le début de sa carrière syndicale en devenant délégué. Il a ensuite intégré le service formation

du SETCa Fédéral durant plusieurs années. C'est en 1995 qu'il a rejoint la section régionale de Verviers pour devenir Secrétaire Permanent. Il avait notamment en charge le secteur du Non Marchand et s'est investi dans de nombreux combats syndicaux, dont ceux menés au sein de « La cité de l'espoir », l'importante institution de la CP 219 où il avait fait ses débuts.

Jean-Pierre combattait la maladie avec courage, dignité et détermination depuis plusieurs années. Son professionnalisme, sa force tranquille, son écoute, sa fraternité, sa loyauté et sa discrétion resteront en nos mémoires. Au revoir, camarade.



TÉLÉTRAVAIL : STOP OU ENCORE ? LES RÉSULTATS DE NOTRE ENQUÊTE

2020 a été l'année où le Coronavirus a frappé sans pitié dans notre pays. Lorsque la Belgique a été confinée, le télétravail a été rendu obligatoire pour de très nombreuses personnes. Bien sûr, le télétravail existe depuis plus longtemps, mais l'obligation a forcé une percée dans les entreprises où il n'était pas possible jusqu'ici. Le télétravail est en tout cas appelé à rester. Nous avons dès lors voulu savoir comment vous le vivez.

En octobre, nous avons lancé notre enquête « Télétravail : stop ou encore ? ». Vous avez réagi en masse à notre appel et avez été nombreux à compléter l'enquête. L'objectif était clair : quelles sont vos attentes ? Voulez-vous étendre ou encadrer le travail à domicile dans les entreprises où nous vous représentons ?



Les résultats

Allons droit au but : s'ils doivent choisir, **68 % des travailleurs sondés préfèrent travailler de la maison**. Selon eux, les principaux avantages du télétravail sont (par ordre) : le **gain de temps** (35 %), un **meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle** (26,5 %), **plus de calme** (10 %) et **l'impact environnemental** (9 %).

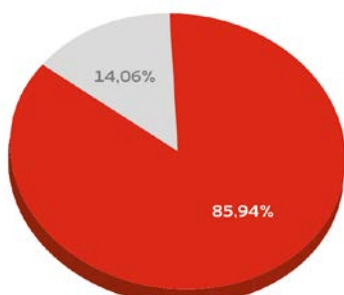
Mais il y a aussi des inconvénients (par ordre) : **l'isolement** (32,13 %), le **manque de confort** à la maison (20 %) et le **sentiment de devoir être plus disponible à la maison qu'au travail** (13 %).

Avant la crise du Corona, **environ 60 % des répondants avaient déjà accès au télétravail** au sein de leur entreprise. **86 %** d'entre eux voudraient **qu'il soit élargi**. **82 %** des travailleurs pour lesquels le télétravail n'existe pas encore de manière **structurelle** désiraient que cette possibilité soit introduite au sein de leur entreprise. Il est évident que l'accès au télétravail est important pour vous.

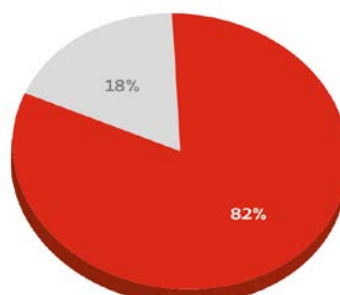
Pourtant, 1 personne sur 4 utilise son propre matériel à la maison pour travailler. Les outils les plus plébiscités sont le PC portable et l'accès à une ligne internet.

86 % des sondés estiment que le télétravail permet d'avoir un **meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle**. Notons toutefois que 20 % des participants estiment que le télétravail a une incidence négative sur leur vie privée. C'est pas moins **d'1 travailleur sur 5**.

