

Syndicats MAGAZINE

MENSUEL | Année 76 | n° 3 Mars 2021

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

BUREAU DE DÉPÔT : Charleroi X - P912051

FGTB

ÉDITION SPÉCIALE « GAZETTE DES SALAIRES »

Salaires

VOUS AVEZ DROIT À PLUS



Nous voulons un véritable accord interprofessionnel : pour des emplois décents en fin de carrière, pour une vraie marge de négociation et, surtout, pour une augmentation de salaire significative pour toutes et tous.

Retrouvez toutes nos analyses dans notre édition spéciale « Gazette des salaires ».

23-26

Énergie

S'informer, comparer, économiser

DOSSIER

Le virus de l'inégalité





6-7

17-21

Sommaire

Syndicats MAGAZINE

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB

Actualités

Actions	4
En bref	5
Énergie : s'informer, comparer, économiser	6-7
La FGTB et Unia s'unissent contre les discriminations	8
Votre fiche fiscale	9
La bête a-t-elle mué ?	10-11
Crise de l'aéronautique	12-13
La pauvreté n'est pas une fatalité	14-15
Fonds mondial de protection sociale	16

17-21



Dossier : Inégalité

La pandémie a mis en lumière les inégalités sociales mais aussi la solidarité dont les humains sont capables 17-21

Une Europe sociale forte 22

Gazette des salaires

La loi, la marge, le brut, l'AIP... On vous dit tout 23-26

Question/Réponse :
De quoi est fait votre salaire ? 27

Votre centrale

Centrale Générale	28-29
MWB	30-31
UBT	32-33
Horval	34-35
SETCa	36-37

Régions

Agenda des régions 38

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

Qui sont les irresponsables ?

Dès l'annonce de la journée de grève du 29 mars, l'on a pu lire les qualificatifs habituels concernant les syndicats. Rétrogrades. Irresponsables. Une grève en temps de crise, impensable ! D'aucuns ont regretté l'absence de « modernité » de nos organisations. Partis de droite et patronat ont dénoncé d'une seule voix les enfantillages de ces travailleurs et travailleuses qui, décidément, ne sont jamais contents.

Temps modernes

Mais de quelle modernité parle-t-on ? D'une modernité à la carte, qui autoriserait les plus nantis à augmenter à leur guise leur rémunération, tandis que les « petits » se résigneraient à se serrer la ceinture au nom de la responsabilité collective ? D'une modernité qui permettrait aux patrons d'exiger toutes les flexibilités, tous les efforts, tous les sacrifices ? Le tout sans résistance ni revendication d'un salaire décent ? Cela nous a tout l'air d'être une recette qui a fait son temps, au contraire. Nulle modernité dans ce schéma, mais bien une énième tentative de laisser les choses comme elles l'ont toujours été : injustes. Pour le monde d'après, on repassera.

Alors, irresponsables, les syndicats ? Ce qui est irresponsable, aujourd'hui, c'est de fermer les yeux sur la pauvreté qui touche ou qui menace nombre de nos concitoyens. Ce qui est irresponsable, c'est de refuser d'admettre que l'on ne peut pas vivre dignement, en Belgique, avec un salaire à moins de 10€ de l'heure. C'est de s'accrocher à une marge d'augmentation salariale ridicule, basée sur une loi dépassée, alors que la crise fait rage et ronge le pouvoir d'achat des ménages.

Il est temps de donner une bouffée d'oxygène à celles et ceux que la crise a mis au chômage pendant des mois. À celles et ceux qui ont puisé dans leurs économies — s'ils avaient la chance d'en avoir — pour compenser les pertes. Il est également temps de valoriser réellement les métiers que nous avons tant applaudis. Car des applaudissements, mêmes nourris, ne remplissent pas l'assiette. Il est temps d'augmenter les salaires, et de façon significative.

Nous sommes lucides

Pourtant aujourd'hui, ce dossier n'avance pas. De négociations, il n'y a guère. Nous avons dit, à maintes reprises, que nous visions un véritable accord interprofessionnel. Le monde patronal se braque et refuse d'aborder la question de la marge salariale. Il préfère nous accuser d'aveuglement face à la réalité économique, à l'heure de la Covid. Pourtant, non seulement nous la voyons mais nous la vivons, cette réalité. Nous savons que de très nombreuses entreprises ont souffert et souffrent encore. Mais nous savons également que certains secteurs ont réalisé de plantureux bénéfices. Prétendre l'inverse, alors que les dividendes versés par certaines entreprises s'envolent et que les salaires de certains patrons ont été augmentés à coup de millions d'euros, c'est tout simplement malhonnête. La marge d'augmentation salariale doit être indicative, et ajustée en fonction des situations.

C'est cette malhonnêteté qui nous a amenés à appeler à la grève, ce 29 mars. La marge salariale, et la loi de '96 qui l'encadre, doivent être revues. Les salaires minimums doivent être augmentés, pour atteindre 14 € bruts de l'heure, ou 2.300 € bruts par mois. Ce, via un fonds de solidarité, auquel tous les employeurs contribueraient. Enfin, des accords significatifs sur les carrières faisables et sur la fin de ces carrières doivent voir le jour.

Leurs responsabilités, les travailleurs et travailleuses les prennent au quotidien. Nous demandons au monde patronal de se ressaisir, de regarder la réalité sociale en face et de ne pas s'enfermer dans le dogme d'une marge impérative pour les salaires. Nous avons toutes et tous besoin de retrouver de l'oxygène. Cette norme ne ferait qu'étouffer une relance économique. Nous attendons du Gouvernement qu'il comprenne cette évidence et qu'il apporte son soutien au monde du travail.



Thierry Bodson
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOTRE SYNDICAT EN ACTION



8 MARS
Journée internationale de lutte pour les droits des femmes
DES ACTES POUR PLUS D'ÉGALITÉ!




EN BREF

LANCEMENT DE LA SEMAINE CONTRE LE DUMPING SOCIAL

Fin mars, la FGTB lançait sa campagne contre le dumping social. Mais qu'est-ce que c'est ? C'est l'ensemble des pratiques mises en oeuvre par le monde patronal pour réduire au strict minimum ses « coûts », ses « charges ». Des termes trompeurs qui recouvrent une autre réalité : c'est la protection des travailleurs qui est détricotée, dans le seul but de maximiser les profits !

Diverses pratiques existent : l'usage de faux indépendants, le détachement frauduleux, des documents sociaux falsifiés, la création de sociétés fictives à l'étranger, la non-application ou le contournement du droit... Tout cela permet aux entreprises de payer le moins possible leur personnel. Les conséquences sont nombreuses : salaires de misères, pas de protection sociale pour les travailleurs concernés... Il est temps de mettre un terme à ces pratiques ! Nous réclamons plus de contrôles !

Plus d'inspecteurs = moins de dumping social !

En savoir plus en vidéo
 <https://www.youtube.com/watch?v=DwjngZH088Y>

Nous reviendrons sur cette campagne et sur les actions menées, dans le prochain numéro de votre magazine *Syndicats* !



CHÔMAGE TEMPORAIRE ET DÉCLARATION D'IMPÔT 2021 : GARE À LA FACTURE FINALE !

Malgré la demande de la FGTB, le régime fiscal des allocations de chômage temporaire n'a pas été aligné sur celui des allocations perçues par les indépendants (droit passerelle) ; le précompte professionnel prélevé à la source de 15 % risque d'être largement insuffisant. Après avoir complété votre déclaration d'impôt, votre avertissement-extrait de rôle pourrait donc indiquer une somme à payer. Un retour de bâton scandaleux pour des milliers de personnes.

En raison de la pandémie, des centaines de milliers de travailleurs et travailleuses ont perçu des allocations de chômage temporaire en 2020. Le montant de ces allocations de chômage temporaire a été calculé comme suit : 70 % (au lieu de 65 %) de votre salaire brut mensuel, plafonné à 2.754,76 € par mois + un complément de 5,63 € pour chaque jour de chômage (en cas de chômage Corona) et ce, quelle que soit votre situation familiale.

Ces allocations de chômage temporaire sont soumises à un précompte professionnel, c'est-à-dire à l'impôt sur les revenus du travail. En principe, ce précompte est de 26,75 %. Le Gouvernement Wilmès (MR) et sa Ministre fédérale du Travail Nathalie Muylle (CD&V) ont diminué le montant du précompte professionnel prélevé à la source à 15 % à partir du mois de mai 2020.

Consciente de ses effets pervers potentiels, la FGTB a dénoncé cette mesure. C'est pourquoi elle a revendiqué que les allocations de chômage temporaire fassent l'objet d'un régime préférentiel de taxation à 16,5 %, comme dans le cas du droit passerelle des indépendants. Ce qui nous a été refusé par le Gouvernement.

Quelles conséquences ?

Le précompte professionnel de 15 % prélevé sur vos allocations de chômage temporaire en 2020 n'était qu'un acompte. Ce n'est que l'année suivante que le montant final des impôts que vous devez est calculé. Le calcul se fait sur l'ensemble de vos revenus du travail de 2020 et est calculé via votre déclaration fiscale 2021.

- Si en 2020, vous n'avez perçu que des allocations de chômage temporaire et qu'elles n'étaient pas très élevées, vous ne devrez probablement pas payer d'impôts en 2021.
- Par contre, si vous avez cumulé travail et chômage temporaire, il est probable que vous deviez repayer aux impôts. Parce que le précompte professionnel de 15 % prélevé à la source était insuffisant.

L'INDEX DE FÉVRIER 2021

Indice des prix à la consommation	110,21
Indice santé	110,39
Indice santé lissé	107,93

En février 2021, l'indice des prix à la consommation est en hausse de 0,24 points ou de 0,22 % par rapport à janvier 2021. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 0,46 %.

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.

Depuis le mois d'avril 2016, l'indice santé lissé se calcule de la manière suivante : moyenne arithmétique de l'indice santé du mois concerné et des trois mois précédents x 0,98.

Énergie

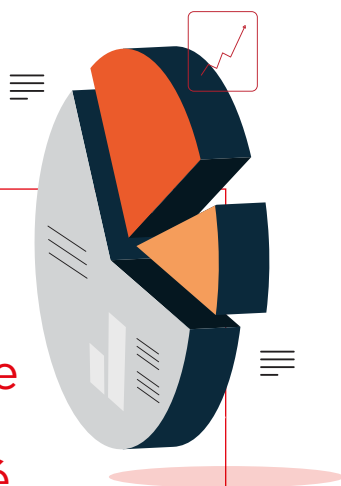
S'informer, comparer, économiser

En Belgique, en 2019, au moins 400.000 ménages étaient en situation de précarité énergétique. Selon la CREG, *Commission fédérale de Régulation de l'Électricité et du Gaz*, 1 million de ménages pourraient économiser plus de 500 € sur leurs factures de gaz et d'électricité en un an. Mais comment ? Entretien avec Sophie Lenoble, conseillère économique et porte-parole de la CREG.

Info

Comment se compose la facture d'électricité et de gaz ?

- L'énergie elle-même, représente 27 % de la facture d'électricité et 48% de la facture de gaz ;
- les frais de coûts de réseau, représentent 30 % pour l'électricité et 25 % pour le gaz ;
- les surcharges représentent plus ou moins 27 % pour l'électricité et 10% pour le gaz. Ce montant comprend notamment les obligations de service public imposées au niveau régional, les cotisations pour le renouvelable (la transition énergétique, les éoliennes, etc.), la cotisation fédérale pour les clients protégés (tarif social), etc.
- la TVA représente 17 % pour l'électricité et pour le gaz.



En quoi consiste la précarité énergétique ? Et qui est concerné ?

On estime que les ménages sont en précarité énergétique quand la proportion de dépenses pour la facture d'énergie est trop élevée par rapport au revenu. Mais également lorsque des ménages consomment moins que ce dont ils auraient besoin, pour éviter de payer une facture trop élevée. Les publics les plus fragilisés sont les familles monoparentales et les personnes isolées avec de faibles revenus. Les conditions de logement peuvent expliquer que la facture explose (l'isolation des bâtiments, les équipements déficients).

Qu'est-ce qui a été mis en place par le gouvernement pour les personnes se trouvant dans cette situation ?

Le tarif social (moins élevé que le tarif du marché) a été mis en place. Malheureusement, il ne bénéficie qu'à certains allocataires sociaux, mais pas à toutes les personnes à bas revenus. Un élargissement des bénéficiaires a eu lieu cette année-ci, suite aux difficultés rencontrées à cause de la crise Covid. Les personnes qui disposent du statut BIM, octroyé par les mutuelles, ont dorénavant également droit au tarif social en 2021. Cette mesure est bienvenue mais malheureusement temporaire jusqu'en fin 2021.

Pourquoi les prix du gaz et de l'électricité ont-ils augmenté considérablement jusqu'en 2018 ?

Les prix augmentent sur les marchés internationaux, mais ce sont principalement les frais de réseau et les obligations de service public/surcharges qui ont augmenté ces dernières années. Les frais de réseau englobent les coûts de transport et de distribution de l'énergie. Ils couvrent tous les frais indispensables pour développer le réseau et l'entretenir. La facture moyenne de gaz a moins augmenté ces dernières années que celle de l'électricité.



En 2020, il y a eu une baisse du prix de l'électricité, mais une grande partie des ménages n'en a pas profité. Pourquoi ?

Beaucoup de ménages ont des contrats d'énergie qui ont été signés il y a parfois plusieurs années ; c'est ce qu'on appelle les « contrats dormants ». Une grande partie de ces contrats ne prennent pas en compte les baisses de prix observées sur les marchés internationaux ou à la suite de la crise sanitaire.

Comment y remédier à l'avenir ?

Pour le moment, il y a énormément d'offres proposées par les fournisseurs, avec des prix très différents. On évalue à plus ou moins 300 € la différence entre les produits les plus chers et les produits les moins chers sur le marché de l'électricité. Pour le gaz naturel, ce montant peut atteindre jusqu'à 700 € par an.

Il existe plusieurs outils en ligne pour aider les consommateurs à s'y retrouver et à réaliser des économies. Nous avons par exemple développé (à la CREG) un Scan ➔ www.creg.be/fr/cregscan qui contient tous les contrats (actifs et dormants) et les compare avec les offres actuelles. Il y a d'autres sites de comparaison en ligne : des sites commerciaux, des sites mis en place par des régulateurs régionaux... Ces derniers se basent uniquement sur les contrats actifs, proposés par les fournisseurs. Ils promeuvent les contrats les moins chers proposés aujourd'hui sur le marché et les conditions associées.

Une fois que le consommateur a choisi le contrat qui lui convient, il contacte le fournisseur en précisant bien le produit qu'il souhaite. Cela peut sembler compliqué, mais ça ne l'est pas, car il n'y a pas de démarche administrative à réaliser. C'est le nouveau

fournisseur qui va prendre contact avec l'ancien fournisseur pour effectuer le changement. Enfin, il n'y a aucun risque que les personnes se retrouvent sans gaz ou électricité.

En conclusion, quel est le message de la CREG aux consommateurs/consommatrices ?

N'ayez pas peur de changer ! Il y a parfois des économies importantes à faire, mais il faut changer de manière éclairée, en faisant attention à ne pas tomber sur un contrat plus cher ou avec des conditions associées qui sont moins bonnes. ■

Les revendications FGTB sur le sujet

- Le manque de revenus est la cause principale de la précarité énergétique. C'est pourquoi la FGTB revendique des salaires décents et des allocations sociales qui dépassent les seuils de pauvreté.
- Un des remèdes pour lutter contre la précarité énergétique est d'agir sur les prix. La FGTB soutient la CREG dans sa volonté d'agir sur les prix de l'énergie.
- La FGTB soutient toutes les mesures sociales (tarif social, etc.) qui permettent aux citoyens et citoyennes de diminuer leur facture énergétique et revendique de travailler sur la qualité du logement.
- Enfin, la FGTB dénonce les techniques de ventes agressives (porte à porte, vente à distance, etc.) qui incitent le consommateur/la consommatrice à prendre des décisions hâtives qui risquent de lui coûter cher.

