

Syndicats **MAGAZINE**

MENSUEL | Année 74 | n° 1 Janvier 2020

E.R. : Robert Verteneuil
rue Haute, 42 - 1000 Bruxelles

BUREAU DE DÉPÔT : Charleroi X - P912051

FGTB

#ToujoursProtégé

La sécurité sociale
nous protège tous.

Ensemble, protégeons
la sécurité sociale.

11-19

Élections sociales

Appel aux candidat-e-s

2020

Bonnes nouvelles pour
les allocataires sociaux




6-7




9

Sommaire

Syndicats MAGAZINE

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB

Actualités

Actions	4
En bref	5
Devenez candidat-e lors des élections sociales	6-7
Crédit-temps : nouvelles règles	8
Bonnes nouvelles pour les allocataires sociaux	9
Pour un travail juste, pas juste un travail	10



Dossier : Sécurité sociale

75 ans, toujours au top !	11-19
---------------------------------	-------

Question/Réponse :

Huissiers : peut-on saisir mon salaire ou mon revenu de remplacement ?	20
--	----

Votre centrale

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

Régions

Actualités régionales	33
Agenda des régions	34

La FGTB en ligne

www.fgtb.be

 Inscrivez-vous à notre newsletter www.fgtb.be

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

 Syndicats Magazine en ligne www.syndicatsmag.be

 Syndicats Magazine  Application mobile

Édito

STOP au pillage de notre sécurité sociale

Alors que les partis politiques pataugent et n'arrivent pas à former un gouvernement, les partis de droite qui faisaient partie de la coalition sortante et le patronat qui les soutient (à moins que ce ne soit l'inverse) continuent de faire comme s'ils n'avaient pas été durement sanctionnés par les électeurs.

Ils entendent poursuivre l'« œuvre » de la « Suédoise ». À commencer par leur « gros-œuvre » qui consiste à piller les ressources de la sécurité sociale en réclamant de nouvelles baisses des cotisations patronales et de nouvelles baisses d'impôts.

Pourtant, le gouvernement fédéral sortant n'y est pas allé de main morte avec son tax shift. Réduction du taux de cotisation patronale à la Sécu de 33 % à 25 %. Réduction de l'impôt sur les sociétés de 34 à 25 % (20 % pour les PME). Tout cela à crédit parce qu'ils n'ont pas prévu le financement pour ces largesses, si bien que le déficit qu'ils étaient supposés réduire s'est encore approfondi.

Jamais rassasiés

Mais peu leur chaut... Ils ne sont jamais rassasiés. Ils veulent aller plus loin. Dans son mémorandum, la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) réclame une nouvelle réduction des cotisations patronales à 20 %. Comeos, la fédération patronale du secteur du commerce, a récemment elle aussi demandé une réduction à 20 % voire une exonération totale des cotisations pour les bas salaires. Et avec les libéraux, les organisations patronales des PME appuient le maintien de la « gratuité » du premier salarié embauché et l'extension de cette gratuité aux deuxième et troisième salariés.

Mais qui dit « gratuit » pour l'employeur, dit « au frais de la princesse et de la sécurité sociale » c'est-à-dire de la collectivité... Il y a donc de bonnes raisons de mettre fin au pillage de notre système de protection sociale et de travailler au refinancement de celui-ci.

Tout d'abord, parce que ces impôts et cotisations sociales payées sur nos salaires directs et différés (les cotisations employeur)

sont en fait redistribués aux gens, sous forme d'allocations sociales ou de services collectifs tels que l'éducation et les transports publics. De plus, dans un contexte d'inégalités croissantes, de vieillissement de la population et de défi climatique, nous avons besoin de plus de redistribution et de plus d'État.

Enfin, nous constatons que la politique du moins de contributions et du plus de subventions aux entreprises ne marche pas. Dans son bulletin de décembre 2019, la Banque nationale écrivait en termes très diplomatiques comme à son habitude : « *La réduction des coûts salariaux unitaires ne se reflète pas toujours pleinement dans la baisse des prix à l'exportation, mais se reflète en partie dans les marges bénéficiaires des entreprises* ». En appelant un chat un chat, cela veut dire que la baisse des cotisations à la Sécu et des impôts vont en grande partie dans la poche des actionnaires.

Renverser la vapeur

Tel est l'enjeu central de la formation du prochain gouvernement : il faut faire machine arrière et garantir à nouveau la protection sociale. Donc bétonner le financement de la sécurité sociale en faisant contribuer le travail comme il se doit, mais aussi en mettant davantage le capital à contribution. Il faut par ailleurs garantir l'équilibre budgétaire via une fiscalité juste.

C'est le sens même et le message de la manifestation du 28 janvier organisée à l'initiative de la FGTB pour une Sécurité sociale forte et fédérale. Et cela n'est que le début d'une vaste combat idéologique pour rétablir dans l'opinion le bienfondé et la valeur ajoutée sociale des contributions fiscales et parafiscales.



Robert Verteneuil
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOTRE SYNDICAT EN ACTION



FGTB Des réductions ? Oui !
Mais pas sur le salaire des travailleurs !

FIGHT FOR 14

Notre campagne « Fight for 14 € », qui vise un salaire minimum de 14 € de l'heure ou 2.300 € brut par mois pour tous, s'est poursuivie le 14 janvier. Nous avons distribué des cartes postales sur les marchés et dans les entreprises et avons fait signer notre pétition.

Participez via www.fightfor14.be



TITRES-SERVICES

Le 13 janvier, environ 600 aides ménagères de la Centrale Générale et du SETCa ont fait entendre leur voix devant les bureaux de Daoust, un acteur majeur du secteur des titres-services ! [Lire plus en page 21.](#)

UNE GRÈVE SANS PRÉCÉDENT CHEZ COCA-COLA

Les 18, 19 et 20 décembre nos camarades de Coca-Cola ont mené une grève en réponse à l'annonce du géant des boissons de la perte de 132 emplois suite à la fermeture de deux dépôts à Hasselt et Heppignies. Il s'agit de la... 27^e restructuration en moins de 20 ans ! La direction planifie de créer une nouvelle entité juridique et technique intitulé « Vending for the future » (vendre pour le futur) où les travailleurs seraient moins bien payés et auraient moins d'avantages salariaux. La grève a eu lieu sur les sites d'Anvers, Gand, Chaudfontaine, Hasselt et Heppignies. « *C'est la première fois depuis mon entrée en fonction, c'est-à-dire depuis 28 ans, que je vois un tel mouvement de solidarité* », nous explique Bjorn Desmet, secrétaire régional de la FGTB Horval pour la Flandre Orientale. La revendication des délégués de la FGTB Horval : une garantie d'emploi digne de ce nom. Les négociations ont repris le 15 janvier. Nos camarades négocient un plan social solide pour les travailleurs qui seront licenciés. Selon Bjorn « *Cette restructuration est symboliquement très importante. Aujourd'hui c'est Coca-Cola, demain ça pourrait être InBev* ». **On ne lâche rien !**



EN BREF



UN DANGEREUX PRÉCÉDENT POUR LE DROIT DE GRÈVE ET DE MANIFESTATION

Par un arrêt du 7 janvier, la Cour de cassation a confirmé la condamnation du président de la FGTB d'Anvers, Bruno Verlaeck, par la Cour d'appel d'Anvers pour violation de l'article 406 du Code pénal (« *entrave méchante à la circulation* »).

Cet arrêt constitue un dangereux précédent. Pas seulement pour la FGTB, et par extension l'ensemble du monde syndical, mais également pour tous les citoyens et organisations qui défendent leurs droits. Avec cet arrêt, quiconque mène une action engendrant une « entrave » à la circulation pourra être poursuivi pénalement. C'est tout simplement inacceptable.

RECEVEZ-VOUS LA GRAPA ? AVEZ-VOUS ÉTÉ CONTRÔLÉ PAR VOTRE FACTEUR ? RACONTEZ VOTRE HISTOIRE...

Afin de vérifier si les personnes bénéficiant d'une garantie de revenu pour les personnes âgées (GRAPA) séjournent effectivement en Belgique, une procédure de contrôle a été mise en place avec Bpost cet été. En bref : le facteur appelle pour vérifier si la personne est bien chez elle. Si celle-ci peut s'identifier, elle recevra un document de contrôle confirmant son adresse en Belgique. En cas d'absence, le facteur se présente deux fois à son domicile. Sans réponse, un avis de passage sera laissé, qui devra être renvoyé par le bénéficiaire.

Nous recevons des messages de personnes très préoccupées par cette situation. Nous nous joignons aux organisations de lutte contre la pauvreté. Nous nous sommes prononcés à plusieurs reprises contre cette mesure de contrôle. Le gouvernement doit améliorer les pensions, et pas imposer aux postiers des tâches d'inspection.

Vous avez été contrôlé par votre facteur ? Comment cela s'est-il passé ? Avez-vous été suspendu après ce contrôle ? Racontez-nous votre histoire. Vous pouvez envoyer votre témoignage par e-mail à szsecu@fgtb.be

INDEX DÉCEMBRE 2019

Indice des prix à la consommation	109,04
Indice santé	109,18
Indice santé lissé	106,76

En décembre 2019, l'indice des prix à la consommation est en hausse de 0,13 % par rapport à novembre 2019. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 0,76 %. L'indice-pivot 107,20 n'a pas été dépassé.

ENQUÊTE SUR VOTRE VIE PROFESSIONNELLE

Le Centre de Psychologie Sociale et Culturelle de la KU Leuven vous invite à remplir un questionnaire sur votre vie professionnelle éventuelle et sur vos attentes quant à l'avenir (concernant votre vie professionnelle et en général).

Votre participation revêt une grande importance, même si vous n'avez pas d'activité professionnelle pour le moment ou si vous ne pensez pas encore à votre pension. Ce n'est que si un nombre suffisant de personnes — se trouvant dans des situations de vie diverses — participe à l'enquête que les résultats seront probants et utiles.

Les données seront exclusivement utilisées dans le cadre de l'enquête. Elles seront traitées par les enquêteurs susmentionnés, qui publieront les résultats dans des rapports et des revues scientifiques. Ces publications porteront sur les résultats généraux, mais jamais sur les réponses de personnes bien précises.

Vous avez entre 25 et 60 ans? Remplissez alors le questionnaire ➔ https://kuleuven.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV_ctPml4oeQA5f5CR

Le questionnaire est anonyme. Durée : maximum 25 minutes.

Si vous avez des questions avant, pendant ou après avoir complété le questionnaire, vous pouvez contacter le Prof. Hoorens et le Dr. De Tavernier à l'adresse pensioenonderzoek@kuleuven.be

UN ACCORD POUR PLUS DE DIVERSITÉ AU TRAVAIL

Favoriser la diversité au travail, c'est l'objectif de l'accord signé par les huit organisations d'employeurs (Beci, FEB, UCM, Unisoc, Unizo, UWE, Voka et Boerenbond) et Unia, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Partage de bonnes pratiques et politique de diversité sur mesure doivent déboucher sur un marché de l'emploi plus représentatif de la société et des besoins de la population, espèrent les parties.

Alors que 5,3 % de la population âgée de 20 à 64 ans est au chômage et 25,7 % inactive, selon les chiffres de Statbel pour le premier semestre 2019, les entreprises pointent des difficultés à recruter.

Certains groupes de la société sont en effet moins intégrés sur le marché de l'emploi. C'est le cas des femmes, des jeunes, des personnes qui réintègrent le marché du travail, des personnes âgées, des personnes handicapées et des personnes d'origine étrangère.

Par cet accord, les employeurs et Unia s'engagent à travailler sur quatre axes. L'éducation, l'orientation et la formation ; l'échange d'expertise juridique (pour mieux faire connaître la législation) ; la coopération politique et une communication commune.

Devenez candidat·e lors des élections sociales

« Oui, avançons ensemble ! »

Les élections sociales auront lieu du 11 au 24 mai 2020. Nous recherchons des femmes et des hommes enthousiastes et fort·e·s qui veulent aller de l'avant, avec et pour leurs collègues. Vous voulez nous rejoindre ? Il est encore temps. Renforcez l'équipe FGTB !

Démocratie

Les élections sociales, qui ont lieu tous les quatre ans, sont un moment important pour la démocratie sur le lieu de travail. Dans les entreprises qui comptent au moins cinquante travailleurs, l'on y désigne le personnel qui va représenter ces derniers au CPPT (Comité de prévention et de protection au travail). Votre entreprise emploie plus de cent travailleurs ? Y seront alors également choisis les représentants du personnel au CE (Conseil d'entreprise).

En tant que délégué·e FGTB, vous serez amené·e à informer, conseiller et défendre vos collègues. Vous défendrez leurs intérêts :

- au sein du **conseil d'entreprise (CE)** : règlement de travail, situation financière, horaires, plans de transport, indemnité vélo, vacances annuelles...
- au sein du **comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT)** : sécurité au travail, accidents du travail, pression au travail, stress et burnout.

Des accords bénéfiques pour tous

L'objectif des délégués est de négocier avec l'employeur, et de parvenir à des accords qui bénéficient à toutes et tous. Parfois, cela se passe bien et vite. Il est généralement possible de conclure des accords solides, qui profitent tant au travailleur qu'à l'employeur. Il arrive toutefois que ces accords soient difficiles à obtenir. Des actions sont parfois nécessaires. Ici aussi, les délégués jouent un rôle de premier plan, en tant qu'interlocuteurs entre employeurs et travailleurs.



Dans les négociations, entre parties de bonne volonté, il est souvent possible de parvenir à des accords qui profitent aux employés et aux employeurs.





Les élections sociales amènent la démocratie sur le lieu de travail.

La protection des candidats

Vous vous sentez fait-e pour ce rôle ? Vous avez une âme de négociateur, vous souhaitez aider vos collègues à aller de l'avant ? Rejoignez-nous, devenez candidat-e !

En tant que délégué-e, vous prenez des risques pour aider vos collègues. Vous êtes susceptible d'exprimer des critiques envers votre patron, sur la façon de travailler au sein de l'entreprise, ou encore d'assister un-e collègue pendant vos heures de travail. Dans tous les cas, restez néanmoins poli et respectueux.

En devenant candidat-e pour les élections sociales 2020, vous serez dès lors protégé-e contre le licenciement. Important : cette protection ne

débuté toutefois que 4 mois avant les élections sociales, entre le 12 et le 25 janvier 2020. Votre patron ne peut pas vous discriminer parce que vous êtes candidat-e. Il ne peut pas vous mettre sous pression, ni vous refuser une augmentation ou une promotion, ni encore vous traiter différemment de vos collègues pour cette raison.

Devenir délégué-e, c'est accepter un certain nombre de responsabilités, mais vous ne serez jamais seul-e ! Vous ferez partie d'une équipe, où les syndicalistes expérimentés aident les débutants. Si tous les membres de l'équipe sont des débutants ou si vous êtes le/la seul-e candidat-e FGTB, vous pourrez toujours vous tourner vers le syndicat.