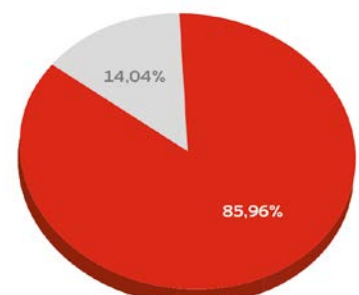
Voudriez-vous que le télétravail soit élargi (plus de jours ou d'heures par semaine) au sein de votre entreprise ?



Voudriez-vous que le télétravail soit mis en place de manière structurelle au sein de votre entreprise ?



D'après votre expérience, le télétravail est-il un plus pour assurer un meilleur équilibre entre votre vie privée et votre vie professionnelle ?





Télétravail : stop ou encore ?

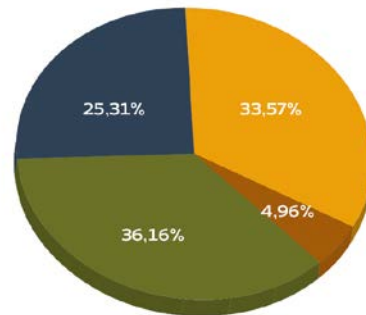
Environ la **moitié** des sondés pensent également travailler **plus efficacement** à la maison et être donc plus productifs. 12 % ont en revanche le sentiment d'être moins productifs. 35 % ne remarquent aucune différence.

Bien que le télétravail soit donc ressenti positivement pour l'équilibre vie privée/vie professionnelle, **36 %** des sondés se sentent **isolés** des collègues mais aussi des réalités de l'entreprise. Vu l'importance du contact, **85 %** des travailleurs disent entretenir régulièrement des contacts avec les collègues au moyen de la visioconférence, du chat d'entreprise, d'appels téléphoniques ou par mail.

Stop ou encore ?

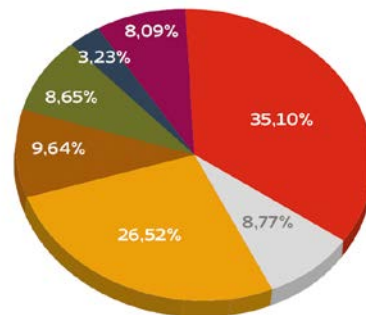
Le télétravail présente clairement des avantages et des inconvénients. Pour certains travailleurs, le télétravail offre des avantages tels que la mobilité ou une meilleure adéquation avec la vie de famille. D'un autre côté, une telle augmentation de la flexibilité et de la disponibilité peut générer du stress. La CCT n° 85 confère déjà un certain cadre. Il est nécessaire de négocier des balises au télétravail afin de prévenir les abus. Le télétravail doit dès lors être organisé en concertation avec la délégation syndicale afin de prévoir les garanties et compensations nécessaires (santé, charge psychosociale, fréquence, compensations). C'est pourquoi un accord sectoriel, contraignant sur le plan de l'entreprise, doit être conclu. Le télétravail ne peut en aucun cas entraîner une disponibilité constante des travailleurs. Pour que le télétravail soit au top pour tous, il faut un fonctionnement syndical optimal.

Merci à tous ceux qui ont pris le temps de compléter notre enquête ! ■



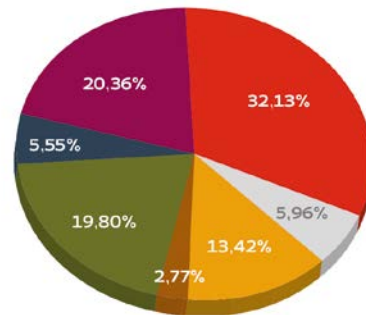
Lorsque vous êtes en télétravail, prestez-vous le même nombre d'heures qu'au travail ?

- Je preste plus d'heures en télétravail
- Je preste moins d'heures en télétravail
- Je preste le même nombre d'heures
- Cela dépend



Quel est l'avantage principal du télétravail ?

- Gain de temps
- Impact environnemental (déplacements)
- Meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle
- Plus de calme
- Moins de distractions
- Plus de confort
- Autre



Quel est le principal désavantage du télétravail selon vous ?