” Le premier objectif est toujours d’arriver à une solution négociée.

La FGTB et Unia unissent leurs forces contre toutes formes de discriminations

Pour l’égalité et contre toutes formes de discriminations, aussi sur le lieu de travail. C’est ce que visent la FGTB et l’organisation des droits de l’homme Unia dans un partenariat renouvelé.

Le 12 janvier 2021, les deux organisations ont signé un nouvel accord de collaboration. Ce partenariat se concentre sur tout ce qui concerne le travail : pour promouvoir l’égalité et lutter contre les discriminations.

La FGTB et Unia sont parfaitement bien placés pour mener ensemble ce combat. Unia peut donner des conseils dans certains dossiers, fournir des informations sur les lois antidiscriminatoires, informer sur la jurisprudence et la doctrine juridique existante, conseiller sur la stratégie à suivre ainsi qu’informer sur les mesures à prendre pour résoudre les dossiers. Unia peut aussi intervenir dans les procédures judiciaires si la victime y consent. La FGTB et Unia ont également hâte de formuler des positions communes sur des thèmes sociétaux.

Miranda Ulens, secrétaire générale de la FGTB : « Un partenaire comme Unia est très important pour nous en tant que syndicat. Les travailleurs sont trop souvent confrontés à différentes formes de discriminations sur leur lieu de travail et à l’extérieur. L’expertise de Unia est donc plus que bienvenue dans notre lutte syndicale pour promouvoir l’égalité. Ensemble, on est plus forts, en mots mais surtout en actes. »

Maarten Huvenne et Imane El Morabet travaillent pour le service d’accompagnement individuel de Unia. Maarten est chef de service adjoint et responsable du groupe de consultation travail, Imane travaille comme juriste, spécialisée dans les dossiers concernant le travail. Ils nous donnent quelques explications.

» « Le service d’accompagnement individuel est divisé en quatre équipes. Une équipe est composée de dix spécialistes de la discrimination à l’emploi explique Maarten Huvenne. Nos collaborateurs gèrent des dossiers individuels et développent leur expertise sur des critères spécifiques tels que la religion, la couleur de peau ou l’âge. Ils sont également responsables de divers projets structurels. Le suivi de l’accord de coopération avec la FGTB en fait partie. »

« Pour le suivi des dossiers individuels, nous tenons compte de différents paramètres : les attentes et le consentement de la victime, les preuves, l’attitude et la position de l’employeur, la capacité de travailler avec des partenaires, etc. Le premier objectif est toujours d’arriver à une solution négociée. »

« La discrimination au travail reste un problème social » explique Imane El Morabet. « Le nombre de dossiers chez Unia augmente chaque année. Dans le domaine du travail nous avons ouvert pas moins de 657 nouveaux dossiers en 2019, soit 27,4 % de l’ensemble des dossiers. Il s’agit d’une augmentation assez forte par rapport à la moyenne des cinq dernières années (+41,8 %) et d’une augmentation de près de 30 % par rapport à 2017. Les critères les plus courants sont les problèmes dits raciaux (28 %), le handicap (25,3 %), l’état de santé (14,3 %), la religion ou la philosophie (12,4 %) et l’âge (8,7 %). »

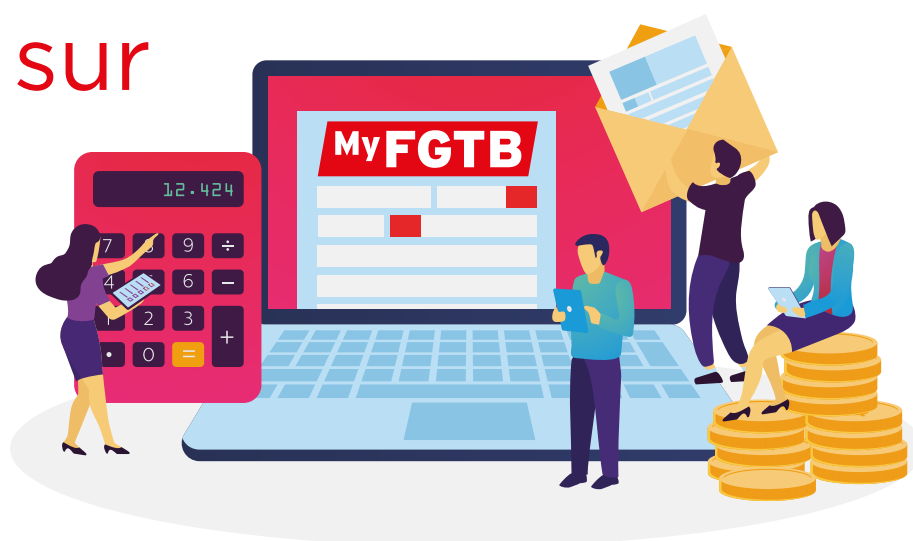
« L’accord de coopération avec la FGTB ajoute vraiment de la valeur à la gestion de nos dossiers. Le syndicat a une meilleure connaissance de la réalité sur le lieu de travail, de la situation individuelle de ses membres et du contexte dans lequel la discrimination a lieu. Unia de son côté possède l’expertise en matière de législation anti-discrimination et assume un rôle consultatif. La législation anti-discrimination est complexe et la jurisprudence en ce domaine est en plein développement » explique Imane.

« Unia met ses connaissances à disposition afin que chacun soit informé de ses droits. Unia et la FGTB se complètent. » ■



Votre fiche fiscale disponible sur My FGTB

La FGTB vous a versé des allocations de chômage en 2020 ? Ces revenus doivent être repris dans votre déclaration d'impôts.



Chaque année les contribuables belges doivent déclarer leurs revenus. Les déclarations papiers devront être rentrées pour le 28 juin. Pour les déclarations fiscales électroniques, les contribuables ont un peu plus de temps, jusqu'au 11 juillet.

L'ensemble des revenus issus du chômage que vous avez touchés en 2020 est repris dans votre fiche fiscale. Cette fiche fiscale est désormais accessible dans My FGTB.

Que devez-vous faire ?

En fait, pas grand-chose. La FGTB s'est déjà occupé de tout ! Votre fiche fiscale a été transmise à l'administration fiscale et vos revenus du chômage ont été préencodés dans votre déclaration fiscale électronique dans *Tax-on-web*. Il vous suffit donc simplement de vérifier que les montants ont correctement été encodés.

Pour celles et ceux qui continuent à utiliser la déclaration d'impôts papier, il en va de même. Votre fiche fiscale est déjà entre les mains de l'administration fiscale. Par contre, il vous faudra tout de même indiquer dans votre déclaration les montants de vos revenus du chômage.

Comment obtenir ma fiche fiscale FGTB ?

Via l'e-Box citoyen

Les utilisateurs et utilisatrices de l'e-Box citoyen recevront également leur fiche fiscale par ce biais d'ici la fin du mois d'avril. Un mail vous avertira lorsque votre fiche fiscale est disponible. Plus d'infos sur l'e-Box ➔ <https://myebox.be/fr>

Via My FGTB

Tous les membres de la FGTB qui ont perçu des allocations de chômage en 2020 peuvent télécharger dès à présent leur fiche fiscale dans My FGTB, votre dossier chômage personnel en ligne ➔ <https://www.fgtb.be/my-fgtb>

Vais-je quand même recevoir un formulaire fiscal ?

Non, pas automatiquement.

- Si nous avons votre adresse e-mail, vous recevrez un mail avec le lien vers votre fiche fiscale électronique disponible sur **My FGTB**. Ce mail comprend les instructions pour obtenir une fiche fiscale papier via téléphone.
- Si vous n'avez pas d'eBox et si vous n'avez pas reçu d'e-mail de notre part, vous recevrez d'office votre fiche fiscale par la poste d'ici la fin du mois d'avril.

My FGTB, c'est quoi ?

My FGTB, c'est votre dossier chômage personnel accessible en ligne. Son accès est sécurisé et votre dossier est accessible au moyen de votre carte d'identité électronique, *token* ou *Itsme*.

My FGTB vous permet de suivre le paiement de vos cotisations ou de vos allocations de chômage, de contrôler vos données personnelles, de télécharger vos attestations et fiches fiscales, etc.

Dans My FGTB, vous pouvez également poser une question sur votre dossier ou votre allocation de chômage. En nous contactant via cet outil, vous êtes certain-e que votre question arrive directement au bon endroit et que nous disposons de toutes les informations nécessaires pour vous répondre. ■



Consultez votre dossier sur My FGTB

➔ <https://www.fgtb.be/my-fgtb>

Livre

La bête a-t-elle mué ?

L'extrême droite soigne particulièrement son image et sa présence sur les réseaux sociaux. Ses méthodes évoluent, tentent de montrer une figure adoucie et moins virulente. La bête a-t-elle pour autant mué ? Dans sa communication, oui. Dans le fond, non. Deux auteurs issus de la FGTB, Julien Dohet et Olivier Starquit, co-signent un ouvrage sur le sujet, paru aux éditions « Liberté j'écris ton nom », du Centre d'Action Laïque.

En de nombreux endroits du monde, l'extrême droite trouve son public. Dans une société où grandissent les inégalités et la défiance vis-à-vis des politiques traditionnelles, certaines théories font recette, et les mouvements les plus infréquentables prennent le pouvoir, ou s'en approchent. « *Avec les réseaux sociaux, le discours d'extrême droite a gagné du terrain. Loin du fantasme du 'on ne peut plus rien dire', la parole raciste, homophobe, sexiste... se répand sans vergogne. Dans un contexte d'augmentation des inégalités sociales et d'une prédation des richesses produites par un nombre toujours plus restreint de personnes, les succès de l'extrême droite ne sont une surprise que pour celles et ceux qui ne connaissent ni leur histoire ni ce qu'est vraiment cette tendance politique.* » C'est par ces mots que débute le livre de Julien Dohet et Olivier Starquit.

Une histoire continue

L'ouvrage offre dans sa première partie un historique très documenté du mouvement d'extrême droite qui, contrairement aux idées reçues, n'est pas né dans les années 1920-30, et ne s'est pas tu au lendemain de la seconde guerre mondiale, bien au contraire. L'extrême droite se distingue par une continuité, une permanence historique, de sa naissance au lendemain de la Révolution française, à nos jours. C'est vers la fin des années '60, époque d'une jeune génération qui n'a pas « connu la guerre », que naîtra en France une « Nouvelle Droite », et des concepts cruellement modernes : la dédramatisation de thèmes d'extrême droite, la mise sur un pied d'égalité des différents « extrêmes »... Le racisme ethnique devient culturel, et cette nouvelle droite infiltrera peu à peu la droite traditionnelle.

La Belgique n'est pas en reste. En 1978, la création du Vlaams Blok marque évidemment un tournant, tandis que côté francophone, des groupes se font et se défont, sans pour autant devenir significatifs. L'ouvrage décrit largement l'émergence, les succès et la débâcle de ces groupuscules.

” Toutes ces mouvances, malgré des changements de nom et parfois de ton, gardent bien une épine dorsale idéologique basée sur une société qui doit être inégalitaire, hiérarchisée, fondée sur des traditions remontant à avant les Lumières et la Révolution française et dont les ennemis principaux sont la gauche et les étrangers.

” Elle peut avoir mué sur certains aspects, sur une certaine enveloppe, mais fondamentalement elle n'a pas mué.

L'histoire ancienne mais aussi récente nous montre que les droits démocratiques sont très vite supprimés quand l'extrême droite arrive au pouvoir.

Julien Dohet



Julien Dohet est secrétaire politique du SETCa-FGTB de Liège et trésorier de l'Institut d'histoire ouvrière, économique et sociale (IHOES). Il est l'auteur d'ouvrages et articles sur l'histoire des luttes sociales et sur l'idéologie d'extrême droite. Il participe au Front antifasciste de Liège 2.0.

Militant en terre liégeoise, **Olivier Starquit** est le directeur des services syndicaux de la Centrale générale-FGTB. Il est également l'auteur de plusieurs ouvrages sur la nécessité du rôle des services publics, la démocratie et l'importance que revêtent les mots dans la vie politique et syndicale.

La « nouvelle droite » 2.0

« *L'extrême droite actuelle n'est plus exactement celle d'hier. Mais si les étiquettes valsent (alt-right, populistes, nouvelle droite, droites extrêmes...) et qu'un vernis de modernité numérique recouvre les propos, les bases demeurent.* » De forums de discussions néonazis aux pages et groupes Facebook identitaires, en passant par une « *culture du troll qui consiste à poster des avis et des commentaires sur les réseaux sociaux afin de déclencher des réactions émotionnelles* », l'extrême droite s'est approprié les codes de la communication numérique. Ses adeptes avancent groupés, partageant massivement *memes* et publications virales nauséabondes, et le plus souvent, masqués. Masqués derrière un « pseudo », mais également derrière un langage plus neutre qu'auparavant, qui vient brouiller les pistes. Les mots ont changé, et le discours d'un Tom Van Grieken sera nettement moins virulent que celui d'un Filip Dewinter. Toujours joliment dit par les auteurs de « *La bête a-t-elle mué* », il s'agit là de « *propager une idéologie toujours aussi nauséabonde, même si pourvue d'un certain déodorant* ».

La présence des mouvements d'extrême droite sur les réseaux sociaux est accrue, continue, et accompagnée d'investissements massifs. Présence teintée d'une volonté farouche de donner l'image la plus lisse possible. Plus rien qui dépasse ! Des thèmes sociaux, traditionnellement de gauche, viennent même compléter le programme.

Ne pas céder de terrain

La Wallonie a pu, notamment par le maintien d'un cordon sanitaire médiatique et la présence de terrain de mouvement antifascistes, éviter que l'extrême droite ne s'implante réellement en ses terres. La gauche doit néanmoins répondre à cette déferlante de haine sur les réseaux sociaux, et ne pas laisser ces discours trompeurs gagner de terrain. Outre par une occupation du paysage médiatique dans toutes ses spécificités, c'est par l'éducation permanente, les mouvements associatifs, le lien social et bien entendu les combats syndicaux que l'on pourra endiguer les idées d'extrême droite.

Un chantier quotidien, et permanent.

” Ce qui change ce sont les méthodes. L'extrême droite et les droites radicales aujourd'hui, c'est un peu comme les douches modernes. On va avoir 36 jets d'eau mais c'est la même eau qui sort.

Le recours au populisme algorithmique, c'est une forte présence sur les réseaux sociaux — qui font caisse de résonance — qui force les médias dominants à parler d'eux, ce qui est une réussite totale pour eux.

Olivier Starquit

Comment se procurer l'ouvrage ?

La bête a-t-elle mué ?

Julien Dohet, Olivier Starquit

110 pages

Disponible en versions numérique et papier (5/10 €)

➔ www.laicite.be/publication/bete-a-t-mue



Citations tirées de l'interview vidéo
www.youtube.com/watch?v=pzPBICKS1lg

La crise de l'aéronautique met la pression sur de nombreux secteurs

La crise du Coronavirus a eu et continue d'avoir un impact énorme sur le secteur de l'aviation. Il n'y a pas que les pilotes ou le personnel d'enregistrement qui sont affectés. Les agents de sécurité, le personnel des agences de voyage, des boutiques et de l'Horeca de l'aéroport, les bagagistes et le personnel de nettoyage sont également touchés. Tout comme les travailleurs du pétrole, du caoutchouc (chimie) et du métal qui subissent également de plein fouet les effets de cette crise. Si nous voulons éviter les licenciements, nos secteurs ont absolument besoin de soutien, déclarent nos délégués.



