

FGTB

Travailler pour MOINS travailler TOUS un rêve éveillé ?

La crise du Coronavirus nous a fait rêver d'un monde nouveau. D'un monde plus humain, plus juste. Le virus vient avec son lot de conséquences : sanitaires, mais aussi sociales et économiques. Chômage, faillites pour les uns. Heures supplémentaires et épuisement pour les autres.

Il est temps de mieux répartir le travail, pour permettre au plus grand nombre de se remettre sur pieds. Pour permettre aussi, une respiration bien nécessaire, un plus bel équilibre entre vie privée et vie professionnelle.



13-19

Crise Covid

Urgence sociale pour les femmes et les familles monoparentales

Vaccination

Vous pouvez prendre congé !



8-9



20

Sommaire

Syndicats MAGAZINE

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB

Actualités

Action	4
En bref	5
1921, la Journée des 8 heures est conquise	6-7
Crise Covid : urgence sociale	8-9
Liège, ville antifaciste	10-11
Réforme de la GRAPA	12



Dossier : Travailler moins pour travailler tous

Il est temps de mieux répartir le travail	13-19
---	-------

Question/Réponse :

Vous souhaitez vous faire vacciner ? Vous pouvez prendre congé !	20
---	----

Votre centrale

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

Régions

Actualités régionales	33
Agenda des régions	34

La FGTB en ligne

www.fgtb.be

 Inscrivez-vous
à notre newsletter
www.fgtb.be

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

 Syndicats Magazine
en ligne
www.syndicatsmag.be

 Syndicats Magazine
 Application mobile

Édito

Protégeons notre démocratie

« *La démocratie devrait assurer au plus faible les mêmes opportunités qu'au plus fort* », écrivait Mahatma Gandhi en 1953. « *Devrait* ». Car, à l'époque comme aujourd'hui, d'aucuns profitent toujours de plus belles opportunités que d'autres. Nous l'avons vu ces dernières semaines, notamment dans le cadre de l'AIP : on concède des miettes aux uns, quand des ponts d'or continuent d'être accordés aux autres. Actionnaires et travailleurs vivent dans des réalités de plus en plus éloignées. Le « camp d'en face » est de moins en moins ouvert aux revendications des syndicats, des salariés, de la société en général. Le débat démocratique s'enlise.

Aujourd'hui, il faut revenir à des valeurs solidaires, progressistes. Défendre la démocratie passe par la défense de la liberté d'expression, de l'exercice des droits syndicaux, de la concertation, des acquis sociaux, et bien entendu des intérêts des populations les plus fragiles. C'est aussi lutter contre les discours de haine, le racisme. Et afficher, toujours, nos idéaux d'égalité et de justice sociale.

S'élever contre les discours de haine

Le Premier mai a été l'occasion de le rappeler : combattre les idées d'extrême droite est une priorité pour la FGTB. Dans le monde, en Europe, mais aussi chez nous, des mouvements haineux et xénophobes s'appuient sur un sentiment généralisé d'angoisse, de méfiance vis-à-vis du monde politique, et sur une paupérisation croissante, pour diffuser leur message nauséabond. Le combat contre ces groupes passe par une réduction des inégalités, par une convergence de nos luttes et une opposition permanente à la banalisation des discours de haine, tant dans les médias que sur la place publique.

À Liège, le 1^{er} mai, le groupuscule raciste Nation/Nationale Bewegung tentait de récupérer « notre » Fête du Travail sur la place Saint-Lambert. Une manifestation avait été annoncée, puis heureusement interdite par les autorités locales. Plus inquiétante par contre, l'interdiction d'une manifestation antifasciste, au même endroit, à laquelle la FGTB prenait part. Difficile d'entendre que l'on traite de la même manière des initiatives aux objectifs et aux valeurs si différentes.

L'action syndicale comme outil de démocratie

Acteurs de lutte par excellence, les syndicats sont également des garants de la démocratie, de la défense des travailleurs, travailleuses, allocataires sociaux. Il y a cent ans cette année que le droit de grève ne constitue plus, en Belgique, une infraction pénale. Pourtant, l'on sait que des camarades, à Anvers comme à Liège, ont été condamnés pour avoir exercé ce droit. Des condamnations qui reflètent, une fois encore, une volonté de certains de faire taire les revendications du monde du travail, et de freiner le progrès social.

Ces dernières semaines, avec les négociations sur l'accord interprofessionnel, on a pu voir l'arrogance et le mépris d'un patronat décomplexé, soutenu par les libéraux au gouvernement. Les dernières propositions « de médiation », et la satisfaction des fédérations patronales face à celles-ci, nous confortent dans l'idée que la simple voie du dialogue sera difficile à suivre. S'il n'y a pas de place pour de véritables négociations sociales sur le pouvoir d'achat, le salaire minimum et les mesures de fin de carrière, une riposte dure attend le monde patronal et politique.

La démocratie est fragile, jamais acquise pour toujours. Le « monde d'après » Corona se construit aujourd'hui. À nous de ne pas entériner les pertes de libertés individuelles et collectives, à nous de garder l'œil ouvert et la conscience éveillée afin de ne jamais nous habituer aux déclin démocratiques silencieux. Quelle qu'en soit la forme, quel qu'en soit le prétexte.



Thierry Bodson
Président



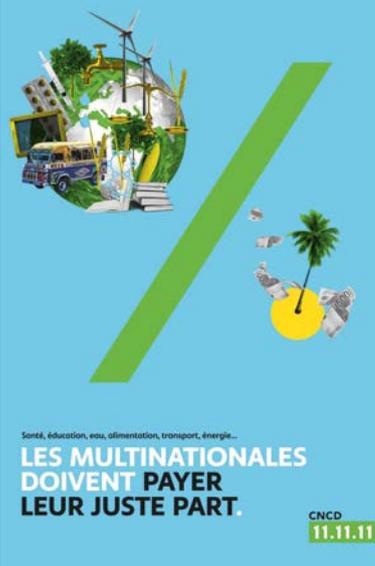
Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOTRE SYNDICAT EN ACTION



Le 1^{er} mai, c'est la fête
de tous les
travailleurs et travailleuses
avec ou sans papiers, en Belgique ou à travers le monde,
de tous les secteurs. Le 1^{er} mai c'est le moment de fêter
les luttes passées, présentes et celles à venir. Le 1^{er} mai,
c'est votre jour, camarades !





TAX JUSTICE DAY

Comme chaque année depuis plus de 10 ans, les 2 Réseaux pour la Justice Fiscale, le RJF et le FAN, qui réunissent les syndicats et une trentaine d'ONG, de mouvements et d'associations, organisent leur action du Tax Justice Day. Cette année, comme l'année dernière, cette action sera organisée en association avec le CNCD-11.11.11 dans le cadre de leur campagne « Les multinationales doivent payer leur juste part ». Et comme l'année dernière également, cette action se concrétisera essentiellement via une action symbolique devant le ministère des finances et via des vidéos disponibles sur les sites de la FGTB et du CNCD-11.11.11.

INDEX AVRIL 2021

Indice des prix à la consommation	110,88
Indice santé	110,93
Indice santé lissé	108,35

En avril 2021, l'indice des prix à la consommation est en hausse de 0,37 points ou de 0,33 % par rapport à mars 2021. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 1,23 %.

Nous attirons votre attention sur le fait que l'indice-pivot (pour le secteur public) s'élève à 109,34. L'indice-pivot n'a pas été dépassé.

EN BREF

PALESTINE LES DÉCLARATIONS POLITIQUES NE SUFFISENT PLUS



Depuis plusieurs jours, nous assistons à une escalade des tensions israélo-palestiniennes. En avril, 300 habitants palestiniens du quartier de Sheikh Jarrah à Jérusalem-Est ont été menacés d'expulsion. Ces menaces font partie de la politique israélienne de colonisation, d'annexion et d'apartheid.

Le 10 mai, l'armée israélienne a lourdement réprimé des rassemblements de milliers de manifestants venus rappeler l'illégalité de l'annexion de Jérusalem-Est. Bilan : plusieurs centaines de blessés.

Elle a également lancé des frappes aériennes sur la bande de Gaza en représailles à des roquettes lancées par le Hamas et en faisant usage disproportionné de la force.

Le nombre de morts causés dès les premières heures de ces bombardements israéliens sur Gaza, dont plusieurs enfants, fait craindre un scénario similaire à celui de l'attaque de l'été 2014. À l'époque, le bilan avait été de 2.100 morts du côté palestinien et de 73 morts du côté israélien.

Les dernières offensives du Hamas ont, elles aussi, fait des victimes israéliennes.

La FGTB :

- condamne fermement cette violence, soutient un cessez-le-feu et demande la fin des hostilités ;
- déplore le nombre de victimes dans les deux camps ;

- appelle le mouvement syndical israélien et palestinien à joindre leurs efforts en faveur de la paix ;
- marque sa solidarité avec le mouvement de grève générale lancé ce 18 mai en Palestine, contre les bombardements et contre les tentatives d'expulsion de familles palestiniennes de Jérusalem-Est (quartier de Sheikh Jarrah) ;
- réitère sa solidarité avec le peuple et les travailleurs palestiniens, victimes d'une politique de répression, de colonisation, de persécution et d'apartheid depuis de nombreuses années. Elle réitère sa solidarité avec toutes les forces qui agissent pour la paix ;
- exige des autorités fédérales des mesures efficaces pour faire pression sur l'État d'Israël afin qu'il respecte le droit international et les droits humains. Nous demandons également l'appui à de telles mesures au niveau européen et international.

Les simples déclarations politiques ne suffisent plus. L'Union européenne ne peut plus se contenter de condamner symboliquement le non-respect du droit international par Israël. Avant tout, nous demandons qu'une solution politique durable soit imposée, ce qui signifie la reconnaissance de l'État palestinien et la fin de l'occupation et de la colonisation des territoires palestiniens.

Flashback vers 1921

” La Journée des 8 heures est conquise

Huit heures de travail, huit heures de sommeil et huit heures de détente. C'est l'idée qui est à l'origine de l'une des (r)évolutions les plus remarquables en matière de réduction collective du temps de travail. Cette année marque le centenaire de la journée de travail de huit heures.

La période qui a suivi la Première Guerre mondiale était clairement une période de progrès social, tout comme, on s'en rendra compte plus tard, l'était la période d'après-guerre, de la fin des années 1940 et des années 1950. Les ruines d'une guerre destructrice sont un terrain fertile pour la lutte sociale.

Pas une nouvelle exigence

La revendication d'une journée de travail de huit heures n'est pas nouvelle, même à l'époque. L'historien belge Jaak Brepoels écrit pour Denktank Minerva : « Le 1^{er} mai 1890, la Deuxième Internationale a fêté la première Journée internationale du travail par de grandes manifestations en faveur de la journée de travail de huit heures. Le 8-8-8 était un objectif qui a frappé l'imagination : huit heures de travail, huit heures de détente et huit heures de repos. Le mouvement socialiste utilise des arguments qui deviendront de plus en plus importants dans les années 1920. La journée de huit heures réduirait le chômage, mettrait plus de gens au travail, augmenterait la productivité et les salaires, et donc le pouvoir d'achat. »

Comme à leur habitude, le patronat et les forces politiques conservatrices y sont obstinément opposés. Selon eux, le progrès social est invariablement le précurseur d'un effondrement économique total. Un discours toujours bien vivant aujourd'hui. Il en a été de même lors de la lutte pour l'interdiction du travail des enfants (1889) ou encore lors de la préparation de l'introduction des congés payés (1936).

Mines et métaux

Après la Première Guerre mondiale, il a été difficile de museler la revendication concernant la journée de huit heures. Brepoels écrit : « Il y avait les souffrances de

la guerre, supportées unilatéralement par des soldats d'origine modeste, il y avait la menace de la révolution, qui était le résultat de cette guerre dans toute l'Europe, et il y avait la puissance croissante du mouvement socialiste ».

Dans son livre*, Jaak Brepoels écrit que l'inspection du travail a compté pas moins de 733 grèves en 1919. « Les principales revendications étaient : une augmentation de salaire de 100 %, la journée de travail de huit heures, un salaire minimum et la reconnaissance des syndicats. »

Les industries minières et métallurgiques ont été cruciales dans le processus de reconstruction, après cette guerre dévastatrice. C'est dans ces secteurs que la journée de huit heures et la semaine de 48 heures ont été appliquées pour la première fois. En 1921, ce fut au tour des autres secteurs économiques.

Gouvernement avec des socialistes

Après l'armistice, le mouvement ouvrier compte quelques alliés au Parti ouvrier belge (PAB) dans le gouvernement d'Union nationale de Delacroix. Le socialiste Jozef Wauters est ministre de l'industrie et du travail. Selon Jaak Brepoels, « il s'est avéré être l'architecte de la politique de réforme socialiste ». Il conserve son poste de ministre dans le gouvernement suivant de Carton de Wiart (1920-1921). À ce titre, Wauters a piloté la loi sur les huit heures de travail au Parlement. En particulier au Sénat, nettement moins démocratique que la Chambre des représentants, l'initiative a rencontré une résistance farouche.

* « Wat zoudt gij zonder 't werkvolk zijn? », Jaak Brepoels.

Dans la presse syndicale, il y a 100 ans

”

L'influence bienfaisante de loisirs plus étendus se fera mieux sentir.

Les ouvriers belges pourront enfin s'instruire, savourer les joies de la vie de famille.

Leur niveau moral ne tardera pas à s'élever considérablement à partir du moment où ils se considéreront comme des hommes libres parce qu'ils auront chaque jour quelques heures à employer en toute indépendance.

Le mouvement syndical belge, juin 1921.

« Le mouvement syndical belge » était le magazine de la commission syndicale, le précurseur de ce qui allait devenir la FGTB. Il est l'ancêtre de votre magazine *Syndicats* ! Le 18 juin 1921, nous y lisons ceci.

« *Après le suffrage universel, après les pensions de vieillesse, après l'abrogation de l'article 310, voici enfin réalisée la quatrième grande réforme promise à l'armistice : la loi limitant la journée de travail à huit heures et la semaine à quarante-huit heures est votée. Dans quelques mois, le régime des heures de labeur interminables aura vécu dans l'industrie. Les patrons seront obligés de libérer leurs salariés après une prestation qui ne les aura pas épuisés.*

Dans toutes les branches de la production, les travailleurs jouiront du repos que les mineurs, les métallurgistes et les carriers ont déjà conquis. »

Crédit à la solidité des syndicats

« Le mouvement syndical belge » donne du crédit à ceux qui le méritent. Non seulement le ministre socialiste Wauters, mais aussi le Liégeois Isidore Delvigne, métallurgiste chez Cockerill Sambre, syndicaliste, journaliste et enfin député, ont joué un rôle clé pour donner une force parlementaire aux revendications syndicales.