- Isolément
- Sentiment de devoir être plus flexible (multitasking)
- Sentiment de devoir être plus disponible (Horaires flous)
- Difficulté de se concentrer
- Manque de confort (poste de travail non adapté)
- Plus de distractions qu'au bureau
- Autre

Congé de naissance 15 jours à partir de cette année

Le congé de naissance sera relevé progressivement. En tant que travailleur père ou co-parent, vous avez maintenant droit à 15 jours de congé de naissance si votre enfant est né à partir du 1^{er} janvier 2021.



De quoi s'agit-il ?

En tant que travailleur — sous contrat dans le secteur privé — vous avez le droit de vous absenter à la suite de la naissance de votre enfant. Vous pouvez prendre un congé de naissance si vous établissez la filiation de l'enfant à votre égard ou, pour les co-parents, si au moment de la naissance, vous êtes marié/vous cohabitez légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie, ou encore si vous habitez depuis au moins 3 ans (préalablement à la naissance) de façon ininterrompue et affective avec la mère de l'enfant, chez qui l'enfant à son domicile principal. Un seul travailleur a droit au congé de naissance. S'il existe par ailleurs un lien de filiation avec le père, il n'y aura qu'un droit au congé dans le chef du père.

Combien de jours ?

Vous avez droit à :

- 10 jours en cas de naissance d'un enfant avant le 1^{er} janvier 2021 ;
- 15 jours en cas de naissance d'un enfant à partir du 1^{er} janvier 2021 et avant le 1^{er} janvier 2023 ;
- 20 jours de congé de naissance en cas de naissance d'un enfant à partir du 1^{er} janvier 2023.

Comment prendre vos jours de congé ?

Vous pouvez choisir et répartir librement vos jours de congé. Ils ne doivent pas nécessairement être pris en une fois. Seule condition : vous devez les prendre dans les 4 mois qui suivent l'accouchement. En cas de naissance de jumeaux ou de naissance multiple, vous n'avez droit qu'une seule fois au congé de naissance.

Allocation

Pendant les 3 premiers jours de votre congé de naissance, vous conservez votre rémunération complète à charge de l'employeur. Prévenez au préalable votre employeur de l'accouchement et de votre souhait d'exercer votre droit au congé de naissance. Prévenez-le de nouveau lors de la naissance. Remettez-lui les preuves nécessaires : copie du certificat de naissance (que vous recevez lorsque vous déclarez la naissance à la commune) et, le cas échéant, une copie de l'acte de mariage, une preuve de cohabitation ou un extrait du registre de la population.

Au cours des jours suivants du congé de naissance (max. 7 jours pour les naissances antérieures au 01/01/2021, max. 12 pour les naissances à partir du 01/01/2021, max. 17 pour les naissances à partir du 01/01/2023), vous ne percevrez pas de rémunération, mais une allocation vous sera versée par votre mutualité. Introduisez une demande auprès de votre mutualité et remettez-lui toutes les informations demandées. Votre employeur communique le salaire sur la base duquel les allocations doivent être calculées. Votre mutualité vérifie, calcule et verse votre allocation.

Bon à savoir :

- Le montant de cette allocation est fixé à 82 % du salaire brut perdu, avec un plafond (brut) de 120,52 € par jour. Sur ce montant, votre mutualité retient un précompte professionnel (11,11 %). Pour l'adaptation à l'index de ce montant, consultez le site web de l'INAMI → www.inami.fgov.be (voir thème « Grossesse et naissance », « Montants et plafonds des indemnités »).
- Les impôts finaux sur cette allocation ne seront portés en compte que 2 ans plus tard, lors du décompte final de vos impôts.

Certains secteurs ou certaines entreprises prévoient par CCT plus que 3 jours avec maintien de la rémunération. L'employeur se charge alors pour les autres jours de régler la différence entre votre salaire et les allocations de la mutualité. Informez-vous auprès de votre employeur, de votre délégué et/ou de votre régionale FGFB.