Les chiffres récemment publiés par le service de médiation fédéral pour les aéroports sont éloquentes : à partir de mars 2020, le nombre de vols pendant la journée a diminué de plus de 40 %. En avril, le point le plus bas a été atteint avec une baisse de plus de 80 %. En juillet et août, la baisse s'est maintenue autour de 60 %, pour ensuite remonter vers les 70 %. Il faut préciser que la situation du secteur aérien varie fortement selon les régions du pays et également selon le type de transport réalisé (transport de passagers ou de marchandises). Si l'aéroport de Liège fonctionne actuellement à plein régime, ce n'est par exemple pas le cas de Bruxelles et de Charleroi, où les difficultés économiques se font durement sentir et où les perspectives d'avenir semblent compliquées.

Mesures Corona

Il ne faut pas perdre de vue qu'il s'agit d'un secteur très important dans notre pays : construction aéronautique, service aux aéroports, transport de personnes et de marchandises, caoutchouc, pétrole, ... La liste est longue, tout comme la liste de préoccupations des travailleurs : chômage temporaire massif, perte de revenus, perte d'emplois, manque de perspectives, ...

En premier lieu, il y a la perte de revenus. « Nous sommes un secteur durement touché, nous pouvons donc encore bénéficier du chômage temporaire de 70 % pour cause de force majeure Corona, mais ça reste difficile pour beaucoup de gens », explique Karine (gardiennage). Outre le chômage technique, il y a aussi la suppression de primes qui étaient liées à de nombreux postes. « Pour de nombreux travailleurs, cela signifie une perte considérable de salaire », ajoute Bjorn (cargo).

Encore jusqu'en 2022

L'objectif est clair : éviter les licenciements, faire en sorte que tout le monde puisse rester à bord... « Actuellement nos emplois sont en danger, malgré toutes ces années de croissance », explique Giovanni. « Nous avons besoin de mesures qui empêchent les fermetures et les délocalisations. »

En fait, il s'agit d'un secteur en plein essor qui n'a cessé de croître ces dernières années et qui le fera encore à l'avenir. Il faut simplement traverser cette période. Et cette période peut encore durer un certain temps. Lorsque tout redémarrera, le volume de travail ne sera pas immédiatement de 100 %. Plusieurs secteurs prévoient que le chômage temporaire se poursuivra jusqu'à la fin de l'année 2021, voire jusqu'en 2022.

Un « plan aviation » de toute urgence

Les différentes centrales de la FGTB concernées unissent leurs forces et appellent les responsables politiques à agir. Un « plan aviation » doit permettre au secteur de faire face à cette « tempête sanitaire ». Les objectifs sont multiples : maintenir l'emploi et le savoir-faire, et maintenir ce secteur dans notre pays. En outre, nous attendons également des responsables politiques qu'ils répondent aux besoins urgents et concrets, tels que l'extension du régime de chômage temporaire, faciliter l'accès aux RCC (anciennes prépensions) et l'introduction à grande échelle d'une réduction collective du temps de travail. Mais ce plan aviation ne peut pas être financé sur le dos de la collectivité.

”



Avant l'arrivée de la Covid-19, l'ère de l'industrie 4.0 faisait déjà craindre pour l'emploi. Depuis des années, les bénéfices sont considérables ! Avec la Covid, TAC n'a pas vu son retour sur investissement se crasher mais plutôt perdre de l'altitude passant de 20 à 9 %. Motif ? La crise sanitaire et ils délocalisent aux USA ! Cette situation est aberrante face aux nombreuses années de croissance ! Passer le cap ? Nous en étions capables ici en Belgique ! Des crises nous en avons passées ! Des mesures sur les fermetures et délocalisations purement financières sont nécessaires !

Giovanni Sacco • Technical Airborne Components Industries (Métal)



Nous sommes au chômage temporaire depuis mars et à l'heure actuelle, tout le monde travaille 3 à 4 jours par mois. Les gens ont vraiment peur. Sur notre fiche de salaire mensuelle, la perte semble encore acceptable, mais trop peu d'impôts sont prélevés, nous devons donc rembourser plus tard... De plus, notre prime de fin d'année ne sera pas assimilée. À la fin du mois, nos téléphones ne cessent de sonner. Beaucoup de gens rencontrent des problèmes.

Nous voulons avant tout sauver les emplois. Mais nous voulons aussi que tout soit prêt lorsque tout reprendra. Mais nous nous sentons assez impuissants. Nous avançons mois par mois. Nombreux sont ceux qui recherchent des flexi-jobs ou une activité d'indépendant, ou qui quittent complètement le secteur.

Karine • G4S (Centrale Générale – FGTB / gardiennage)

En raison de la réduction du nombre de vols passagers, le chargement et le déchargement sont aux aussi en chute libre. Dans le même temps, nous recevons plusieurs fois par semaine des vols passagers qui ont même de la cargaison chargée sur les sièges. Ce qui signifie que 10 à 15 personnes doivent se tenir les unes à côté des autres dans l'avion pour amener toute cette cargaison à la porte, pièce par pièce, ce qui n'était pas concevable avant le Coronavirus. En réalité, nous n'avons généralement que 5 à 7 personnes disponibles.

Au début, les gens étaient appelés à travailler au pied levé, mais en tant que syndicat, nous avons pu y mettre un terme. Nos opérationnels doivent sans cesse être plus flexibles. Par exemple, les personnes qui font du travail de bureau sont appelées à décharger les avions ou à préparer les palettes d'avions. Si vous posez des questions à ce sujet, la réponse est que l'entreprise connaît des difficultés et que ces travailleurs doivent accepter un autre travail s'ils ne veulent pas être placé au chômage technique.

Bjorn • Swissport cargo (SETCa)

Avec la Covid, nous sommes passés à une autre réalité. Notre société était en plein essor, nous battions des records en termes de ponctualité, en nombre de passagers... Et puis, il y a un an, tout s'est arrêté brutalement. Depuis, les travailleurs vivent sous oxygène. Nous avons d'abord enchaîné trois mois d'arrêt complet et de chômage économique, ce qui a été très dur sur le plan financier mais aussi humain.

Avec la reprise des voyages en juin dernier, nous avons espéré pouvoir progresser vers un mieux. Mais les restrictions imposées (en termes de destinations, de critères de départs essentiels) et l'évolution instable de la situation sanitaire rendent les choses difficiles au quotidien. Nous continuons tous à jongler avec des journées de chômage économique et de travail. La direction assure qu'elle met tout en œuvre pour limiter l'impact social mais nous savons que les choses vont mal. J'ai peur pour l'avenir.

Pascale • BSCA Charleroi Airport (SETCa)



Chez Skytanking (carburant aéroport de Zaventem), nous travaillons environ 11 jours par mois, le reste, c'est du chômage technique. Au début, 5 contrats n'ont pas été renouvelés, mais sinon il n'y a pas eu de licenciements.

Financièrement, c'est difficile, mais nous savons tous que c'est la seule façon pour chacun de rester en place, nous restons donc solidaires.

Quand tout redémarrera, il faudra encore quelques années avant que tout ne revienne à 100 %. Il y a donc des incertitudes.

En tant que syndicat, nous restons très vigilants, nous veillons à recevoir chaque mois les informations nécessaires afin de pouvoir réagir rapidement. Notre objectif est de garder tout le monde à bord.

Benny • Skytanking (Centrale Générale – FGTB / pétrole)

”

La pauvreté n'est pas une fatalité

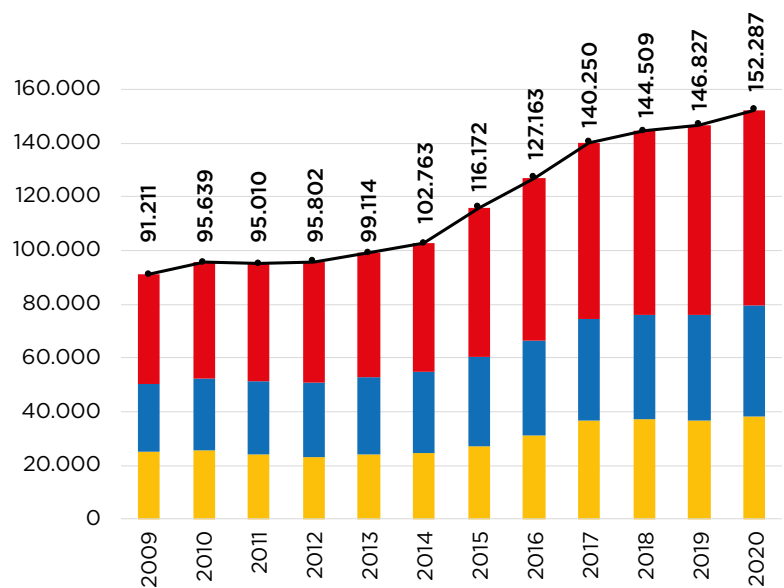
La crise sanitaire de la Covid-19 a agi à la fois comme un révélateur et un amplificateur des inégalités sociales. Chômage temporaire massif, taux d'indemnisation trop bas, licenciements, contrats précaires non renouvelés... La crise a fait — et continue de faire — des ravages. Les témoignages des travailleuses et travailleurs, des sans emploi, les retours des banques alimentaires et associations de terrain, les statistiques des CPAS ou de l'ONEM, les indicateurs de pauvreté ou encore les chiffres du sans abris... l'ensemble des voyants sont au rouge ! La situation sociale, déjà dramatique avant la crise, n'a fait qu'empirer. Pour y remédier, une seule solution : combattre le mal à la racine.

Un état des lieux catastrophique

Le constat est sans appel : la précarité a tout simplement explosé au cours des dix dernières années. Un simple coup d'œil sur les statistiques des Centres publics d'action sociale (CPAS) suffit à donner le vertige. Depuis 2009, le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale (RIS) a tout simplement explosé, augmentant de 67 %. La hausse est même encore plus marquée en Wallonie, où le nombre de bénéficiaires du RIS n'est pas loin d'avoir doublé.

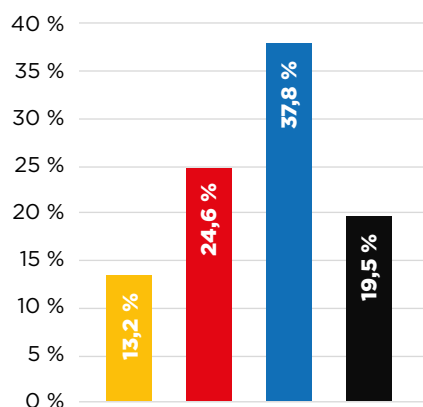
	Wallonie	Flandre	Bruxelles	Belgique
2009	40.916	24.943	25.351	91.211
2020	72.686	38.278	41.323	152.287
	+78 %	+53 %	+63 %	+67 %

Nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale



Moyenne annuelle des données mensuelles. Source : SPP intégration sociale.

Risque de pauvreté et d'exclusion sociale



■ Flandre ■ Wallonie ■ Bruxelles ■ Belgique ● Total Belgique

Le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est lui aussi alarmant puisqu'il concerne près d'une personne sur 5 en Belgique. Mais cet indicateur cache de grandes disparités entre les différentes Régions du pays. En effet, si en Wallonie, c'est un ménage sur 4 qui est dans cette situation, c'est près de 40 % des ménages à Bruxelles !



Une situation qui ne doit rien au hasard

Cette explosion de la précarité n'est pas le fruit du hasard ou la faute à pas de chance. Et elle n'est pas seulement due à la crise de la Covid-19. Elle est avant tout le résultat de politiques délibérées, mises en place ces dernières années, qui ont visé un affaiblissement de la sécurité sociale (assurance maladie – invalidité, allocations de chômage, fins de carrière...), la stagnation des salaires et une précarisation accrue du marché de l'emploi. Plutôt que d'oser s'attaquer directement aux causes de la pauvreté, de nombreux responsables politiques ont en effet tout simplement préféré s'en prendre aux... pauvres eux-mêmes.

La combinaison de ces différentes politiques a entraîné une augmentation des exclusions et refus d'indemnisation du chômage, une diminution des revenus disponibles d'un nombre croissant de travailleuses et travailleurs ainsi qu'une explosion des temps partiels, intérim et autres contrats précaires... Des emplois mal considérés et mal payés qui ont aussi de lourdes conséquences en matière d'accès aux droits et à la Sécurité sociale (pensions, indemnités de maladie, allocations de chômage temporaire ou complet...).

Ce phénomène touche particulièrement les jeunes qui, depuis la mise en place de la limitation dans le temps des allocations d'insertion et des restrictions d'accès à ce système, sont des dizaines de milliers à s'être retrouvés sans ressources, contraints de faire appel au CPAS, à la solidarité familiale ou d'accepter le premier emploi précaire venu. Ici aussi, un seul exemple chiffré permet de se faire une idée de l'ampleur du désastre : la Belgique comptait 105.663 allocataires d'insertion en 2011. En 2020, ils n'étaient plus que 30.024 !

Les femmes, encore plus exposées

On ne le répètera jamais assez : l'égalité de genre est encore loin d'être une réalité en Belgique. Outre les inégalités salariales, les femmes sont également victimes de discriminations structurelles sur le marché de l'emploi : surreprésentation dans les emplois à temps partiel et précaires ainsi que dans des fonctions essentielles mais peu valorisées socialement et financièrement, plafond de verre, plancher collant, répartition inéquitable des tâches familiales et ménagères, inégalités structurelles en termes de droits à la Sécurité sociale...

Il ressort de cette situation une plus grande vulnérabilité sociale et économique des femmes. Un exemple ? 54 % des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale sont des femmes. Même constat quand on se penche sur les indicateurs : le risque de pauvreté et d'exclusion sociale concerne 20 % des femmes contre 18,9 % des hommes. La lutte pour une réelle égalité de genre est donc plus que jamais d'actualité et nécessite une prise en compte transversale dans l'ensemble des politiques.

	Proportion de femmes dans la population	Proportion de femmes parmi les bénéficiaires du RIS
Bruxelles	51 %	55 %
Flandre	50,5 %	51,5 %
Wallonie	51 %	54 %
Belgique	50,7 %	54 %

Contre la pauvreté : la solidarité

La situation est gravissime. Elle impose un changement de cap radical. Tourner définitivement le dos aux politiques stigmatisant et ciblant les travailleuses et travailleurs, les classes populaires, les plus faibles : malades, sans emploi, personnes sans papiers, précaires... S'attaquer aux pauvres n'a jamais fait reculer la pauvreté. Bien au contraire, cela n'a fait qu'accroître l'exclusion et progresser l'extrême droite.

Le fléau de la pauvreté ne pourra jamais non plus être vaincu par la charité. Si altruistes et utiles ponctuellement que puissent être les opérations caritatives et autres appels aux dons, il n'existe qu'un seul remède durable et réellement efficace contre la pauvreté : la redistribution des richesses.

Une redistribution des richesses qui passe par la revalorisation des salaires bruts, la réduction collective du temps de travail, une protection sociale solide, une sécurité sociale et des services publics forts, un système fiscal plus juste et équitable. Autant de mesures concrètes pour lesquelles nous continuerons de nous battre et nous faire entendre dans les mois et années à venir. ■

La Belgique doit montrer l'exemple et adopter la résolution pour un **Fonds mondial de protection sociale**



La crise sanitaire que nous traversons a déjà prouvé une chose : les politiques d'austérité appliquées depuis des années par les gouvernements nationaux, la Commission européenne et les institutions financières internationales ont des conséquences catastrophiques sur les capacités des pays et des populations à faire face à de telles crises ! Et si, à l'heure de préfigurer le monde post-Covid, il existait une possibilité de sortir « par le haut » ? Il est urgent de mettre en place des systèmes de protection universels à l'échelle mondiale !

Solidarité Socialiste (Solsoc) et notre Institut de coopération syndicale internationale (IFSI) ont lancé l'année passée une campagne pour rappeler la nécessité d'une protection universelle mondiale. Intitulée « la protection sociale est un ~~un~~ privilège un droit », elle réclame que la Belgique investisse davantage de moyens au profit de la protection sociale dans le cadre de sa politique de coopération au développement et ratifie la résolution pour un fonds mondial de protection sociale.

La protection sociale est un droit !

Rappelons-le, la protection sociale est un ensemble de mécanismes de prévoyance qui répond aux différents risques auxquels chacun peut être confronté tout au long de sa vie : maladie, grossesse, vieillesse, accident de travail, perte d'emploi... La protection sociale et en particulier la sécurité sociale permettent de garantir un accès aux soins de santé et à un revenu de remplacement pour que chacun puisse continuer à vivre dignement dans ces moments difficiles.

La protection sociale est inscrite dans la Déclaration universelle des droits humains depuis 1948. Elle est également promue par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment via la Convention 102 qui établit des normes minimales pour 9 branches de la protection sociale. Pourtant à l'heure actuelle, seule 27 % de la population mondiale en bénéficie, avec des disparités énormes entre les continents. En Afrique, près de 8 personnes sur 10 n'y ont actuellement pas accès.

Pourquoi demander un Fonds mondial de protection sociale ?

La protection sociale mondiale est un puissant levier de développement, de lutte contre les inégalités et de résilience face aux crises telles que celles que nous traversons actuellement. Un Fonds mondial permettrait de financer cette protection sociale en rassemblant dans un fonds commun des contributions financières des États : les États dont les

capacités économiques et fiscales sont insuffisantes auraient la possibilité de faire appel à la coopération internationale pour les soutenir dans leurs objectifs de mettre en place ou renforcer des systèmes de protection sociale dans leur pays.

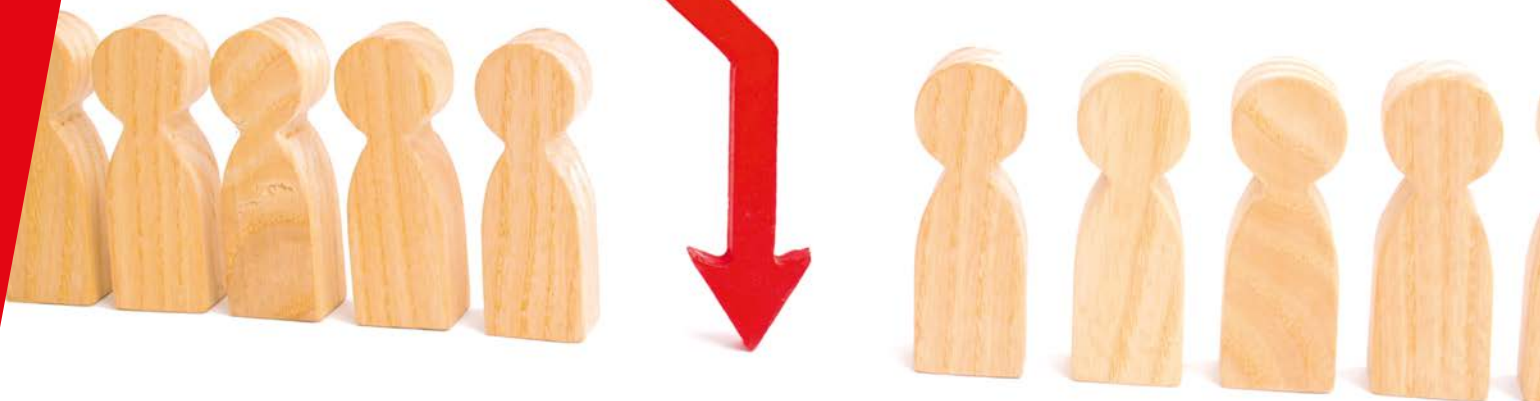
Contrairement aux idées reçues, la protection sociale est abordable : selon l'Organisation Internationale du Travail, entre 2 et 6 % du PIB mondial peut suffire à garantir à toutes et tous une protection sociale de base. Malgré ces évidences, la volonté politique et l'investissement financier manquent dans de nombreux pays. En Belgique par exemple, les derniers gouvernements n'ont cessé de réduire, par petites touches, l'étendue de la protection sociale.

L'année dernière nous l'a rappelé : les choix politiques doivent être opérés en faveur d'une justice sociale et non pas sous la pression des acteurs économiques. Il est essentiel qu'un **regard critique soit posé sur les politiques à long terme, qui doivent garantir à toutes et tous une vie décente !** C'est probablement pour cette raison que des parlementaires belges de la majorité fédérale (PS, sp.a, Ecolo-Groen et CD&V) ont déposé au Parlement une proposition de résolution à la fin de l'année passée, qui vise à soutenir la mise en place d'un Fonds mondial de protection sociale. L'instant est peut-être historique : Solsoc, l'IFSI et la FGTB Bruxelles saluent cette initiative parlementaire courageuse et encouragent les dépositaires à porter cette résolution le plus loin possible au sein de nos institutions. L'ensemble des acteurs progressistes concernés par ce dossier seront attentifs afin que les débats garantissent des mécanismes de financement et de gestion crédibles pour un tel Fonds, afin de transformer cette opportunité en un moment fondateur vers une protection sociale pour toutes et tous.

Plus que jamais, réclamons haut et fort une protection sociale mondiale ! ■

Plus d'informations sur le site

➔ www.laprotectionsocialeestundroit.org



Dossier

Le virus de l'inégalité

La pandémie du Coronavirus a mis en lumière les inégalités sociales et a en même temps montré la solidarité dont les humains sont capables quand ils se sentent collectivement en danger de mort.

Le Coronavirus, c'est le virus de l'inégalité. Le Secrétaire général des Nations Unies, le Portugais Antonio Guterres, établissait le parallèle entre la Covid-19 et une radiographie de notre corps. Le virus ferait apparaître les problèmes structurels invisibles de l'extérieur, des vérités qui font tomber les certitudes, comme celle qu'un marché libre et dérégulé peut assurer les soins de santé de chacun, qu'un travail non ou mal rémunéré ne serait pas un véritable travail, ou encore que nous serions toutes et tous logés à la même enseigne.

Si vous êtes entrés dans la vie active en plein cœur de la crise économique et financière de 2008 (ou les années suivantes), vous savez combien le monde du travail a souffert cette dernière décennie : restructurations, politiques d'austérité, sécurité sociale malmenée, augmentation de la précarité en raison des contrats précaires ou à temps partiel...

Si la situation ne s'inverse pas rapidement, nous risquons de voir l'histoire se répéter. Les années '20 du 21^e siècle, pourraient bien devenir une décennie perdue.



Les multiples facettes

Le Coronavirus peut toucher tout le monde. Mais les conséquences sociales et économiques de la pandémie ne sont pas les mêmes, que l'on soit riche ou pauvre.



FÉVRIER
100%



MARS
70,3%



NOVEMBRE
99,9%

Le Coronavirus a touché tous les foyers, partout dans le monde. Avec pour conséquence, un creusement des inégalités. Ces dernières années, le déséquilibre entre les très riches et les autres n'a fait qu'augmenter. De ce fait, des pans entiers de la société étaient déjà fragilisés lorsque la crise a émergé.

En 2017, les 50 % des ménages belges les moins riches possédaient environ 9 % des richesses nettes. Les 10 % des Belges les plus riches en possédaient environ 47 %. Un groupe 5 fois plus petit donc, mais avec des richesses 5 fois plus grandes. Au niveau mondial, les mille milliardaires les plus riches n'ont eu besoin que de 9 mois pour ramener leur fortune, légèrement ébranlée par la crise du Coronavirus, au niveau d'avant la crise. Alors que pour les pans les plus pauvres de la population mondiale, ce processus prendra sans doute plus d'une décennie.

En 2020, l'économie mondiale a connu sa plus forte récession depuis 1870. Mais force est de constater que les groupes les plus fragiles ont été les plus impactés.

La santé

Le Coronavirus a montré combien le sous-financement des soins de santé aggravait la situation. Nos systèmes ont failli à leur mission parce que des économies budgétaires insensées ont été faites au détriment de la santé publique. Mais dans les pays où le système de soins de santé solidaire est inexistant, les ravages du virus ont été bien plus graves.

Le risque de décès à la suite du Coronavirus est nettement plus élevé dans les couches les plus pauvres de la population. Et ce constat concerne davantage les femmes, les populations indigènes, les minorités ethniques.

L'enseignement

Dans plus de 180 pays, y compris dans le nôtre, les écoles ont temporairement fermé pour raisons sanitaires. Au plus fort de la crise, cela signifiait qu'1,7 milliard d'écoliers ont été privés d'école. Selon une étude de l'UNESCO, la pandémie à elle seule aura suffi à anéantir les avancées de ces 20 dernières années au niveau de l'enseignement chez les filles.

Travail et revenu

Des millions d'emplois ont été supprimés (parfois définitivement). Selon Oxfam, lorsque la pandémie a éclaté, on comptait 103 pays dans lesquels au moins un tiers des travailleurs et travailleuses n'avaient droit à aucune forme de protection, tel qu'un revenu de remplacement en cas de maladie ou de perte d'emploi.

C'est sur le marché du travail que les inégalités sont sans doute apparues de la façon la plus criante. Aux États-Unis, un quart des plus hauts revenus conserve 90 % de son salaire en cas de maladie, contre 47 % du salaire pour le quart des travailleurs les plus pauvres. La crise du Coronavirus a entraîné une très forte augmentation de la part des tâches non-rémunérées ou sous-payées, comme le soins aux personnes, en grande partie assurées par des femmes.

Oxfam conclut que le Coronavirus est le virus de la faim. Outre les décès directement liés à la Covid-19, l'ONG a calculé que fin 2020, près de 6.000 personnes mouraient chaque jour de la faim, des suites de la pandémie.

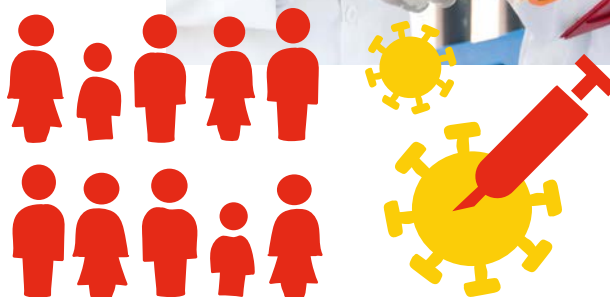
Dans notre pays, une dynamique semblable s'est installée, même si les conséquences ont été plus limitées grâce à notre système de sécurité sociale solide. Néanmoins, beaucoup de petits revenus se sont retrouvés en chômage temporaire — et ont donc subi une perte financière —



de l'inégalité



parce que la nature de leur travail ne leur permettait pas de télétravailler. Les jeunes, aux contrats précaires, ont souvent perdu leur emploi. Les personnes peu qualifiées, plus souvent occupées dans les secteurs touchés par le chômage temporaire, ont été davantage impactées financièrement que les travailleurs hautement qualifiés. Ajoutons à cela qu'un quart des ménages ne dispose pas d'une épargne leur permettant de « tenir » trois mois.



Le potentiel humain

La crise sanitaire nous a aussi fait réfléchir à ce que nous estimons important dans la vie. Le monde post-Corona doit revoir ses priorités. De plus en plus de personnes prennent conscience que les prestataires de soins, le personnel des grandes surfaces, les chauffeurs de bus, les agents des services publics, les éboueurs et bien d'autres travailleurs et travailleuses doivent bénéficier d'une plus grande reconnaissance, symbolique, mais aussi financière.

Comme le soulignait le réalisateur de documentaires américain Michael Moore : « *Ce que nous pouvons atteindre en tant qu'humanité, de façon collective, lorsque nos vies sont littéralement en jeu, lorsque nous courrons littéralement le risque de mourir d'un virus, est tout simplement incroyable* ». Un message d'espoir donc. Espoir d'une économie à la mesure de l'être humain, espoir aussi dans une population mondiale capable de relever la tête face aux futures crises, comme la crise climatique en cours.

”

Les mille milliardaires les plus riches n'ont eu besoin que de 9 mois pour ramener leur fortune, légèrement ébranlée par la crise du Coronavirus, au niveau d'avant la crise.

Le manque de soins de santé tue

Un système de soins de santé défaillant peut faire autant de mal que le Coronavirus lui-même. Depuis mars 2020, dans les pays pauvres surtout, les systèmes de soins subissent une pression accrue. À l'origine de cette situation, un manque de financement, des soins de santé à deux vitesses et parfois des années de politique d'austérité...

Les pans les plus pauvres de la population mondiale sont les plus dépendants des systèmes publics de soins de santé. Si ces derniers sont défaillants, ces personnes sont contraintes de se tourner vers le marché privé, ce qui se traduit souvent par un surendettement, avec des conséquences potentielles pour la santé mentale. Les plus riches quant à eux peuvent généralement compter sur d'excellents établissements de soins, réussissent à respecter toutes les règles de « distanciation sociale » et parviennent à se maintenir à l'abri en attendant que la tempête se calme.

Un exemple : en Afrique du Sud, le système public de santé traite 84 % des patients mais ne rassemble que 30 % des médecins du pays. Le système privé recense de son côté 70 % des médecins pour 16 % des malades.

Les femmes sont surreprésentées dans l'économie informelle et donc bien plus vulnérables. Ici, une vendeuse de fleurs à Oaxaca, Mexique.

© Photo Ioanna Gimnopolou

Les femmes

Plus vulnérables face à la crise

Avec la crise du Coronavirus, les femmes paient un lourd tribut, non seulement sur le plan économique, mais aussi sur le plan de la sécurité personnelle.

740 millions de femmes travaillent dans l'économie informelle dans le monde. Le premier mois de la pandémie, leurs revenus ont baissé de 60 %. Plus de 300 milliards d'euros de revenus ont ainsi été perdus. Les femmes se trouvent également en première ligne lorsque des emplois sont supprimés. Les confinements et les règles de distanciation sociale ont eu un énorme impact supplémentaire sur lesdits secteurs féminins, comme le tourisme et les services.

Métiers « féminins »

Dans notre pays, les femmes sont beaucoup plus représentées dans les professions en première ligne dans la lutte contre le Corona. Dans le secteur des soins, plus de trois quarts (78 %) des travailleurs sont des travailleuses. Par ailleurs, nous constatons que de nombreux secteurs, considérés comme « essentiels » par les autorités, occupent principalement des femmes : soins aux personnes âgées, aide aux familles, commerce de détail, grandes surfaces, nettoyage, soins de santé mentale, ... où la proportion de femmes oscille habituellement entre 55 et 95 %.

Violence

Des chercheurs de l'Université de Gand ont étudié l'impact des mesures Corona, et essentiellement du confinement, sur les relations, le stress et les agressions. Ils ont constaté, chez les répondants, un niveau de stress considérablement plus élevé, souvent à l'origine de

violences familiales. Selon cette étude, « *les pays ayant connu des mesures poussées de distanciation sociale et un confinement obligatoire au domicile ont connu une forte augmentation des violences domestiques* ».

La ligne d'urgence a vu le nombre d'appels de victimes de violence doubler. Il s'agissait généralement de maltraitance infantile ou de violence conjugale. La vie publique s'est en grande partie arrêtée et avec elle également les activités de loisirs qui représentent souvent une soupape de sécurité. Selon les collaborateurs de la ligne d'urgence 1712, « *l'absence de structure quotidienne, un réseau social (plus) limité et l'isolement social sont des facteurs de risque pour la violence familiale* ».