Finalement, c'est surtout grâce à la « solidité de nos syndicats » et à la mobilisation massive des travailleurs dans tout le pays que cette (r)évolution de la réduction collective du temps de travail est devenue une réalité. Il n'en a pas été autrement plus tard, avec l'introduction du week-end ou des congés payés, ou aujourd'hui, dans notre combat pour une nouvelle réduction collective du temps de travail, afin que le « système du toujours plus » appartienne au passé.

Le « mouvement syndical belge » du 18 juin 1921 se termine par : « *La journée de huit heures a été conquise. À l'oeuvre pour l'organiser.* »

La bataille pour la réduction du temps de travail n'est pas encore terminée. Vous pouvez en savoir plus dans notre dossier à partir de la page 13. ■

« Le Mouvement syndical belge », un des premiers prédécesseurs de « *Syndicats* », en juin 1921.



La Journée de huit heures est conquise

Après le suffrage universel, après les pensions de vieillesse, après l'abrogation de l'article 310, voici enfin réalisée la quatrième grande réforme promise à l'armistice : la loi limitant la journée de travail à huit heures et la semaine à quarante-huit heures est votée.

Dans quelques mois, le régime des heures de labeur interminables aura vécu dans l'industrie. Les patrons seront obligés de libérer leurs salariés après une prestation qui ne les aura pas épuisés. Dans toutes les branches de la production, les travailleurs jouiront du repos que les mineurs, les métallurgistes et les carriers ont déjà conquis.

L'influence bienfaisante de loisirs plus étendus se fera mieux sentir. Les ouvriers belges pourront enfin s'instruire, savourer les joies de la vie de famille. Leur niveau moral ne tardera pas à s'élever considérablement à partir du moment où ils se considéreront comme des hommes libres parce qu'ils auront chaque jour quelques heures à employer en toute indépendance.

A vrai dire, si le Sénat a renoncé à énerver la portée de la loi en permettant à la majorité des ouvriers d'une entreprise, d'accord avec leur patron, d'obtenir des dérogations, s'il a renoncé à lancer un défi à la classe ouvrière en inscrivant dans le texte quelle ne serait promulguée qu'après la ratification des conventions de la Conférence de Washington par tous les pays participants à cette conférence, il a réussi à maintenir deux lacunes que la Chambre a dû laisser pour ne pas provoquer un nouvel ajournement.

La première réside dans le délai d'application qui est fixé au 1^{er} octobre. Son importance pratique est assez faible, car le temps qui nous sépare de cette date est nécessaire pour préparer

La seconde est plus sérieuse. Le Gouvernement peut suspendre l'application de la loi « lorsque de l'avis du Conseil supérieur du Travail et du Conseil supérieur de l'Industrie et du Commerce, il y a nécessité d'ordre national de s'assurer, par le développement de l'exportation, les moyens d'échange indispensables à l'importation de subsistances ».

Dans un pays comme la Belgique, où l'agriculture est loin de pouvoir produire à suffisance pour nourrir la population, on peut toujours prétendre que le développement de l'exportation est indispensable.

C'est à nos organisations qu'il appartiendra de veiller à ce que l'interprétation de la loi ne soit pas faussée et que la disposition que nous venons de rappeler ne soit invoquée que dans des circonstances tout à fait exceptionnelles. Il n'est pas douteux qu'elles soient de taille à dresser toute la population ouvrière contre les manœuvres obliques.

Telle qu'elle est, la loi belge des huit heures est une des plus efficaces qui aient été votées jusqu'ici. Si ce résultat a été atteint grâce à la vigilance des syndicats, qui n'ont pas cessé d'aiguillonner le Parlement, ce serait une injustice de ne pas marquer la vigueur mise par le groupe parlementaire socialiste à défendre la réforme et de ne pas rendre hommage aux efforts déployés par deux de ses membres, les citoyens Wauters et Delvigne.

Comme rapporteur, Delvigne, président de la Section des Métallurgistes de la province de Liège, a produit à la tribune de la Chambre une documentation sûre dans une forme impeccable et réduit à néant les objections des patrons obstinés.

Comme ministre du Travail, Wauters a eu la lourde tâche de défendre le projet, non seule-

Crise Covid

Urgence sociale pour les femmes et les familles monoparentales

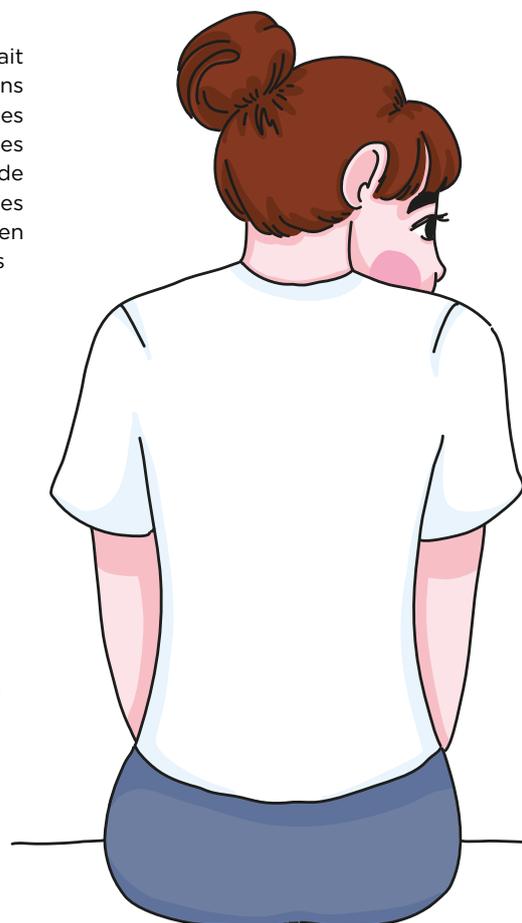
Le Gouvernement bruxellois finalise un plan d'action régional de soutien aux familles monoparentales en concertation avec les interlocuteurs sociaux. Ce plan était réclamé de longue date par la FGTB Bruxelles. La situation de ces familles est en effet particulièrement préoccupante en raison de leur précarité et risque de pauvreté, en particulier à Bruxelles. Et la crise de la Covid n'a fait qu'aggraver leur situation comme celle des femmes en général. C'est ce qui ressort d'une étude interpellante du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes. Commentaires et analyse d'Estelle Ceulemans, Secrétaire générale de la FGTB Bruxelles et de Vroni Lemeire, chargée de l'égalité femmes-hommes au sein du bureau d'étude de la FGTB Bruxelles.

D'un point de vue syndical, que faut-il retenir de ce projet ?

Estelle : Déjà en 2019, avant la crise de la Covid, la FGTB Bruxelles avait repris cette question dans les priorités politiques. Nous demandions alors au Gouvernement bruxellois de s'attaquer à deux problèmes persistants : la situation très précaire des familles monoparentales (dont 86 % sont des femmes) et l'insuffisance de structures d'accueil de l'enfance. Dans ce sens, la réalisation d'un plan de soutien aux familles monoparentales constitue un premier pas vers une meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes et de la parentalité dans les politiques publiques bruxelloises. Il y a urgence car les familles monoparentales accumulent souvent les difficultés et courent un risque accru de pauvreté, d'inégalités et de discriminations, un risque encore accentué par la crise sanitaire que nous connaissons depuis plus d'un an déjà. Nous saluons également le processus participatif qui a accompagné l'élaboration de ce plan.

Quels éléments apparaissent centraux dans les actions envisagées par le Gouvernement bruxellois ?

Vroni : Le gouvernement s'est concentré sur les compétences régionales qui permettent d'améliorer la situation des familles monoparentales. Le plan, dans sa version provisoire communiquée aux interlocuteurs sociaux le 31 avril, comporte 31 actions réparties dans 6 compétences régionales : sensibilisation, logement, emploi/formation, transition numérique, urbanisme & environnement et mobilité. Un grand nombre d'actions visent à mieux cibler la problématique de la monoparentalité via un monitoring de la situation actuelle sur Bruxelles.



Parmi les actions avec un impact immédiat sur le terrain, nous saluons en particulier la création de quatre nouvelles « Maison d'Enfants d'Actiris », qui est l'action la plus importante au niveau budgétaire. L'ouverture de nouvelles structures d'accueil de qualité répond à un réel besoin lié à la pénurie de places d'accueil, en particulier pour les parents seuls en recherche d'emploi.

Comment la FGTB Bruxelles évalue-t-elle ce projet de plan au regard de la situation actuelle ?

Estelle : Ce projet est crucial et représente une première étape importante. Mais il faut désormais envisager et lutter plus globalement contre les conséquences sociales de la crise Covid : celles qui impactent déjà de nombreux bruxelloises et bruxellois, mais également celles qui sont à craindre pour les mois et années à venir. En particulier pour les femmes et les jeunes. C'est pourquoi la FGTB Bruxelles demande des mesures sociales d'envergure pour répondre à ces risques sociaux. La prise en charge de la problématique du logement nous laisse notamment sur notre faim : les solutions sont pourtant là, il faut investir massivement dans les logements sociaux et encadrer les prix du logement à Bruxelles, au risque de voir s'accroître l'exode des moins nantis hors de Bruxelles, phénomène qui est déjà en augmentation depuis plusieurs années...

À quoi sera attentive la FGTB Bruxelles dans la mise en œuvre du plan ?

Vroni : Il est important que les actions du plan qui visent d'abord la récolte de données, servent par la suite à développer de nouvelles politiques qui répondent clairement aux besoins des familles monoparentales, particulièrement dans les domaines de l'emploi, la formation, le logement et l'accueil de la petite enfance. Soyez-en sûrs, la FGTB Bruxelles suivra de près la mise en œuvre des actions du plan.

Le Conseil bruxellois pour l'Égalité entre les hommes et les femmes a récemment présenté un rapport intitulé « Demain ne peut être pire qu'hier pour l'Égalité ». Quels principaux enseignements tirer de cette première analyse chiffrée et générée sur l'impact de la crise ?

Estelle : Comme on le présentait, le constat qui vient d'être dressé par le Conseil est sans appel : la crise de la Covid a eu un impact

négalatif plus important pour les femmes, renforçant d'avantage les inégalités préexistantes. Et cela, à tous les niveaux : perte de revenus, pertes d'emploi, violences intrafamiliales, inégalité dans la prise en charge des enfants lors de la fermeture des écoles, importance des faillites dans les secteurs féminins, fracture et précarité numérique... Au-delà de ce constat, il est maintenant essentiel d'envisager l'ensemble des politiques de relance avec un volet social et de lutte contre les précarités. Il est plus que jamais urgent de mettre en place une relance qui vise à plus de cohésion sociale et à réduire les inégalités et discriminations dont sont victimes les femmes.

Dans cette perspective, quelles sont les priorités syndicales liées à l'égalité femmes-hommes pendant cette période de relance/post-Covid ?

Estelle : Il est tout d'abord impératif de revaloriser les conditions salariales et de travail des emplois féminins, considérés comme « essentiels » durant la crise mais trop peu reconnus sur le plan sociétal. Ce sont pourtant ces emplois féminins qui ont permis à toute notre société de se nourrir ou de se soigner, qui ont pris en charge les personnes âgées ou fragiles, continué à nettoyer nos maisons, etc.

L'investissement dans des services publics de qualité et accessibles à tous et toutes fait également partie intégrante de nos revendications : en effet, les services publics jouent un rôle clé dans la mise en place d'une société plus égalitaire, mais également dans la mise à l'emploi des parents seuls.

Il faudra également bien encadrer la politique des marchés publics pour stimuler l'emploi de qualité et pas les emplois précaires : nous pensons en particulier à la sous-traitance du nettoyage dans les administrations publiques. Les services de proximité destinés aux familles monoparentales devront également se développer via des emplois de qualité et pas des statuts précaires !

Au niveau de l'accueil de la petite enfance, il sera primordial d'élargir l'offre et de développer les activités extra-scolaires et les structures de soutien pédagogiques, primordiales dans le développement social et culturel des enfants.

Enfin, il convient d'investir massivement dans les logements sociaux ou modestes et dans les services de proximité. Par exemple, la connexion aux transports en commun de nombreux endroits de Bruxelles reste problématique...

Beaucoup de défis à relever donc tant au niveau syndical que politique pour les mois et années à venir ! ■



Liège, ville antifasciste

Le 1^{er} mai à Liège, le groupuscule d'extrême droite Nation a voulu se réapproprier la fête des travailleurs et travailleuses en organisant une manifestation sur l'espace public. Mais la cité Ardente, à la riche histoire antifasciste, ne s'est pas laissée faire. L'extrême droite et ses idées nauséabondes n'y ont pas leur place !

A l'annonce de l'action envisagée par Nation le 1^{er} mai, plusieurs acteurs de la société civile ont réagi, dont l'ASBL La Cible, fondée par la FGTB de Liège-Huy-Waremme, qui a pour objet social la lutte contre les idées d'extrême droite. Pour elle, il était hors de question que Nation récupère la fête des travailleurs et travailleuses pour déverser ses propos haineux. « *Il va sans dire qu'aucune conquête sociale n'aurait vu le jour avec un parti tel que Nation et qu'aucune nouvelle conquête ne verrait le jour avec lui* », explique Lola Grignard, administratrice de l'ASBL La Cible.

Le mouvement associatif et culturel a dès lors voulu organiser un événement, non pas en réaction directe au rassemblement de Nation, mais pour rappeler que Liège est une ville culturelle, associative, solidaire, hospitalière et antifasciste. La ville de Liège a interdit la manifestation de Nation, mais à la grande surprise du secteur associatif, le rassemblement culturel de la Place Saint-Lambert a subi le même sort. À croire que politiquement elle met les deux événements sur le même pied...

Malgré l'interdiction officielle, une action symbolique a été organisée par le front antifasciste de Liège et La Cible. Sur la Place Saint-Barthélemy, un concert a eu lieu en solidarité avec Standing for Culture, collectif qui défend la culture, secteur particulièrement et injustement touché par la crise sanitaire. Ensuite un cortège musical a accompagné les manifestant-e-s (voir photo) jusque l'espace Saint Léonard. « *Pour nous c'était très important de maintenir la mobilisation. L'extrême droite prend de plus en plus de place, notamment sur internet, grâce aux réseaux sociaux. Il ne faut pas lui laisser également la place dans l'espace public.* » explique Julien Dohet, participant du front.

Antifa et mouvement ouvrier

L'histoire antifasciste et l'histoire ouvrière sont intrinsèquement liées. En effet, le mouvement antifasciste est né à Liège dès le début des années '20, au sein de la communauté des migrant-e-s italien-ne-s ayant fui le régime de Mussolini. La lutte s'est poursuivie dans les années '30, avec la création de la section belge du Comité de Vigilance des Intellectuels Antifascistes (CVIA). Elle a pris la forme de la « Résistance » lors de la deuxième guerre mondiale. Dans les années '70, marquées par l'avènement des régimes fascistes partout en Europe, le front antifasciste organisa des actions de soutien aux peuples grec, portugais et italien. Dans les années '90, suite notamment à la percée du Vlaams Block aux élections législatives, de nouveaux fronts antifascistes ont vu le jour, notamment à Liège. Territoires de la Mémoire, un centre d'éducation à la résistance et à la citoyenneté créé par d'anciens prisonniers politiques rescapés des camps nazis, toujours actif aujourd'hui, est également né.

Tout au long de l'histoire de la lutte antifasciste à Liège, les syndicalistes et la FGTB ont été présent-e-s. En effet, la lutte contre l'extrême droite et ses idées nauséabondes font partie de l'ADN du syndicat. « *Les campagnes de l'extrême droite se concentrent énormément sur les immigré-e-s, mais visent également les travailleur-euse-s sans-papiers ou sans emploi, les femmes, et d'autres groupes de personnes. Tout le monde un jour ou l'autre peut être la cible de l'extrême droite.* » alerte Lola Grignard. « *D'où l'importance pour nous de travailler sur ces sujets-là.* »





Et aujourd'hui ?

Dans plusieurs pays européens, dont la France, mais aussi en Flandre, l'extrême droite gagne du terrain. En Wallonie, les partis d'extrême droite sont quasi-inexistants ; l'histoire de lutte et la travail des associations sur le terrain fait qu'il n'y a pas de place pour eux. « *Le problème actuel, c'est la progression des idées de droite dans les programmes des autres partis, notamment de gauche, et dans les médias* », selon Julien Dohet.

Le 9 mai, le Cracpe (Collectif de Résistance Aux Centres Pour Étrangers) a organisé un rassemblement au Centre fermé de détention de personnes sans-papiers de Vottem. L'objectif ? Dénoncer la politique d'enfermement et d'expulsion et défendre une politique d'asile et d'immigration qui respecte les droits humains ! « *Ce centre existe depuis 22 ans. Des partis de gauche ont été au pouvoir durant cette période ; aucun n'a fermé le centre... La lutte contre l'extrême droite et ses idées doit aussi figurer dans les programmes des partis.* »

Autre risque, en lien avec l'actualité : l'extrême droite se sert de la crise sanitaire pour promouvoir ses idées. Elle utilise la frustration et la peur de la population pour mettre en avant son discours, en se servant notamment des théories du complot. Nous devons y être vigilants.

La convergence des luttes, la force de la lutte antifa

Le mouvement antifasciste liégeois est très actif et comprend des associations de tout type : ASBL, syndicats, groupes autogérés, plateformes, ultras, ... Ces associations ont toutes comme objectif commun de promouvoir une société juste, démocratique, où chacun peut trouver sa place et être épanoui. La convergence de ces luttes fait la particularité et la force de ce mouvement. Ensemble, sans jugements de valeurs sur les méthodes ou les degrés d'engagement, ils combattent l'extrême droite et ses idées. Et la FGTB les soutient dans ce combat qui aujourd'hui, comme hier, et il y a un siècle, a tout son sens ! ■

La lutte antifasciste passe aussi par les réseaux sociaux

En 2016, l'ASBL La Cible lançait la campagne Clic Gauche, pour lutter contre l'extrême droite sur les réseaux sociaux. Aujourd'hui, la campagne fait peau neuve. Mais Clic gauche, c'est quoi au fait ?

C'est une boîte à outils virtuelle qui permet à chacun·e de puiser des ressources et des arguments pour répondre aux commentaires haineux rencontrés sur le net. Images, vidéos, analyses, outils pédagogiques, et autres campagnes y sont répertoriés afin de fournir des réponses et des réflexions argumentées, raisonnées ou vulgarisées pour investir le terrain en étant outillé·e. De plus, grâce au formulaire « Alerter », Clic Gauche soutient les internautes qui souhaitent signaler les commentaires et les sites web haineux.

Ne laissons pas la haine se propager !

➔ www.clic-gauche.be



Réforme de la GRAPA

Déconfinons la GRAPA !

Un collectif d'associations, syndicats et mutuelles plaide pour un système de contrôle plus humain, et plus proportionné, des bénéficiaires de la GRAPA. Une action est prévue le 27 mai à Bruxelles.

La GRAPA (Garantie de revenus aux personnes âgées) est une aide sociale qui garantit un revenu minimum aux seniors qui vivent dans la pauvreté. En Belgique, cette aide concerne 110.000 personnes dont 65 % de femmes.

Pour bénéficier de cette aide d'État, il faut justifier d'une résidence principale en Belgique. Une nouvelle procédure de contrôle a été introduite en 2019 malgré nos contestations. Le facteur se présente au maximum 3 fois au domicile du bénéficiaire dans un délai de 21 jours pour lui remettre en mains propres, contre présentation de sa carte d'identité, un document qui confirme sa présence en Belgique. Si la personne est absente lors de ces 3 passages, une lettre, accompagnée d'un certificat de résidence, est déposée dans sa boîte aux lettres. Pour prouver sa présence en Belgique et continuer à recevoir sa GRAPA, il ou elle doit, alors, **dans les 5 jours ouvrables** qui suivent la date de cette lettre :

1. se rendre personnellement à son administration communale, munie de sa carte d'identité, pour y faire compléter le certificat de résidence ;
2. renvoyer ce certificat complété par ses soins et par son administration communale au service public fédéral des pensions.

Ces contrôles sont disproportionnés et vécus comme une intrusion dans la vie privée ! Les femmes et les hommes qui bénéficient de la GRAPA sont d'abord des gens en grandes difficultés, certainement pas des fraudeurs et fraudeuses en puissance. Il est grand temps de réformer les pratiques de contrôle et de mettre fin au climat de suspicion qui frappe ce public fragilisé.

Le Gouvernement Vivaldi s'est engagé à mettre en œuvre une réforme de la loi organisant le système GRAPA dans la logique d'évoluer vers plus de proportionnalité. Différentes associations du Nord et du Sud du pays saluent dans cette ambition affichée comme un premier pas, nécessaire mais non suffisant.

Une fraude quasiment inexistante

Les évaluations du Service Fédéral Pensions (SFP) montrent une disproportion énorme entre le nombre de personnes contrôlées, la dureté de la procédure, et le nombre de sanctions. En quatre mois, 56.712 contrôles ont eu lieu, pour un taux de « sanctions justifiées » de 0,95 %, soit 538 sanctions. Moins d'1 %. La fraude sociale à la GRAPA est donc quasiment inexistante.

Ces chiffres amènent naturellement à se poser la question de l'utilité de contrôles dépassant la simple vérification de la résidence principale établie par l'inscription au Registre national.

Dans le cadre de la réforme à venir, la coalition d'associations dont la FGTB posent différentes balises importantes pour une évolution du système GRAPA :

1. **L'augmentation envisagée des exemptions de contrôle n'est pas la (seule) solution.** Il est positif que des personnes sortent des contrôles GRAPA (les +80 ans, les personnes vivant à la rue, ...), que les contrôles soient moins fréquents pour certaines catégories... Mais la diminution du nombre de contrôles ne doit pas empêcher de rendre la procédure plus humaine et plus proportionnelle.
2. **Une meilleure garantie de la liberté de circuler.** La limitation des voyages à l'étranger à un maximum de 29 jours par an frappe durement de nombreux ayants droit à la GRAPA et elle est discriminatoire.
3. **La garantie d'une vie privée préservée.** La qualité de bénéficiaire d'une allocation sociale ne concerne que l'administré et l'administration, pas un tiers. Ainsi, le dépôt d'une lettre (fermée, dont le contenu reste donc confidentiel) doit être envisagé dès la première étape du processus de vérification.
4. **Des délais raisonnables.** Il n'est pas normal d'avoir seulement 5 jours pour réagir quand un document arrive dans la boîte aux lettres.
5. **Une possibilité pour les personnes de se faire entendre et se faire assister avant toute sanction.** Une personne âgée fortement isolée doit avoir l'opportunité de contacter quelqu'un pour être aidée dans les démarches à effectuer.
6. **Une revalorisation substantielle des montants et l'ouverture d'un chantier sur les conditions d'évaluation des ressources fixant le montant de la GRAPA.** L'accord de gouvernement ouvre un chemin positif, mais il faut poursuivre les efforts pour que la GRAPA puisse réellement jouer son rôle de lutte contre la pauvreté. Si l'on s'en tient aux augmentations déjà décidées, le montant mensuel de la GRAPA approchera en 2024 le seuil de pauvreté, uniquement pour le taux isolé. La question du statut cohabitant devrait par ailleurs être adressée : pour la GRAPA, celui-ci entraîne que les revenus mensuels passent de 1.184,20 à 789,47 € par mois. ■



Travailler moins pour travailler TOUS

Cette année, en Belgique, on célèbre les 100 ans de la Journée des 8 heures (vous lirez plus à ce sujet dans les pages 6 et 7 de cette édition). Une victoire historique qui, aujourd'hui, est mise à mal. De réforme en réforme, le temps de travail s'étire, s'additionne, s'émiette, mais ne se répartit pas équitablement. Il y a celles et ceux qui ne trouvent pas d'emploi. D'autres qui sont coincée-e-s dans un temps partiel non souhaité. Et d'autres enfin qui font « des heures impossibles », au détriment de leur vie de famille, de leur bien-être et de leur santé. Au nom de la sacro-sainte flexibilité. Il est temps de reconsidérer ce temps de travail. Dans les faits, les « 38h/semaine » sont un mythe. Entre les temps pleins, les temps partiels, les contrats flexibles et autres, la moyenne prestée par semaine en Belgique est de 30 heures. Le taux d'emploi est artificiellement gonflé par des jobs précaires, et le pouvoir d'achat est en berne. La période actuelle ne fera qu'accélérer ce processus.

Travailler moins pour travailler tous. C'est le sens du progrès social. C'est le sens de l'Histoire. C'est une revendication historique du mouvement ouvrier qui a permis, au fil du temps, d'alléger les horaires, de conquérir

des congés payés... mais aussi de réduire le chômage par une meilleure répartition du travail. La réduction collective du temps de travail crée de l'emploi !

Créer de l'emploi, c'est évidemment booster la consommation intérieure, et ça, c'est bon pour l'économie. La RCTT, ce n'est pas une formule de confort pour celles et ceux qui peuvent se permettre de travailler moins. Tout comme la fiscalité, c'est un moyen de partager les richesses.

La crise du Coronavirus nous a fait rêver d'un monde nouveau. Un monde revu, non pas selon les lois du marché, mais selon celles de l'humain, d'un retour à l'essentiel. Le virus vient avec son lot de conséquences : sanitaires, mais aussi sociales et économiques. Chômage, faillites pour les uns, heures supplémentaires et épuisement pour les autres. D'aucuns diront qu'il est déplacé de parler de réduction collective du temps de travail aujourd'hui. Et pourtant. Il est temps de mieux répartir le travail, pour permettre au plus grand nombre de se remettre sur pieds. Pour permettre aussi, une respiration bien nécessaire, un plus bel équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Pierre Larrouturou

La semaine de

4

Rencontre avec Pierre Larrouturou, économiste et homme politique français spécialiste dans la question du partage du temps de travail. Il nous explique en quoi la semaine de quatre jours est une véritable réponse aux défis d'aujourd'hui. Un entretien réalisé dans le cadre de l'émission Regards FGTB, que vous pouvez visionner intégralement en ligne.

La semaine de quatre jours est plus que jamais d'actualité, dans la situation d'état d'urgence dans lequel nous nous trouvons actuellement. Une urgence à la fois sociale et climatique.

Aujourd'hui, l'urgence est de gagner la bataille contre le virus. Mais il faut quand même réfléchir au monde d'après. Il y a un an, il y avait un grand débat sur ce qu'allait être ce monde d'après. S'il allait être plus équilibré, plus fraternel. Et aujourd'hui, j'ai l'impression que ce débat a disparu. Il y a vraiment le risque que le monde d'après soit comme le monde d'avant, mais en pire. Avec des États et des entreprises surendettés, et une pression de plus en plus grande sur les salariés, les sous-traitants... On voit de plus en plus de gens qui ont perdu leur boulot et qui sombrent dans la pauvreté. Nos pays n'ont jamais été aussi riches, mais il n'y a jamais eu autant de chômeurs, de précaires. Quant à la crise écologique, on essaie de nous faire croire que nos émissions de CO₂ ont diminué, et qu'on peut oublier la crise climatique. Je crois qu'ils se trompent. Car les feux de forêt ont pris une telle ampleur que l'augmentation des émissions de CO₂ est catastrophique. On ne peut pas oublier le dérèglement climatique. Le monstre est en train d'échapper à ses créateurs.

En quoi la semaine de quatre jours peut-elle être une réponse face à ces urgences ?

La semaine de quatre jours, ce n'est pas un rêve, il y a déjà 400 entreprises en France qui la pratiquent. Oui, c'est un élément fondamental de la solution. Ce n'est pas la baguette magique, mais on ne pourra pas financer les pensions, sortir du chômage de masse, de la précarité, si on ne peut pas relancer la négociation sur les quatre jours, j'en suis absolument convaincu. C'est une impasse de compter sur le retour de la croissance. Beaucoup d'hommes et de femmes politiques considèrent le virus comme une « parenthèse », et qu'ensuite la croissance reviendra. Je ne supporte plus ce discours. Il faut être aveugle, au vu des courbes depuis 50 ans, pour penser que la croissance revient. Premièrement, la croissance n'est plus la solution, et deuxièmement, le chômage concerne tout le monde.

Des gens « opposent » ceux qui travaillent et ceux qui seraient les « assistés », qui profitent du système. Il y a ceux qui font zéro heure par semaine, ceux qui sont au chômage, mais aussi ceux qui font des burn-out et qui acceptent de travailler de plus en plus, parce qu'ils n'ont pas de capacité de négociation. La peur du chômage déséquilibre la négociation sur les salaires. Dans beaucoup d'entreprises, on entend : « *Si t'es pas content, tu peux aller voir ailleurs* ». Le chômage fout tout en l'air. D'un côté il y a le chômage de masse, responsable, on le sait, de milliers de morts ; de l'autre côté il y a les burn-out et tout ceux qui n'ont pas le choix, parce qu'il faut « tenir bon ». Ce partage du travail est stupide. Il faut négocier une autre répartition.

La semaine de quatre jours, c'est possible ?

C'est important, et c'est possible. L'idée est très simple. Si une entreprise passe à la semaine de 4 jours, si elle crée 10 % d'emplois, de vrais emplois, en CDI, elle arrête de payer les cotisations de chômage. C'est comme ça que c'est possible, sans baisser les salaires, et sans augmenter les dépenses salariales pour l'entreprise. En France, citons les yaourts *Mamie Nova*, qui est passée à 4 jours. Elle a créé 120 emplois en faisant ça. 120 personnes qui retrouvent un emploi, la dignité, qui paient de la TVA, des impôts, qui cotisent pour les caisses de retraite. En Belgique, on pourrait créer 200.000 emplois, de vrais emplois, en faisant cela. C'est efficace pour financer les caisses de sécu, limiter les burn-out, et retrouver du temps pour vivre ! Il y a un gain pour la qualité de vie des gens, et pour l'entreprise. C'est un levier puissant pour éviter une crise sociale gravissime et pour vivre mieux.

Et dans les métiers où ce n'est pas « aussi simple » ?

72 % des Belges sont favorables à la semaine de quatre jours, selon une enquête Solidararis publiée dans *Le Soir*. C'est un débat de société. Dans certains secteurs cela peut être fait en deux ou trois ans. Il y a des secteurs où il faudra plus de temps, en raison de la formation nécessaire. Il faut donner un cap et accélérer partout, mais là où il faut former, il faut ouvrir les écoles.



f regards.emissiontv

📺 EmissionREGARDS

jours

ce n'est pas un rêve

Cela fait 25 ans que tu défends cette thèse, et autant de temps que les responsables politiques te donnent raison, mais ne le font pas. Tu dis qu'ils ont du sang sur les mains.

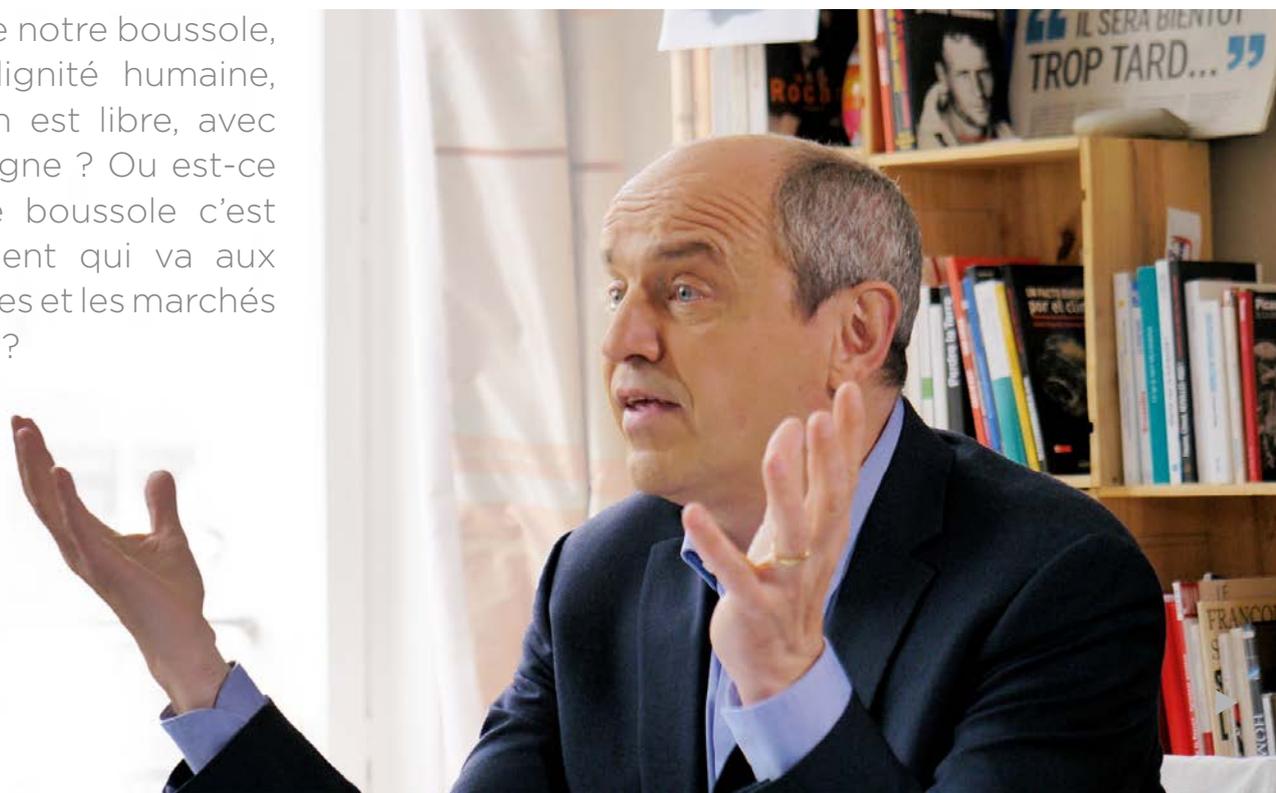
Oui, ils ont du sang sur les mains. J'ai porté plainte contre François Hollande et Emmanuel Macron, et d'autres, car leur inertie est responsable de milliers de morts. Il faut mettre une pression plus forte. La question est philosophique : est-ce que l'humanité va vers son suicide, en le sachant, ou est-ce qu'elle est capable d'un sursaut ? On sait qu'on va vers un suicide de l'humanité dans les trente ans qui viennent. Ce n'est pas un mot exagéré. Si on combine la crise climatique, sociale, démocratique, et qu'on compare avec ce qui s'est passé en 1929, on va vers la barbarie. Il faut « foutre la pression », de manière non-violente, sur nos dirigeants. Le CEPAG et la FGTB wallonne ont publié une brochure intitulée : « La semaine de 4 jours en 32 heures :

le partage ou la barbarie ». Nos enfants nous jetteront des cailloux dans 20 ans si on n'est pas capable de prendre de bonnes décisions maintenant. La semaine de 4 jours, c'est possible. C'est un mouvement historique. Au fil des réformes, on travaille aujourd'hui trois fois moins que nos aïeux. Pourtant, depuis 40 ans, le sujet de la réduction du temps de travail est devenu tabou.

Est-ce que tu restes optimiste, aujourd'hui ?

Ça dépend des jours, mais l'Histoire de l'humanité montre que souvent c'est quand on est tout proche du précipice que les gens se mettent en mouvement. Plein de jeunes sont dans la rue pour agir pour le climat. Dans tous les milieux, des gens disent qu'il faut, sur les questions sociales, changer de système. L'esprit se révolte de voir que l'humanité va vers son suicide, si on n'est pas capables d'un sursaut.

” Est-ce que notre boussole, c'est la dignité humaine, où chacun est libre, avec une vie digne ? Ou est-ce que notre boussole c'est juste l'argent qui va aux actionnaires et les marchés financiers ?

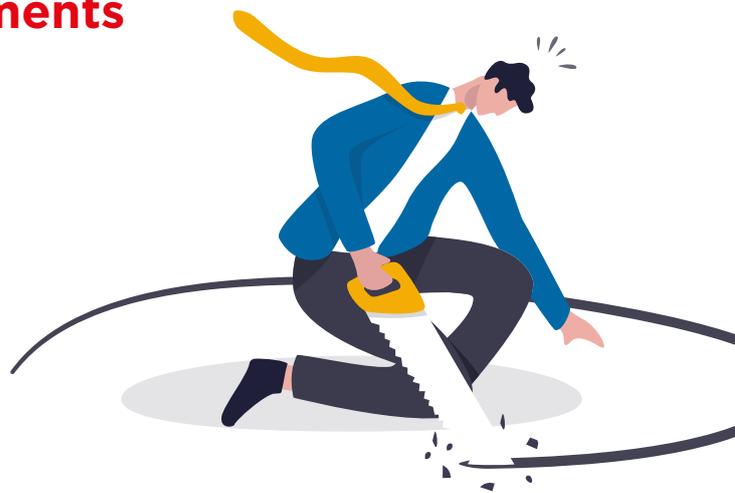


Ils l'ont dit !

Best of des arguments anti-RCTT

“

Je crois que la FGTB se trompe de siècle. C'est au cours du siècle précédent, qu'on a expérimenté cela. (...) C'est simplement impossible, économiquement impossible. Et c'est prouvé ! Donc je ne comprends pas très bien pourquoi, maintenant, on essaye de mettre sur la table, des mesures dont l'échec a été amplement démontré.



C'est à Rudi Thomaes, alors administrateur délégué de la FEB (Fédération des Entreprises de Belgique), que nous devons, en 2010, cette déclaration contre la réduction collective du temps de travail.

Que ce soit il y a pile un siècle, au moment du vote de la loi pour la journée de 8 heures, ou aujourd'hui, avec la revendication de la semaine de 4 jours, les opposants à la RCTT brandissent sensiblement le même type d'arguments pour dénoncer la volonté légitime des travailleuses et des travailleurs de réduire leur temps de travail pour mieux répartir les richesses.

Morceaux choisis...

Travailler (toujours) plus ! Flexibiliser encore (et toujours) !

Il importe, en raison de la crise que nous traversons, d'agir vite. Le remède ne pourra être obtenu que par des journées de travail de plus longue durée.

Fernand Thiébaud, sénateur catholique, à propos de la journée des 8h en 1921.

Travailler davantage, c'est la seule façon de préserver notre niveau de vie, notre pouvoir d'achat, et de sortir par le haut de cette crise qui traîne tant d'autres pays vers le bas.

Nicolas Sarkozy, élections présidentielles françaises de 2012.

La RTT en tant que telle est une mauvaise idée, notamment dans la situation économique que nous connaissons actuellement en Wallonie. Par contre, nous sommes en faveur de discussions sur une modulation du temps de travail, ou surtout on devrait dire, une flexibilisation de celle-ci, avec un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Olivier de Wasseige, administrateur délégué de l'Union wallonne des entreprises en 2019.

Touche pas à ma compétitivité !

Nous attirons votre attention sur les graves conséquences qu'auraient à subir nos industries si la loi venait à être appliquée. Vous le savez la main d'œuvre, ici, est exigeante et hors de prix. Avec seize heures nous tenions à peine. Quatorze heures précipiteraient les faillites.

Le patronat lyonnais suite au passage de la journée de travail de 16 à 14h, en 1848.

On le sait, le coût salarial en Belgique est un handicap pour notre économie.

Olivier Destrebecq, député fédéral MR, 2013.

Ça fait longtemps que je ne crois plus au Père Noël. Si les entreprises étaient plus compétitives en faisant travailler leur personnel 6 heures et en les payant 8 heures, elles le feraient.

Etienne de Callataÿ, chef économiste d'Orcadia Asset Management, 2020.

Partager ? Mais vous êtes fous ?

On fait croire aux travailleurs que la réduction de la journée de travail permettra d'occuper un plus grand nombre de pauvres et de résoudre le problème du chômage. Il n'existe pas de pire aberration. Elle conduit à l'arrêt, puis à la fermeture de l'atelier. On pensait donner du travail mais on crée le chômage qu'on voulait éviter.

Une fédération patronale, à propos de la journée des 8 heures, en 1919.

Nous regrettons que le Ministre de l'Emploi bruxellois adopte une politique qui ne vise pas à créer de nouveaux emplois mais à partager ceux qui existent déjà. Quel aveu de faiblesse !

Jeunes MR, 2016.

Critiquer le partage du temps de travail, ne revient pas — bien au contraire ! — à se faire l'avocat du statu quo. Les vrais conservateurs ne sont pas ceux qu'on croit : ce sont les partisans du partage du temps de travail. Au lieu de partager le temps de travail, il faut plutôt chercher à le libérer.

Corentin de Salle, directeur du Centre Jean Gol, 2018.

Le déclin assuré...

Et que feront désormais nos ouvriers de tout ce temps vacant ? Débauche, désœuvrement, fainéantise, fréquentation plus assidue des femmes de mauvaise vie ?

Un patron lyonnais lors du passage à la journée des 8h en France, 1919.

Les 35 heures, c'est très bien pour les cadres supérieurs et les mères de famille nombreuse à revenus élevés. Mais dès que vous descendez dans la société, c'est une catastrophe économique. On a bloqué les revenus des ouvriers et des employés qui n'ont plus, du coup, gagné en pouvoir d'achat. Quant au « temps libre », c'est le versant catastrophe sociale. Car autant il est apprécié pour aller dans le Luberon, autant, pour les couches les plus modestes, le temps libre, c'est l'alcoolisme, le développement de la violence, la délinquance, des faits malheureusement prouvés par des études...

Nicolas Baverez, essayiste français, 2006.



LA SEMAINE DE 4 JOURS Une solution face à l'urgence

Entretien avec Pierre Larrourou
Économiste, député européen
Rapporteur général du budget européen pour 2021

Depuis le début de la pandémie de Coronavirus, on a beaucoup parlé de changer de système économique, d'en finir avec le capitalisme qui nous mène à la catastrophe.

On a espéré voir advenir le « monde d'après ». Mais c'est celui d'avant qui continue... en pire.

État d'urgence écologique : la catastrophe est déjà là. Extinction massive des espèces, biodiversité laminée, environnement saccagé, réchauffement accéléré. Il nous reste à peine quelques années pour tenter d'empêcher un basculement aux conséquences incalculables.



État d'urgence sociale : crise sanitaire, crise économique, la plus grave depuis la seconde guerre mondiale. De plus en plus de gens dans la misère, la précarité, l'abandon. Les inégalités qui explosent. Un monde du travail toujours plus violent, avec des millions de travailleuses et de travailleurs pauvres, en burn-out, au chômage ou esclaves de « boulots de merde ».

Pour répondre à cette double urgence, **Pierre Larrourou** avance une solution. Une parmi d'autres, mais qui peut marquer — dès maintenant ! — le début d'un changement de cap radical : **la semaine de travail de 4 jours.** ■

Une émission à découvrir sur
➔ www.fgtb-wallonne.be
et à partager sur
f [regards.emission](https://www.facebook.com/regards.emission)tv

REGARDS
ÉMISSION
D'OPINION

Regards, une émission d'opinion produite par le CEPAG et proposée par la FGTB wallonne - Mai 2021 - 24 minutes.

Temps de travail

Une affaire européenne aussi !

Cette année nous célébrons les 100 ans des 8 heures de travail/semaine en Belgique. Mais la réduction du temps de travail n'est pas simplement une affaire nationale, elle dépasse nos frontières. Des directives européennes ont également été adoptées à ce sujet. Nous avons interviewé Esther Lynch, Secrétaire générale adjointe de la Confédération européenne des Syndicats (CES) sur la réduction du temps de travail au sein de l'UE.

La réduction du temps de travail est une revendication importante. La vie des travailleuses et travailleurs ne devrait pas tourner uniquement autour de leur travail. Ils devraient pouvoir passer du temps avec leurs familles, leurs amis, avoir des activités sportives et culturelles, ... La surcharge de travail peut avoir des effets très préoccupants pour la santé des travailleurs. Ceci a été prouvé scientifiquement. Voilà pourquoi il était très important pour nous de faire reconnaître le temps de travail comme une question de santé et de sécurité. Nous devons nous assurer que les travailleurs aient un bon équilibre vie professionnelle/vie privée : « 8 heures de travail, 8 heures de loisir et 8 heures de sommeil ».

En 2003, les institutions européennes ont voté une directive sur le temps de travail. Pouvez-vous nous en dire plus ?

La règle du marché intérieur : les États membres et les employeurs peuvent être en concurrence, mais cela ne doit pas nuire à la santé et à la sécurité des travailleurs. La directive prévoit qu'il y ait des vacances, des pauses durant le travail, un jour où l'on ne travaille pas...

Une autre avancée importante de cette directive : les employeurs doivent payer les heures supplémentaires. En effet, plusieurs employeurs essayent de faire travailler plus leurs employés sans les payer, en

prétendant par ex. que leur journée de travail commence 30 minutes après leur arrivée au bureau. D'autres contrôlent excessivement le temps de travail grâce aux nouvelles technologies. C'est inacceptable. Il faut avoir des lois fortes que les employeurs sont dans l'obligation de respecter.

De nouvelles formes de travail ont vu le jour. Quels sont les challenges auxquels les travailleurs seront confrontés ?

Un des challenges sera la flexibilité. Les employeurs veulent que les travailleurs soient disponibles en dehors de leurs heures de travail. Ils fixent des objectifs qui ne sont atteignables qu'en dépassant les heures de travail prévues. Ceci n'est pas normal. Un travailleur ne devrait pas répondre à des mails à minuit ou à 7h du matin, parce qu'il est en télétravail.

La réduction du temps de travail est-elle une solution pour répondre aux conséquences de la crise sanitaire et, à long terme, un nouveau mode de travail ?

Oui, mais seulement si cela est mis en place à travers la concertation sociale. Il y a beaucoup de dangers qui rôdent. Les syndicats vont jouer un rôle clé pour défendre les travailleurs. La plus grande difficulté sera de s'assurer que les employeurs ne vont pas utiliser l'excuse de l'après-crise pour payer moins les travailleurs, leur demander plus de flexibilité, détériorer leurs conditions de travail.

Les travailleurs espèrent que des leçons soient tirées de la crise et qu'il y ait un vrai changement des conditions de travail. Que peuvent-ils attendre de la CES, acteur clé en Europe ?

Un débat sur l'aménagement et la réduction collective du temps de travail est prévu. Nous nous sommes engagés à le faire lors de notre dernier Congrès. Il faut une stratégie forte pour répondre à toutes les évolutions en terme de temps de travail : flexibilité et monitoring excessifs, etc. Le débat sur l'application du droit à la déconnexion sera par exemple sur la table, ainsi que celui sur les contrats précaires. Vous pouvez compter sur nous !



Digitalisation de l'économie et transition écologique



Ces deux révolutions sont inéluctables et peut-être complémentaires. La première va être synonyme de profonds changements sur le marché du travail, alors que la seconde devrait créer des emplois de manière locale et durable. La réduction de la durée légale du travail s'intègre parfaitement dans cette double perspective. En répartissant mieux le travail disponible (sans réduire les salaires) et en créant les emplois verts indispensables à la pérennité de notre société, l'équilibre peut être trouvé entre prospérité économique et progrès social.

Un beau défi pour la concertation sociale !

Contrairement à ce qui s'est passé en France avec la Loi Aubry (loi des 35h), cette réforme doit s'appuyer sur les réalités et spécificités de secteurs et d'entreprises pour susciter l'adhésion du monde du travail. Et donc, faire l'objet d'une concertation sociale en amont de la loi, comme c'est la coutume en Belgique. Certains patrons, qui acceptent de sortir des dogmes libéraux, se sont déjà dits intéressés par l'idée, à condition d'y trouver leur compte. Or, les témoignages de terrain (expériences récentes en Suède, notamment) l'attestent : la productivité horaire s'améliore, l'absentéisme diminue, le bien-être au travail augmente. Dès lors, on peut voir dans ce progrès social un défi intéressant pour le modèle de concertation sociale belge.

Les victoires sociales ont toutes commencé par être des revendications dites irréalistes. Les congés payés, le repos hebdomadaire, la semaine des 8 heures : autant de concepts décrits comme utopiques par les patrons. Et pourtant nous y sommes.



Travailler 4 jours par semaine Qui va payer ?

A lors, travailler moins avec le même salaire, c'est rêver éveillé ? Pas vraiment, si l'on accepte de repenser la manière dont les richesses sont réparties et que l'on se donne pour objectif de fournir un emploi convenable au plus grand nombre, un objectif politique en soi.

On le sait, et on le voit encore aujourd'hui avec les âpres négociations autour de l'AIP : les salaires sont bridés. Le patronat s'accroche à une marge ridicule, tandis qu'il s'appuie sur la loi dépassée de 96 pour justifier cette politique d'austérité. Parallèlement, la part réservée aux actionnaires ne fait que gonfler, et nombreux sont les secteurs qui ont continué à faire de plantureux bénéfices. C'est le jeu de vases communicants de l'économie. Le Capital y gagne quand les travailleurs y perdent. Et le progrès social n'est possible que si la tendance s'inverse.

Si l'on veut rétablir un équilibre entre le capital et le travail, la réduction collective du temps de travail est un levier parfait, qui

peut engendrer un cercle vertueux pour l'économie en créant jusqu'à 300.000 emplois selon certaines études*. Mais cela suppose des choix budgétaires orientés, des incitants et une politique volontariste.

Il serait stupide de ne pas repenser le système d'aides aux entreprises — qui existe de toute façon — afin de soutenir une véritable réforme du temps de travail. Aujourd'hui, des milliards de subsides salariaux et de réductions de cotisations sociales sont alloués aux entreprises sans grand effet sur la création nette d'emplois. Pourquoi ne pas en réorienter une partie vers le financement de la réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire, avec embauche compensatoire ? Dans ce cadre, le financement alternatif de la sécurité sociale pourrait mettre davantage à contribution les revenus du capital. ■

* Philippe Defeyt, économiste, institut IDD – janvier 2016.



Vous souhaitez vous faire vacciner ? Vous pouvez prendre congé !

Début février, la FGTB se réjouissait du projet de loi qui prévoyait un congé de vaccination pour les travailleurs et travailleuses qui souhaiteraient se faire vacciner.

Deux mois plus tard, le 9 avril, la loi accordant le droit au petit chômage aux travailleurs a été publiée au Moniteur belge.

Quelles sont les conditions ?

Un travailleur peut prendre un congé de vaccination pour se faire vacciner pendant les heures de travail sans perte de salaire.

Quand et comment ?

Le travailleur dispose du droit au petit chômage pendant le temps nécessaire à la vaccination et il doit l'utiliser uniquement aux fins prévues. Il doit en avvertir l'employeur — à temps — du jour et de l'heure du rendez-vous. Le congé de vaccination peut également être utilisé si le travailleur figure sur une liste de réserve et est appelé à se rendre au centre de vaccination pendant les heures de travail. Dans ce cas, le travailleur devra bien sûr informer l'employeur avant de quitter effectivement le travail.

Si l'employeur demande une preuve, le travailleur est tenu de lui montrer la confirmation du rendez-vous pour se faire vacciner. Il n'y a pas d'obligation de lui transmettre le document ou l'email de confirmation.

Enfin, l'employeur ne peut exercer aucune pression sur les travailleurs pour qu'ils fixent leur rendez-vous de vaccination en dehors des heures de travail.

Jusque quand ?

Le petit chômage pour la vaccination contre le Coronavirus peut être pris jusqu'au 31 décembre 2021, mais ce régime peut être prolongé par arrêté royal jusqu'au 30 juin 2022.

Quid du respect de la vie privée ?

Il est important que la vie privée soit respectée. En effet, la prise du congé ne peut pas conduire à la tenue, par l'employeur, d'un registre des personnes vaccinées ou non, avec possibilité de représailles à la clé. ■

Le personnel d'entretien des hôpitaux oublié

” On ne représente rien

Le personnel du nettoyage des hôpitaux est essentiel. C'est ce que le Gouvernement martèle depuis des mois. Malheureusement, ces belles paroles ne se traduisent pas dans la pratique. En effet, alors que tout le personnel hospitalier bénéficie — à juste titre — d'une prime d'encouragement de 985 €, le personnel de nettoyage occupé via la sous-traitance n'y a pas droit. Une injustice flagrante que nous n'acceptons pas. Les travailleurs que nous avons interrogés subissent cette différence de traitement comme une gifle. Faire le même travail que ses collègues mais être traité différemment, vous trouvez ça normal ? Eux non plus !

Flexibilité et heures supplémentaires, c'est ainsi que l'on peut résumer toute cette période pour moi. Des collègues malades, d'autres qui viennent travailler la boule au ventre, la solidarité, le nettoyage et la désinfection des chambres de patients atteints de la Covid, ... Faire de notre mieux, travailler très dur, et au final, ne pas pouvoir bénéficier de cette prime alors que nous faisons la même chose que le personnel hospitalier. Sommes-nous invisibles ? Sommes-nous appréciés ? Est-ce qu'on représente quelque chose ? Des questions douloureuses que nous nous posons mes collègues et moi.

Marlen

Nous faisons toujours preuve de professionnalisme et depuis cette crise sanitaire, nous travaillons encore plus dur que d'habitude, tout comme nos collègues de l'hôpital. Et pourtant, nous n'avons pas droit à la prime. Quelle injustice ! Mon mari travaille dans le secteur de la restauration et est au chômage temporaire depuis un certain temps. Nos revenus ont baissé, alors bien sûr, ce « bonus » serait plus que bienvenu.

Irena



Le nettoyage en unité Covid, c'est une quinzaine de chambre à désinfecter. Alors qu'un infirmier n'a que deux chambres à sa charge. Nous restons plus longtemps qu'eux dans une chambre et sommes en contact avec des objets que le patient contaminé a touché, le virus est dans l'air. Bien que protégé, le risque zéro n'existe pas. Nous avons été très professionnels et consciencieux pour ne pas commettre de faux-pas. Ne pas nous octroyer cette prime, c'est dégueulasse. D'autant que nos salaires ne sont pas mirobolants, explique **Dondu**.



Nous, et tous les autres collègues, avons tout donné depuis le début de la pandémie, y compris la nuit et le week-end. Le personnel de l'hôpital reçoit des avantages, mais nous, à part des remerciements de temps en temps, nous sommes toujours laissés de côté. C'est décevant et profondément injuste que nous ne recevions pas la prime d'encouragement, car en tant que travailleurs de première ligne, nous avons également travaillé beaucoup plus dur et de manière plus flexible. Nous sommes tout aussi méritants que nos collègues.

Mireille

Nous n'étions pas préparés à affronter une telle situation. Malgré les risques et le manque de matériel, nous avons poursuivi le travail, nous étions en première ligne face au virus. Le Gouvernement a toujours insisté sur l'importance de l'hygiène, le facteur numéro 1 dans la lutte contre le virus. Je croisais des patients aux urgences et puis le lendemain, j'apprenais qu'ils étaient morts de la Covid, c'est psychologiquement très dur. Le fait de ne pas bénéficier de la prime, c'est nier notre investissement et notre valeur, se désole **Farida**.



Pour obtenir réparation de cette injustice, plusieurs actions sont en cours. Dans les hôpitaux, mais surtout auprès du politique. Nous exigeons que les efforts de ces travailleurs, qui sont restés fidèles au poste et qui n'ont jamais démerités soient eux aussi valorisés.

Suivez notre actualité sur notre page Facebook  CG.FGTB
 Scannez le code QR pour lire l'entièreté des témoignages.



Aide ménagère dans les titres-services ?

Le droit au congé de vaccination, aussi pour vous !

Il y a peu, Sciensano a enfin reconnu qu'en tant qu'aide ménagère, vous êtes fortement exposée au Coronavirus dans l'exercice de votre métier. Pour garantir votre santé et votre sécurité, ainsi que celles de vos clients, il est donc essentiel que vous puissiez vous faire vacciner dès que c'est possible. Même si vous obtenez un rendez-vous pendant vos heures de travail et sans perte de salaire. Pour les entreprises commerciales des titres-services, ce n'est pas une évidence, mais grâce à la pression de la FGTB et un rappel à l'ordre du ministre Dermagne, le droit au congé de vaccination, sans perte de salaire, reste la règle, y compris pour les aide ménagères.

En tant qu'aide ménagère, vous fréquentez entre 5 et 10 foyers par semaine, dans lesquels vous passez plusieurs heures, et — en raison de la situation actuelle — souvent en présence de vos clients. Le risque d'être infecté est donc réel. C'est exactement la raison pour laquelle il est essentiel de se faire vacciner. Toutefois, les entreprises commerciales de titres-services ne manquent pas de créativité pour contourner la loi qui vous permet de vous faire vacciner pendant vos heures de travail, sans perte de salaire.

Il n'est pas juste que vous deviez reporter votre date de vaccination, que vous soyez mis en congé autorisé mais non rémunéré/chômage temporaire ou que vous deviez prendre des congés ou des heures de

récupération pour garantir votre sécurité et celle de vos clients. Choisir entre perdre son salaire et se faire vacciner est injuste et impossible.

Et c'est le message que le ministre Dermagne a envoyé : « *C'est un choix injuste pour les travailleurs qui doivent déjà se contenter de salaires très bas. Je m'oppose fermement à ces moyens de pression et à ces décisions illégales* ». Ce faisant, il rappelle à l'ordre les entreprises qui veulent contourner la loi, en leur rappelant d'une part que les travailleurs ont le droit d'utiliser un congé de courte durée pour se faire vacciner — avec rémunération —, et d'autre part que les entreprises peuvent perdre leur agrément si elles ne respectent pas cette règle.