Votre centrale professionnelle FGTB connaît toutes les particularités de votre secteur. Elle vous fournira les formations nécessaires et vous mettra en contact avec des délégués d'autres entreprises pour des échanges d'expériences, et pour apprendre les uns des autres. Sans oublier notre service formation et sa formation syndicale qui vous apprendra les ficelles du métier syndical, vous fera découvrir le fonctionnement du CPPT ou du CE, la législation sociale ou les techniques de négociation. ■

Intéressé-e ?

Vous voulez devenir acteur de la vie sociale de votre entreprise et non plus simple spectateur ? Devenez candidat-e aux élections sociales ! Vous avez des qualités d'écoute et de dialogue ? Vous êtes capable de négocier ? Alors, lancez-vous, devenez candidat-e aux élections sociales !

➔ www.fgtb.be/candidat-es

➔ www.fgtb2020.be

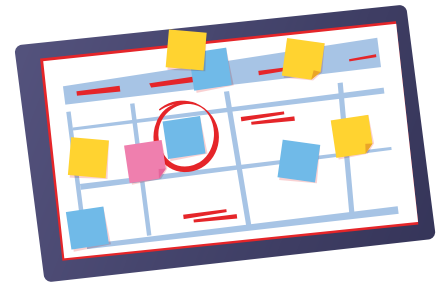
Par e-mail à l'adresse elecso@fgtb.be

Besoin de plus d'informations ? N'hésitez pas à contacter votre délégué ou à contacter votre régionale FGFB.

Crédit-temps

De nouvelles règles pour les heures complémentaires ou supplémentaires

Vous êtes en interruption de carrière, en crédit-temps ou en congé thématique ? Enfin on y voit un peu plus clair sur ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas en ce qui concerne les heures supplémentaires.



L'Office national de l'emploi (ONEm) a précisé sa position sur la question des heures supplémentaires en période d'interruption de carrière. Les salariés qui réduisent leur temps de travail dans le cadre d'un crédit-temps, d'une interruption de carrière ou d'un congé thématique sont considérés comme des travailleurs à temps partiel. Les règles concernant le travail à temps partiel doivent donc être respectées puisque par définition, ils effectuent moins d'heures que leurs collègues à temps plein.

Et les heures complémentaires ou supplémentaires ?

Les travailleurs à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires*. Pendant les périodes de réduction de carrière, outre les dispositions légales, des conditions spécifiques s'appliquent pour pouvoir effectuer des heures complémentaires ou des heures supplémentaires.

- Les heures complémentaires ou supplémentaires doivent être effectuées **à la demande de l'employeur**. L'ONEm n'accepte pas d'heures complémentaires volontaires ou d'heures supplémentaires à la demande du travailleur.
- Les heures **doivent être récupérées** (recup') dans le délai légal (un trimestre ou un an) et dans la période de réduction de carrière.
- Les heures complémentaires ou supplémentaires **ne peuvent pas être effectuées systématiquement**. Elles devraient rester l'exception à la règle, par exemple dans les cas de pics de production inattendus.

Qu'en est-il des jours RTT ?

L'ONEm autorise les jours de réduction du temps de travail (RTT) pendant les périodes de réduction de carrière. Des conditions spécifiques s'appliquent également ici.

- Les journées de RTT doivent être prises dans le délai légal et pendant la période d'interruption de carrière.
- L'admission doit avoir lieu au prorata du temps de travail pendant la période de réduction de carrière.

Remarque : l'Office national de l'emploi prévoit une exception lorsqu'une convention collective de travail ou un règlement de travail prévoit une certaine période pour la prise obligatoire de jours de RTT, par exemple entre Noël et le Nouvel An ou à une certaine période pendant les mois d'été.

Exemple : Antoine a travaillé 4/5 au cours des six premiers mois de 2019. Dans son entreprise, les travailleurs à temps plein effectuent 39 heures par semaine au lieu des 38 heures habituelles. Au lieu de cela, ils ont droit à 6 jours de réduction du temps de travail (RTT) par an. Pour le premier semestre 2019, Antoine a donc droit à 2,4 jours RTT (6/2 pour un semestre x 4/5), qui devraient en principe être pris entre le début janvier et la fin juin 2019. Mais comme le règlement de travail stipule que les salariés sont obligés de prendre ces jours de RTT à Noël et au Nouvel An, L'ONEm ne cherchera pas misère à Antoine s'il ne prend pas ses 2,4 jours pendant sa période de réduction de carrière.

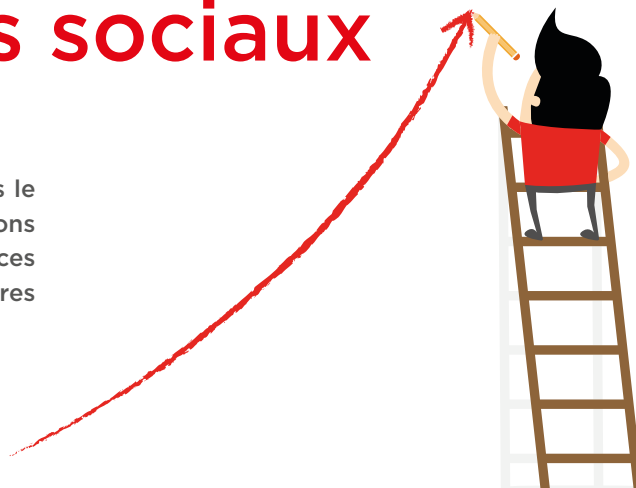
* Les heures complémentaires se définissent comme les heures qui dépassent la durée de travail convenue du travailleur à temps partiel sans toutefois dépasser la durée normale fixée par la loi ou par la convention collective de travail. Au-delà de la durée normale de temps de travail (à temps plein), les heures en plus deviennent des heures « supplémentaires ».

Familles monoparentales

Les allocations d'interruption octroyées dans le cadre des **congés thématiques (à plein temps, 1/2 ou 1/5 temps)** pour prendre soin d'un enfant (congé parental, congé pour assistance médicale et congé pour soins palliatifs) sont augmentées de 4,5 % pour les travailleurs isolés qui constituent une famille monoparentale. Les allocations du congé parental 1/10 ne sont pas augmentées.

Bonnes nouvelles pour les allocataires sociaux

Certaines allocations sociales ont été augmentées le 1^{er} janvier 2020. C'est une bonne nouvelle à conditions — ce que nous demandons instamment — que ces améliorations n'entraînent pas la perte d'autres avantages sociaux ou soient repris par la fiscalité.



Augmentation des indemnités de chômage

À partir du 1^{er} janvier 2020, certaines allocations de chômage ont été augmentées. Ces augmentations font partie de l'accord que nous avons conclu pour la liaison des allocations au bien-être.

En septembre 2019, les plafonds des allocations de chômage avaient déjà été relevés. Les minima et les forfaits ont aussi été augmentés en juillet 2019.

- Les allocations minimales pour le chômeur cohabitant augmentent pendant la première année de chômage.
- L'allocation minimale en cas de chômage temporaire est augmentée pour les cohabitants et les isolés au niveau des chefs de ménage.
- L'allocation maximale pour les vacances jeunes et seniors passe de 57,45 € à 58,08 € par jour. Le minimum est également augmenté.
- Les montants des allocations d'intégration (anciennes allocations d'attente) pour les jeunes célibataires sont augmentés de 2,4 %.
- Le calcul de l'allocation de garantie de revenu (AGR) change : il n'y a plus de distinction basée sur l'indemnité horaire en fonction de la situation familiale. Cela implique un barème plus élevé pour les cohabitants et les isolés (voir encadré ci-contre). ■

Allocation de garantie de revenu (AGR)

Cohabitants travaillant à temps partiel : amélioration de 150 %

Le gouvernement Michel avait décidé de faire une série de restrictions dans le paiement de l'allocation de garantie de revenu (AGR) pour le temps partiel involontaire en plus du saut d'index. L'AGR est le complément au salaire horaire pour les chômeurs complets qui travaillent à temps partiel avec un (trop) bas salaire. Le gouvernement avait décidé de moduler ce complément en fonction de la situation familiale. La FGTB s'est toujours fermement opposée à ces restrictions.

À partir du 1^{er} janvier, nous avons pu éliminer cette injustice. L'indemnité horaire sera à nouveau individualisée, donc elle sera identique quelle que soit la situation familiale. L'indemnité horaire équivaut à nouveau à 3,23 € (indexés) pour tous, alors qu'elle n'est aujourd'hui que de 2,27 € pour une personne seule et de 1,29 € pour un partenaire cohabitant. Cela représente une augmentation de 42 % pour une personne seule et de 150 % pour un partenaire cohabitant.

La FGTB est fière de ces améliorations que nous avons réalisées grâce au dialogue social.

Les nouveaux montants sont disponibles sur le site de l'ONEm
 ➔ onem.be/fr/documentation/montants-baremes

La FGTB Bruxelles se lance en campagne dans les entreprises

POUR UN TRAVAIL JUSTE PAS JUSTE UN TRAVAIL

Démocratie, solidarité, justice, égalité : voilà les valeurs défendues par la FGTB, qui constituent le fil conducteur de toutes nos actions. Chaque jour, nous nous engageons pour une société juste et solidaire pour toutes et tous.

Ces valeurs se traduisent pleinement dans notre projet pour Bruxelles, une région économiquement prospère mais dont la richesse ne se reflète pas suffisamment dans la qualité de vie et le bien-être de tous ses habitants. On observe ainsi plusieurs problèmes récurrents que nous avons choisis de regrouper en trois thématiques et qui sont abordés dans le cadre de notre campagne pour les élections sociales de mai 2020. Notre volonté : replacer le travail et les travailleurs (avec ou sans emploi) au centre des préoccupations politiques.

Après avoir dénoncé les discriminations qui persistent sur le marché de l'emploi et avant un volet consacré à la transition juste, la FGTB Bruxelles a choisi de se pencher sur les conditions de travail à Bruxelles. En effet, ces dernières années, la précarité et la flexibilité de l'emploi se sont encore accentuées sous le coup des politiques de dérégulation et d'attaque des conditions de travail. Principales victimes de ces mesures et du travail précaire qui en découle : les femmes et les jeunes.

Les femmes piégées dans le travail à temps partiel

Plus d'un tiers des travailleuses bruxelloises sont contraintes de travailler à temps partiel et seulement 6,9 % des femmes travaillant à temps partiel l'ont vraiment choisi. Ces chiffres sur le travail à temps partiel posent bien entendu question : entre 2008 et 2016, plus de 19.000 emplois à temps partiel ont été créés dans notre région contre seulement 1.213 à temps plein.

Comment expliquer que cette forme d'emploi précaire ait un tel succès ? La réponse à cette question se trouve dans l'apparition des pratiques managériales. De plus en plus d'emplois ne sont offerts qu'à temps partiel — y compris aux hommes — et ce, pour deux raisons : pour pouvoir exiger plus de « flexibilité » de la part des travailleurs (en d'autres termes, pouvoir les mobiliser en fonction des seuls besoins de l'employeur...) ou parce que ces emplois sont tellement pénibles qu'ils ne pourraient pas être effectués à temps plein.

Les jeunes Bruxellois, champions de l'emploi précaire

Si le taux de chômage des jeunes bruxellois est en diminution depuis 2013 (de 40 à 33 %), on constate malheureusement que beaucoup de ces jeunes sont sortis du chômage via des emplois temporaires : en quatre ans, la proportion de jeunes salariés sous contrat temporaire

est passée de 37 à 56,5 %, soit une augmentation de plus de 50 % ! Même si les politiques déclarent prendre le problème à bras le corps, la position des jeunes reste particulièrement fragile sur le marché de l'emploi entre périodes de chômage, d'emploi précaire ou de formation.

« Avoir un emploi, c'est mieux que rien ! », répondront certains. Mais dans ces conditions, comment ces jeunes peuvent-ils se projeter dans l'avenir, qu'il soit professionnel ou personnel ? Nous craignons également que cette précarité ne soit pas temporaire et se poursuive dans la suite de leur carrière. Rien d'étonnant alors de voir des vagues entières de jeunes sortir du système. Le taux de NEET (jeunes n'étant ni à l'emploi, ni étudiants,

ni en formation) à Bruxelles s'élève à près de 19,8 %. Un triste record tant au niveau national qu'euro péen.

« Pour un travail juste, pas juste un travail ! »

Pour la FGTB Bruxelles, on doit changer le paradigme. Le travail doit être une source d'épanouissement pour tous et toutes. Il doit pouvoir permettre de mener une vie digne et de bénéficier de bonnes conditions de travail et de rémunération.

Chaque jour, plusieurs milliers de délégués syndicaux FGTB s'engagent dans les entreprises bruxelloises pour améliorer la qualité de l'emploi et les salaires de toutes et tous. La FGTB Bruxelles les soutient dans cet engagement quotidien « Pour un travail juste et pas juste un travail ! » et se mobilise chaque fois que nécessaire pour construire une Région où l'on s'épanouit même au travail. ■



Sécurité sociale



75 ans, toujours au top !

La sécurité sociale nous protège tous, en de nombreuses circonstances. Malade ? Jeune parent ? Pensionné ? Au chômage ? La Sécu est là ! Aujourd'hui c'est l'anniversaire de notre « parapluie » commun, mais pourtant ce n'est pas la fête. Menacée, détricotée, attaquée, notre sécurité sociale subit des pressions de toutes parts. D'aucuns aimeraient la faire passer pour une vieille dame qu'il est temps de mettre à la retraite. Pourtant, à 75 ans, notre sécurité sociale est toujours au top !

La Sécu, c'est pour tout le monde !

En 2019, la Sécu a protégé :

- 1.800.000 pensionnés,
- 324.000 travailleurs sans emploi,
- 170.000 victimes d'accident de travail,
- 75.000 prépensionnés,
- 91.000 mamans en congé de maternité,
- 435.000 malades de longue durée,
- 470.000 travailleurs en incapacité de travail (moins de 1 an).

Les cotisations sociales, un salaire différé ou socialisé

Une partie du salaire de la plupart des travailleurs ne leur est pas directement versée, étant constituée des cotisations sociales personnelles (13,07 %) et patronales (25 %) qui sont versées à l'ONSS pour financer la sécurité sociale.

Par ailleurs, une cotisation spéciale de sécurité sociale (introduite dans le Plan Global de Dehaene dans les années '90) est également payée par les travailleurs, à partir d'un revenu cumulé du ménage de 1.950 € par mois, pour contribuer à financer la sécurité sociale. Cette cotisation est d'abord prélevée par l'ONSS, puis réglée dans l'impôt des personnes physiques. Même si l'on parle d'une cotisation de sécurité sociale, il s'agit donc en fait d'un impôt.

Ces cotisations/contributions ne sont toutefois pas du salaire perdu pour les travailleurs, puisqu'elles leur reviennent la plupart du temps indirectement, un jour ou l'autre, sous forme d'allocations sociales lorsqu'ils sont sans emploi, en incapacité de travail, victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, utilisateurs de formes de crédits temps ou de congés thématiques, ou encore retraités. Il s'agit donc plutôt dans les faits d'un salaire différé.

On le voit, la sécurité sociale protège chaque année des millions de citoyens contre les risques de la vie, les maladies, les accidents. Elle est tout aussi présente lors des bons moments, comme la naissance d'un enfant ou les congés payés. Elle s'articule autour de deux concepts clés : l'assurance et la solidarité.

C'est une assurance contre les risques de la vie. Risques qu'un assureur individuel ne peut pas ou ne veut pas couvrir. Le système fonctionne uniquement parce qu'il est organisé collectivement, grâce à la solidarité. Solidarité entre les hauts et les bas salaires, entre les malades et les gens en bonne santé, entre les jeunes et les moins jeunes, entre les travailleurs et les chômeurs. Solidarité pour tous et dans toutes les phases de la vie. « *Chacun contribue selon ses ressources et reçoit selon ses besoins.* »

Notre système de sécurité sociale est l'arme la plus puissante contre les inégalités et la pauvreté. Sans sécurité sociale, la pauvreté augmenterait fortement dans notre pays (source : OCDE). Aujourd'hui, un Belge sur cinq se trouve dans une situation de pauvreté (16,4 % en 2018, Statbel). Sans la sécurité sociale, ce chiffre dépasserait les 40 %.

La sécurité sociale nous protège donc toute notre vie. Elle assure une redistribution bien nécessaire qui rend la société plus égalitaire. Une société avec plus d'égalité est une société meilleure.

La Sécu représente 73 milliards d'euros, redistribués entre toutes les personnes qui en ont besoin. Cette somme provient, pour la plus grande partie, des cotisations des travailleurs (à hauteur de 70 % du budget total).

Un cœur en commun

Le 8 janvier, la BD « Un cœur en commun. La belge histoire de la sécurité sociale », publiée aux éditions Delcourt, sortait en librairie. Un BD surprenante puisqu'elle a comme objet... la sécurité sociale.



Un cœur en commun. La belge Histoire de la sécurité sociale, Harald, Éd. Delcourt, 2020. Prix conseillé : 14,95 €.

Une BD réalisée par Harald, en partenariat avec le CEPAG, Solidaris et la FGTB wallonne. Une version en néerlandais sortira courant du premier trimestre 2020 aux éditions Daedalus.

Suivez les actus sur [uncoeurcommun](https://www.uncoeurcommun.com)

Un projet fou ? Pas du tout !

Une bande dessinée sur la sécurité sociale... Projet voué à l'échec ? BD ennuyeuse ? Livre réservé aux fans d'histoire ? Eh bien... Pas du tout ! En 128 pages, Harald, le dessinateur et scénariste, a réussi son pari : proposer une BD rythmée, drôle et émouvante, créative aux niveaux graphique et scénaristique, didactique et accessible à tout âge, reliant l'histoire de la Sécu à notre vie de tous les jours.

Au gré d'allers-retours entre passé et présent, mêlant avec brio grande et petite histoire, l'auteur nous fait découvrir trois récits en parallèle.

Du passé au présent

Il y a d'abord l'histoire actuelle de Louise — un bébé devant subir une lourde opération du cœur — et de ses parents, confrontés aux angoisses de celles et ceux qui sont confrontés à la maladie d'un proche.

Il y a ensuite les pionniers qui ont fondé la Sécurité sociale, en se réunissant clandestinement sous l'occupation allemande. On y retrouve syndicalistes, patrons et haut fonctionnaires — flamands, wallons ou bruxellois — tous plus ou moins mis au chômage forcé par l'occupant nazi.

Il y a enfin Julien, jeune militant de gauche, vivant à Bruxelles au XIX^e siècle. C'est à travers lui qu'Harald évoque les décennies de lutte qui ont permis le progrès et la création de la sécurité sociale.



C'est tout cela qui fait la réussite de cet album : expliquer les origines de la sécurité sociale tout en rendant hommage à ses fondateurs et en montrant, avec talent et émotion, ce que ce système rend possible concrètement, ce qu'il nous apporte tant au quotidien que lorsque l'imprévu, l'impensable surgit dans nos vies. Une belle manière de rendre hommage à notre cœur en commun qui a fêté récemment son 75^e anniversaire.

Et l'avenir...

L'ouvrage est préfacé par Guy Vanthemsche, professeur à la VUB, et postfacé par Monique et Michel Pinçon-Charlot, sociologues français. Autant de pistes pour poursuivre la réflexion sur notre modèle social, les dangers qui le guettent et les enjeux à relever pour l'avenir.

En résumé, *Un cœur en commun* est un ouvrage à mettre au plus vite entre toutes les mains !



Si le trou de la Sécu existe vraiment, c'est un trou de la connaissance

Entretien avec Harald, scénariste et dessinateur d'*Un cœur en commun*.

En quelques mots, pourquoi cette BD ?

Harald : « Un jour, je suis entré dans une librairie pour acheter un bouquin sur la Sécu. Je pensais trouver un rayon rempli d'ouvrages exigeants mais, à ma grande surprise, il n'y avait que trois livres et aucun ne répondait à mes questions. J'avais l'intuition qu'il y avait matière à creuser. À force d'en parler autour de moi, je me suis rendu compte que si le trou de la Sécu existe vraiment, c'est un trou de la connaissance : la Sécu, c'est méconnu !

Ma fille, Louise, a été opérée 1 mois après sa naissance d'une malformation cardiaque. L'opération s'est très bien passée et tout va bien aujourd'hui. Mais si j'avais été citoyen d'un pays où l'assurance est privée, je n'ose pas imaginer ce qui se serait passé. Pourtant, c'est la réalité de la majorité de la population mondiale ! Nous, Belges, et dans une grande mesure, nous Européens, vivons dans des États d'exceptions. Nous devons en prendre conscience. Cette structure est l'œuvre de personnes comme vous et moi qui ont décidé, en pleine guerre, de construire un monde meilleur. C'est énorme ! »

Concrètement, comment t'y es-tu pris ?

Harald : « Habitué des refus des maisons d'éditions, je savais que ce projet allait être très difficile. A force d'en parler autour de moi, j'ai fini par rencontrer la bonne personne, Yannick Bovy du CEPAG. J'ai montré quelques dessins, expliqué mon intention et le CEPAG, la FGTB wallonne et Solidaris ont décidé de soutenir le projet. J'ai finalement trouvé dans le livre de Guy Vanthemsche, « La sécurité sociale », un paragraphe qui est devenu le fil conducteur de la BD : la réunion du 17 octobre 1941, du comité clandestin qui a rédigé le texte fondateur du Pacte social voté en décembre 1944. Je me suis rendu sur place, à Ohain, et j'ai retrouvé l'unique témoin vivant, Claire, la fille d'un des participants, qui a servi le thé à cette rencontre, comme je le raconte dans la BD. C'est elle qui m'a décrit l'ambiance tendue de cette première réunion. »

Bientôt une suite ?

Harald : « Cette BD, c'est ma réponse à la question : 'D'où venons-nous ?'. La prochaine histoire, je vais tenter de répondre à la question : 'Que sommes-nous devenus ?'. Je n'ai pas fini d'explorer l'histoire de la Sécu, mais cette fois, au niveau européen. »

On en parle ailleurs

« Un roman graphique dessiné à l'émotion, riche en leçons pour l'avenir (...) Harald rend toute l'émotion vécue dans ces instants où la vie peut basculer en traits simples, efficaces, parfois teintés d'une pointe d'humour pour ne pas plomber le discours. »

Daniel Couvreur, *Le Soir*.

« Je n'ai pas la mémoire d'avoir lu une BD qui m'a appris tellement de choses, en restant sans cesse à taille humaine, à taille d'enfance. Une BD intelligente à ne pas rater. »

Jacques Schraûwen, *La Première*.

« Panorama non seulement brillant, historique mais très émouvant. On souhaite que son album intelligent serve d'exemple ailleurs qu'en Belgique. »

Jean-Laurent Truc, *ligneclair.info* (France)

« Harald réussit l'incroyable pari de raconter la naissance et l'importance de la sécurité sociale dans un album à visage humain, à la fois didactique et touchant. »

Pablo Chimienti, *Le Quotidien* (Luxembourg)



J'adore les enfants... mais ça coûte ! Les **allocations familiales** m'aident à boucler le budget

Élever un enfant et lui permettre d'aller le plus loin possible dans les études coûte cher. Le petit coup de pouce des allocations familiales est le bienvenu. Tous les enfants — car c'est un droit de l'enfant — ouvrent le droit à une prime de naissance et à des allocations familiales mensuelles assorties de divers compléments. Avec la 6^e réforme de l'État, les allocations familiales sont régionalisées. Le système est donc différent selon les régions. À quelques différences près quant aux montants de base et des suppléments et du type de compléments octroyés, les systèmes sont assez semblables. Ils reposent sur un montant de base oscillant de 150 à 163 € selon les Régions, complété par des suppléments liés à l'âge et aux dépenses inhérentes aux cycles de l'enseignement ainsi que des suppléments sociaux en fonction des revenus des parents.

Jessica, employée, jeune maman



« En tant que jeune mère, je peux témoigner de l'importance de la sécurité sociale. Parce qu'elle est d'abord d'un grand soutien financier avant et après l'arrivée de l'enfant, car elle verse des aides non négligeables : les revenus de remplacement maternité, les allocations familiales, les allocations de naissance, les primes de rentrée scolaire... Grâce à la sécurité sociale, nous pourrions compter sur autre chose que sur nos économies ! »

Je suis malade... Je suis remboursé·e et/ou indemnisé·e grâce à l'**assurance santé**

La branche de la sécurité sociale qui s'occupe des soins de santé est l'INAMI : l'Institut national de Maladie et Invalidité. L'INAMI me rembourse la plus grosse partie de mes frais de soins de santé (visites, soins, médicaments...) et m'indemnise si je ne peux plus travailler. C'est la santé qui représente la plus grosse part des dépenses de la sécurité sociale. Ce sont les mutuelles qui servent d'intermédiaires entre l'INAMI et les citoyens contre une modeste cotisation.



La **Sécu**, c'est tout au

J'ai eu un **accident du travail**... Je suis couvert·e !

Un accident du travail ou sur le chemin du travail est vite arrivé. Incapacité provisoire, convalescence ou revalidation, voire incapacité permanente : la Sécu ne me laisse pas sans revenu. En Belgique, en 2017, on a dénombré plus de 120.000 accidents sur le lieu de travail et 24.000 sur le chemin du travail, le tout avec des degrés de gravité très variables, allant d'une incapacité de travail assez brève jusqu'à malheureusement une issue fatale pour le travailleur. La sécurité sociale intervient via l'agence fédérale **Fedris** (qui regroupe depuis 2017 les anciens « Fonds des accidents du travail » et « Fonds des maladies professionnelles »).

Dominique et Guy, 60 ans. Guy est invalide suite à un accident de travail, Dominique travaille à temps partiel

« La sécurité sociale, c'est d'une importance primordiale lors d'un accident ou d'une maladie grave. Sans elle, nous aurions été dans l'impossibilité de continuer à vivre dignement. Le choc était déjà très douloureux, car la vie de Guy était en danger, et venaient s'ajouter à cela les questions d'ordre financier... Mais heureusement, il s'en est sorti. Certes avec quelques séquelles, mais l'important est qu'il soit en vie. Il touche une allocation de chef de ménage, car mes propres problèmes de santé ne me permettent que de travailler 15h/semaine, ce qui nous permet de vivre et d'avoir un peu de confort. »

Mon travail m'a rendu·e **malade**...

Il n'y a pas que les accidents de travail. L'exposition à des agents chimiques ou aux poussières, au bruit, aux vibrations, les gestes répétitifs, et bien d'autres facteurs, peuvent provoquer des maladies professionnelles. La Sécu, là encore, intervient via Fedris, pour ne pas me laisser sans le sou.

J'ai besoin de **vacances** !

L'Office national des vacances annuelles (ONVA), qui est responsable du calcul de la durée des vacances et du montant du pécule de vacances des ouvriers et de certains artistes, ainsi que du paiement, direct ou indirect, du pécule. Les congés payés n'ont pas toujours existé. C'est sous la pression des travailleurs et de grèves de grande ampleur que les ouvriers ont obtenu une semaine de congés payés en 1936 !



J'ai perdu mon emploi... L'assurance chômage est là pour moi

Si je perds mon emploi, la sécurité sociale me couvre. L'Office National de l'Emploi (ONEm) est la branche qui s'occupe des indemnités de chômage. Le paiement des allocations de chômage est confié aux syndicats (FGTB, CSC et CGSLB). Ce sont eux (en tout cas les deux premiers) qui ont organisé le système d'assurance contre le chômage sur base de cotisations volontaires et ce, dès la naissance du mouvement ouvrier à la fin du XIX^e siècle.

Les caisses de chômage ne font pas que payer les indemnités de chômage aux travailleurs sans emploi :

- elles paient les indemnités de chômage temporaire en cas de chômage économique ou technique de travailleurs à l'emploi ;
- elles paient la partie « chômage » des travailleurs en Régime de Chômage avec Complément d'entreprise (RCC ex-prépensions) ;
- elles paient une Allocation de garantie de revenus (AGR) lorsque le travailleur travaille à temps partiel ;
- elles paient l'Indemnité en Compensation de Licenciement (ICL), l'indemnité de reclassement (CPE), les allocations d'insertion aux jeunes.

Martijn, ouvrier, qui a connu plusieurs mois de chômage récemment

« La sécurité sociale est ce filet de sécurité qui empêche les petits poissons de se noyer. Tout le monde peut être touché à tout moment, par exemple, par la maladie ou le chômage, mais pour ceux qui reçoivent un salaire modeste, c'est particulièrement difficile. Le système de sécurité sociale vise à contrebalancer un peu les inégalités de revenus. »

long de la vie !

Je prends ma pension !

Après une vie de labeur, on a gagné le droit de souffler. La Sécu assure une pension légale — sans doute modeste — mais garantie à vie... Le Service fédéral des Pensions paie 2 millions de pensionnés. Mais il y a quelques ombres au tableau : les pensions sont trop basses, surtout en comparaison des derniers salaires ; le vieillissement de la population fait dire à certains que les pensions ne seront plus payables à l'avenir si on n'allonge pas les carrières. Aujourd'hui, en Belgique, la pension légale moyenne est de 1.395 € bruts pour un homme et de 943 € pour une femme. Le prix d'une maison de repos est beaucoup plus élevé : 1.640 €. Nous continuons d'insister sur la nécessité d'une pension à 1.500 € minimum et correspondant à 75 % du salaire moyen du travailleur.



Philippe, 62 ans, pensionné, ancien employé

« La sécurité sociale est basée sur la solidarité entre tous les travailleurs actifs et non actifs. Il faut se battre pour le maintien de cette institution, contre ceux qui veulent la détricoter et même la supprimer sous prétexte qu'elle coûte trop cher. Sans la sécurité sociale, le fossé entre les classes sociales aisées et les plus démunis se creuserait encore davantage. Beaucoup de travailleurs qui s'en sortent aujourd'hui tant bien que mal seraient dans une situation dramatique en cas de coup dur (perte d'emploi, grave maladie...). Protégeons donc notre sécurité sociale à tout prix, il y va de notre avenir et celui de nos enfants. »

La vie sans Sécu, c'est comment ?

Un exemple américain

Sarah et Christopher sont américains, ils vivent près de Nashville, dans le Tennessee. Ils sont parents d'une petite fille. Récemment, ils ont visité des amis en Belgique, et nous avons eu l'opportunité de les interroger sur la situation des soins de santé aux USA. C'est Sarah qui nous explique. « Les règles de chaque État sont différentes. Je peux vous parler de ce qui existe dans le Tennessee. Il faut faire la distinction entre les 'pauvres', qui bénéficient des aides gouvernementales aux soins de santé, et les autres. Les premiers paient peu, voire rien, pour la plupart des services courants (ce qui n'inclut pas par exemple les soins des yeux ou des dents). Mais quiconque n'est pas considéré comme 'sous le seuil de pauvreté'* doit payer énormément. Le calcul est basé sur le revenu. Au plus on gagne, au plus on paie. Ce qui pourrait être considéré comme juste... Mais le 'point de départ' est beaucoup trop élevé. Ainsi, une famille de classe moyenne dite 'basse', avec un seul revenu et deux enfants doit s'attendre à payer 800\$ par mois d'assurance santé (718 €, NDLR), plus les visites chez le médecin, plus le prix des médicaments. À cela s'ajoute la franchise, c'est-à-dire la somme que l'on doit payer soi-même avant que l'assurance n'intervienne. Cette franchise dépend des compagnies d'assurance et de la formule choisie. Enfin seules les assurances les plus chères incluent les dents et les yeux. Généralement, dans les familles 'moyennes', ce n'est pas couvert.

Nous considérons ces assurances santé comme des 'assurances catastrophe'. Par exemple... La maman de Chris a eu un cancer l'an dernier, plusieurs opérations et des traitements. C'était très cher, même avec une assurance. Les coûts sont si élevés que dans la plupart des cas, les ménages se déclarent en faillite, et tombent dans la pauvreté, et peuvent enfin toucher les aides gouvernementales. J'aimerais plaisanter, mais c'est vrai... De nombreux ménages 'arrangent' leur situation pour rester pauvres, car ils savent que s'ils dépassent ce seuil de pauvreté, même de très peu, ils vont couler. C'est très décourageant. »

* En 2018, le seuil de pauvreté pour une famille de trois personnes était d'environ 20.000\$ de revenu par an (18.000 €). Le Tennessee a été l'un des neuf États à voir son taux de ménages non assurés augmenter en 2018. Taux global non assuré : 10,1 % en 2018.

Notre sécurité sociale sous pression



Aujourd'hui, notre système solidaire de sécurité sociale est sous le coup de plusieurs menaces. La vigilance est de mise, car la régression sociale s'accélère.

1 La privatisation

Il est préférable de ne pas laisser au secteur privé certains services indispensables à la société. Lorsque l'appât du gain apparaît, la notion de services à la collectivité passent au second plan. On le voit avec les prisons américaines devenues des entreprises privées. Elles font pression sur le législateur pour qu'il criminalise autant que possible les délits, afin de remplir les prisons. Il s'agit d'un exemple typique des effets pervers de la privatisation, cheval de bataille des partis de droite.

Autre exemple : les transports publics privatisés. Pourquoi aurions-nous encore des trains à destination des petites gares de notre pays si cela ne rapporte rien ? Cela vaut pour la sécurité sociale qui court le même risque de privatisation avec ses dérives.

Les pensions complémentaires et l'épargne-pension sont proposées depuis des années comme la solution pour de meilleures pensions. Le problème des pensions complémentaires est qu'elles renforcent les inégalités. Des millions de salariés se constituent des droits à une pension complémentaire, mais les montants sont très mal répartis. Les gros revenus se constituent de grosses pensions complémentaires, tandis que pour les petits revenus les montants de pension sont insuffisants pour s'assurer une vieillesse paisible. De plus, les pensions complémentaires ne prennent jamais en compte des éléments de solidarité tels que les périodes assimilées.

2 La scission

Quand les ressources sont rares, certains politiciens n'hésitent pas à dresser les gens les uns contre les autres : travailleurs contre les chômeurs, malades contre les personnes en bonne santé, réfugiés contre le reste de la population, Flamands contre les Wallons, etc.

Les velléités nationalistes et indépendantistes menacent de déconstruire brique par brique, pan par pan notre sécurité sociale. Or, à l'instar de toutes les assurances, la diminution de la base de cotisation ne peut aboutir qu'à la diminution du niveau de protection. La sécurité sociale est un système de solidarité qui ne fonctionne que si un grand groupe y contribue. De cette façon, les risques de la vie — accidents, maladie, vieillesse, etc. — sont mieux répartis.

3 Le vieillissement

Le vieillissement est un fait. La population belge vieillit. Mais cela ne signifie pas que nous devons abaisser le niveau de protection ! Le vieillissement de la population devrait simplement nous inciter à réfléchir davantage à élargir la base de financement de la sécurité sociale de demain. Le Comité d'étude sur le vieillissement du Bureau fédéral du Plan estime le coût du vieillissement entre 2018 et 2070 à environ 2,4 % du produit national brut, la richesse totale que nous produisons tous ensemble chaque année. Il ne s'agit pas d'une dépense insurmontable, à condition de garantir les recettes de la sécurité sociale.

Mythes et réalités sur la Sécu

Les pensions seront impayables ! **FAUX**

C'est une question de choix ! Au lieu de dépenser sans compter et de distribuer des cadeaux à gogo aux entreprises, la FGTB souhaite que l'on se donne les moyens de faire face au coût du vieillissement et que l'on remette la pension légale à 65 ans, garantir une pension minimum à 1.500 € nets.

Notre sécurité sociale coûte trop cher ! **FAUX**

Les dépenses de protection sociale de notre pays (30,3 % du PIB) sont conformes à celles des pays voisins. Elles sont inférieures à celles de la France (33,9 %), similaires à celles des Pays-Bas (30,2 %) et légèrement supérieures à celles de l'Allemagne (29,1 %).

La FGTB veut taxer encore plus les travailleurs et les citoyens ? **FAUX**

La FGTB refuse que les efforts à faire pour garantir une sécurité sociale forte et efficace reposent sur les épaules des

travailleurs. **La FGTB ne veut pas taxer plus, elle veut que l'on TAXE MIEUX !**

Actuellement trop de gens et d'entreprises profitent du système, mais n'y contribuent pas ou pas assez. 70 % du financement de la sécurité sociale est aujourd'hui assuré par les cotisations sociales. Nous plaillons pour que d'autres sources de revenus soient mises à contribution. Les revenus tirés des plus-values mobilières ou immobilières, les revenus du capital, ou encore les plus-values sur action doivent être mis à contribution.

La Sécu, c'est pour les profiteurs ? **FAUX**

Nous sommes toutes et tous des bénéficiaires de la sécurité sociale. C'est d'ailleurs pour cela que l'on parle d'une machine de solidarité. La sécurité sociale nous sera effectivement utile à un moment ou un autre au cours de notre vie. Lors d'événement joyeux (naissance d'un enfant) ou en cas de pépins (ex. : accident au travail).

4 Des manques à gagner importants

Beaucoup de revenus échappent aux cotisations sociales. Les hommes politiques se plaisent à dire qu'il y a un problème de financement de la sécurité sociale, mais ils ne regardent que du côté des dépenses. Cependant, tout comptable sait que pour équilibrer les comptes il y a deux colonnes : les dépenses et les recettes. Le soi-disant tax shift devait être le « grand-œuvre » du gouvernement Michel. En fait il s'est avéré être l'un des plus grands problèmes politiques de ces dernières années. Car pour favoriser les entreprises et abaisser les charges salariales, la Suédoise a creusé un grand trou dans le budget de la Sécu.

En outre, les formes de rémunérations alternatives (sans ou avec très peu de cotisations sociales) ont explosé. Ces rémunérations alternatives prennent différentes formes : éco-chèques, voitures de société, avantages liés aux résultats et autres bonus, stock-options, etc. et ne sont pas compensées par d'autres recettes pour la sécu.

Le secrétariat social de SD Worx estime ainsi que cette « masse salariale extra-légale » s'élevait à près de 7 milliards d'euros par an sur une masse salariale totale des travailleurs du secteur privé s'élève à 103 milliards d'euros, même en ne tenant pas compte d'avantages tels que la pension complémentaire, l'assurance hospitalisation et les cartes de carburant.

5 Les budgets

Les partis de droite continuent de prétendre que les dépenses de sécurité sociale augmentent. Ils ne jurent que par les réductions de budgets.

Pourtant les dépenses de protection sociale de notre pays (30,3 % du PIB) sont conformes aux règles des pays voisins. Elles sont inférieures à celles de la France (33,9 %), comparables à celles des Pays-Bas (30,2 %) et légèrement supérieures à celles de l'Allemagne (29,1 %).

Couper dans la sécurité sociale, cela revient à appauvrir des milliers, voire des millions de citoyens. Car couper dans les dépenses de la sécurité sociale, c'est couper dans les congés payés, dans les indemnités de maladie et les remboursements de soins, dans les pensions, dans les allocations familiales...

Très bien ! Mais peut encore mieux faire !

La Sécurité sociale est un merveilleux outil de protection sociale et de redistribution des richesses. Mais, on l'a vu dans ce dossier, le système est fragilisé et encore imparfait : les recettes sont « pillées » ; elles ne suivent pas les dépenses et a fortiori les nouveaux besoins ; la couverture des risques, notamment de santé et de chômage, a été affaiblie ; on n'arrive pas à supprimer une poche de pauvreté qui représente tout de même 15 % de la population. Conclusion : « *très bien mais peut encore mieux faire* ». La FGTB qui a contribué largement à la construction de la Sécu fait une série de propositions.

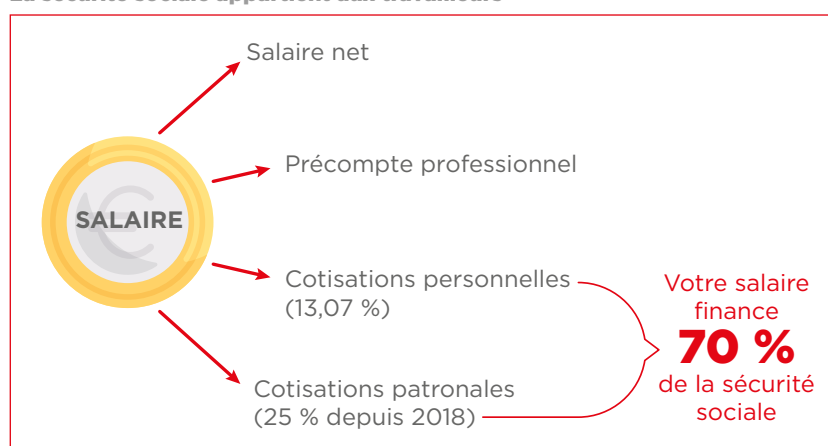
Primo : assurer le financement

La Sécurité sociale des travailleurs salariés, c'est 73 milliards par an. On a beaucoup puisé dans ses recettes pour combler des trous budgétaires ou pour financer des politiques d'emploi en baissant les « charges salariales », c'est-à-dire les cotisations sociales. Rien qu'entre 2016 et 2018, les cotisations patronales ont été réduites de 32,4 % à 25 % suite au tax shift. Selon le Bureau du Plan, cela a coûté 5,8 milliards d'euros.

Pour un financement stable de la Sécu, il faut arrêter cette hémorragie et donner un sérieux coup de frein aux mille et une exonérations de cotisations qui profitent principalement aux employeurs. Mais il faut aussi repenser le système de cotisations pour faire contribuer d'autres revenus (dividendes, plus-values boursières, loyers) que les seuls revenus du travail qui par ailleurs progressent peu. C'est une question de justice fiscale.

L'État de son côté, doit garantir l'équilibre financier du système en comblant les trous éventuels créés par plusieurs gouvernements, dont le gouvernement Michel-De Wever. Sans oublier la lutte contre la fraude sociale et fiscale qui privent l'État d'importants moyens financiers.

La sécurité sociale appartient aux travailleurs



Secundo : parfaire la protection sociale

La première mission de la sécurité sociale est de protéger tous les citoyens contre les aléas de la vie et leur procurer un revenu de remplacement en cas d'incapacité de travail : accident, maladie, chômage, vieillesse... C'est une assurance à laquelle tous les travailleurs actifs contribuent : tous pour un, un pour tous. C'est l'essence même de la solidarité. Sans la sécurité sociale et la fiscalité, 40 % de la population serait en risque de pauvreté.



Sécurité sociale

Mais « protéger » et « fournir un revenu de remplacement » signifient fournir un revenu suffisant pour vivre dignement. Or les revenus de remplacement n'offrent pas cette garantie dans la plupart des cas. La majorité des minimas sociaux se situent sous le seuil de pauvreté ce qui fait que le système d'assurances sociales glisse peu à peu vers l'assistance publique qui n'est qu'une forme de charité.

C'est ce qui explique que malgré la Sécu, il y a toujours une poche de pauvreté de 16 % (2018) de la population.

Pour améliorer ce qui existe, la FGTB propose une série de mesures.

1. Remonter les allocations minimales au-dessus du seuil de pauvreté.
2. Garantir l'évolution des allocations en fonction du coût de la vie, par l'indexation et par ce que l'on appelle « la liaison au bien-être ».
3. La Sécu en tant qu'assurance sociale doit garantir des revenus de remplacement qui permettent de vivre dignement. Pour cela les allocations doivent représenter 65 % ou 60 % du revenu perdu selon les cas et 75 % pour les pensions. Il faut notamment relever et indexer les plafonds salariaux qui servent au calcul des allocations, notamment en matière de chômage où les plafonds des salaires de référence sont très bas, donc les allocations le sont aussi.
4. Les droits sociaux doivent être individualisés. Tout le monde doit verser des cotisations mais selon que l'on est « chef » de ménage, isolé ou cohabitant, on n'a pas les mêmes droits en retour. La modulation des allocations (à la baisse) en fonction de la composition de famille est une distorsion du système d'assurances sociales.

Tertio : améliorer encore l'outil

La sécurité sociale ne doit pas se contenter d'être un filet de sécurité contre la pauvreté avec des trous. Elle doit contribuer au bien-être de l'ensemble de la société. Le niveau de développement d'un pays ne dépend pas que de sa production et de ses exportations. Il se mesure aussi par la qualité de son système de santé, de formation et d'accompagnement des demandeurs d'emplois, son

Risque de pauvreté



système de retraites, ses équipements collectifs (crèches) et les facilités offertes aux travailleurs pour concilier vie professionnelle et privée pour permettre à ceux-ci de mener leur carrière jusqu'au bout plutôt que de les épuiser et les jeter comme des kleenex.

Santé

La santé doit être de qualité et accessible à tous. Il faut arrêter d'y faire des restrictions budgétaires et d'augmenter la part des patients dans le coût des soins et des médicaments. La norme de croissance du budget des soins de santé doit être revue à la hausse et être rétablie à 3 % minimum, et augmentée en fonction des coûts liés à l'augmentation et au vieillissement de la population, aux développements technologiques et aux besoins non rencontrés.

Chômage

Les chômeurs, jeunes ou âgés, doivent bénéficier d'allocations décentes. La limitation dans le temps des allocations d'insertion pour les jeunes, et la dégressivité des allocations, doivent être supprimés.

Fin de carrière

Si nous voulons rendre les carrières plus longues, il faut alléger le travail en fonction de l'âge, surtout si le travail est pénible. Les crédits-temps de fin de carrière doivent être renforcés, les jours de congé doivent augmenter tout au long de la carrière, les horaires de travail doivent être ajustés, les prolongations de carrière récompensées, etc. Les entreprises doivent également être responsabilisées et incitées à recruter des travailleurs âgés et/ou à les former.

Pension

Nos pensions sont parmi les plus basses d'Europe et doivent être augmentées d'urgence. ■

NOUS VOULONS :

- une pension légale à 65 ans ;
- égale à 75 % du salaire moyen, au lieu de 60 % ;
- une pension minimum de 1.500 € nets ;
- que les périodes non travaillées, telles que la maladie et le chômage, comptent pleinement ;
- une réévaluation du plafond de calcul ;
- une adaptation au coût de la vie.

Question Réponse

J'ai les huissiers aux basques. Peut-on saisir mon salaire ou mon revenu de remplacement ?

Lorsque l'on contracte un crédit, par exemple à la consommation, il est fréquent de devoir accepter une cession de salaire en cas de défaut de remboursement. Dans les cas de surendettement les créanciers peuvent demander à la Justice une saisie sur salaires ou sur les revenus de remplacement. Mais on ne peut pas vous laisser sans ressources. On doit laisser un minimum vital à la personne saisie selon un barème indexé chaque année. Que peut-on saisir en 2020 sur votre salaire ou sur le revenu de remplacement ?



Rappelons qu'en cas de difficulté, on peut toujours essayer de négocier un plan d'apurement avec le créancier. Les CPAS peuvent aussi proposer une guidance budgétaire, voire une aide.

Certains sites, donc celui l'Union francophone des huissiers de justice [➔ ufhj.be/calcul-de-quotite-saisissable](https://ufhj.be/calcul-de-quotite-saisissable) offrent un outil permettant de calculer la saisie maximale que l'on peut appliquer à vos revenus.

Je travaille. Combien peut-on saisir sur mon salaire ?

Pour les revenus professionnels la loi limite la saisie selon 5 tranches de revenu. Les limites sont les suivantes.

Est saisissable ou cessible sur les salaires :

- jusqu'à 1.138 € : rien ;
- sur la tranche de 1.138 € à 1.222 € : 20 % soit maximum 16,80 € ;
- sur la tranche de 1.222 € à 1.349 € : 30 % soit maximum 38,10 € ;
- sur la tranche de 1.349 € à 1.475 € : 40 % soit maximum 50,40 € ;
- au-dessus de 1.475 € : 100 %.

Il faut bien sûr additionner le montant de chaque tranche pour arriver au montant saisissable total selon le revenu.

Exemple :

Sur un salaire de 1.800 € net, on peut saisir :
16,80 € + 38,10 € + 50,40 € + 325 € (1.800 € - 1.475 €) = 430,30 €.

Je n'ai qu'une allocation sociale. On peut quand même me saisir ?

Oui. Mais le barème de saisie ne compte que 4 tranches.

Sur une allocation sociale on peut saisir :

- jusqu'à 1.138 € : rien ;
- sur la tranche de 1.138 € à 1.222 € : 20 % soit maximum 16,80 € ;
- sur la tranche de 1.222 € à 1.475 € : 40 % soit maximum 101,20 € ;
- au-dessus de 1.475 € : 100 %.

Exemples :

Sur une allocation de chômage de 1.200 € nets, on peut saisir 12,40 € (1.200 € - 1.138 € = 62 X 20 %).

Sur une pension de 1.600 € nets, on peut saisir : 16,80 € + 101,20 € + 125 € (1.600 € - 1.475 €) = 243 €.

Et si j'ai des enfants à charge ?

Sur la quotité saisissable ou cessible déjà calculée, une réduction d'un montant de 70 € par enfant à charge est appliquée, à condition que le formulaire soit dûment complété et introduit auprès du tiers-saisi ou du débiteur cédé.

Dans l'exemple de notre salarié à 1.800 € avec 2 enfants, la saisie sera réduite de 140 €, c'est-à-dire ramenée à 290,30 €.

Je suis en crédit-temps.

J'ai à la fois un salaire et une allocation de l'ONEm.

En cas de cumul d'un revenu du travail et d'une allocation sociale, on utilise les règles applicables aux revenus professionnels, c'est-à-dire un calcul selon 5 tranches.

La dette est une pension alimentaire impayée. Peut-on me saisir ?

Non seulement on peut, mais on peut TOUT saisir. Il n'y a plus de barèmes et de tranches qui tiennent. La totalité du salaire peut être saisie. Dans ce cas plus que dans les autres, « qui paie ses dettes s'enrichit »...

Titres-services

Les patrons maintiennent les aides ménagères dans la précarité

À l'heure d'écrire ces lignes, les négociations dans le secteur des titres-services sont toujours au point mort. Les grandes entreprises commerciales affiliées à FEDERGON continuent d'ignorer la revendication légitime des aides ménagères pour une augmentation salariale. Même la nomination d'une conciliatrice sociale n'a pas permis de débloquer le dossier. Mais les aides ménagères ne se laissent pas abattre et poursuivent leurs actions.

Priorité aux dividendes

« Une augmentation salariale de 1,1 %, pourtant permise par le gouvernement fédéral, semble impensable pour les employeurs affiliés à FEDERGON. Pourtant, ils n'ont aucun scrupule à distribuer les dividendes ou financer d'autres activités commerciales, qui plus est avec les deniers public. Ils font le choix de maintenir leurs travailleuses dans la précarité. » déclare Sébastien Dupanloup, secrétaire fédéral de la FGTB Titres-services.

Prenons pour exemple le couple Mellemans, propriétaire de « Het Poetsbureau », un des plus grands groupes de titres-services du pays, qui s'est octroyé un joli cadeau de nouvel an d'une valeur de 6,8 millions d'euros. Un scandale quand on sait que les aides ménagères travaillent pour un salaire moyen de 11,5 € de l'heure.

Des travailleuses plus déterminées que jamais

Les aides ménagères des titres-services refusent de baisser les bras. Elles se sont une nouvelle fois rassemblées dans la capitale pour faire entendre leur voix le 13 janvier. Elles étaient environ 600 à parcourir les rues de Bruxelles tambour battant pour rejoindre les bureaux de l'entreprise Daoust, un des grands acteurs du secteur.

« Nous avons appelé les représentants de Daoust à prendre leurs responsabilités au sein de FEDERGON pour qu'une augmentation salariale sérieuse soit mise sur la table de négociation. Ils nous ont écoutés et nous saurons prochainement s'ils nous ont entendus. » déclarait Sébastien à l'issue de la rencontre.

Au regard de l'action du jour, la détermination des aides ménagères ne faiblit pas. C'est d'autant plus remarquable que la mobilisation n'est pas des plus aisées dans un secteur où les travailleuses sont particulièrement isolées. Pour défendre leurs droits, elles sont entrées dans la lumière, elles méritent le respect. Elles ne peuvent plus être ignorées et entendent bien poursuivre leurs actions jusqu'à l'obtention de leur revendication légitime : un salaire décent.



Cette année, les élections sociales se dérouleront dans plus de 6.000 entreprises belges. Pensez-vous qu'un salaire décent est important ? Est-ce que, comme Fabian, vous voulez lutter contre les injustices ? Devenez candidat FGTB pour les élections sociales, faites entendre votre voix et ayez de l'impact dans votre entreprise.

Curieux de savoir pourquoi vos collègues sont devenus candidats FGTB ? Jetez un coup d'œil sur www.accg.be/es2020

La solidarité entre ouvriers et employés sauve des emplois

Une action de grève dans l'entreprise chimique Sumitomo de Genk a permis d'annuler 11 licenciements collectifs. L'action de solidarité entre ouvriers et employés a fait comprendre à la direction qu'elle commettait une grave erreur.

Les syndicats et les travailleurs de Sumitomo Bakelite Europe, une entreprise spécialisée dans la production de résines phénoliques et de polyester à Genk, ont été choqués d'apprendre la nouvelle : 11 travailleurs licenciés sans la moindre concertation dans le cadre d'un licenciement collectif pour raisons économiques. La direction voulait ainsi répondre à la demande d'économies souhaitée par les propriétaires japonais de l'entreprise, mais dans le dos des travailleurs et des syndicats.

En réaction à cette décision radicale, les ouvriers et les employés de l'entreprise ont décidé de se mettre en grève deux jours. En effet, ce licenciement collectif avait été décidé sans la moindre concertation, en violant la convention collective de travail 2019-2020 dont l'encre n'était pas encore sèche. Qui plus est, il impliquait le licenciement de trois délégués. Inacceptable.

La direction bafoue la CCT

Pourtant, en décembre dernier, direction et syndicats avaient conclu une convention collective de travail qui assurait, entre autres, la sécurité de l'emploi des quelque 140 travailleurs de l'entreprise. « *La direction fera tout ce qui est en son pouvoir*

pour éviter des licenciements pour raisons économiques pendant la durée de la présente CCT », indique-t-elle. « *En cas de difficultés, la concertation avec les partenaires sociaux aura lieu en premier lieu (ex. : la proposition et le développement de diverses mesures de redistribution du travail, recours au RCC, systèmes de crédit-temps ou encore introduction du chômage partiel). Si ce n'est pas suffisant, un plan social pourra être discuté.* »

La direction au Japon ne l'entendait vraisemblablement pas de cette oreille et exigeait des économies. Syndicats et travailleurs ont rappelé à la direction genkoise ses engagements et n'ont pas accepté que la CCT ne soit qu'un vulgaire bout de papier. La grève a convaincu la direction qui s'est présentée à la table de négociation.

La solidarité pousse la direction à changer d'avis

La solidarité des travailleurs a été un facteur décisif pour faire annuler les licenciements, et ce malgré les tentatives d'intimidation. Les travailleurs ont repris le travail mardi après-midi, y compris ceux qui avaient été licenciés. Les syndicats et les travailleurs ont ensuite pu se mettre autour de la table pour discuter d'un plan social en bonne et due forme.

Lundi perdu

La fête des travailleurs du textile

Le 11 janvier, les travailleurs du secteur du textile se sont réunis pour leur fête annuelle au Floréal Blankenberge : le lundi perdu. Environ 300 militants de la Centrale Générale - FGTB issus du secteur du textile et de secteurs connexes ont fait le point sur la situation de leur secteur. Le nouveau président du sp-a, Conner Rousseau, était l'un des invités. Dans son discours, il a notamment parlé du malaise politique actuel et de l'avenir de notre sécurité sociale.





La Centrale Générale

FGTB
 Centrale Générale
 Ensemble, on est plus forts

” Ayez un impact au niveau de vos entreprises, luttiez contre l’injustice.

Fabian

**Elections
sociales**


Burnout, fatigue, absentéisme



Nouveau fléau de notre société

Thématique syndicale pertinente

Ce ne sont pas les exemples qui manquent. Selon une étude de la mutualité Solidaris menée en Belgique francophone, plus de 4 travailleurs sur 10 subissent un stress constant au travail. Et la situation en Flandre n'est pas meilleure : une enquête révèle qu'un

Flamand sur deux trouve que le travail n'est plus réalisable. D'autres exemples sont à voir dans l'émouvant documentaire de Sophie Bruneau « Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés ». Celui-ci montre clairement que la souffrance des travailleurs soumis à une pression psychologique insupportable au travail est liée aux nouvelles formes d'organisation du travail.

Lors de notre journée d'étude, un médecin du travail, un sociologue et un psychologue du travail ont également présenté leur point de vue. Tous s'accordent sur le fait que le stress ressenti par les travailleurs a des conséquences de grande envergure, comme une augmentation dramatique du nombre de personnes malades à long terme. Il reste néanmoins de nombreux points de désaccord concernant les solutions. Qui est responsable ? Où doit-on intervenir ? Qui va payer ? Que fait le syndicat ? Le psychologue du travail Maxime Coopmans et le médecin du travail Brecht Verbrugge se sont longuement penchés sur ces questions.

Ces maux, que l'on appelle aussi les « risques psychosociaux » font de plus en plus souvent les gros titres de la presse. Et même si le lien avec le stress au travail et la charge de travail croissante est évident, il n'y a pas d'unanimité sur la cause et encore moins sur la manière de s'attaquer à ce fléau de notre société. Pour la Centrale Générale - FGTB, la situation est grave et mérite une réponse collective forte. Pour y parvenir, une journée d'étude a été organisée sur ce thème avec des militants, mais aussi des médecins et des experts. L'objectif est d'arriver à démonter le discours de droite qui place toute la responsabilité sur le compte du travailleur.

Risque ou épidémie ?

L'utilisation du terme « risques psychosociaux » comporte un risque comme l'explique Nicolas Latteur, sociologue et membre de l'institut de formation syndical du CEPAG : « Les plaintes concernant le burnout ou le stress chronique explosent. Bon nombre de travailleurs en souffrent. Le mot 'risque' donne l'impression qu'on peut encore l'éviter, certains sont d'ailleurs encore convaincus que les approches individuelles suffisent, pourtant la réalité est différente et on peut bel et bien parler d'épidémie ».

Une priorité la Centrale Générale

Pour le secrétaire fédéral Arnaud Levêque et Hanne Sanders du service d'étude de la Centrale Générale - FGTB, cette journée d'étude est un point de départ. « Le signal des militants est clair : il est nécessaire d'investir dans des outils pratiques pour relever ce défi sur le terrain. Vu la gravité de la situation, une intervention syndicale est nécessaire. » ■

Ce sont les **travailleurs** qui ont construit la **sécurité sociale** ! Ce sont eux qui la **défendront** !



” Nous ne voulons pas de pâles copies liées au 2^e pilier, à un hold-up sur l'enveloppe bien-être ou d'embrouilles comme la pension universelle.

Hillal Sor, Secrétaire général

Notre sécurité sociale est le fruit de longues luttes et de rapports de forces construits dans notre pays dès 1886 au travers de révoltes de travailleurs exploités. Les travailleurs avaient déjà commencé à construire des « caisses d'entraide » afin de pallier solidairement aux accidents de la vie.

Ces mouvements continueront durant la première partie du 20^e siècle avec la mise en place des systèmes obligatoires pour les maladies professionnelles, la retraite, survie ou encore les allocations familiales.

Le point d'orgue de cette période étant la mise en place en 1936 où les travailleurs ont arraché, après des actions dans tout le pays, ce qui paraissait jusque-là impensable : les congés payés.

En 1944, après une guerre mondiale sanglante, sous la pression des travailleurs qui avaient mené la lutte contre le fascisme et la crainte du patronat de voir le contrôle de l'économie lui échapper, le pacte social a été signé. L'ensemble des « arrêtés » permettant de mettre en place une véritable sécurité sociale ont été votés.

Aujourd'hui, cette cathédrale des travailleurs est sapé dans ses fondations au travers de la mise à mal de son financement. Les réductions de cotisations sociales accordées au patronat ont mis à mal l'ensemble du système. Les mêmes parlements qui ont voté les arrêtés instituant notre sécurité sociale, ont pu voter des mesures mettant à mal son financement !

C'est pourquoi nous rappelons que les travailleurs sont les meilleurs défenseurs de la sécurité sociale ! C'est pour cette raison que les Métallos de la FGFB seront nombreux

dans les rues de Bruxelles ce 28 janvier pour défendre une sécurité sociale fédérale forte !

Ce 28 janvier, ce sera donc l'occasion de faire bouger les lignes. En disant d'une part que nous voulons que la sécurité sociale retrouve les financements qui lui ont été volés pour finir directement dans les poches des actionnaires.

Mais aussi que nous n'adopterons pas une posture uniquement défensive, nous avons des revendications claires : pas d'allocations sociales sous le seuil de pauvreté, un retour de l'âge légal de départ à 65 ans et une pension légale à 1.500 € nets après 40 ans de carrière maintenant, pas dans 5 ans ! Nous ne voulons pas de pâles copies liées au 2^e pilier, à un hold-up sur l'enveloppe bien-être ou d'embrouilles comme la pension universelle.

C'est dans ce cadre que nous nous mobilisons le 28/01. C'est dans ce cadre, et uniquement celui-là, que nous analyserons les futurs programmes gouvernementaux. Et c'est aussi dans ce cadre que nous déciderons des suites à donner à la mobilisation si les travailleurs ne sont pas entendus !

Tous mobilisés à Bruxelles.

Ce que nous
avons construit,
nous devons
le **défendre** !



Élections sociales 2020

La parole aux délégués de SPIE FGFB

À l'approche des élections sociales du mois de mai, enjeu très important pour les travailleurs, nous avons donné la parole à la délégation de SPIE BELGIUM.

SPIE Belgium représente 1.800 travailleurs dans le domaine de l'énergie, l'électricité, la mécanique, l'instrumentation, la gestion de trafic, HVAC, la maintenance en tout genre...

L'année 2020 est une année d'élections sociales. Elles se dérouleront du 11 au 24 mai. Les 1.800 travailleurs voteront le mardi 12 mai au sein de SPIE, ce qui constitue un enjeu très important. Le résultat déterminera pour les quatre années à venir le rapport de force pour notre travail syndical face à la direction.

Notre boulot syndical s'effectue 24 heures sur 24 et 365 jours par an. La défense des travailleurs est primordiale dans une équipe syndicale, nous visitons régulièrement tous les chantiers de jour ou de nuit, ce qui rend particulièrement difficile l'organisation du travail syndical mais plus que nécessaire.

Car la présence sur le terrain est très importante, malgré les difficultés d'accès aux chantiers nous sommes toujours présents et à l'écoute des travailleurs, précise la délégation MWB-FGTB.

Nous devons être vigilants afin de limiter la sous-traitance, ainsi que les périodes d'intérim, pour permettre aux travailleurs de décrocher un CDI avec Spie le plus vite possible.

En plus des visites quotidiennes, nous avons instauré une page Facebook MWB Spie afin de communiquer le plus rapidement possible des informations importantes. La communication est importante pour l'équipe FGFB. Nous envoyons également 2 fois par an un courrier postal à tous les travailleurs qui récapitule l'année et un au mois d'août qui informe sur l'indexation, les acquis et les avantages obtenus.

Depuis la crise financière et l'entrée en bourse de Spie fin 2015, les entreprises Spie des pays comme la Grèce, l'Espagne, le Portugal et le Maroc sont passés à la trappe. L'Angleterre est dans une situation difficile.

En Belgique des secteurs sont en difficulté, nous devons être solidaires et rester attentifs à l'évolution que ce soit au Nord ou au Sud du pays. Nous avons un conseil d'entreprise européen qui regroupe actuellement la Belgique, les Pays-Bas, l'Angleterre, l'Allemagne, la France, la Pologne, la Tchéquie et la Hongrie, ce qui représente 47.000 travailleurs. C'est un travail syndical difficile mais très important.

Que ce soit l'ancien gouvernement, qui a tout fait pour limiter et bloquer les salaires et les avancées syndicales, ou n'importe quel autre gouvernement qui poursuit cette politique de recul social, nous continuerons à combattre tout gouvernement qui ne soutient pas les revendications de la FGFB.

Nous allons remettre un cahier de revendications à la direction, que nous allons construire tous ensemble, et faire en sorte d'obtenir, par la force si nécessaire, les revendications que les travailleurs nous ont communiquées lors des visites de chantiers.

Nous devons défendre les salaires, le bien-être au travail, la sécurité sociale et les pensions pour lesquelles nos grands-parents se sont battus avec force jusqu'à en perdre la vie pour construire cette solidarité.

Notre combat doit être plus fort que jamais. Nous avons un ennemi commun à combattre avec fermeté : l'extrême-droite qui au Nord du pays et ailleurs dans le monde fait très peur. On appelle cela la peste brune que nos parents et grands-parents ont combattus également en donnant leur vie. Ces partis attendent la haine. Celui qui ne connaît pas l'histoire est condamné à la revivre.

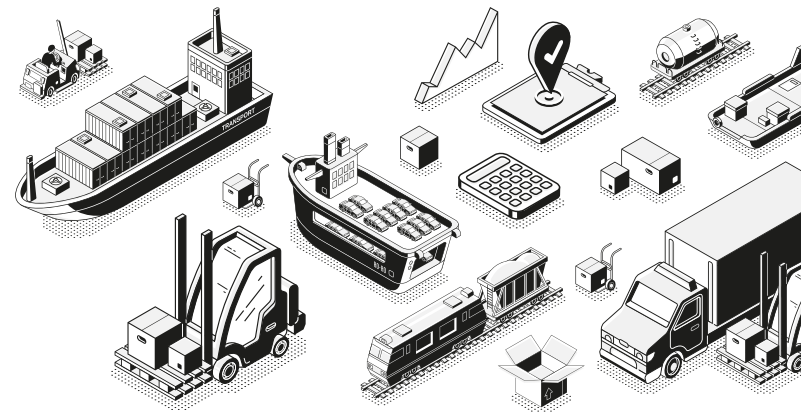
Les partis d'extrême droite attirent la population par des revendications mensongères afin d'établir une dictature qui divise par la peur les travailleurs. Nous vous demandons avec fermeté de combattre cette politique qui veut appauvrir les travailleurs et supprimer ou retarder l'accès à la pension c'est-à-dire de passer directement du travail au cimetière.

Pour ces différentes raisons, l'année 2020 sera une année importante. Nous comptons sur vous le 12 mai, c'est grâce à un rapport de force important que nous pourrions ensemble mener notre combat pour toutes nos revendications. ■

La délégation MWB-FGTB de SPIE BELGIUM



Ensemble on est plus forts !



Du respect pour les bûcheurs du secteur du transport !

Formulant mes vœux de nouvel an, je ne peux m'empêcher de penser aux nombreux bûcheurs du transport qui sont au travail pendant cette période de fin d'année : à nos dockers qui continuent à bosser pendant la trêve des confiseurs ; à nos marins qui restent en mer ; à nos chauffeurs de bus et de taxi qui acheminent les gens à bonne destination et effectuent même des prestations supplémentaires ; à nos routiers qui continuent à approvisionner les supermarchés et à nos coursiers qui continuent à livrer colis et cadeaux de nouvel an ; à nos bagagistes dans les aéroports qui continuent à traîner 30 tonnes de valises par équipe, ...

Les travailleurs du transport sont et restent les « chevaux de labour » qui font tourner notre économie.

Grand temps de développer une politique sociale

Pourtant, ces travailleurs ne reçoivent pas toujours le respect qu'ils méritent, notamment d'un gouvernement fédéral qui devrait privilégier une politique sociale. Le précédent gouvernement Michel-De Wever ne nous a-t-il pas imposé un saut d'index ? N'a-t-il pas relevé l'âge de la retraite et modéré nos salaires. Ne nous a-t-il finalement pas laissé un trou budgétaire qui dépasse les dix milliards et réalisé un tax shift dont ils sont tellement fiers mais qui n'a fait que gonfler les bénéfices des entreprises ?

Il est donc grand temps d'avoir un gouvernement fédéral avec participation socialiste qui mène une politique sociale équitable et prend les bonnes décisions. L'UBT a déjà préparé un memorandum avec ses revendications pour le prochain gouvernement.

De vrais emplois, pas des jobs sous-payés !

Nous souhaitons que ceux qui travaillent soient récompensés et décemment rémunérés, chose qu'on ne fait pas en remplaçant des emplois stables par des jobs temporaires ou mal rémunérés ni par des mini-emplois.

C'est pourtant ce que fait le gouvernement flamand avec son nouveau décret « taxi » qui ouvre toute grande la porte à Uber et consorts, menaçant l'emploi de plusieurs milliers de chauffeurs de taxi en Flandre. Pourquoi les partis politiques de droite sont-ils tellement friands de cette « économie de partage » ? Deliveroo, Uber et consorts pressent leurs coursiers et leurs chauffeurs comme des citrons. Pourtant, des hommes politiques comme Alexander De Croo estiment qu'il faut aider et soutenir ces gangsters « branchés » du marché du travail.

Pas touche à la loi Major !

Les dockers belges sont les plus productifs d'Europe. D'année en année, ils assurent la croissance du trafic dans les ports belges. Qu'ils bénéficient en retour d'un statut correct fait qu'il y a toujours suffisamment de travailleurs portuaires bien formés, travaillant dans de bonnes conditions de sécurité. Cela me paraît tout à fait logique !

Il faut donc arrêter d'attaquer en permanence leur statut. La loi sur le travail portuaire, autrement dit la loi Major, assure la stabilité et la paix sociale dans les ports et est source de croissance économique. Conclusion : il n'y a aucune raison de changer cette situation !





Union Belge du Transport

**FGTB UBT**

**L'UBT CHERCHE
H/F QUI EST PRÊT
À SE REMONTER
LES MANCHES**

**COMMENT DEVENIR
CANDIDAT POUR
LES ÉLECTIONS
SOCIALES ?**

Stop à l'esclavage moderne !

Ceux qui pensent que l'exploitation et même l'esclavage ont disparu de ce monde, se trompent lourdement.

Il y a encore quelques semaines, nous avons dû aider un chauffeur philippin, largué littéralement par son patron sur un parking près de Liège. L'homme, attiré en Europe avec de fausses promesses, était employé par une société boîte aux lettres en Europe de l'Est. Il touchait un salaire de misère et devait travailler, habiter, dormir et vivre des mois durant dans son camion. Après une dispute avec son patron, il avait été jeté sans pitié de son camion et abandonné à son sort sur un parking en région liégeoise.

Un cas isolé, croyez-vous ? Au Danemark, le syndicat danois 3F a découvert un « camp » où bivouaquaient deux cents pauvres chauffeurs philippins. Il faut mettre fin à ce genre de situations. Nous avons aidé ce chauffeur philippin avec l'aide des services d'inspection qui ont fourni un boulot exemplaire. Ce chauffeur a entretemps été reconnu officiellement comme pouvant être victime de trafic d'êtres humains. Mais tout comme l'UBT a aidé ce chauffeur malheureux, nous mettrons tout en œuvre en 2020 pour bannir de ce monde ce genre de situations inhumaines !

Stop au dumping social !

L'an dernier, nous avons lutté dur pour un transport honnête en compagnie d'autres organisations syndicales d'Europe, sous la houlette de l'ETF, la Fédération européenne des travailleurs du transport, dont je suis président.

Ensemble nous avons organisé 100 actions partout en Europe et plus de 5.000 travailleurs du transport ont manifesté dans les rues de Bruxelles pour lancer un message clair au monde politique, disant « Stop le dumping social ! » Avec succès : sous notre pression, l'Autorité du travail européenne, l'embryon d'une inspection sociale européenne, a vu le jour.

Nous sommes également parvenus à infléchir les mauvaises propositions de la Commission européenne contenues dans le « Paquet Mobilité » en un paquet de mesures visant à combattre le dumping social, comme par exemple l'introduction du tachygraphe digital intégré, le retour obligatoire tous les deux mois des poids lourds à leur base de départ, l'interdiction de prendre le repos hebdomadaire à bord du camion, etc.

Vous savez bien écouter, bien discuter ? Vous avez envie de vous engager au profit de vos collègues au travail ? Vous n'avez pas peur de négocier ? Alors, avançons ENSEMBLE.

Tout le monde veut que l'employeur s'occupe de la santé et de la sécurité des travailleurs, qu'il respecte les conditions de travail et de salaire, que les rythmes de travail soient supportables.

Tous les travailleurs savent que leurs droits, comme le droit aux jours de vacances, le droit à des vêtements de travail décentes, le droit à des horaires de travail corrects, ... doivent être respectés.

Vous voulez en savoir plus ou poser immédiatement votre candidature ? Contactez un délégué de l'UBT dans votre entreprise ou le secrétariat local de l'UBT. Ou complétez le formulaire sur notre site internet ➔ www.btb-abvv.be/fr/candidature-es-2020

Mais le combat est loin d'être gagné. La Commission persiste en effet dans ses tentatives de vider de leur substance les résultats obtenus. Nous ne l'accepterons pas !

L'UBT gagnera les élections sociales !

En mai 2020, les travailleurs du secteur du transport auront l'occasion d'élire leurs représentants dans toutes les entreprises de plus de 50 travailleurs. C'est un exercice de démocratie sociale : elle récompense les représentants syndicaux qui ont défendu le mieux les intérêts des travailleurs du transport au cours des quatre dernières années.

Les délégués de l'UBT, qui sont plus de 1.500, sont confiants. Tout au long des quatre dernières années, ils ont bossé dur et donné le meilleur d'eux-mêmes pour défendre leurs collègues. Je leur souhaite de remporter une victoire éclatante car ils le méritent amplement !

Avec mes meilleurs vœux d'une année de combats et de victoires ! ■

Frank Moreels,
Président de l'UBT

Titres-services

On prend les mêmes et on recommence !

Le 13 janvier, près de 350 travailleuses ont envahi les rues de Bruxelles pour réclamer un salaire décent. Ce n'était pas la première action de ce genre. Souvenez-vous : le 28 novembre dernier, les aides ménagères titres-services menaient des actions coups de poing, également à Bruxelles. Le siège de l'entreprise Tempo Team et les bureaux de Federgon (la principale fédération patronale des entreprises privées) étaient visés. Après des mois de négociations sectorielles où les patrons ne cessaient de marteler qu'il n'était pas possible d'accorder la marge d'augmentation salariale de 1,1 % brut prévue dans l'Accord Interprofessionnel, les actions de grève étaient inévitables.

La seule piste avancée par les fédérations patronales était une prime unique non récurrente en net. Cette aumône ridicule est inacceptable et particulièrement insultante quand on sait que les grandes entreprises du secteur ont dégagé des marges bénéficiaires ces dernières années et ont même distribué des dividendes à leurs actionnaires. 1,1 % brut de revalorisation salariale pour les aides ménagères pas question, mais aucune gêne pour accorder 6,8 millions d'euros aux actionnaires de la société « Het Poetsbureau », dont Adecco fait partie par exemple. Un peu de décence ne serait pas du luxe !

Lors de la dernière réunion de négociations avant les fêtes de fin d'année, les patrons ont continué à camper sur leur position et ont réclamé la désignation d'un médiateur social. Il n'y a donc pas eu d'accord au pied du sapin. La reprise des actions en ce début d'année était une obligation si nous voulions que les aides ménagères soient respectées.

Le 13 janvier, les travailleuses sont donc redescendues dans les rues de Bruxelles pour réclamer à nouveau l'application de l'augmentation salariale de 1,1 %. L'entreprise ciblée cette fois-ci : Daoust, membre influent du conseil d'administration de Federgon. Elle a distribué plus de 9 millions d'euros à ses actionnaires ces deux dernières années. Est-ce que cette 2^e action fera bouger les lignes ? À suivre...



Atelier cacao à Blankenberge

Éradiquer le travail des enfants et les mauvaises conditions de travail dans la chaîne de cacao

La FGTB Horval et le FNV des Pays-Bas ont organisé un atelier en décembre, où les délégués d'entreprises de transformation de cacao se sont réunis pour discuter des approches envisageables afin d'éradiquer le travail des enfants et les mauvaises conditions de travail dans la chaîne de cacao. En vue du partage de connaissances et de la création de partenariats, l'événement a rassemblé des syndicats et des représentants de travailleurs du Ghana, de Côte d'Ivoire, du Brésil, d'Indonésie, d'Allemagne, de Belgique et des Pays-Bas.

L'atelier a donné aux participants une perspective globale de la chaîne de cacao. Les multinationales qui dominent le secteur sont actives au niveau mondial et la durabilité pour tous les travailleurs de la chaîne de cacao est un point d'attention important. La sécurité au travail et les problèmes de santé au niveau de la transformation et de l'agriculture de cacao ont fait l'objet d'une discussion profonde, ainsi que la manière dont les dangers peuvent être gérés afin de réduire les risques.

Deux résolutions importantes ont été adoptées :

- les entreprises doivent augmenter le prix minimal et la prime fixe qu'elles paient aux cultivateurs de cacao afin d'améliorer leurs moyens d'existence dans un secteur qui est confronté à des problèmes de pauvreté, au travail des enfants et à la déforestation ;
- les travailleurs, peu importe leur statut (permanent ou temporaire), doivent être traité de manière honnête dans toute l'industrie de cacao au niveau mondial. Les conditions et les normes de travail doivent s'améliorer au Ghana, en Côte d'Ivoire, en Indonésie et au Brésil.

L'atelier a facilité un processus de réseautage effectif et de coopération entre les participants. Grâce à l'énergie des participants et à leur engagement, des initiatives de solidarité ont été mises en œuvre.

Nous remercions l'EFFAT, l'UITA et IFSI qui ont contribué à la réalisation de cet événement.



Horeca

Nouvelle réglementation concernant les périodes de **disponibilité du travailleur** pour le médecin-contrôleur



Si vous êtes malade et que votre employeur doute de votre incapacité de travail, il peut envoyer un médecin-contrôleur. Une nouvelle réglementation fixe les périodes de mise à disposition du médecin-contrôleur dans le secteur Horeca. Pendant ces périodes, le travailleur doit être présent à son domicile.

Il s'agit d'une obligation supplémentaire. L'employeur conserve son droit d'envoyer un médecin-contrôleur pendant toute la durée de l'incapacité de travail, même en dehors de ces périodes de disponibilité.

Quand cette réglementation est-elle d'application ?

Uniquement si vous êtes malade pendant au moins 5 jours pendant lesquels vous auriez dû normalement travailler.

Exemple : vous deviez travailler le lundi, jeudi, vendredi et samedi. Vous tombez malade du lundi au vendredi. Cette réglementation n'est pas d'application, car vous n'auriez normalement dû travailler que 3 jours durant cette période.

Quels jours ?

Vous devez rester à disposition du médecin-contrôleur les 3 premiers jours pendant lesquels vous auriez dû normalement travailler.

Exemple : vous deviez travailler le lundi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi. Vous tombez malade du lundi au samedi. Vous devez être présent à votre domicile le lundi, mercredi et jeudi; mais pas le mardi qui n'est pas un jour pendant lequel vous auriez dû travailler normalement.

Pendant quelle période de la journée ?

Pour les travailleurs à temps plein

Vous devez vous tenir à disposition pendant les 4 premières heures de votre horaire de travail prévu.

Exemple : mon horaire de travail prévoit le lundi de 9h00 à 17h00. Je dois rester à mon domicile le lundi de 9h00 à 13h00.

Pour les travailleurs à temps partiel

Le nombre d'heures pendant lesquelles vous devez vous tenir à disposition est proportionnel à vos heures contractuelles par rapport à un temps plein.

Exemple : j'ai un contrat de 19h par semaine. Je dois me tenir à disposition $4h \times (19h/38h) = 2h$. Si mon horaire de travail prévoit chaque jour de 08h00 à 13h00, je dois me tenir à disposition de 08h00 à 10h00 les 3 premiers jours pendant lesquels j'aurais dû travailler.

Et si j'ai un certificat médical avec sortie autorisée ?

Cela ne change rien. Vous devez être présent à votre domicile pendant les mêmes périodes.

Existe-t-il des dérogations ?

Cette réglementation n'est pas d'application si d'autres dispositions sont prévues dans le règlement de travail ou dans une convention collective d'entreprise.

Quelles sont les conséquences si le médecin-contrôleur juge que je peux reprendre le travail ?

À partir de ce moment, l'employeur n'est plus tenu de payer le salaire garanti.

Il ne peut pas vous licencier pour ce motif. Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision du médecin-contrôleur, vous devez l'en informer. Le médecin-contrôleur doit mentionner ce désaccord dans ses constatations écrites.

Une procédure d'arbitrage permet de désigner un médecin-arbitre dont la décision est incontestable.

Qui paie le médecin-contrôleur ?

Le médecin-contrôleur est demandé et payé par l'employeur (même si vous n'êtes pas à la maison lors du contrôle ou si le médecin-contrôleur juge que vous êtes apte au travail). ■



Envie de vous présenter aux élections sociales ? C'est le moment !

Un environnement de travail peu sécurisant, les droits des travailleurs qui passent au second plan, des conditions de travail et de rémunération qui ne correspondent pas aux attentes du personnel... Dans toute entreprise, il y a des choses que l'on aimerait changer ou qui ne fonctionnent carrément pas. Il y en a d'autres qui vont bien, sont nécessaires au bien-être des travailleurs et qu'il faut à tout prix préserver, voire améliorer.

Vous vous sentez concerné par ce qu'il se passe dans votre entreprise ? Vous voulez être au cœur du futur avec le SETCa ? Alors, devenir représentant du personnel est un défi pour vous. Mais ne tardez plus trop ! Les élections sociales, c'est un processus décisionnel bien rôdé qui comporte différentes règles qu'il convient de respecter. Le déroulement des élections sociales est structuré en différentes phases. Les listes de candidats doivent à cet égard être déposées entre le 17 et le 30 mars. Cela peut sembler encore loin, mais il n'en est rien. D'ailleurs, saviez-vous que vous êtes protégé dès le début contre le licenciement en tant que candidat potentiel ?

Nous avons demandé à quelques candidats aux prochaines élections sociales pourquoi ils se présentaient (à nouveau) dans leur entreprise et ce qui les poussait à défendre les intérêts de leurs collègues. Qui sait... peut-être voudrez-vous être candidat vous aussi après avoir lu leur histoire.

Marie Jeanne, déléguée chez Thuishulp depuis 34 ans

« Lorsque j'ai commencé chez Thuishulp, il n'y avait pas encore de délégation syndicale. Pourtant, dès le premier problème que j'ai rencontré, j'ai sollicité l'aide du syndicat. C'est ainsi que je m'y suis retrouvée impliquée. Je voulais assister mes collègues lorsqu'ils avaient besoin d'aide et apporter des réponses aux questions qu'ils se posaient. Je voulais également donner une voix aux collègues pas toujours en mesure de bien s'exprimer eux-mêmes. Cela reste ma motivation après toutes ces années et je le fais toujours volontiers. En tant que déléguée, je voulais également contribuer à donner forme à la politique de Thuishulp. Il est pour ce faire très important de bien négocier et de chercher des solutions. Ce n'est pas toujours aussi facile. »

Ces dernières années, de nombreux changements se sont produits dans notre entreprise, mais aussi dans notre fonctionnement syndical. Autrefois, nous étions en fait représentés par la Centrale Générale. Depuis l'accord de mai 2018, nous sommes à présent au SETCa. Cela veut dire de nouveaux visages, de nouveaux secrétaires, de nouvelles méthodes... Tous des changements ne sont pas évidents, malgré le soutien de qualité. C'est également la raison pour laquelle je suis à nouveau candidate en mai. Je pourrai ainsi aider au mieux mes jeunes collègues délégués. »

Stefan, cadre et délégué chez Lineas depuis 4 ans

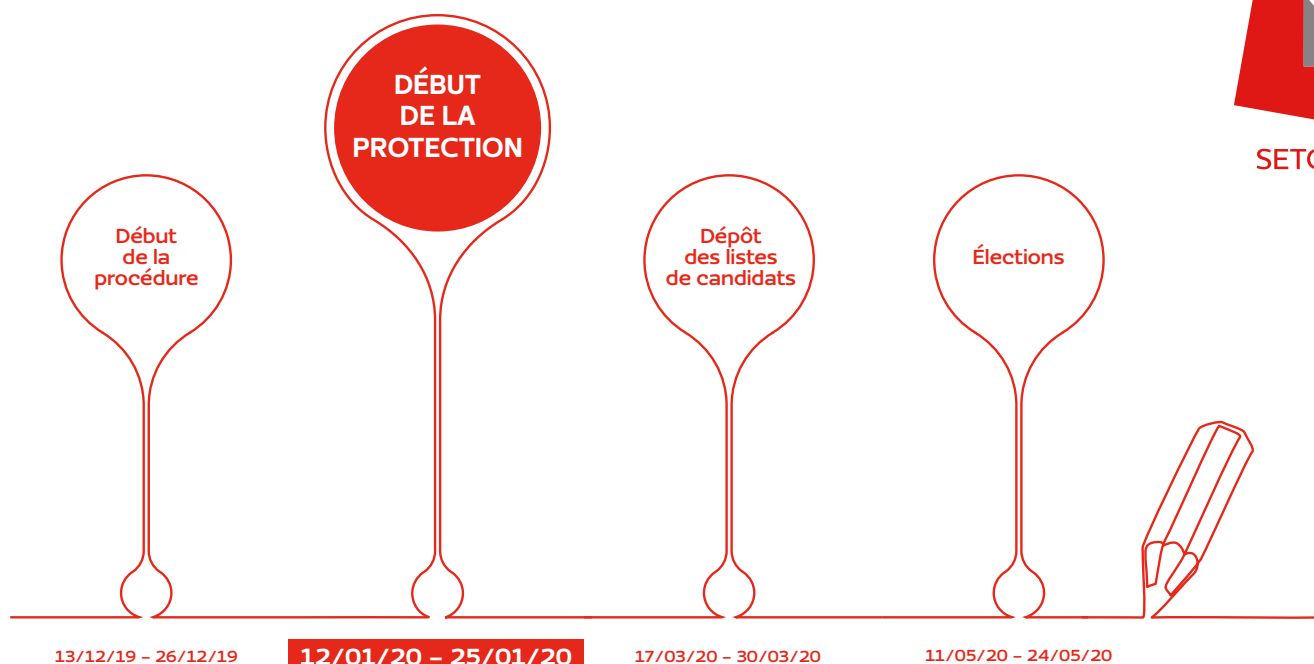
« Après avoir travaillé 30 ans dans la logistique et le transport (CP 226), j'ai constaté que l'équilibre entre employeur et le travailleur tend à disparaître. Je voulais y apporter du changement pour que les collègues puissent venir au travail avec un bon sentiment. Hélas, ce n'est pas toujours aussi facile. Pourtant, être actif syndicalement, ce n'est pas uniquement monter aux barricades. C'est aussi se concerter avec toutes les parties concernées pour aboutir ensemble à des solutions. »

Ces quatre dernières années, nous avons surtout veillé, en tant qu'équipe syndicale, à ce que les accords passés soient aussi effectivement mis en pratique. Ainsi par exemple, nous avons entrepris les premières démarches concrètes pour les adaptations nécessaires au règlement de travail.

J'appelle tout le monde à aller voter en mai. Le passé démontre que la lutte nous a permis d'acquérir des droits dont nous profitons toujours aujourd'hui. Seul un mandat clair nous permettra de mettre notre poids dans la balance pour défendre ces droits, non seulement au niveau de l'entreprise, mais aussi à l'échelon national ! »



SETCa



Vincent, délégué depuis 11 ans, chez Liberty Steel depuis juillet 2019

« J'ai toujours été convaincu de la nécessité de s'organiser pour défendre au mieux les intérêts des travailleurs.

Plus globalement, les élections sociales permettent aussi d'évaluer la confiance et d'apporter la reconnaissance des affiliés vis-à-vis du travail réalisé. C'est pour toutes ces raisons et plus encore que je me suis engagé et me porte à nouveau candidat aux élections sociales de 2020 !

Récemment, de jeunes travailleurs ont pu être recrutés malgré des restructurations successives dans la sidérurgie liégeoise. C'est une belle fierté de les voir travailler dans des postes qui étaient condamnés au départ !

Le monde du travail et la société dans son ensemble ont beaucoup évolué... Dans un contexte de plus en plus hostile, l'engagement et la détermination me semblent plus que jamais nécessaires. »

Marjorie, déléguée depuis 12 ans chez BNP Paribas Fortis

« Les temps sont difficiles dans le secteur bancaire ; pas tellement au niveau du secteur en lui-même mais la pression est de plus en plus forte sur le dos des travailleurs. Nous sommes loin d'être privilégiés par rapport à d'autres secteurs : le turnover est important et nous ne comptons plus les cas de burnout !

Notre mission en tant que délégué est primordiale : elle nous permet d'être les garde-fous des politiques menées au sein du secteur, dans une période où l'on tend vers une diminution massive et progressive des effectifs et où la quantité de travail par personne augmente drastiquement.

À l'ère de la numérisation du travail, dans une entreprise en pleine mutation et de plus en plus individualiste, nous parvenons à aider nos collègues, à les accompagner tout au long de leur carrière. De façon individuelle mais également d'un point de vue collectif, il faut défendre autant que possible l'emploi et des conditions de travail dignes ! »

Emilie, déléguée depuis 7 ans chez Lidl

« Candidate à ces prochaines élections sociales ? Bien sûr !

À l'heure actuelle, je suis suppléante au CPPT, au CE et effective à la DS. Cela permet d'avoir un plus grand recul, de voir ce qui se passe plus globalement dans l'entreprise... C'est un regard beaucoup plus large que notre point de vue en tant que travailleur au sein du magasin !

Exercer un mandat syndical nécessite aussi une certaine exigence. Il est important de respecter les procédures ; une grande implication est nécessaire. On ne peut pas prendre les choses à la légère...

L'engagement et le travail en tant que délégué apportent des résultats. Lors du mouvement de grève fin avril 2018, nous avons été jusqu'à dormir dans le magasin durant une semaine. Au final, nous avons pu obtenir une augmentation de la main d'œuvre : 42h de plus par filiale. Les conditions de travail se sont bien améliorées, je suis vraiment fière d'avoir pu participer à cette action ! »

Ces entretiens ont éveillé votre intérêt ?
Vous avez encore des questions ?
N'hésitez pas à contacter votre section régionale SETCa : elle pourra vous aiguiller et vous conseiller !

➔ setca.org





Au
cœur
de votre futur
ÉLECTIONS SOCIALES 2020

Être au cœur de votre futur : pour les cadres aussi

Les élections sociales permettent à ceux qui ont plus de difficultés à faire entendre leurs préoccupations, de devenir acteurs à part entière de la concertation sociale. C'est par exemple le cas des cadres, qui, du fait de leur statut, se voient exclus de tout un pan de la législation du travail.

Qu'est-ce qu'un cadre ? Un travailleur comme les autres ?

Dans la loi de 1978 relative aux contrats de travail, c'est un employé comme les autres. Dans les faits, pas vraiment !

On peut constater que ce statut se développe. Entre numérisation et automatisation, la transformation des emplois est grande. Souvent, ce sont les emplois moins qualifiés qui passent à la trappe. La proportion d'employés hautement qualifiés et de cadres se renforce donc. Il n'est plus rare d'avoir une entreprise où le nombre de cadres dépasse le nombre d'employés et/ou d'ouvriers.

Certaines problématiques sont toutefois spécifiques aux cadres : salaire, temps de travail, représentation syndicale... Autant de thèmes cruciaux qui méritent que l'on s'y attarde pour bien en comprendre les défis spécifiques.

En droit belge, la notion de « cadre » n'apparaît que dans la procédure pour l'élection d'un conseil d'entreprise. Par « cadre », on entend alors :

- un employé ;
- qui exerce une fonction supérieure ;
- qui n'est pas membre du personnel de direction ;
- qui détient un diplôme d'une valeur déterminée ou une expérience équivalente.

Le fait d'établir qui appartient au personnel de cadre se fait donc généralement sur le terrain, au niveau de l'entreprise. Ce qui est déterminant, c'est la fonction réellement exercée. À ce titre, l'organigramme de l'entreprise peut constituer un instrument important pour déterminer qui appartient au personnel de cadre ou non.

La définition du statut de cadre reste malaisée car trop souvent confondue avec celle de personnel de direction et de confiance visée dans l'arrêté royal du 10 février 1965. Ce texte est très souvent invoqué par les employeurs pour justifier les dérogations à la législation sur le temps de travail.

En tant que SETCa, nous revendiquons depuis longtemps que :

- la définition de personnel de direction soit celle retenue pour les élections sociales, une définition restrictive qui doit venir remplacer celle de l'AR de 1965 ;

- le mesurage du temps de travail et l'enregistrement des prestations supplémentaires restent la règle. Les exceptions doivent rester strictes.

Que revendiquons-nous encore pour les cadres ?

- Des conditions de travail négociées collectivement : les employeurs négocient souvent en direct et de manière individuelle les conditions de travail de leurs travailleurs les plus qualifiés. Nous exigeons que les CCT conclues au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise s'appliquent aussi aux cadres.
- Une meilleure représentation des cadres dans les entreprises à différents niveaux de concertation : délégation syndicale, conseil d'entreprise et comité pour la prévention et la protection au travail.

Être représenté par un syndicat fort

Les enjeux sont bien réels pour les cadres. **En cas de changement de structure ou d'employeur, les cadres se retrouvent très souvent en première ligne. Il est donc très important pour eux de pouvoir se défendre collectivement.** Pour faire entendre leur voix, ils doivent se regrouper. En obtenant une représentativité, ils peuvent faire valoir collectivement leurs besoins.

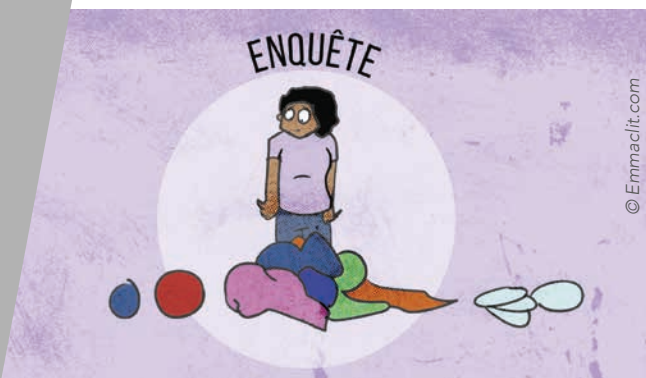
Participez et posez votre candidature si vous :

- êtes engagé socialement ;
- voulez défendre les droits de vos collègues ;
- avez entre 18 et 65 ans le jour du vote ;
- travaillez depuis au moins 6 mois dans votre entreprise.

Le SETCa vous propose « un job », une mission, dans lequel la notion de solidarité n'est pas vaine. Vous pouvez également compter sur le soutien du SETCa. Ne tardez pas, les listes seront confectionnées au cours du premier trimestre de 2020. ■

À vous de jouer et de voter !

La « charge mentale », vous en avez sûrement déjà entendu parler...



Mais, en fait, qu'est-ce que c'est ?

Il s'agit d'un phénomène de **surcharge psychologique** causé par un « trop-plein » de responsabilités en ce qui concerne les tâches dévolues au ménage ou à la famille.

Si la charge mentale peut concerner chacune et chacun d'entre nous, elle touche **en grande majorité les femmes**, victimes d'une division encore très sexuée de notre société.

En effet, aujourd'hui encore, elles assument 2/3 du travail domestique et familial.

Cette situation a des conséquences tout au long de la vie des femmes : choix des études et du métier, carrière professionnelle, temps partiel...

Mais aussi, moindre participation à la vie sociale, culturelle, syndicale...

Afin d'évaluer le poids de la charge mentale sur les travailleuses et travailleurs, le CEPAG, avec le soutien du Bureau wallon des Femmes de la FGTB, lance une enquête sur le sujet.

Les résultats permettront de sensibiliser sur cette question et d'élaborer des pistes de solutions concrètes et collectives.

À vos clics, cela ne prendra que quelques minutes !

➔ www.cepag.be



Agenda

LIÈGE - HUY - WAREMME

Vous rencontrez des difficultés dans votre recherche d'emploi ? Notre formation « recherche active d'emploi » peut vous aider.

Les conditions, les séances d'infos, les inscriptions via le 04/221 96 60 ou anne.truillet@promotionetculture.be

MONS

Formations techniques

Borinage 2000 asbl

Son CISP (Centre d'Insertion Socioprofessionnelle) propose **4 formations techniques** de base vous permettant d'acquérir les compétences et connaissances nécessaires pour suivre une formation plus qualifiante et/ou rechercher un emploi :

- Mécanique automobile
Essence et Diesel (Cuesmes)
- Maçonnerie Gros-oeuvre (Cuesmes)
- Électricité du Bâtiment (Jemappes)
- Montage et Installation
Chauffage-Sanitaire (Jemappes)

Prochaines sessions

De février à fin juin et de septembre à fin janvier, du lundi au jeudi de 8h à 16h.

Intéressé ? Contactez-nous au 0473/97.64.92.

Formations agréées par le SPW sous le numéro d'agrément : CISP-025 et conventionnées avec le Forem (indemnités de formation, de déplacement, de garderie, couverture en assurance).

MONS

Atelier La Boussole afin de mieux vous préparer aux différentes étapes de la Recherche d'emploi :

« Direction... L'Emploi »

Réalisation d'un bilan de compétences, mise à jour des outils de recherche emploi, positionnement sur le marché de l'emploi, préparation aux entretiens, recherche active d'emploi.

Prochaines sessions

Du 10/02 au 20/02/2020

Du 30/03 au 09/04/2020

Du 27/04 au 07/05/2020

Du 08/06 au 18/06/2020

Module de 2 semaines (22h/semaine) du lundi au jeudi de 9h à 15h30.

Intéressé ? Contactez-nous au

065/32.38.85 ou par e-mail : la.boussole@hotmail.fr

Formation organisée en partenariat avec le Forem.

MONS

Atelier La Boussole pour mieux vous positionner sur le marché de l'emploi : « Quelques pas vers l'Emploi »

Réalisation d'un bilan de compétences, mise à jour des outils de recherche d'emploi, notions d'informatique, initiation aux tests psychotechniques, préparation aux entretiens, stage en entreprise de 2 semaines, recherche active d'emploi.

Prochaines sessions

Du 13/01 au 27/02/2020

Du 02/03 au 23/04/2020

Du 11/05 au 25/06/2020

Module de 7 semaines (22h/semaine) du lundi au jeudi de 9h à 15h30.

Intéressé ? Contactez-nous au

065/32.38.85 ou par e-mail :

la.boussole@hotmail.fr

Formation organisée en partenariat avec le Forem.

NAMUR

Formation « Alcool, drogue et addictions au travail »

Le bien-être au travail ? Certains travailleurs ne savent plus ce que cela veut dire et ont trouvé un autre moyen pour s'y sentir mieux. Certains vont prendre des médicaments, d'autres vont boire, certains vont passer des heures sur l'ordinateur... Ensemble, nous ferons un état des lieux de toute cette problématique et nous verrons comment contribuer à un mieux-être au travail... Car toutes les dépendances sont un risque immense pour soi... mais aussi pour les autres.

4, 11 + 18.02 • 09h30 - 16h

FGTB Namur, rue Dewez 40, 5000 Namur

Infos & inscription : 081/649.952 info@afico.be

NAMUR

Atelier « Comment résister à la charge mentale familiale et ménagère ? »

Que l'on soit en couple, en famille monoparentale ou classique, la question du partage des tâches est souvent problématique.

Répétitives et quotidiennes, les tâches d'entretien d'éducation et de gestion administrative prennent beaucoup de temps mais aussi d'espace mental. AFICo propose de découvrir des pistes de solutions individuelles et collectives pour faire entrer dans nos maison un peu plus d'égalité et de bien-être.

05.02 • À partir de 19h

Cinex asbl, rue Saint-Nicolas 84, 5000 Namur

Infos & inscription : 081/649.952 info@afico.be

NAMUR

Atelier ouvert de débat, de linogravure et de collage • Mouvement[s]

La linogravure et le collage vous semblent être de merveilleux outils de résistance et d'expression de nécessaires solidarités... Venez découvrir ces techniques artistiques tout en menant une réflexion citoyenne lors de notre atelier des 25, 26 et 28 février qui s'inscrit dans le cadre du festival TempoColor.

25, 26 et 28.02 • 09h30 - 16h30

FGTB Namur, rue Dewez 40, 5000 Namur

Infos & inscription : 081/649.952 info@afico.be

NAMUR

Formation « Discriminer ? Pas mon genre ! »

Cette formation est destinée aux personnes désireuses de réfléchir aux questions de

genres et d'égalité Femmes-Hommes dans leurs pratiques quotidiennes.

Que vous soyez parents, solo, en couple, chef.fe d'équipe, responsable des ressources humaines, psychologue, thérapeute, animateur.trice, formateur.trice, enseignant.e, conseillère ou conseiller en orientation, membre du personnel soignant, ouvrière, vendeur... AFICo vous propose une formation gratuite, dynamique et concrète de trois jours au cœur de Namur pour mieux maîtriser le sujet et passer à l'action.

26 et 27.03 + 02.04 • 09h - 16h
Cinex asbl, rue Saint-Nicolas 84, 5000 Namur

Infos&inscription: 081/649.952
info@afico.be

VERVIERS-OSTBELGIEN **Café politique**

Prochain Café politique : le lundi 24 février à 20h, salle polyvalente du PAC, Crapaurue 7 à 4800 Verviers. « Un syndicaliste à la chambre » avec Marc Goblet, Député fédéral PS www.cepag.be

WALLONIE PICARDE

Travailler oui, souffrir non !

La souffrance au travail abordée sous l'angle des nouvelles technologies, du technostress, des nouvelles formes de travail.

Invité : Nicolas Latteur (sociologue et formateur au CEPAG). Nicolas Latteur développe une approche qui se nourrit de nombreuses rencontres avec des salariés de différents secteurs d'activité, des dynamiques développées par les mouvements d'éducation populaire et de recherches sur l'analyse critique du capitalisme, notamment celle développée par Marx. Il est sociologue, formateur au CEPAG (Centre d'éducation populaire André Genot) et l'auteur de *Le Travail*, une question politique (Aden,

2013) et de « Travailler aujourd'hui » (2017).

Rendez-vous le 17 février à 19h au Centre Culturel Marius Staquet, Place Charles de Gaulle à Mouscron.

Une activité PAC Mouscron, avec la collaboration de CEPAG WAPI.

WALLONIE PICARDE

Horaires de votre agence de Dottignies

Attention, les horaires de votre agence de Dottignies changent !

Celle-ci vous accueille désormais le lundi de 9h à 12h, le mardi de 14h à 17h, le mercredi de 9h à 12h et le jeudi de 13h à 16h.

Vous souhaitez connaître l'horaire de votre antenne FGTB ? Rien de plus simple ! Visitez notre site www.fgtbwapi.be/contact et surtout, n'oubliez pas de vous abonner à notre page [FGTB WaPi](https://www.facebook.com/FGTB.WaPi) sur Facebook !

Syndicats MAGAZINE

Rédaction :

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

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

Auréli Vandecasteele,
Journaliste
Tél. : 02 506 83 11

Secrétariat :
Sabine Vincent
Tél. : 02 506 82 45

Service abonnements :
02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Sarah Baele (images)
Céline Boogaerts
Gaëlle Boscolo
Alissa De Ceuninck
Thomas Keirse
Mada Minciuna
Arnaud Dupuis
Erik Maes

Photos :
iStock

Mise en page :
ramdam.be





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

ACTION TEMPORAIRE

20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR:

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

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

Souscrivez un contrat entre le 01/01/2020 et le 30/04/2020 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