Travail non rémunéré

La répartition inégale des tâches ménagères entre les femmes et les hommes semble s'être encore aggravée. Les femmes ont consacré davantage de temps à des tâches ménagères non rémunérées. En revanche, les hommes ont, dans une large mesure, pu consacrer le temps libéré — par exemple à ne plus devoir faire la navette — à des activités de loisirs. Une étude des Nations Unies en Turquie a démontré que le travail non rémunéré avait augmenté de 1,6 heure par jour pour les femmes contre 0,8 heure par jour pour les hommes.

Un nombre particulièrement élevé de femmes ont vu leurs tâches doubler voire tripler pendant les confinements, devant ainsi assumer leur travail, les tâches ménagères et souvent aussi prendre le relais des enseignants.

”

Nous devrions toutes et tous, travailleurs et employeurs, être fiers de ce système.

La protection sociale n'est pas une évidence partout

« C'est quand on se retrouve dans le besoin qu'on mesure toute l'importance d'un système performant de sécurité sociale » déclare Raf De Weerd, Secrétaire fédéral de la FGTV et expert de la sécurité sociale.

Du jour au lendemain, des milliards de personnes de par le monde ont perdu leurs revenus. Dans de nombreux pays, la protection sociale est loin d'être une évidence. Ainsi, près de quatre milliards de personnes, soit environ la moitié de la population mondiale, n'ont aucun filet de sécurité sociale. Plus d'un milliard de personnes ont pu recourir à des systèmes improvisés, mais pour beaucoup d'autres, cela n'a pas été le cas.

« Quand on a de la chance, on ne doit pas faire appel à la sécurité sociale, ou très peu », dit Raf De Weerd. « C'est pareil pour toutes les assurances. La crise du Coronavirus a ouvert les yeux de nombreux citoyens sur l'importance d'une sécurité sociale qui fonctionne bien. L'occasion me semble dès lors idéale pour plaider pour un meilleur financement de cet 'amortisseur' en cas de coups durs.

Au début de cette pandémie, le système de chômage temporaire a permis à des centaines de milliers de travailleurs de notre pays d'échapper à un brusque licenciement lié à la forte diminution de l'activité économique. Il permet en effet aux travailleurs de rester liés à leur entreprise et de reprendre le travail lorsque l'activité reprend.

Il est aujourd'hui temps de doter ce système de moyens suffisants pour mettre également à l'abri les générations futures. Cela signifie que nous devons porter un œil critique sur toutes les réductions de cotisations qui existent aujourd'hui. Ce que vous recevez de la sécurité sociale n'est autre que votre salaire différé. Si votre employeur choisit de vous verser une rémunération nette — comme les chèques-repas, les plans cafeteria et autres — ce sera de facto au détriment de la sécurité sociale qui se voit ainsi privée de certaines recettes. Les formes de rémunération alternatives, dans le cadre desquelles très peu de cotisations sociales sont payées, sont aujourd'hui en pleine expansion.

Il faut que chacun contribue en fonction de ses moyens. À long terme, un impôt sur la fortune est inévitable. Aussi, quand les syndicats ont un peu plus de liberté pour négocier sur les salaires bruts (voir plus loin dans cette édition de Syndicats), le financement de la sécurité sociale ne s'en porte que mieux.

Nous devrions toutes et tous, travailleurs et employeurs, être fiers du système qui a été développé. Ils devraient être fiers de pouvoir apporter leur pierre à l'édifice. Car pouvoir contribuer à une sécurité sociale forte, solidaire et performante, ce n'est clairement pas une charge, mais plutôt une chance. » ■



”

Il est temps de doter la sécurité sociale des moyens suffisants pour mettre la génération future à l'abri.

Raf De Weerd, Secrétaire fédéral de la FGTV et expert de la sécurité sociale

Une Europe sociale forte y compris au niveau belge



L'Europe et les États membres se préparent à la reprise, après la pandémie de Covid-19. De nombreuses initiatives au niveau européen et national doivent permettre de parvenir à une Europe sociale plus forte. Mais il faut joindre l'acte à la parole. Le Plan d'action pour le Socle européen des droits sociaux peut être une étape importante en ce sens. Se constituer des droits implique aussi que nous continuons à nous atteler à la fraude et au dumping social. À poursuivre notre lutte contre le dumping social en collaborant activement à la bonne mise en œuvre de l'Autorité européenne du travail au niveau européen et belge. Mais concrètement, qu'est-ce que cela signifie ?

Le socle européen des droits sociaux est une initiative de la Commission européenne. Il date de 2017. Ce socle européen fait apparaître de nouveaux droits sociaux, et améliore les droits sociaux existants pour les personnes dans toute l'Europe, y compris en Belgique. Le 4 mars, la Commission européenne lançait son plan d'action pour améliorer la situation de façon effective. C'est d'autant plus nécessaire que nous sommes maintenant confrontés aux conséquences négatives de la pandémie de Coronavirus.

3 grands thèmes :

- égalité des chances et accès au marché du travail ;
- conditions de travail équitables ;
- protection sociale et intégration.

Concrètement, ceci devrait signifier une amélioration avec :

- une reprise, après le Covid, qui contribuera à des emplois stables et de valeur ;
- des salaires minimums plus élevés ;
- un renforcement des droits des travailleurs occupés dans des emplois incertains, des contrats non-standard et pour les (faux-)indépendants, plus particulièrement pour les travailleurs employés dans de nouvelles formes d'emploi et dans l'économie digitale/de plates-formes ;
- une protection sociale via la sécurité sociale, pour prévenir les pertes d'emploi ;
- davantage de droits à une formation, quelle que soit la forme de travail ;
- une meilleure sécurité et protection au travail ;
- plus de participations pour les travailleurs, plus particulièrement lorsqu'il est question de restructurations transnationales ;
- les épaules les plus larges qui portent les charges les plus lourdes, via une fiscalité équitable ;

- la concertation sociale qui doit, à cet égard, être la pierre angulaire des réformes et investissements qui permettront d'obtenir des transitions écologique et digitale justes.

Pour plus d'informations sur le contenu du socle européen
 ➔ <https://est.etuc.org/socialpillar>

Pour porter réellement ses fruits, et pour réellement tendre à l'égalité des droits pour tous les travailleurs européens et au niveau belge, ce plan d'action doit s'accompagner d'un **contrôle de la bonne application des règles et d'une lutte permanente contre les abus et les pratiques de fraude et de dumping social**. Dans le cadre de cette mise-en-œuvre du socle européen des droits sociaux, une nouvelle institution européenne a dès lors vu le jour en 2019 : l'Autorité européenne du Travail.

Cette Autorité permettra que l'accès et l'échange d'informations soient facilités entre les divers États membres et pourra être sollicitée comme médiateur, afin de tenter de mettre fins aux divergences et aux abus, en réunissant les intéressés autour de la table et en favorisant le débat et l'échange de points de vue. Mais cette approche volontaire n'est, à elle seule, pas suffisante.

Il sera dorénavant possible pour les États membres de mener des inspections transfrontalières et à large échelle en cas de dossiers liés. D'un côté, les inspections concertées permettront de réaliser des inspections simultanément dans deux pays ou plus de l'UE. D'un autre côté, les inspections communes permettront de réaliser des inspections dans un pays de l'UE avec la participation des autorités nationales d'un ou de plusieurs autres pays de l'UE.

Il s'agit d'un pas en avant dans la lutte contre les abus, la fraude et le dumping social mais, pour que cette démarche ne reste pas lettre morte, il est nécessaire :

- de largement renforcer nos services d'inspections nationaux, pour qu'ils aient les moyens de mener à bien leurs missions ;
- de prévoir des procédures claires et une collaboration effective avec l'Autorité européenne du travail ;
- de davantage impliquer les syndicats dans la lutte contre la fraude et le dumping social, car nos délégués sont les premiers témoins des abus commis sur le terrain. ■

GAZETTE DES SALAIRES

Une hausse des salaires de 0,4 %

Quel manque de respect !

Les employeurs et les syndicats négocient tous les deux ans les hausses de salaires. Aujourd'hui, ces négociations sont dans l'impasse la plus complète. Les employeurs s'en tiennent à une marge de progression très modeste, de 0,4 % maximum. Ils invoquent la loi sur la norme salariale adaptée par le Gouvernement Michel en 2017. Cette loi, qu'ils ont eux-mêmes rédigée, use et abuse d'un logiciel truqué. À côté de ce minable 0,4 %, ils demandent aussi une flexibilité accrue et de travailler plus durement ; il s'agit de prêter encore davantage d'heures supplémentaires et de travailler la nuit en étant quel manque de respect ! moins bien payé. 0,4 %, c'est trop peu, surtout dans des secteurs qui ont fait de bonnes affaires ces derniers mois souvent grâce au travail assidu de leurs salariés. Mais ces efforts ne sont pas du tout reconnus. Comme augmentation salariale, on voudrait leur donner des cacahuètes. Beaucoup de gens ont vu leurs revenus diminuer ces derniers mois. Pour eux, une augmentation salariale viendrait certainement à point. D'ailleurs, si la population a un peu plus à dépenser, c'est tout bénéfique pour notre économie.

Galérer, même si on a un travail...

Actuellement, 5 % des Belges qui travaillent vivent dans la pauvreté : leur salaire ne suffit pas. En 2020, environ un quart de tous les Belges (actifs et inactifs) n'étaient pas en mesure de faire face à une dépense imprévue. 5,7 % d'entre eux ne parvenaient pas à payer leurs factures à temps. Et 20 % des Belges n'ont pas les moyens de partir une semaine en vacances. C'est dur, mais c'est la réalité.

À première vue, les chiffres officiels ne sont pourtant pas si mauvais. En 2018, le salaire moyen dans le secteur privé en Belgique était de 3.627 € bruts. Le salaire médian (le salaire situé au centre de l'échelle des revenus) était de 3.361 € bruts. Le salaire médian est une référence plus fiable que le salaire moyen, qui est influencé à la hausse par des salaires très élevés. Mais ces montants ne reflètent pas toute la réalité. Des dizaines de milliers de personnes ont des contrats et des salaires précaires. Il faut également noter que les femmes sont fortement représentées dans les catégories de rémunération inférieures. Par conséquent, il existe toujours un écart salarial entre les femmes et les hommes qui a pour conséquence que les femmes gagnent 23,1 % de moins que les hommes.

Moins de 2.300 € pour les uns contre 2,46 millions d'euros pour les autres. Qu'est-ce qu'un bas salaire en Belgique ? Pour pouvoir vivre décemment, et pas seulement survivre, un revenu de 2.300 € bruts est un minimum. C'est ce qui permet de ne pas s'endetter pour faire face aux dépenses courantes d'un ménage. Selon le Conseil central de l'économie, environ trois Belges sur dix ont un revenu mensuel inférieur à ces 2.300 € bruts.

Pendant la crise du Coronavirus, des secteurs dont on ne se préoccupait guère auparavant ont été étiquetés comme

« essentiels » : les soins de santé, le secteur du nettoyage, celui de la vente au détail... Et pourtant, ce sont des domaines où les salaires sont les plus bas.

Mais à côté des bas salaires, il existe aussi des salaires élevés – voire très élevés. En 2019, par exemple, un dirigeant d'une entreprise du Bel20 gagnait en moyenne de 2,46 millions d'euros (rapport annuel 2019 sur les entreprises du Bel20). C'est 30 % de plus que l'année précédente ! Belle marge de négociation.

Les fondements de nos salaires : l'indexation et le salaire minimum

Sans l'indexation, notre pouvoir d'achat serait en chute libre, car les prix augmentent. L'indexation automatique des salaires est donc fondamentale et doit absolument être préservée. Le salaire minimum interprofessionnel s'élève à peine à 9,87 € bruts/heure, soit 1.625 € bruts/mois. Pour vivre dignement aujourd'hui, comme le confirment les témoignages ci-dessous, il faudrait atteindre au moins 2.300 € par mois, soit 14 € bruts/heure. Et la situation empire car ce salaire minimum a de moins en moins de valeur. En effet, l'écart avec le salaire médian ne cesse de grandir. Dans le reste des pays de l'OCDE, c'est l'inverse qui se produit : les salaires minimum se rapprochent du salaire médian.

”

Ça signifie choisir quand tu paies tes factures. Pas agréable de se dire que ce mois-ci je vais payer celle-là et l'autre mois une autre. Ça engendre encore plus de frais... Avec moins de 14 € bruts/heure, c'est dire à tes enfants qu'ils devront attendre le mois prochain pour pouvoir s'acheter un nouveau vêtement. Et si le mois suivant ça ne va toujours pas, il faudra attendre les congés payés ou la prime de fin d'année... Avec un salaire tel que celui que l'on perçoit dans les titres-services, on ne peut rien mettre de côté, on ne peut rien prévoir. Et le moindre couac dans ta vie est une catastrophe. Y'en a marre de ne travailler que pour survivre et payer ses factures.

Amandine Staelens • Titres-services



Vivre avec un salaire minimum, qu'est-ce que ça signifie ?

”

Chez MediaMarkt, nous n'atteignons pas le niveau du salaire minimum de 2.300 € bruts/ mois. De mon côté, j'ai la chance d'avoir un compagnon. Je suis maman d'un petit garçon de deux ans et demi et je viens de décider de prendre un 4/5 temps pour profiter un peu plus de ma vie de famille et avoir des moments privilégiés avec mon enfant. C'est un choix que nous nous permettons de faire, car nous pouvons « prendre sur nous » sur le plan financier puisque nous sommes deux. Mais ce n'est pas le cas de tout le monde. Une collègue m'a dit un jour qu'elle rêverait de réduire son temps de travail. Mais elle vit seule et ne peut donc se le permettre.

Cyndel Vandemaele • MediaMarkt

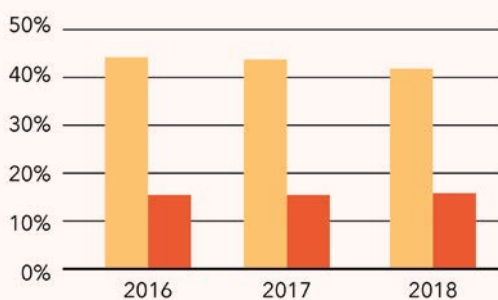


Nous négocions aussi pour les personnes qui ne travaillent pas (ou plus)



Votre salaire ne se résume pas à ce que vous recevez chaque mois sur votre compte bancaire. Vos droits de sécurité sociale comme la pension, les indemnités de maladie et les allocations de chômage font également partie de votre package salarial. On parle parfois de « salaire différé ». Il s'agit concrètement du salaire que vous ne recevez pas mensuellement, mais que vous recevez « de façon différée » lorsqu'un imprévu survient. Par exemple, si vous tombez malade ou perdez votre travail. Ce salaire différé intervient aussi quand vous atteignez l'âge de la pension.

Face aux aléas de la vie et aux creux de l'économie, vous pouvez compter sur la sécurité sociale pour maintenir votre niveau de revenus. La pandémie du Coronavirus l'a d'ailleurs très clairement montré ! En 2020, plus d'un million de personnes ont pu compter sur des allocations de chômage temporaire. Si de nombreux Belges ont pu maintenir la tête hors de l'eau, c'est uniquement grâce à la sécurité sociale. Mais le système fait également ses preuves en temps normal. Sans la sécurité sociale, on estime que 42,5 % de Belges vivraient dans la pauvreté. En bref, cet avantage salarial supplémentaire réduit de 65 % les risques que vous vous retrouviez un jour dans une situation de pauvreté.



■ Taux de risque de pauvreté avant l'intervention de la fiscalité et de la sécurité sociale

■ Taux de risque de pauvreté, après redistribution

Source : OCDE 2019

Un bon salaire brut a des répercussions sur l'avenir. Ces négociations salariales ne portent donc pas uniquement sur une augmentation salariale directe, mais également sur des droits sociaux supplémentaires. Des salaires bruts plus élevés se traduisent automatiquement par des moyens supplémentaires pour la sécurité sociale. Votre salaire brut d'aujourd'hui détermine votre pension de demain, comme votre allocation en cas de chômage ou de maladie. Inversement, des bas salaires en brut auront un impact tout au long de votre carrière. Pour certaines femmes ayant toujours travaillé à temps partiel, cela peut se traduire par une chute de revenus très importante au moment du départ à la pension. Si l'écart salarial femmes/hommes est d'environ 20 % durant la vie active, cet écart atteint environ 30 % au moment de la pension.