Protection contre le licenciement

Sauf pour des motifs étrangers à la prise du congé de naissance, votre employeur ne peut pas mettre fin, de façon unilatérale, à votre contrat de travail à partir du moment où il a été averti par écrit (conservez donc toujours une preuve), et ce jusqu'à 3 mois après cet avertissement. En cas de non-respect de cette protection contre le licenciement, votre employeur vous serait redevable d'une indemnité forfaitaire égale à la protection brute de trois mois, outre l'indemnité compensatoire de préavis qui serait éventuellement due. ■

Une affiche commune pour promouvoir la FGTB Luxembourg

Le CEPPST – l'ASBL d'éducation permanente de la FGTB Luxembourg – a organisé, avant les débuts de la crise Covid, une formation à destination de délégués en entreprise. Le cadre posé, à savoir les futures élections sociales 2020, l'objectif était de réfléchir à la conception d'un support de communication propre à la province.

Un support de communication ? Différentes propositions ont été faites aux participants, à savoir la réalisation d'une vidéo, l'écriture d'un tract, la création d'un visuel à destination des réseaux sociaux... Au final, le choix s'est porté sur l'élaboration d'une affiche syndicale commune à toutes les entreprises luxembourgeoises.

Le travail s'est décliné en la recherche :

- d'un slogan : « La FGTB Luxembourg au cœur de vos attentes... Notre engagement quotidien ! » ;
- d'un visuel propre à la région : la carte de la province ;
- et d'une couleur en rapport avec le syndicat socialiste : le rouge.



Auxquels sont venus se joindre plusieurs logos.

Le résultat donne l'affiche ci-jointe. Réalisée par des travailleurs pour des travailleurs.

Plusieurs de nos candidats l'ont d'ailleurs utilisée durant leur campagne. Et encore aujourd'hui, pour promouvoir la FGTB Luxembourg. ■

Agenda

ÉMISSION TV « REGARDS »



1960-1961 Faits d'hiver

L'émission télévisée « Regards », diffusée ce mois-ci sur les trois chaînes de la RTBF, vous propose un document exceptionnel : « Faits d'hiver », un film inédit de Paul Meyer (25 mn). Consacré à la grève de l'hiver 1960-1961, ce documentaire a été réalisé en 1990 par le grand cinéaste belge, auteur en 1959 du film « Déjà s'envole la fleur maigre ». Produit par la FGTB wallonne à l'occasion du 30^e anniversaire de ce qu'on appelait à l'époque « la grève du siècle », ce film n'a connu que quelques projections publiques à sa sortie. La FGTB wallonne le remet en lumière aujourd'hui, alors que Paul Meyer aurait tout juste 100 ans et que l'on commémore le 60^e anniversaire de la grève de '60.

« Faits d'hiver » nous en apprend beaucoup sur cet événement important de l'histoire sociale, avec la résistance syndicale et populaire à la « Loi unique », l'action d'André Renard et de la FGTB, les débats sur le fédéralisme et le contexte social et politique de l'époque. Mais il nous parle aussi, avec une singulière actualité, des politiques d'austérité, des violences policières, de la répression des mouvements sociaux, des attaques contre les syndicats et le droit de grève.

Déjà diffusé à la RTBF en décembre dernier, il sera rediffusé plusieurs fois en février 2021.

Voici la programmation en février - émission télévisée « Regards » :

Samedi 13 février à 10h sur La Une
 Mercredi 17 février à 23h10 sur Tipik
 Jeudi 18 février à 24h05 sur La Trois
 Jeudi 18 février à 23h30 sur La Une (extrait de 10 mn)
 Lundi 22 février à 23h45 sur La Trois (extrait de 10 mn)

📺 EmissionREGARDS
 📌 regards.emissiontv



CEPAG**ATELIER D'ÉCHANGES DU CEPAG****Cycle « La santé dans tous ses états »**

La crise sanitaire nous a touché de plein fouet. Ses conséquences sur notre vie sociale mais aussi au travail se feront sentir pendant longtemps.

Dans ce contexte, et en tenant compte de la crise socio-économique qui s'annonce, le CEPAG a lancé, en octobre dernier, un cycle de réflexion sur la santé.

Nos rendez-vous en 2021

- Vendredi 29 janvier : Réintégration des malades de longue durée
- Vendredi 26 février : 5G et ondes électromagnétiques : quels dangers ?
- Vendredi 26 mars : Dix ans de politiques sanitaires
- Vendredi 23 avril : Conditions de travail dans les secteurs de la santé

En raison de la situation sanitaire actuelle, les activités du cycle sont actuellement organisées en ligne, sous forme de webinaires. Consultez le site

- ➔ www.cepag.be ou la page FB
- 📌 CEPAGasbl pour les informations pratiques.

**OPINIONS FG TB
LA PREMIÈRE (RTBF)****Soulèvements populaires au Sud : un nouveau « printemps des peuples » ?**

Insurrections, révoltes, soulèvements populaires : de nombreux pays du Sud sont secoués par des mouvements sociaux de (très) grande ampleur. Exemple : en Inde, le soulèvement a donné lieu en novembre dernier à la plus grande grève de l'Histoire. Et au Nord, pendant ce temps-là ? On s'en tamponne, ou presque. Très peu d'écho dans nos médias, sans doute trop occupés par l'état d'urgence sanitaire pour observer avec un peu d'attention les raisons et enjeux des dynamiques sociales à l'œuvre.

Au micro d'*Opinions FG TB*, Frédéric Thomas, chargé d'études au Centre tricontinental (CETRI), qui vient de codiriger la publication, aux Éditions Syllepse, d'un ouvrage collectif consacré à ces soulèvements populaires au Sud.

Assisterait-on à une « mondialisation de la protestation sociale », un nouveau « printemps des peuples » ?

Une séquence radio (7 mn) à écouter et partager ici :



➔ www.fgtb-wallonne.be/outils/radio/soulevements-populaires-sud-nouveau-printemps-peuples



📌 www.facebook.com/fgtbwallonne/posts/2591807114277257



🐦 twitter.com/FGTBwallonne/status/1350088078120071173

LIÈGE-HUY-WAREMME**Séances d'infos sur le contrôle de la disponibilité des chômeurs**

En janvier : 25 - 26 - 28 - 29

En février : 22 - 25 - 26

À quelle heure ? De 13h30 à 14h30

Où ? FGTB Liège-Huy-Waremme

Place Saint-Paul 9 - 11

4000 Liège

Inscriptions obligatoires

04/221.96.05 ou @ dispo.liege@fgtb.be

Séances organisées dans le strict respect des mesures Covid.

WALLONIE PICARDE**Comment contacter la FG TB Wallonie Picarde ?**

Pour rappel, vous pouvez nous joindre :

📧 Par e-mail
tournai@fgtb.be
mouscron@fgtb.be
antoing@fgtb.be
ath@fgtb.be
blaton@fgtb.be
comines@fgtb.be
 (pour les agences de Comines et du Bizet)
dottignies@fgtb.be
lessines@fgtb.be
leuze@fgtb.be
peruwelz@fgtb.be

☎ Par téléphone (call center)
 069/881.881 du lundi au jeudi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 16h30

Par Facebook 📌 FGTB Wallonie Picarde

Syndicats**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 :

Vinnie Maes

Annelies Huylebroeck

Karen de Pooter

Mada Minciuna

Thomas Keirse

Arnaud Dupuis

Antonina Fuca

Photos :

iStock

Shannon Rowies

(action *Champagne*)

Mise en page :

ramdam.be





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

ACTION TEMPORAIRE

20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR:

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

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

Souscrivez un contrat entre le 01/01/2021 et le 30/04/2021 inclus et payez la Responsabilité Civile, la Mini Omnium et/ou la Maxi Omnium 20% moins cher !

DÉCOUVREZ ÉGALEMENT NOS DIFFÉRENTS AVANTAGES ET RÉDUCTIONS.

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

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

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

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

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY