

FGTB

L'incertitude nuit à la santé



Trop de Belges vivent sur la corde raide. Une dépense imprévue, une augmentation soudaine des factures d'énergie, une voiture qui tombe en panne... Une seule difficulté peut les faire basculer dans la précarité. Une incertitude au quotidien.

15-20

Campagne

Chope tes allocs !

Norme salariale


Dans la rue pour
une loi plus juste


Index

Comment ça marche ?

Sommaire

Syndicats MAGAZINE

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB

Actualités

Action	4
Solidarité avec les sinistrés	5
La loi sur la marge salariale doit changer	6-7
Dans la rue pour une loi plus juste	8-9
Jean Oulatar	10-11
Chope tes allocs !	12-13
Se revoir et (enfin) échanger !	14



15-20

Dossier : L'incertitude nuit à la santé

Une seule difficulté peut faire basculer dans la précarité	15-20
--	-------

Votre centrale

Centrale Générale	21-23
MWB	24-25
UBT	26-27
Horval	28-29
SETCa	30-32
Question/Réponse : L'index, comment ça marche ?	33

Régions

Agenda des régions	34
--------------------------	----

La FGTB en ligne

www.fgtb.be



Inscrivez-vous
à notre newsletter
www.fgtb.be




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



Syndicats Magazine
en ligne
www.syndicatsmagazine.be

Votre magazine en ligne, c'est parti !

Depuis le 24 septembre, votre magazine Syndicats dispose de son site internet. Sa formule « papier » ne paraîtra plus qu'une fois tous les deux mois. Surfez sur  www.syndicatsmagazine.be pour découvrir régulièrement des reportages, interviews, opinions et toutes les infos qui vous concernent ! Vous pouvez également, via ce site, modifier vos préférences d'abonnement.



Édito

15.000 colères, une seule voix

Nous étions 15.000 dans les rues de Bruxelles pour réclamer la révision de la loi sur la norme salariale. 15.000 à scander notre indignation face à une loi injuste, qui nuit à la liberté de négociation. Une liberté qui est pourtant au cœur du mouvement syndical. La juste négociation des conditions de salaire doit revenir entre les mains du monde du travail, et ne peut être limitée par une norme impérative restrictive et inadaptée aux réalités actuelles.

Travailleurs pauvres, ou presque

En Belgique, nombre de travailleurs et travailleuses ne gagnent pas assez d'argent pour mener une vie digne, et pour couvrir tous les besoins de leur famille. Pour eux, aucun filet de protection face aux aléas de la vie. 4,2 % des travailleurs actifs étaient dans cette situation en 2020 (source Statbel). Ce chiffre augmente considérablement en cas de travail à temps partiel, statut précaire, ou encore dans les familles monoparentales avec enfants dépendants (jusqu'à 29 %).

La Confédération européenne des syndicats (CES) vient par ailleurs de publier le constat suivant : 8,4 % de ces « travailleurs pauvres », dans notre pays, ne peuvent plus aujourd'hui, se permettre d'allumer le chauffage. La flambée des prix de l'énergie vient en effet grever le budget déjà court de ces ménages, en ce début d'automne.

Toutes situations confondues, 14,1 % de la population belge connaissait, en 2020, un risque de pauvreté lié au revenu net, avec d'importantes disparités régionales. Le critère appliqué pour mesurer ce risque de pauvreté est le seuil de 60 % du revenu net médian. Concrètement, cela signifie que 14,1 % de la population belge vit dans un ménage ne disposant pas d'un revenu de 1.284 € net par mois pour un isolé, ou 2.696 € net par mois pour un ménage composé de deux adultes et deux enfants (Statbel).

Plus de 2 millions de Belges vivent avec le risque permanent de basculer dans la précarité, ou l'exclusion sociale. Une insupportable incertitude. Le sociologue anversois Geert Schuermans est allé à la rencontre de ce public. Vous en lirez plus dans ces pages.

L'indécence de la norme

Au vu de ces chiffres, l'indécence d'une norme salariale maximale et impérative apparaît d'autant plus flagrante. En face : les bénéfices plantureux de nombreuses entreprises, et les milliards accordés aux actionnaires, au beau milieu d'une crise sanitaire et économique sans précédent. Pour eux, pas de norme, pas de camisole de force.

La loi sur la norme salariale doit changer, et refléter la situation socio-économique actuelle. L'ensemble des travailleurs et travailleuses doit pouvoir mener une vie digne. Sans cumuler deux petits boulots, ou se priver de chauffage ou de soins de santé. C'est pour cela que nous étions dans la rue le 24 septembre, et que nous y serons encore, dans l'avenir, si nous n'obtenons pas gain de cause. Nous l'avons dit : il n'y aura plus d'AIP, ni de paix sociale, sans un vrai changement, dans l'intérêt du monde du travail.



Thierry Bodson
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOTRE SYNDICAT EN ACTION



Le 21 septembre s'ouvrait le procès en appel de nos 17 camarades condamné-e-s pour « entrave méchante à la circulation » lors d'une grève en 2015. Plus de 300 militant-e-s étaient présent-e-s à Liège pour montrer leur solidarité ! Car cette affaire dépasse le sort des personnes poursuivies. Elle nous concerne toutes et tous. Elle touche à nos libertés fondamentales et nuit à la démocratie.

STOP à la criminalisation de l'action sociale !



” La FGTB Liège-Huy-Waremme a démontré que la solidarité n’était pas qu’un slogan imprimé sur un t-shirt.

Inondations

Solidarité avec les sinistrés

Cet été, des intempéries sans précédent se sont abattues sur la province de Liège. Une fois les eaux retirées, après un déluge interminable, ne subsistent que les chiffres. Témoignages désespérants des conséquences désastreuses de ces inondations pour la population. Plus de 30.000 personnes sinistrées, plus de 15.000 logements endommagés, voire totalement détruits. Trop nombreuses sont les personnes qui ont absolument tout perdu.

Les images, relayées en masse par les médias, ont exposé l’ampleur du sinistre. Quartiers ensevelis, voitures flottantes et gens réfugiés sur le toit de leur habitation... Tel fut le spectacle navrant diffusé en boucle sur nos écrans. Réalité... surréaliste.



Un service spécifique d’aide aux victimes

Les bâtiments de la FGTB Liège-Huy-Waremme ont été épargnés par les eaux. En plus du bâtiment central de la place St-Paul, la Régionale compte 14 bureaux répartis en région liégeoise. Dont des bureaux à Aywaille et Chênée, communes particulièrement touchées par les inondations.

Le travail a dès lors pu se poursuivre, avec une orientation particulière au regard de la situation.

Un service spécifique d’aide aux victimes a immédiatement été mis en place. Les premières questions traitaient logiquement des absences au travail et du chômage temporaire. Ce service existe encore aujourd’hui et perdurera au moins jusqu’à la fin de l’année. Il a vocation à aider les sinistrés dans toutes leurs démarches administratives. Qu’il s’agisse du chômage, de contact avec les administrations, ou d’un relais auprès des assurances.

À l’urgence des lendemains se succèdent chaque jour de nouveaux problèmes auxquels les personnes touchées doivent faire face. Dans ce contexte perpétuellement mouvant, la FGTB Liège-Huy-Waremme entend se montrer présente envers chacune et chacun de ses affiliés.

La Régionale s’est également impliquée sur le terrain. Dans les jours qui ont suivi les inondations, ses véhicules sonorisés ont été utilisés pour parcourir les rues dévastées et donner des informations précieuses aux personnes occupées à sauver ce qui pouvait encore l’être.

La solidarité n’est pas qu’un slogan imprimé sur un t-shirt. La FGTB Liège-Huy-Waremme a œuvré et continuera d’œuvrer en faveur de toutes et tous. ■

Une carte blanche de la FGTB Liège-Huy-Waremme



LA LOI SUR LA MARQUE ÉCRASE NOS

Pourquoi doit-elle

1 ELLE EST INADAPTÉE À LA RÉALITÉ SOCIO-ÉCONOMIQUE

- De nombreux secteurs se sont redressés, voire ont réalisé d'énormes bénéfices. D'ici la fin de l'année, l'économie retrouvera globalement le niveau de production d'avant la crise du Coronavirus et les entrepreneurs prévoient une augmentation de l'emploi en 2021 (source : ERMG). La Banque nationale table sur une croissance de 5,5 % pour 2021.
- En 2020, les bénéfices de certaines entreprises ont atteint plus d'un milliard d'euros. Certaines ont même distribué d'énormes dividendes, tout en pratiquant la modération sur les salaires. 0,4 % d'augmentation maximale pour tous les salaires, ce n'est donc pas sérieux.

2 ELLE CONTRIBUE À LA RÉPARTITION INÉGALE DE LA CROISSANCE

- **La part des salaires dans la valeur ajoutée est en baisse depuis longtemps.** Elle était de 62,2 % en 2000 et de seulement 59 % en 2018. Il s'agit de 15,5 milliards de moins attribués aux salaires (source : Commission européenne).
- Entre 1996 et 2017, les salaires et les cotisations sociales dans notre pays ont augmenté de **98 %**, les bénéfices bruts des entreprises de **151 %** et les dividendes de **216 % : un déséquilibre que la loi perpétue.**

3 LA COMPARAISON AVEC LES PAYS VOISINS N'EST PAS OBJECTIVE

La loi est censée garantir que les salaires belges n'évoluent pas plus vite que dans les pays voisins afin de protéger la compétitivité de nos entreprises... mais la comparaison est erronée :

- **la productivité d'un travailleur belge est supérieure** de 11 % à celle d'un travailleur français, de 13 % à celle d'un travailleur néerlandais et de 18 % à celle d'un travailleur allemand (source : OCDE). Si l'on tient compte de cette productivité, le prix du travail n'est pas plus élevé en Belgique. Mais cette donnée est absente du calcul ;
- **les coûts salariaux horaires belges ont progressé moins vite**, de 4 %, que dans les trois pays voisins, si l'on prend en compte toutes les réductions de cotisations patronales et subventions salariales (source : CCE, rapport technique 2021). Mais ces aides aux entreprises ne sont pas comptabilisées non plus !

4 LES INTERLOCUTEURS SOCIAUX N'ONT PAS BESOIN DE NORME IMPÉRATIVE

- Quand la norme était indicative, les interlocuteurs sociaux ont toujours négocié de manière responsable tant au niveau interprofessionnel que sectoriel. C'était initialement l'esprit de la loi de 1996.
- Fin 2018, l'augmentation des coûts salariaux effectifs se situait à 54 % depuis 1996, soit bien en-deçà de l'augmentation permise par les AIP et les prévisions d'inflation (61 %). **Il était donc contre-productif de rendre cette norme obligatoire.**

MARGE SALARIALE SALAIRES

Le changer ?

5 ELLE RESTERA UNE CAMISOLE DE FORCE POUR LES SALAIRES

- De nombreux facteurs correctifs et une « marge de sécurité » interviennent dans le calcul et tirent artificiellement la marge disponible vers le bas.
- À cause du caractère impératif de la norme, **les secteurs ne peuvent plus négocier**, en fonction de leur réalité économique, une augmentation salariale qui déroge à la norme interprofessionnelle.
- Conséquences : **les marges, hors indexation, seront systématiquement inférieures aux augmentations de la productivité.**

6 ELLE A DES EFFETS PERVERS

- **Le pouvoir d'achat des Belges est touché**, ce qui ampute la consommation intérieure et rendra une reprise économique (notamment) plus difficile.
- **La formation des salaires devient de moins en moins solidaire.** Les salaires les plus bas sont les plus touchés, en raison de la faible marge interprofessionnelle.
- D'autres formes de rémunération sont souvent octroyées pour pallier l'interdiction de dépasser la norme (voitures de société, chèques-repas, etc.). **Ces formes de salaire indirect ne sont pratiquement pas soumises à l'impôt et ne contribuent pas à financer notre sécurité sociale.**
- Les interlocuteurs sociaux se retrouvent systématiquement coincés dans un modèle conflictuel. Les gouvernements seront, à leur tour, toujours confrontés à ce conflit. **Ce qui cause un problème politique récurrent.**

QUE DEMANDE LA FGTTB ?

Une réforme de la loi qui permette :

- davantage de **liberté de négociation des partenaires sociaux** aux niveaux interprofessionnel et sectoriel ;
- une **marge indicative** (donc pas obligatoire) en termes de progression des salaires ;
- une **prise en compte de toutes les réductions de cotisations octroyées** aux employeurs (y compris celles provenant du tax shift) et les subventions salariales pour faire la comparaison avec les autres pays ;
- la garantie que **l'augmentation du salaire minimum n'aura pas d'impact sur la marge disponible** pour les autres salaires dans le cadre d'un AIP ;
- que les **salaires ne soient plus l'unique point de fixation** mais que des efforts soient également demandés aux employeurs en termes de formation et de Recherche et Développement.

MOBILISONS-NOUS !



Dans la rue, pour une loi plus

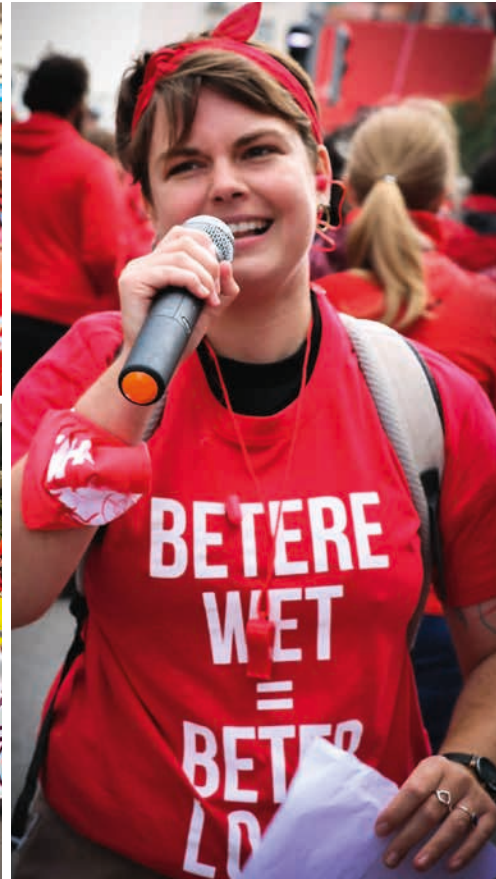
La FGTB était dans la rue, à Bruxelles, ce vendredi 24 septembre. 15.000 manifestant-e-s ont arpenté les rues de la capitale, pour réclamer la révision de la loi sur la norme salariale.

Une loi qui écrase les salaires des travailleuses et travailleurs. Une loi qui n'est pas équitable, puisqu'elle n'a aucun impact sur la rémunération des actionnaires. Une loi qui n'agit pas dans l'intérêt du monde du travail.

Pour une loi plus juste, la FGTB a décidé de mener campagne.



juste !



Jean Oulatar

Le soleil, il est international

L'Institut de coopération syndicale internationale de la FGTB (IFSI) a entamé en 2019 le projet « Syndicalisme(s) : histoires africaines »* sur l'histoire syndicale du continent. Au programme, une exposition photo de Johanna de Tessières accompagnée de témoignages sonores de leaders syndicaux. Covid oblige, le projet a été mis en pause. Aujourd'hui, il est prêt à conquérir le public syndical. À l'occasion de son inauguration, nous avons interviewé Jean Oulatar, un des pionniers du PANAF, projet de coopération syndicale internationale appuyé par la FGTB. Rencontre.

Jean Oulatar, une bibliothèque vivante

Avant de rencontrer Jean Oulatar, nous savions qu'il était une « bibliothèque vivante ». « *Quand un vieux meurt, c'est toute une bibliothèque qui disparaît* » dit le dicton africain. Ici, l'adage s'applique parfaitement. L'interview se déroule au domicile de Jean Oulatar. En traversant le salon, l'on découvre des dizaines d'objets ramenés d'Afrique : des masques, des sculptures, des peaux d'animaux... On s'y croirait. Nous nous installons à la table de jardin.

Jean Oulatar est âgé, il a presque 80 ans et les cheveux grisonnants. Pendant qu'il nous sert le café, il nous demande si sa femme peut assister à l'interview : « *C'était une grande syndicaliste* », dit-il fièrement. La dame est en chaise roulante. Il l'aide à s'installer avec toute la tendresse et la complicité qui caractérisent un vieux couple. Mais, au fond, qui est donc Jean Oulatar ?

s'occuper du PANAF, un programme d'éducation et de formation pour les travailleurs et travailleuses membres d'organisations syndicales africaines. Le PANAF est appuyé par la FGTB, par deux organisations suédoises et par la CUT Brésil. « *Depuis 2019 je ne suis plus dans le programme. Mon programme actuel consiste à m'occuper de ma femme et de ma famille* » nous dit-il en lançant un sourire discret vers elle.

Le PANAF a été lancé en 1988 sous le nom de « projet de Nairobi ». Il a été implanté dans plus de 20 pays africains. « *Les objectifs principaux de ce programme ? L'unité, l'éducation et la formation. Sans unité il n'y a pas de solidarité. À travers la formation, nous voulions faire des mouvements syndicaux des organisations syndicales fortes.* » Ce programme est toujours actif aujourd'hui, 30 ans plus tard.

Cercles d'études

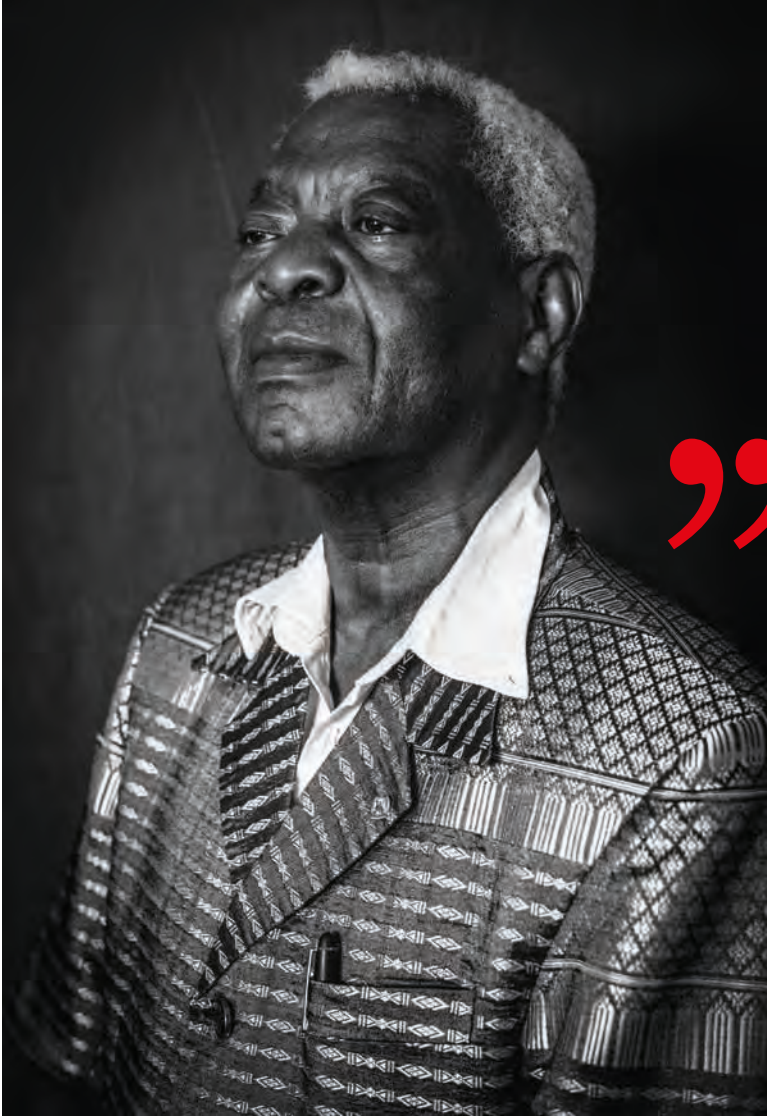
Sa particularité ? La méthode utilisée : les cercles d'études. En quoi cela consiste ? Il s'agit de rencontres sur le lieu de travail entre une dizaine — maximum douze — de travailleurs et travailleuses. L'on y discute des différents problèmes et l'on y réfléchit ensemble à des solutions. Au centre, une personne anime et donne la parole de manière démocratique ; elle n'a pas de rôle prédominant. « *Comme Jésus Christ et les 12 apôtres* » plaisante Jean Oulatar. « *Cette méthode est inspirée de la culture africaine. La méthode d'éducation traditionnelle dans les villages consistait à réunir les enfants et les jeunes adultes ; les plus âgés transmettaient leur savoir et connaissances aux plus jeunes. Mais aussi de l'« arbre à palabre » : l'instrument démocratique de partage de la parole pour résoudre un problème du village.* »

” À travers la formation, nous voulions faire des mouvements syndicaux des organisations syndicales fortes.

Éducation et formation syndicales

Originaire du Tchad, il a débuté son parcours syndical en 1976 à la Confédération internationale des syndicats libres. En 2004, la CISL et la CMT (Confédération mondiale du travail) ont fusionné pour devenir la CSI (Confédération syndicale internationale). Il y a travaillé jusqu'en 2010. Parallèlement, à partir de 1989, il a commencé à

* Exposition photo de Johanna de Tessières. Textes : Elikia M'bokolo, Julien Truddaïu, Laurent Atsou.



” Avec la FGTB, nous partageons les mêmes valeurs : nous souhaitons construire un monde meilleur ici et maintenant.

➔ Infos sur l'exposition photo « Syndicalisme(s) : histoires africaines » dans l'**agenda**

L'histoire du passeur

Les cercles d'études réunissent des personnes de responsabilités, âges et postes différents. Et c'est notamment ça qui fait la richesse des échanges. Pour illustrer ces propos, Jean Oulatar nous raconte l'histoire du passeur, qu'il utilisait d'ailleurs souvent lors des cercles d'études pour en expliquer l'utilité. « *Un professeur d'université n'avait plus de place chez lui pour ses livres. Donc il a voulu construire une bibliothèque ailleurs. Il a trouvé une place de l'autre côté du fleuve, mais il fallait transporter les ouvrages. Il a alors trouvé un petit pêcheur pour l'aider. Pendant le transport, le professeur lui demande s'il sait lire et écrire. Le petit passeur dit 'non'. Le professeur lui répond : 'Toi tu es un homme perdu'. Un jour pendant la traversée, il y a un grand vent et la pirogue est renversée. Le petit passeur demande au professeur 'Et toi, est-ce que tu sais nager ?'. 'Non'. 'Alors tu es un homme perdu'. La morale de l'histoire : individuellement, aucun savoir n'est supérieur à un autre, mais ensemble, nous pouvons créer ce savoir « supérieur ».*

Autre avantage : les cercles d'études sont très peu coûteux. « *On a formé plus de 2 millions de gens avec 10 dollars par formation* », nous explique Jean Oulatar.

Révéler des syndicalistes

Le succès des cercles d'études peut se démontrer à travers plusieurs exemples. Ils ont permis non seulement de changer des réalités compliquées sur les lieux de travail, mais également de révéler de grandes personnalités syndicales et politiques. Jean Oulatar nous donne l'exemple d'une ferme de crocodiles

au Bénin. Le cercle d'études a permis l'amélioration des relations avec la direction, une augmentation de la productivité et plus de reconnaissance du personnel, à travers notamment l'augmentation de leurs salaires. Autre exemple : Rabiadou Serah Diallo — une des coordinatrices du programme en Guinée des cercles d'études — est devenue la numéro un du conseil national de transition, avant de devenir présidente du Comité économique et social. « *Même Lula, le précédent président du Brésil, a participé aux cercles d'études chez les métallos. C'est un camarade parti de la base* » nous raconte Jean Oulatar fièrement. Enfin, les membres ont contribué à la lutte contre le Sida et Ébola en Guinée, en Sierra Léone et au Libéria.

« *Et pourquoi est-il important d'avoir la FGTB à bord dans ce programme ?* », l'interroge-t-on. « *Parce que nous partageons les mêmes valeurs : nous souhaitons construire un monde meilleur ici et maintenant.* »

Le temps passe et l'interview touche tout doucement à sa fin. Dernière question : quelle place dans le futur pour les organisations syndicales africaines dans le mouvement panafricain ? Jean Oulatar regarde le ciel, comme s'il regardait vers l'avenir. « *Un arbre qui n'a pas de racines ne peut pas pousser. Les êtres humains sont devenus individualistes. Il faut revenir conjuguer nos racines pour que le soleil nous éclaire. Le soleil il est international, il est universel. Mais l'arbre qui n'a pas de racines ne peut pas se servir du soleil pour pousser. L'avenir africain en dépend. La solidarité internationale est là mais il faut savoir comment y accéder.* » Et comme tout bon syndicaliste il termine par la phrase culte « *La lutte continue !* » accompagnée d'un sourire prometteur et... rassurant. ■

Chope tes allocs !

Commençons par un chiffre. Depuis janvier 2015, 53.000 personnes ont été exclues des allocations d'insertion — dont 2/3 de femmes — et environ 10.000 chaque année n'ont pas été admises. Soit plus de 100.000 personnes au total. Que s'est-il passé ? Le système des allocations d'insertion a subi au fil des ans de nombreuses attaques de la part des gouvernements successifs. À travers les modifications répétées, c'est une grande partie de la jeunesse qui a été poussée vers la précarité.

Des recours en justice

Une lueur d'espoir vient cependant faire irruption dans ce tableau morose. En effet, la FGTB a accompagné un nombre important de jeunes dans des recours en justice qui ont récemment porté leurs fruits. C'est dans ce contexte que les Jeunes FGTB lancent leur campagne « Chope tes allocs » qui vise à poursuivre cet accompagnement et à interpeller le monde politique sur la situation de ces quelque 100.000 personnes injustement exclues ou non-admises au droit à ces allocations.

Rétroacte : qu'est-ce que l'allocation d'insertion ?

Pour bénéficier d'allocations d'insertion, les jeunes demandeurs et demandeuses d'emploi doivent d'abord passer par le stage d'insertion professionnelle : une période de recherche d'emploi d'un an après leurs études. Durant cette période, les jeunes ne percevront pas de revenu de la part de l'ONEM. Le Forem (en Wallonie) ou Actiris (à Bruxelles) contrôlera leur recherche d'emploi à deux reprises. Au terme de ce stage d'insertion, si les deux évaluations ont été positives, le ou la jeune pourra commencer à percevoir des allocations d'insertion : un montant forfaitaire, à peine supérieur au revenu d'intégration sociale. Cependant, certaines conditions limitent ce droit.

Limitées à l'âge de 25 ans

Anciennement, le jeune devait faire sa demande d'allocation d'insertion avant l'âge de 30 ans. En 2014, le Gouvernement Michel a diminué cette limite d'âge à 25 ans. Dans les faits, si la personne a plus de 25 ans à la fin de son stage d'insertion, elle ne pourra pas recevoir d'allocations d'insertion. Cela signifie qu'il faudrait nécessairement avoir terminé ses études avant 24 ans pour pouvoir ouvrir son droit aux allocations d'insertion : plus de place ni pour l'erreur, ni pour les études de longue durée.

Limitées à 3 ans

De la même manière, il fut un temps où les allocations d'insertion étaient illimitées dans le temps. Mais depuis le 1^{er} janvier 2012, ces allocations sont limitées à 3 ans, sans condition d'âge pour les cohabitant-e-s et à partir de 30 ans pour les personnes isolées et celles ayant « charge de famille » (le couperet tombant donc pour elles à l'âge de 33 ans). Passé ce délai, l'ONEM exclut tout simplement les personnes concernées, les laissant sans aucune source de revenus du jour au lendemain.

Des mesures injustes

Au fil du temps, les modifications incessantes des conditions d'accès aux allocations d'insertion ont fini par rendre ces dernières presque inaccessibles. Les allocataires d'insertion étaient 100.307 en 2013. Sept ans plus tard, on n'en comptait plus que 30.025, soit une chute du nombre de personnes indemnisées de 70 % ! Aujourd'hui, de nombreux jeunes, dont beaucoup de femmes, se retrouvent privé-e-s d'allocations d'insertion. L'objectif officiel de ces modifications était, soi-disant, d'accélérer l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi. Ce, afin d'atteindre un équilibre budgétaire et de diminuer le déficit des pouvoirs publics.

Mais dans les faits, les jeunes se voient simplement encore plus précarisés. Celles et ceux qui effectuent des études de longue durée sont pénalisé-e-s. Comment d'ailleurs chercher de l'emploi sans ressource financière permettant d'assumer le coût des impressions de documents, des déplacements, des tenues, etc. ? Les jeunes se retrouvent contraints d'accepter des jobs mal payés, ubérisés ou sous-qualifiés, aux statuts précaires : une main d'œuvre bon marché et corvéable à merci pour le patronat. C'est la vieille équation de la droite : précariser l'assurance chômage et les sans-emploi pour précariser les conditions de travail et de salaire de toutes et tous.





CHOPE TES ALLOCS

SANS EMPLOI MAIS PAS SANS DROITS !



Priver les jeunes d'allocations d'insertion, c'est aussi les priver du seul tremplin financier existant pour s'émanciper. Ces restrictions sont inadmissibles. Les Jeunes FGTB n'ont jamais abandonné le combat et lancent aujourd'hui une nouvelle campagne visant à abolir ces réglementations injustes.

Comment "choper tes allocs" ?

Dès l'annonce de ces mesures, la FGTB s'y est opposée sur tous les fronts : dans la rue, les médias, les débats... Mais aussi devant les tribunaux. Et cela commence enfin à porter ses fruits. Des centaines de recours ont en effet été déposés. Plus d'une cinquantaine d'entre eux ont déjà connu une issue favorable : la réintégration des sans emploi dans leurs droits. L'ONEM a renoncé à faire appel, reconnaissant donc implicitement les arguments avancés par la FGTB.

Malheureusement, malgré cela, le gouvernement n'a pas encore décidé de respecter les décisions de justice... et de revenir sur ces mesures. La voie juridique reste donc, pour le moment, la seule solution. ■

Concerné-e ? Les Jeunes FGTB peuvent te venir en aide !

Si tu n'es pas encore affilié-e, il te suffira de t'affilier gratuitement aux Jeunes FGTB. Le service juridique de la FGTB s'occupera de relayer ta demande auprès de l'ONEM.

Pour t'affilier gratuitement, remplis notre formulaire d'inscription sur ➔ <https://jeunes-fgtb.be/fr/me-syndiquer>

Tu as envie d'agir collectivement et de militer pour faire changer cette loi injuste ?

Les recours ne suffiront pas. Il est donc important de s'organiser et de lutter ensemble. Les jeunes sont les premier-ère-s concerné-e-s et c'est donc à elles et eux de décider comment agir. C'est dans ce cadre que les Jeunes FGTB organisent une journée de rencontre et discussions afin d'aller plus loin dans le combat.

Nous invitons donc tous-tes celles et ceux qui veulent faire entendre la voix de la jeunesse à nous rejoindre le 1^{er} novembre à 11h rue de Suède 45, 1060 Bruxelles, pour mettre en place notre plan d'action.

Pour plus d'infos, n'hésite pas à nous contacter via l'adresse ✉ jeunes@jeunes-fgtb.be



CEPAG Bruxelles

Plus de renseignements sur la page Facebook de la Centrale Culturelle Bruxelloise et sur le site www.centraleculturellebruxelloise.be

Se revoir et (enfin) échanger !

Après deux saisons militantes quasi-blanches suite aux mesures sanitaires, le CEPAG Bruxelles a repris ses activités en présentiel depuis le début du mois de septembre. L'occasion de revenir sur les rendez-vous bruxellois qui nous attendent pour les prochains mois, entre films, littérature et débats.

Après avoir lancé sa saison au cours d'une soirée jeux (axée sur le jeu Commonspoly et Kapital, conçu par Monique et Michel Pinçon-Charlot) et avoir reçu le 30 septembre le sociologue et philosophe français Geoffroy de Lagasnerie, le CEPAG Bruxelles proposera encore plusieurs rendez-vous militants lors des prochains mois. Au rythme d'un rendez-vous mensuel, les activités CEPAG Bruxelles se dérouleront généralement au Dk*, un lieu militant tenu par les Acteurs et Actrices des Temps Présents, à quelques encablures de la Gare du Midi.

Le jeudi 28 octobre

À partir de 18h30, Mateo Alaluf viendra présenter aux militants son livre « Le socialisme malade de la social-démocratie » dans le cadre de la Fureur de Lire. Mateo Alaluf, auteur bien connu des militants bruxellois qui nous interroge en ces termes : « *Au terme d'un siècle et demi d'existence qui a façonné l'Europe et marqué le monde, la social-démocratie a-t-elle encore un avenir ? Assistons-nous à la fin d'un cycle politique et social, ou au contraire, les restes de la social-démocratie sont-ils moins inutiles qu'il n'y paraît de prime abord ?* ».

Le 25 novembre

Nous entrerons dans le ventre de l'hôpital avec la diffusion de Burning Out, réalisé par Jérôme Le Maire. Fruit d'une immersion pendant près de deux ans, ce documentaire nous donnera un aperçu de l'impact concret de l'organisation du travail sur la vie des professionnels de la santé. La soirée se prolongera par un débat en présence du réalisateur, de quoi ouvrir encore plus nos perspectives sur la réalité vécue par les travailleurs et les coulisses de la réalisation de ce documentaire coup de poing.

Le 16 décembre

Nous terminerons la saison avec l'étape bruxelloise de la Campagne du Cepag « Les luttes sociales passent aussi par les mots... Du travail ! », qui se concentrera sur les phénomènes du détournement des mots, leur impact sur la culture ambiante et leur déploiement politiques. Que ce soit dans les champs économique, politique, de classe, ou sur le lieu de travail, les mots et leur utilisation participent à la reproduction des liens de subordination et au positionnement social du locuteur. L'objectif de cette campagne étant que les publics populaires se réapproprient les mots... Leurs mots ! ■

* rue du Danemark 70b à Saint-Gilles



Plus de 2 millions de Belges présentent un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale

Quelques chiffres...

14,1 % des Belges connaissaient en 2020 un risque de pauvreté. Des disparités régionales existent : en Flandre, 9,3 % de la population courent un risque accru de pauvreté contre 18,2 % en Wallonie. Le chiffre pour la Région de Bruxelles-Capitale (27,8 %) semble plus élevé que pour les autres Régions « *mais l'échantillon est trop petit pour fournir des chiffres fiables* », indique le service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, dans son rapport sur la pauvreté en Belgique (juillet 2021).

Ce chiffre, bien que gros, se limite uniquement au critère monétaire, qui n'est qu'un des aspects du calcul réel de ce risque. Dans les faits, beaucoup plus de nos concitoyens sont « à risque » de sombrer dans la précarité.

Trois indicateurs sont utilisés pour en faire le calcul. Pris ensemble, ils constituent l'indicateur européen de la pauvreté dit « risque de pauvreté ou exclusion sociale » :

- risque de pauvreté sur la base du revenu,
- situation de privation matérielle grave*,
- ménages à très faible intensité de travail.

Cet indicateur, pour la Belgique, s'élève à 18,9 %. Il s'agit des personnes confrontées à au moins une des trois situations visées ci-dessus. Cela concerne 2.152.000 personnes. Plus de la moitié d'entre eux (1.408.000) étaient à risque selon un seul des trois sous-indicateurs, tandis que 174.000 Belges (1,5 % de la population) combinaient les trois.

Et ceux qui sont « limite »

À ce groupe s'ajoutent bon nombre de travailleurs et travailleuses qui ne sont pas (encore) dans une situation de pauvreté. Une classe moyenne que les statistiques disent « inférieure ». Un groupe qui touche un salaire insuffisant pour mener une vie décente, et qui est toujours « aux portes » de la précarité. Au moindre coup dur, ou à la moindre charge imprévue, tout peut basculer. Ainsi, 4,2 % des travailleurs actifs étaient dans cette situation en 2020 (source Statbel). Ce chiffre augmente en cas de travail à temps partiel, statut précaire, ou encore dans les familles monoparentales avec enfants dépendants (jusqu'à 29 %). Voici quelques jours, la Confédération européenne des syndicats (CES) publiait le chiffre suivant : 8,4 % de ces « travailleurs pauvres », dans notre pays, ne peuvent plus aujourd'hui, se permettre d'allumer le chauffage.

Le sociologue Geert Schuermans a écrit un livre sur ce thème, au contact de ces travailleurs et travailleuses pauvres, ou presque. Vous en lirez plus dans ce dossier.

* Les personnes sont « en situation de privation matérielle grave » lorsqu'elles sont confrontées à au moins 4 des 9 situations suivantes. Ne pas être en mesure : 1. de payer un loyer ou des factures courantes / 2. de chauffer correctement son domicile / 3. de faire face à des dépenses imprévues / 4. de consommer de la viande, du poisson ou un équivalent de protéines tous les deux jours / 5. de s'offrir une semaine de vacances en dehors du domicile / 6. de posséder une voiture personnelle / 7. de posséder un lave-linge / 8. de posséder un téléviseur couleur / 9. de posséder un téléphone.

Une insécurité permanente peut réellement briser les gens

En Belgique, la classe moyenne dite « inférieure » représente environ deux millions de personnes. De qui parle-t-on ? Ce sont les personnes qui ne sont « au bord » de la pauvreté. Qui peuvent basculer au moindre pépin. Une voiture qui tombe en panne, ou une maladie... Le sociologue Geert Schuermans a écrit un livre sur le sujet.

La classe moyenne inférieure, c'est qui exactement ? Selon une étude du groupe de réflexion Minerva, ce sont les ménages ayant un revenu net disponible qui se situe entre 60 et 80 % du revenu médian. Le revenu médian correspondant au revenu situé juste au milieu de la répartition des revenus. La moitié des travailleurs exactement gagne plus, l'autre gagne moins. Le revenu médian donne une bien meilleure idée de la réalité que le revenu moyen, ce dernier étant nettement plus soumis aux « extrêmes ».

Aujourd'hui, le revenu médian net en Belgique se situe grosso modo à 2.100 €. On parle d'une classe moyenne inférieure en cas de revenu net disponible entre 1.250 et 1.700 € nets. Il s'agit d'une approximation qui doit légèrement être corrigée vers le haut selon la situation du ménage. Si l'on y ajoute les personnes qui vivent sous le seuil de pauvreté, ce groupe constitue 34 % de la population belge. Un tiers.

Vous avez travaillé de près avec les personnes de ce groupe-cible...

Tout à fait. Je travaille depuis plus de 10 ans déjà pour des organisations de lutte contre la pauvreté. Pour mon dernier livre, je suis resté pendant un an dans une antenne de l'asbl « Samenlevingsopbouw » à Deurne, essentiellement pour y observer la situation. De nombreuses personnes que j'y ai vues n'étaient pas réellement pauvres, mais certainement pas riches non plus. C'est avec ces personnes que j'ai pu avoir les discussions les plus intéressantes, parce que très souvent, elles ne partageaient pas mes idées. Cela m'a sorti de ma bulle.

Puis il y a eu cette étude du groupe de réflexion Minerva : « Un nouveau public fragile. Les classes de revenus inférieures en Belgique ». J'ai voulu illustrer la vie de ces personnes. L'asbl « Samenlevingsopbouw » et des syndicalistes m'ont mis en contact avec cinq familles. Pendant un an, tous les mois, j'ai voulu les rencontrer pour discuter, pas seulement de questions d'argent, mais plus largement de leur vie de famille, des enfants, de leur travail. Je voulais non seulement évoquer les problèmes, mais aussi parler de ce qui allait bien. Car ce n'est pas parce que vous flirtez avec le seuil de pauvreté qu'absolument tout est sombre dans votre vie.

Je parle donc de Sofie, qui a un diplôme d'assistance médicale et qui ne parvient pas à trouver un emploi stable. Je parle aussi d'Eliza, mère de trois garçons qui, depuis son divorce il y a quelques années, s'en sort tout juste. Puis de la situation de Koen, père de trois enfants, plus deux beaux-enfants, qui fait des petits boulots comme indépendant et se demande si en ces temps de Corona, les clients le laisseront encore entrer chez eux. Et de celle d'Amin, qui est arrivé dans notre pays en 2015 et qui donnait cours en primaire au Maroc, qui est en bonne voie pour obtenir chez nous un diplôme dans le social. J'évoque encore la vie de Kurt, un ouvrier qui fait tous les jours la navette entre Houthulst et Melle, et celle de Cindy, qui travaillait comme femme de ménage et qui est maintenant depuis un petit temps chez elle, en arrêt maladie.

Est-ce que le Corona a changé quelque chose au niveau de votre travail ?

Oui et non. Bien sûr, les contacts sont plus difficiles quand on ne peut pas communiquer avec la personne en face. De façon numérique, créer une connexion est évidemment moins évident. Je n'ai toutefois pas l'impression que le Coronavirus ait créé beaucoup de nouveaux problèmes. Au contraire, il a plutôt fait revenir à la surface des problèmes qui existaient déjà.

Dans notre journal Syndicats, nous avons précédemment écrit que le Coronavirus était un virus de l'inégalité.

Cela s'est vu aux mesures qui ont été prises. De nombreuses personnes ont été oubliées. Bien souvent, ceux qui s'en sortaient déjà pas mal ont encore été soutenus. J'étais chez Kurt quand on a annoncé le confinement en mars 2020. Il était vraiment indigné. « *Ceux qui travaillent sur PC, eux, ils pourront travailler de chez eux* ». Kurt travaille dans une imprimerie, comme aide aux machines. Et pour ces personnes-là, des conditions de travail saines ne semblaient pas prioritaires. Aujourd'hui, il est souvent question de privilèges quand on parle du racisme ou de discrimination ou encore des questions de genre, mais ce qui est tout aussi important, voire plus encore, c'est le privilège socio-économique. C'est un point qui n'est pas assez souvent pris en compte dans le débat. La situation actuelle devrait être une opportunité pour les partis politiques de gauche de capter cet élément et d'en faire une plus-value.

”

Le Coronavirus a fait remonter à la surface des problèmes qui existaient déjà.



En quoi les différents confinements ont touché le public plus précaire ?

Ce qui était surtout frappant, c'était l'insécurité. Les personnes qui avaient déjà peu de protection sociale, en raison de leur statut précaire par exemple, ont vu ce peu de protection disparaître. Comme pour Amin, qui travaillait comme étudiant dans un petit supermarché. Bien sûr, il y avait le chômage temporaire, mais beaucoup d'entre eux n'y ont pas eu droit. Sofie a près de 40 ans et de toute sa carrière, elle n'a jamais eu de contrat fixe. On dit que l'intérim est un tremplin vers un contrat fixe. Mais c'est souvent faux. Et donc, ce confinement décidé en mars 2020, a eu d'énormes implications.

Quand les fins de mois sont systématiquement difficiles, comment les gens le vivent-ils ?

Une des personnes de mon livre est finalement vraiment tombée en dépression. C'est difficile de pointer une cause en particulier en cas de problèmes de santé mentale. Mais ces situations d'incertitude et d'insécurité, ça mine vraiment le moral des gens. C'est source de gros problèmes psychiques et finalement aussi physiques.

Un seul coup dur suffit pour que les gens se retrouvent au bord du gouffre.

À un moment donné, la voiture de Kurt est tombée en panne. Ennuyeux quand on en a besoin tous les jours pour se rendre au travail. Comme il s'entendait bien avec son patron, il a pu emprunter la camionnette du boulot, le temps des réparations. Mais ce genre de « petit pépin » peut facilement vous faire basculer. Si vous faites partie de la classe moyenne supérieure et que ça vous arrive, ce n'est évidemment pas agréable, mais vous avez en général l'argent, les connaissances ou les connexions nécessaires pour faire face à de telles situations. Mais quand vous n'avez ni argent, ni connaissances, ni réseau sur qui retomber, la situation prend une tout autre tournure. Les risques sont directement nettement plus concrets.

Ce que je remarque chez les gens que j'ai suivis pendant un an, c'est que tous fournissent une réelle contribution à la société. Pourtant, ils sont peu payés et peu valorisés, socialement parlant.

Qui a laissé tomber ces gens ?

Le monde politique, toutes tendances confondues. Mais aussi le monde académique ou les faiseurs d'opinion. Pour moi, le monde académique, malgré toutes ses bonnes intentions, pose généralement les mauvaises questions. On parle beaucoup trop de croissance économique. Il en faudrait « toujours plus ». Il faudrait peut-être se demander comment ce groupe de la classe moyenne inférieure et des personnes pauvres — qui ensemble représentent quand même un tiers de la population ! — pourraient être aidés. Pour que ceux qui sont à la traîne puissent être « raccrochés », et être de la partie.

Ça fait déjà 30 ans que ce groupe est laissé pour compte. Un exemple, le logement. Pas d'accès à la propriété. Loyers impayables. Maisons sociales difficiles d'accès. Ces personnes sont donc toujours les victimes de la politique qui est menée. Est-ce dès lors si étonnant qu'elles finissent, à un moment ou l'autre, par craquer ? Comment la politique pourrait-elle faire en sorte qu'elles puissent remonter la pente ?

Autre exemple : le débat sur le climat et la durabilité. Si un tiers de la population ne suit pas le mouvement, jamais on ne pourra mettre en œuvre une bonne politique climatique. Les publics précarisés sont évidemment conscients du problème climatique, mais ils n'ont pas la marge pour en supporter la charge. Ils contribuent moins au changement climatique, mais ils en subiront en premier les conséquences. Et en plus, ils devraient en supporter les coûts. C'est une situation classique illustrant l'effet « Matthieu » : les classes moins nanties ne profitent pas des avantages et supportent les charges les plus lourdes.

La gauche et les syndicats doivent remettre à l'agenda politique le terme de « classe », ils doivent oser se profiler à gauche, sans avoir honte. Il faut de nouveau montrer aux gens que ce n'est pas une question de choix individuels. Les personnes dont je parle dans mon livre sont fortes, plus fortes que moi. Les structures sociales sont toutefois faites de telle façon que ce sont toujours les mêmes qui gagnent et les mêmes qui perdent. C'est un point qu'il faut changer. Fini le moralisme dans tous les domaines. En utilisant le terme de « classe », on commence à repenser en termes de collectivité.

Précarité énergétique

Quand les prix flambent

En Belgique, on l'a vu par ailleurs, la précarité énergétique est une réalité. Avec l'hiver qui arrive, elle devient une urgence sociale.

Ces derniers mois, les prix ont connu une augmentation importante sur les marchés de gros de l'électricité et du gaz naturel. Cela se répercute évidemment sur les prix des offres des fournisseurs d'énergie de notre pays.

Prix moyen des offres tarifaires des fournisseurs en Belgique

	08.2019	08.2020	08.2021
Électricité 3.500 kWh/an	891 €	814 €	1.014 €
Gaz naturel 23.260 kWh/an	1.031 €	825 €	1.609 €

(source : CREG)

Hausse des prix de l'énergie : que s'est-il passé ?

- **Pour le gaz** : la demande de gaz élevée en Asie y fait monter les prix, avec comme conséquence directe une diminution de l'approvisionnement en Europe. La diminution de l'offre s'explique aussi par une demande de gaz plus élevée que les autres années en Europe, ainsi que des niveaux de stockage qui restent en-deçà des niveaux habituels. De plus, des travaux de maintenance de certaines installations gazières durant l'été ainsi que divers incidents ont également réduit l'offre. Enfin, l'augmentation du prix du CO₂ en Europe a eu tendance à faire augmenter, ces derniers mois, la demande de gaz naturel (au détriment du charbon devenu moins compétitif).

- **Pour l'électricité** : la reprise de l'activité économique (en 2020 les prix étaient assez bas à cause de la crise Covid),

une faible production d'électricité d'origine éolienne ces derniers mois en raison des conditions météorologiques, différents travaux de maintenance au niveau des centrales et une hausse de la production d'électricité à partir du gaz naturel et du charbon dans un contexte d'augmentation des prix du gaz, du charbon et du CO₂.

Selon la CREG, cette hausse devrait se poursuivre dans les mois à venir. Mais jusque quand ?

Contrats fixes, contrats variables

Qui est concerné ? La hausse des prix sur les marchés de gros n'a pas d'impact sur la facture de décompte des ménages disposant d'un contrat à prix fixe, qui n'est pas arrivé à échéance. Si vous avez signé un contrat à prix fixe avant la hausse des prix (par exemple, en 2020 quand les prix étaient bas) : ne changez surtout rien !

Pour les ménages disposant d'un contrat à prix fixe qui arrive à échéance, et qui souhaitent maintenir un contrat à prix fixe, la CREG conseille de bien comparer les offres des fournisseurs sur les sites de comparaison des prix en ligne labellisés par la CREG ou sur les sites de comparaison des prix des régulateurs régionaux.

➔ Comparer les prix :

www.creg.be/fr/consommateurs/prix-et-tarifs/comparaison-des-prix-de-lelectricite-et-du-gaz-naturel



Pour les consommateurs avec des contrats variables (35 % des consommateurs pour l'électricité et 45 % pour le gaz), l'impact est plus grand. L'impact sur la facture de décompte des ménages disposant d'un contrat d'électricité à prix variable sera en moyenne de 49 € si on compare les prix d'août 2021 avec les prix d'août 2019 (une année considérée comme « normale »). L'impact est plus élevé si l'on compare l'année 2020 étant donné les prix exceptionnellement bas à la suite de la crise sanitaire (+ 70 €). Pour la facture de





décompte de gaz naturel, l'impact annuel moyen est de 84 € si l'on compare les prix du mois d'août 2021 avec les prix du mois d'août 2019 (+ 111 € par rapport à août 2020).

L'impact de la hausse des prix sur la facture annuelle des ménages avec un contrat à prix variable est cependant pondéré par le jeu des saisons, surtout pour le gaz naturel (la consommation de gaz est moins grande au printemps et en été qu'en automne ou en hiver). Ainsi la hausse des prix observée aux deuxième et troisième trimestres n'impactera « que » 17 % de la composante énergie de la facture annuelle de gaz naturel des ménages et 44 % de la composante énergie de la facture annuelle d'électricité des ménages.

Toutefois, la CREG note également que si la hausse se poursuit en automne et en hiver, l'impact sur la facture de décompte sera (nettement) plus important.

Tarifs sociaux

Début 2021, le gouvernement a décidé d'élargir temporairement le groupe de bénéficiaires du tarif social aux bénéficiaires de l'intervention majorée (BIM*) — de février à décembre 2021 — afin d'atténuer les effets de crise du Covid sur le budget des ménages. En Belgique, avant la

crise, environ 488.000 ménages bénéficiaient de ce tarif réduit. Après l'élargissement du groupe de bénéficiaires, ce nombre est passé à environ 1.000.000.

Le maintien de la politique de tarifs sociaux en vigueur est primordial. Ils permettent aux ménages les plus fragilisés de bénéficier des prix les plus bas du marché. Il est également important de travailler sur la qualité du logement afin de réduire les dépenses énergétiques des ménages.

Garantir l'accès à l'énergie

L'accès à l'énergie est un bien de première nécessité qui doit être garanti. Aucun salaire, aucune allocation sociale ne devrait être en-dessous du seuil de pauvreté. Assurer un revenu suffisant à toutes et tous, c'est aussi lutter contre la précarité énergétique.

Mais il est temps également d'agir structurellement pour mieux contrôler les prix de l'énergie. **La baisse de la TVA à 6 % sur le gaz et l'électricité reste la priorité pour la FGTB.** La libéralisation du secteur de l'énergie est un échec. Les leçons de cet échec doivent être tirées. Il est temps d'oser ouvrir le débat sur la reprise de contrôle, par les pouvoirs publics, du secteur énergétique.

* BIM : personnes qui perçoivent certaines allocations sociales (RIS, Grapa, allocation pour personne handicapée, ...). La plupart de ces personnes disposent déjà du droit au tarif social ; + personnes dont les revenus sont inférieurs à un certain plafond (± 20.000 €/an par titulaire + 3.700 €/an par personne à charge).



La campagne pour Fight for 14 continue

La campagne de la FGTB pour un salaire minimum de 14 € brut de l'heure se poursuit sans relâche. Comme vous le lisez dans ces pages : avoir un emploi en 2021 n'est plus une garantie contre la pauvreté. Dans de nombreux secteurs, le salaire minimum brut oscille autour de 10 € de l'heure. Soit un peu plus de 1.600 € par mois. Les recherches montrent que 14 € de l'heure — ou 2.300 € par mois — sont nécessaires pour mener une vie décente.

”

La probabilité de recevoir une rémunération au rendement augmente clairement avec les revenus.



Les bonus grimpent et renforcent les inégalités salariales

L'Institut syndical européen (ETUI) publiait récemment ses conclusions quant à la part toujours croissante des « bonus » dans le paiement des salaires. De quoi parle-t-on ? Il s'agit de la rémunération au rendement, soit d'un salaire qui va dépendre, comme son nom l'indique, de la productivité du travailleur.

L'étude est menée par Wouter Zwysen, chercheur à l'ETUI. Il indique que la part de travailleurs et travailleuses soumis à la rémunération au rendement a largement augmenté ces 20 dernières années. De 1 sur 5 au début des années 2000, l'on passait à 1 sur 3 en 2015. Un chiffre qui ne fait qu'augmenter, compte tenu du fait que les secteurs hautement technologiques et/ou liés aux échanges commerciaux sont les plus propices à ce type de rémunération.

Inégalités accrues entre hommes et femmes

Cette augmentation de l'utilisation des « bonus » contribue non seulement à l'inégalité salariale entre collègues, mais aussi à des inégalités structurelles telles que l'augmentation de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, poursuit l'Institut syndical européen (ETUI). L'étude révèle ainsi que ces bonus sont principalement accordés aux travailleurs et travailleuses les plus qualifié-es, à temps plein. Au détriment de celles et ceux qui travaillent à temps partiel (32 heures ou moins) ou sous contrat temporaire. Au final, les premiers peuvent gagner 7 à 9 % de plus que leurs collègues, pourtant à des positions similaires. Par ailleurs, les chiffres démontrent que les femmes sont moins souvent que leurs collègues masculins payées au rendement.

Signalons également que le système des bonus va le plus souvent de pair avec des jobs qui sont d'emblée bien payés. « La probabilité de recevoir une rémunération

au rendement augmente clairement avec les revenus. Les travailleurs et travailleuses qui se situent au sommet de la pyramide des revenus sont 2,8 fois plus susceptibles de recevoir un bonus, que les travailleurs qui se situent à la base. »

Fort impact du secteur numérique

De même, la rémunération au rendement est plus fréquente chez les personnes les plus exposées à la technologie, ou qui occupent des emplois dans des secteurs où l'utilisation des technologies numériques est plus répandue. Les travailleurs qui utilisent des ordinateurs au travail sont 5 % plus susceptibles de recevoir une rémunération au rendement — principalement par le biais d'une participation financière.

Des bonus mieux répartis si la représentation est forte

L'étude indique néanmoins qu'une représentation plus forte des travailleurs contribue à diminuer l'inégalité dans la rémunération au rendement. La présence de représentants syndicaux et de conventions collectives de travail « tempère » la rémunération au rendement. Elle est plus équitable, et profite à toutes et tous, pas seulement aux hauts revenus. Cela signifie qu'il est possible de fixer les salaires de manière à récompenser l'effort ou à partager les rentes au niveau de l'entreprise sans accroître les inégalités. ■

Lire l'intégralité de l'étude (en anglais)

➔ www.etui.org/fr/publications/les-remunerations-basees-sur-la-performance-en-europe

Restructuration AGC Fleurus

Il faut en finir avec les chèques en blanc

Nouveau coup dur pour les travailleurs de l'entreprise verrière AGC Fleurus. En effet, la direction a fait part de son intention de réaliser une importante restructuration au sein de sa division de Fleurus. Pour les travailleurs, le choc est dur à encaisser : il s'agit déjà de la 5^e restructuration depuis 2004. En tant que syndicat, notre rôle est d'être aux côtés des travailleurs et de les aider dans cette nouvelle épreuve difficile dans un secteur verrier déjà exsangue et il est évident que notre objectif sera de maintenir un site d'exploitation à Fleurus avec un maximum d'emplois.

Mais à côté de cet aspect, Sébastien Dupanloup, secrétaire fédéral en charge du secteur verre pour la Centrale Générale - FGTB lance un grand coup de gueule : « *Il faut en finir avec les chèques en blanc que l'Europe accorde via ses plans de relance aux constructeurs automobiles (entre autres). Si nous comprenons l'importance de soutenir les entreprises, cela ne doit pas se faire de manière aveugle. L'objectif de tels plans doit être de maintenir l'emploi à flot et certainement pas de continuer à permettre aux entreprises du secteur automobile de délocaliser la production de certains composants à moindres coûts, la plupart du temps dans des pays qui ne respectent pas des règles sociales et environnementales minimales.* ».

Produire en Chine des pare-brise pour voitures « écologiques » ?

Au plus fort de la crise Corona, bon nombre de voix se sont élevées pour dénoncer notre dépendance vis-à-vis de pays non européens. Malheureusement pour les travailleurs d'AGC Fleurus, cette restructuration en est une parfaite illustration. À quoi bon d'aider des constructeurs automobiles en leur allouant des aides si d'un autre côté, ils délocalisent la production ? Est-il acceptable que ces mêmes constructeurs fassent produire en Chine leurs pare-brise pour voitures électriques, prétendument écologiques ?

Aujourd'hui, nous interpellons nos représentants régionaux, belges et européens: il est grand temps de réinvestir dans nos industries européennes, mais pas de manière aveugle, il faut en finir avec les chèques en blanc et y associer des obligations en termes d'emploi. Cette politique a déjà fait assez de dégâts, l'Europe doit de toute urgence se réveiller et prendre ses responsabilités, y compris par rapport à ses objectifs au niveau du green deal européen.



La **FGTB Chimie** est là pour vous défendre TOUS les travailleurs du secteur de la chimie, ceux des grandes et des petites entreprises. À ce propos, si vous travaillez dans une PME du secteur de la chimie, aidez-nous en remplissant notre enquête (5 min.). Celle-ci nous permettra de mieux comprendre votre situation professionnelle. Grâce à vos réponses, nous pourrons non seulement clarifier notre position lors des négociations à venir, mais aussi mieux représenter vos intérêts. Vous et vos collègues, vous méritez mieux !



Coupe du Monde au Qatar

La FIFA ne peut plus fermer les yeux

Début juin, la FGTB Construction a rencontré les représentants de l'URBSFA (Union Royale Belge des Sociétés de Football) afin de discuter du décès de milliers de travailleurs et des nombreux autres accidents survenus lors de la construction des infrastructures de la Coupe du monde de la FIFA de 2022 au Qatar. À la suite à cette rencontre, la FGTB Construction participe à la mise en place d'une plateforme belge pour la défense des droits humains et syndicaux au Qatar.

La FGTB Construction dénonce depuis 2010 l'absence de conditions de travail et de vie dignes et sûres dans les pays organisateurs. L'attribution de l'organisation de la CDM 2022 au Qatar confirme ce constat. Les travaux gigantesques qui ont lieu depuis 2010 et qui sont réalisés par quelque 1,4 million de travailleurs migrants sont effectués dans des conditions de travail qui ne respectent souvent pas les normes internationales (minimales) de l'OIT. Les travailleurs migrants n'ont presque aucun droit.

Sous la pression de nombreuses organisations, des réformes du droit du travail ont été menées mais la mise en œuvre de ces réformes est loin d'être assurée et accessible à l'ensemble des travailleurs migrants au Qatar.

« Une situation inacceptable qui met des vies humaines en danger », déclare Brahim Hilami, secrétaire fédéral pour la FGTB. Et c'est précisément la raison pour laquelle la FGTB

Construction, en collaboration avec d'autres syndicats du secteur de la construction, les organisations de défense des droits de l'homme telles qu'Amnesty International et Human Rights Watch et la fédération de football, souhaitait la création d'une plate-forme. Celle-ci profitera de l'intérêt médiatique suscité par la Coupe du monde pour améliorer les conditions de ces travailleurs au Qatar.

La FGTB Construction continuera de se battre pour que ces travailleurs migrants soient eux aussi traités correctement. Nous espérons également que la FIFA prendra ses responsabilités et nous resterons très attentifs au respect des engagements qu'elle a pris pour faire respecter les droits de ces travailleurs.

➔ Retrouvez la version complète de cet article sur le site www.accg.be

Accord historique pour la sécurité des travailleurs de la confection

Suite à l'effondrement de l'usine du Rana Plaza en 2013 qui avait coûté la vie à 1.134 personnes, les syndicats internationaux et des marques de vêtements viennent de conclure un nouvel accord historique pour la sécurité des travailleuses et des travailleurs de la confection. Un pas de plus vers des usines sûres pour tous les travailleurs de l'habillement !

Plus de 200 marques, dont H&M et C&A, ont déjà signé l'accord mais l'objectif est que le plus grand nombre possible de marques de vêtements y souscrive. L'accord porte notamment sur le paiement suffisant des fournisseurs, l'interdiction de travailler avec des usines qui n'améliorent pas la sécurité, et le droit des syndicats d'informer les travailleurs sur leurs droits et leur sécurité.

Cet accord doit être étendu à d'autres pays comme le Pakistan, l'Égypte, le Vietnam, l'Inde et le Maroc. Il est le résultat des efforts déployés par les syndicats, les ONG, les parlementaires et les gouvernements du monde entier.



Secteur des titres-services

Des subsides Corona « détournés » en Flandre Quid des autres régions ?

Alors que la crise sanitaire a profondément touché les travailleuses des titres-services, la FGTB Titres-services n'a cessé de pointer du doigt les manquements des employeurs. Aujourd'hui, l'administration flamande tire le même bilan : sur 302 entreprises contrôlées, 191 ont détourné les subsides alloués par le gouvernement flamand pour soutenir les entreprises confrontées à des dépenses extraordinaires en matière de protection et de sécurité des aide-ménagères (masques, désinfectant, gants, ...).

Un scandale qui a éclaté cet été touche actuellement la Flandre, mais il y a fort à parier que si des contrôles similaires devaient avoir lieu en Wallonie et à Bruxelles, la situation serait la même.

En Flandre, 2 entreprises sur 3 doivent rembourser les subsides

Les contrôles — toujours en cours — menés par le gouvernement flamand ont déjà révélé que sur les 100 millions d'euros de subsides Corona accordés aux entreprises des titres-services, 3 millions au moins n'ont pas bénéficié aux travailleuses.

Quant à la situation en Wallonie et à Bruxelles, il est peu probable qu'elle soit différente. Le manque de moyens de protection ressort clairement des témoignages d'aide-ménagères que la FGTB titres-services a recueillis depuis le début de la crise → www.parolesdaidesmenageres.be. En outre, nous remarquons que les comptes annuels de certaines entreprises affichent des revenus en baisse pour l'année 2020 mais des bénéfices en augmentation, ce qui est paradoxal.

La FGTB Titres-services appelle donc les responsables politiques de Wallonie et de Bruxelles à contrôler l'usage qui a été fait des subsides Corona et, le cas échéant, à récupérer les soutiens financiers auprès des entreprises qui en ont fait un mauvais usage.

Les 25 ans de la loi sur le bien-être

La Belgique dispose d'une réglementation très développée en matière de bien-être, fondée sur la concertation sociale. Elle prévoit une approche coordonnée de tous les risques pour la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs. Malgré tout, nous constatons que cette loi n'a pas été suffisamment utilisée lors de la crise de la Covid-19.

La loi sur le bien-être oblige l'employeur à développer un système de gestion dynamique des risques, dans lequel les mesures de prévention et de protection prises sont régulièrement adaptées. Ce qui permet aux travailleurs d'effectuer leur travail dans de meilleures conditions.

Or, bien que cette loi sur le bien-être soit en vigueur depuis 25 ans, force est de constater que celle-ci a été insuffisamment utilisée dans de nombreux secteurs et entreprises pour lutter contre le risque de contamination au Corona. « Parfois, en raison de la méconnaissance de la loi, dans d'autres cas, les employeurs ont délibérément misé sur des mesures bon marché au lieu d'une politique bien pensée, et l'inspection du travail n'était pas en mesure d'effectuer des contrôles partout », explique Virginie Caverneels de notre service d'études. « Lorsque des mesures de protection collective telles que l'aération, le maintien d'une distance, la désinfection des équipements ou le télétravail étaient nécessaires, les employeurs ont souvent opté pour des contrôles via, par exemple, des tests rapides. »

Dès lors, de nombreux travailleurs ont continué à travailler en étant mal ou pas équipés, en prenant des risques énormes par peur du chômage temporaire ou de perdre leur emploi. Aujourd'hui encore, la protection des travailleurs par des mesures collectives de prévention et de protection reste essentielle. Espérons que nous retiendrons de cette crise sanitaire que la loi sur le bien-être est un puissant instrument capable de protéger les travailleurs. ■

Réforme des pensions

Pas d'euphorie !

La Commission Pensionnés - Prépensionnés Métallos s'est réunie mi-septembre pour faire le point sur les propositions actuellement sur la table du Gouvernement concernant de la réforme des pensions.

Conclusion : pas d'euphorie, beaucoup de cartons jaunes et deux cartes rouges qui ne souffrent aucune discussion.

Comment peut-il en être autrement lorsque le dossier est abordé sous l'angle de la neutralité budgétaire alors que les défis concernant la précarité des pensionnés, le vieillissement de la population et la prise en compte de la pénibilité sont au cœur de la problématique ?

Premier carton rouge sur l'âge de la pension qui reste bloqué à 67 ans à l'horizon 2030 alors que l'espérance de vie en bonne santé est bien inférieure à 65 ans dans notre pays, tous secteurs confondus.

Le second sur la pénibilité et l'absence totale d'avancée sur les métiers lourds. Dans nos secteurs, tous nos métiers méritent amplement ce label. Beaucoup trop de travailleurs finissent leur carrière par de longues périodes de maladie ou sont exclus des entreprises via les dispositions de force majeure médicale.

Suite à la pression de notre organisation syndicale, nous nous réjouissons de voir enfin mis sur la table : le relèvement de la pension minimum, l'abaissement du nombre d'années de carrière pour la pension anticipée, ...

Mais le diable est toujours dans les détails et on regrettera amèrement pour l'heure :

- les 42 années de carrière comme condition unique à la pension anticipée, qui peuvent paraître alléchantes mais concernent un nombre beaucoup trop faible d'ayant droits ;

- les modalités d'accès à la pension minimum axées sur une condition de 45 années de carrière et combinée à des conditions de « travail effectif » qui vont exclure un nombre trop important de travailleurs, dont beaucoup de femmes... ;

- le retour du bonus pension que nous persistons à qualifier là aussi de discriminatoire envers les femmes (qui ont les carrières les plus courtes) et les métiers pénibles ;

- la pension à temps partiel ou à mi-temps totalement opposée à notre objectif de réduction du temps de travail et qui en plus rentre en concurrence directe avec les dispositifs de fins de carrière jusqu'ici négociés ;

- la généralisation du 2^e pilier avec une contribution qu'on pourrait voir grimper à 3 % ; alors que nous campons sur notre exigence de voir la pension par répartition largement revalorisée et que nous nous opposons à la privatisation de nos pensions.

Nos représentants PP et P nous ont par ailleurs fait part de leur colère vis-à-vis de la forte augmentation d'impôts dont ont été victimes les pensionnés. Nous ne manquerons pas d'interpeller la FGTB à ce sujet pour qu'elle obtienne toutes les explications en la matière mais nous suspectons un changement de politique en matière de *tax-shift* dont ils auraient « bénéficié » dans un premier temps, et dont ils auraient fait les frais par la suite. Nous vous tiendrons informés.

Nos représentants ont enfin souligné toute l'importance qu'ils accordent à la liaison des allocations sociales au bien-être.

À l'heure où se constituer les droits pour revendiquer une carrière complète devient de plus en plus difficile, à l'heure où plus d'un-e pensionné-e sur 6 vit sous le seuil de pauvreté, il est indispensable de garantir le lien entre le montant des salaires bruts et celui des allocations sociales. Nous saluons l'enveloppe de 700 millions débloquée grâce entre autres aux actions menées par la FGTB à l'encontre du gouvernement. Nous continuons à revendiquer une politique de rattrapage vis-à-vis des années où cette politique de péréquation n'a pas été garantie !



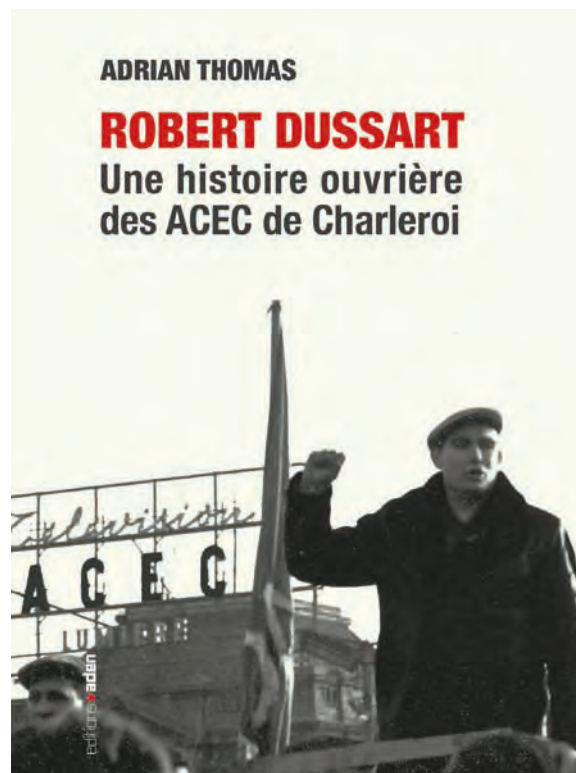
Robert Dussart

Une histoire ouvrière des ACEC de Charleroi

La MWB Hainaut-Namur et le Cenforsoc sont fiers de présenter la biographie de Robert Dussart, l'emblématique délégué principal des ACEC de Charleroi. C'est un des syndicalistes les plus marquants du Pays Noir. Dussart aurait eu cent ans en 2021. Il incarne un type de syndicalisme original, combatif et autonome. Son parcours se croise de près avec l'histoire syndicale des ACEC de Charleroi. La grande usine était un peu l'âme de la ville. Quand les ACEC éternuent, Charleroi s'enrhume, avait-t-on coutume de dire dans la région, depuis la Libération jusqu'à la fin des années 1980. Les ACEC étaient autant un fleuron national qu'un important bastion syndical.

Au-delà de la vie de Dussart, ce livre est une plongée dans l'histoire sociale de Charleroi, de la FGTB carolorégienne et du Parti communiste de Belgique. C'est une histoire ouvrière à part entière des ACEC, non seulement de sa maison-mère située entre Marcinelle et Mont-sur-Marchienne, mais aussi de ses sites établis à Herstal, à Gand et à Ruysbroeck. Ce voyage commence au début du XX^e siècle, avec l'origine familiale minière du petit Dussart dans les corons de Dampremy, et traverse les années de guerre puis les fifties, pour s'emballer à partir de la « grève de siècle » en 1960-1961. Toutes les grandes batailles politico-syndicales de Dussart sont passées en revue, notamment la grève pionnière et victorieuse pour la semaine des 36 heures en 1979, jusqu'en 1988, quand les ACEC sont démantelés. Le livre se prolonge même après le décès de Dussart, jusqu'à nos jours, alors que la lutte syndicale agite toujours Charleroi.

L'auteur, Adrian Thomas, est un historien spécialisé dans l'histoire syndicale belge, et prépare ce livre pour la MWB Hainaut-Namur depuis 2019. La biographie est préfacée par Antonio Cocciolo (président de la MWB-FGTB Hainaut-Namur et de la FGTB-Charleroi & Sud-Hainaut) et postfacée par Ivan Del Percio (secrétaire provincial de la MWB-Charleroi & Sud-



Hainaut, ex-délégué principal à Caterpillar), avec un avant-propos de Josiane Vrand, veuve de Robert Dussart. Deux autres syndicalistes ont parrainé ce livre (Paul Lootens, ancien président fédéral de la Centrale générale, et Hendrik Vermeersch, ex-secrétaire du Setca Bruxelles-Hal-Vilvorde), ainsi que trois experts : Serge Deruette, Rik Hemmerijckx et François D'Agostino. Adrian Thomas s'est appuyé sur les archives privées de Dussart, sur des fonds répartis dans huit centres d'archives (ACJJ-Dampremy, CArCoB, Bois du Cazier, Cenforsoc, etc.) et sur une vingtaine de témoins : des syndicalistes, des militants, des ouvriers des ACEC-Charleroi qui ont côtoyé Dussart, sans parler de sa propre famille.

« Robert Dussart, une histoire ouvrière des ACEC de Charleroi » s'adresse aux

anciens des ACEC, de la FGTB et du PCB, mais plus encore aux militants d'aujourd'hui, et avant tout aux syndicalistes. Cette biographie a été écrite avec rigueur et esprit critique, mais également dans l'idée de mettre en valeur un certain type de contre-pouvoir syndical et une pratique axée sur la mobilisation constante des travailleurs en lutte. C'est une perspective pleine d'optimisme et c'est assurément cette qualité-ci que Dussart aurait souhaité qu'on retienne de lui.

Le livre est disponible dans toutes les bonnes librairies. ■

Une meilleure loi pour un meilleur salaire



Pour l'UBT et la FGTB Métal, les choses sont claires. Nos travailleurs doivent recevoir leur juste part. C'est pourquoi, nous nous réjouissons de l'augmentation des salaires minimums. C'est pourquoi, il est important pour nous d'avoir sauvé le RCC et les emplois de fin de carrière. C'est pourquoi, il faut adapter la loi sur la norme salariale et permettre à nouveau de libres négociations. C'est pourquoi, nous avons fait entendre notre voix le 24 septembre dernier à Bruxelles.

Amélioration et augmentation des salaires minimums

Les salaires minimums seront enfin augmentés... après 13 ans de « surplace », et ce grâce à l'accord que nous avons signé juste avant les vacances d'été. Une avancée dont nous pouvons être fiers.

Le salaire minimum s'élève actuellement à 1.625,72 €. Avec les probables indexations et l'augmentation convenue dans cet accord, le salaire minimum s'élèvera à 1.913,52 € en 2026. Un monde de différence pour les travailleurs au faible revenu !

140.000 travailleurs au total bénéficieront ainsi de cette augmentation de leur revenu mensuel. N'oublions pas que les travailleurs qui ont un salaire un tantinet plus élevé que le strict minimum en profiteront également. En effet, les travailleurs qui ont un revenu mensuel de moins de 2.611 € verront leur revenu également augmenter grâce au mécanisme du bonus social et fiscal.

Voilà une avancée importante réalisée grâce à nos efforts syndicaux. Sans nos actions dans le cadre de la campagne « Fight for 14 », nous n'aurions jamais obtenu ce succès.

RCC et emplois de fin de carrière pérennisés

Grâce à ce même accord, les secteurs pourront reconduire pour deux ans leurs CCT sur le RCC (prépension) et les emplois de fin de carrière.

Il restera donc possible d'arrêter le travail à l'âge de 62 ans (et parfois même à 60 voire à 58 ans). Le régime des emplois de fin de carrière sera également prolongé et même amélioré. Les secteurs pourront négocier des accords permettant de « lever le pied » à partir de l'âge de 55 ans et de travailler 4/5 voire à mi-temps.

Pas d'accord interprofessionnel cette fois-ci !

Il n'a pas été possible de conclure un accord interprofessionnel digne de ce nom. En effet, comment pourrait-on parler d'un « accord » si un des interlocuteurs ne dispose d'aucune marge de négociation ? Nous étions en effet confrontés à la loi salariale de '96 qui impose une norme salariale impérative. Ce qui signifie que pendant deux ans, on est lié par une augmentation maximale des salaires. Sur base de cette loi, la norme salariale avait été

fixée à 0,4 % seulement, un pourcentage ridiculement bas, certainement quand on sait que pendant la pandémie du Coronavirus, certaines entreprises ont enregistré d'excellents résultats. Le banc patronal ne voulait absolument pas aller au-delà de ce 0,4 %, ce que nous ne pouvions évidemment pas accepter.

Plus jamais !

Une chose est claire : la loi de '96 est une mauvaise loi. Toutefois, nous ne voulons pas perdre non plus notre système d'indexation qui fait partie de cette même loi. Nous restons clairs : touchez pas à l'index !

Mais nous ne voulons plus de cette norme impérative. Car avec une telle norme, il n'est pas possible de négocier un accord salarial acceptable. Il faut donc adapter la loi et pour cela, nous nous tournons vers la politique. Il incombe en effet au Parlement de changer la loi. Les politiques doivent eux aussi comprendre l'injustice d'un quasi blocage des salaires alors que les dividendes des actionnaires peuvent augmenter sans limites. Si les salaires des travailleurs peuvent à peine augmenter, nous voulons que les revenus des patrons, revenus tirés d'actions ou d'autres constructions, subissent le même sort.

Une autre loi, une meilleure loi !

L'UBT et la FGTB Métal veulent une meilleure loi salariale. Nous l'avons laissé entendre haut et fort lors de la manifestation de la FGTB du 24 septembre. Mais nous n'en resterons pas là. Nous continuerons à élever la voix pour réclamer une loi salariale sur mesure pour les travailleurs. Car une meilleure loi = un meilleur salaire !

Rohnny Champagne, Président FGTB Métal
Frank Moreels, Président UBT

La loi sur les salaires actuelle n'aide en rien les travailleurs et réduit toute augmentation salariale à (presque) zéro.

Nous demandons donc d'améliorer la loi afin d'augmenter les salaires.

Modifiez maintenant la loi de 1996 et débloquez les salaires.

La loi sur les salaires de 1996 est injuste pour tous ceux qui travaillent dur. En plus, l'augmentation des salaires est calculée de manière injuste. Par conséquent, les travailleurs ne touchent pas toujours le salaire qu'ils méritent. En même temps, les prix des logements et de l'énergie s'envolent. Il est important que la loi de 1996 soit modifiée maintenant pour pouvoir enfin augmenter les salaires. Rejoignez nous autour de notre action pour une paie qui est juste!

Toutes les infos se trouvent ici : www.abvmetab.be/fr/foiresalaires



Visite de travail du service de formation de la FGTB Métal au port d'Anvers

Cela fait bientôt cinq ans que la FGTB Métal et l'UBT ont développé, à la grande satisfaction de tous, une collaboration intense au niveau de la formation syndicale. Cela signifie plus concrètement que la FGTB Métal s'occupe de la formation de base et de la formation continue des militants de l'UBT (logistique, chauffeurs, ...), mais pas de la formation concernant les matières typiquement sectorielles.

La FGTB Métal et l'UBT examinent maintenant la possibilité d'élargir cette collaboration aux militants du secteur des ports. Une première condition importante est toutefois une bonne connaissance du secteur. Nous sommes tous des ouvriers, mais les postes de travail sont différents. D'ailleurs, n'oublions pas que les ports sont un monde à part. Le service de formation de la FGTB Métal a été accueilli à Anvers par Marc Loridan, secrétaire fédéral UBT - Ports et par Monique Verbeeck, secrétaire UBT du Port d'Anvers.

Ils ont été relayés de manière experte par Bart Pierré (délégué permanent UBT du Port d'Anvers) et par Rino Huijsmans (inspecteur ITF pour la Belgique). Ils ont visité trois terminaux, à savoir ceux de MSC, d'AET et d'Euroports et ont pris le lunch dans la nouvelle cantine des dockers à Kallo.

Ce fut une journée fort instructive pour tous les participants. L'étape suivante consistera maintenant à se mettre autour de la table pour élaborer un premier programme de formation.



Profitez des avantages uniques et récupérez votre cotisation !

Bénéficiez de réductions tout au long de l'année dans de nombreux magasins grâce à l'UBT et à la FGTB Métal !

Maintenant que la vie revient peu à peu à la normale, nous pouvons à nouveau rêver d'excursions, de shopping, etc. N'oubliez donc pas d'utiliser votre compte MyAvantage de l'UBT et de la FGTB Métal !

- Retrouvez vos offres favorites sur votre appareil mobile, disponibles partout et en tout temps.
- Passez commande en temps réel.
- C'est pratique et écologique : vos vouchers se trouvent dans l'appli, même si vous êtes offline.

Consultez tous nos avantages chez Kinopolis, Decathlon, A. S. Adventure, Mango, Klassewijnen, Light Gallery, KitchenAid, Gamma, bol.com, Wijnvoordeel.be, Hello Fresh, Roularta Media Group, Carrefour, Foodbag et Koffiemarkt.be.

Et profitez chaque mois d'actions temporaires ou faites connaissance de nouveaux produits à des prix intéressants. Consultez donc régulièrement votre messagerie électronique pour connaître les dernières réductions. Et n'oubliez pas de participer au jeu « Play to win! » dans la catégorie 'contests' et gagnez de nombreux prix !

La formation : la clé du renouveau

La formation de base reprend (enfin) la route

Ce qui confère à l'homme son caractère humain, c'est la formation de son cœur. Ce qui fait d'un homme un bon militant/délégué, c'est la formation de son esprit syndical. Voilà le dada de l'UBT. Car l'apprentissage (tout au long de la vie) demeure la clé du renouveau.

Notre manière d'apprendre changera, tout comme nos emplois. Nous en avons eu la preuve ces deux dernières années. Aucune pandémie n'est parvenue à empêcher nos centrales de poursuivre le trajet de formation qui leur est tellement cher, même si ce fut de manière électronique. Le travail de délégué n'a pas disparu non plus pendant la crise du Coronavirus. Une connaissance parfaite des matières syndicales était plus que jamais importante et nécessaire. Par conséquent, une formation permanente est indispensable au développement d'un syndicaliste efficace.

Reprenons la route avec notre formation de base

Cet automne, nous relançons notre formation de base S-Cool et Academy et — tenez-vous bien — à nouveau de manière physique !!! Une équipe de formateurs motivés sillonna le pays pour échanger des expériences pratiques et rencontrer enfin des visages connus mais aussi des visages nouveaux. S'y ajouteront au printemps 2022 les formations modulaires, c'est-à-dire les formations plus spécialisées destinées aux militants chevronnés. ■

”

Il est de notre devoir de continuer le combat pour une véritable protection des représentants des travailleurs.

Payer pour se débarrasser des délégués...

La nouvelle stratégie des multinationales pour affaiblir les organisations syndicales

Exercer un mandat de délégué au Conseil d'Entreprise, au CPPT ou en délégation syndicale entraîne une prise de risque dans bon nombre d'entreprises. Au cours de la dernière décennie, nous avons assisté au licenciement de délégués tout simplement parce qu'ils étaient trop revendicatifs. Certains s'imaginent que les délégués sont protégés et qu'il ne peut rien leur arriver. C'est faux !

Notre section régionale a dû faire face à des multinationales qui peuvent se permettre de payer un délégué dans le seul but de tuer notre organisation syndicale.

À WALIBI, nous n'avons plus trouvé un seul candidat pour défendre les couleurs de la FGTB.

Quant à Vandemoortele, la Direction n'a pas saisi le Tribunal du Travail pour demander l'autorisation de licencier notre délégué parce qu'elle savait qu'aucun juge ne lui accorderait cette possibilité. Elle a préféré payer : une goutte d'eau pour sa trésorerie.

Nous avons donc introduit le dossier de notre délégué devant le Tribunal du Travail de Charleroi afin de faire reconnaître le caractère discriminatoire du licenciement sans motif de notre délégué principal.

Le Tribunal n'a pas statué en ce sens. Il n'a pas tenu compte de nos arguments : au moment de son licenciement, notre délégué n'avait reçu aucune sanction, aucune mise à pied, sa lettre de licenciement ne comportait aucun motif. Seuls des mails échangés entre membres de la Direction faisaient état d'un délégué gênant parce qu'il défendait les travailleurs, parce qu'il faisait appliquer les conventions collectives. Aucune reconnaissance pour tout ce qu'il a fait.

Nous avons donc saisi la Cour du Travail de Mons en espérant que cette juridiction reconnaisse la facilité avec



laquelle une multinationale peut mettre fin au contrat de travail d'un délégué même s'il a été élu au Conseil d'Entreprise et au CPPT et qu'il est porteur d'un mandat de délégation syndicale. Le dossier est fixé en septembre 2021.

La Direction avait déjà licencié un délégué employé malgré les actions syndicales demandant sa réintégration.

La démocratie sociale, c'est une équipe, pas un homme mais lorsqu'un délégué perd son travail, c'est lui qui en subit les conséquences et ce sont les travailleurs qui sont privés de leur représentant syndical. C'est toute une équipe syndicale qui doit se reconstruire

La loi de 1991 interdit de licencier des travailleurs protégés... sauf si l'entreprise paie !

C'est en empêchant le licenciement c'est-à-dire en obligeant les entreprises à garder en service les délégués élus par la base jusqu'à la fin de leurs mandats que les multinationales arrêteront de sacrifier des travailleurs pour se débarrasser des organisations syndicales.

Il est de notre devoir de continuer le combat pour une véritable protection des représentants des travailleurs, si nous voulons maintenir la démocratie sociale dans nos entreprises et mettre fin à cette discrimination.

Michèle DURAY,
Secrétaire Régionale FGTB HORVAL CCMBW

Les négociations pour l'Horeca et les Attractions touristiques s'annoncent difficiles

On ne se laissera pas faire !

Les négociations dans les secteurs de l'Horeca (CP 302) et des Attractions touristiques (CP 333) seront bientôt lancées. Ce sont historiquement des secteurs où les négociations se déroulent plutôt difficilement. Cette année-ci, ce ne seront absolument pas les négociations les plus faciles.

La situation de la Covid-19 continue à causer des difficultés supplémentaires dans le secteur de l'Horeca. Ainsi, un nombre considérable de travailleurs ont perdu leur emploi à cause des longues périodes de confinement ou du recours excessif au télétravail. De ce fait, plusieurs restaurants d'entreprise ont fermé leur porte. Plusieurs personnes ont également fait le choix personnel de quitter le secteur puisqu'ils ont été contraints de faire appel au chômage temporaire. Même après les assouplissements des mesures Corona dans l'Horeca, la croissance du secteur reste faible. En effet, en juillet, il y avait plus de 3.500 postes vacants et toujours un manque structurel de personnel.

On doit attendre les mois d'octobre et de novembre pour ce qui est des faillites potentielles. Afin de garantir la prime de fin d'année aux travailleurs de l'Horeca, il a de nouveau été demandé au Ministre du Travail de prévoir une intervention comme celle de 2020 (la période assimilée de chômage temporaire a été prise en charge par le gouvernement, ce qui était d'ailleurs une initiative de la FGTB).

Les attractions touristiques ont également connu une période très compliquée, avec de longues périodes de fermeture et des frais fixes élevés qui devaient être payés.

De plus, la fameuse loi relative à la norme salariale de '96 et sa réforme en 2017 brident la concertation sociale. La loi écrase nos salaires, continue à les bloquer et ne contribue absolument pas à améliorer la situation actuelle de l'Horeca, bien au contraire. En effet, l'Horeca n'a pas les salaires les plus élevés en Belgique.



Selon la FGTB Horval, les travailleurs méritent une rémunération juste pour leur travail, et il est particulièrement scandaleux que les entreprises engrangent des bénéfices énormes et remplissent uniquement les poches de leurs actionnaires. Leurs revenus de capital ne sont pas fixés à 0,4 %. Dès lors, nous revendiquons une réforme fondamentale de la loi relative à la norme salariale pour permettre à nouveau la **LIBERTÉ de négociation**, pour que tous les salaires puissent profiter du progrès économique.

Des salaires plus élevés sont cruciaux pour l'économie belge, car environ la moitié de toutes les dépenses en Belgique sont faites par des familles. C'est plus que le double des investissements des entreprises.

Nous voulons que la norme salariale soit à nouveau **indicative**, et non pas impérative comme c'est le cas actuellement. Les secteurs sont suffisamment mûrs pour faire face à des négociations libres, mais qui restent solidaires.

Dans les prochaines éditions, nous vous tiendrons au courant des discussions et du résultat. ■

Harcèlement au travail

Harcelé ? Vous n'êtes pas seul Besoin d'aide ? Nous sommes là

Presque 1 Belge sur 5 subit du harcèlement au travail. Selon le service de prévention IDEWE, le nombre de cas signalés est en augmentation depuis début 2021. La crise du Coronavirus et la pression y afférente amèneraient les collègues à évacuer leurs frustrations les uns sur les autres. L'éloignement physique a lui aussi créé des tensions à certains endroits. L'augmentation du nombre de signalements ne signifie pas pour autant qu'il y a plus de harcèlement qu'auparavant. Il se peut également que les travailleurs déposent plus rapidement plainte qu'autrefois. Ces dernières années, une plus grande attention a été portée (à juste titre) au harcèlement au travail. Nous faisons le tour de la question et vous informons sur ce que vous pouvez faire.

Quand parle-t-on de harcèlement ?

Le harcèlement est un risque psychosocial susceptible de prendre toutes sortes de formes. Les actions doivent être :

- abusives et/ou déraisonnables ;
- répétitives dans le temps et au niveau des conséquences.

Il ne doit pas nécessairement s'agir du même comportement. Il s'agit toujours de plusieurs faits qui continuent à s'accumuler. Ces faits constituent un risque pour la santé et la sécurité du/des travailleur-s.

Ainsi, il peut s'agir de l'isolement de collègues, par ex. en ne les impliquant pas dans des projets ou en les niant. Cela peut-être aussi propager des ragots, rabaisser quelqu'un ou se moquer de la vie privée, de l'origine, de la religion, de la conviction politique... de quelqu'un. Ou encore critiquer systématiquement une personne en l'interrompant quand elle parle, en lui donnant des tâches inutiles ou, justement, plus de travail qu'elle ne peut en assumer. Il peut évidemment aussi s'agir de violence physique.

Même si ce n'est pas l'intention, si le comportement a un impact sur la personne, il peut être question de harcèlement.

Attention : ce n'est pas parce que quelqu'un vit mal une situation qu'il s'agit toujours de harcèlement. Ainsi, la relation hiérarchique entre l'employeur et le travailleur reste importante. Un travailleur peut par exemple mal vivre un entretien de fonctionnement, mais il s'agit en l'occurrence de l'exercice normal de l'autorité.

Et s'il ne s'agit pas de harcèlement, mais d'un conflit ?

Les conflits au travail surviennent encore plus fréquemment que le harcèlement. La différence avec le harcèlement est qu'il existe, en cas de conflit, une forme d'égalité entre les deux parties. Les conflits ne sont pas systématiques et les deux parties peuvent se comporter de façon déraisonnable ou abusive.

Les conflits non résolus peuvent toutefois bien conduire à des actes de harcèlement. Il convient donc ici aussi d'intervenir à temps.



Un environnement de travail mal organisé est le terreau idéal pour le harcèlement.

Harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel au travail désigne tout comportement non désiré à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Cela peut aussi bien être physiquement (par ex. des attouchements) que verbalement (par ex. des remarques ambiguës).

Et la discrimination ?

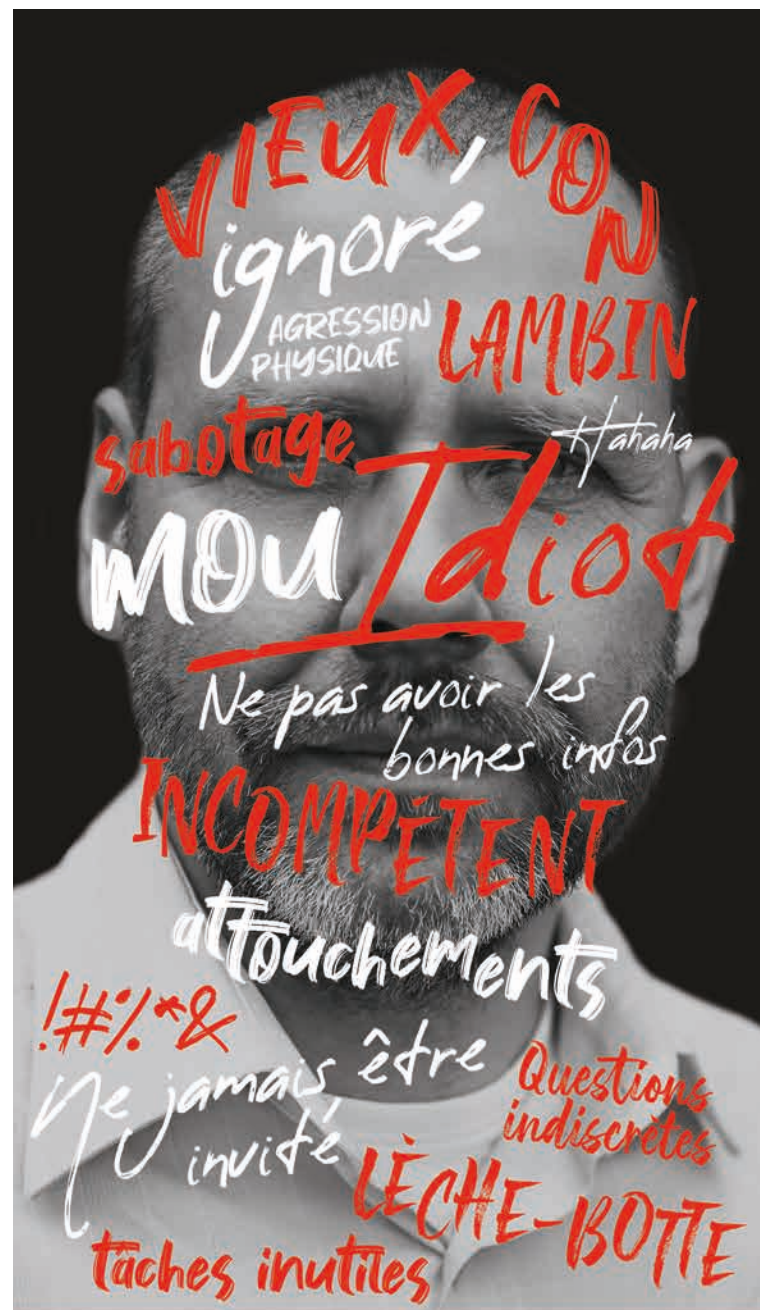
Nous parlons de discrimination lorsque deux personnes dans une situation comparable sont traitées différemment. La loi anti-discrimination fixe pour ce faire des critères et interdit une différence de traitement si elle n'est pas objective ou raisonnable.

Quelles sont les causes du harcèlement ?

Le harcèlement a différentes causes. Les causes liées à la personnalité de l'auteur et de la victime jouent évidemment un rôle. Ainsi, la manière dont quelqu'un s'intègre dans l'entreprise contribuera aussi à un éventuel comportement intimidant. Le harcèlement est malgré tout étroitement lié aux circonstances de travail et à l'organisation du travail. **Un environnement de travail mal organisé est le terreau idéal pour le harcèlement.** Stress, dirigeants qui manquent à leurs obligations... mais aussi un environnement de travail compétitif, tout cela conduit à des actes de harcèlement. La pression sur les travailleurs mais aussi l'individualisation ne cessent d'augmenter. Voilà une explication possible de l'augmentation du nombre de signalements.

Que doit faire votre employeur ?

L'employeur est responsable de la politique de bien-être. Comme dit précédemment, le harcèlement est un risque psychosocial. Votre employeur doit prendre les mesures voulues pour prévenir les risques psychosociaux au travail et les dommages consécutifs à ces risques, ou pour limiter ces dommages. L'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions et les circonstances de travail et les relations interpersonnelles au travail, voilà autant d'éléments qui jouent un rôle.



HARCELÉ ?
VOUS N'ÊTES PAS SEUL !
 BESOIN D'AIDE ? NOUS SOMMES LÀ.





Ainsi, l'employeur est tenu d'engager un conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux. Ce dernier est spécialisé dans des matières comme la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail.

Dès que votre employeur est informé d'un cas de harcèlement, il est obligé d'entreprendre une action. Le règlement de travail contient des dispositions à cet égard.

À côté des mesures préventives, il existe également des possibilités de médiation.

Que pouvez-vous faire comme délégué-e ?

Lorsque quelqu'un déclare être victime de harcèlement au travail, il est important de procéder en toute confidentialité. Chercher de l'aide est une étape importante et difficile.

Il y a trois options :

1. Soit privilégier la voie interne : demander une intervention psychosociale auprès du conseiller en prévention (qui peut être externe) ou de la personne de confiance dans l'entreprise.

Il s'ensuit une proposition de médiation ou de solution. À défaut, ou si l'auteur persévère dans le harcèlement, la plainte peut devenir plus formelle si la victime le souhaite. Dans ce cas, une plainte motivée est transmise à l'employeur.

Dès ce moment, la victime est protégée contre le licenciement et contre une modification unilatérale des conditions de travail. Cette protection est valable 12 mois à partir du dépôt de la plainte ou d'un témoignage et jusqu'à 3 mois après une éventuelle décision judiciaire.

Si cette procédure interne n'aboutit pas, la procédure externe peut être lancée...

2. Soit s'adresser aux fonctionnaires chargés de la surveillance (les inspecteurs sociaux).
3. Soit intenter une procédure devant la juridiction compétente.

Réponse collective

Lorsque vous constatez que quelqu'un dans votre entreprise est victime de harcèlement, il est évidemment important d'intervenir. Mais en tant que délégué des travailleurs, vous devez aussi vous demander si cela révèle un problème collectif.

Il peut être utile de parler avec vos collègues et d'entendre si des situations similaires se produisent. S'il apparaît que c'est le cas, vous devez, comme délégué, choisir l'organe de concertation ad hoc pour entamer la discussion. Ce sera en premier lieu le CPPT, mais aussi éventuellement le CE, par ex. si une mauvaise organisation du travail génère des frustrations et des tensions parmi le personnel. En tant que représentant des travailleurs, vous pouvez donc jouer un rôle à différents niveaux pour combattre le harcèlement. ■

**Vous êtes victime ou témoin de harcèlement ?
N'hésitez pas à en parler avec votre délégué
SETCa ou votre section régionale.**



**HARCELÉ ?
VOUS N'ÊTES PAS SEUL !**
BESOIN D'AIDE ? NOUS SOMMES LÀ.

SETCa
FGTB

Inflation, indice-pivot L'index, comment ça marche ?

L'index de septembre 2021

Indice des prix à la consommation	112,55
Indice santé	112,29
Indice santé lissé	109,89

En septembre 2021, l'indice des prix à la consommation est en hausse de 0,28 points ou de 0,25 % par rapport à août 2021. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 2,86 %.

Nous attirons votre attention sur le fait que l'indice-pivot (pour le secteur public) qui s'élevait à 109,34 a été dépassé en août. Le nouvel indice-pivot s'élève à 111,53.

Régulièrement dans votre magazine Syndicats, vous lisez une brève sur l'indexation du mois qui vient de s'écouler. Si l'indexation automatique est un jeu d'enfants pour certains, elle s'avère être un concept complexe, et indispensable pour votre salaire et /ou indemnité. Retour sur les basiques.

L'indexation automatique, en bref, c'est l'adaptation des salaires et des allocations sociales (pensions, chômage, etc.) à l'augmentation du coût de la vie. Elle dépend de l'inflation : de la hausse des prix de produits et services consommés par les ménages en Belgique et qui sont inclus dans le panier des ménages. L'indexation automatique permettra aux travailleurs et travailleuses de pouvoir répondre à cette augmentation, sans pour autant voir leur pouvoir d'achat diminuer.

Cette année, nous avons enregistré une forte hausse de l'inflation en août. La hausse des prix de l'énergie (gaz naturel, électricité) est la principale cause de cette augmentation.

Quelle est la règle pour la composition du panier des ménages ?

Le panier est composé sur la base de l'Enquête sur le Budget des Ménages. Il s'agit d'une enquête sur les dépenses de consommation des ménages, menée tous les 2 ans par le SPF. La règle générale prévoit que si un bien ou un service a un poids supérieur à 1% des dépenses de consommation, il entre dans le panier, si son poids est inférieur à 1 % il sort du panier. À titre d'exemple, lors de la dernière adaptation du panier, en 2021, 5 témoins sont ajoutés au panier (compléments alimentaires, coffre de toit, souris d'ordinateur, clavier, consultations chez le psychologue) et 2 supprimés (GPS, mouchoirs en coton).

Le système d'indexation a-t-il toujours été le même ?

L'indexation a fait l'objet de plusieurs réformes depuis son introduction en 1920. À titre d'exemple, l'indice santé a été instauré, sous la pression des employeurs et malgré les actions de la FGTB, en 1994. L'indice santé est calculé en supprimant 4 types de produits, à savoir les produits de tabac, les boissons alcoolisées, les essences et le diesel. Dans le cadre du calcul de l'indexation, celui-ci est lissé, c'est à dire que l'on fait la moyenne des trois derniers mois et du mois en question. Le système d'indexation automatique existe dans certains secteurs depuis près de 100 ans.

Quels sont les avantages de l'indexation automatique ?

- C'est un amortisseur économique. Elle permet à la Belgique de mieux résister aux crises, puisque les salaires sont indexés automatiquement dès que le coût de la vie augmente, sans que cela fasse l'objet de négociations. De plus, cette indexation s'applique à toutes les allocations sociales et salaires, secteur privé et public, quel que soit le secteur d'activité, quelle que soit la taille de l'entreprise.

- Elle contribue à la paix sociale puisque des conflits — qui pourraient survenir à chaque fois que cette augmentation devrait survenir — sont évités. En effet, les négociations entre syndicats et employeurs portent uniquement sur les augmentations salariales réelles, qui viennent en plus de la compensation pour l'augmentation du coût de la vie. Dans d'autres pays, il faut négocier sur les deux composantes.

- Grâce à notre système spécifique (indices-pivots différents d'un secteur à l'autre), l'indexation est étalée sur toute l'année. Ceci permet d'éviter un « choc » dans l'économie auquel on assisterait si tous les salaires et allocations étaient augmentées au même moment. La sauvegarde maximale du pouvoir d'achat soutient le niveau de consommation et donc l'activité économique.

- Ce système unique en Europe garantit une solidarité automatique entre les travailleurs et travailleuses des secteurs forts et des secteurs faibles et entre les actifs et inactifs.

Est-ce que je vais recevoir l'indexation tous les ans ?

Non, cela dépend de l'inflation. Plus particulièrement de l'évolution de l'indice santé lissé. De plus, il existe dans chaque secteur des modalités différentes sur le fonctionnement de l'indexation.

Quand l'indexation il y a, les travailleur-euse-s la reçoivent-ils en même temps ?

Non, car il y a deux systèmes d'indexation :

- 1. une indexation à des intervalles fixes :** Les salaires sont indexés automatiquement au moment prévu par la CCT sectorielle quel que soit le niveau atteint à ce moment par l'indice. À titre d'exemple, dans le secteur de l'industrie alimentaire l'indexation a lieu toujours en janvier. Dans le secteur du nettoyage, la commission paritaire 121, l'adaptation se fait au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet ;
- 2. une indexation sur base d'indices pivots** (qui diffèrent d'un secteur à l'autre). Elle est déclenchée lorsque le pivot est atteint ou dépassé par l'indice santé lissé. Cette règle est valable pour les services publics et les allocations sociales, ainsi que pour certaines commissions paritaires du secteur privé tel que le secteur non-marchand. Cette année l'indexation des allocations sociales aura lieu en septembre et celle des services publics en octobre 2021.

Elle s'élève à combien ?

La somme dépend de l'inflation, en particulier de l'évolution de l'indice-santé lissé (voir supra). Le montant n'est donc pas toujours le même.

Comment en serais-je informé ?

Les Centrales professionnelles de la FGTB vous informent des indexations pour vos commissions paritaires respectives, via leurs sites web et réseaux sociaux et/ou via les valves des entreprises. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter votre délégué-e et/ou permanent. ■

Agenda

BRUXELLES

La Quinzaine de la Solidarité internationale 2021

La Quinzaine de la Solidarité internationale, initiative de la Ville de Bruxelles, aura lieu du 1^{er} au 15 octobre. Cette édition sera consacrée au travail décent. Au programme : expositions, balades, conférences, films... De la RDC en Belgique, en passant par la Colombie, voici quelques-uns des événements organisés notamment par l'Institut de Coopération syndicale internationale de la FGTB (IFSI) qui pourraient vous intéresser :

7/10 à 18h Conférence-débat sur la protection sociale.

8/10 à 18h Exposition photo et diffusion du documentaire « Tierra de Lucha » sur les droits des travailleur-euse-s en Colombie suivies d'un débat sur le même sujet.

9/10 Vernissage de l'exposition photo « Syndicalisme(s) : histoires africaines » sur les luttes syndicales en Afrique. L'exposition sera visible du 9 au 15 octobre.

10/10 à 14h Conférence-débat sur les enjeux stratégiques et syndicaux du secteur minier congolais dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Informations pratiques

Centre Tour à Plomb, rue de l'Abattoir 24 à 1000 Bruxelles
Inscription souhaitée à l'adresse [✉ info@ifsi-isvi.be](mailto:info@ifsi-isvi.be)



FESTIVAL

Le Festival de films Alimenterre revient en octobre !

Un festival pour repenser nos systèmes agroalimentaires dans le monde et nos manières d'habiter la terre - du 9 au 16 octobre à Bruxelles et en Wallonie.

SOS Faim s'active pour organiser l'édition 2021 du Festival Alimenterre ! La crise sanitaire nous a appris entre autre que l'effondrement de la biodiversité pour développer l'agriculture industrielle est un des facteurs d'émergence de ces épidémies. Il est primordial de repenser et transformer nos systèmes agroalimentaires et d'imaginer le développement agricole de demain.

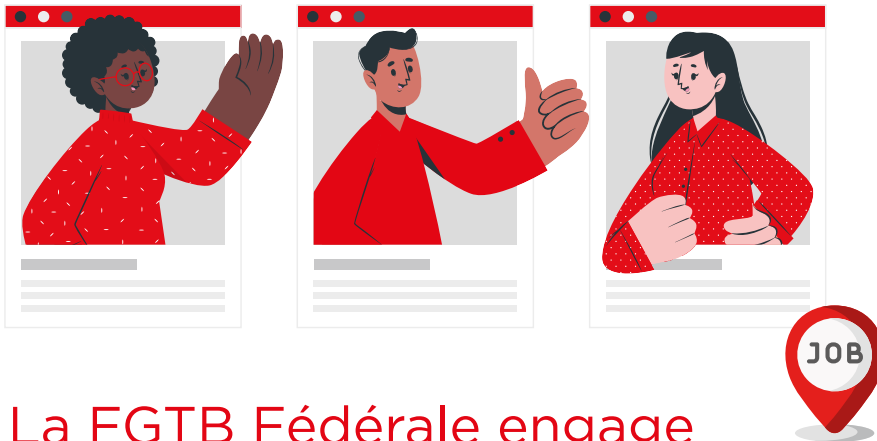
De nombreux créateurs et penseurs agissent quotidiennement en faveur d'un monde plus juste et plus durable, le Festival Alimenterre se fait une nouvelle fois l'écho de leurs voix à travers des films, des concerts, des ateliers et des rencontres - débats pour la 13^e année consécutive.

Festival Alimenterre :

- du 9 au 16 octobre 2021,
- à Bruxelles et
- dans plusieurs villes de Wallonie (Ottignies-Louvain-la-Neuve, Charleroi, Mons, Namur, Liège et en Province du Luxembourg).

Le Festival Alimenterre abordera des questions contemporaines sociales et mondiales — au travers de propositions cinématographiques fortes, de rencontres, d'animations et de moments festifs.

➔ <https://festivalalimenterre.be>



La FGTB Fédérale engage

COLLABORATEUR JURIDIQUE (F/H/X)

Remettre des avis sur les procédures judiciaires introduites ou à introduire ainsi que des avis juridiques sur différents thèmes, suivi de dossiers (sociaux européens, détachement, dumping social, politique du marché de l'emploi, groupes à risques, droit pénal social, droit judiciaire, protection des délégués...).

ANALYSTE FONCTIONNEL (F/M/X)

Effectuer le lien entre les demandes des utilisateurs d'applications informatiques et les techniciens chargés du développement concret ou de l'adaptation de l'application afin de proposer une solution qui réponde aux besoins des utilisateurs tout en respectant les contraintes techniques.

COMPTABLE (F/M/X)

En équipe, vous assurez le traitement comptable complet des différentes entités (comptabilité caisse de chômage, comptabilité syndicale, prestations sociales, asbl, SCRL).

TRADUCTEUR/INTERPRÈTE (F/H/X)

Assurer la traduction simultanée dans les deux langues du pays (français et néerlandais), assurer la traduction de documents • Relecture et corrections de textes en néerlandais.

L'IFSI engage

GESTIONNAIRE (H/F/X) EN ÉDUCATION AU DÉVELOPPEMENT

Contribuer à la conception et la mise en œuvre de la politique de coopération au développement et internationale de l'IFSI (Insitut de la Coopération syndicale internationale) de la FGTB.

Retrouvez les descriptions complètes sur
➔ www.fgtb.be/offres-d-emploi

Les candidatures et lettres de motivation sont à envoyer à
✉ engagements@fgtb.be ou par courrier (FGTB fédérale, Christine BARTHOLOMI, rue Haute 42, 1000 Bruxelles) **avant le 12 octobre.**

Vos qualités sont plus importantes que votre sexe, âge, handicap ou origine.

Syndicats MAGAZINE

Rédaction :

Syndicats
Rue Haute 42
1000 Bruxelles

E-mail : syndicats@fgtb.be

Auréli Vandecasteele

Rédactrice en chef
Tél. : 02 506 83 11

Geeraard Peeters

Ioanna Gimnopoulou
Rédacteurs

Secrétariat :

Sabine Vincent
Tél. : 02 506 82 45

Service abonnements :

02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Karen De Pooter

Antonina Fuca

Emilie Brandt

Thomas Keirse

Arnaud Dupuis

Mada Minciuna

Kayleigh Lemmens

Michèle Duray

Annelies Huylebroeck

Photos :

iStock

Alex Green

Andrew Neel

Johanna de Tessières

Ali Selvi

Mise en page :

www.ramdamselvi.com





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 01/09/2021 et le 31/10/2021 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