Cela explique pourquoi les syndicats militent pour une augmentation en brut et non en net. Une voiture de société, une indemnité vélo, des titres-repas... Cela augmente effectivement votre pouvoir d'achat, mais cela n'apporte absolument rien au niveau de vos droits sociaux. Votre pension ne s'en verra pas augmentée d'un euro. Il en va de même pour vos éventuelles allocations de maladie et de chômage.

Pour ces mêmes raisons, les syndicats observent ce qu'on appelle les « plans cafétaria » avec une certaine méfiance. Il s'agit de plans, devenus populaires ces dernières années, sur la base desquels les travailleurs et travailleuses peuvent composer eux-mêmes une partie de leur package salarial, bien souvent sous la forme d'une augmentation de salaire nette mais qui,

dès lors, ouvre moins de droits sociaux. L'important, c'est d'en être conscient au moment de poser des choix.

Enveloppe bien-être

Dans les années '80 et '90, les pensions et les allocations ont accumulé beaucoup de retard par rapport à l'évolution des salaires. Via l'enveloppe bien-être, les syndicats ont réussi à inverser la tendance, même si le chemin à parcourir reste encore long. L'enveloppe bien-être, qui représente un budget d'environ 713 millions d'euros, veille à ce que les revenus des chômeurs, des malades et des retraités progressent parallèlement à l'évolution des salaires.

Tous les deux ans, les syndicats et les employeurs mènent des négociations sur l'affectation de cette enveloppe bien-être. Selon la loi, pour le 15 septembre de chaque année paire, les interlocuteurs sociaux

doivent conseiller le gouvernement sur l'affectation du budget. Pour les deux années à venir, environ 625 millions d'euros sont prévus pour le relèvement des revenus de remplacement (allocations) et un peu plus de 88 millions d'euros pour l'aide sociale (le revenu d'intégration payé par le CPAS par exemple). Les syndicats veulent affecter ces moyens, en priorité, à l'augmentation des allocations les plus basses, de façon à mieux lutter contre la pauvreté. Les employeurs refusent toutefois de remettre au gouvernement un avis commun dans les délais légaux. C'est une manipulation de leur part destinée à coupler la discussion sur les salaires aux négociations sur l'enveloppe bien-être. Ils espèrent que les organisations syndicales marquent leur accord sur une modeste augmentation salariale en échange d'une augmentation des allocations sociales. En bref, ils essaient d'affaiblir les syndicats et d'opposer les actifs aux non-actifs. Les syndicats, eux, veulent que la discussion sur l'enveloppe bien-être soit clairement dissociée de l'accord interprofessionnel. ■



Ce que nous demandons est simple

1

Un accord salarial digne de ce nom :

- une marge indicative pour l'augmentation des salaires ;
- une augmentation substantielle du salaire minimum et des bas salaires, notamment par la création d'un fonds de solidarité, avec comme objectif d'atteindre rapidement les 14 €/h ou 2.300 € bruts/mois ;
- des accords significatifs sur les carrières faisables et sur la fin de ces carrières (emplois de fin de carrière et RCC, les anciennes prépensions).

2

La modification de la loi sur la norme salariale. Cette loi est dépassée et injuste. Elle empêche de prendre en compte tous les avantages, réductions de cotisations et autres subventions dont bénéficient les employeurs. Elle agit comme un thermomètre qui ne mesure pas la température exacte. Elle produit des chiffres qui sont truqués. Cette loi impose un carcan trop serré aux négociateurs des secteurs et des entreprises.





GAZETTE DES SALAIRES

Tout savoir sur votre salaire

Brut et net, quelle différence ?

Le salaire brut indiqué sur votre fiche de paie n'est pas le montant qui sera versé sur votre compte bancaire. Plusieurs éléments en sont automatiquement déduits. Ce qui vous reste est votre salaire net. Les cotisations sociales sont déduites de votre salaire. Elles servent à financer la sécurité sociale et vous permettent de conserver un revenu si vous tombez malade ou êtes au chômage, si vous bénéficiez d'un crédit-temps, si vous prenez votre pension, etc.

Parallèlement, la sécurité sociale finance les soins de santé. Elle protège ainsi de nombreux Belges contre la pauvreté. Une cotisation personnelle de 13,07 % est retenue sur votre salaire brut. Ce montant peut être inférieur si votre salaire est proche du salaire minimum. Outre votre cotisation personnelle, l'employeur verse également pour vous une cotisation patronale. Assurez-vous que votre employeur déclare votre travail en tant que salarié. Si vous travaillez au noir, vous ne vous constituez aucun droit à la pension ni aux allocations de chômage. En plus des cotisations sociales, un précompte professionnel est également déduit de votre salaire brut. Ce précompte est une avance sur vos impôts. Vous pouvez demander à votre employeur de prélever mensuellement un montant plus élevé si vous craignez de devoir payer trop d'impôts après avoir rempli votre déclaration fiscale.

Et l'indexation ?

Les salaires sont automatiquement indexés. Cela signifie qu'ils sont adaptés à l'augmentation du coût de la vie. L'index est calculé à partir du « panier des ménages », un ensemble de milliers de produits et services d'utilisation courante. Au cours des années 1990, le tabac, les boissons alcoolisées, l'essence et le diesel ont été retirés du panier.

Depuis lors, on parle d'indice santé. L'adaptation automatique des salaires à l'index n'est pas régie par la loi, mais par des conventions collectives sectorielles ou d'entreprise, raison pour laquelle l'indexation ne se produit pas au même moment dans tous les secteurs.

Est-ce que je recevrai une prime de fin d'année ?

Vous avez droit à une prime de fin d'année si elle est prévue au niveau d'un accord sectoriel ou d'entreprise, voire directement dans votre contrat de travail. Une prime de fin d'année est une forme de salaire. Elle doit être versée selon les modalités convenues et elle est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt.

Vous pouvez recevoir la prime de fin d'année sous la forme d'un treizième mois ou d'un montant fixe mensuel. En cas de licenciement, vous avez droit dans la plupart des cas, à la partie déjà constituée de votre prime de fin d'année. En tant que travailleur ou travailleuse intérimaire, vous avez également droit à une prime de fin d'année si vous avez travaillé au moins 65 jours ou 494 heures pendant la période de référence du 1^{er} juillet au 30 juin, via une ou plusieurs entreprises de travail intérimaire.

Et les heures supplémentaires ?

En principe, vous prestez des heures supplémentaires si vous travaillez plus de neuf heures par jour ou plus de quarante heures par semaine. Souvent, il existe des accords à cet effet au sein de votre entreprise ou de votre secteur. Si vous effectuez des heures supplémentaires, vous avez droit à un sursalaire. Dans la plupart des cas, il doit faire l'objet d'un repos compensatoire. Depuis 2017, vous pouvez également prester des « heures supplémentaires volontaires ». Pour ce faire, vous devez conclure un accord par écrit avec votre employeur. Tout travailleur peut se faire payer l'équivalent d'un repos compensatoire de 91 heures supplémentaires par année civile au lieu de les compenser effectivement par un repos. C'est un droit pour le travailleur ou la travailleuse: l'employeur ne peut l'y contraindre.

Que sont les avantages extralégaux ?

Les avantages extralégaux sont des indemnités que votre employeur peut vous verser, en plus de votre salaire, pour le travail que vous fournissez. Cet avantage augmente votre pouvoir d'achat. Il présente toutefois un inconvénient: il rapporte moins à la sécurité sociale et vous vous constituez donc moins de droits, tels que les droits à la pension. En cas de maladie ou d'accident, les avantages extralégaux ne sont généralement pas non plus inclus dans le calcul des allocations. Le droit aux titres-repas et aux écochèques dépend de votre entreprise ou secteur d'activité. N'hésitez pas à vous informer. Si vous y avez droit, vous recevrez un titre-repas d'un montant maximum de huit euros par jour ouvrable presté. Ils n'existent plus que sous forme électronique. Le droit à une pension complémentaire dépend de votre secteur d'activité. Une pension complémentaire peut aussi être prévue au sein de votre entreprise, et dans la plupart des cas, vous y avez droit. Certains disposent d'une voiture de société. Vous pouvez envisager de l'échanger contre un budget mobilité, qui encourage les moyens de transport durables. ■

Augmenter les salaires les plus c'est **booster** l'économie belge

Le 29 mars, les travailleuses et les travailleurs se sont mis en grève. Dans le contexte actuel, c'est un acte courageux qui mérite le respect. Mais c'est aussi le signe d'un ras-le-bol qui doit être pris au sérieux tant par les gouvernements que par les patrons. Alors qu'il y a quelques mois encore, même le monde politique s'accordait pour dire qu'il y aurait un avant et un après, qu'il fallait que ça change. Que voit-on ? Les patrons ne jouent pas le jeu dans l'accord interprofessionnel 2021 - 2022, qui devait être l'occasion par excellence de joindre les actes à la parole.

Pour la FGTB, après la crise de la Covid, il serait inenvisageable de reprendre la vie comme avant. De laisser les inégalités se creuser encore plus. Plus que jamais, nous exigeons un AIP plus respectueux envers les travailleuses et les travailleurs.

D'abord en remplaçant cette norme impérative de 0,4 % par une norme indicative pour permettre aux travailleurs qui bossent dur dans des entreprises qui sortent renforcées de la crise de recevoir une augmentation qui va au-delà des 0,4 %.

Ensuite, et c'est un autre enseignement de la crise, il est urgent d'augmenter sensiblement les salaires les plus bas. N'oublions pas que beaucoup de travailleuses et de travailleurs à bas salaires se sont souvent trouvés comme par magie dans la catégorie des secteurs dits « essentiels ». Tiens donc, essentiel et mal payé, il n'y a pas un truc qui cloche ?

Le problème n'est pas neuf, mais il a été amplifié par la crise. En Belgique, avoir un emploi n'est pas une garantie contre la pauvreté. Dans bon nombre de secteurs, le salaire minimum brut s'élève à environ 9,87 € par heure — 1.625,72 € par mois — (en fonction du secteur et de l'ancienneté). C'est totalement insuffisant pour vivre dignement de son travail. Selon plusieurs études, un salaire minimum brut de 14 € de l'heure, soit 2.300 € brut par mois est indispensable pour arriver à payer tous les frais et se permettre de petits extras. Bref, pour ne pas vivre dans la pauvreté.

Vers un fonds de solidarité

Évidemment, passer de 9,87 à 14 € ne se fera pas en une fois, mais il faut arrêter de croire que ce n'est pas payable. Certes, certains secteurs ne sont pas en mesure d'octroyer de telles hausses salariales. Et bien entendu, nous devons être vigilants afin que cette hausse n'entraîne pas des pertes d'emplois.

C'est pour cette raison que la FGTB propose, aussi dans le cadre de l'AIP, d'instaurer un fonds de solidarité.

L'idée ? Tous les employeurs contribueraient afin de compenser le surcoût qu'entraînerait une hausse des salaires minimums pour les entreprises concernées. Une contribution patronale de 0,2 % de la masse salariale permettrait d'augmenter le salaire minimum de 1 € par heure. Augmentation qui ne peut évidemment pas avoir d'effet sur la marge de négociation pour les autres travailleurs. Avec un tel fonds, nous pourrions obtenir une progression visible pour les travailleurs concernés, dans un délai raisonnable. Un premier pas vers les 14 € attendus.

Pourquoi serions-nous tous gagnants ?

Via une telle augmentation des salaires les plus bas, c'est l'ensemble de l'économie belge qui en sortirait gagnante. Car nous ne parlons pas de permettre à certains de thésauriser et de se constituer une épargne mais bien de foyers aux revenus modestes, qui ont besoin de cet argent pour vivre au quotidien. Les revenus supplémentaires seraient donc totalement et directement réinjectés dans l'économie belge, ce qui boosterait la relance.

Vous n'êtes pas convaincus ? Nous avons recueilli pour vous quelques citations d'experts, éloignés ou proches de notre organisation syndicale et qui disent pourtant la même chose que nous, tant sur la norme salariale que sur la hausse des salaires les plus bas... C'est que ça doit être vrai, non ?



bas,

La Centrale Générale

FGTB
 Centrale Générale
 Ensemble, on est plus forts


” Ce que les experts en pensent

Les personnes qui ont un bas revenu sont souvent celles qui ont le plus souffert de la crise. Ce sont aussi généralement des personnes qui exercent des professions désormais qualifiées d'essentielles. Nous avons constaté que la productivité de ces personnes est très élevée. Mais elles sont sous-payées. Il faut changer ça.

Paul de Grauwe • Économiste

Sur le plan intellectuel, cette loi (ndlr : de 1996) est une monstruosité.

Etienne de Callatay • Chief Economist d'Orcadia Asset Management

Un salaire minimum plus élevé est positif : (1) il réduit la pauvreté, (2) il contribue à la relance économique et accroît dès lors la consommation, (3) il est bon pour la productivité car il améliore le bien-être des travailleurs qui sont dès lors plus motivés et encourage les employeurs à prendre des mesures d'amélioration de la productivité et (4) il peut encourager les entreprises à augmenter la qualité des services et des produits qu'elles fournissent.

Sacha Dierickx • Ancien collaborateur scientifique du think tank Minerva, conseiller service d'études de la FGTB

Pendant 25 ans, la loi sur la compétitivité de 1996 a déterminé de combien nos salaires peuvent augmenter. Dans l'état actuel des choses, il s'agit de 0,4 % en plus de l'inflation probable des deux prochaines années. Après imposition, c'est à peine suffisant pour vous payer un dîner pour récompenser votre dur labeur.

Ive Marx • Professeur de sciences socio-économiques UAntwerp

Près de 10 % des travailleurs de l'Union européenne vivent dans la pauvreté : cela doit changer.

Nicolas Schmit • Commissaire européen

Les personnes qui ont un emploi à bas revenu méritent mieux. Joe Biden l'a compris, mais des augmentations ont également lieu dans des pays voisins comme la France et l'Allemagne. Un nouveau contrat social post-Corona ne peut pas se contenter d'une augmentation insignifiante du salaire minimum.

Sacha Dierickx • Ancien collaborateur scientifique du think tank Minerva, conseiller service d'études de la FGTB



#Balancetamarge

Nous ne désarmons pas sur les salaires !

Pas d'argent pour les salaires mais bien pour les dividendes !

Nous disposons d'informations de plus en plus précises sur la situation des entreprises du Bel20* :



Bref

- Si toutes les intentions de versement de dividendes se concrétisent, c'est plus de 6 milliards d'euros qui iront dans les poches des actionnaires cette année.
- Rappelons en passant, l'influence du dividende versé par AB Inbev (1,6 milliard d'euros de moins) et on est dans la gamme des 7,5 milliards d'euros de dividendes versés en 2019 !

