

# Syndicats **MAGAZINE**

MENSUEL | Année 75 | n° 10 Novembre 2020

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

BUREAU DE DÉPÔT : Charleroi X - P912051

## FGTB

# L'après Corona Autrement et mieux

Le dernier baromètre socio-économique de la FGTB essaie de tirer des leçons dans différents domaines sociétaux, car la crise nous a aussi appris beaucoup de choses.

# 15-20

### Enquête

Les syndicats largement soutenus par le monde du travail

### Salaires minimum en Europe

Le chemin sera encore long



# 6-7



# 11

## Sommaire

# Syndicats MAGAZINE

### Actualités

Merci .....	4
En bref .....	5
Les syndicats largement soutenus par le monde du travail .....	6-7
Les droits des travailleurs en Colombie .....	8-9
Conciliation travail-vie privée et temps partiel .....	10
Salaires minimum en Europe .....	11
L'histoire de la sidérurgie liégeoise .....	12
Retrouver le sens de l'essentiel .....	13
Élections sociales : un enjeu crucial pour le monde du travail .....	14

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB



### Dossier : Baromètre socio-économique FGTB

L'après Corona : autrement et mieux .....	15-20
---	-------

### Votre centrale

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

### Régions

Infos régions .....	33
Offres d'emploi .....	34

### La FGTB en ligne

[www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

 Inscrivez-vous  
à notre newsletter  
[www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

 My FGTB  
votre dossier en ligne  
[www.fgtb.be/my-fgtb](http://www.fgtb.be/my-fgtb)

 Syndicats Magazine  
en ligne  
[www.syndicatsmag.be](http://www.syndicatsmag.be)

 Syndicats Magazine  
 Application mobile

## Édito

# Vaincre le virus ne suffit pas

La première vague du Covid a fait beaucoup de dégâts humains et économiques. De nombreux emplois ont ou vont être détruits. La seconde vague ne fait qu'aggraver le problème. Mais sur le fond, une évidence demeure : dès que ce cauchemar sera passé, il va falloir repenser de fond en comble l'organisation de notre société faite d'inégalités, de gaspillage, de marchandisation du travail, de la santé et des services publics.

**N**otre Baromètre socio-économique annuel — Corona oblige — s'est penché cette fois plus précisément sur les conséquences économiques du Covid-19. Il montre que la pandémie n'a fait qu'accroître les inégalités, les dysfonctionnements et les injustices que nous dénonçons d'année en année.

## Révélateur

Ses conclusions se résument à deux :

**1.** La solidarité n'est pas juste une valeur pour les doux rêveurs d'un monde meilleur. C'est le moteur de notre résistance aux crises, qu'elles soient sanitaires ou économiques et c'est la sécurité sociale qui l'incarne. C'est elle qui nous a jusqu'ici permis d'amortir le choc sans quoi les drames humains auraient été pires. C'est la sécu — grâce au chômage économique — qui a permis d'éviter la fermeture de centaines d'entreprises et que des centaines de milliers de travailleurs et travailleuses se retrouvent sans travail et sans revenu. On a souvent reproché à ce formidable instrument de coûter beaucoup d'argent mais ce sont les travailleurs et travailleuses qui en sont les principaux contributeurs, y compris via les cotisations dites (à tort) patronales qui ne sont en fait que du salaire différé.

Aussi formidable soit-il, cet instrument n'est pas parfait. Des indemnités insuffisantes pour vivre dignement, des allocations sous le seuil de pauvreté, des pensions trop basses, des laissés pour compte renvoyés aux CPAS. Pour le parfaire, il faut assurer son financement. Arrêter d'y puiser 6 milliards par an pour aider, sans conditions, des entreprises qui n'en ont pas besoin ou pour boucher les trous budgétaires causés par les largesses fiscales. Il faudra ajuster le tir.

On en vient à la question des moyens, donc des salaires et de la juste répartition des richesses.

**2.** La crise du Coronavirus a montré que ce sont les travailleurs et travailleuses qui sont les maillons indispensables de notre société. Sans eux, plus rien ne fonctionne. Ni les entreprises, ni les commerces. Sans le travail le capital n'est rien. S'il faut saluer le dévouement des professions essentielles face au Covid, il faut ajouter que tous les travailleurs sont « essentiels » car ce sont eux qui produisent la richesse.

## Tirer les conclusions

Il faut protéger le travail et les travailleurs mais aussi les rémunérer à leur juste valeur.

À la veille des négociations d'un nouvel accord interprofessionnel qui fixera la norme salariale, il est bon de le rappeler. Il faut que cette négociation soit libérée du carcan de « la loi de 1996 » qui nous impose le gel des salaires alors que notre productivité ainsi que les salaires des pays voisins grimpent.

Il est aussi impératif d'augmenter le salaire minimum. Le salaire minimum perd de plus en plus de valeur chez nous par rapport aux autres salaires. L'écart se creuse et nous réitérons notre revendication de parvenir à terme à un salaire minimum interprofessionnel de 14 € de l'heure ou 2.300 € brut/mois.

Vaincre le Covid ne suffit pas, il faut aussi vaincre la misère qu'il a aggravée et renforcer les outils qui nous auront permis de ne pas perdre pied. Reconnaître au travail, c'est-à-dire aux travailleurs et travailleuses, la place qu'ils méritent. ■



Thierry Bodson  
Président



Miranda Ulens  
Secrétaire générale

ELECTIONS SOCIALES 2020

**MERCI**

*ET MAINTENANT  
AVANÇONS ENSEMBLE*

[WWW.FGTB2020.BE](http://WWW.FGTB2020.BE)

**FGTB**

# EN BREF

## CHÔMAGE TEMPORAIRE EN RAISON DU CORONA

### LA PROCÉDURE À NOUVEAU SIMPLIFIÉE

Vous êtes ou serez temporairement mis au chômage par votre employeur en raison de la crise Corona. Le système accéléré et simplifié de chômage temporaire pour cause de force majeure due au Corona est à nouveau en vigueur pour tous les employés et ouvriers du 1<sup>er</sup> octobre 2020 au 31 mars 2021.

Il importe peu que l'employeur soit reconnu comme une entreprise particulièrement touchée ou appartienne à un secteur particulièrement touché.

Pour plus d'infos, visitez notre site ➔ <https://www.fgtb.be/-/chomage-temporaire-covid-19-les-demarches-a-suivre>

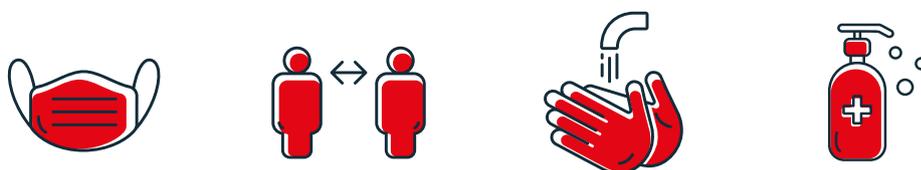
## CORONAVIRUS

### DES MILLIERS D'EMPLOYEURS NE RESPECTENT PAS BIEN LES RÈGLES SANITAIRES

La Direction générale du contrôle du bien-être au travail vérifie si les employeurs respectent suffisamment les règles mises en place pour endiguer la propagation du virus comme le respect de la « distanciation sociale » ou le port du masque.

Au cours de la période du 18 mars au 28 août dernier, le service a réalisé 4.700 contrôles dans les entreprises, dont plus d'un millier entre mars et avril, 2.700 en mai et juin, et plus de 900 pendant les vacances d'été. Par ailleurs, 1.630 contrôles ont été effectués à distance — c'est-à-dire par téléphone — sur la base d'une check-list. La plupart de ces contrôles (1.501) ont eu lieu en mars et avril, à savoir pendant le confinement.

Au cours de toute la période entre le 18 mars et la fin août, des manquements aux règles ont été constatés sur pas moins de 3.223 lieux de travail. La plupart des employeurs s'en sont sortis avec un simple avertissement (3.039) et seuls 168 employeurs ont été sommés de se mettre en ordre dans un délai donné. 15 cas uniquement ont fait l'objet d'un « pro justitia » pour être signalés à la Justice. Mais 84 entreprises ont dû fermer leurs portes.



## INDEX OCTOBRE 2020

Indice des prix à la consommation	109,84
Indice santé	110,11
Indice santé lissé	107,86

En octobre 2020, l'indice des prix à la consommation est en hausse de 0,20 % par rapport à septembre 2020. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 0,74 %.

**L'indice-pivot de 109,34 qui déclenche une indexation des allocations sociales de 2 % n'a pas été dépassé.**

## COVID-19 ET PENSIONS

### PROLONGATION DES MESURES EXCEPTIONNELLES

Le Conseil des ministres a approuvé un projet d'arrêté royal visant à prolonger les mesures prévues par la loi du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie Covid-19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Les travailleurs, fonctionnaires et professionnels de la santé qui ont contribué à répondre à l'appel pour prêter main-forte dans le cadre de la gestion de la pandémie Covid-19 ne peuvent pas être financièrement pénalisés. Dans ce cadre, la loi du 7 mai 2020 a introduit un décumul en cas de combinaison de revenus « Covid-19 » et de revenus provenant d'une pension légale, d'une pension complémentaire ou d'un revenu d'intégration. Le projet d'arrêté royal vise à prolonger par arrêté royal les articles 3, 4 et 5 de la loi du 7 mai 2020, jusqu'au 31 mars 2021, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2020.

Cette loi prévoyait par ailleurs des mesures visant à protéger les travailleurs mis au chômage temporaire en raison de la crise du Coronavirus, sur le plan de la pension complémentaire et des contrats d'assurance maladie collectifs. Le projet prolonge également ces mesures jusqu'au 31 mars 2021. ■

## Enquête « Participation et concertation »

# Les syndicats largement soutenus par le monde

Il s'agit de la cinquième édition de l'étude. Dans quelle mesure les travailleurs belges participent-ils à la vie de l'organisation qui les emploie ? Dans quelle mesure en sont-ils satisfaits ? Comment jugent-ils le conseil d'entreprise, le comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale ? Quel regard portent-ils sur les prochaines élections sociales ? Autant de questions auxquelles l'étude tente de répondre. Plus de 5.000 travailleurs, de 18 à 65 ans principalement du secteur privé, ont été interrogés. Et, bonne nouvelle, les syndicats, la concertation et la participation restent importants pour bon nombre de travailleurs.

## Plus de dialogue !

Premier constat : les travailleurs et travailleuses interrogé-e-s sont largement favorables à une concertation sociale plus intense. C'est dans les entreprises de plus de 100 personnes que les pourcentages restent les plus élevés : 92 %. Dans les entreprises qui emploient entre 50 et 100 personnes, on n'est pas en reste, puisque 90 % affirment qu'une meilleure concertation sociale est nécessaire. Même chose dans les plus petites structures (20 à 50) : une grosse majorité (84 %) est en faveur d'une concertation sociale accentuée.

## Avoir son mot à dire

« Votre entreprise vous offre-t-elle suffisamment d'opportunités de vous exprimer/de participer ? »  
Réponse : « Les travailleurs ne sont que modérément positifs sur leurs possibilités de participation dans l'entreprise. Le score moyen est de 5,7 sur 10. Il est

donc en nette baisse par rapport aux résultats de 2016 (6,1) et également inférieur à celui de 2012 (6). »  
La demande de plus de participation est importante, notamment lorsque des changements surviennent au niveau du département ou du poste de travail.

Sur quels thèmes les travailleurs et travailleuses veulent-ils le plus pouvoir s'exprimer ? Plusieurs grands thèmes se détachent : les conditions salariales et contractuelles, le temps de travail et la flexibilité, l'environnement de travail, et la charge de travail. En bas de classement, on trouve la « stratégie » de l'entreprise ou encore « l'innovation ». Preuve, s'il en fallait, que les conditions de travail au sens large restent une priorité pour les salarié-e-s.

Les moyens de participation ou d'expression les plus sollicités par les personnes interrogées sont les « entretiens de fonctionnement », suivis de la délégation syndicale.

”

Nous constatons que les syndicats jouissent d'un large soutien au sein des entreprises et, contrairement à une perception largement répandue, rien n'indique que cette tendance faiblira. Le constat reste d'application en 2020. La position des syndicats dans les entreprises demeure plus solide que jamais. Ils savent ce qui se passe dans l'entreprise, posent des exigences réalistes et bénéficient de la confiance des travailleurs.



À chacun son baromètre ! Si nous vous présentons le nôtre dans les pages « Dossier » de cette édition de *Syndicats*, nous avons également pris connaissance de celui de Randstad. Le groupe de services en ressources humaines publiait en septembre sa cinquième enquête « Participation et concertation », thème particulièrement d'actualité en ces temps d'élections sociales.

## du travail



”

74 % de personnes interrogées estiment que « les syndicats essaient d'améliorer ce qui ne va pas bien » dans leur entreprise.

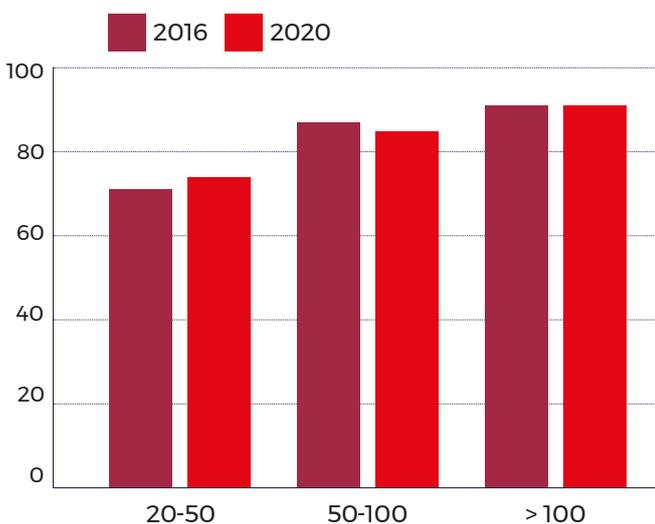
Étude Randstad « Participation et concertation » 2020.

### L'importance des syndicats et de la représentation

Une grande majorité de répondants estiment que les syndicats savent ce qu'il se passe dans l'entreprise (plus de 70 %), et une même majorité leur fait confiance. Enfin, plus de la moitié (53 %) se sent « fortement » concernée par les syndicats. « *Enfin, si nous nous penchons sur les jeunes, nous constatons qu'ils sont devenus globalement plus positifs à l'égard des syndicats en 2020 qu'en 2016.* »

Le score de satisfaction moyen à l'égard du Conseil d'Entreprise (CE) reste stable par rapport aux années précédentes. Sept travailleurs et travailleuses sur dix y accordent un score de satisfaction égal ou supérieur à 6. Le CE continue à remporter une large adhésion ! En 2020, les travailleurs des grandes entreprises sont 91 % à trouver le CE « nécessaire ». Dans les entreprises de moins de 50 personnes, 74 % des personnes interrogées en sont demandeuses !

#### Nécessité d'un conseil d'entreprise selon la taille de l'entreprise (en %)



Le score de satisfaction du comité pour la prévention et la protection au travail reste également stable, avec une moyenne de 6,4. 71 % des personnes interrogées attribuent à leur CPPT un score de 6 au minimum et 30 % un score de 8 à 10/10. Même constat pour le taux de satisfaction de la délégation syndicale qui, avec un score moyen de 6,1, reste stable en 2020.

Près de 4 travailleurs sur 10 indiquent avoir soumis une question ou un problème à leur délégation au cours de l'année écoulée. La plupart des questions adressées à la délégation syndicale portent sur le salaire, les primes, la charge de travail. Ces trois thèmes couvrent près de 90 % des questions posées.

Près de neuf répondants sur dix estiment qu'il est important voire très important que des collègues de travail défendent leurs intérêts. 77 % d'entre eux pensent en outre que les délégués doivent être protégés légalement. Une proportion qui a légèrement augmenté par rapport à 2016 (75 %), et encore un peu plus fort depuis 2012 (70 %).

### Et les élections sociales ?

55 % des personnes interrogées sont intéressées par les élections sociales. Ce pourcentage reste stable par rapport à 2016, tant avant qu'après le Covid. Chez les travailleurs qui, au moment de l'étude, étaient certains que des élections sociales seraient organisées dans leur entreprise, la proportion de personnes intéressées passe même à 64 %. Chez les travailleurs syndiqués, ce pourcentage est plus important, puisque 71 % disent s'intéresser aux élections sociales. ■

# Terre de lutte

## Les droits des travailleurs en Colombie

Quand vous pensez à la Colombie, vous pensez à une nature à perte de vue, aux plages paradisiaques, aux saveurs et à la musique, mais la réalité est loin d'être idyllique... La Colombie a vécu un conflit interne qui a duré plus de 50 ans. Un conflit qui a ravagé le pays et dont les principales victimes sont les citoyens. Des milliers de personnes assassinées, des dizaines de milliers de disparus, des millions de déplacés...

**E**n 2016, le gouvernement de Juan Manuel Santos a signé un accord de paix avec les FARC (Forces armées révolutionnaires de Colombie), principale guérilla du pays. Quatre ans plus tard, le bilan est amer. Bien que certaines avancées aient été faites au début, comme le désarmement des anciens combattants et la mise en œuvre de la première phase de l'éradication des cultures illicites, elles ont été freinées assez vite. D'autres aspects sont restés lettre morte : la réincorporation des anciens guérilleros, la réforme rurale intégrale pour aider les paysans à réinvestir la campagne colombienne et la protection des défenseurs des droits sociaux. Selon Indepaz (Institut d'Etudes pour le Développement et la Paix) de janvier 2016 à mai 2019, 837 défenseurs\* des droits humains, dont des syndicalistes et ex-combattants, ont été assassinés... Et la situation a empiré ces derniers mois. Le nombre de personnes assassinées augmente sans cesse ; ce sont notamment des jeunes et des manifestants qui sont en ligne de mire. La persécution du mouvement social s'intensifie. La réponse à cette tyrannie : la convergence des luttes. Plusieurs secteurs du mouvement social se sont unis : la CUT, centrale ouvrière, s'est par exemple jointe au mouvement paysan, indigène et étudiant.

En Colombie, les travailleurs connaissent des conditions de travail particulièrement précaires. Le taux de chômage ainsi que le travail informel sont au plus haut. Les inégalités femmes-hommes, notamment salariales et face à l'accès et au maintien à l'emploi, sont flagrantes. La situation des jeunes est inquiétante : l'accès à un emploi décent est très compliqué et le système de pension est sur le point de s'effondrer. Avec la crise du Covid-19, les conditions de travail n'ont évidemment fait que se dégrader. À titre d'exemple, l'entreprise nationale d'AB InBev a annoncé en avril arrêter certaines lignes de production ; une vague

de licenciements a suivi, malgré les accords qui existaient avec USTIAM, le syndicat présent dans l'entreprise. L'État colombien a protégé les entreprises, au détriment des travailleurs et du dialogue social.

Malgré les conditions de travail compliquées, le taux de syndicalisation s'élève à peine à 4,6 % de la population active. La répression syndicale compte parmi les plus brutales dans le monde. Selon l'Ecole Nationale Syndicale, entre 1971 et 2018, on a pu recenser 3.240 syndicalistes assassiné-e-s en Colombie. Un climat hostile qui restreint le dialogue social, y compris au sein d'entreprises européennes ou belges. À titre d'exemple, les membres dirigeants et les affiliés de Sinaltrainal, le Syndicat National des Travailleurs de l'Agroalimentaire qui regroupe notamment des travailleurs de Nestlé et de Coca-Cola, sont victimes de menaces, de tentatives de meurtres, d'homicides et de déplacements forcés de manière récurrente. « *Être syndicaliste en Colombie, c'est avoir un pied dans la tombe* », nous confie Luis Giovanni Castañeda, Président du syndicat Sintraimagra. À ceci, Tanguy Cornu, Co-Président de la FGTB Horval répond : « *Parce que les syndicats sont forts en Belgique et en Europe, on doit faire pression sur les entreprises belges ou européennes pour qu'elles aient des comportements qui soient aussi éthiques en Colombie qu'ici... !* »

En effet, pour soutenir les travailleurs colombiens, la FGTB Horval et la Centrale Générale mènent des partenariats avec des syndicats locaux avec le soutien de deux ONG belges, Solsoc et FOS et de l'IFSI, l'Institut de coopération syndicale internationale de la FGTB. Bien que les secteurs d'activités soient très différents, ils peuvent





Pour visionner le documentaire  
 ➔ [www.solsoc.be/tierra-de-lucha](http://www.solsoc.be/tierra-de-lucha)

”

Parce que les syndicats sont forts en Belgique et en Europe, on doit faire pression sur les entreprises belges ou européennes pour qu'elles aient des comportements qui soient aussi éthiques en Colombie qu'ici...

Tanguy Cornu, Co-Président de la FGTB Horval

aller des coupeurs de canne à sucre de Cali (voir photo) aux travailleuses domestiques à Medellin, en passant par les travailleurs du secteur pétrolier à Cartagena, les partenariats ont le même objectif : un soutien technique et politique aux camarades colombiens et la mise en œuvre de projets qui améliorent réellement les conditions des travailleurs.

En 2019, année centenaire de l'OIT, l'IFSI, FOS et Solsoc ont réalisé le documentaire « Tierra de Lucha » (Terre de lutte) sur la lutte des travailleurs en Colombie. Voici quelques témoignages de nos camarades.

« Tu prépares des pâtes délicieuses pour la famille, mais tu ne peux pas en manger avec eux. Tu dois préparer un riz avec des œufs, que tu vas manger dans une assiette en plastique, sur le côté », explique Luz Dary, jeune syndicaliste et travailleuse domestique à Medellin. Elles étaient une vingtaine de femmes à participer à la dernière réunion syndicale de l'année. Plusieurs de ces femmes sont des mères célibataires. Elles travaillent pour nourrir leurs enfants, malgré les risques que comporte ce métier, notamment pour leur santé. Il leur est donc souvent difficile de réagir à ce genre de commentaires, par peur de perdre leur travail. Vu les nombreuses heures passées dans des environnements isolés, les cas de harcèlement et de violences ne sont également pas rares. Grâce aux formations de Sintraimagra, partenaire de la Centrale Générale-FGTB d'Anvers, les travailleuses ont

pris connaissance de leurs droits et arrivent désormais à se défendre. « Nous avons ouvert les yeux et nous nous sentons plus fortes ! ».

Des centaines de kilomètres plus loin, à la Vallée du Cauca, José, coupeur de canne à sucre, part avec ses collègues à 6h du matin vers les plantations pour entamer sa lourde journée de travail. Les travailleurs ne savent jamais quand ils rentreront et sont payés en fonction du travail effectué. Leur journée n'est terminée que lorsque toutes les cannes du champ qui leur a été assigné sont coupées. Ils coupent la canne avec leurs machettes, dans la chaleur, sous le soleil pour un salaire de misère et sans aucune protection sociale. « Ce travail est très pénible. Le patron tire profit de notre force et notre seule récompense est l'extrême fatigue et la maladie. Plus d'un camarade a perdu la vie en travaillant » explique José, syndiqué auprès de Sintracatorce, partenaire de la FGTB Horval. En 2008, les travailleurs ont entamé une grève générale de 56 jours. Ils ont obtenu la régulation des horaires, des journées de travail et des repos, mais dans le secteur les contrats de sous-traitance restent la norme et la protection sociale des travailleurs est assurée par des entités privées. Dans ce contexte, le travail syndical mené par les partenaires des Centrales de la FGTB est primordial.

« Tellement de parcours différents, mais un seul combat : la lutte pour de meilleures conditions de travail, une vie digne, malgré la répression de l'État et celle du patronat » explique Werner Van Heetvelde, Président de la Centrale Générale de la FGTB. Dans le monde dans lequel nous vivons, où la mondialisation est une réalité incontestable, la convergence des luttes est la clé : ensemble contre le patronat et les tendances libérales, ensemble, pour de meilleures conditions de travail ici et ailleurs ! ■

## Conciliation travail/vie privée et temps partiel

# Les hommes peu enclins à lâcher du lest

Si les taux d'emploi des femmes et des hommes tendent à se rejoindre ces dernières années, l'évolution du partage des tâches à la maison est beaucoup plus lente. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a mis à jour des statistiques afin de permettre de mieux comprendre les raisons de ce phénomène.

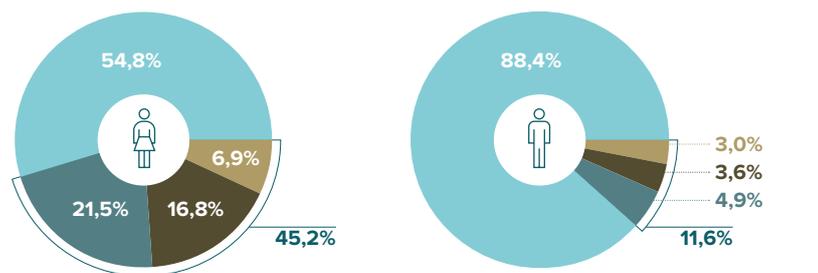
**B**ien que les hommes soient presque aussi nombreux que les femmes à déclarer éprouver des difficultés pour concilier vie professionnelle et vie familiale, ils sont beaucoup moins susceptibles d'adapter leur organisation de travail pour permettre cette conciliation. Près de la moitié des travailleuses ayant de jeunes enfants (46 %) adaptent leur organisation de travail, contre seulement 22 % des hommes dans la même situation. Il s'agit le plus souvent de prêter moins d'heures de travail : 24 % des jeunes mères prennent cette décision contre 6 % des jeunes pères.

Outre le sexe, le statut professionnel et le niveau d'instruction jouent également un rôle important : les jeunes pères de famille qui exercent une activité indépendante adaptent leur travail deux fois plus souvent (28 %) que les ouvriers (14 %). Il en va de même pour les personnes dont le niveau d'instruction est élevé : 28 % des jeunes pères dont le niveau d'instruction est élevé font des ajustements, contre 14 % des jeunes pères ayant un faible niveau d'instruction. Cette tendance se retrouve également chez les mères, bien que les différences soient moins prononcées.

Lorsque l'on fait une comparaison à l'échelle européenne, la Belgique se situe dans la moyenne. 81 % des femmes belges effectuent quotidiennement des tâches domestiques, contre 33 % des hommes belges. Dans le domaine des tâches ménagères, les différences entre les États membres sont en grande partie déterminées par le comportement des hommes. Partout, les femmes s'occupent du ménage. Ce qui n'est pas le cas des hommes. En Finlande, Lettonie, Suède et au Danemark plus de la moitié des hommes effectuent des tâches domestiques au quotidien. La Croatie, la Bulgarie et la Hongrie clôturent le classement : moins de 15 % des hommes y prennent en charge le ménage.

L'écart au niveau des tâches de soins explique en grande partie la différence en matière de travail à temps partiel : 45 % des femmes travaillent à temps partiel, contre 12 % des hommes. « *Le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes ne constitue bien*

### LES HOMMES TRAVAILLENT BEAUCOUP PLUS SOUVENT À TEMPS PLEIN



18-64 ans qui sont actif-ve-s professionnellement  
Source : Statbel, Enquête sur les forces de travail 2019

■ Temps plein  
■ Temps partiel - 4/5  
■ Temps partiel - 50%  
■ Temps partiel - autre

*entendu pas une discrimination en soi », explique Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. « Mais c'est un symptôme de l'inégalité dans la répartition des tâches de soins. Le travail à temps partiel est l'un des principaux obstacles à l'égalité de genre sur le marché du travail et l'une des principales causes de l'écart salarial. Une meilleure répartition des tâches de soins serait bénéfique pour tout le monde : les mères auraient davantage d'opportunités sur le marché du travail ainsi qu'un meilleur revenu, les pères auraient plus de temps pour être à la maison, et cela tout en allégeant la pression ressentie par les familles. »*

Le nouveau gouvernement promet de porter à 20 jours le congé de naissance pour les pères et les coparentes... De plus, le fait de rendre le congé de naissance obligatoire devrait alléger la pression qui pousse à donner la priorité au travail. En effet, une étude menée en 2010 a montré que les pères ne prennent pas toujours la totalité du congé de naissance auquel ils ont droit. ■

## Salaires minimum en Europe

# Le chemin sera encore long

Le 28 octobre dernier, la Commission a enfin sorti sa proposition de directive qui « demande aux États membres de promouvoir un salaire minimum qui soit adéquat ». Si l'instrument choisi (une directive) est contraignant, son contenu reste flou quant à son application. L'absence de limite inférieure résultant de la volonté de compromis du texte n'offre en fait aucune garantie que ce minimum soit réellement « adéquat » pour échapper à la pauvreté.

La question du salaire minimum en Europe est épineuse. Les niveaux de vie dans une Europe à 27 sont très différents et les salaires minimums (quand il y en a un) varient entre 312 € et 2.142 € par mois. Impossible donc de définir un salaire minimum identique pour toute l'Union.

Les employeurs freinent des quatre fers mais même entre syndicats la question ne fait pas l'unanimité. Dans certains pays, la question se règle par la négociation collective et une base légale minimaliste pourrait desservir les travailleurs. D'où la difficulté de définir le caractère « adéquat » du salaire minimum.

Le fait est que, selon une étude de la Confédération européenne des syndicats, le salaire minimum légal ne protège pas les travailleurs de la pauvreté dans au moins 16 états membres de l'UE et, dans six états membres, les travailleurs sont plus mal lotis qu'il y a 10 ans.

### Bonne initiative

L'initiative de la Commission Européenne est donc bienvenue. Tout d'abord, l'instrument législatif choisi est un élément positif. Il était important, pour les syndicats que l'Europe soit ferme sur l'aspect obligatoire de l'établissement d'un salaire minimum. En faisant le choix d'une directive, la Commission entend contraindre les États-membres à traduire ses intentions dans leur droit national.

En outre, la directive promeut les négociations collectives : ce qui était essentiel pour nous.

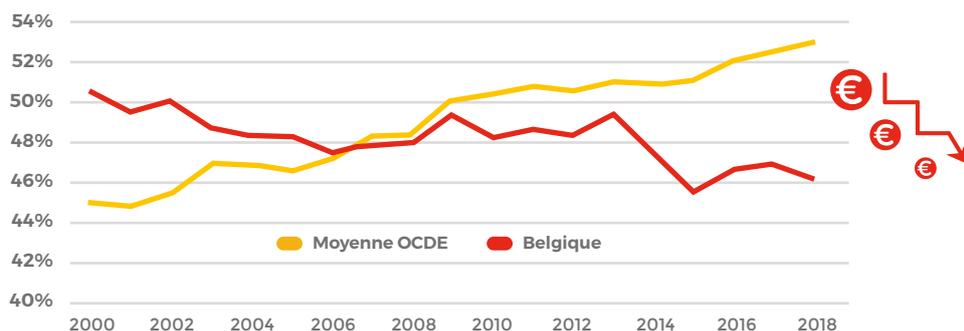
### Mais insuffisante

Malheureusement, la proposition sur la table est bien trop minimale et nécessite de nombreuses améliorations pour influencer sur la situation. Ainsi, elle ne fixe notamment aucun seuil en dessous duquel les salaires minimums légaux ne peuvent tomber ! Une solution pour contourner la difficulté des trop grandes différences de salaire et de niveau de vie selon les pays

consiste à fixer une norme relative : la CES demande que le seuil soit fixé à 60 % du salaire médian et 50 % du salaire moyen.

À titre indicatif, le salaire médian en Belgique se situe à 3.361 € par mois et le salaire mensuel brut moyen à 3.627 €. En appliquant cette norme, le salaire minimum minimorum adéquat chez nous devrait se situer entre 1.813 € et 2.017 € bruts/mois au lieu de 1.625,72 €. Rappelons que la FGTB mène campagne depuis des mois pour un relèvement à terme du salaire minimum à 14 €/h, soit 2.300 €/mois bruts. Revendication d'autant plus justifiée que le salaire minimum chez nous n'a cessé de baisser par rapport au salaire médian comme le montre notre baromètre socio-économique (voir dossier pages 19).

RAPPORT SALAIRE MINIMUM VERSUS SALAIRE MÉDIAN



Source : OCDE, base de données des salaires minimums, 2019.

La directive ne garantit pas non plus que ce salaire s'applique à tous les travailleurs et travailleuses. Comment dès lors s'assurer que les personnes bénéficiant de ces salaires voient leurs conditions s'améliorer ? Ce n'est pas de cette façon que le phénomène des « travailleurs et travailleuses pauvres » sera combattu ! Ce n'est pas non plus de cette façon qu'on tendra vers une convergence à la hausse en Europe.

La proposition doit maintenant être discutée avec le Parlement Européen et le Conseil. La FGTB, avec la CES, revendique des améliorations afin que salaire minimum équitable rime enfin avec salaire digne et décent. ■

## Sidérurgie liégeoise

# Chroniques d'une mort orchestrée... Et d'une **résistance acharnée**

Dans un livre qui paraît en ce mois de novembre, l'ancien directeur de la FAR (Fondation André Renard), José Verdin s'est attaché à retracer les tourments et incertitudes qui ont émaillé l'histoire de la sidérurgie liégeoise durant ces trente dernières années.

Extrait...



L'histoire de la sidérurgie liégeoise à découvrir !

”

### LE sidérurgiste

Pas d'école, pas de diplôme... mais un savoir-faire, une carapace. Durs parmi les durs, les sidérurgistes ont pourtant une sensibilité à fleur de peau, comme leurs frères d'hier, les mineurs. Des larmes souvent ont coulé quand leurs hauts-fourneaux ont craché leur dernier bain de fonte.

Dans l'extrême chaleur, devant des dangers permanents, dans le bruit assourdissant, dans la poussière oppressante, ces hommes ont construit une grande partie de la richesse nationale pendant des dizaines et des dizaines d'années. Dans tous les secteurs de l'entreprise (cokerie, énergie, agglomération), mais aussi dans le Froid, ils ont la même fierté, la même force intérieure. Ils sont animés d'un même esprit de solidarité, d'une même détermination, sans concession.

Beaucoup, pour qualifier ce monde du travail et le glorifier, ont parlé de « l'aristocratie ouvrière ».

Peut-être est-ce aussi à cause de cela, à cause d'eux, qu'il s'en est trouvé beaucoup pour souhaiter leur fin ou ne rien faire pour l'éviter... ■

Un ouvrage de 296 pages, coédité par les Éditions de la Province de Liège et la FGTB Liège-Huy-Waremme, richement illustré et disponible au prix de 39 €.

#### Infos & commandes

Par mail [✉ inscription-liege@fgtb.be](mailto:inscription-liege@fgtb.be) ou par téléphone 04 221 97 17.

# Retrouver le sens de l'essentiel

Depuis début novembre, le site et les réseaux sociaux de la FGTB wallonne mettent à l'honneur plusieurs mesures essentielles pour affronter la crise sanitaire et ses conséquences sociales.

**A** l'heure où ces lignes sont écrites, la Belgique — comme à peu près toute l'Europe — est plongée dans une nouvelle vague de l'épidémie et le confinement qui l'accompagne. Comme en mars-avril, les *premières lignes* et les *essentiel-le-s* assurent à nouveau le service dans des conditions sanitaires parfois scandaleuses. Comme en mars-avril, de nombreux autres travailleuses et travailleurs se retrouvent au chômage temporaire ou complet avec une allocation dérisoire. Comme en mars-avril, on craint la saturation des hôpitaux et les conséquences pour la santé de la population. Comme en mars-avril, le patronat nous l'assure : il n'y a aucun risque à venir travailler, il n'y a pas de lieu plus sûr que l'entreprise. Comme en mars-avril, certains veulent, une fois de plus, mettre la priorité sur les profits, au détriment de la santé.

Tout se passe donc comme si l'on n'avait rien retenu de la première vague. Comme si les *essentiel-le-s* pouvaient continuer à être éternellement écrasés de boulot, mal considérés et mal payés. Comme si les services publics et les soins de santé devaient continuer à amortir les coups sans être correctement soutenus et financés. Comme si on devait tout reprendre comme avant, comme si de rien n'était...

On nous avait pourtant certifié, il y a quelques mois à peine, que les choses allaient changer. Promis, on allait retrouver le sens de l'essentiel, des politiques basées sur le respect, le bien-être, la santé... Mais, apparemment, certains ont la mémoire courte.

En juin dernier, la FGTB wallonne avait rassemblé plusieurs pistes de sortie de crise dans une brochure intitulée *Solutions post-Corona*. Si la période du post-Corona est à l'évidence encore loin de nous, les alternatives de la FGTB n'ont par contre rien perdu de leur pertinence ni de leur actualité. Efficaces et solidaires, elles nous permettraient d'affronter au mieux et collectivement les crises actuelles et à venir. ■



Droit à la santé, réduction du temps de travail, augmentation des salaires, services publics de qualité et correctement financés, fiscalité juste, soutien au non marchand, lutte contre les inégalités, renforcement de la sécurité sociale et revalorisation des allocations... Retrouvez les alternatives de la FGTB wallonne sur :

-  [facebook.com/FGTBwallonne](https://facebook.com/FGTBwallonne)
-  [twitter.com/FGTBwallonne](https://twitter.com/FGTBwallonne)
-  [instagram.com/FGTBwallonne](https://instagram.com/FGTBwallonne)
-  [www.fgtb-wallonne.be](http://www.fgtb-wallonne.be)

## Élections sociales

# Un enjeu crucial pour le monde du travail

Depuis le 16 novembre, les travailleurs et les travailleuses sont appelés à voter pour désigner celles et ceux qui les défendront et les représenteront pour les quatre années à venir. Tous les quatre ans, les élections sociales sont un moment crucial de démocratie pour le monde du travail. Cette année, elles ont dû être reportées en raison de la crise sanitaire et se dérouleront dans un contexte particulier. Alors que la crise sociale et économique frappe de nombreux travailleurs, la FGTB Bruxelles lance une campagne pour soutenir les nouveaux représentants des travailleurs et tracer les balises face à l'urgence actuelle.

## Pour un travail juste, pas juste un travail

Les contrats précaires se multiplient au détriment des emplois stables qui sont pourtant les seuls à garantir des conditions de vie décentes. Or, le coût de la vie et du logement restent problématiques, en particulier dans une ville-région comme Bruxelles. La crise engendrée par la Covid montre à nouveau combien la sécurité sociale est cruciale pour nous protéger contre les aléas de la vie. Toutefois, de trop nombreux travailleurs passent à travers les mailles de ce filet protecteur et ont perdu tout ou une partie de leur revenu. Pour éviter que cette précarité ne touche encore davantage de travailleurs et travailleuses, la FGTB Bruxelles réclame de garantir la création d'emploi de qualité : via la réduction collective du temps de travail et un salaire minimum de 14 € bruts/heure.

## Santé : cesser d'opposer l'économique à l'humain

Les derniers mois ont démontré les effets pervers des politiques néolibérales appliquées ces dernières années sur notre système de sécurité sociale. Plus que jamais, cette logique marchande est incompatible avec une politique de santé à visage humain. Le quotidien des travailleurs de la santé et de l'aide aux personnes est devenu synonyme de souffrance. Il est urgent de renforcer et de refinancer durablement ces secteurs cruciaux. Les salaires doivent être augmentés et les conditions de travail améliorées. Le financement de la sécurité sociale doit également être pérennisé pour permettre la protection de tous et toutes. Le bien-être de chacun en dépend.

## Faire de Bruxelles un exemple en matière d'inclusion et d'égalité

Bruxelles est une ville-région cosmopolite, riche et très diversifiée. Mais les discriminations en tout genre ou l'inégalité salariale hommes-femmes gangrènent encore trop souvent la vie sociale et économique. Et la précarité des jeunes sur le marché de l'emploi y est également dramatique. Cela n'est toutefois pas une fatalité. C'est pourquoi la FGTB Bruxelles poursuit son combat pour l'égalité et la solidarité entre toutes les travailleuses et tous les travailleurs. Plus que jamais, il faut combattre les préjugés et comportements racistes, sexistes et homophobes, qui déforcent la solidarité entre les travailleurs et leur combat pour de meilleures conditions de travail et de rémunération. Nous continuerons également d'outiller les délégués pour repérer les discriminations et proposer des pistes très concrètes d'action en entreprises, via la concertation sociale.

## Et maintenant, place à l'action...

Chaque jour, dans les entreprises, plusieurs milliers de représentants de la FGTB se mobilisent, via la concertation sociale ou l'action syndicale, pour améliorer la qualité de l'emploi et les salaires de tous et toutes. Face aux défis qui attendent les délégués nouvellement élus, la FGTB Bruxelles tient à leur rappeler qu'elle est à leurs côtés et les soutient dans cet engagement quotidien. Ensemble, nous travaillerons pour construire une Région et un pays où l'on s'épanouit même au travail. ■

VOTEZ  
3

POUR  
UN TRAVAIL  
JUSTE PAS  
JUSTE UN  
TRAVAIL



FGTB-ABVV  
Bruxelles-Brussel  
FGTB BRUXELLES2020.BE

Retrouvez les principales revendications de la FGTB Bruxelles

➔ [www.fgtbbruxelles2020.be](http://www.fgtbbruxelles2020.be)

## Baromètre socio-économique FGTB



## L'après Corona

# Autrement et mieux

Depuis la Seconde Guerre mondiale, nous n'avons pas connu de crise comme celle-ci, provoquée par un virus inattendu. La crise du Coronavirus a causé et continue de causer beaucoup de souffrances et de désagréments. La seconde vague nous aura tous surpris, même si elle était assez prévisible. Elle risque d'accroître les dégâts de la première vague. Mais il y aura de toute façon un « après Corona » et pour cela aussi il faut nous préparer.

Le dernier baromètre socio-économique de la FGTB essaie de tirer des leçons dans différents domaines sociétaux, car la crise nous a aussi appris beaucoup de choses, entre autres :

- que l'économie et la société continuent à tourner en temps de crise également, grâce aux travailleurs. Avec en tête, les travailleurs des secteurs vitaux et essentiels ;
- que l'État et la sécurité sociale ont permis dans une certaine mesure d'absorber le choc pour traverser la crise ;
- que de bons soins de santé et le maintien du pouvoir d'achat sont essentiels pour pouvoir faire face à une crise ;
- que la solidarité est le ciment d'une société.

Des constats que plus personne ne peut nier aujourd'hui. C'est le moment de changer les choses. Ce changement est devenu une nécessité car le modèle néolibéral n'apporte pas de réponses aux

inégalités croissantes, ni aux défis que pose le changement climatique.

Protection sociale, maintien du pouvoir d'achat, organisation de la solidarité : ce sont les points forts de la FGTB. Le changement ne viendra pas seulement de la politique, mais également des citoyens.

La crise du Coronavirus est donc une opportunité de changer de cap. Mais il y a également des menaces. D'aucuns voudront rapidement revenir au cours ordinaire des choses, d'autres encore s'opposeront toujours à une solution qui permettrait de régler la facture (qui augmente de jour en jour) d'une façon solidaire et qui leur demanderait une contribution plus élevée.

La dernière édition du baromètre socio-économique de la FGTB tente de fournir les chiffres pour mettre en lumière les problèmes et ensuite proposer des solutions pour les mois, les années à venir. Il montre comment tout le monde a été touché par cette crise, mais aussi comment rendre notre modèle de société plus résilient.

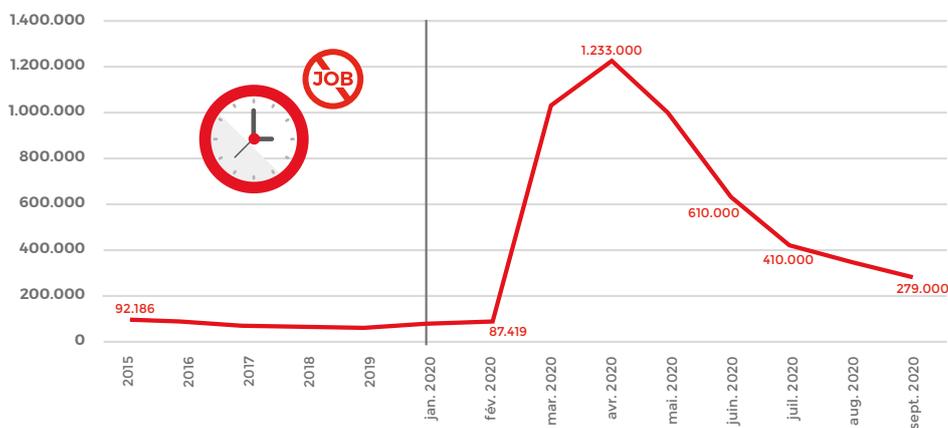
## Le plus grand choc pour l'économie depuis la 2<sup>e</sup> Guerre mondiale



### Dix années de recul du chômage balayées !

L'impact de la crise du Coronavirus est bien plus important que celui de la crise économique et financière de 2008. Alors que notre économie avait connu une contraction de 2 % en 2008, selon les prévisions du Bureau Fédéral du Plan (BfP) et de la Banque Nationale de Belgique (BNB), en 2020 l'économie belge devrait connaître une contraction de près de 10 %.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS EN CHÔMAGE TEMPORAIRE\*



Source : Economic Risk Management Group (ERMG), ONEM, 2020.

\* les chiffres pour 2015-2019 sont des moyennes annuelles

Mais comparée à d'autres pays, la Belgique n'a pas été aussi durement frappée par le chômage permanent. Nous pouvons heureusement compter sur notre sécurité sociale. Le système du chômage temporaire permet à la Belgique de réagir rapidement. Notre sécurité sociale prouve son efficacité et sa flexibilité. Au plus fort du confinement, plus d'un million de Belges ont pu faire appel au chômage temporaire.

Malheureusement tout le monde n'a pas pu compter sur cette protection élargie. Les travailleurs ayant des contrats précaires (intérimaires, temporaires) ont été les premiers à en faire les frais. C'est pourquoi, malgré le système du chômage temporaire, le chômage permanent augmente. Au cours des prochains mois, nous devons nous attendre à des fermetures d'entreprises et des restructurations, voire une vague de faillites.

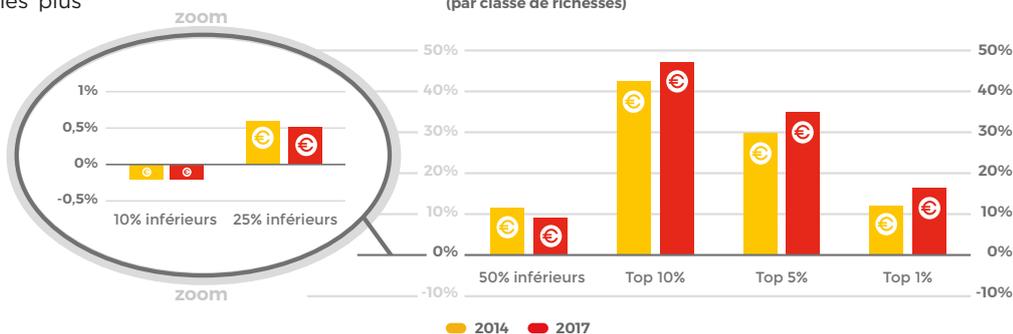
### Des inégalités plus évidentes que jamais

Cette crise a surtout été le révélateur des inégalités existantes et de la vulnérabilité de nombre de nos concitoyens confrontés à la crise. Au cours des dernières années, le déséquilibre entre « les quelques-uns qui ont beaucoup et les nombreux qui ont peu » n'a fait qu'augmenter. En Belgique, les 1 % les plus riches possèdent presque le double du patrimoine des 25 % des revenus les plus bas. Le Top des 10 % les plus riches possèdent près de la moitié de toutes les richesses.

Et ces dernières années, les riches sont devenus de plus en plus riches. Les 10 % de Belges les plus riches possèdent :

- 91,7 % des droits de propriété totaux,
- 83,8 % de toutes les obligations,
- 78,7 % des actions cotées en Bourse,
- 60 % des fonds de placements.

RÉPARTITION DES RICHESSES PARMIS LA POPULATION (par classe de richesses)



Source : Université d'Anvers, 2020.

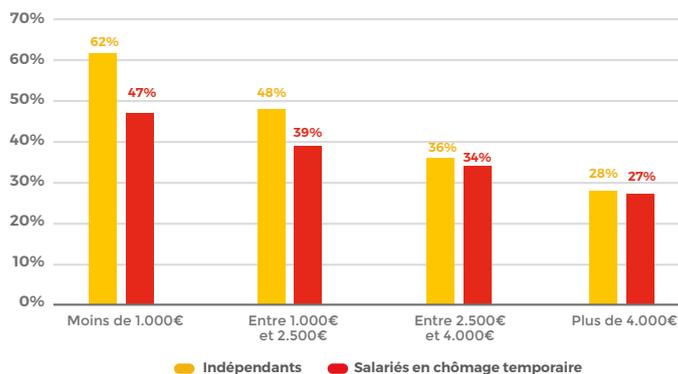
# Améliorer le pouvoir d'achat

## Moins on a, plus on perd...

Ce sont les revenus les plus bas qui ont été les plus fragilisés par la crise. Les revenus élevés reçoivent en effet plus souvent un complément de l'employeur à leur allocation de chômage temporaire (écrémée). De plus, les travailleurs aux revenus plus bas sont le plus souvent occupés dans des secteurs touchés par le chômage temporaire. Les travailleurs aux revenus plus élevés étant plus occupés dans des secteurs où le chômage temporaire est moins appliqué.

Bien évidemment les capacités d'épargne pour y puiser de quoi compenser la perte de revenu dépendent du revenu disponible. Ce sont donc les mêmes qui sont les plus lésés.

PERTE DE REVENUS MENSUELS MOYENS AVANT IMPOTS  
PAR CATÉGORIE DE TRAVAILLEURS ET PAR CLASSE DE REVENUS  
(en % du revenu normal)



Source : enquête corona BNB, ERMG, mai 2020.

L'impact de la crise du Coronavirus sur le revenu de bon nombre d'entre nous est énorme. Les pertes de revenus se sont surtout fait sentir chez les personnes qui ont perdu leur emploi ou dont le temps de travail a été réduit ces derniers mois. Un nouveau coup porté aux travailleurs dont les revenus avaient à peine augmenté ces dernières années en raison d'une politique de modération salariale et de limitation des allocations.

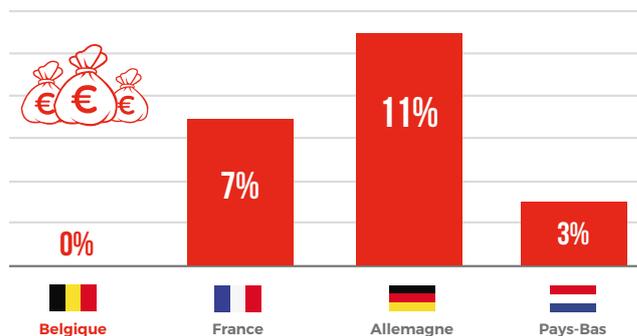
## Les salaires belges sous-évalués depuis des années

Le problème de fond se situe en amont : le niveau moyen des salaires est trop bas et c'est a fortiori le cas pour les salaires minimums. L'explication réside principalement dans le fait que l'évolution des salaires a été bridée par la loi de sauvegarde de la compétitivité (la fameuse Loi de 1996 sur la norme salariale). Mauvais prétexte : le salaire réel dans nos pays voisins a augmenté alors que chez nous il n'a plus bougé depuis 2009.

Le résultat est que les gains de productivité n'ont pas été redistribués en partie aux travailleurs et qu'ils ont donc grossi les revenus du capital.

Au final, en tenant compte de la productivité, on constate que nos salaires sont moins élevés que chez nos voisins. La modération salariale n'a donc plus aucune justification.

EVOLUTION DES SALAIRES RÉELS SUR 10 ANS (2009-2018)



Source : ETUI, 2019.

## Nous demandons par conséquent :

- une part équitable du gâteau pour tous les travailleurs, ce qui nécessite une réforme fondamentale de la loi de 1996,
- une augmentation du salaire minimum à au moins **14 € par heure**,
- le relèvement des allocations sociales au minimum jusqu'au seuil de pauvreté.

## Les salaires belges sont compétitifs

Si les salaires réels n'ont pas évolué depuis des années comme ils auraient dû compte tenu des gains de productivité, c'est pire pour ce qui est du salaire minimum : il a diminué par rapport au salaire médian.

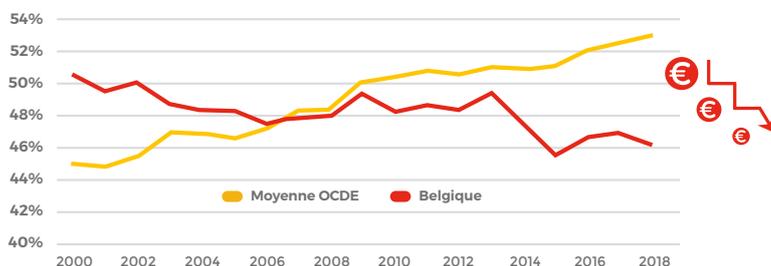
DIFFÉRENCE DE NIVEAU DE SALAIRE ENTRE LA BELGIQUE  
ET LES PAYS VOISINS EN TENANT COMPTE DE LA PRODUCTIVITÉ



Source : CCE, rapport technique, 2019

**Cela justifie pleinement la revendication de la FGTB de porter le salaire minimum brut à 14 €/heure ou 2.300 € bruts/mois.**

RAPPORT SALAIRE MINIMUM VERSUS SALAIRE MÉDIAN



Source : OCDE, base de données des salaires minimums, 2019.

## Le Coronavirus renforce les **inégalités** sur notre marché du travail

La crise sanitaire que nous traversons fait clairement ressortir les inégalités dans notre société. Plus spécifiquement, les inégalités qui existaient déjà sur notre marché du travail sont amplifiées.



### La reconnaissance soudaine de secteurs essentiels

Fin mars 2020, le gouvernement Wilmès établissait une liste des secteurs essentiels pour que la société continue à tourner. Ils ont veillé à ce que les soins de santé, l'approvisionnement alimentaire, le transport, les services de propreté, les services publics et la production industrielle stratégique soient maintenus. Si, avant la crise, aucune attention n'était portée à ces travailleurs, ils sont maintenant considérés comme des héros. Des héros avec des conditions de travail difficiles et très souvent sous-payés. Dans les secteurs essentiels, la plupart des salaires minimums sectoriels sont inférieurs à 14 € par heure (ou 2.300 € par mois). Pour la FGTB, c'est le seuil salarial minimum pour pouvoir mener une vie digne.

### Les femmes en ligne de mire

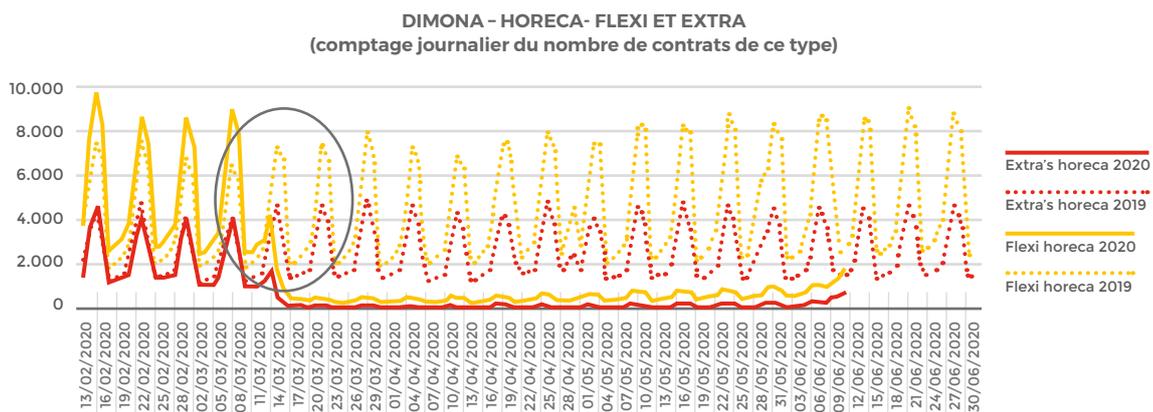
Dans le secteur qui était le plus en ligne de mire, à savoir le secteur des soins, 78 % des travailleurs sont des femmes. Un aperçu succinct des secteurs catalogués comme « essentiels » par le gouvernement, nous montre que dans les autres secteurs également très exposés, ce sont surtout des femmes qui sont employées.

De plus, on peut dire — vu la répartition inégale des tâches ménagères dans la plupart des ménages (voir en page 10) — que durant le confinement, les femmes ont eu une journée double, voire triple : avec d'abord, le travail, ensuite les tâches ménagères et enfin, parfois une fin de journée avec la casquette d'enseignante.

### Les contrats précaires : les premières victimes du Corona

Les travailleurs qui avaient un contrat d'intérim ou temporaire ont été les premières victimes, ce à quoi on pouvait s'attendre. Alors que le nombre d'intérimaires journaliers se situe normalement autour des 100.000, près de 30 % se sont directement retrouvés sans emploi.

Dans les flexi-jobs (dont on connaît l'extrême flexibilité), l'effet a été encore plus marqué. Alors que peu avant l'éclatement de la crise du Coronavirus, on comptait encore 9.000 flexi-jobistes, leur nombre a depuis été quasiment réduit à zéro.



Source : déclarations ONSS, DIMONA, 2020.

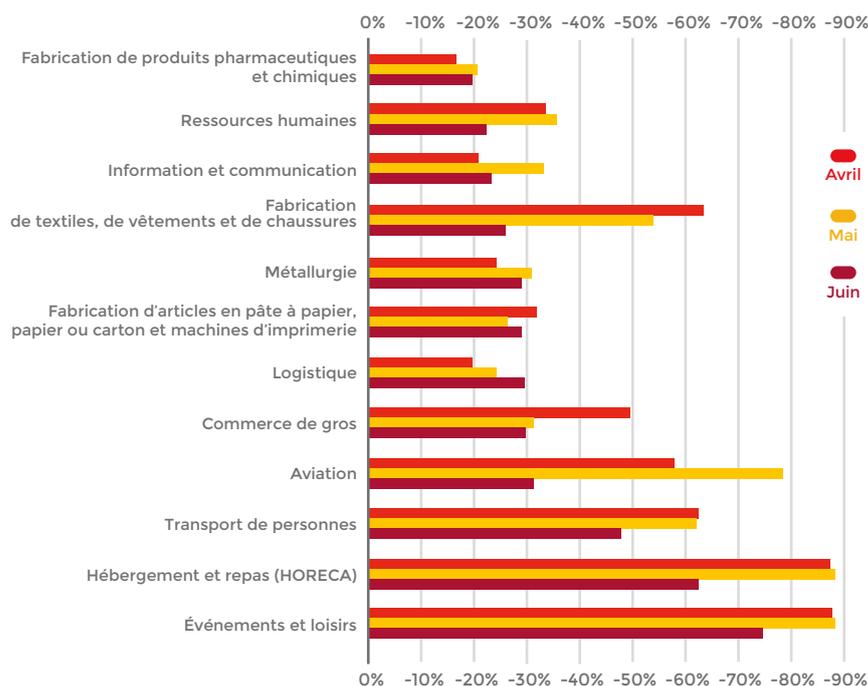
La crise sanitaire a amplifié les inégalités qui existaient déjà sur notre marché du travail. C'est pourquoi la FGTB exige reconnaissance et respect, pour tous les travailleurs. Ce qui se traduit concrètement par :

- une **revalorisation des fonctions** et conditions de travail des travailleurs occupés dans des secteurs essentiels. Pas uniquement par le biais d'une **augmentation** salariale, mais aussi via un **renforcement** des investissements et les moyens.
- une **revalorisation salariale** des emplois sous-payés, notamment par l'augmentation à 14 € du salaire minimum.
- un **meilleur encadrement des statuts précaires**, comme les intérim, flexi-jobistes ou travailleurs de plates-formes.

# Aide aux entreprises et Corona

Les travailleurs souffrent de la crise sanitaire mais les entreprises et les indépendants aussi. Les entreprises et les indépendants ont vu leur chiffre d'affaires diminuer à la suite du confinement et du repli de la demande dans les mois qui ont suivi. Mais les secteurs n'ont pas tous été impactés de la même manière. Au plus fort de la crise, sur l'ensemble de l'économie belge, on a enregistré une baisse du chiffre d'affaires d'environ 36 %. Cependant l'impact du Corona sur les entreprises est très inégal.

## SECTEURS AVEC PERTE PLUS IMPORTANTE ET PLUS DURABLE DU CHIFFRE D'AFFAIRES DURANT LA CRISE DU CORONAVIRUS



Source : ERMG, 2020.

Les petites entreprises ont subi des pertes plus lourdes que les grandes. Et la différence entre secteurs est très marquée. L'horeca, le secteur de l'événementiel et des loisirs, ainsi que celui du transport de personnes sont ceux qui ont connu la baisse la plus importante de leur chiffre d'affaires. On constate ainsi que certains secteurs ont certainement besoin d'aides, alors que d'autres en ont besoin dans une moindre mesure.

### Aides aux entreprises et aux indépendants :

- 4,5 milliards d'euros en 2020 pour le chômage temporaire ;
- 11,7 milliards d'aides aux entreprises et aux indépendants ;
- 52 milliards tirés des systèmes de garanties (garanties bancaires) octroyés par les pouvoirs fédéraux et régionaux.

## Des mesures de soutien trop générales

S'il est bien justifié d'aider les entreprises et les indépendants en tant que pourvoyeurs d'emplois ou travailleurs eux-mêmes privés de revenus, pour ce qui est de ces derniers, force est de constater que les mesures importantes prises en leur faveur ont été trop générales.

D'autant que les subsides de l'État aux entreprises pré-existants restent élevés. Ainsi, en 2018, les entreprises ont reçu 10,4 milliards d'euros de subsides (dont 7,9 de subsides salariaux et 2,5 de réductions de cotisations patronales).

Une plus grande sélectivité s'impose dès lors que l'argent public vient à manquer. Elle se justifie d'autant plus que de nombreuses sociétés cotées en bourse en 2019 ont procédé à grande échelle au rachat d'actions propres. Au lieu de placer l'argent de façon stratégique, le management a donc préféré gâter ses actionnaires en faisant monter le prix des actions et en gonflant les dividendes. Pour les plus grosses sociétés cotées en bourse, le montant du rachat des actions propres a dépassé 1,9 milliard d'euros.

En millions d'euros	1996	2018
Subsides salariaux, dont :		
Via la sécurité sociale	117	3.489
Via la fiscalité fédérale, dont :	0	2.734
<i>Travail de nuit et en équipes</i>	0	1.567
<i>H. supplémentaires</i>	0	165
<i>R&amp;D</i>	0	620
<i>Autres</i>	0	383
Via les Régions	187	485
Réductions groupes-cibles	529	1.194
<b>Total subsides salariaux</b>	<b>833</b>	<b>7.902</b>
<b>Réductions cotisations patronales ONSS</b>	<b>1.294</b>	<b>2.499</b>
<b>Total des avantages</b>	<b>2.120</b>	<b>10.400</b>

La facture de la crise du Coronavirus est lourde et doit être payée solidairement. L'État et notre sécurité sociale interviennent pour soutenir l'ensemble de la population. Des engagements doivent être pris pour continuer à garantir le financement de la sécurité sociale à l'avenir.

Pour cela il faut :

- que l'on **réfléchisse à l'efficacité** et à la proportionnalité des mécanismes d'aide aux entreprises, actuellement et par le passé ;
- que l'aide aux entreprises soit **conditionnée** à une stratégie d'**investissement durable** et un **ancrage local** des entreprises.

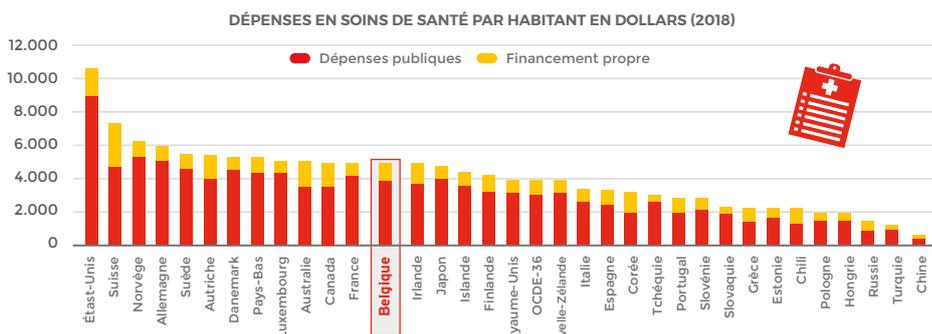
## Notre sécurité sociale

# Le filet de sécurité en période de crise

### Le grand égalisateur pour pas trop cher

Notre sécurité sociale est importante, mais pas uniquement pour faire face aux risques soudains. À plus long terme, elle réduit aussi fortement les inégalités (ratio entre les revenus les plus élevés et les plus bas).

Même si l'on entend souvent le contraire, les dépenses de soins de santé de notre pays ne sont pas si élevées. Par habitant, la part qui revient aux soins de santé en Belgique est légèrement supérieure à la moyenne de l'OCDE.



Source : Health at a Glance OECD 2019 (en dollars, avec adaptation en fonction de la parité de pouvoir d'achat)

### Le financement incertain de notre sécurité sociale

Entre 2016 et 2018, les cotisations sociales patronales ont diminué pour passer de 32,4 % à 25 % à la suite du tax-shift. Selon le Bureau du Plan, cette mesure a coûté 5,8 milliards d'euros. Les statuts flexibles (intérim, flexi-jobs, ...) et les rémunérations alternatives (voitures des sociétés, chèques, droits d'auteur, warrants, etc.) ont

été encouragés sur le plan fiscal et en termes de contributions sociales. Cette politique délibérée de coupes dans les recettes de la sécurité sociale apparaît clairement lorsque l'on compare la masse salariale et les cotisations sociales.

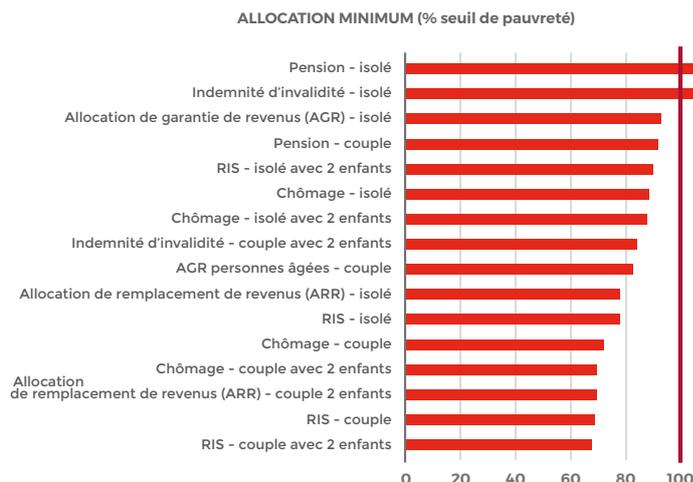
**Entre 2015 et 2019, la masse salariale a augmenté de 13 %, contre une maigre progression de 6 % seulement pour les cotisations. Et puis, il y a eu la crise du Coronavirus.**

### Des trous dans le filet de la sécurité sociale

Les besoins en protection sociale sont grands et ne cessent d'augmenter avec le temps. Et pourtant, avec notre système de sécurité sociale, certaines personnes sont laissées pour compte.

Témoin, l'augmentation dramatique ces dernières années du nombre de personnes qui pour s'en sortir doivent quémander le revenu d'intégration au CPAS. 152.689 personnes, soit 13 % de la population, dépendent du RIS en 2020, contre 100.000 il y a dix ans.

En cause principalement, la conjonction de deux facteurs : des allocations trop basses et un manque d'emplois correctement payés dans certaines catégories professionnelles. Les allocations dans notre pays sont trop basses. Une allocation devrait constituer une protection contre la pauvreté, mais ce n'est pas le cas pour les allocations les plus basses (les minima sociaux). Seule une partie de ces minima sociaux (et le salaire minimum) se situent au-dessus du seuil de pauvreté. Les allocations ratent donc leur objectif qui est de prévenir la pauvreté.



Source : SPF Sécurité sociale, 2020.

Comme on le voit, certaines personnes tombent entre les mailles du filet et c'est de plus en plus souvent le cas. C'est pourquoi, la FGTB exige :

- le relèvement de toutes les allocations sociales au moins jusqu'au seuil de pauvreté ;
- des efforts supplémentaires pour les chômeurs complets et le retrait définitif de la dégressivité des allocations de chômage ;

- des moyens (humains et matériels) supplémentaires pour nos soins de santé ;
- un engagement politique clair garantissant le financement futur de la sécurité sociale, en ce compris via la nécessaire prolongation de la dotation d'équilibre et un relèvement des plafonds salariaux sur lesquels les allocations sociales maximales sont calculées. ■

# Pas de recette miracle, mais des **solutions concrètes**

Suite au départ à la pension d'Eric Neuprez, Geoffrey Goblet a été élu comme nouveau secrétaire général de la Centrale Générale - FGTB. Avec Werner Van Heetvelde, président, ils forment le nouveau duo à la tête de la CG. Geoffrey est Liégeois et il est issu d'une lignée de grands syndicalistes. Il est actif depuis toujours dans l'univers syndical, il a d'abord été responsable de la communication pour notre centrale avant de devenir président de notre section liégeoise et d'endosser aujourd'hui les fonctions de secrétaire général. Une prise de fonctions qui se fait à un moment charnière. Alors que nous subissons encore les assauts du Corona, il est primordial de déjà anticiper l'après crise. Qui va la payer ? Quel monde veut-on pour demain ? Va-t-on se contenter de ressortir les modèles néo-libéraux qui ont clairement montré leurs limites ?

Werner Van Heetvelde et Geoffrey Goblet nous en disent plus sur les enjeux qui nous attendent.

## « La **santé** c'est sacré mais... »

**Werner :** La situation que nous connaissons aujourd'hui est particulièrement anxiogène parce qu'elle touche à ce que nous avons de plus précieux : notre santé. Et on est tous d'accord pour dire que la santé, c'est sacré mais... Car il y a un « mais ». La santé est importante, mais l'économique l'est encore plus aux yeux de certains patrons. Plus dramatique : nous avons aujourd'hui des travailleurs qui veulent coûte que coûte rester au travail, même au péril de leur santé, parce qu'ils ne peuvent pas survivre financièrement sans leur job. C'est un désastre.

**Geoffrey :** Nous réclamons depuis des années une hausse des salaires les plus bas et des allocations sociales parce que justement, il faut plus de garde-fous qui protègent les gens de la précarité financière. Aujourd'hui, ce n'est clairement pas le cas et la crise ne fait qu'amplifier une situation déjà tendue. Bientôt les négociations pour l'accord interprofessionnel (AIP) vont débiter. On sait très bien que celles-ci seront particulièrement difficiles avec les patrons, mais les enjeux sont de taille. L'un des principaux défis réside notamment dans l'augmentation substantielle du salaire minimum.

**Werner :** Aujourd'hui, les travailleuses et les travailleurs de nombreux secteurs, dont beaucoup se sont révélés essentiels durant la crise du Coronavirus, gagnent un salaire horaire de moins de 14 €. C'est totalement insuffisant. Cette fois, il faudra plus que des cacahuètes. Augmenter le salaire minimum, c'est aussi donner du souffle à l'économie. Vous pensez vraiment que les gens qui ont juste assez pour vivre vont placer les quelques euros qu'ils n'auront peut-être pas dépensés ce mois-ci sur un compte dans un paradis fiscal ? Sérieusement, augmenter les salaires minimums c'est accélérer la relance économique. C'est de l'argent qui sera directement réinjecté dans l'économie.

**Geoffrey :** Plusieurs études nous disent qu'en tenant compte du coût de la vie en Belgique, le salaire minimum devrait s'élever à 14 € brut de l'heure ou 2.300 € par mois. C'est notre objectif et nous ne lâcherons pas. Même si nous savons que nous ne l'obtiendrons pas en une fois, c'est l'objectif vers lequel nous devons tendre. Et ce n'est pas à coups de 10 centimes par AIP que nous allons y arriver. Cette fois, il faudra une réelle augmentation des salaires les plus bas.

Geoffrey Goblet



## L'extrême droite, une menace sournoise

**Geoffrey :** Une autre préoccupation majeure réside dans la montée de l'extrême droite en Belgique. C'est une véritable menace, différente de la crise économique mais au moins tout aussi dangereuse. Nous sommes aujourd'hui confrontés à une société de plus en plus polarisée. Les citoyens sont déçus par les politiques au pouvoir, ils n'ont plus confiance et se tournent vers les extrêmes. Le danger, c'est que c'est notre démocratie elle-même qui est ainsi menacée et avec elle, nos libertés.

**Werner :** Entre-temps, il y a un nouveau gouvernement qui est pleinement fonctionnel. Évidemment, ce n'est pas un gouvernement de gauche, et les attentes sont énormes. Nous devons rester vigilants et fixer des priorités. Mais quand on voit les résultats des sondages en faveur de l'extrême droite, il y a urgence pour les prochaines élections. Il faut arriver à inverser la vapeur avant les élections de 2024. Sans quoi, nous allons droit dans le mur.

**Geoffrey :** Notre objectif est clairement de renforcer la démocratie et cela se fait à plusieurs niveaux. Au niveau politique, évidemment, mais aussi au niveau syndical. De plus en plus souvent nos libertés syndicales sont attaquées, or elles sont indispensables pour défendre les droits des travailleurs. Condamnations, astreintes, menaces... et demain, quoi ? Criminalisation de nos actions ?

**Werner :** C'est vrai, et pour enrayer ces attaques, nous avons besoin des travailleurs derrière nous. D'abord au travers des élections sociales qui vont nous renforcer, mais aussi avec des travailleurs qui soutiennent leurs délégués sur le terrain. Seul, un délégué ne peut rien changer, avec ses collègues, tout ou presque devient possible. Et là, c'est la responsabilité de chacun d'être solidaire.

## Une **crise** sans issue ?

**Werner :** Nous savons que la recette miracle n'existe pas, mais des solutions pour sortir de la crise existent vraiment. Évidemment, pour cela il faut casser les anciens modèles néo-libéraux et repartir sur des modèles plus justes et plus équitables pour tous. Cela demandera au gouvernement une bonne dose de courage et d'audace, mais c'est possible. Par exemple en repartageant le temps de travail, sans perte de salaire au travers de réductions collectives du temps de travail. Il faut aussi permettre à ceux qui ont bossé toute une vie de s'arrêter de travailler à temps, pour profiter de la vie avant d'être grabataire et laisser la place aux jeunes.

**Geoffrey :** Et que l'on ne nous dise pas que les caisses sont vides. Celles des travailleurs et des allocataires sociaux oui, de certains employeurs, probablement, mais certainement pas celles des grosses fortunes. C'est à ce moment-là que le gouvernement devra faire preuve de courage et oser des mesures fortes, comme par exemple la taxation des grosses fortunes. Aujourd'hui encore, c'est un sujet tabou. Or, tout le monde sait que le système de taxation actuel est profondément injuste. Les très riches sont ceux qui contribuent le moins. Et s'ils sont immensément riches, ils arrivent même à ne rien payer du tout. C'est déjà immoral en temps normal. En temps de crise, ça devient criminel.

Werner Van Heetvelde



# Protection sur le lieu de travail : insuffisante !

Il est urgent de faire davantage pour mieux protéger les travailleurs sur le lieu de travail contre la Covid-19. C'est ce qui ressort des enquêtes et des nombreux témoignages recueillis sur le terrain par la Centrale Générale - FGTB. Il est clair que pour de nombreuses entreprises, le profit prime sur la santé des travailleurs. C'est inacceptable !

« Le gouvernement impose de nombreuses mesures aux entreprises, mais elles n'ont de sens que si elles peuvent être réellement appliquées. Et c'est là que se situe le problème », déclare Hanne Sanders (service d'étude de la CG). Les inspections menées par les services d'inspection fédéraux sur le terrain ont montré que plus de 6 entreprises sur 10 ne respectent pas les mesures. Mais il y a trop peu d'inspecteurs pour contrôler toutes les entreprises, les services eux-mêmes l'admettent. Cette situation laisse donc le champ libre au virus. « Il appartient aux responsables politiques de fournir **davantage de moyens aux services d'inspection** afin que le lieu de travail devienne réellement sûr, en particulier dans les PME où les syndicats ne peuvent pas jouer les chiens de garde. »

## Accès à la quarantaine pour tous

Toute personne qui présente des symptômes ou qui est entrée en contact avec une personne dont le test était positif doit se mettre en quarantaine. « Mais dans la pratique, nous constatons que ce sont surtout les ouvriers qui vont tout de même travailler. Pour eux, le télétravail est impossible. Ils craignent de se retrouver au chômage temporaire et dès lors de perdre une partie de leurs revenus », déclare Dominique Fervaille (CG Bruxelles). Il faut **augmenter les allocations de chômage temporaire** pour ceux qui doivent être mis en quarantaine mais qui ne peuvent pas se rabattre sur le télétravail ou les congés de maladie. Ce n'est qu'à partir de là que la quarantaine pourra être respectée à 100 %.

## Trouver l'origine de la propagation

« Les informations sur la transmission du virus dans les entreprises sont insuffisantes. La plupart des gens contracteraient le virus au niveau familial, mais les chiffres de pays étrangers montrent que l'environnement de travail est également un foyer d'infection important », déclare Maxime Coopmans (service d'étude de la CG). « Une grande enquête menée en France montre que des mesures suffisantes pour protéger les travailleurs contre le virus n'ont été prises que dans 20 % des cas ». Il faut poursuivre la recherche sur les clusters pour découvrir les liens entre les personnes infectées afin de prendre les mesures appropriées dans les entreprises mais aussi recueillir davantage de données par secteur afin de pouvoir fixer des priorités adaptées.

## Concertation sociale = meilleure prévention

Dans chaque entreprise, une **bonne concertation** sur les mesures de prévention est la meilleure garantie d'une protection maximale des travailleurs. La lutte contre la pandémie ne doit pas servir de prétexte pour contourner la concertation sociale. En outre, l'expertise des médecins du travail doit être sollicitée davantage. « Nous avons constaté que les services externes de prévention et de protection au travail sont rarement impliqués dans l'élaboration des mesures, il faut que ça change », déclare Pascale Vivone (CG Namur).

Il reste du chemin à parcourir pour pouvoir parler de protection totale pour tous les travailleurs au sein de leur entreprise. Vous pouvez compter sur votre syndicat et vos délégués FGTB pour continuer à se battre pour défendre vos intérêts car votre santé est notre priorité absolue. ■



**Votre  
voix.  
Notre  
force.**



Pleinement inscrits dans les valeurs que nous défendons,  
**nos délégués** prennent

ÉLECTIONS SOCIALES DU 16 AU 29 NOVEMBRE

**UN JOUR, UN VOTE**  
POUR FAIRE LA DIFFÉRENCE POUR LES  
**4 ANNÉES À VENIR!**

POURQUOI ALLER VOTER? PARCE QUE

**VOTER EST**  
**LUTTER**

**VOTEZ LISTE**  
**3**

POUR UN  
**SYNDICAT**  
**DE COMBAT**

METALLOS MWB  
FGTB-ABVV

2020 AU FER  
**ROUGE**  
Metallos 2020

FGTB



# la parole

Franky De Schrijver est le délégué principal FGTB des ouvriers de Audi Brussels depuis trois ans. Il en est à sa 7<sup>e</sup> élection sociale qu'il aborde avec confiance. Plus que jamais la priorité est la garantie de l'emploi et la réduction du temps de travail avec maintien des salaires. Nous avons donné la parole à Franky.



Les travailleurs peuvent compter sur nous pour poursuivre la lutte pour la santé et la sécurité.

Franky De Schrijver - Délégation MWB-FGTB Audi Brussels

## Campagne électorale plus compliquée que d'habitude avec le Coronavirus

C'est un peu plus compliqué qu'en temps normal, mais, en respectant les mesures de sécurité, nous pouvons très bien faire campagne. Nous portons toujours du matériel de protection comme des masques, des gants, etc. Cette fois-ci, nous ne distribuons pas les prospectus à la porte de l'usine, mais sur le lieu de travail. De cette manière, nous évitons que trop de gens ne se concentrent au même endroit. Les bureaux de vote seront également agrandis à la fois en termes de capacité et d'effectifs afin que tous les travailleurs puissent voter en toute sécurité.

Pour nous, la sécurité des travailleurs est une priorité absolue. Nous l'avons prouvé depuis le début de la crise du Coronavirus au mois de mars. On continuera de le faire pendant et après les élections. Les travailleurs peuvent compter sur nous pour poursuivre la lutte pour la santé et la sécurité.

## Trois points essentiels pour les quatre prochaines années

Premièrement, nous voulons des emplois stables et durables. Aujourd'hui, sur 3.600 travailleurs, Audi emploie 500 intérimaires. La crise économique à venir va frapper l'industrie automobile de plein fouet. Les intérimaires sont les premiers visés. Nous ne sommes pas d'accord avec ça ! Il existe une alternative, à savoir la réduction du temps de travail avec maintien de salaire. En réduisant le temps de travail de 38 heures à 36 heures par semaine, nous pouvons garder une grande partie des travailleurs intérimaires au travail et leur offrir un contrat à durée indéterminée.

Deuxièmement, nous voulons un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'industrie automobile exige une flexibilité démesurée. Avec une réduction du temps de travail, les travailleurs auront plus de temps libre ce qui permettra de rétablir l'équilibre.

Troisièmement, nous sommes d'avis que les travailleurs plus âgés ont droit à des aménagements de fin de carrière en prenant une retraite anticipée, en effectuant moins d'heures de travail ou en se voyant proposer un emploi adapté. Dans notre secteur, travailler jusqu'à l'âge de 67 ans est tout simplement impossible. Pour nous, l'accord du gouvernement De Croo est une grande déception. L'âge de la retraite reste fixé à 67 ans et il n'y a pas une ligne sur les métiers pénibles. Quelqu'un qui, après avoir travaillé dur pendant 40 ans, est complètement épuisé et part en RCC (l'ancienne prépension) à 60 ans, doit se réinscrire comme demandeur d'emploi. Alors que, dans le même temps, les jeunes ne trouvent pas de travail. C'est absurde !

## La réduction du temps de travail : tout le monde y gagne !

Avec la RCTT tout le monde y gagne. Les travailleurs qui ont un contrat fixe y gagnent parce qu'ils doivent effectuer moins d'heures, ce qui a un impact positif sur leur santé et leur bien-être. C'est aussi une bonne chose pour les travailleurs intérimaires, étant donné que cela leur donne la perspective d'un emploi fixe. Même l'employeur y gagne, car il peut garder des jeunes qu'il devrait mettre à la porte sinon. Les jeunes apportent leur connaissance spécifique des nouvelles technologies et contribuent à accroître la productivité.

Bien sûr, cette réduction du temps de travail doit s'accompagner d'un maintien du salaire. Avec ce système, l'employeur dispose de suffisamment d'avantages. En plus, le nouvel accord de gouvernement stipule que le gouvernement soutiendra les initiatives visant à réduire le temps de travail. Nous exigeons qu'il tienne ses promesses et nous exercerons pour cela la pression syndicale nécessaire sur le gouvernement et sur les employeurs. Nous pouvons compter pour cela sur le soutien de notre Fédération du Brabant, ainsi que de notre centrale MWB-FGTB.

**Ensemble on est plus forts. ■**

## Les persévérants sont les gagnants !

L'UBT s'attaque au dumping social et remporte une victoire contre les fraudeurs



Frank Moreels

« Ces 'persévérants', ce sont nos secrétaires, nos propagandistes et nos militants de l'UBT qui jour après jour, mois après mois, année après année dénoncent les pratiques de dumping social et n'abandonnent jamais le combat pour l'amélioration des conditions de travail. » Voilà les propos de Frank Moreels, président très fier de l'UBT, à l'annonce de l'arrestation des gérants de l'entreprise de transport Van Steenbergen.

« Mais la vérité a ses droits : les services d'inspection et le parquet ont également fait un excellent travail dans ce dossier. Cette affaire va beaucoup plus loin que les mauvaises conditions de travail et de salaire, il est question de traite des êtres humains ! Il faut mettre fin à ces pratiques criminelles », conclut Frank.

C'est pourquoi, l'UBT reste vigilante et n'hésite pas à dénoncer ces pratiques véreuses auprès des instances judiciaires et à mettre sous pression le monde politique pour qu'il renforce les mesures et augmente les moyens.

**Qu'est-ce qui a déclenché l'opération « Van Steenbergen » ?**

## Enquête chez Van Steenbergen : Transport grâce à l'UBT-FGTB

Le 27 octobre 2020, les services d'inspection ont organisé une vaste enquête coordonnée sur les pratiques de dumping social et de traite des êtres humains chez la firme Transport Van Steenbergen à Arendonk près d'Anvers. Cette enquête que l'auditeur avait sollicitée auprès du juge d'instruction a été organisée grâce aux informations communiquées par l'UBT aux services d'inspection.

### Les chauffeurs ont porté plainte ensemble avec l'UBT-FGTB

Les chauffeurs roumains et bulgares avaient contacté l'UBT fin 2018. Et pour cause : on les enjoignait de signer un document en anglais par lequel ils marqueraient leur accord avec une diminution de leur indemnité journalière. Comme ils n'étaient pas d'accord, ils ont demandé à l'UBT-FGTB d'entreprendre les actions nécessaires à l'égard de l'entreprise. Tom Peeters, adjoint au secrétaire fédéral UBT Transport routier et Logistique : « Nous avons mis les chauffeurs de l'entreprise en contact avec les services d'inspection. Jointes aux informations que nous avons transmises aux services d'inspection, ces contacts ont permis à ces derniers d'établir un dossier solide ».

### Intensifier la lutte contre le dumping social

L'UBT-FGTB combat depuis plus de dix ans déjà les entreprises de transport véreuses et criminelles. Pour mener à bien cette lutte, il est essentiel que les chauffeurs osent avec notre aide s'adresser aux services d'inspection. Leurs témoignages et leurs déclarations, joints à l'information que nous pouvons communiquer aux services d'inspection, peuvent avoir pour effet d'attraper et de faire condamner les entreprises de transport criminelles. Tom Peeters : « Nous nous réjouissons que la firme Van Steenbergen se soit fait attraper aujourd'hui. Cela démontre que notre plaidoyer pour augmenter les moyens humains et matériels des inspections et l'octroi au ministre de l'Emploi de la compétence spécifique de la lutte contre le dumping social sont essentiels à l'assainissement du secteur du transport. C'est en effet le seul moyen de toucher les entreprises véreuses et de veiller à ce que les chauffeurs soient correctement rémunérés ».



Tom Peeters

### La vérité décortiquée

Van Steenbergen était depuis un certain temps déjà dans le collimateur de l'UBT-FGTB. Le quatrième et plus récent Livre noir de l'UBT sur le dumping social, qui date de 2019, décrit de manière circonstanciée la manière dont Van Steenbergen organise le dumping social et exploite ses chauffeurs. Des chauffeurs roumains et bulgares sont occupés par la firme boîte aux lettres portugaise de l'entreprise par l'intermédiaire d'une firme boîte aux lettres slovaque. Une enquête menée par l'UBT-FGTB a révélé

Union Belge du Transport

**FGTB UBT**

« Van Steenberghe » ?

Van Steenberghe  
FGTBPlus d'info ➔ [www.btb-abvv.be/fr/transport-routier-logistique](http://www.btb-abvv.be/fr/transport-routier-logistique)

que d'après les données de l'ONSS, l'entreprise occupe au maximum cinq travailleurs en Belgique. L'entreprise exploite ses chauffeurs roumains et bulgares via la firme Q Trucking Slovensko, une entreprise boîte aux lettres qui conclut des contrats de travail slovaques avec ses chauffeurs pour un salaire brut de 500 € par mois. Les camions sont immatriculés via la firme de transport portugaise Viana Fernandes. Et le dispatching est organisé au départ d'un abri de jardin à Arendonk.

Wim de Jonghe, propagandiste UBT qui suit le dossier Vansteenbrugge, se réjouit du dénouement de l'affaire. « C'est un dossier solide qui a pu être constitué grâce à une coopération étroite avec le parquet et les services d'inspection. J'ai assisté personnellement à l'audition des chauffeurs et maintenant aussi à la descente des forces de police. Quel contentement de voir de mes propres

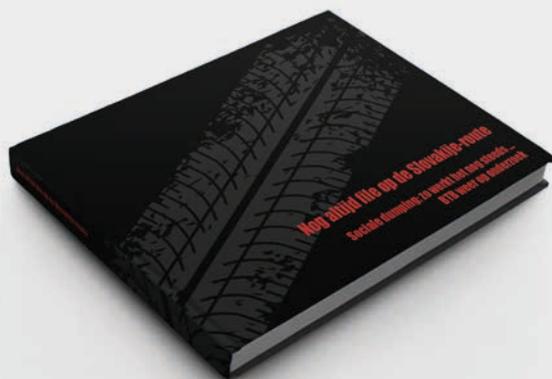
yeux comment le filet s'est resserré et comment nos efforts paient. J'entends dire dans d'autres entreprises que cette perquisition a fait l'effet d'une bombe, ma boîte mail explose à cause des nombreux remerciements et encouragements que je reçois. Cela fait du bien car notre boulot consiste aussi à veiller à ce qu'on en parle, à ce que le monde politique nous écoute et double le nombre d'inspecteurs. Croyez-moi, ces gars rapportent bien plus que ce qu'ils coûtent ! »



Wim de Jonghe

Wim fait ensuite une promesse solennelle : « Van Steenberghe a été le tout premier à organiser ces pratiques. Maintenant, nous poursuivrons la chasse aux autres. Car à travail belge égal, salaire belge égal ! ».

Signalons encore que l'UBT a déposé plusieurs dizaines de plaintes auprès de la justice belge. Nous ne manquerons pas de vous tenir au courant de l'évolution de ces dossiers. ■



## Qu'est-ce que le fameux « livre noir » de l'UBT sur le dumping social ?

Le livre noir de l'UBT vous explique la manière subtile de travailler de certains transporteurs belges. Ils agissent en cachette, utilisent plusieurs adresses et même des sites internet bidon !

Fair Transport est plus que jamais nécessaire. Les inspections belges doivent recevoir des autorités le respect qu'elles méritent. La législation doit rendre le dumping social impossible, au plan belge comme au plan européen.

Téléchargez le livre noir ➔ [www.btb-abvv.be/images/WegvervoerEnLogistiek/campagne/sociale\\_dumping/Frans/Zwartboek\\_2019\\_FR\\_WEB.pdf](http://www.btb-abvv.be/images/WegvervoerEnLogistiek/campagne/sociale_dumping/Frans/Zwartboek_2019_FR_WEB.pdf)

**Pairi Daiza**

## Les délégués sur tous les fronts

Tout le monde connaît ce parc animalier célèbre pour ses différents mondes et surtout pour ses vedettes : les pandas. Mais, ce monde de rêve a aussi été confronté au Covid-19...

**D**urant la première vague, le parc a été fermé. Conséquence ? Les premiers licenciements de son histoire. Et les représentants des travailleurs dans tout cela ? Les délégués Horval ont dû être sur tous les fronts, attentifs aux problèmes de tous et de chacun. Alors que l'inquiétude était perceptible, ils ont dû encadrer cette crise unique, faire en sorte que nos affiliés qui allaient être soumis au chômage temporaire aient des dossiers complets, s'inquiéter des répercussions de la pandémie tant au niveau économique que pour le personnel et surtout accompagner les 20 camarades qui ont été les premiers sacrifiés sur l'autel du Corona.

Et puis, une lueur d'espoir : la réouverture du parc ! Chacun retrouve son travail, ou presque, dans un climat tendu. Les priorités : veiller à la sécurité des travailleurs, négocier encore et toujours des mesures de protection pour les travailleurs, les faire respecter par les visiteurs.

On respire, la vie peut redevenir normale. On le croit, on l'espère et puis, le ciel, ou plutôt le Corona, nous retombe sur la tête. Ouf, le parc ne doit pas fermer complètement. Mais de nouvelles mesures de protection s'imposent : le secteur de la restauration, les magasins doivent fermer, l'angoisse pour tous, la possibilité d'un deuxième confinement... On redoute les répercussions économiques, mais surtout sociales ; les travailleurs ont déjà beaucoup perdu !

Depuis le début les délégués sont là, toujours là, assaillis de questions, réceptacles des craintes et des situations personnelles, derniers remparts pour essayer de régler les situations qui se présentent à eux. Aux délégués de Pairi Daiza, mais aussi à tous les autres qui en ces temps troublés essaient de protéger au mieux nos camarades emportés dans la tourmente de cette pandémie, la FGTB Horval dit **MERCI !**



### Aide à domicile

## Testing et sécurité, il est temps que ça bouge !

Alors que des nouvelles mesures très strictes ont été prises par le Comité de Concertation, les travailleurs essentiels, les aides familiales, les gardes à domicile, les aides ménagères sociales et les ouvriers polyvalents poursuivent leurs missions pour rendre le quotidien des citoyens les plus fragilisés moins difficile. Mais comme en mars, il n'est pas question de laisser faire tout et n'importe quoi : ces travailleurs doivent être correctement protégés pour leur propre sécurité mais également pour celle de leurs bénéficiaires.

L'AViQ, l'agence wallonne en charge, entre autres, des SAFA (Services d'Aide aux Familles et aux Aînés) semble avoir tiré les leçons du passé. Depuis le début de la pandémie, la FGTB Horval défend des mesures fortes pour les travailleurs du domicile et il semble qu'on s'oriente dans la bonne direction. Bien entendu, ce changement de cap est encore trop lent pour des milliers de travailleurs qui tous les jours enchainent des prestations. Une demande officielle a été faite par l'AViQ auprès du nouveau Commissaire Corona du Gouvernement fédéral pour que les travailleurs soient reconnus pour le testing comme professionnels de la santé afin de pouvoir être testés mêmes s'ils sont asymptomatiques. Cette demande a été acceptée. L'utilisation des masques chirurgicaux doit être revue également. Il faut absolument s'orienter vers un masque par tranche de 4 heures. Les services sont équipés, l'AViQ dispose d'un stock stratégique, plus question de prendre des risques inutiles.

La FGTB Horval continuera à revendiquer des directives transversales claires qui ne permettent pas aux directions des services de se soustraire à leur obligation de garantir la sécurité des travailleurs. Ils doivent pouvoir travailler dans des conditions de sécurité optimales pour eux mais aussi pour leurs bénéficiaires. La population isolée et fragilisée qui dépend des SAFA le mérite et les travailleurs aussi !



## La FGTB Horval se bat pour garantir la prime de fin d'année

Les travailleurs Horeca sont déjà très durement touchés par la crise Covid. Les pertes de revenus sont sévères, car l'allocation de chômage est minime puisqu'elle est basée sur des salaires peu élevés. Les travailleurs Horeca comptent sur leur prime de fin d'année !

Or le Fonds social Horeca lançait il y a peu un avertissement très inquiétant : de plus en plus d'employeurs ne seraient plus en mesure de payer leurs cotisations pour le paiement de la prime de fin d'année. Les partenaires sociaux ont donc interpellé les ministres du nouveau gouvernement ainsi que les présidents de partis : sans mesures de soutien du gouvernement il se peut que certains travailleurs perdent leur prime de fin d'année et d'autres avantages existants.

Le 18 octobre, la FGTB Horval était reçue par Pierre-Yves Dermagne, ministre fédéral de l'économie et du travail. Le ministre a garanti le financement de la prime de fin d'année par le gouvernement, pour que chaque travailleur puisse la toucher. La survie du Fonds social a également été garantie. Ce dernier élément est important pour, par exemple, le paiement de la prime syndicale, mais aussi pour la survie de la formation aux travailleurs et/ou aux demandeurs d'emploi afin qu'ils puissent travailler dans le secteur Horeca.

Les détails pratiques sur les mesures de soutien suivront dans les semaines à venir. La demande d'un moratoire sur les licenciements a été présentée. Si le gouvernement reprend les charges financières des patrons, il nous semble logique que personne ne soit licencié pendant cette période. En effet, si les patrons crient qu'ils n'ont pas d'argent liquide pour payer par exemple la prime de fin d'année, d'où sortiraient-ils l'argent pour payer les préavis...

Le ministre Dermagne a pris en compte notre demande, malgré l'opposition patronale à ce moratoire. Nous espérons recevoir de la part du gouvernement un signal positif à ce sujet dans les prochains jours également. Entre-temps, nous restons en contact avec le cabinet.

### Aide ménagères | Titres-services

## Aucune leçon n'a été tirée du mois de mars !

Au mois de mars dernier, lors de la 1<sup>ère</sup> vague de la pandémie, énormément de clients avaient annulé les prestations habituelles de leur aide ménagère. À cette époque, les différents gouvernements régionaux naviguaient à vue vis-à-vis d'une situation totalement inédite. Ce qu'on ne pouvait pas vraiment leur reprocher. Mais cette fois-ci, pas question d'être indulgent. Ils ont le recul nécessaire pour évaluer ce qui a fonctionné et ce qui a lamentablement échoué. Nous ne sommes pas face à des petits jeux de rapport de force politique, il s'agit du pouvoir d'achat de milliers de travailleuses.

Le Gouvernement wallon a déjà décidé de mettre en œuvre une mesure de compensation des heures rémunérées mais non prestées. Le but étant de garantir la rémunération des travailleuses et d'éviter le recours massif au chômage temporaire. Il faut espérer que les entreprises activent pleinement cette possibilité et ne laissent pas les travailleuses dans le flou comme ce fut le cas au mois de mars.

Parallèlement, bien que des budgets soient disponibles au sein du Fonds social, la principale fédération patronale des entreprises privées, Federgon, refuse que les jours de chômage soient pris en compte dans le calcul de la prime de fin d'année. Certaines travailleuses risquent de perdre une centaine d'euros. Quel cynisme ! Il s'agit d'une double peine pour ces aides ménagères qui n'ont même pas un salaire horaire minimum de 14 €.

Rien n'a été épargné aux travailleuses ces derniers mois ! La FGTB Horval réclame un maintien complet de la rémunération et une prime de fin d'année complète.

Un secteur de 42.000 emplois en Wallonie, 150.000 en Belgique, mérite de la cohérence et vite ! ■

## Départ d'Anita Van Hoof



# ” Les délégués sont le de notre syndicat

Le 30 novembre, Anita Van Hoof quittera le Secrétariat fédéral du SETCa pour partir à la pension. Une retraite bien méritée après toutes ces années dans notre centrale ! Nous l'avons rencontrée pour jeter avec elle un regard sur le passé et envisager le futur.

## Anita, peux-tu nous en dire plus sur ton parcours et nous expliquer comment tu es arrivée au SETCa ?

Je suis née à Malines et ai étudié l'économie. J'ai commencé à travailler en 1974 à la brasserie Lamot. J'ai d'abord travaillé au département informatique et plus tard — après des cours du soir —, à la comptabilité, ma passion. En 1982, la comptabilité a déménagé et j'ai été licenciée. C'est ainsi que je suis arrivée en 1983 au bureau de droit social de la FGTB de Bruxelles.

J'y ai tellement appris ! Chaque jour, j'étais en contact avec des affiliés qui étaient souvent dans des situations difficiles. Plus tard, car il s'agissait d'un contrat de remplacement, je suis allée au SETCa de Vilvorde. J'ai là aussi beaucoup appris, car nous n'étions que trois. Nous faisons tout de A à Z. À l'époque, les membres payaient encore leur affiliation avec des timbres. Chaque mercredi, c'était le marché à Vilvorde et les gens faisaient la file jusque dehors pour acheter des timbres. C'était une autre époque ! J'y ai également vécu pour la première fois des élections sociales. C'était une période très plaisante. Déjà à l'époque, je trouvais le contact avec les délégués très spécial et précieux.

## Tu es ensuite devenue toi-même secrétaire ?

Exact ! En 1992, je suis allée dans la section de Bruxelles-Hal-Vilvorde. J'y étais responsable du commerce. Au départ, j'avais encore du lait derrière les oreilles. À Vilvorde, c'était surtout l'industrie. Le commerce était un terrain inconnu pour moi. J'ai eu, jadis, énormément de soutien

des délégués. Ils m'ont aidée à trouver ma voie. En 1995, j'ai reçu l'aviation en plus, un secteur passionnant. Et en 2010, je suis devenue Secrétaire fédérale, responsable de l'industrie et d'un certain nombre de commissions paritaires des services.

## Quel a été le dossier le plus difficile de ta carrière ?

Il y en a plusieurs... Les dossiers les plus pénibles sont ceux où les gens perdent leur job. La perte d'un emploi est toujours navrante. La faillite de la Sabena m'a durement touchée. J'y connaissais de nombreuses personnes, également dans les sociétés sœurs. Le jour de l'annonce, les gens se tenaient dans les bras en pleurant. Je ne l'oublierai jamais. La Sabena occupait aussi de nombreux couples qui, du jour au lendemain, ont perdu tous leurs revenus.

Il y a encore eu la faillite de Sobelair, où travaillaient de nombreux ex-Sabéniens. Une deuxième faillite donc pour eux. Tout cela s'est accompagné d'une incommensurable tristesse. Il s'agissait à chaque fois de personnes ayant travaillé dur, mais qui avaient tout perdu en raison de la mauvaise gestion de quelques membres de la direction. Cela restera à jamais gravé dans ma mémoire.

Il y avait bien sûr aussi des dossiers plus agréables. Une chouette anecdote peut-être, c'est que quand j'ai commencé comme secrétaire, j'avais un peu peur dans la circulation. À l'époque, tout se faisait également sans GPS... et quand je devais aller dans un Delhaize (il y en a une trentaine dans la région bruxelloise), j'étais à chaque fois nerveuse à l'idée de me perdre en voiture. Je n'avais pas peur d'aller négocier, mais bien de la circulation ! Heureusement, cela s'est vite amélioré.





## COEUR

Malgré les dossiers difficiles, j'ai aussi vécu beaucoup de beaux moments. J'ai toujours exercé mon métier avec énormément de plaisir. Le contact avec les gens, c'était vraiment mon dada. Bon nombre de mes délégués sont d'ailleurs devenus des amis.

### Quelle est selon toi la principale qualité d'un délégué ?

Un bon délégué a différentes qualités, mais si je dois n'en choisir qu'une, je dirais : pouvoir bien écouter. Un bon délégué sait ce qui vit sur le terrain. Négocier est également important. Ce sont les délégués qui concluent la plupart des accords. Les secrétaires n'interviennent que si cela ne « roule » pas. C'est pourquoi les délégués sont le cœur de notre futur ! Ils sont nos yeux et nos oreilles.

Mon principal conseil aux nouveaux délégués est : écoutez les gens et voyez quel est le problème. Écoutez aussi les délégués plus chevronnés, ils peuvent vous apprendre beaucoup. Vous serez peut-être un peu submergé au début, mais si vous écoutez, tout rentrera dans l'ordre.

### Était-ce difficile de s'asseoir à la table des négociations en tant que femme ?

Ce n'était pas toujours évident au début de ma carrière. Je devais tenir bon pour ne fût-ce qu'avoir la parole ! Une fois le respect gagné, cela a été plus facilement, mais en tant que femme, il fallait tout de même faire plus d'efforts qu'un homme. Cela s'est amélioré aujourd'hui. Il y a à l'heure actuelle heureusement plus de déléguées, et également aussi de plus en plus de femmes côté patronal.

### Comment vois-tu le futur pour les travailleurs ?

Cela me fait du mal quand je vois dans quelles circonstances certaines personnes doivent travailler. Je pense aux soins évidemment, mais aussi aux travailleurs du commerce. Ou à tous ceux qui sont en chômage temporaire et ont des difficultés financières, aux faillites survenues ces derniers temps et, hélas, encore à venir... Il n'est pas facile non plus pour les délégués d'organiser les élections sociales. Si la crise a montré une chose, c'est bien qu'un syndicat est plus que jamais nécessaire.



## Le Secrétariat Fédéral du SETCa accueille un nouveau membre

# Bienvenue à Jan Meeuwens

C'est un Comité Fédéral particulier qui s'est tenu ce vendredi 30 octobre. Vu les circonstances liées à la situation sanitaire, il s'est en effet tenu en partie de manière semi virtuelle. Celui-ci était l'occasion de saluer le départ de Anita Van Hoof du Secrétariat Fédéral pour profiter d'une pension bien méritée et de la remercier pour le travail syndical qu'elle a accompli tout au long de sa carrière avec force et engagement. Ce Comité Fédéral de changement a également avalisé la nomination de Jan Meeuwens pour lui succéder au poste de Secrétaire Fédéral. À partir du 1<sup>er</sup> décembre prochain, il prendra en charge une partie du secteur de l'industrie et des services.

Âgé de 54 ans, Jan est natif de Tirlemont. Il a débuté sa carrière dans le secteur des assurances à la Prévoyance Sociale. Il a ensuite occupé plusieurs postes dans le secteur télécommunications — call-centers, auprès de l'entreprise SITEL, durant une quinzaine d'années. C'est également au sein de cette entreprise qu'il a débuté sa carrière syndicale. Et on peut dire que celle-ci a été variée puisqu'il a occupé des mandats au sein de tous les organes de concertation (DS, CPPT, CE, mandat actif au sein du comité exécutif de la section SETCa Bruxelles).

En 2012, Jan est devenu secrétaire permanent au sein de la section de Bruxelles pour les secteurs des Services, Finances et Industrie. Il a été marqué par plusieurs lourds dossiers de restructurations notamment dans le secteur des call secteurs (qu'il connaît bien — Stefanini, Teleperformance, Benelux Assist, etc.) et IT (DXC, IBM, etc.).

Étant un quart wallon (avec une grand-mère de Jodoigne), élevé au bord de la frontière linguistique, ayant grandi à Bruxelles et habitant en Brabant Flamand, Jan est un bel exemple de mixité et d'unité à la belge. Le caractère fédéral du SETCa un élément qu'il chérit particulièrement et qu'il continuera à défendre bec et ongles au sein de notre organisation.

Avec tout le dynamisme, l'engagement et la chaleur humaine qui le caractérise, nous sommes convaincus que Jan va relever les nouveaux défis qui l'attendent avec beaucoup de succès !

*Merci !*

**En cette année 2020 difficile, nous vous remercions chaleureusement de nous avoir accordé votre confiance pour être au coeur de votre futur pour les 4 prochaines années. Vous pourrez compter sur vos délégués SETCa au sein de votre entreprise !**



## Agenda

### BRABANT WALLON

#### Centrale des Métallurgistes MWB-FGTB

Cher·ère·s Camarades, en cette période de fin d'année, nous vous informons que nos bureaux seront exceptionnellement fermés du vendredi 25 décembre 2020 au vendredi 1<sup>er</sup> janvier 2021 inclus.

Nous aurons le plaisir de vous accueillir, à nouveau, à partir du lundi 4 janvier 2021.

Nous vous souhaitons d'ores et déjà à toutes et à tous de merveilleuses fêtes de fin d'année.

### LIÈGE-HUY-WAREMME

#### Avis aux travailleurs de la construction et autres secteurs (nettoyage, gardiennage, bois, intérimaires, etc.)

Le paiement des jours de repos de la construction 2020 et les diverses primes 2020 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale.

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

Compte tenu de la crise sanitaire (Covid), nos bureaux sont inaccessibles au public. Dès lors, vous pouvez le (les) déposer dans la boîte aux lettres extérieure de notre bâtiment (Place Saint-Paul 13 à 4000 Liège) ou les remettre dans la boîte aux lettres extérieure de la permanence de votre choix, où un coursier se chargera du ramassage des différents formulaires (locaux de la FGTB) :

ANS rue Walter Jamar 357  
 AYWAILLE rue L. Libert 22  
 CHÉNEE rue Neuve 18-24  
 FLÉMALLE Grand Route 122  
 FLÉRON avenue des Martrys 86  
 HANNUT rue z. Gramme 7  
 HERSTAL rue Large Voie 36  
 HUY rue l'Apleit 12  
 LIÈGE-BURENVILLE rue Saint Nicolas 251  
 LIÈGE-ROTURE rue Roture 80  
 SCLESSIN rue de l'Île Coune  
 SERAING rue Paul Janson 41  
 VISÉ rue des Récollets 63  
 WAREMME rue Baloir 5

### WAPI

#### Accessibilité des bureaux

En cette période de pandémie, nos bureaux sis avenue de Maire 134 à **Tournai** et rue du Val 3 à **Mouscron** ne sont pas accessibles au public. Nous sommes néanmoins joignables, soit par téléphone au 069/669 420 (Tournai) et 056/853 320 (Mouscron) soit via l'adresse courriel [cg.wapi@accg.be](mailto:cg.wapi@accg.be)

Vos formulaires de primes peuvent être déposés dans nos boîtes aux lettres. Celles-ci sont relevées plusieurs fois par jour.

Nos permanences extérieures sont, pour le moment, toujours suspendues. De nouveau, vous pouvez déposer vos formulaires de primes dans la boîte aux lettres du bureau auprès duquel vous vous rendez.

**Attention !!! Durant les fêtes de fin d'année, soit du 24 décembre 2020 au 3 janvier 2021, nous ne serons, ni accessibles, ni joignables.**

Continuez à prendre soin de vous et de vos proches.



## La FGTB Fédérale engage

### 1 conseiller juridique (F/H) en organisation du travail et en droit du travail

Suivi des dossiers d'organisation du travail (temps de travail, flexibilité), des statuts spécifiques (travail à temps partiel, intérim, bénévolat, création d'emplois, emploi des jeunes), des commissions paritaires ; représentation de la FGTB dans divers organes consultatifs ; conseils juridiques ; soutien aux services juridiques de la FGTB.

#### Compétences requises

Master (licence) en droit, expérience dans une fonction similaire, qualités relationnelles, esprit d'équipe, compétences rédactionnelles et pédagogiques, bonne faculté d'adaptation face à de nouveaux dossiers, compétences en négociation et communication. Idéalement bilingue FR-NL.

### 1 conseiller juridique (F/H) pour les organes de concertation sociale

Suivi des aspects juridiques des organes consultatifs (CE, CPPT, DS), de la protection des délégués, des aspects juridiques des élections sociales, de la coordination des Offices de Droit Social, représentation de la FGTB dans divers organes consultatifs, conseils juridiques, soutien aux services juridiques de la FGTB.

#### Compétences requises

Master (licence) en droit, expérience dans une fonction similaire, qualités relationnelles, esprit d'équipe, compétences rédactionnelles et pédagogiques, bonne faculté d'adaptation face à de nouveaux dossiers, compétences en négociation et communication. Idéalement bilingue FR-NL.

### 1 économiste (F/H)

Économie des entreprises : stratégies des entreprises, responsabilité sociétale des entreprises, fiscalité des entreprises ; énergie et développement durable.

#### Compétences requises

Formation : master en économie ; Analyse syndicale-politique • Compétences rédactionnelles et pédagogiques • Capacités en matière de négociations et de prise de parole • Qualités relationnelles et esprit d'équipe • Pro-activité et capacité à gérer de nouveaux dossiers • Bonne connaissance de la deuxième langue du pays et connaissance de l'anglais • Savoir travailler en Excel.

## 1 conseiller Sécurité sociale (F/H)

Suivi de dossiers « Sécurité sociale » : cotisations sociales ; liaison au bien-être ; statuts spéciaux (ex. artistes) ; combinaison vie privée - vie professionnelle...

### Compétences requises

Formation : diplôme en sciences sociales ou droit (master ou équivalent) • Analyse syndicale-politique • Compétences rédactionnelles et pédagogiques • Capacités en matière de négociations et de prise de parole • Qualités relationnelles et esprit d'équipe • Pro-activité et capacité à gérer de nouveaux dossiers • Bonne connaissance de la deuxième langue du pays et connaissance de l'anglais • Savoir travailler en Excel.

## 1 conseiller juridique (F/H) en restructurations d'entreprise et bien-être au travail

Suivi des dossiers des restructurations d'entreprises (licenciement collectif, reconnaissance d'une entreprise en restructuration ou difficultés, réorganisation judiciaire, faillites, Fonds de fermeture) et des aspects juridiques du bien-être au travail ; représentation de la FGTB dans divers organes consultatifs ; conseils juridiques ; soutien aux services juridiques de la FGTB.

### Compétences requises

Master (licence) en droit, expérience dans une fonction similaire, qualités relationnelles, esprit d'équipe, compétences rédactionnelles et pédagogiques, bonne faculté d'adaptation face à de nouveaux dossiers, compétences en négociation et communication. Idéalement bilingue FR-NL.

## 1 Project manager (F/H)

Pour gérer dans un premier temps un projet stratégique pluriannuel dont l'objectif est la modernisation des applications business (RPG) en les réécrivant, après reengineering des processus, en Java. La grande majorité des programmes à transformer concernent l'application de la réglementation du chômage par la FGTB en tant qu'organisme de paiement.

En fonction des évolutions, le PM sera amené à apporter son expertise dans la réalisation d'autres projets de support (déploiement M365, par exemple) en tant que chef de projet, coordinateur, coach ou analyste.

### Compétences requises

Expérience en Project Management d'au moins 5 ans • Bonne connaissance de la méthodologie Prince2 • Connaissance des méthodes Agile • Connaissance de l'outil Jira (atout) • Connaissance du néerlandais si francophone.

## 1 Junior System Engineer (F/H)

Pour (co)gérer l'infrastructure (gestion de 1.200 utilisateurs) : gestion quotidienne, installation et maintenance, contrôle, back-ups, résolution de problèmes dans l'environnement Windows ; participer au Service Desk ; participer aux projets d'innovation et aux migrations.

- Package de tâches très diversifié : du poste de travail au serveur (virtuel), du stockage au DisasterRecovery Plan, Virtual LAN...
- Documentation et formation des utilisateurs internes.

### Compétences requises

- Au minimum d'un diplôme de bachelier en informatique.
- Connaissance de : Microsoft Windows • Microsoft Office 365 • System Center Suite • Remote Desktop Services • Scripting (cmd, powershell) • Print Services • File Services (NTFS) • Microsoft Active Directory • Microsoft clustering • DHCP, DNS, TCP-IP • Microsoft Hyper-V • Microsoft SQL Server 2008 - 2012 • Microsoft Windows Server 2012R2 & 16 • ITIL4.

Tout certificat délivré pour une des technologies ci-dessus constitue un atout.

# Syndicats

### Rédaction :

Syndicats  
Rue Haute 42  
1000 Bruxelles

E-mail : [syndicats@fgtb.be](mailto: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 :

Laure Homerin  
Marie-Line Colin  
Patrick Dudjalija  
Annelies Huylebroeck  
Ioanna Gimnopoulou  
Karen De Pooter  
Antonina Fuca  
Arnaud Dupuis  
Emilie Brandt  
Thomas Keirse  
Mădă Minciună

### Photos :

iStock

### Mise en page :

[ramdam.be](http://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 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](http://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](http://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](mailto: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](mailto:info@ombudsman.as).

**FGTB**  
Ensemble, on est plus forts

**actel**  
AFFINITY