**Bonnes
vacances
2021**

Participez à notre quiz en ligne sur www.accg.be
et devenez incollable sur vos droits
en matière de congés



Solidarité avec les manifestants colombiens

Le 28 avril, des dizaines de milliers de Colombiens sont descendus dans les rues pour s'opposer à la réforme fiscale du gouvernement Duque qui allait fortement impacter la classe moyenne. Un projet politique plus que malvenu alors que la crise sanitaire a déjà aggravé la situation économique de la population.



Même si le soulèvement populaire a permis le retrait du projet de loi sur la réforme fiscale, la mobilisation contre le gouvernement s'est poursuivie. La population exige un changement politique pour pouvoir améliorer ses conditions de vie. Des manifestations ont ainsi vu le jour dans tout le pays mais ont été durement réprimées ! À l'heure d'écrire ces pages, le bilan était d'une trentaine de morts et de plus de 800 blessés côté civil, sans compter les nombreux disparus. « *Les gens ont commencé à manifester de manière pacifique, ils ont été réprimés dans le sang* » explique une citoyenne colombienne.

Notre centrale soutient la mobilisation à laquelle participent ses partenaires colombiens. Nous dénonçons ces violences et appelons les autorités belges et européennes à réagir en exhortant le gouvernement colombien à respecter les droits humains, à garantir l'exercice du droit légitime à la protestation sociale et le respect des accords de paix.

In memoriam Au revoir, Camarade !

C'est avec beaucoup de tristesse que nous avons appris le décès Jacques Michiels. Si Jacques a été de 2004 à 2010 secrétaire général de la Centrale Générale, il en a aussi et surtout été avant tout un militant pour la défense des plus faibles et des plus précarisés.

Un de ses plus grands combats a été celui pour le salaire minimum dans les ETA. Pour lui, il était inconcevable que les travailleurs des ETA ne puissent pas bénéficier du salaire minimum comme chaque travailleur. Il a porté ce combat à bout de bras et c'est grâce à lui si les travailleurs des ETA bénéficient aujourd'hui du salaire minimum.

Le sort des travailleurs intérimaires le préoccupait beaucoup, il a notamment créé la *ligne rouge intérim*, dénoncé les discriminations en tout genre, l'utilisation abusive des contrats journaliers. Il a également été l'initiateur de la journée des droits des intérimaires.

Pour Jacques, le syndicalisme de réseau était une valeur charnière. Il était bien conscient qu'en travaillant ensemble, délégués des entreprises donneuses d'ordre et délégués de sous-traitants, la classe ouvrière et le combat syndical en sortiraient renforcés.

Enfin, impossible de saluer la mémoire de Jacques sans évoquer son combat pour la Palestine. C'est lui qui a intégré la cause palestinienne aux combats menés par la Centrale Générale. Et aujourd'hui encore, la Centrale Générale - FGTB continue à soutenir la cause palestinienne.

Enfin, nous aimerions terminer cet hommage en reprenant une citation extraite d'une interview réalisée lors de son départ en pension : « *Il ne faut pas penser que les choses étaient meilleures hier. Vous savez, l'homme est toujours doué pour enjoliver le passé. Mais dans le passé aussi, il n'était pas évident d'organiser une grande grève ou des mouvements sociaux. Si c'est nécessaire, les gens sont aujourd'hui encore toujours partant pour la solidarité.* »

Jacques était un humaniste, un syndicaliste, un socialiste, un internationaliste et un véritable camarade. ■



” Ce n’est que lorsque le que nous pouvons voir

Cette phrase, prononcée il y a quelques décennies par Martin Luther King n’a pas pris une ride. Nous avons choisi de la reprendre comme fil conducteur de manière transfrontalière, et d’en développer l’idée dans nos journaux syndicaux, en marge du 1^{er} mai dernier.

La crise sanitaire à laquelle nous sommes toujours confrontés, nous a en effet plongés dans le noir. Un noir intense dans lequel très rapidement nous sont apparues des milliers d’étoiles ! Les travailleurs des usines, supermarchés, les coursiers, les infirmières, les magasiniers, les éboueurs, les chauffeurs de taxi-train-tram-métro-bus, les énergéticiens, les garagistes, tous nos fournisseurs de services et prestations de « première nécessité », tous les agents de services publics et de l’administration, qui assuraient la continuité des produits de base ou essentiels... Tous les représentantes et représentants de ces métiers dans lesquels on doit bien souvent se battre pour joindre les 2 bouts et qui ont maintenu le « système » debout !

Aller plus loin que simplement limiter les dégâts :

- Les travailleuses et travailleurs sont les plus grandes victimes de la crise du Coronavirus. Ceux mis en chômage temporaire ont perdu une grande partie de leur pouvoir d’achat et nombreux sont ceux qui risquent maintenant de perdre leur emploi tels que les intérimaires et les travailleurs sous contrats à durée déterminée. Pas question pour nous de les laisser au bord du chemin !

Par ailleurs, si la société et l’économie continuent à tourner en temps de crise, c’est grâce aux travailleuses, aux travailleurs, ainsi qu’au maintien de leur pouvoir d’achat. Il va donc falloir restaurer la dimension humaine du travail ainsi qu’apprécier de nouveau sa valeur que le système a rabaissé au rang de simple coût de production, au même titre que les marchandises ou les matières premières. Reconnaitre le travail et le rémunérer justement, avec un focus tout particulier sur les salaires les plus bas. Un travail juste, pas « juste un travail » !

- La pandémie mondiale dans laquelle nous sommes plongés en est la preuve, la santé et la sécurité doivent être remis à l’agenda de nos priorités. Les syndicats ont un rôle-clé à jouer en tant que négociateurs tant dans les entreprises qu’aux niveaux sectoriel et interprofessionnel.

Les plans de prévention et de protection sur les lieux de travail doivent être le résultat de la concertation entre travailleurs, employeurs, médecins conseil et experts. Il faut renforcer les investissements dans les équipements de protection individuelle. Il est inacceptable — avec ou sans pandémie — que des travailleurs ne reçoivent même pas de leur employeur les équipements de protection adéquats.

Nous plaçons pour un renforcement et un durcissement des inspections en la matière. Cette idée rencontre de fortes réticences, comme si le seul but était de sanctionner. Mais si toutes les directives sont respectées, il n’y a aucun problème. L’employeur qui préserve la santé de ses travailleurs, n’a rien à craindre de l’inspection.

- La réduction collective du temps de travail doit être remise sur la table des négociations, surtout dans ce contexte où chacun travaille toujours plus dur et plus longtemps. Celle-ci favorisera une meilleure répartition du travail tout en diminuant sensiblement le nombre d’accidents, de burnouts et autres affections liées au stress et au surmenage. Elle favorisera également un bien meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.
- La solidarité est le ciment d’une société tout comme un bon système de santé est essentiel à notre bien-être. Si la casse a pu être limitée lors de cette crise



ciel est noir les étoiles



sanitaire sans précédent, c'est grâce à l'État et à la sécurité sociale. C'est pourquoi il faut investir pour renforcer les services publics et consolider les bases de financement de la sécurité sociale... Investir, refinancer, consolider, façonner un monde plus durable et plus solidaire. Revoir la redistribution des richesses pour l'affecter aux nouvelles priorités.

Cela passe bien sûr par la justice fiscale, afin que l'impôt soit mieux et plus équitablement réparti.

Numérisation, transition énergétique, impacts environnementaux, circuits courts, relocalisation industrielle, ... le tout sur fond de réorganisation sociétale post-Corona... De mémoire de militants, jamais les défis n'ont été si nombreux ni n'ont semblé si complexes.

La situation sanitaire, que nous traversons, ne peut servir de prétexte aux multinationales et au reste du pouvoir économique pour provoquer déréguler les relations du travail, en nivelant vers le bas les salaires, augmentant le temps de travail ou en précarisant encore plus la situation des travailleurs.

Les mois qui arrivent et les années qui suivent seront déterminants pour le mouvement syndical international car à l'heure où la vaccination semble entrer en vitesse de croisière, à l'heure où un retour à une vie normale semble se profiler à l'horizon, il nous appartient de nous organiser pour empêcher le retour à l'anormal et réclamer une juste répartition des richesses. Le retour du profit comme seul moteur de société, alors que les entreprises ont bénéficié de milliards d'euros d'argent public.

Ce n'est que lorsque le ciel est noir que l'on peut voir les étoiles, écrivions-nous en commençant ces quelques lignes. Mais on ne peut vivre éternellement dans le noir pas plus qu'on ne peut nier l'existence ou sous-estimer l'importance des étoiles en plein jour. Nous saurons le rappeler, partout où nous irons, partout où nous siégerons :

”

Ne jouez pas avec nos travailleuses et travailleurs, Messieurs les actionnaires et Messieurs les patrons sous peine de déclencher... la vraie guerre des étoiles. ■



L'UBT défend tous les chauffeurs, y compris les chauffeurs autonomes !

Les coursiers à vélo, les chauffeurs de taxi ou les livreurs de colis indépendants (forcés ou non) sans personnel se retrouvent souvent seuls pour se défendre. En offrant un nouveau service pour les chauffeurs autonomes, l'UBT veut changer cette situation.

Plus forts ensemble !

L'UBT veut unir et représenter tous les travailleurs au volant ou au guidon afin de faire entendre leur voix auprès des grandes multinationales comme GLS, DPD, Post NL, ... ou des entreprises de plateforme du genre Deliveroo, Uber, Heetch et Take Away ! Car ensemble, on est plus forts !

Un service sur mesure pour les chauffeurs autonomes

Par cette nouvelle offre, nous souhaitons offrir un service sur mesure, adapté aux besoins et à la réalité des chauffeurs autonomes. Ainsi, les chauffeurs autonomes peuvent s'adresser à l'UBT-FGTB pour :

- une information sur mesure via nos newsletters mensuelles et notre magazine trimestriel « *be motion* » ;
- un service personnel via nos bureaux régionaux, nos réseaux sociaux, par téléphone ou par e-mail ;
- une aide fiscale pour remplir sa déclaration fiscale et des conseils fiscaux ;
- une assistance juridique : notre service juridique aidera les intéressés pour toute question juridique qui présente un rapport avec leur contrat ou leur profession ;
- une analyse de leur contrat et un accompagnement par notre service juridique.

Grâce à notre programme avantages membres *MyAdvantage*, les membres cotisants de l'UBT bénéficient d'innombrables réductions. Les chauffeurs autonomes peuvent profiter, eux aussi, de réductions de groupe pour assurances, stations-service, contrats d'entretien, etc.

Êtes-vous chauffeur autonome ou connaissez-vous un chauffeur autonome indépendant ou indépendant à titre accessoire ? N'hésitez pas à visiter notre site internet

➔ <https://www.btb-abvv.be/fr/transport-routier-logistique/chauffeursautonomes> ou fournissez-nous vos données par courriel envoyé à chauffeursautonomes@ubt-fgtb.be pour une offre d'essai gratuite de trois mois d'affiliation sans la moindre obligation. Au cours de ces trois mois, vous bénéficierez de nos conseils, de nouvelles sectorielles pertinentes via nos newsletters et de bien d'autres informations intéressantes.

Après cette période d'essai, à vous de décider si vous devenez membre cotisant. Une fois devenu membre à part entière, vous aurez droit à l'ensemble de nos services, et ce pour 17 € par mois !



UBT-FGTB
le bon choix du coursier à vélo.

Devenez membre et recevez ce à quoi vous avez droit.





À période spéciale, célébration du 1^{er} mai spéciale !

Que faire en tant qu'organisation syndicale lorsque vous êtes obligé de célébrer à nouveau votre fête préférée, la Fête du Travail, à la maison au lieu de manifester dans la rue en chantant des chansons de lutte et en se tombant fraternellement dans les bras ?

Alors, on emprunte des voies nouvelles : si les membres ne peuvent pas participer aux défilés du 1^{er} mai, l'UBT-FGTB et la FGTB Métal vont à la rencontre des membres. Chez eux, à la maison bien entendu. Car le 1^{er} mai, tous unis. Aujourd'hui, plus que jamais, nous devons pouvoir nous rencontrer, même si c'est à distance et en ligne. Voilà notre objectif !

”

Nous ne devons pas avoir peur de l'avenir, car nous sommes fermement décidés à façonner notre propre avenir. Et si nous travaillons tous ensemble, nous pouvons déplacer des montagnes.

Le studio du service formation a été transformé en vrai studio commun Métal/Transport. Le 29 avril, nous avons été à l'antenne pour une heure d'émission syndicale. Avec des chansons de combat en direct, des salutations de 1^{er} mai de collègues des quatre coins du pays et en vedette... deux excellents présentateurs, les deux présidents des centrales avec leur discours du 1^{er} mai. Bref, un programme varié, intéressant et apprécié par tout le monde.

Un cœur rouge, un poing rouge, une rose rouge. Le 1^{er} mai = un jour de fête, de combat et de solidarité. Le message de Rohnny, président des métallos flamands, était clair : la réponse aux luttes sociales est la solidarité. Notre histoire est celle de revendications dites utopiques... que nous avons réalisées, allant de la sécurité sociale au suffrage universel en passant par l'abrogation du travail des enfants, la journée de 8 heures, etc. Frank, le président de l'UBT, était lui aussi une source d'inspiration : « *Nous ne devons pas avoir peur de l'avenir, car nous sommes fermement décidés à façonner notre propre avenir. Et si nous travaillons tous ensemble, nous pouvons déplacer des montagnes.* ».

Rendez-vous le 1^{er} mai 2022 ! ■



Titres-services

Le quotidien difficile d'une travailleuse domestique

Rencontre avec Nancy, déléguée Horval



Nancy Anselin travaille comme travailleuse domestique depuis 2007. Éducatrice de formation, elle est devenue travailleuse des titres-services pour permettre à son mari de démarrer sa carrière et pour s'occuper de ses enfants. Il y a quelques années, fatiguée de subir différentes formes d'injustice, elle décide de devenir déléguée pour la FGTB Horval. À travers une discussion, elle nous raconte son quotidien difficile de travailleuse domestique et son rôle en tant que déléguée syndicale.

En commençant à travailler dans les titres-services, Nancy s'est rapidement rendue compte de la situation précaire du secteur. Elle nous explique tout d'abord que c'est un travail difficile avec des contraintes physiques car il demande de répéter certains gestes plusieurs heures de suite pendant plusieurs jours. Mais il existe aussi des contraintes morales. En effet, Nancy explique qu'il faut au début apprendre à surmonter certaines barrières psychologiques. Elle comprend rapidement que certains clients sont irrespectueux, mais elle apprend à prendre du recul et passer outre pour ne pas se décourager, et surtout pour ne pas perdre son emploi.

Durant sa carrière, Nancy a également été témoin et victime de harcèlement sur son lieu de travail qui est, selon elle, « à 100 % présent » dans le secteur. Elle nous décrit trois différents types de harcèlement qu'elle a pu observer. Premièrement, le harcèlement sexuel. Ce sont des remarques à caractère sexuel ou encore des comportements déplacés. Ensuite, le harcèlement moral. C'est lorsque le client en arrive à la critiquer, l'insulter ou lui en demande de trop. Et enfin, elle décrit une sorte de harcèlement quotidien banalisé. Ce sont des petites remarques désagréables, comme par exemple lui dire qu'elle est moins bonne dans son travail qu'une autre collègue. Nancy nous explique que ces genres de comportement sont forcément liés à certaines mentalités que peuvent avoir les hommes envers les femmes. Et les travailleuses n'osent pas toujours s'en plaindre non plus car c'est très difficile à prouver et elles ne veulent pas mettre leur emploi en péril.

Alors, il y a quelques années, Nancy a décidé qu'il fallait que cela cesse et que la situation évolue enfin pour elle et « les filles » du secteur. Elle est donc devenue déléguée syndicale pour la FGTB Horval. Elle nous raconte que ça lui a permis de reprendre confiance en elle, qu'elle se sent désormais plus forte, mais surtout utile : elle informe, elle conseille, elle lutte au quotidien pour ses collègues. Elle sert de relai pour transmettre à l'employeur ce qui ne va pas. Ce rôle de déléguée lui a également permis de se rapprocher des autres travailleuses et d'ainsi développer un réseau de contacts, qu'elle nomme « sa petite toile d'araignée ».

Si elle sait qu'elle ne changera pas le monde, Nancy espère bien faire la différence pour ses collègues du secteur. Mais de nombreuses choses restent à accomplir pour les travailleurs domestiques. Elle aimerait par exemple voir la mise en place de groupes de parole, de centres d'écoute, où les travailleuses pourraient se réunir et échanger. Dans un métier où elles travaillent constamment seules, cela leur permettrait de se rencontrer et, à terme, s'unir et renforcer leur voix. Nancy souhaiterait également que les décisions prises pour le secteur soient harmonisées partout en Belgique. Le travail est le même nous dit-elle, pourquoi existe-t-il dès lors des différences d'une Région à l'autre ?

La crise du Coronavirus ayant exacerbé ces divers problèmes, Nancy espère maintenant que son métier, et toutes ses complications, seront considérés à leur juste valeur et que de réels progrès seront faits pour le secteur et les travailleuses.

HORECA : infos sur le pécule de vacances

Vous avez raté la nouvelle mesure gouvernementale sur votre pécule de vacances ? Ce n'est pas grave ! Nous allons vous l'expliquer rapidement.

Depuis l'année passée, la FGTB Horval a essayé de trouver une solution au sujet du pécule de vacances auprès du Gouvernement, par analogie avec la prime de fin d'année. Heureusement, le Gouvernement a tenu compte de notre demande dans son dernier paquet de mesures de soutien. Le pécule de vacances

est garanti pour l'ensemble des travailleurs de l'Horeca ! Cette année, la cotisation patronale à payer en avril de chaque année à l'Office National des Vacances Annuelles est prise en charge par le gouvernement (+100 millions d'euros). Le Gouvernement a décidé que les employeurs de l'Horeca ne doivent donc pas payer la cotisation annuelle en 2021.

Des questions ? N'hésitez pas à contacter votre section régionale Horval ou votre délégué.

Santé ! Mais qu'en est-il de la nouvelle réglementation de l'Horeca en extérieur ?

Depuis le 8 mai, nous pouvons enfin à nouveau profiter d'une bonne bière fraîche en terrasse ! Mais quelles sont les mesures obligatoires pour les clients ? Y a-t-il de nouvelles règles pour le personnel ? Nous vous informons de tout cela !

À savoir en tant que client

Les mesures sanitaires générales stipulent qu'un maximum de 4 personnes par table est autorisé, sauf s'il s'agit d'un seul ménage. De plus la règle de 1,5m entre les tables doit être respectée. Les heures d'ouverture sont limitées de 8h00 à 22h00 et le port du masque demeure obligatoire lorsque vous vous déplacez.

Le personnel prendra votre commande à table. Il est obligatoire de consommer les boissons en restant assis. Il est donc interdit de passer d'une table à l'autre en ayant une boisson dans la main. L'espace intérieur de l'établissement est uniquement accessible quand vous devez utiliser les installations sanitaires ou quand vous devez traverser l'établissement pour vous rendre à la terrasse. Il est autorisé de payer l'addition à l'intérieur, à la caisse, mais tout en respectant les règles de distance.

Respectez toujours ces mesures pour éviter que le personnel doive jouer la police. Ainsi vous contribuez également au maintien de l'emploi de ces travailleurs de l'Horeca. En effet, un troisième confinement serait fatal pour de nombreux d'entre eux.



À savoir en tant que personnel

Le « *Guide générique pour lutter contre la propagation du COVID-19 au travail* » est toujours valable pour le personnel et doit être respecté de manière stricte.

Les règles suivantes doivent être claires avant la réouverture.

- Appliquez une stricte répartition des tables ou des tâches (soit nettoyer et débarrasser, soit faire le service, soit travailler en cuisine).
- Le personnel doit être muni de tous les équipements de protection. Le port de masques chirurgicaux est obligatoire.
- Dans la mesure du possible et pour éviter des contaminations, chacun doit éviter de travailler avec du matériel (couteaux, matériel de nettoyage, les téléphones, stylos...) qui est également utilisé par des collègues.
- Pour se changer avant ou après le travail, les vestiaires du personnel doivent être complètement séparés de ceux des clients. Cela s'applique de préférence également aux installations sanitaires.
- Des accords clairs doivent être conclus concernant la mise à disposition et l'entretien des vêtements de travail.
- Si vous êtes malade, vous ne pouvez pas aller au travail. Si les symptômes apparaissent pendant les heures de travail, le membre du personnel doit être renvoyé chez lui immédiatement et de manière sûre, de préférence sans prendre les transports en commun. Désinfectez les équipements des collègues si il/elle se rend à domicile pour cause de maladie.
- Si des symptômes apparaissent chez un client (ou le personnel) pendant le travail, un médecin doit être immédiatement prévenu. La personne suspectée d'être contaminée doit immédiatement être invitée à porter un masque chirurgical et doit être maintenue à une distance d'au moins 2 mètres des autres personnes et, dans la mesure du possible, bénéficier d'une pièce séparée pour s'isoler. Ensuite, le cas suspect doit être signalé aux services médicaux locaux.

Avez-vous besoin de plus d'informations sur la nouvelle réglementation ? Visitez alors notre site web ➔ www.horval.be pour y retrouver le « *Guide générique pour lutter contre la propagation du COVID-19 au travail* » ou contactez votre délégué.

Respectez les mesures et contribuez ainsi à la réouverture de l'ensemble de l'Horeca. Faisons tous en sorte que l'Horeca puisse rester ouvert. Bonne chance au travail et profitez bien de la réouverture de l'Horeca en extérieur ! ■

En mai, fais ce qu'il te plaît !

Ce dicton météo bien connu est assez plaisant... Mais en pratique, allons-nous faire ce que nous voulons en mai ? D'un point de vue sanitaire, ce n'est pas tout à fait vrai... L'étau se desserre peu à peu, entre la vaccination qui commence à porter ses fruits, les premières réouvertures et libertés retrouvées... On ne peut pas encore dire « fais ce qu'il te plaît » mais les perspectives de retrouver une vie presque « normale » pointent le bout du nez.

”

Pendant la crise, vous vous êtes donnés sans compter en tant que travailleurs. Les patrons, quant à eux, ont pu profiter de l'argent public.

Et au niveau social ? Nous venons de passer une année épouvantable où, contre vents et marées, les travailleurs ont été le moteur de l'économie et ont porté le pays à bout de bras. Il y a quelques semaines, sous la pression du Gouvernement, un accord a enfin été trouvé sur la répartition de l'enveloppe bien-être. Plus de six mois que les allocataires sociaux les plus précarisés étaient pris en otage par les patrons. Une hirondelle dans le ciel encore bien triste de l'hiver persistant...

L'AIP devait être l'éclaircie, le printemps où tout reprend vigueur, où enfin le sort des travailleurs pouvait être amélioré. Nos demandes comportaient trois axes principaux : une libre négociation des salaires (au niveau des secteurs), de meilleures solutions de fin de carrière et l'amélioration du salaire minimum interprofessionnel.

Entre-temps, début mai, patatras ! Face à des patrons toujours plus dogmatiques, les négociations pour un AIP ont totalement bloqué...

Pendant la crise, vous vous êtes donnés sans compter en tant que travailleurs. Les patrons, quant à eux, ont pu profiter de l'argent public. À présent, le Gouvernement intervient (comme le prévoit la loi de '96) par le biais d'un projet de médiation : un texte largement insuffisant, critiqué par les deux grands syndicats... Oubliés, tous vos efforts, oubliées, vos situations précaires !

À l'heure où nous écrivons ces lignes (11 mai), de nombreux points d'interrogation subsistent. Un Comité fédéral FGTB se prononcera prochainement sur la suite à donner à ce texte et sur les réactions à mettre en place. D'ici là, des réunions auront encore lieu avec les employeurs...

Évidemment, nous n'avons pas de boule de cristal. Nos prévisions ne sont pas plus sûres que les prévisions météo puisque nous ne sommes pas seuls à la manœuvre. Que se passera-t-il la semaine du 17 mai ? Nous ne pouvons que vous conseiller de rester à l'écoute de vos DS, d'être attentifs aux news de dernières minutes sur notre site, de garder à l'œil notre newsletter...

Une chose est certaine, nos revendications sont claires. Vous y avez droit. Si les négociations AIP devaient ne pas aboutir, nous serions alors face à une période d'instabilité, non pas climatique, mais bien sociale. Des giboulées sociales en mai ! Une paix sociale dans le tourbillon des actions ? En mai, fais ce qu'il te plaît ? Pour les patrons, certainement pas. À défaut d'AIP, les orages pourraient être nombreux. Restez mobilisés et à l'écoute de vos délégués.



SETCa

Découvrez notre vidéo sur la réduction collective du temps de travail. Vous pouvez la visionner sur notre site web → www.setca.org sur notre page Facebook [@SETCa.FGTB](https://www.facebook.com/SETCa.FGTB) ou sur notre chaîne YouTube [bbtksetca](https://www.youtube.com/bbtksetca)

La journée de 8 heures a 100 ans

La réduction collective du temps de travail est possible aujourd'hui

Cette année, le 1^{er} mai était placé pour nous sous le signe du 100^e anniversaire de la journée de travail de 8 heures. La journée de travail de 8 heures a en effet été le point de départ d'une évolution fondamentale. Sur un siècle de temps, la durée de travail a diminué pas à pas et des acquis sociaux fondamentaux ont vu le jour. Mais comment est née la journée de travail de 8 heures ?



Un peu d'Histoire

Travailler plus de 70 heures par semaine. Dimanche compris. Dans des conditions de travail misérables et souvent dangereuses. Avec des salaires tellement bas que vous êtes obligé de faire également entrer vos enfants sur le marché du travail pour survivre. Subir sans avoir la possibilité de pouvoir revendiquer quoi que ce soit. Voilà le quotidien de nos aïeux...

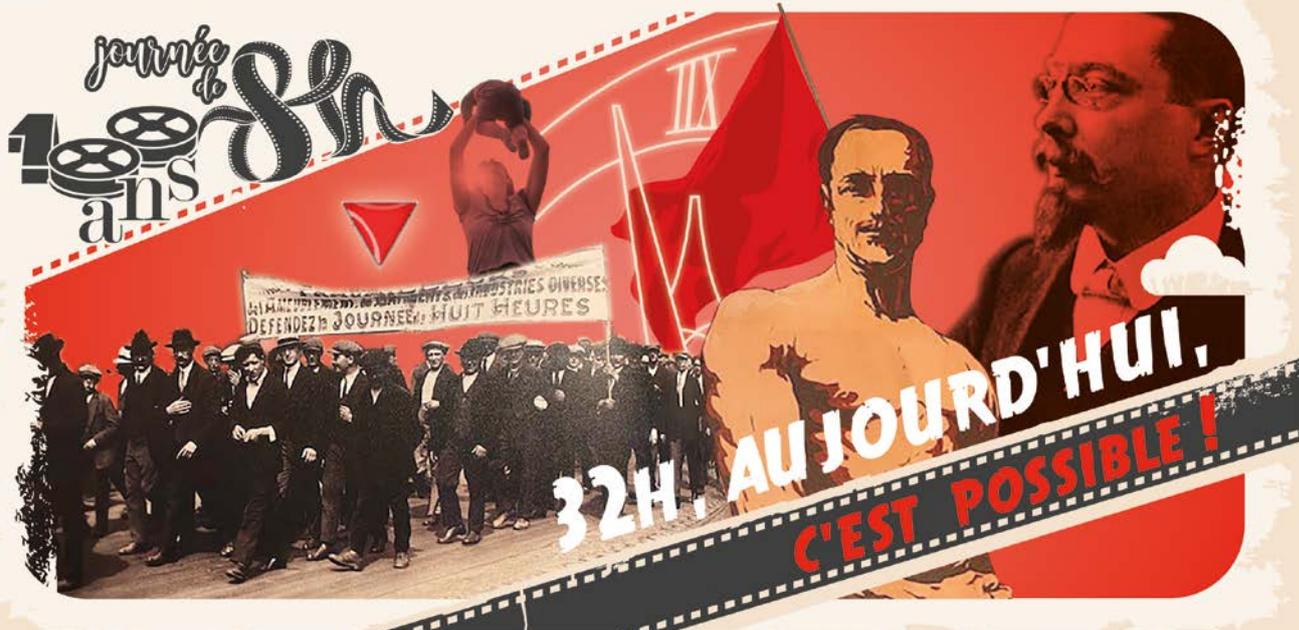
Dans ce contexte difficile, le réformateur social britannique Robert Owen a l'idée de la journée de travail de 8 heures. **8 heures pour le travail, 8 heures pour les loisirs, 8 heures pour le repos.** Nous sommes en 1817. Ce concept devient alors un idéal à atteindre mais il faudra encore attendre plusieurs années de lutte avant que celui-ci soit effectivement mis en œuvre.

Lors de la création du Parti ouvrier belge (le POB, l'ancêtre du parti socialiste) en 1885, la réduction du temps de travail est un des points clés de l'agenda politique. Peu après, notre pays connaît un grand soulèvement populaire. Des grèves massives et des manifestations aboutissent finalement à une loi interdisant le travail des enfants.

Lors du congrès fondateur de la Deuxième Internationale (1889), le 1^{er} mai est proposé comme journée internationale du travail et la campagne internationale pour la journée de 8 heures est lancée.

Plusieurs progrès sociaux d'envergure voient aussi le jour à cette période. En 1905, notre Parlement approuve le **repos du dimanche**. La période de l'entre-deux-guerres voit de plus naître la montée en puissance du parti socialiste et la grande percée des syndicats chez nous. Ensuite en 1919 et 1920, différentes grandes grèves dures ont lieu. La principale revendication est l'augmentation salariale, mais la journée de 8 heures et la reconnaissance des syndicats jouent également un rôle.

C'est finalement le **14 juin 1921** que la loi sur la journée de travail de huit heures est votée, fruit du ministre du Travail socialiste Joseph Wauters. Dès lors, on travaille partout officiellement 8 heures par jour, 6 jours par semaine, 48 heures au total. Cette réduction du temps de travail va toutefois souvent de pair avec une augmentation de la charge de travail. Mais en 1936 suit une nouvelle victoire. Le **congé payé** devient une réalité. Tous les travailleurs bénéficient désormais d'une semaine par an.



La journée de 8 heures a 100 ans

Dans les années '50, les employeurs veulent augmenter la **productivité** et imposent de nouvelles méthodes de travail. Les syndicats sont disposés à collaborer à l'augmentation de cette productivité, mais uniquement si les travailleurs peuvent profiter eux aussi du fruit de ces efforts. Ce qui signifie un salaire plus élevé et une réduction du temps de travail en compensation de l'augmentation de la pression.

La semaine de 45 heures suit en 1965. C'est la naissance du **week-end** : on travaille 5 jours par semaine. Le congé légal est également allongé à deux semaines. En 1973, l'Accord interprofessionnel reprend de nouvelles étapes vers la semaine de 40 heures. Une nouvelle semaine de vacances est ajoutée, de même que des jours fériés supplémentaires. Le salaire mensuel minimum garanti voit également le jour. En 2003, la semaine de 38 heures que nous connaissons aujourd'hui est finalement introduite. En même temps que le crédit-temps, une forme individuelle de réduction du temps de travail.

Depuis, la durée de travail n'a plus vraiment évolué et a même connu des mises sous pression, avec notamment l'introduction de la Loi Peeters en 2018.

32h/semaine, c'est possible aujourd'hui !

Aujourd'hui, le monde a bien évidemment changé : **la digitalisation et l'automatisation** sont partout et prennent le relais pour certaines tâches. La productivité augmente à tous les niveaux. Certains emplois disparaissent, certains travailleurs hautement qualifiés prestent de nombreuses heures supplémentaires tandis que d'autres ont trop peu ou pas de travail. Une société qui vit à du 100 à l'heure...

Nous pouvons continuer à écrire l'Histoire et nous sommes convaincus qu'elle doit passer par un nouveau pas en avant vers la réduction collective du temps de travail (RCTT).

- Pour rééquilibrer les choses, en répartissant le temps de travail entre tous.
- Pour créer des chances pour les jeunes, les travailleurs sans emploi et les travailleurs peu qualifiés ou à temps partiel.
- Pour une meilleure qualité de vie et un impact positif sur le bien-être et la santé des travailleurs.
- Pour plus d'égalité hommes - femmes.
- Enfin, pour offrir une solution et préserver l'emploi face aux restructurations qui sont à craindre à la suite de la crise du Corona.

En période de crise et de digitalisation grandissante, n'est-ce pas légitime de songer à une nouvelle réduction collective du temps de travail qui résoudrait en partie les problèmes de chômage ?

Travailler pour vivre et non vivre pour travailler. La réduction du temps de travail est l'une des clés pour y parvenir. Demain, une nouvelle page doit s'écrire. Ce n'est pas une utopie, il suffit juste de faire un pas en avant... Comme cela été le cas il y a 100 ans. ■



We are
Belgium
too

Répondons
massivement
à l'appel
des personnes
sans-papiers

www.wearebelgiumtoo.be

Lettre des personnes sans-papiers à leurs voisin·e·s

Cher·ère·s voisin·e·s,

Nous nous permettons de nous adresser à vous aujourd'hui sans détours. Régulièrement, nous nous croisons. Vous nous connaissez comme la mère d'un·e camarade de classe de votre enfant, comme l'épicier du coin de la rue, la personne qui fait le ménage dans vos bureaux ou qui dépanne votre chaudière. Comme vous, nous travaillons, nous payons un loyer, nous trions nos déchets, ...

Bref, nous sommes des citoyennes et citoyens ordinaires. À un détail près... aux yeux de l'État nous n'existons pas.

On dit de nous que nous sommes environ 150.000 en Belgique, à vivre sans papiers. Nous y vivons parfois depuis 5, 10 ans voire beaucoup plus. Certain·e·s d'entre nous sont né·e·s ici.

Alors que nous travaillons, nous ne pouvons bénéficier de protection sociale. Nos soins de santé ne sont pas remboursés, nous n'avons aucun filet de sécurité quand nous perdons notre emploi. Sans existence légale, nous nous retrouvons à la merci de patrons abuseurs et de marchands de sommeil sans parler du fait que les femmes parmi nous sont exclues des dispositifs existants pour les protéger des violences liées au genre.

Depuis de nombreuses années, nous interpellons les décideur·euse·s politiques belges par tous les moyens à notre disposition (manifestations, pétitions, occupations, ...) pour trouver une solution durable et raisonnable à notre situation. Nos interpellations restent cependant sans réponse. Nous sommes ainsi forcés de constater que notre voix a peu de poids.

C'est pourquoi nous nous adressons à vous aujourd'hui. Vous, citoyens, détenez un droit fondamental qui change tout : le droit de vote. Les élus sont manifestement persuadés que notre sort vous importe peu, voire que l'opinion publique est opposée à la régularisation de notre situation. Or, nous avons envie de croire aujourd'hui qu'un nombre conséquent de Belges est à nos côtés.

Aussi, nous voulons faire le pari qu'il est possible de mobiliser un·e citoyen·ne pour représenter chacun·e d'entre nous et d'arriver au résultat symbolique de 150.000 porte-voix.

Pour démontrer aux responsables politiques qu'aux yeux des Belges, nous sommes aussi la Belgique, nous vous prions aujourd'hui de vous manifester. Portez avec nous, nos revendications en signant notre pétition sur www.wearebelgiumtoo.be

Une campagne de la Coordination Sans-Papiers de Belgique, menée avec le soutien de plusieurs organisations, dont la FGTB. ■

<p>8</p> <p>BONNES RAISONS DE SOUTENIR LA RÉGULARISATION</p>	<p>1</p> <p>Régulariser, c'est lutter contre le travail au noir et la fraude sociale</p>	<p>2</p> <p>Régulariser les travailleurs et travailleuses répondrait au problème de pénurie de main-d'œuvre</p>
<p>3</p> <p>Cela rapporterait par ailleurs jusqu'à 65 millions d'euros nets par mois dans les caisses de la sécurité sociale</p>	<p>4</p> <p>Les expulsions et la détention en centre fermé coûtent très cher à l'État</p>	<p>5</p> <p>Régulariser est la condition sine qua non au respect des droits fondamentaux de toutes les personnes vivant en Belgique</p>
<p>6</p> <p>Régulariser, c'est lutter contre l'exclusion sociale, le racisme et la montée de l'extrême droite</p>	<p>7</p> <p>La Belgique a déjà mené des campagnes de régularisation sans que cela n'engendre d'« appel d'air ». Cette crainte est donc injustifiée</p>	<p>8</p> <p>Régulariser, c'est rendre leur dignité aux femmes, hommes et enfants qui ont déjà tout perdu</p>

Agenda

LIÈGE

Avis aux travailleurs de la construction Paiement de la prime syndicale

Le paiement de la prime syndicale couvrant la période du 2^e, 3^e, 4^e trim. 2020 et 1^{er} trim. 2021 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 14 juin.

Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre dès réception, le (les) titre(s) relatifs au(x) paiement(s) reçu(s) du Fonds de Sécurité d'Existence, après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire.

Compte tenu de la crise sanitaire (Covid), nos bureaux sont inaccessibles au public.

Dès lors, vous pouvez le (les) déposer dans notre boîte aux lettres extérieure de notre bâtiment (Place Saint-Paul 13 à 4000 Liège) ou les remettre dans la permanence FGTB de votre choix, où un coursier se chargera du ramassage des formulaires de primes syndicales :

- Ans** rue Walter Jamar 357
- Aywaille** rue L. Libert 22
- Chênée** rue Neuve 18-24
- Flémalle** Grand Route 122
- Fléron** avenue des Martrys 86
- Hannut** rue Zénobe Gramme 7
- Herstal** rue Large Voie 36
- Huy** rue l'Apleit 12
- Liège - Burenville** rue St Nicolas 251
- Liège - Roture** rue Roture 80
- Sclessin** rue de l'Île Coune 50
- Seraing** rue Paul Janson 41
- Visé** rue des Récollets 63
- Waremme** rue Baloir 5

LUXEMBOURG

Un nouveau site internet pour la FGTB Luxembourg !

La FGTB Luxembourg dispose d'un tout nouveau site internet [➔ www.fgtb-luxembourg.be](http://www.fgtb-luxembourg.be)

Depuis des mois, c'est en gardant en tête les missions du syndicat et ses valeurs que les équipes ont conçu ce site, en collaboration et avec l'appui technique des sociétés Alysse et AOA de Bruno et Jean-Pol Dupont de Virton.

Ce site est depuis quelques jours un outil indispensable qui permet à toutes et tous, affiliés et/ou militants, d'avoir accès rapidement à une bonne information. Il se veut fonctionnel et moderne, facile d'utilisation, avec des réponses claires et complètes aux questions que l'on se pose sur le travail de la FGTB, son actualité, ses rendez-vous, ses combats aussi.

Les visiteurs peuvent notamment y consulter les horaires des permanences mobiles ; trouver les coordonnées des différents points de contact (téléphones, mails...), mais aussi les réponses aux questions que l'on se pose en matière de chômage, de frontaliers, de droit ou d'accompagnement social, des formulaires ou encore le rôle de ses Centrales professionnelles.

Autre amélioration importante, le site s'adapte dorénavant à tous les écrans, c'est-à-dire les smartphones, les tablettes et les ordinateurs de bureau. Tout cela pour une navigation toujours plus optimale et agréable pour les visiteurs.

Nous avons voulu proposer un site simple et facile à lire, afin de faciliter au maximum les recherches. Le concept graphique a également été modernisé, épuré et conçu pour être à l'image de la FGTB, tourné à la fois vers les services et vers la défense d'une société plus juste, plus solidaire et plus écologique.

Rendez-vous sur [➔ www.fgtb-luxembourg.be](http://www.fgtb-luxembourg.be)



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

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

Geeraard Peeters
 Ioanna Gimnopoulou
 Rédacteurs

Secrétariat :
 Sabine Vincent
 Tél. : 02 506 82 45

Service abonnements :
 02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Kayleigh Lemmens
 Annelies Huylebroeck
 Dénis Selimovski
 Sabine Vincent
 Karen De Pooter
 Antonina Fuca
 Emilie Brandt
 Thomas Keirse
 Arnaud Dupuis
 Mada Minciuna
 Sarah Baele
 Céline Boogaerts
 Alissa De Ceuninck
 Aïcha Magha
 Yannick Bovy

Photos :

iStock
 Ahmed Abu Hameeda
 Jérôme Peraya & Ali Selvi
 (Collectif Krasnyi)

Mise en page :

ramdam.be



JOB La FGTB Luxembourg engage
AGENT CHÔMAGE POLYVALENT
(H/F)

La FGTB Luxembourg recherche des agents chômage polyvalents (H/F) pour travailler dans un de ses bureaux fixes (Arlon, Bastogne, Libramont et Marche) ou dans une de ses permanences mobiles (véhicule itinérant).

Votre fonction

Assumer toutes les tâches effectuées par le service chômage :

- accueil des affiliés et identification des demande ;
- conseils et informations sur la législation chômage ;
- création et suivi des demandes d'allocations ;
- paiement des allocations de chômage.

Votre profil

- Vous êtes au minimum titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Des connaissances en matière de droit et/ou de la législation chômage seraient de véritables atouts.
- Vous êtes en capacité d'assimiler et d'appliquer rapidement une législation complexe.
- Vous possédez des bonnes connaissances en bureautique (suite Office, ...) et vous vous adaptez facilement à un nouvel environnement informatique (AS400).
- Vous faites preuve d'esprit social, aimez les contacts et avez le sens de l'écoute.
- Vous avez les qualités suivantes : rigueur et méthode, capacité d'organisation et d'initiative, discrétion et disponibilité, résistance au stress.
- Vous possédez une connaissance orale et écrite approfondie du français.
- Vous possédez le permis de conduire et disposez d'un véhicule privé (des déplacements sont possibles ainsi que la conduite d'un véhicule assurant des permanences mobiles sur la Province).
- Vous partagez les valeurs de la FGTB et vous vous reconnaissez dans ses objectifs.

Votre contrat

- Un contrat à durée indéterminée de 35h/semaine.
- Un salaire selon barème interne ainsi que plusieurs avantages extra-légaux.
- Après une formation interne, vous devez être à même d'assurer de manière autonome la gestion des dossiers chômage de A à Z.

Votre contact

Si vous êtes intéressé-e, veuillez envoyer votre candidature (CV et lettre de motivation), avant le 28 mai, soit par mail à l'adresse fgtb.luxembourg@fgtb.be soit par courrier à l'attention de M. Joël THIRY - Secrétaire Régional FGTB Luxembourg, rue des Martyrs 80 à 6700 Arlon.

Suite à une présélection, un examen écrit puis une audition seront organisés.

20% BESOIN D'UNE ASSURANCE AUTO? N'ATTENDEZ PLUS, ÉCONOMISEZ MAINTENANT !

ACTION TEMPORAIRE

20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR :

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

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

Souscrivez un contrat entre le 01/05/2021 et le 31/07/2021 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