Re-Bref

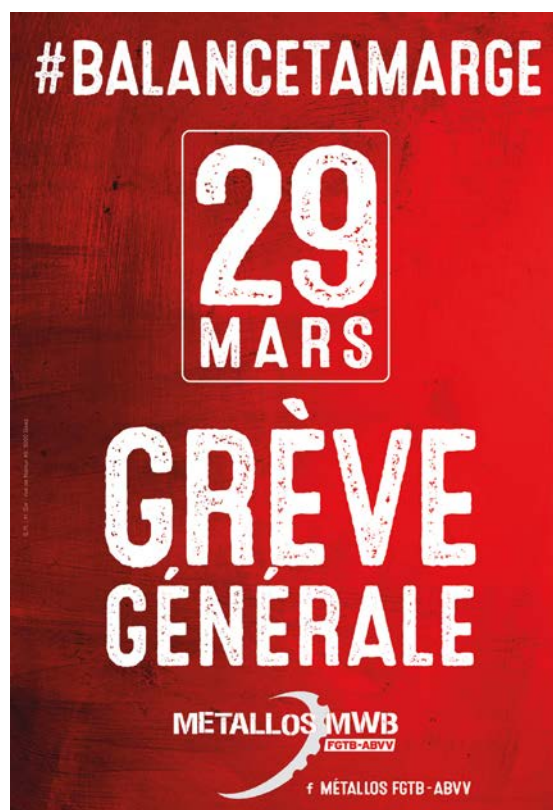
- Pour beaucoup d'entreprises, l'actionnaire est prioritaire et ne doit pas être affecté par la baisse des bénéfices.
- La rentabilité sous-jacente restant intacte, les entreprises peuvent surmonter rapidement un tel creux né d'une période de crise. Elles sont donc parfaitement capables d'absorber ces situations passagères et reviennent tout aussi rapidement à la normale.

Dans les deux cas, cela démontre que l'argumentation de la FEB sur le fait que la crise empêche l'augmentation des salaires est fallacieuse.

Cette analyse démontre, plus que jamais, la pertinence de nos revendications dans le cadre de l'AIP.

S'il y a de l'argent pour les dividendes malgré la crise sanitaire, alors il doit y avoir de l'argent pour améliorer les conditions de travail !

Notre revendication d'une marge indicative prend dès lors tout son sens et se voit renforcée dans la foulée des actions menées les 12 et 25 février, mais également ce 29 mars.



* Bel20 : les 20 sociétés belges avec le plus de capitaux en circulation boursière.

Les Métallos de SPIE

Une équipe prête à relever les défis !

Après un résultat d'élections sociales sans appel, grâce à la confiance des travailleurs de SPIE, voici la crise financière Corona qui se profile...

L'année 2020 est bien évidemment l'année de la Covid mais elle a également été une année d'élections sociales. Le résultat sans appel pour la délégation MWB-FGFB de SPIE (18-3 mandats au total) a récompensé le combat mené au quotidien par la délégation. « *Ce résultat va permettre d'avoir un rapport de force pour notre travail syndical face à la direction* », précisent les camarades de SPIE.

La défense des travailleurs est primordiale dans l'équipe syndicale FGFB-MWB de SPIE. Ils visitent régulièrement tous les chantiers de jour comme de nuit, ce qui rend l'organisation du travail syndical particulièrement difficile ; « *la présence sur le terrain est très importante, malgré les difficultés d'accès aux chantiers nous sommes toujours disponibles et à l'écoute des travailleurs.* », confirme la délégation MWB-FGFB. Suite au départ en retraite de deux anciens de SPIE, André et Jean-Marc, une nouvelle équipe motivée a été mise place, prête à relever les défis

Les travailleuses et travailleurs actifs et inactifs, tous secteurs confondus, sont confrontés à la Covid-19 depuis le 18 mars 2020 mais ils font de plus face également à la crise économique qui se profile et qui est déjà présente dans de nombreuses entreprises. SPIE n'est pas à l'abri, comme toutes les entreprises. SPIE Belgium est un groupe international actif dans différents domaines : le domaine de l'énergie, l'électricité, la mécanique, l'instrumentation, la gestion de trafic, HVAC, la maintenance en tout genre...

Pour le groupe SPIE en Belgique il y a déjà une perte d'emplois de 10 %, ce qui représente +/- 170 travailleurs sur l'ensemble du groupe. Ces pertes d'emploi sont pour l'essentiel des départs naturels. Bon nombre de travailleurs partent d'eux-mêmes pour motifs de pression croissante, d'inquiétude pour l'avenir... La délégation syndicale constate également une augmentation du nombre d'accidents à cause du stress engendré par la rentabilité financière exigée des actionnaires.

SPIE est également actif dans le secteur nucléaire et sa fin programmée en 2025 pose déjà un problème social très important et compliqué qui pourrait entraîner de trop nombreuses pertes d'emplois. La délégation estime ces pertes à 10.000 emplois directs

et indirects au niveau belge. SPIE est bien évidemment à la recherche de nouveaux chantiers en dehors du secteur nucléaire. Ce qui n'est pas évident vu le contexte économique.

La délégation pense que l'après-Corona sera très difficile. L'accord interprofessionnel 2021-22 est une illustration des combats qui nous attendent. Le patronat a le culot de venir avec une proposition d'augmentation des salaires de 0,4 % sur deux ans ! Totalement inacceptable ! Ils osent prétendre que c'est la loi et qu'il faut la respecter. Or, c'est le gouvernement Michel, avec la complicité du patronat, qui a modifié cette loi à leur sauce, leur permettant de faire des économies sur le dos des travailleurs. « *Voilà pourquoi nous ferons grève le 29 mars !* »

La délégation MWB-FGFB de SPIE est convaincue que c'est ensemble, tous secteurs confondus, avec toutes les commissions paritaires, que le combat doit être mené avec un cahier de revendications commun fort ! Cette crise n'est ni wallonne, ni bruxelloise ni flamande ou même belge, elle est mondiale pour nos représentants de chez SPIE.

Unissons-nous, travailleuses et travailleurs du monde entier ! Ensemble on est plus forts ! ■

Délégation MWB-FGFB de SPIE



Les militants de l'UBT à propos de la **concertation sur l'AIP** et de leur **combat pour donner aux travailleurs ce à quoi ils ont droit**

Les négociations relatives à un nouvel accord interprofessionnel sont encore et toujours bloquées. La principale pierre d'achoppement est bien entendu la marge salariale de 0,4 % pour les deux prochaines années. Pour la FGTB et les autres syndicats, cette aumône est inacceptable. 0,4 pour cent, c'est une gifle pour les nombreux travailleurs qui ont tenu (et tiennent encore) le pays à bout de bras pendant la crise de la Covid. Nous voulons à tout le moins une marge salariale à laquelle les secteurs et les entreprises qui se portent bien peuvent déroger dans le sens positif (une norme salariale indicative). Les employeurs se montrent cependant inflexibles. À les entendre, toutes les entreprises de notre pays sont au bord du précipice. Que ce soit clair : nous sommes bien conscients du fait que la crise du Coronavirus a entraîné la plus grande récession de notre histoire d'après-guerre. Mais ces chiffres généraux cachent de grosses différences. Certaines entreprises se portent actuellement bien voire très bien et les travailleurs

doivent aussi pouvoir en récolter les fruits. De plus, nous sommes convaincus qu'une hausse du pouvoir d'achat permettra d'accélérer la reprise.

Entre-temps, le refus des employeurs de mettre un peu d'eau dans leur vin sur la question des salaires nous empêche de conclure des accords sur d'autres thèmes de l'AIP comme la fin de carrière (RCC et emplois de fin de carrière), les salaires minimums et (indirectement) l'enveloppe bien-être, qui permet d'augmenter les allocations sociales les plus basses (pension, maladie...). Au cours des prochaines semaines, la FGTB et les autres syndicats vont dès lors accroître la pression avec, en point d'orgue, une grève de 24 heures le 29 mars.

À l'UBT, nous sommes les porte-voix de nos affiliés. Quel regard nos représentants portent-ils sur le blocage de la concertation sur l'AIP et le refus obstiné des employeurs de donner aux travailleurs ce à quoi ils ont droit ? Voici un recueil de leurs réactions.



Luc Cnockaert • Délégué Alders International Transport, UBT-FGTB

« L'attitude rigide, arrogante et inacceptable des employeurs nous donne l'impression de retourner dans les années 1900. Il est très important de nous rassembler à nouveau en tant que syndicats pour former un front fort et combatif contre l'érosion des salaires que nous observons aujourd'hui.

Dans notre secteur (transport), les travailleurs se relaient dans des systèmes de pause pénibles pour maintenir l'économie. De plus, leurs salaires sont encore et toujours inférieurs aux salaires dans le secteur du nettoyage. Une augmentation de 0,4 % est donc totalement inacceptable. On demande aussi de plus en plus de flexibilité dans de nombreux secteurs, mais on oublie de rémunérer les travailleurs correctement en contrepartie.

En tant que travailleur en fin de carrière, je regrette également que l'on charcute le RCC et les emplois de fin de carrière. Cela nuit au bien-être mental, surtout en cette période de pandémie où nous faisons des efforts considérables en raison des mesures qui nous sont imposées.

À 65 ans, j'ai moi-même presque une carrière complète dans le transport. Durant toute ma vie syndicale (plus de 25 ans), j'ai dû me battre et négocier pour que le travail reste vivable et faisable pour tout le monde.

Comme j'ai été entouré des bons camarades, cela a plutôt bien marché ces dernières années. Jusqu'à aujourd'hui... Les employeurs se cachent derrière la pandémie pour ne plus faire que des propositions écœurantes et inacceptables que l'on ne peut que repousser.

Je ne nie pas que certaines entreprises sont en difficulté, mais cela ne veut pas dire que celles qui enregistrent actuellement des bénéfices faramineux ne peuvent pas en faire plus pour soutenir les négociations salariales. C'est ainsi que nous pourrions relancer notre économie.

Les travailleurs satisfaits font des entreprises florissantes.

Enfin, je ne peux que conclure que face à l'attitude contrariante des employeurs, il ne nous reste qu'un seul moyen de leur ouvrir les yeux. C'est réactiver notre combativité syndicale et leur faire comprendre, par nos actions, qu'ils ont tort. »

”

Nous réactivons
notre combativité.



Carine Dierickx • Secrétaire régionale Anvers-Waasland, UBT-FGTB

« Tout le monde attend cette augmentation salariale, car on sent que tout le monde est au bord de la noyade. Il y a d'une part un groupe de personnes confrontées à des difficultés financières qui espèrent que quelque chose viendra pour soulager quelque peu leurs inquiétudes. Et d'autre part un groupe de travailleurs qui a cravaché et a été à peine récompensé pour tout ce travail supplémentaire. Les entrepôts débordaient, toutes les marchandises étaient disposées partout sur le sol et les travailleurs à la chaîne de production ne pouvaient plus suivre tant la charge de travail était élevée. Ces gens n'ont rien reçu : pas de prime Covid, pas de bonus... Rien, nada. Par contre, ils ont dû faire preuve de flexibilité, faire des heures supplémentaires pour pallier cette grande charge de travail. L'AIP doit donc être l'éclaircie dans une période sombre.

Nous savons que les affaires n'ont pas été bonnes pour tout le monde, nous devons rester réalistes. Mais nous devons quand même avoir quelque chose de substantiel. Allez donc expliquer dans une entreprise où ils ont travaillé très dur, presté des week-ends supplémentaires et travaillé jour et nuit que l'économie va trop mal et qu'ils ne recevront rien de plus. Ça ne passera pas.

Il y a malheureusement de grosses différences et nous devons faire avec. Car il y a des secteurs où le travail a été interrompu. Ceux-là comprennent mieux que la marge de manœuvre pour des augmentations soit restreinte. Nous avons donc face à nous un public diversifié et nous devons essayer de retirer le meilleur pour chacun d'entre eux.

Pendant la crise, les entreprises ont été aidées par les pouvoirs publics et le sont toujours. Mais qui aide les travailleurs ? Ils ont aussi dû subir les conséquences de la crise de la Covid, perdu des proches, travaillé dur ou pas du tout. Il n'existe pour le moment pas de compromis.

Je trouve donc que l'approche indicative constitue la meilleure solution. Dans les entreprises durement touchées, nous devons absolument prévoir un

minimum, car les coûts ont aussi augmenté et l'indexation ne suffit pas. Dans les entreprises qui se sont très bien portées et ont été bénéficiaires, nous devons obtenir plus. On ne peut tout de même pas accepter que 0,4 pour cent soit aussi le maximum dans ces entreprises-là. Sur un faible salaire horaire, 0,4 pour cent représente une goutte d'eau dans un très grand océan.

Je pensais que la banque nationale interviendrait avec sa réserve. Elle peut le faire lorsque c'est vraiment nécessaire. Et il me semble que c'est le cas. Cela représenterait encore 0,5 pour cent et cela ferait quand même déjà une petite différence sur la fiche de salaire.

À quel point faut-il miser sur l'AIP ? Nous devons mener des actions, c'est évident. Nous demandons beaucoup à nos affiliés, ils le ressentent dans leur portefeuille au travers de la perte de salaire en cas de grève. Après l'AIP, ce sera le tour des secteurs et là aussi, nous aurons encore un rude combat à mener. Nous demanderons à nouveau des efforts de la part de chacun. Mais il est maintenant nécessaire de mener une action, car l'AIP représente plus qu'une augmentation salariale. C'est aussi l'accord qui régit le crédit-temps, les fins de carrière, le RCC... Tout cela est remis en cause. Tous ces gens qui ont été applaudis, se sont battus et ont contribué à maintenir l'économie doivent aujourd'hui être récompensés par un bon AIP.

Nous devons rassembler nos forces et veiller à obtenir un AIP juste dans lequel toutes les parties pourront se retrouver : aussi bien les travailleurs des entreprises qui ont travaillé dur et disposent d'une marge que les travailleurs des entreprises qui ont été confrontées à de grosses difficultés, pour leur donner une lueur d'espoir. »

”

L'AIP doit être l'éclaircie dans une période sombre.

Pour l'UBT, il n'y a pas de doute : nous avons besoin d'un AIP correct qui répondra aux besoins et aux préoccupations des gens. Nos revendications— une norme salariale indicative, des mesures fortes en matière de fin de carrière, une hausse des salaires minimums — sont claires depuis longtemps. Il est temps que les employeurs s'exécutent et donnent enfin aux travailleurs ce à quoi ils ont droit !

AB InBev

Les syndicats de gauche réduits au **silence**

Dans les quatre coins du monde, AB InBev réprime violemment les travailleurs de ses usines qui souhaitent défendre leurs droits et assurer leur sécurité. La FGTB Horval dénonce une stratégie générale mise en place par le leader brassicole mondial pour réduire au silence les syndicats de gauche, qui osent lui tenir tête.

En Belgique, depuis le début de la pandémie, AB InBev a mis en péril la santé de ses travailleurs par son manque de réactivité, malgré les nombreuses interpellations de ces derniers. Un cluster de Coronavirus s'est même formé sur le site de Jupille. Il s'en est suivi une série d'actions syndicales, dont un arrêt de travail. En représailles, les travailleurs ont été victimes d'intimidation, de menaces par la direction du site qui a fait appel à des huissiers de justice.

Récemment, AB InBev a également annoncé la suppression de dizaines d'emplois sur le site de Jupille et menace de transférer la production de la Stella Artois aux Etats-Unis. Une des raisons avancées ? Les nombreuses interruptions de travail du site...

Il n'est en fait pas nouveau pour le leader brassicole mondial de délocaliser ses activités vers où l'activité syndicale est beaucoup plus faible. Une manière d'éviter les syndicats de gauche ! On retrouve le cas de figure en Amérique latine notamment, où AB InBev possède plusieurs usines. En Colombie par exemple, une usine ferme après 32 ans d'activité car l'entreprise délocalise la production au Panama.

La situation dans les pays d'Amérique latine est d'ailleurs bien plus grave que chez nous. La crise du Coronavirus a eu un impact considérable dans une région du monde où la situation est déjà initialement très instable. Les travailleurs des usines tentent donc, à juste titre, de protéger leur santé et leur emploi. Mais AB InBev se montre particulièrement brutal et mène une politique violente et répressive envers les syndicats de gauche. L'entreprise n'hésite pas à opposer les organisations syndicales et à appuyer, voire renforcer, des syndicats de type collaborationniste dans une stratégie globale pour ne pas paraître anti-syndicaliste...

La FGTB Horval décide de dénoncer le comportement autoritaire et violent d'AB InBev par cette affiche. En partenariat avec nos camarades du Honduras, de la Colombie, du Salvador et du Pérou, nous l'exposerons dans les différentes usines du groupe à travers le monde. Le combat pour des conditions de travail plus sûres et plus justes, et la préservation des droits syndicaux élémentaires continuera, partout dans le monde !



PRIME SYNDICALE HORECA
145 € À PARTIR DE 1ER AVRIL 2021

Industrie de la frite surgelée

La sécurité des travailleurs en question

Le 3 mars dernier était diffusée l'émission #Investigation sur la RTBF. Le thème : l'industrie de la frite surgelée en Belgique et ses conséquences sur les conditions de travail. Il s'avère que les riches « patatiers » essaient tant bien que mal de camoufler un environnement de travail sorti tout droit d'un roman de Zola...

Clarebout, Mydibel, Lutos, Ecofrost : ce sont les quatre mastodontes belges de la production et de la vente de produits surgelés à base de pommes de terre. La Belgique est d'ailleurs le leader mondial en la matière, avec un chiffre d'affaires total de plus de trois milliards d'euros. Mais que cachent réellement les dessous de cette industrie très lucrative qui symbolise notre pays à travers le monde ?

L'industrie de la frite ferait tout simplement partie des secteurs les plus dangereux pour les travailleurs et les plus propices aux accidents de travail. Depuis plusieurs années, les accidents se succèdent et se comptent par milliers : l'émission rapporte 2.800 accidents entre 2015 et 2019 dans toutes les usines du pays.

L'émission a particulièrement mis en lumière la situation désastreuse et inacceptable de l'usine du groupe Clarebout, leader du marché européen, à Warneton en Wallonie picarde. L'entreprise, où les accidents de travail sont fréquents, a fait l'objet de plusieurs enquêtes judiciaires. Deux travailleurs français ont même trouvé la mort, sans que Clarebout ne soit mis en cause. Et ne parlons même pas des différentes infractions en terme de protection de l'environnement.

Depuis longtemps, la FGTB Horval Wapi condamne fermement ce manque flagrant et évident de sécurité pour les travailleurs du secteur et déplore qu'aucune action ne soit menée par les autorités compétentes. La Région wallonne soutient d'ailleurs ces entreprises très activement. La Région, son administration, ses ministres, vont-ils encore attendre longtemps pour sortir du bois ? Il est intolérable que les dépenses publiques soutiennent des entreprises telles que Clarebout à Warneton, dont le siège est situé à Niewkerke en Flandre, qui ne respectent pas la sécurité de ses travailleurs, alors que ces derniers sont ceux qui ont véritablement besoin d'aide...

Fédération chocolat et biscuits

Mensonges et fausses promesses !

Après trois accords sur l'élaboration d'une classification de fonctions pour les sous-secteurs du chocolat et des biscuits, la Fédération retourne sa veste ! Cette classification fait partie de l'accord sectoriel !

Nous n'avons bien évidemment pas grand-chose à dire sur le fonctionnement interne de Fevia, mais bien sur la conclusion d'accords sectoriels ! Lorsque nous nous mettons autour de la table de négociation, nous avons un mandat clair de nos membres. Quand nous arrivons à un accord potentiel, nous soumettons le texte à notre base pour approbation avant de le signer. Devons-nous en conclure que Fevia se met autour de la table sans mandat clair ? Ou que les membres de Fevia ne respectent pas leurs accords ?

La raison décisive du refus de l'élaboration d'une classification de fonctions serait la crainte d'une augmentation du coût salarial selon les sous-secteurs. N'est-ce pas la preuve que les entreprises concernées ont toujours classé certaines fonctions dans une catégorie salariale trop faible et qu'elles paient leur personnel trop peu pour la fonction qu'il exerce. Il s'agirait donc d'une correction pour les travailleurs qui ont toujours été rémunérés trop peu ! On ne parle donc pas d'une augmentation salariale mais d'une rémunération honnête selon la fonction qu'ils exercent.

Si les employeurs peuvent décider quelle partie ils respecteront, qu'est-ce qui nous empêche de faire la même chose en tant que travailleurs ? En effet, l'accord sectoriel stipule que « *les organisations syndicales s'engagent à ne pas introduire de revendications au niveau de l'entreprise autres que l'application de la présente convention collective de travail* ».

Quelle valeur a l'accord si les employeurs choisissent à leur gré ce qu'ils respectent et pas ? ■

Télétravail

Stop ou encore ?

Notre deuxième enquête et les nouvelles règles en matière d'indemnités.

Souvenez-vous, il y a quelques mois, nous avons lancé une enquête visant à savoir comment vous viviez le télétravail. Vous avez été nombreux à nous répondre et nous vous en remercions ! Cela nous a permis de tirer des conclusions importantes, qui seront probablement déterminantes pour le visage que prendra demain le télétravail. Sur le plan syndical, nous sommes en effet de plus en plus interpellés au sein des entreprises afin de négocier la mise en œuvre ou l'élargissement du télétravail structurel à l'avenir. Vous trouverez toute l'analyse de ces résultats sur notre site web.

Entre-temps, le télétravail se prolonge. Certains ont derrière eux près d'une année complète de travail à domicile. Voilà pourquoi nous venons de **lancer dans la foulée une seconde enquête qui cible d'autres aspects**. Notre objectif est de déterminer si entre-temps, la perception et la situation des travailleurs ont changé. Votre avis compte. Complétez donc aussi cette nouvelle enquête et faites-nous part de votre point de vue. Vous trouverez toutes les informations sur www.setca.org

Depuis janvier, il existe du reste une CCT temporaire (la CCT 149) concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du Coronavirus afin d'encadrer juridiquement cette situation inédite. Pour le SETCa, cette CCT doit mener à des discussions pour conclure des CCT temporaires dans toutes les entreprises du pays qui sont concernées par le télétravail ou dans lesquelles il n'existait pas auparavant de télétravail structurel ou occasionnel.

Beaucoup de travailleurs se posent des questions quant à l'impact fiscal et financier du télétravail. *Ai-je droit à une indemnité ? Mon employeur doit-il me rembourser le matériel que j'ai été contraint d'acheter ?* **Depuis le 1^{er} mars, de nouvelles règles existent en matière d'octroi d'indemnités pour les frais qui peuvent être accordés aux télétravailleurs.** Vous voulez en savoir plus ? Vous trouverez toutes les infos sur notre site.

Le télétravail fait désormais partie intégrante de nos vies et constituera, c'est certain, un défi pour l'avenir. Mais comment les travailleurs vivent-ils cette situation ? Nous donnons la parole à quelques participants à la première enquête.

” Avant la crise de la Covid-19, je travaillais déjà de temps en temps de la maison. En soi, c'est agréable, car vous gagnez du temps parce que vous ne vous déplacez pas et que vous pouvez profiter d'une pause pour faire quelques tâches ménagères. Toutefois, cela me pèse de travailler de chez moi tout le temps. Le contact avec les collègues me manque et ce n'est pas toujours la façon de travailler la plus efficace avec les enfants à la maison. L'idéal serait de travailler un ou deux jours par semaine à domicile et le reste au bureau. Cela me semble un bel équilibre.

” Chez moi, au travail, le télétravail n'existait pas avant la crise. Cela a donc été une fameuse adaptation ! Entre-temps, je m'y suis habitué. Les premiers mois n'ont pas été évidents, je n'avais pas le bon matériel pour travailler confortablement. Ensuite, j'ai acheté du matériel moi-même, comme un deuxième écran et une meilleure chaise. Heureusement, je peux travailler dans un espace séparé. Pour le moment, nous n'avons pas reçu d'indemnité pour le matériel acheté... Nous recevons toutefois un remboursement de 20 € par mois parce que nous utilisons notre connexion internet personnelle. La situation étant inédite, je trouve que cela va comme ça, mais pour l'avenir, j'aimerais que des dispositions plus claires soient prises en matière de télétravail.

” Le télétravail a des avantages clairs... comme des inconvénients. Je gagne du temps parce que je ne dois pas faire la navette, mais je passe ce temps à travailler davantage. Cela fait donc en fait peu de différence pour moi. Je suis évidemment content de pouvoir faire du télétravail et donc de garder mon salaire, mais j'espère que la situation ne durera pas. Je préfère tout de même séparer plus nettement vie privée et professionnelle. Actuellement, tout s'entremêle et vous ne déconnectez dès lors jamais vraiment. Au propre comme au figuré. Bien que je doive reconnaître que c'est parfois aussi facile de déterminer soi-même son horaire. Ainsi, je vais par exemple chercher les enfants à l'école, puis je travaille encore un peu.



LA LIBERTÉ EST AUSSI AU BOUT DE LA SERINGUE



SETCa
FGTB



Cela fait presque un an le Coronavirus a fait irruption dans nos vies, bouleversant tout sur son passage : nos habitudes, notre mode de vie, notre rapport au monde, nos contacts sociaux, nos conditions de travail...

Une année marquée pour certains par la perte d'un être cher, la souffrance, le combat contre la maladie. Une année de sacrifices, où nos libertés ont été mises à rude épreuve. Face à cet ennemi invisible, chacun a dû faire de nombreux efforts.

Durant cette période noire, les travailleurs ont tout donné, continuant à faire tourner l'économie de ce pays, malgré les risques pour la santé et les conditions de travail difficiles. Certains secteurs dits 'essentiels' comme le commerce, les soins de santé, les maisons de repos, l'enseignement, ... vivent une situation chaotique et épuisante depuis des mois. Dans d'autres secteurs qui ont été contraints de cesser leurs activités suite au (re) confinement et aux décisions du gouvernement, c'est le risque de faillite ou de restructuration qui plane. Pour de nombreux autres travailleurs, c'est ce télétravail infini, le manque de normalité, de contacts et d'humanité qui pèsent un peu plus chaque jour.

Pour que ce retour à la vie normale puisse enfin de voir le jour, il est impératif de continuer à respecter les gestes barrière :

- ▶ Porter un masque, pour se protéger soi-même et pour protéger les autres
- ▶ Respecter la distanciation physique de 1,5 m
- ▶ Se laver régulièrement les mains
- ▶ Limiter ses contacts

C'est en continuant à unir nos forces que nous parviendrons à combattre ce virus. Plus que jamais, la solidarité entre tous est et sera essentielle. La campagne de vaccination suit à présent son cours et joue un rôle primordial. Se faire vacciner est un choix libre et volontaire. Mais il est important de prendre conscience que plus le nombre de personnes vaccinées augmentera, plus vite nous pourrons espérer revenir à la vie d'avant. Même s'il est certain que celle-ci ne sera plus jamais tout à fait pareille.

**Ensemble, luttons contre le Coronavirus.
La liberté est aussi au bout de la seringue.**

Vous vous posez des questions sur la vaccination ?

Vous voulez en savoir plus ?

Rendez-vous sur <https://www.info-coronavirus.be/fr/vaccination/>

www.setca.org

Agenda

CHARLEROI

DÉMÉNAGEMENT DES BUREAUX RUE DU GRAND CENTRAL 91 À 6000 CHARLEROI

Centrale du Transport – UBT Hainaut - Brabant Wallon

À partir du 5 avril, les bureaux de Charleroi déménagent à la rue du Grand Central 91/05 à 6000 Charleroi.

Les numéros de téléphone sont :

- pour le secrétariat/service cotisations et primes 071/231 306 – 307
- pour le secteur bus et cars 071/231 308

Métallurgistes FGTB Hainaut-Namur

Le siège social de la Fédération des Métallurgistes FGTB du Hainaut-Namur basé à Charleroi (boulevard Devreux 36-38) déménage ce 30 mars.

Voici les nouvelles coordonnées :
rue du Grand Central 91 boîte 03 (8^e étage)
6000 Charleroi
Tél. 071/23 12 00

Nous vous informons également que les bureaux restent inaccessibles en raison des conditions sanitaires mais nous restons à votre entière disposition par téléphone à partir du 2 avril et/ou par mail à l'adresse suivante :
acocciolo@mwb-fgtb.be

LIÈGE

Construction - Paiement des cartes intempéries

Le paiement des cartes intempéries couvrant la période du 1/1/2020 au 31/12/2020 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 26 avril 2021.

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

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 à la permanence de votre choix, où un coursier se chargera du ramassage des formulaires timbres intempéries.

LOCAUX FGTB :

- ANS rue Walter Jamar 357
- AYWAILLE rue L. Libert 22
- CHÉNÉE rue Neuve 18-24
- FLÉMALLE Grand Route 122
- FLÉRON Av. des Martrys 86
- HANNUT rue Z. 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
- SERAING rue Paul Janson 41
- VISÉ rue des Récollets 63
- WAREMME rue Baloir 5



Parce qu'ensemble on est plus fort-e-s et plus visibles, les membres du Bureau des Femmes de la FGTB Liège-Huy-Waremme et la plateforme Collectives ont décidé de cibler 3 axes de revendications communes pour plus d'égalité. Vous pouvez vous y associer par le biais d'une pétition qui s'adresse aux différents niveaux de pouvoirs selon leurs compétences respectives.

- Visibiliser la présence des femmes dans l'espace public par la toponymie (nom des rues, places, stations de tram).
- Lutter contre toute forme de violence et d'agression fondée sur le genre contre les femmes par une protection institutionnelle et juridique.
- Réduire les inégalités économiques par le combat contre l'écart salarial et la suppression du statut cohabitant.e.

En 2021, les femmes gagnent toujours 23,1 % de moins que les hommes.

Rejoignez-nous ! Signez ! Et partagez !

➔ <https://bit.ly/31cqzW>



LE TÉLÉTRAVAIL DE LONGUE DURÉE A DES CONSÉQUENCES...



Crise sanitaire oblige, le télétravail a été rendu obligatoire là où possible. Cela fait maintenant plus d'un an qu'une partie de la population travaille depuis la maison : bénédiction pour certains, enfer pour d'autres et en particulier pour... les femmes !

En effet, de nombreuses femmes ont continué à assumer parallèlement à la maison une part importante des tâches ménagères ; certaines d'entre elles (cerise sur le gâteau) avec les enfants « dans les pattes ».

Selon une étude menée par des chercheurs de l'Université Saint-Louis, l'UCLouvain et le CESEP, 30 % des femmes de l'échantillon indiquent qu'elles ont eu des difficultés à combiner leur emploi et les charges familiales pendant le confinement, contre 18 % des hommes. Résultat donc du télétravail : plus de travail, de stress et de fatigue pour les femmes.

La FGTB plaide pour une répartition égalitaire des tâches domestiques et des soins aux enfants et aux personnes dépendantes. Comment ? Tout d'abord en mettant un terme aux stéréotypes de genre dès le plus jeune âge, mais aussi en menant une politique qui va dans ce sens.

Source de l'étude :

https://www.rtfb.be/info/societe/detail_coronavirus-le-teletravail-bonne-ou-mauvaise-nouvelle-pour-les-femmes?id=10539602

Syndicats MAGAZINE

Rédaction :

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

Aurélie 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 :

Annelies Huylebroeck
Kayleigh Lemmens
Vinnie Maes
Stéphanie Lejeune
Dénis Selimovski
Sarah Baele
Céline Boogaerts
Alissa De Ceuninck
Arnaud Dupuis
Mada Minciuna
Karen de Pooter
Antonina Fuca
Candice Douret

Photos :

iStock

Mise en page :

ramdam.be



CEPAG
MOUVEMENT
d'éducation populaire
cepag.be

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

ACTION TEMPORAIRE

20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR:

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

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

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

DÉCOUVREZ ÉGALEMENT NOS DIFFÉRENTS AVANTAGES ET RÉDUCTIONS.

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

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

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

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

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY