

Syndicats MAGAZINE

MENSUEL | Année 76 | n° 6 Juin 2021

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

BUREAU DE DÉPÔT : Charleroi X - P912051

FGTB



La Covid frappe aussi les jeunes

Les conséquences de la crise sont lourdes pour la génération qui fréquente l'école ou l'université aujourd'hui.

15-19

Marc Goblet

Syndicaliste, toujours

Accord social


Oui, mais...

Syndicats Magazine

La version numérique,
c'est pour bientôt !

Sommaire

Syndicats MAGAZINE

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB

Actualités

| | |
|---|-------|
| Actions | 4 |
| Justice fiscale | 5 |
| Marc Goblet, syndicaliste, toujours | 6-7 |
| Un nouveau site et une nouvelle application mobile | 8-9 |
| Déclaration fiscale : nos conseils de dernière minute | 10-11 |
| Exposition sur l'histoire de la sécurité sociale | 12-13 |
| Bientôt un projet-pilote à Bruxelles ? | 14 |



15-19

Dossier : La Covid frappe aussi les jeunes

Les conséquences de la crise sont lourdes pour la génération qui fréquente l'école ou l'université aujourd'hui 15-19

Question/Réponse :
Vacances Jeunes 20

Votre centrale

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

Régions

| | |
|---|-------|
| Agenda des régions | 33 |
| Opinions FGTB « Leur profit, nos vies » | 34-35 |

La FGTB en ligne
www.fgtb.be



Inscrivez-vous
à notre newsletter
www.fgtb.be



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



Syndicats Magazine
en ligne
www.syndicatsmagazine.be

Édito

Accord social C'est oui, mais...

À l'heure d'écrire ces lignes, les derniers résultats des votes de nos instances concernant l'accord social venaient de tomber. Ces dernières semaines, chaque centrale, chaque régionale et chaque interrégionale a consulté sa base. Les militants se sont exprimés démocratiquement, car c'est ainsi que l'on fonctionne à la FGTB. Jusqu'à la dernière minute, aucune estimation n'était permise, et nous savions que le résultat serait serré. Il l'est en effet. Historiquement. Les voix en faveur du « oui » remportent seulement 49,06 % des suffrages. Le « non » atteignant quant à lui 49,01 %. 1,93 % des votants se sont abstenus.

Un oui qui en dit... non

C'est donc, finalement, un oui, mais du bout des lèvres. Un oui très mitigé, à l'image du projet d'accord qui a été présenté. Un oui qui indique très nettement que le texte compte autant de points positifs que de pierres d'achoppement pour les travailleurs et travailleuses.

D'un côté, il y a évidemment l'importance d'obtenir des améliorations du salaire minimum. Une avancée incontestable et pérenne, mais qui aura un prix non négligeable pour les finances publiques. L'accès au 4/5^e temps et au régime mi-temps dès l'âge de 55 ans sont également des points positifs. Les conventions collectives de RCC (ex-prévisions) sont prolongées.

En revanche, nous n'avons pas réussi à obtenir l'accès aux RCC plus tôt dans les entreprises en restructuration. Et l'harmonisation des pensions complémentaires est postposée dans le temps.

Enfin, le volet « flexibilité » a pesé, lourdement, en défaveur du texte. Les 120 heures supplémentaires sont très mal perçues, et ont généré bon nombre de votes négatifs parmi nos membres.

Le 0,4 dans l'ombre de l'accord

Il va également sans dire que la marge impérative de 0,4 %, même si elle ne fait pas partie de l'accord, a continué à peser dans la décision de vote. Elle est très clairement l'une des raisons pour laquelle le résultat est aussi serré.

Une bonne partie du monde du travail exprime ici son ras-le-bol, et conteste le carcan étrié imposé par la loi de '96. Aujourd'hui, le résultat du vote nous indique à quel point la lutte contre cette loi rétrograde garde toute son importance.

A fortiori quand on voit que les prévisions économiques de la BNB affichent des taux de croissance de 5,5 % pour 2021. Plus que jamais, les travailleurs et travailleuses réfutent tout obstacle à leur liberté de négocier une juste part du gâteau. Dans les prochains mois, ce sera sans contester le cheval de bataille de la FGTB.

Le vote sur l'accord social est le reflet de l'exercice de la démocratie. Un exercice qui nous est cher, et qui a été respecté par l'ensemble de nos instances. Nous entendons bien que le résultat générera presque autant de déceptions que de satisfactions, et nous devons dès lors continuer la lutte pour réduire ces insatisfactions, et obtenir des avancées pour l'ensemble du monde du travail.



Thierry Bodson
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOTRE SYNDICAT EN ACTION



17/06 Action de la société civile et des syndicats en soutien aux sans-papiers de Belgique. #WeAreBelgiumToo



18/06 Action de la Confédération européenne des syndicats (CES), des syndicats belges et de député-e-s pour plus de transparence et d'égalité salariales pour les travailleur-euse-s en Europe.



La justice fiscale comme remède pour une société plus juste et égalitaire !

Fin juin 2021, les Etats de l'OCDE sont appelés à se prononcer sur une importante réforme de la fiscalité des multinationales, et notamment une proposition du G7 visant à porter à 15 % le taux minimal de l'imposition des bénéficiaires. Contrairement à d'autres pays européens, la Belgique ne s'est pas encore prononcée sur ce sujet. La Coalition Corona, constituée de plusieurs organisations de la société civile dont la FGTB et le CNCD, a organisé la *Tax Justice Week* du 31 mai au 4 juin pour promouvoir une fiscalité juste !



Comment agir ?

Le CNCD-11.11.11 a rédigé une lettre qui demande au ministre chargé de la Coordination de la lutte contre la fraude fiscale de renforcer les services de lutte contre l'inspection et de contrôles fiscaux, de soutenir une taxation unitaire des multinationales et un impôt minimum sur les sociétés au niveau mondial.

Vous pouvez la signer ici

➔ www.cncd.be/lettre-justice-fiscale

En cette période de crise de la Covid-19, la question de la justice fiscale est devenue brûlante. Plus que jamais, l'État va avoir besoin de moyens importants afin de sortir de la crise et de reconstruire une société post-Covid. De l'argent, il y en a ! Au niveau mondial, rien que l'évasion fiscale des multinationales représente plus de 600 milliards de dollars. En Belgique, ce sont environ 30 milliards d'euros qui échappent chaque année à l'État à cause de la fraude et de l'évasion fiscales.

Grâce à ce système, une poignée de personnes et de sociétés fortunées sont favorisées au détriment des classes moyennes et des personnes les plus pauvres, qui doivent compenser ces pertes qui affectent directement le financement des services publics (éducation, santé, justice, etc.) en payant proportionnellement plus d'impôts. En outre, les travailleurs et travailleuses belges de ces entreprises voient disparaître une partie de la valeur ajoutée qu'ils créent et dont ils ne peuvent disposer par le biais de revalorisation salariales auxquelles ils pourraient légitimement prétendre.

Un meilleur équilibre entre la taxation des revenus du capital et ceux du travail pourrait mobiliser des montants considérables. Cet argent permettrait de réduire les inégalités et de mobiliser les moyens nécessaires pour financer la reconstruction d'une société post-Covid !

Des solutions existent et certaines sont discutées actuellement au niveau belge et international ! La Coalition Corona propose les actions suivantes :

- assurer la connaissance de l'ensemble des revenus pour pouvoir taxer équitablement tous types de revenus des personnes physiques et les imposer de manière plus progressive, en exonérant les plus bas revenus ;
- instaurer une contribution exceptionnelle sur les grands patrimoines ;
- instaurer une contribution uniforme de 0,1 % sur toutes les transactions financières internationales ;
- instaurer un taux minimum d'impôt des sociétés de 25 % à l'échelle européenne et mondiale ;
- taxer de manière unitaire les profits des firmes transnationales, après les avoir répartis entre les différents pays où leurs activités ont eu lieu.

Luttons pour une justice fiscale digne de ce nom ! Le vrai remède, c'est la solidarité ! ■

Marc Goblet,

C'est avec une profonde tristesse que nous apprenions le décès de notre camarade Marc Goblet, ancien Secrétaire général de la FGTB. Il avait 64 ans.

Marc restera une figure de la FGTB. Sa vie, il l'a consacrée à la défense des travailleurs et travailleuses. Que ce soit durant son long parcours au sein de notre syndicat, ou plus récemment sur les bancs du Parlement, où il se présentait comme « un syndicaliste à la Chambre ».

Syndicaliste, toujours. Né le 6 juin 1957, le jeune Marc se forme à un métier technique, et obtient un diplôme de chauffagiste. En 1982, à 25 ans seulement, il devient secrétaire de la Centrale Générale FGTB Liège-Huy-Waremme, avant d'en devenir successivement vice-président (1997) et président (2004).

C'est le 3 octobre 2014 que Marc Goblet succède à Anne Demelenne au poste de secrétaire général de la FGTB.

Proche de la base, d'un tempérament extrêmement chaleureux et amical, Marc était un syndicaliste de terrain. Il a été de tous les combats sociaux, sous un gouvernement particulièrement agressif pour le monde du travail.

Marc Goblet, homme de négociation, de concertation, a également appelé à l'action quand c'était nécessaire. Sans langue de bois, Marc disait ce qu'il pensait, qu'il soit sur un plateau de télévision, à la table du groupe des 10 ou dans

une assemblée syndicale. Où très souvent, il connaissait tous les délégués par leur prénom.

En 2017, il quitte sa fonction de secrétaire général, pour raisons de santé. Une fois remis sur pieds, Marc Goblet se lance en politique au niveau national, en mai 2019. Dernier de la liste PS à la Chambre, il devient député fédéral. Sans surprise, il siège au sein de la Commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions. Dans ce rôle comme dans le précédent, il défend les intérêts du monde du travail et ne mâche pas ses mots quand il s'agit de dénoncer des injustices. Récemment, il défendait nos positions en réclamant une révision de la Loi de '96. Syndicaliste, toujours.

Thierry Bodson, l'actuel Président de la FGTB, nous parle de Marc Goblet en ces mots :

« Une force de caractère hors du commun, une force de persuasion, une force de travail. L'ensemble du monde du travail vient de perdre un de ses plus grands défenseurs. La FGTB vient de perdre un de ses grands responsables. Marc a travaillé, rempli ses mandats, en ne s'éloignant jamais des lignes de conduite qu'il se traçait. Rigueur, persévérance et obstination ne l'ont jamais empêché d'être un homme à l'écoute des autres, toujours prêt au dialogue et à la concertation.

Je connais Marc depuis 1982. Nos trajectoires se sont croisées très souvent. En près de quarante années de combats menés en commun, son amitié fidèle et son soutien efficace n'ont jamais été pris en défaut. Tu manqueras à tous les travailleurs de ce pays et d'ailleurs. Merci pour tout, mon ami, Marc. »

La FGTB présente ses condoléances les plus sincères aux proches et à la famille de Marc Goblet.

”

Je suis d'abord un syndicaliste.



syndicaliste, toujours



Le jour où il n'y aura plus de FGTB, il n'y aura plus de démocratie.

”

Moi je viens d'un milieu ouvrier avec un discours qui est clair, qui parle aux travailleurs.



”

Ce qui importe plus que tout au monde, c'est le respect de la dignité des travailleurs.



”

Ce qui me dégoûte le plus aujourd'hui, c'est qu'on prend les travailleurs pour des marchandises.





Votre magazine,
bientôt **en ligne** !

Un nouveau **site** et une nouvelle **application mobile** verront le jour dès septembre 2021 !

2021 sera l'année du renouveau pour votre magazine Syndicats !

Dès le mois de septembre, un site d'information et une nouvelle application mobile seront mis en ligne, et des newsletters régulières et personnalisées seront envoyées à nos abonnés !

Un nouveau site

www.syndicatsmagazine.be

À l'heure d'écrire ces lignes, notre équipe travaille à la mise en œuvre de ces nouveaux outils. Durant l'été, nous continuerons de développer le site internet et l'application, afin de venir avec des supports multimédia tout beaux, tout neufs, à la rentrée.

Au programme, toutes vos rubriques habituelles mais également des nouveautés, vidéos, podcasts, billets d'experts... Grâce à des mises à jour régulières et l'envoi de newsletters personnalisées, vous serez en permanence au fait de l'actualité sociale et syndicale, sur des sujets qui vous concernent.

Et le papier ?

La version papier de *Syndicats Magazine* ne disparaît pas pour autant ! Les affilié-e-s de la FGTB qui le souhaitent, ou qui ne sont pas encore inscrit-e-s à nos services en ligne, continueront de la recevoir, mais une fois tous les deux mois, plutôt que tous les mois. Une façon de réduire notre empreinte écologique, et de mieux cibler les envois de notre magazine !

Dans la pratique : les personnes qui sont déjà abonnées aux services numériques de la FGTB, ou à la lettre d'information, recevront désormais également leur magazine Syndicats par voie numérique, sauf demande contraire. Un formulaire sera mis à votre disposition sur le site www.syndicatsmagazine.be, dès son ouverture officielle, à cet effet.

Les personnes qui ne sont pas abonnées à ces services, ou qui n'utilisent pas l'outil numérique, continueront de recevoir leur magazine par la poste. Une fois encore, il sera possible d'adapter ce choix à tout moment.

Pour en savoir plus, inscrivez-vous dès à présent, pour vous abonner à nos médias en ligne, sur www.syndicatsmagazine.be !

Et rendez-vous en septembre !



Souvenons-nous

En 2019, *Syndicats* devenait mensuel, et changeait de format, pour devenir le magazine que vous tenez actuellement entre les mains. Aujourd'hui, l'évolution de *Syndicats* se poursuit. La version papier sera distribuée tous les deux mois, à partir de septembre 2021, tandis qu'une version numérique sera mise à jour très régulièrement, via le site www.syndicatsmagazine.be

Une évolution qui a du sens. En Belgique, 90 % des ménages ont accès à internet. La même proportion, voire plus chez les jeunes, déclare consulter internet « tous les jours ou presque ». Ce chiffre est encore de 80 % chez les 65-74 ans (Statbel).

Bien entendu, le papier restera disponible pour les personnes qui le souhaitent.

Un peu d'histoire...

En 1945, à sa création, le magazine de la FGTB ne porte pas encore son nom actuel. Il est tout simplement intitulé « FGTB », et compte quatre pages très denses. C'est en 1947 que le premier *Syndicats* voit le jour. Il s'agit alors d'un journal hebdomadaire, de huit pages. L'on y trouve des informations sectorielles, des articles d'opinion, des nouvelles internationales mais aussi des annonces culturelles (sorties, cinéma...). C'est également en 1947 que *Syndicats* intègre de manière plus large les centrales et régionales FGTB à son contenu !

À la fin des années '80 (entre 1988 et 1990), *Syndicats* a connu beaucoup de changements ! Durant une assez brève période, le « *Nouveau Syndicats* » a été publié, en format plus compact, avant de revenir à la formule initiale (journal format A3).

En 1998, une première « digitalisation » a lieu, avec la création de PDF complémentaires au papier !

Enfin, en 2019, le format « magazine » est choisi, et une première application mobile voit le jour. Celle-ci sera remplacée par une nouvelle version, plus fluide, plus moderne, dès septembre 2021 !

www.syndicatsmagazine.be



Déclaration fiscale

Nos conseils de dernière minute

Il vous reste quelques jours pour pouvoir rentrer votre déclaration fiscale. Les formulaires papiers doivent être renvoyés pour le 30 juin. Pour ceux qui privilégient Tax-on-web, la date de clôture est fixée au 15 juillet. Que vous ayez reçu une proposition de déclaration simplifiée (PDS) ou une déclaration fiscale pré-remplie, veillez à bien vérifier que vos données sont complètes et correctes. Un certain nombre d'erreurs ou d'oublis sont toujours susceptibles de s'y être glissés.

Proposition de déclaration simplifiée, gare aux erreurs !

Pour les contribuables dont la situation fiscale est stable, l'administration fiscale leur propose une déclaration simplifiée. En 2021, 3,75 millions de contribuables en ont reçu une. La proposition de déclaration simplifiée reprend une simulation du calcul de l'impôt, basé sur les données fiscales dont l'administration a connaissance. En cas de changements récents dans votre composition familiale, de déménagement ou de nouvel emprunt hypothécaire, il se peut que l'administration n'en ait pas encore eu connaissance. D'où l'importance d'être particulièrement vigilants !

Comment procéder ?

Si vous vérifiez vos données et que celles-ci sont correctes et complètes, c'est très simple, vous ne devez rien faire. L'administration vous enverra automatiquement votre extrait de rôle d'ici au 30 juin 2022.

Si, par contre, vos données sont incorrectes ou incomplètes, vous devez communiquer les modifications à l'administration, soit via MyMinfin.be avant le 15 juillet soit via le formulaire papier qui accompagne la proposition de déclaration simplifiée avant le 30 juin. Les données incomplètes peuvent concerner, par exemple, des frais de garde d'enfant, un nouvel emprunt hypothécaire, le paiement d'une rente alimentaire ou un changement dans votre situation familiale.


ATTENTION ! Vous êtes salarié-e et vous obtenez un remboursement pour vos frais de transport en commun ?

En 2020, le médiateur fédéral a reçu un certain nombre de plaintes concernant l'exonération des frais de déplacement. Dans la PDS, cette case y mentionnait parfois un montant nul, parfois reprenait erronément la totalité de l'indemnité de déplacement.

Quelle est la règle ? Si l'employeur vous accorde une indemnité de déplacement, le travailleur a droit à une exonération fiscale de base de 410 €, dont le montant peut être plus élevé si le contribuable peut prouver les frais de transports effectivement payés. C'est le cas pour les frais de déplacement en transport en commun. Si vous vous déplacez en train, tram, bus ou métro, l'ensemble de l'intervention patronale dans vos frais de déplacement est exonérée d'impôt. Le montant de l'exonération (code 1255) doit alors correspondre à l'indemnité de déplacement (code 1254). Si la case 1255 est laissée vide, c'est le montant minimal de 410 € qui sera automatiquement attribué.

Vous avez perçu des allocations de chômage en 2020 ? Déduisez vos cotisations syndicales !

Les cotisations syndicales payées par les chômeurs (complets ou temporaires) peuvent être déduites de l'allocation perçue. Dans le cadre d'une proposition de déclaration simplifiée, mais aussi pour une déclaration fiscale « normale », nous vous invitons à corriger le montant pré-rempli de vos allocations de chômage en le diminuant du montant des cotisations syndicales que vous avez payé en 2020. Les autres frais réels engagés pour obtenir vos allocations de chômage (comme par exemple des frais d'avocat) peuvent également être déduits. Pensez à ajouter en annexe à votre déclaration les justificatifs qui concernent ces frais.

Comment vérifier le montant de vos allocations de chômage et de vos cotisations syndicales pour 2020 ? Consultez votre dossier de chômage en ligne **My FG TB** sur  www.fgtb.be/my-fgtb. Vous y trouverez la fiche fiscale relative à vos revenus du chômage pour 2020. De ce montant, vous pouvez déduire le total de vos cotisations syndicales payées en 2020, dont vous trouverez également le montant dans votre dossier.

Télétravail, faut-il déduire vos frais réels ?

En 2020, suite aux mesures mises en place par le gouvernement afin de tenter d'endiguer la propagation du coronavirus, de nombreux salariés ont travaillé à domicile. C'est votre cas, vous constatez que le travail à domicile a entraîné le paiement de frais supplémentaires (chauffage, équipement, téléphone...) et vous vous demandez s'il ne serait pas intéressant de déduire vos frais réels plutôt que de profiter du forfait attribué en matière de frais professionnels.

Sans aucune démarche de votre part, l'administration fiscale déduit automatiquement de vos revenus un montant de votre salaire imposable : les frais forfaitaires. Ce montant correspond à 30 % de votre salaire imposable, avec un plafond de 4.880 € en 2020. Ce plafond est systématiquement atteint pour tous les travailleurs à temps plein qui ont travaillé toute l'année, puisqu'une rémunération imposable de 16.266 € en 2020 suffit pour bénéficier de ce forfait maximal. En bref, il s'agit déjà d'un bel avantage, généralement suffisant pour couvrir les frais réellement occasionnés par votre travail tout au long de l'année. L'exercice périlleux du calcul des frais réels n'en vaut que très rarement la peine et dès lors nous vous le déconseillons.

Vous voulez tenter votre chance ?

Si néanmoins vous pensez que vos frais professionnels réels se sont élevés à plus de 4.880 € en 2020, vous pouvez toujours tenter de faire le calcul. Vous pouvez comptabiliser les frais réalisés pour l'utilisation de votre logement, au prorata de la taille de l'espace professionnel par rapport à la surface totale de votre logement et du temps professionnel par rapport au temps privé. Ceci vaut pour l'amortissement du bien, le loyer, les charges, etc. Pour les locataires, attention toutefois à vérifier si votre contrat de bail permet l'utilisation du logement à des fins professionnelles, le propriétaire étant dans ce cas plus lourdement taxé. Peuvent également être comptabilisés comme frais réels, tout ce qui a un lien avec votre profession et qui a été acheté et payé par vous-même en 2020 (l'achat d'une imprimante, d'une chaise de bureau, d'un téléphone, les coûts de communication, d'internet, etc.).

Quid de l'indemnité de télétravail ?

L'administration fiscale autorise le paiement par l'employeur d'une indemnité de télétravail forfaitaire jusqu'à 129,48 € par mois. Cette somme est exonérée d'impôts et ne doit pas être déclarée. Sauf si vous déclarez vos frais professionnels réels, auquel cas cette intervention de l'employeur doit être déduite du montant total de vos frais. ■

Vous avez un doute ou besoin d'aide pour compléter votre déclaration ?

N'hésitez pas à contacter le SPF Finances qui propose une aide téléphonique au

☎ 02 575 56 67.



« Le droit de vivre »

Une exposition sur l'histoire de la sécurité sociale

À découvrir à Verviers (Espace Tremplin, Dison) jusqu'au 16 juillet et à partir du mois de septembre en Wallonie et à Bruxelles, l'exposition « Le droit de vivre » retrace l'histoire de la sécurité sociale. Une expo pensée et structurée de manière originale qui nous plonge dans la genèse de ce patrimoine commun, un système solidaire, juste et... terriblement efficace !



Exposition « Le droit de vivre »

Jusqu'au 16 juillet à l'Espace Tremplin,
rue du Moulin 30a à 4820 Dison

De 9h à 19h en semaine
et de 11h à 19h le week-end

Réservations obligatoires :

✉ expositionledroitdevivre@gmail.com

☎ 0495/52 31 65

Des animations et visites de groupe sont proposées
par les différents partenaires.

Toutes les infos et les prochaines dates sur la page

📌 [Exposition - Le droit de vivre](#)

Une organisation de : CEPAG, PAC, FPS, CEPAG
verviétois, IDEES asbl, Latitude Jeunes.

Avec le soutien de : Réseau wallon de Lutte contre la
pauvreté, CAL Liège, FGTB Verviers-Ostbelgien, FGTB
wallonne, Solidaris, ASPH, Espace Seniors et de la
Fédération Wallonie Bruxelles.

Fin 2019, la Sécurité sociale fêtait ses 75 ans. Un anniversaire célébré en tout discrétion car, quelques semaines plus tard, le monde était frappé par la pandémie de Covid-19 et notre vie a été mise sur pause pendant de longs mois...

Fin 2019, les rayons des librairies proposaient une nouvelle bande dessinée. Une « belge histoire de la sécurité sociale » racontée par Harald Franssen (👉 voir l'encadré « Concours »). Fruit d'une collaboration entre Harald, le CEPAG, la FGTB wallonne et Solidaris, ce roman graphique retrace, au gré d'allers-retours entre hier et aujourd'hui, les origines de notre « cœur en commun » : la sécurité sociale.

« Rapidement, il y a eu une volonté d'aller plus loin car tout n'était pas dit dans la BD. Nous avons envie d'explorer le sujet sous un autre format », nous révèle l'auteur-dessinateur. L'idée de réaliser une exposition était née.

Une expo conçue pour suivre le fil de la genèse de la sécurité sociale en prenant pour point de départ le moment où il n'y avait... rien ! C'est le début de la révolution industrielle, les conditions de vie sont extrêmement difficiles, les ouvriers sont exploités, sous-payés, abusés, déshumanisés...

Mais face à ces injustices, le collectif a pris le dessus. Les exploitées et exploités ont commencé à s'organiser pour imaginer une façon de (sur)vivre ensemble. « C'est de là que vient le nom de l'expo : le droit de vivre » explique Harald.

Une usine, un arbre... Une œuvre d'art

Loin d'un parcours « classique » où l'on découvre une succession de panneaux, l'expo, par sa forme et sa structure, invite d'emblée au voyage dans les origines de la Sécu.

« Je voulais un espace qui raconte quelque chose. Il fallait évoquer les souvenirs des lieux où ont commencé les histoires autour de la sécurité sociale » nous apprend Harald.

Quoi de mieux que de s'inspirer de l'usine, symbole de la révolution industrielle ? « Avec l'artiste Antoine Falon, on a donc imaginé une structure en forme d'usine, pour accueillir



les dessins. Les idées ont grandi à partir de cet endroit industriel, l'endroit où les ouvriers se retrouvaient, où ils passaient leur temps. »

De ce lieu au départ duquel les luttes pour la sécu ont émergé, apparaît un arbre symbolisant, comme dans la bande dessinée, la sécurité sociale. « *L'usine a donc le toit percé par un arbre, décrit Harald. Imaginé et créé par l'artiste Alain Ruelens, Il est fait de différentes pièces de bois, autant de pièces que tout le monde a apporté à l'édifice et qu'on continue à apporter aujourd'hui.* »



La sécurité sociale plus que jamais d'actualité

Parler de la sécurité sociale et sensibiliser le public, que ce soit au travers de cette exposition, d'une bande dessinée ou de toute autre proposition, permet de montrer la pertinence de ce système, fruit de combats collectifs et véritable patrimoine commun.

« C'est une expo qui nous concerne toutes et tous directement, surtout aujourd'hui, avec la pandémie, où nous nous sommes rendus compte que nous faisons partie des privilégiés qui bénéficient du filet protecteur de la sécurité sociale et qui n'a jamais été aussi nécessaire que maintenant », complète Harald.

Une idée née il y a 75 ans et pourtant d'une rare modernité... ■

10 Concours BD dédiées à gagner !

À l'origine de l'exposition, il y a une bande dessinée : « Un cœur en commun ».

Et, au départ de cette bande dessinée, il y a une histoire vraie : celle de Louise, une petite fille.

Son histoire, c'est son père, Harald, qui nous la raconte...

Dès le lendemain de sa naissance, un gros nuage vient assombrir le paysage, gâcher la fête et les premiers émois des parents de Louise : leur fille a un problème. Un sérieux problème, même... Une malformation cardiaque. Pas spécialement la meilleure manière de commencer dans la vie.

Au gré d'allers-retours entre passé et présent, mêlant histoire et témoignages, Harald retrace, avec humour et émotion, les origines et les principes de la sécurité sociale, qui fête cette année son 77ème anniversaire et dont la petite Louise est l'une des innombrables héritières et... bénéficiaires !

Un cœur en commun, c'est donc une BD pour les jeunes de 7 à 77 ans — et au-delà ! — qui raconte la belge histoire de la sécurité sociale : l'histoire des pionniers qui l'ont fondée, des luttes sociales qui l'ont rendue possible, et aussi celle, actuelle, de Louise, cette petite fille qui doit subir une lourde opération du cœur.

Une BD dont nous vous proposons de gagner un exemplaire dédié. Comment faire ? Rien de plus simple !

Envoyez-nous un mail avant le 5 juillet via concours@fgtb-wallonne.be mentionnant :

- le prénom pour la dédicace personnalisée,
- vos coordonnées complètes (nom, adresse postale et numéro de téléphone).

Les 10 gagnantes et gagnants seront tirés au sort et avertis personnellement. Les BD personnalisées seront envoyées par la poste.

Bonne chance !

« Un cœur en commun. La belge histoire de la sécurité sociale » de Harald, éditions Delcourt, en partenariat avec le CEPAG, la FGTB wallonne et Solidaris. Janvier 2020.

Bientôt un projet-pilote Territoire Zéro Chômeur de Longue durée (TZCLD) à Bruxelles ?

Dans son accord de majorité, le Gouvernement bruxellois s'est engagé à tester la mise en place de « zones zéro chômeur de longue durée ». Le projet s'inspire d'une initiative française lancée en 2017. Il vise, sur un territoire donné, à permettre à tout chômeur de longue durée d'accéder à un emploi à durée indéterminée, tout en répondant à des besoins de la collectivité, non couverts sur le territoire. La démarche doit être volontaire et partir des compétences, savoir-faire et motivations du demandeur d'emploi.

Les contours précis du projet doivent encore être déterminés. Le financement n'est pas encore garanti. Dans son plan de relance, le Gouvernement bruxellois a d'ailleurs introduit auprès de la Commission européenne une demande de financement pour le projet.

Une intention louable... à concrétiser dans les faits !

Cette expérience-pilote a le mérite de remettre sur le devant de la scène la question du chômage de longue durée. Elle marque également un changement d'approche par rapport aux politiques de chômage et d'activation pratiquées actuellement (et dénoncées de longue date par la FGTB). Proposer à des travailleurs ou travailleuses qui ont de grandes difficultés à s'insérer sur le marché classique du travail et sortir de l'aberration des contrôles réguliers de leur recherche d'emploi est en soi plus que louable.

Sur papier donc, tout semble rouler... Dans la mise en pratique pourtant, on se rend vite compte des dérives possibles et des garde-fous qui devront impérativement être discutés avec les interlocuteurs sociaux pour faire de ce coup d'essai une expérience sociale bénéfique par le plus grand nombre. Nous en présentons ici quelques-uns des plus importants.

Salaire minimum, précarité maximum

La rémunération des travailleurs et travailleuses qui prendront part à cette expérience n'est à ce jour pas encore fixée. Pour le moment 3 scénarios sont sur la table : une rémunération au salaire minimum, une correspondant aux standards pratiqués par les acteurs de l'insertion professionnelle (CP329.02) et une correspondant à 14 € brut de l'heure. Ce sera au gouvernement de trancher mais, **pour la FGTB, la rémunération des travailleurs engagés doit permettre de mener une vie digne**. Dans cette expérience, comme ailleurs, le salaire devrait tendre vers les **14 € brut de l'heure**.

Stop à la multiplication inutile des structures

Le projet-pilote prévoit de s'appuyer sur l'établissement de comités de pilotage locaux sur chaque territoire visé. Les demandeurs d'emploi seraient employés via la création d'Entreprises à But d'Emploi (EBE). **Est-il impératif de créer de nouvelles structures de contrôle et de pilotage, alors que ces missions pourraient être confiées aux opérateurs locaux existants** (missions locales ou ALE, associations d'insertion), qui disposent déjà d'une implantation solide et d'une connaissance de terrain? Cette intention va à l'encontre des appels de la FGTB pour **rationaliser les dispositifs existants**. Multiplier les structures équivaut à un gaspillage de connaissances et de ressources qui pourraient être allouées 1) à une meilleure rémunération des travailleurs ou 2) à un meilleur accompagnement social des volontaires au programme.

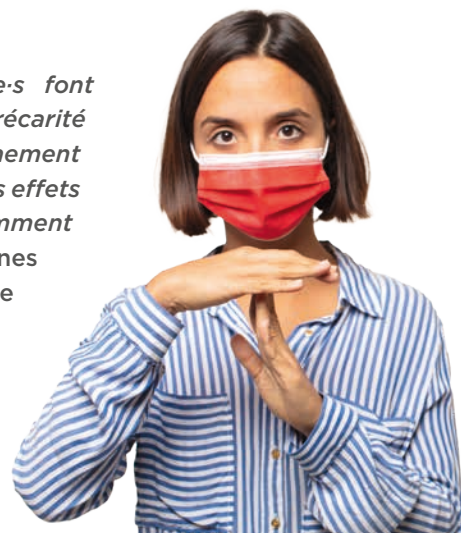
Garantir une expérience profitable à tous et à toutes

Il sera aussi indispensable de **veiller à l'égalité entre hommes et femmes** : les femmes devront pouvoir intégrer le dispositif en éliminant les inégalités de genre (accès égal aux activités, gardes d'enfants, etc.). Le projet bruxellois devra donc être préalablement évalué, voire corrigé, sous l'angle du genre et s'adresser en priorité au public le plus éloigné de l'emploi.

Un des éléments essentiels à assurer sur le long terme sera la **garantie du caractère volontaire de la démarche** : pour y parvenir, il sera nécessaire de **revoir le dispositif d'activation** pour les travailleurs concernés. *Last but not least*, même si le projet ne devrait concerner que 250 emplois sur une période de 5 ans (un goutte d'eau au regard des 55.000 chômeurs de longue durée en Région de Bruxelles-Capitale), il faudra rester vigilant pour s'assurer que cette nouvelle approche du chômage de longue durée ne soit pas instrumentalisée à l'avenir pour inciter à limiter les allocations de chômage dans le temps. La FGTB Bruxelles suivra cette expérience de près pour s'assurer que des dérives inacceptables pour les travailleurs ne viennent parasiter l'intention — louable — de réinsertion. ■

La Covid frappe aussi les jeunes

« La détresse psychologique à laquelle les étudiant·e·s font face depuis le début de la crise de la Covid-19, et la précarité grandissante due au manque de moyens alloués à l'enseignement supérieur et à la perte de nombreux jobs étudiants ont eu des effets désastreux sur la situation de nombreuses personnes, notamment les étudiant·e·s déjà fragilisé·e·s avant cette crise. » Ces lignes sont tirées d'un article de l'Union syndicale étudiante, une branche des Jeunes FGTB.



On le sait, la Covid frappe plus fort — en général — les personnes âgées que les plus jeunes. Pourtant, les conséquences de la crise sont lourdes pour la génération qui fréquente l'école ou l'université aujourd'hui. Les différentes périodes de confinement — et de fermeture des établissements — ont amené des difficultés d'apprentissage : manque de matériel à domicile, logement inadapté, perte de revenus via la perte des jobs étudiants, ou tout simplement difficulté à suivre les cours à distance. Résultat : isolement, dépression, décrochage scolaire...

Les faits sont là. Étudiants ou non, les jeunes ont eu d'avantage recours à l'aide alimentaire en cette période de pandémie. Une enquête de la Croix-Rouge indique que, chez les moins de 34 ans, une personne sur 4 a fait face à une période de chômage temporaire et un peu plus d'un Belge sur dix de la même catégorie d'âge a perdu son emploi.

En été 2020, une baisse de plus de 60 % a été constatée en matière de jobs étudiants, notamment en raison de la fermeture de l'Horeca. Nul doute que cette baisse sera du même ordre pour la première moitié de 2021. Pour beaucoup de jeunes, la perte de cette opportunité de travailler a un impact important : difficulté à payer le loyer, les frais alimentaires, scolaires et médicaux qui dépendent bien souvent de ce revenu.

Sur les réseaux sociaux, on lit de nombreux témoignages de jeunes gens dans la détresse.

”

Je suis fatiguée, à la fois psychologiquement et physiquement. Je n'ai plus les ambitions que j'avais en première année. (...) Actuellement, tout ce que je perçois de mon futur n'est qu'un voile gris plein d'incertitude. — Une étudiante de Bruxelles

”

L'augmentation du taux de dépression chez les étudiant·e·s, les suicides et les décrochages scolaires massifs, nous montrent à quel point la gestion politique de la crise a favorisé l'isolement des étudiant·e·s et ses conséquences destructrices. — USE

Jeunes : des aides via les CPAS

Beaucoup de jeunes ou d'étudiants qui, avant la crise, vivaient de jobs étudiants dans l'Horeca ou l'événementiel se sont retrouvés face à une perte de revenus. C'est pour cette raison qu'un subside de 24 millions d'euros est octroyé aux CPAS, via la mesure Zoom 18/25. Ce subside permet de bénéficier des aides ponctuelles ciblées ou des aides financières plus structurelles en fonction des besoins.

Qui est concerné exactement ?

- les jeunes de plus de 18 ans et de moins de 25 ans ;
- les étudiants de moins de 25 ans qui commencent, reprennent ou suivent des études de plein exercice ;
- les étudiants de 25 ans et plus ayant commencé leurs études avant 25 ans.

Ces personnes peuvent bénéficier de ces aides dès maintenant ou pour la rentrée 2021-2022 par exemple.

Lire plus ➔ <http://luttepauvrete.wallonie.be>

Jeunes FGTB

Lutter contre la précarité étudiante ? Il existe des solutions

La jeunesse et le monde associatif l'ont clamé haut et fort : la précarité n'a cessé d'augmenter ces dernières années, elle touche directement les étudiant·e·s et l'accessibilité à l'enseignement supérieur.

En 2019, ce sont plus de 80.000 étudiant·e·s qui se trouvent dans une situation de précarité objective. Face au prix des études trop élevé, les demandes d'allocations d'études et d'aides au CPAS ont considérablement augmenté ces dernières années¹.

La crise sanitaire n'a fait que renforcer ce phénomène. En effet, selon l'Office national de sécurité sociale (ONSS), un job étudiant sur trois a disparu au deuxième trimestre de 2020. Le secteur Horeca est particulièrement touché. L'analyse des statistiques de cette période révèle que « le nombre d'employeurs est retombé [...] ainsi que le nombre de jobs [...] et le nombre d'étudiant·e·s jobistes. Ce sont près de 90.000 jobistes et quelque 125.000 jobs de moins qu'un an plus tôt »².

Malgré les rassemblements massifs et les cartes blanches qui dénonçaient cette précarité grandissante, la jeunesse a été dans l'obligation de faire appel à des dons alimentaires³ face à cette perte de revenus.

Plutôt que de proposer une aide financière efficace (logement, matériel de cours) ou de diminuer les frais d'inscription, la seule proposition discutée au sénat est d'augmenter le quota d'heures liées au contrat étudiant (passer de 475 à 950h).

Or, pour rappel, un·e étudiant·e a pour travail principal d'étudier ! D'ailleurs, le système de crédits d'études (ETC) d'une année académique complète en heures de travail estimées équivaut à la charge horaire

d'un·e travailleur·euse à temps plein. Il faut savoir que plus d'un·e étudiant·e sur quatre est obligé·e de cumuler travail d'étudiant avec un travail alimentaire, ce qui augmente sa charge mentale et le risque d'échec scolaire.

Aux Jeunes FGTB, nous avons examiné plusieurs pistes comme augmenter les cotisations sociales des étudiant·e·s jobistes. Actuellement, les jobistes paient une cotisation dite de solidarité mais celle-ci ne leur ouvre aucun droit. Des cotisations sociales plus élevées supprimeraient le dumping social entre étudiant·e·s et travailleur·euse·s. Elles ouvriraient le droit à toutes les branches de la sécurité sociale, y compris aux allocations d'insertion et ce, sans devoir passer par une période de stage. Le travail étudiant serait également pris en compte pour le calcul de la pension et permettrait un départ à la retraite plus précoce.

Nous demandons également un financement plus efficace de l'enseignement, un minerval identique pour tous les niveaux d'études et surtout la simplification de l'octroi des aides. Pour faciliter les démarches, il serait intéressant de rassembler les fonds d'aide et de proposer une bourse d'études mensuelle et non plus annuelle.

La rémunération des stages obligatoires de formation nous semble également importante. Cela permettrait aux jeunes de ne plus cumuler « job étudiant - jours de travail » et éviterait de maintenir le travail gratuit.

Aux Jeunes FGTB, on a des idées ! Il suffit de les demander et surtout de les concrétiser !



1. Étude de la FEF, Rapport et plan de lutte contre la précarité. Consultable sur www.fef.be
2. Proposition de résolution visant à remédier à la précarité financière des étudiants jobistes, des étudiants travailleurs et des étudiants-entrepreneurs touchés par la crise du Coronavirus au moyen d'un régime de travail flexible temporaire et d'incitants sociaux et fiscaux du 25 février 2021, (S 7-234). Le Sénat de Belgique.
3. « L'aide alimentaire, une nécessité en temps de Covid » ; Le Soir, 18/02/2021.

DUR DUR d'être un jeune en temps de Covid

La période Covid a été une épreuve compliquée pour toutes et tous. Mais elle l'a été encore plus pour certaines couches de la population, comme les travailleuses et travailleurs de première ligne, mais aussi pour ceux et celles que l'on oublie trop souvent : les jeunes — victimes sociales de cette crise sans précédent.

Au début de la crise Covid, les jeunes ont été confrontés à plusieurs difficultés. L'école ou l'université à distance, tout d'abord. Cette nouvelle forme d'éducation imposée, couplée à la fermeture de plusieurs secteurs d'activités et de loisirs, a créé un sentiment d'isolement : plus d'école, plus de sorties, plus de sport, plus de cinéma... La liste était (trop) longue.

Les jobs étudiants se sont fait rares. Selon les chiffres de la Fédération des étudiants francophones (FEF), près de 32 % des étudiant-e-s ont perdu partiellement ou complètement leur emploi. 27 % d'entre eux-elles ont besoin de ces rentrées financières pour subvenir à leurs besoins et payer leur logement¹. Cette perte de job ne leur a pas donné accès à un revenu de remplacement, le chômage temporaire Corona n'étant pas accessible aux étudiant-e-s.

Dans les secteurs essentiels, certains ont pu continuer à travailler pendant la crise. C'est le cas de Raphaël D'Elia (jeune FGTB). « *Au début, les règles de distanciation et autres mesures préventives n'étaient pas respectées. On a dû pousser au niveau de la direction pour que ce soit le cas.* » En plus du sentiment de ne pas être protégés, le stress et la peur d'être contaminé-e-s étaient omniprésents parmi les travailleur-euse-s. « *Dans mon organisation il n'y avait pas de délégué-e syndical-e, j'ai pris naturellement ce rôle mais le fait d'essayer de défendre les conditions de travail de mes collègues m'a valu pas mal de problèmes avec la direction.* »

Isolement, perte d'emploi, travail dans des conditions stressantes et dangereuses pour la santé... Tout cela a eu des répercussions importantes sur la santé mentale des jeunes : en effet, 80 % des jeunes entre 18-25 ans ont présenté un niveau de dépression supérieur à la moyenne. Selon l'UMons, entre la première et la seconde vague de l'épidémie, le niveau d'anxiété et de dépression des jeunes a significativement augmenté².

Les jeunes ont largement contribué à l'effort collectif pour combattre le virus, mais ils comptent parmi les plus grandes victimes de la crise. Plusieurs questions se posent pour leur avenir : le marché du travail n'étant pas favorable pour le moment, comment vont-ils entamer leur carrière professionnelle ou simplement trouver un job pour subvenir à leurs besoins ? La FGTB et les Jeunes FGTB resteront attentifs à ces questions.



Quelques conseils pour les jeunes

- Partagez ce que vous ressentez avec votre entourage (ami-e-s, famille, ...).
- Prenez soin de votre santé mentale : pratiquez des activités qui vous font du bien et qui favorisent votre bien-être psychologique et émotionnel.
- Si vous vous sentez submergé-e-s par ce que vous ressentez (anxiété, tristesse, colère, frustration, ...), appelez les lignes d'écoute téléphonique et contactez des professionnels de la santé (médecins, psychologues, ...). Il-elle-s sont là pour vous écouter et vous accompagner.
- Les étudiant-e-s peuvent trouver du soutien auprès de leur Pôle Académique.

Source : covid.aviq.be/fr

1. <https://fef.be/2021/02/22/plan-de-lutte-contre-la-precarite/>

2. <https://plus.lesoir.be/356248/article/2021-02-19/la-sante-mentale-des-adolescents-et-des-jeunes-adultes-en-danger>

Jeune ? Syndique-toi !

Les Jeunes FGTB sont un syndicat qui se bat pour améliorer les conditions d'enseignement et de travail, défendre les droits de la jeunesse, et permettre à ses membres d'entrer dans un réseau solidaire avec d'autres jeunes. Le but : faire de chaque membre un acteur critique, solidaire et responsable, qui puisse prendre part au combat à mener au niveau de l'école, de l'entreprise, face à l'Onem ou au niveau politique. Pour faire changer les choses et rendre le monde plus juste !



Quelles sont les missions des Jeunes FGTB?

Auprès des étudiant-e-s, au sens large

- la défense sociale et juridique des étudiant-e-s dans leur job ou leur apprentissage ;
- l'information via des brochures, le site internet ou les permanences ;
- des formations et des animations dans les écoles ;
- des débats, groupes de travail, manifestations en collaboration avec d'autres associations ;
- des prises de position politiques ;
- des activités culturelles, la participation à des festivals ;
- des actions contre l'extrême droite ;
- des échanges avec des jeunes d'autres régions de Belgique et du monde.

Auprès des jeunes travailleurs (les jeunes travailleurs et les allocataires sociaux de moins de 35 ans)

- accueil de jeunes travailleur-euse-s, avec ou sans emploi, en recherche d'informations sur le plan professionnel, légal, social... ;
- organisation de formations (recherche d'emploi, droit du travail, accompagnement des chômeurs...), édition de fiches d'information ;
- représentation et défense des intérêts généraux des jeunes travailleur-euse-s et allocataires sociaux ;
- mise en relation avec la centrale professionnelle ;
- activités culturelles ;
- actions de lutte contre l'extrême droite ;
- collaboration avec de jeunes syndicalistes européens.

En savoir plus et s'affilier

Jeunes FGTB
Rue Haute 42, 1000 Bruxelles
Tél. 02 506 83 92

✉ jeunes@jeunes-fgtb.be

🌐 www.jeunes-fgtb.be

JEUNES  **FGTB**

Naira Leal

” Il est important de s’organiser

Depuis 2017, la FGTB mène un projet « jeunes » avec la CSA (La Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques), l’organisation syndicale régionale la plus importante du continent américain. Nous avons interviewé Naira Leal, chargée de la thématique « jeunesse », sur la situation des jeunes travailleur-euse-s en Amérique latine et sur notre projet commun.

Quelles sont les conditions de travail des jeunes en Amérique latine ?

Elles sont assez compliquées. Avant la crise de la Covid nous étions confronté-e-s à des inégalités importantes dans la région. La pandémie a exacerbé cette situation et a touché particulièrement les secteurs et les personnes déjà vulnérables, comme les jeunes et les femmes. En effet, selon l’OIT, avant la pandémie, le taux de chômage des jeunes entre 15 et 24 ans s’élevait à 18 %. Ce pourcentage a augmenté depuis. Les jeunes qui ont terminé leurs études n’ont pas pu trouver du travail. Beaucoup de jeunes ont aussi commencé à travailler dans le secteur informel, comme la livraison de nourriture à vélo. Ce sont des contrats précaires qui ne leur garantissent pas de droits sociaux, une sécurité sociale, ...

Quel est le taux de syndicalisation ?

Cela dépend des pays. En Argentine, au Brésil et au Canada, il s’élève à 25-30 %. Mais dans certains pays d’Amérique centrale, il atteint à peine les 5 % de la population active. La moyenne se situe entre 15 et 20 %. En ce qui concerne les jeunes, nous n’avons pas les chiffres exacts, mais ils sont nettement moins élevés. Le manque de démocratie et les politiques rétrogrades de certains gouvernements qui nuisent à l’image du syndicat. Par ailleurs, comme mentionné ci-dessus, beaucoup de jeunes travaillent dans le secteur informel et n’ont donc pas la possibilité de devenir membres.

Depuis 2017, la CSA mène un projet jeunes avec la FGTB. Pouvez-vous nous en dire plus ?

La CSA est constituée de 48 organisations nationales issues de 21 pays, représentant 55 millions de travailleurs et travailleuses. Notre objectif est de promouvoir les droits humains en général et les droits syndicaux et du travail en particulier. Nous avons entre autres un projet « jeunes », que nous menons avec l’appui de l’Institut de coopération



Première rencontre continentale des jeunes travailleur-euse-s organisée par la CSA, 26 et 27 mars 2021

syndicale internationale (IFSI) de la FGTB. L’objectif est de visibiliser les jeunes au sein des différents partenaires et de donner aux jeunes travailleurs et travailleuses une place importante dans les structures syndicales. Et nous y sommes parvenu-e-s. Il y a de plus en plus de jeunes dans les syndicats. Enfin, nous menons des recherches sur les raisons des bas taux de syndicalisation, nous proposons des outils pour attirer plus de jeunes, etc. Le projet touche bientôt à sa fin, mais un nouveau projet verra le jour. Il se concentrera plutôt sur la manière d’augmenter le taux d’affiliation pour les jeunes.

Si vous deviez envoyer un message aux jeunes, quel serait-il ?

Il est important de s’organiser. Nous ne sommes pas seul-e-s, nous sommes beaucoup à rencontrer les mêmes difficultés. C’est en s’unissant et en s’organisant que nous allons réussir à changer les choses, à améliorer nos conditions de travail et notre qualité de vie. ■

Les jeunes ont, eux aussi, droit à des vacances !

Les vacances-jeunes, c'est quoi ?

C'est un complément du droit incomplet aux vacances rémunérées ordinaires.

Qui y a droit ?

Le jeune qui termine ses études, est âgé de moins de 25 ans et a travaillé au moins un mois comme salarié pendant l'année au cours de laquelle il a terminé ses études ou sa formation.

Comment sont-elles calculées ?

Le nombre de semaines de vacances rémunérées dépend de la durée d'occupation au cours de l'année précédente. Celui qui a travaillé pendant toute l'année

a droit à 4 semaines de vacances rémunérées l'année suivante. Celui qui a travaillé pendant 6 mois n'a droit qu'à 2 semaines de vacances rémunérées.

Un pécule de vacances est payé pour les jours de vacances rémunérées. Pour un employé, le paiement est effectué par l'employeur ; pour un ouvrier, par l'Office national des vacances annuelles ou par une caisse de vacances.

Le régime de vacances-jeunes prévoit que le jeune travailleur peut prendre des vacances, en complément du nombre incomplet de jours de vacances rémunérées (de sorte que la période de vacances totale puisse s'élever à 4 semaines). Pour les jours de vacances-jeunes, une allocation peut être payée par l'Onem.

À combien s'élève le montant ?

L'allocation vacances-jeunes s'élève à 65 % de la rémunération brute du jeune travailleur pour le premier mois au cours duquel les vacances jeunes sont prises, plafonnée à 2.369,64 € par mois.

Le montant maximum est donc égal à 59,24 €, calculé dans le régime six jours. Un précompte fiscal de 10,09 % est retenu sur ce montant.

Comment les obtenir ?

À la fin du premier mois avec des vacances jeunes, le jeune doit introduire une demande (formulaire C103-vacances jeunes-travailleur, disponible sur le site de l'Onem) auprès de son syndicat.

Son employeur doit également faire une déclaration électronique et lui remettra une version imprimée de cette déclaration. ■

Et les congés européens, c'est quoi ?

Il s'agit d'un système européen qui permet de bénéficier de congés payés dès la première année de travail ou en cas de reprise du travail après une période d'inactivité. Il faut néanmoins avoir travaillé pendant une période minimale de 3 mois (90 jours calendriers) avant de bénéficier de ce droit. Ce droit est proportionnel au régime de travail : 5 jours/semaine = 5 jours de vacances européennes ; 6 jours/semaine = 6 jours de vacances européennes ; ce, au bout de la « période d'amorçage ».

Après celle-ci : 2 jours/mois en plus pour 6 jours de travail par semaine ; 1,6 jours/mois en plus pour 5 jours de travail par semaine.

Les vacances européennes ou supplémentaires ne peuvent se cumuler avec les vacances jeunes. Si vous avez le choix, le système des vacances jeunes est plus avantageux. En effet, les congés payés européens ne constituent en réalité qu'une avance qui sera récupérée sur le double pécule de l'année suivante. Pour en bénéficier, l'intéressé-e doit s'adresser à son employeur.



La Centrale Générale

FGTB
 Centrale Générale
 Ensemble, on est plus forts

Les jeunes se lèvent pour construire des syndicats plus forts

« *Pas d'avenir sans les jeunes* ». Tel est le message envoyé par les jeunes syndicalistes lors du congrès IndustriAll Europe (secteurs de l'industrie) et du Forum Mondial Uni Jeunesse (secteurs des services) qui se sont déroulés durant ce mois de juin de manière virtuelle. Des syndicalistes âgés de 18 à 35 ans, issus des quatre coins du monde, ont répondu présent : ils ont partagé leurs expériences et se sont réunis pour construire un avenir plus fort. La Centrale Générale - FGTB était bien représentée. Et au regard de leur implication durant ce forum, ils veulent prendre leurs responsabilités, s'investir et relever les défis futurs comme le montrent les témoignages ci-dessous.

Que reprenez-vous de cette grande rencontre virtuelle?

Thomas : C'est très enrichissant d'entendre les témoignages d'autres syndicalistes. D'un pays à l'autre, nous ne sommes pas logés à la même enseigne en matière de droits. En Belgique, on nous respecte en tant que délégué, mais ce n'est pas le cas partout.

Ayoub : C'était très intéressant d'entendre les témoignages, les réalités et combats, des uns et des autres. Les conflits sont parfois très virulents et dans bien des pays, les syndicats n'obtiennent aucune avancée malgré la mobilisation... le patron est roi, la loi est de son côté. C'est assez fou. En Belgique, nous sommes bien lotis, le syndicat est écouté et parvient à faire évoluer les choses, même s'il faut parfois avoir recours à l'action.

Que peuvent apporter les jeunes au syndicat ?

Ken : On peut apporter un regard neuf. Les jeunes auront d'autres idées que celles des délégués qui sont dans le mouvement syndical depuis longtemps. En combinant les idées et propositions des jeunes avec les idées existantes, nous pouvons déjà faire un grand pas en avant. Ensemble, chevronnés et jeunes, nous pouvons faire de grandes choses.



”

Nous devons devenir plus forts, ensemble, et parler d'une seule voix. Nous sommes tous censés être égaux, mais ce n'est malheureusement pas le cas à l'heure actuelle.

Marie (avec Thomas à ses côtés)

Ayoub : Les jeunes ne parlent pas le même langage. On doit faire évoluer la vision des choses. Arrêter avec les vieilles recettes. Nos besoins sont différents de ceux d'il y a 15 ans. Le coût de la vie est bien plus élevé aujourd'hui. Nos points de vue doivent être écoutés et défendus. Pour faire entendre la voix des jeunes, nous devons donc nous aussi devenir délégués.

Comment peut-on renforcer le syndicalisme à travers le monde ?

Marie : Plus de contacts, ce serait un plus énorme. Allier nos forces en interne. Faire coller plus d'infos dans chaque pays. On ne connaît pas toujours la réalité des autres pays. Nous devons devenir plus forts, ensemble, et parler d'une seule voix. Nous sommes tous censés être égaux, mais ce n'est malheureusement pas le cas à l'heure actuelle.

Dries : Il est important de laisser la parole aux jeunes, de comprendre comment ils voient les choses et d'ajouter encore plus d'outils numériques. En tant que syndicat, nous devons innover et créer plus d'interactions.

Retrouvez plus d'infos sur le congrès IndustriAll et les interviews dans leur intégralité sur www.accg.be



RESPECTEZ-LES!

Faites de chez vous un lieu de respect!

Titres-services - International

Offrez aux travailleurs domestiques le **respect** qu'ils méritent !

La Centrale Générale - FGTB est pleinement impliquée dans la défense des droits des travailleurs domestiques. Leur travail mérite plus de respect, des salaires plus élevés, la sécurité de l'emploi et de meilleures conditions de travail. Durant ce mois de juin, nous mettons l'accent sur ces revendications via la campagne « Respectez-les » qui appelle à la solidarité avec les travailleurs domestiques au niveau national et international.

Voici dix ans, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a adopté la Convention 189 permettant de reconnaître le métier des travailleurs domestiques. De nombreux pays ont ratifié la convention et, par conséquent, de nombreux travailleurs domestiques ont bénéficié d'un salaire minimum et de meilleures conditions de travail.

Mais les travailleurs domestiques, qui sont environ 67 millions dans le monde, sont encore loin de recevoir le respect qu'ils méritent. Dans de nombreux pays, ils travaillent encore sans contrat, ne bénéficient d'aucune protection sociale et sont souvent victimes de violences.

Myrtle, du syndicat sud-africain Sadsawu, notre partenaire, déclare : « *Les droit des travailleurs domestiques ont été améliorés. Ils sont désormais couverts par le droit du travail qui s'appliquait déjà aux autres travailleurs. Mais la situation reste difficile : ils perçoivent de faibles salaires, et on nous signale chaque jour des abus, tels que des licenciements abusifs ou des violences. La mise en œuvre et l'application des lois restent très insuffisantes* ».



Dans notre pays aussi, il y a encore beaucoup de pain sur la planche, comme en témoigne

Nancy, déléguée titres-services de la FGTB. « *Il est clair que nous effectuons un travail très pénible par rapport aux salaires que nous recevons. Il y a aussi beaucoup de pauvreté. Parfois, les histoires sont vraiment poignantes. Une travailleuse nous a un jour signalé qu'elle ne disposait plus que de 20 € pour vivre à 14 jours de la fin du mois, avec deux enfants.* » La FGTB continue de se battre pour un salaire d'au moins 14 € par heure.



En mettant la pression tous ensemble, nous pouvons changer les choses. C'est pourquoi nous profitons de l'anniversaire de la Convention 189 pour lancer cet appel à tous : RESPECTEZ-LES !

L'histoire se répète

Des millions pour les actionnaires, des cacahuètes pour les travailleurs

L'entreprise pharmaceutique Zoetis, une multinationale américaine spécialisée dans la santé animale, a redistribué à ses actionnaires quelque 410 millions d'euros de bénéfices en 2019 et 450 millions d'euros en 2020. Il va sans dire que la crise sanitaire n'a pas affecté l'entreprise. Mais là où des millions sont reversés aux actionnaires, pour les travailleurs, c'est une enveloppe vide.

La situation de Zoetis nous confronte une nouvelle fois à une situation où l'entreprise vide les caisses au profit des actionnaires sans sourciller et sans la moindre contrepartie pour les travailleurs. Pour eux, la pilule est amère. La délégation FGTB Chimie de l'entreprise témoigne.

La crise a-t-elle eu un impact sur votre entreprise ?

La crise n'a pas eu d'impact sur l'emploi et nous avons continué à tourner à plein régime, voire à produire plus. Le personnel s'est d'ailleurs montré flexible et volontaire malgré les circonstances, notamment en acceptant de travailler le weekend. Mais malgré la bonne volonté des travailleurs, l'attitude de l'employeur laisse à désirer. Quand on a appris que 450 millions d'euros de dividendes allaient être distribués pour 2020, ça a été la douche froide !

Que vous inspire cette redistribution de dividendes aux actionnaires ?

C'est scandaleux. Et ça se passe au vu et au su de notre gouvernement, en pleine période de crise du Coronavirus qui plus est. Alors entendre qu'on nous propose une marge salariale ridicule de 0,4 %, ça nous irrite au plus haut point. On n'est vraiment pas récompensés par rapport à notre investissement alors que l'entreprise se porte bien, grâce à nous !

Quelle est votre relation avec la direction ?

Cette redistribution de dividendes vient ajouter de l'huile sur le feu à l'heure où la direction souhaite faire passer une convention pour le travail de nuit et de weekend histoire d'encore accroître leur chiffre d'affaires.



Congrès IndustriAll Europe Relancer l'Europe, pour tous

IndustriAll Europe, une organisation qui regroupe les syndicats des états membres actifs dans le domaine industriel vient de tenir son congrès. D'entrée de jeu le Président d'IndustriAll global, Michael Vasiliadis, a lancé le ton : « *Nous syndicalistes devons saisir l'opportunité de la crise actuelle pour lisser les différences et améliorer les conditions de travail des plus précaires* ».

IndustriAll vise à définir, par des positions communes, des stratégies efficaces pour défendre les intérêts économiques, sociaux et culturels des travailleurs de l'industrie. Cependant, il y a des défis à relever. Tout d'abord, l'importance de la réindustrialisation qui s'est imposée durant la crise du corona. Celle-ci a clairement mis en avant les lacunes dans les chaînes d'approvisionnement. Les grandes industries ont pensé que la délocalisation n'apporterait que du profit, sans penser à la dépendance que celle-ci implique. Deuxièmement, nous avons besoin d'une transition énergétique équitable sans pénaliser les travailleurs, les consommateurs ou les économies locales et régionales. Et enfin, la lutte pour le salaire minimum doit être menée au niveau européen afin que les travailleurs européens ne soient pas en concurrence les uns avec les autres.

En tant que Centrale Générale - FGTB, nous avons participé à ce congrès. Nous sommes très conscients des enjeux et des défis que l'Europe pose aux travailleurs belges et européens. Nous tenons également à souligner une fois de plus le rôle essentiel de nos délégués dans les comités d'entreprise européens (CoEE). C'est grâce à eux que les travailleurs européens d'une même société sont représentés, informés et défendus. ■

Accord social du 8 juin

Voilà pourquoi les Métallos disent **NON!**



Il ne sera quasiment plus possible de quitter les chaînes de montage, les chantiers et nos industries lourdes, avant 60 et 62 ans.

Hillal Sor, Secrétaire général

Nos négociateurs ont tout donné pour obtenir un accord social décent mais malheureusement, ils ont fait face à un patronat complètement insensible à nos revendications !

Pour les Métallos FGTB, le projet d'accord social est bien trop déséquilibré que pour pouvoir y souscrire !

Nous ne voulons plus de cette norme impérative !

Nous devons malheureusement constater que les employeurs continuent à nous enfermer dans le cadre restrictif d'une augmentation de maximum 0,4 % brut sur deux ans. Les chèques consommation qui accompagnent cette marge ne représentent pas, pour nous, une solution crédible acceptable :

1. Ce n'est pas de la rémunération. Ils ne financent pas nos pensions et ne sont pas utilisables librement.
2. Ces formes de rémunération affaiblissent la sécurité sociale et le financement des services publics.
3. Au vu des conditions et des critères, très peu de travailleurs en bénéficieront.

L'équilibre n'y est pas !

Les avancées prévues sur le salaire minimum sont largement financées par la collectivité. De plus, les montants annoncés ne sont atteignables que pour une petite partie des travailleurs qui sont largement occupés dans des temps partiels (souvent moins d'un mi-temps).

De plus, ces avancées sont conditionnées et liées à une demande patronale de faire supporter l'harmonisation des pensions complémentaires (entre les ouvriers et les

employés) en puisant directement dans la poche des travailleurs ! C'est une ligne rouge infranchissable pour les Métallos FGTB !

Les demandes en termes d'heures supplémentaires sont extravagantes. 120 heures de manière indifférenciée pour tous les secteurs, sans sursalaire, sans récupération et sans contrôle syndical en boycottant les discussions sectorielles et d'entreprises.

Pour nos secteurs et métiers lourds soumis à des restructurations, les négociations n'ont abouti à aucune avancée en matière d'âge de départ. Nous revendiquons un retour à 58 et 55 ans. Nous constatons qu'il ne sera quasiment plus possible de quitter les chaînes de montage, les chantiers et nos industries lourdes, avant 60 et 62 ans. Des âges inatteignables en bonne santé.

Les avancées en termes d'emploi de fin de carrières à 55 ans sont réellement appréciables mais ne compensent malheureusement pas les demandes de flexibilité supplémentaires, ni l'enterrement des régimes de prépension supportables.

Cerise sur le gâteau, l'accord sur la table est soumis à un engagement de paix sociale durant 6 années pour des avancées bien trop minimales et financées largement par la collectivité.

Carte blanche

Le dossier des fins de carrières est **essentiel** pour nos entreprises

Les conséquences de la Covid-19 sont de deux ordres : elles touchent la santé et bien sûr, l'économie. La santé des travailleurs est la priorité de nos représentants FGTB. La situation sanitaire engendre des mises à l'écart (quarantaine obligatoire) de travailleurs testés positifs ou ayant été en contact avec des travailleurs testés positifs. Nous ne contestons pas ces mesures. Notre point de vue est que de tout le monde doit être testé dès la moindre suspicion, il en va du bien-être des toutes et tous.

Malgré de nombreuses mesures pour endiguer la propagation du virus, les travailleurs sont forcés dans certains cas de prendre des risques. Sur la chaîne de production, où malgré toutes les mesures de gestes barrières, le risque de contamination reste important vu les espaces à géométries variables entre chacun. En covoyant également car certains travailleurs n'ont pas d'autre choix que de faire route ensemble, là encore, malgré les mesures de précaution les travailleurs sont bien plus proches que les 1m50 de rigueur...

Sur le plan économique, on commence à voir une reprise au niveau des ventes de voitures. Le problème majeur aura surtout été le manque de pièces pour la production en chaîne, plus particulièrement les composants semi-conducteurs. Durant la pandémie les fournisseurs de ces composantes se sont tournés vers d'autres marchés plus lucratifs pour elles, tel que le marché des consoles de jeux par exemple et d'autres appareils domestiques que les gens utilisaient plus volontiers en raison du confinement. Cette situation de pénurie de composants est mondiale, touche toutes les marques automobiles et se prolongera sur une partie de l'année 2022.

Le secteur automobile n'a pas d'alternatives pour le moment. Toute la production des pièces est située hors d'Europe. Comme celles des puces intégrées dans les « airco's »... quasi essentiellement produites en Asie et en rupture de stock ou accaparées par des marchés plus lucratifs...

Fins de carrière : pistes pour l'emploi !

On est au milieu du cycle de l'Audi E-tron et en pleine discussion pour un nouveau modèle inconnu pour l'heure. On commencera les préséries (modèle de lancement) dans le courant de l'année 2025. Mais l'usine doit se préparer pour être prête sur le plan technologique car

les voitures de demain seront de plus en plus autonomes et les exigences de la 5G entraîneront de multiples développements et exigeront de nouvelles compétences.

Dans l'usine nous avons environ 500 personnes de plus de 55 ans pour lesquelles suivre la cadence de la chaîne de production ou apprendre de nouvelles technologies devient difficile, alors qu'au même moment nous avons beaucoup de jeunes avec des contrats temporaires. Voilà des années que nous plaçons pour un système qui permette aux aînés de partir à un âge acceptable après une longue carrière tout en ouvrant la porte à des emplois de qualité pour nos jeunes. Et le non-accord Interprofessionnel ne nous aide pas, en augmentant à 60 ans l'âge des RCC carrières longues et métiers lourds ! Cela crée bien évidemment de la frustration chez les travailleurs en fin de carrière et désespèrent ceux qui espèrent obtenir un CDI.

RCC restructuration et crédit-temps

Nous devons absolument positionner les régimes de fins de carrière et de crédit-temps comme outils de relance et de résilience. Ils sont la seule porte de sortie pour diminuer la charge de travail des uns et faire éclore de nouvelles compétences chez les autres.

Nous devons par ailleurs être créatifs et concrétiser des pistes que nous avançons depuis longtemps en tant que FGTB comme la réduction collective du temps de travail. Ce qui permettra d'atteindre nos objectifs en matière d'équilibre entre vie au travail et vie privée ainsi qu'en termes d'emplois, tant sur le plan quantitatif que qualitatif !

En tant que Métallos FGTB, nous poursuivons le combat pour les anciens, les jeunes et, bien sûr, toutes les travailleuses et tous les travailleurs. Ensemble, on est plus forts ! ■

Franky DESCHRIJVER
Pour la délégation MWB-FGTB d'Audi Brussels



L'e-commerce explose

Besoin d'un meilleur statut pour les livreurs

Les chauffeurs livreurs vivent une période extrêmement chargée. En effet, ils doivent livrer des tonnes de colis à domicile. Le dernier baromètre de l'e-commerce montre que pas moins de 20.000 nouvelles boutiques en ligne ont été créées en 2020. Au total, notre pays compte aujourd'hui 48.000 boutiques auxquelles on peut commander en ligne. L'an dernier, le total des ventes en ligne en Belgique se chiffrait à 8,8 milliards d'euros.

En ce qui concerne les chauffeurs qui livrent les colis par camionnette, Tom Peeters raconte : « Tous ces chauffeurs travaillent avec des contrats de sous-traitance pour les grands du secteur comme PostNL, DPD et GLS. S'ils conduisent une camionnette portant le logo de l'entreprise, ils n'ont pas de contrat de travail avec elle. Ils sont contraints de travailler comme indépendants et souvent comme faux indépendants. Pour l'UBT, il est donc extrêmement difficile de joindre ces travailleurs. En effet, d'un point de vue strict, ce ne sont pas des salariés. Leurs conditions de travail laissent donc fort à désirer. Prenons par exemple les temps de conduite et de repos. Contrairement aux poids lourds, les camionnettes peuvent rouler 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Inutile de vous dire que cela crée une charge de travail énorme pour livrer tous les colis à temps. ».

L'UBT se bat depuis de nombreuses années contre cette forme de dumping social, ajoute Tom : « Nous essayons d'améliorer le statut de ces chauffeurs en nous tournant notamment vers les tribunaux afin qu'ils soient considérés officiellement comme des salariés. De cette manière, ils auraient leur mot à dire dans l'entreprise et pourraient négocier avec le soutien de l'UBT leurs conditions de travail et de salaire. Dans le cadre de notre campagne 'Chauffeurs autonomes', nous tentons d'unir et de soutenir les coursiers. Notre campagne s'adresse

à tous les chauffeurs autonomes, qu'ils soient coursiers à vélo au service d'Uber et de Deliveroo, chauffeurs de plateforme roulant pour Uber, Heetch ou Lyft ou encore livreurs de colis travaillant pour des entreprises de transport. La situation de ces travailleurs est souvent très précaire et les contacts que nous avons avec eux montrent qu'ils préfèrent ne pas travailler comme indépendant. »

À toutes fins utiles, Tom précise : « Nous ne sommes pas du tout contre l'e-commerce, mais bien contre le dumping social et la précarité dans le secteur. Il faut payer un prix équitable pour le transport. Par ailleurs, le respect des règles profite aussi aux entreprises de transport. En réalité, il s'agit donc d'un combat commun. Les consommateurs de leur côté doivent comprendre toutes les implications des achats en ligne, notamment quand ils s'attendent à ce que leur commande soit livrée le lendemain déjà. Tout le monde devrait comprendre que les transports ne sont pas gratuits. Le système actuel ne fonctionne que grâce au dumping imposé aux chauffeurs. Heureusement, nous constatons que les choses commencent à bouger. Ainsi, une enquête de l'UBT montre que de nombreux consommateurs sont prêts à payer un peu plus si cela va de pair avec des conditions de travail décentes. ».



L'UBT : le bon choix du coursier à et du livreur de colis

L'UBT a lancé début février un nouveau service destiné aux chauffeurs autonomes actifs dans nos secteurs. Par ce nouveau service, nous souhaitons donner une voix aux indépendants sans personnel, aux coursiers à vélo travaillant pour Uber eats, Deliveroo et Takeaway et aux chauffeurs roulant pour Uber, Heetch, Beep... et leur fournir un service sur mesure adapté à leurs besoins.

Pour informer les chauffeurs autonomes de notre nouveau service, nous sommes descendus sur le terrain ces derniers mois. Ainsi, nous avons été :

le 15 février chez PostNL à Tessenderlo, le 17 février chez les taxis à Bruxelles, le 18 février chez PostNL à Malines et Wommelgem, le 2 mars



Transport routier européen

Étude sur la fatigue au volant

L'ETF a présenté en collaboration avec un certain nombre d'organisations syndicales européennes, dont l'UBT-FGTB, une nouvelle enquête européenne. Cette enquête montre qu'une très grande partie des chauffeurs européens sont fatigués au volant. Une conférence intitulée « La fatigue des conducteurs dans le transport routier européen », qui a duré deux jours, a été l'occasion d'analyser plus en profondeur et de commenter les résultats de cette enquête qui ont été présentés à l'occasion d'une conférence de presse le 4 juin dernier.

Nécessité d'études scientifiques

L'étude, qui s'est focalisée sur les chauffeurs professionnels de camion, d'autobus et d'autocar, a été commandée par l'ETF afin d'examiner si une étude scientifique pouvait confirmer la supposition que beaucoup de chauffeurs européens sont fatigués au volant. Les études scientifiques sur cette problématique sont plutôt rares, la dernière datant déjà d'il y a plus de quinze ans.

Tom Peeters, vice-président de la section transport routier de l'ETF : « Pour nous, il était absolument nécessaire qu'une étude scientifique démontre effectivement que de nombreux chauffeurs professionnels en Europe sont fatigués au volant. ».

➔ Plus d'info ?

Tom Peeters - Adjoint au secrétaire fédéral
UBT-FGTB Transport routier et Logistique

☎ +32 494 44 50 56

✉ tom.peeters@btb-abvv.be

Causes de la fatigue

Manque d'un repos de qualité suffisant

Les chauffeurs sont dans l'impossibilité de prendre un repos suffisant pour reprendre la route frais et dispos le lendemain en raison du manque de parkings confortables, combiné à leur présence permanente dans la cabine de leur camion. Le stress au travail, le bruit et les longues journées de travail sont d'autres facteurs qui sont à l'origine du manque d'un repos qualitatif et suffisant.

Longues journées et semaines de travail

88 % des chauffeurs de camion et 60 % des conducteurs d'autobus et d'autocar travaillent plus de 40 heures par semaine. De plus, une grande partie de ce temps de travail n'est pas enregistré en raison de l'utilisation fautive du tachygraphe, de sorte que la journée de travail monte bien vite à 12-14 heures en raison des nombreuses heures non enregistrées.

Bas salaires pour les chauffeurs professionnels

Les salaires sont trop bas de sorte que les chauffeurs sont contraints de faire de longues journées de travail afin d'avoir un salaire décent à la fin du mois. Des semaines de 50 heures et plus ne sont donc pas une exception mais plutôt la règle. Une semaine de travail de 40 heures permettant de gagner un salaire décent est une exception.

Tom Peeters : « Nous demandons depuis des années que les chauffeurs soient rémunérés conformément aux capacités et aux compétences requises pour ce métier. En Belgique, un chauffeur qualifié, qui doit d'ailleurs suivre des formations complémentaires, gagne toujours moins qu'un travailleur dans le secteur du nettoyage. Il est grand temps que l'Europe reconnaisse, y compris dans le salaire poche, que le métier de chauffeur professionnel est un maillon essentiel de l'économie. ».

Outre la demande de meilleurs salaires, l'ETF pose d'autres revendications aux décideurs politiques européens, notamment le renforcement des contrôles et une Autorité du travail européenne performante. ■

vélo, du chauffeur de taxi

chez GLS à Tongres, le 9 mars chez GLS à Alost, le 11 mars chez PostNL à Ardoioie, le 21 mars chez les coursiers à vélo à Bruxelles, le 16 avril chez DPD à Malines, le 20 avril chez DPD à Lummen, le 22 avril chez DPD à Courcelles, le 18 mai chez DPD à Courtrai, le 20 mai chez les coursiers à vélo à Anvers, le 21 mai chez les taxis à Bruxelles, le 25 mai chez les coursiers à vélo à Bruxelles et le 27 mai chez les coursiers à vélo à Gand.

Mais notre action ne s'arrête pas là. L'UBT est convaincue que le syndicat doit être proche des travailleurs. Tout comme nous le faisons déjà pour les travailleurs de la logistique, les chauffeurs de camion et les conducteurs de bus, nous restons actifs sur le terrain pour les chauffeurs autonomes.

Après la tempête, un petit moment entre amis à l'abri ou l'Horeca en intérieur en Belgique

Le « plan d'été » démarrerait ce mercredi, 9 juin. Un calendrier de déconfinement est convenu au niveau politique qui poursuit l'objectif d'une éventuelle suppression totale des règles à partir du mois de septembre 2021.



Depuis le 9 juin, nous pouvons nous retrouver, au sec, autour d'une bonne bière, quels que soient les imprévus climatiques. Mais comment ?

Les responsables politiques ont pris leur décision et sont occupés à plancher sur un protocole en intérieur avec les partenaires sociaux du secteur. Mais une série d'assouplissements a déjà été communiquée :

- les restaurants et cafés peuvent accueillir **en intérieur** quatre personnes maximum (issues de foyers différents et sans compter les enfants de moins de 12 ans) par table ;
- **L'heure d'ouverture** dans l'Horeca est passée à 5h00 ;
- le comité de concertation s'est mis d'accord sur une **heure uniforme de fermeture** dans l'Horeca : les cafés et restaurants doivent fermer à 23h30 aussi bien en terrasse qu'en salle ;
- les buffets sont autorisés, mais les modalités doivent encore être établies.

Le chef d'établissement a la responsabilité de faire appliquer les règles suivantes :

- il informe les clients, les membres du personnel et les tiers, en temps utile et de manière visible, sur les mesures de prévention mises en place ;
- il organise l'espace de manière à éviter les rassemblements et à respecter les règles de distanciation sociale, également à l'égard des personnes qui attendent à l'extérieur de l'établissement ;
- il fournit au personnel et aux clients le nécessaire pour se laver les mains. Il prend les mesures d'hygiène appropriées pour désinfecter régulièrement l'établissement et le matériel utilisé ;
- il se conforme aux règles applicables aux espaces publics, déterminées par les autorités locales ;
- il doit veiller au respect de la règle de 1,5m entre les tables, valable à l'intérieur comme à l'extérieur. À l'exception des restaurants/bars dans lesquels il n'y a qu'un-e serveur-euse — et que les clients doivent aller se servir au buffet ou au bar —, les clients doivent rester assis à leur propre table. Seuls les sièges à la table sont autorisés ;
- il doit veiller à ce que les clients et le personnel portent un masque ;
- il veille à ce que les commandes se prennent à table, sauf lorsqu'il n'y a qu'un-e serveur-euse ;

- il veille à ce que le niveau sonore ne dépasse pas les 80 décibels dans son restaurant/bar, sauf sur son éventuelle terrasse ouverte ;
- il respecte l'obligation de l'utilisation d'un **appareil de mesure de la qualité de l'air (CO₂)** de son restaurant/bar, sauf sur son éventuelle terrasse ouverte. **Il doit installer cet appareil dans un endroit bien visible pour ses clients.** La qualité de l'air ne peut dépasser les 900 ppm. Entre 900 ppm et 1.200 ppm, le chef d'établissement doit avoir un plan d'action pour assurer une qualité d'air compensatoire ou des mesures d'épuration de l'air. Au-delà de 1.200 ppm, l'établissement doit être fermé immédiatement.
- il peut organiser des réceptions et des banquets pour des groupes de 50 clients maximum, en intérieur. D'autres informations suivront sur les modalités de tels événements.

Le protocole d'intérieur a été validé cette semaine par les autorités compétentes. Retrouvez les infos mises à jour sur www.horval.be

Nous en profitons pour vous communiquer les constatations des partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention au Travail :

- les assouplissements annoncés offrent des perspectives, ce qui est positif ;
- les efforts fournis ont porté leurs fruits ;
- le taux de vaccination n'a toutefois pas encore atteint un niveau rassurant ;
- les assouplissements ne s'assimilent pas à du laxisme : nous devons encore prendre les mesures au sérieux et ne pas surestimer la baisse des chiffres de contamination ;
- les mesures du guide générique et le protocole sectoriel, publiés sur notre site, restent d'application, sur le lieu de travail ;
- le rôle de la concertation sociale reste important.

Les règles pour l'Horeca à l'intérieur et à l'extérieur continueront d'évoluer pendant les mois d'été. Le Comité de concertation fixera les modalités au fur et à mesure. Nous restons attentifs et combattifs sur les évolutions futures dans le secteur.

Nous vous tiendrons informés de chaque décision et changement par le biais de nos canaux de communication.



Respectez les mesures, restez prudents et contribuez ainsi à la réouverture de l'ensemble de l'Horeca.

Faisons tous en sorte que l'Horeca puisse rester ouvert.

Une grande partie des cafés et restaurants ne pourrait survivre à un troisième confinement.

Bonne chance au travail et profitez-bien de la réouverture de l'Horeca !

Référez-vous à notre site que nous actualisons régulièrement.

➔ www.horval.be

Et qu'en est-il des attractions touristiques ?

Les musées et les piscines sont autorisés à ouvrir depuis le 1^{er} décembre 2020.

Les parties extérieures des zoos et les parcs animaliers sont autorisés à ouvrir depuis le 11 février 2021.

Depuis le 8 mai 2021, les parties extérieures des parcs d'attractions sont autorisées.

Les événements extérieurs avec un maximum de 50 personnes sont également autorisés. Les autorités communales doivent donner une autorisation préalable pour l'organisation d'événements culturels, d'épreuves sportives professionnelles et de foires commerciales. Le public doit être assis.

Depuis le 9 juin, l'accès aux parties intérieures des parcs d'attraction, des parcs animaliers et les piscines tropicales est autorisé, moyennant contrôle de l'épidémie.

Industrie et Commerce alimentaire

Nos revendications pour les commissions sectorielles

Les 27 et 28 mai, nous avons organisé des commissions sectorielles pour, respectivement, l'Industrie alimentaire (CP 118) et le Commerce alimentaire (CP 119). Celles-ci ont eu lieu partiellement de manière virtuelle et partiellement en présentiel, pour garantir le respect des mesures Covid, tout en permettant une certaine dynamique locale qui se perdrait dans des réunions purement numériques.

Le but de ces commissions sectorielles est de déterminer le cahier de revendications avec lequel la FGTB Horval ira négocier au niveau sectoriel. Horval est une organisation démocratique, à chaque niveau. Pour nous, il est dès lors impossible de négocier sans mandat clair de nos membres.

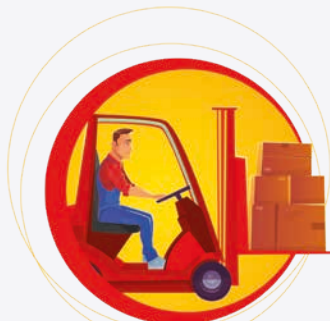
Les revendications relatives au pouvoir d'achat que nous pouvons avancer sont en grande partie limitées par la loi sur la norme salariale (la loi de '96), qui a fixé l'augmentation salariale maximale à 0,4 %. Il est donc évident que nous souhaitons concrétiser au maximum cette marge. Dans le cadre de notre lutte en faveur

d'un salaire minimum de 14 € et dans l'esprit de solidarité avec les salaires les plus faibles, nous nous battons pour que cette marge soit forfaitaire (donc en euros et non pas en pourcentages) pour les salaires minimums sectoriels. Cette augmentation salariale forfaitaire réduit l'écart entre les salaires les plus faibles et les salaires plus élevés du secteur.

Concernant les chèques-consommation de 500 €, possibles pour les entreprises qui se sont bien portées pendant la crise du Coronavirus,



Industrie alimentaire



Commerce alimentaire

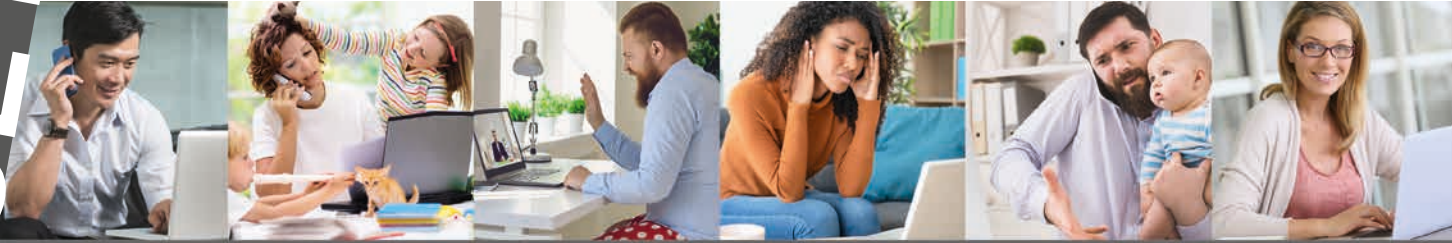
nous avancerons un « minimum maximal » sectoriel. Vu que les deux secteurs sont très divers, il y a dans chacun d'eux des entreprises qui se sont moins bien portées pendant la crise et d'autres entreprises qui se sont extrêmement bien portées. Un « minimum maximal » au niveau sectoriel garantit que chaque travailleur de toute entreprise ait droit à des chèques-consommation, aussi dans des entreprises sans fonctionnement syndical ou négociations d'entreprise. Les membres d'Horval sont solidaires avec les plus petites entreprises.

Les négociations au niveau de l'entreprise doivent aussi être possibles dans les deux accords. Le plus gros de notre fonctionnement syndical se fait dans les entreprises. C'est là où nos délégués défendent les intérêts de leurs collègues. Un accord qui ne le permet pas est inimaginable pour nous.

Les deux secteurs prévoient une intervention financière pour la garde des enfants à charge des fonds sociaux respectifs. Une revalorisation de ce système sera abordée. Pour les travailleurs plus âgés, nous aspirons à un système de jours

de fin de carrière plus accessible et davantage valorisé. Nous aspirons donc à un accord qui tient compte de toutes les générations.

Malgré la loi sur la norme salariale, élaborée sur mesure pour le patronat, qui empêche les négociations libres, Horval se battra pour des accords sectoriels solidaires dans tous les aspects, pour chaque génération, pour les salaires plus faibles et les entreprises plus petites avec une concrétisation maximale. ■

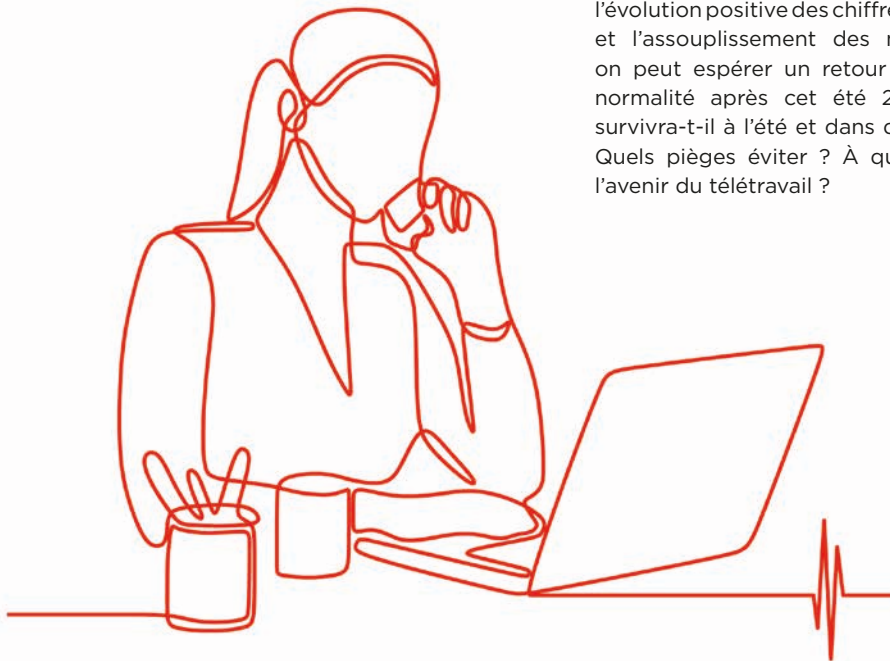


TÉLÉTRAVAIL : STOP OU ENCORE ? QU'EN SERA-T-IL DEMAIN ?

Depuis plus d'un an, le télétravail fait partie intégrante de la vie de nombreux travailleurs. Avant la crise du Coronavirus, certains avaient déjà accès au télétravail structurel dans leur entreprise (encadré par la CCT 85) ou au télétravail occasionnel (accessible en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles clairement définies). Pour d'autres, le travail à domicile a été instauré par la force des choses suite au(x) confinement(s) et aux décisions gouvernementales liées à la crise sanitaire. Dans tous les cas, pour l'ensemble des travailleurs, cette situation de télétravail prolongé a été inédite.

De manière générale, cette deuxième enquête a confirmé les tendances de la première. Pour certains travailleurs, le télétravail offre des avantages tels que la mobilité ou une meilleure adéquation avec la vie de famille. D'un autre côté, l'augmentation de la flexibilité et de la disponibilité peut entraîner du stress. Ce qui est certain, c'est qu'il faudra compter avec le télétravail à l'avenir, puisqu'à nouveau, 8 répondants sur 10 ont réitéré dans les réponses leur volonté d'aller vers un élargissement du télétravail.

Avec la vaccination qui poursuit son cours, l'évolution positive des chiffres de contamination et l'assouplissement des mesures sanitaires, on peut espérer un retour à un semblant de normalité après cet été 2021. Le télétravail survivra-t-il à l'été et dans quelles conditions ? Quels pièges éviter ? À quoi s'attendre pour l'avenir du télétravail ?



Paroles de
travailleurs :
vous nous
l'avez dit...

Certains travailleurs vivent très bien cette situation de télétravail prolongé. Ils ne voient que des avantages au fait de ne plus devoir effectuer de déplacements. Ils y gagnent en sécurité et en qualité de vie.



SETCa

En septembre de l'année dernière, le SETCa avait réalisé une première enquête sur le télétravail afin de récolter l'avis des travailleurs et savoir comment ils vivaient cette situation particulière dans ce contexte de crise du Coronavirus. Les conclusions de ce premier sondage avaient démontré qu'il y a des avantages clairs au télétravail (meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle, gain de temps en déplacements, etc.) mais aussi certaines dérives ou mauvais côtés (droit à la déconnexion difficile, durée de travail prolongée, etc.). Au printemps 2021, nous avons relancé une seconde enquête mettant en lumière d'autres aspects. L'objectif était également de savoir si entretemps, après plus d'un an de télétravail, la perception et la situation des travailleurs avaient changé. Cette seconde enquête a suscité de nombreuses participations. Les résultats et les conclusions sont disponibles sur notre site web, dans notre dossier spécial « télétravail : stop ou encore ? ».

”

Le télétravail peut être épuisant sur le plan cognitif, les gens passent trop de temps en réunion, derrière un écran. Cela demande une concentration énorme. La principale inquiétude chez nous concerne le temps de travail. Certaines personnes travaillent 8 heures d'affilée sans prendre de pauses, d'autres prestent des heures à rallonge et certains ne se sentent pas entendus par leurs supérieurs face à la charge de travail parfois trop importante.

Reprise de septembre : nouvel épisode en matière de télétravail

Après l'été, si tous les signaux sont au vert, le télétravail ne devrait plus être « obligatoire » pour l'ensemble des travailleurs dont la fonction permet de travailler à domicile. On retournerait alors vers du télétravail « occasionnel » ou du télétravail « régulier », une forme de télétravail qui n'existe pas encore dans la pratique ni dans la législation.

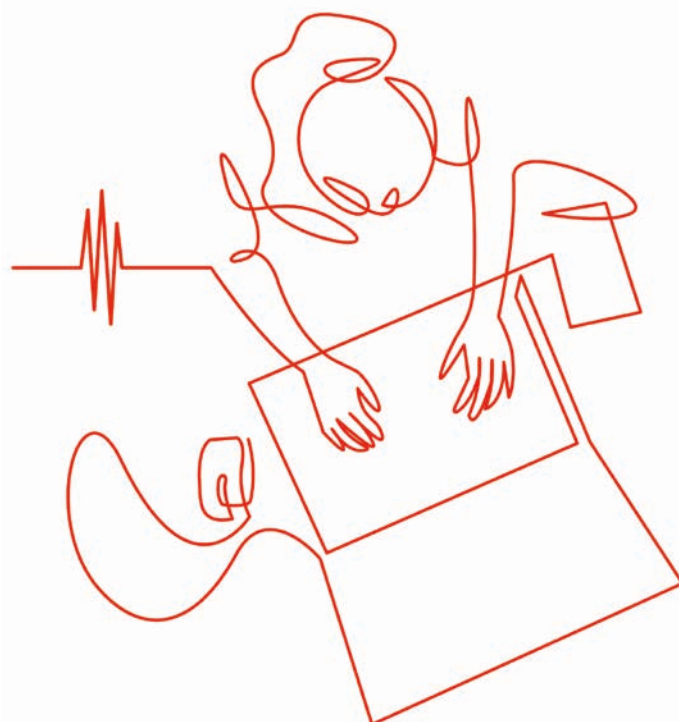
Depuis janvier 2021, c'est la CCT 149 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus qui est d'application. Il s'agit d'une CCT temporaire, qui a été instaurée face à l'urgence sanitaire et qui concerne exclusivement le télétravail dans le cadre de la lutte contre la Covid-19. Cette CCT spéciale cessera ses effets le 31 décembre 2021. Ni la CCT 85, ni la Loi Peeters (qui réglemente le télétravail occasionnel) ne pouvaient s'appliquer dans le contexte que nous connaissons. De nombreuses entreprises ne possédaient en effet aucune réglementation lorsque le télétravail est devenu obligatoire. On peut d'ailleurs regretter que la CCT 149 reste également lettre morte dans de nombreuses entreprises.

À la rentrée, la question de l'évolution du télétravail « obligatoire » vers le télétravail « régulier » sera sur la table. À ce jour, il n'existe pas d'encadrement interprofessionnel pour ce nouveau type de télétravail et nous ne savons pas exactement dans quel timing celui-ci pourra être acté.

Dans ce contexte, dans un premier temps, ce sera aux délégations syndicales de négocier un encadrement à ce niveau dans les entreprises. Il va sans dire que nous privilégierons toujours de négocier un encadrement interprofessionnel, à défaut un encadrement sectoriel et en dernier lieu, à défaut d'autre chose, un encadrement collectif en entreprise via CCT. Les délégués dans les entreprises auront donc un rôle crucial à jouer à ce niveau et de nombreux aspects devront être pris en compte lors des discussions en la matière.

”

Ce que les travailleurs voudraient pour l'avenir, c'est garder cette possibilité de travailler plusieurs jours par semaine en télétravail et plusieurs jours en présentiel. Un juste équilibre en somme.





Les points dont il faut tenir compte pour un bon encadrement du télétravail :

- le lieu du télétravail
- la fréquence du télétravail et le fait que celui-ci se fasse sur base volontaire
- les horaires en télétravail
- la disponibilité et l'accessibilité du travailleur
- le contrôle par l'employeur
- la rémunération
- le remboursement des frais inhérents au télétravail
- la mise à disposition de matériel (PC, connexion internet, etc.)
- le support technique
- le bien-être (les mesures en matière d'ergonomie et sur le plan psychosocial)
- égalité de traitement (droit à la formation, de se faire assister par les délégués syndicaux, charge de travail identique.)

”

Depuis octobre, nous sommes en télétravail à 100 %. Au début, les gens étaient plutôt enthousiastes. Mais c'est vrai qu'à la longue, on a vu apparaître des burn-outs et des dépressions. Certains souffrent véritablement de l'isolement et de l'absence de relations sociales. Aujourd'hui, une partie voudrait pouvoir revenir travailler sur site, au moins à temps partiel.

Il faudra particulièrement être attentif à la problématique de la durée de travail dans le contexte de télétravail. Dans plusieurs secteurs et entreprises, on constate en effet que certains employeurs jouent subtilement avec la notion de « travail à domicile » et « télétravailleur à domicile » et ce, pour tenter de soustraire les télétravailleurs de l'application de la loi de 71 sur la durée de travail (qui cadre notamment le repos dominical, les règles en matière de travail de nuit et les intervalles de pauses et de repos). En effet, les travailleurs à domicile ne sont en grande partie pas soumis à cette loi. Ce qui n'est pas le cas des télétravailleurs au sens de la CCT 85, qui règlementait jusqu'à présent le télétravail structurel. Le SETCa dénonce vivement la pression des employeurs et cette interprétation erronée entre les notions de télétravail à domicile et travail à domicile. Ceci pourrait donner lieu à des dérives inacceptables. La loi sur la durée de travail doit s'appliquer à tous les télétravailleurs. Ils ont droit au respect de la vie privée et au droit à la déconnexion. Le SETCa a d'ailleurs interpellé le cabinet du Ministre Dermagne en ce sens.

Les discussions ont déjà démarré dans certaines entreprises, dans d'autres, on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles démarrent en septembre, dès le moment où le télétravail ne sera plus obligatoire. Soyez certains que nos délégués SETCa dans les entreprises mettront tout en œuvre afin de négocier pour vous le meilleur encadrement possible du télétravail régulier. Restez à l'écoute de vos délégués ! ■

”

La plupart des gens ont intégré cette nouvelle façon de travailler et on peut dire que cela fonctionne plutôt bien. Chacun a trouvé son équilibre. Bien sûr, il y a parfois eu certains débordements au début, lorsque que le télétravail généralisé s'est mis en place : des réunions qui étaient parfois organisées tard le soir, des appels en dehors des heures habituelles, etc. Mais les délégués sont intervenus rapidement pour cadrer les choses avec la direction. Le tout est de mettre en place des balises claires !

Agenda

SÉANCES INFO EN LIGNE

Séances d'info en ligne JEUNES



**PERDU-E DANS TON PARCOURS ?
SUIS NOS SÉANCES D'INFO
EN LIGNE !**

18H 29/06 | Job étudiant
01/07 | Jobs de merde

Inscriptions souhaitées sur
valerie.renard@jeunes-fgtb.be



Job étudiant

Tu es jobiste et tu te poses des questions sur tes conditions de travail ? Tu veux connaître tes droits en termes de maladie, de salaire ?

Jobs de merde

Tu travailles pour une boîte comme Uber Eats et tu veux t'organiser syndicalement avec tes collègues ? Ou tu as des questions sur les différents statuts qui existent dans l'économie de plateforme ?

Tu peux compter sur les Jeunes FGTB ! Nous organisons des séances d'information en ligne où tu pourras poser toutes tes questions et en savoir plus sur ces sujets.

Plus globalement, ces dernières années les politiques néolibérales obligent de plus en plus les demandeur-euses d'emploi à prouver leur bonne volonté et à accepter n'importe quelles conditions à défaut de pouvoir trouver de véritables emplois. Une logique politique injuste qui pousse toujours plus de jeunes dans la précarité.

Mais cette situation n'est pas une fatalité, ensemble on peut changer les choses !

LE CALENDRIER DES SÉANCES

- Job étudiant • mardi 29/06 à 18h
- Jobs de merde • jeudi 01/07 à 18h

Inscris-toi de préférence en envoyant un e-mail à

 Valerie.RENARD@jeunes-fgtb.be

Un lien Zoom te sera envoyé avant le début de la séance.

VERVIERS

Samedi 3 juillet • Journée JEUNES

LES JEUNES FGTB T'INVITENT À LEUR JOURNÉE JEUNES !

Un moment plein de rencontres, d'échanges, de revendications, de dégustations, d'animations et de découvertes. Tu nous rejoins ?

AU PROGRAMME

Déjeuner d'accueil : croissants, couques, pains au chocolat, on a tout prévu !

Découverte du projet Permacity : on parle permaculture en visitant le potager collectif.

Animations vers le bbq : tu ne t'ennuieras pas sur le chemin, on te le garantit...

Bbq avec options végé et hallal : le moment phare de la journée, autour d'une (ou de quelques) bière(s), de softs, de viande, de légumes et de gens sympas.

Moment de discussion : réflexions autour des activités des Jeunes FGTB.

Visite historique et sociale de Verviers : une balade guidée pour en apprendre plus.

Fin ouverte : on te laisse le soin de prolonger ou pas la journée en terrasse.

INFOS PRATIQUES

RDV à 10h à la gare de Verviers OU à 10h30 à la FGTB Verviers, 23 Rue Pont aux Lions.

Fin de la journée à 18h15 dans le centre de Verviers.

Alors, convaincu-e ?

Inscris-toi vite en envoyant un mail à  jeunes@jeunes-fgtb.be pour le 01/07 au plus tard.

JOURNÉE JEUNES

DISCUSSIONS / VISITES / BARBECUE

JEUNES  FGTB

VERVIERS
03/07



Opinions FGTB

Leur profit, nos vies

Pour une réduction collective et radicale du temps de travail

Dans l'émission radio Opinions FGTB sur la Première le 3 juin dernier, Yannick Bovy interviewait l'économiste Denis Horman, à l'occasion de la sortie de son nouveau livre publié aux Éditions « Couleurs livres » : « Leur profit, nos vies - Pour une réduction collective et radicale du temps de travail ».



Denis Horman

LEURS PROFITS... NOS VIES

Pour une réduction collective et radicale du temps de travail



Préface de Mateo Alaluf

La journée des 8h a 100 ans (loi du 14 juin 1921). 8h de travail, 8h de loisirs, 8h de sommeil. C'était une victoire majeure de la lutte syndicale qui a littéralement changé la vie des travailleurs et travailleuses. Aujourd'hui, la réduction du temps de travail est surtout individuelle et involontaire. C'est le marché qui émette les contrats de travail (temps partiels, contrats atypiques, flexi-jobs...). La réduction collective du temps de travail, elle, stagne. C'est pourtant elle qui correspond à un projet de société solidaire où l'on répartit le travail en fonction des besoins de la société, et non en fonction du de ceux du marché. J.M. Keynes, dans son livre « Lettre à nos petits enfants » en 1930, préconisait la semaine des 15 heures en 2030, afin d'éviter le chômage technologique dans une société de progrès et d'abondance créée par le capitalisme. La semaine de 15h, nous en sommes loin... et le chômage technologique gagne du terrain.

Nous parlons régulièrement de la réduction du temps de travail comme une des pistes permettant de répondre à l'urgence sociale et écologique que nous connaissons. Est-ce cela aussi qui vous a inspiré votre livre ?

Le titre de mon livre « Leur profit, nos vies », ou en d'autres termes « Nos vies valent plus que leur profit », explique bien la démarche qui m'a motivée. Nos vies, notre santé, notre bonheur, la satisfaction des besoins essentiels sont des droits mentionnés dans la Déclaration universelle des droits humains votée à l'assemblée des Nations Unies en 1948. Ce qui fait obstacle, aujourd'hui comme hier, à la concrétisation de ces droits fondamentaux pour de larges couches de la population, c'est le fonctionnement du monde de production capitaliste. C'est pour cela que j'ai tenu, dans la première partie du livre, à replacer la revendication de la réduction du temps de travail au cœur de l'exploitation capitaliste.



Écouter l'entretien

<https://soundcloud.com/fgtbwallonne/leurs-profits-nos-vies>

Votre appel à réduire collectivement le temps de travail n'est pas simplement un appel à aménager le capitalisme, c'est un appel à en finir avec lui. Est-ce que réduire le temps de travail peut appeler selon vous à une transformation radicale du système telle que vous la souhaitez ?

La revendication de réduction générale du temps de travail est une revendication anticapitaliste. Dans l'histoire sociale de nombreux pays on peut dire que la lutte pour l'emploi, les salaires et les conditions de travail a été le corollaire de la lutte pour la réduction du temps de travail. Ce qui est étonnant, c'est que depuis une trentaine d'années, comme le souligne un permanent syndical dans le livre, le combat a perdu de sa vigueur. On en est toujours à la loi des 38 heures par semaine votée en 2001. Or, chaque jour, dans différents secteurs, on reçoit les témoignages de travailleuses et de travailleurs pris dans l'engrenage d'une flexibilité à outrance, contraints de travailler plus vite, dans des conditions de travail dégradées, le stress au ventre, mal payés, avec du personnel réduit au moment où des milliers de jeunes sont en recherche d'emploi.

Concrètement, est-ce que c'est faisable facilement et rapidement ? Comment fait-on ?

C'est faisable, c'est légitime mais on est devant l'offensive patronale continue et elle est relayée par le pouvoir politique. Alors, que faire ? N'est-il pas temps, pour le mouvement syndical, de lancer une vaste opération vérité comme la FGTB wallonne l'avait esquissée en 2009 en lançant sa campagne « Le capitalisme nuit gravement à la santé » ? Cette campagne a été prolongée en 2017 par une campagne sur la semaine de 4 jours en 32 heures. Il appartient à un syndicalisme de combat et démocratique de changer le rapport de force entre capital et travail. Ce n'est pas à travers la concertation sociale, mais à travers la contestation sociale que ces revendications légitimes pourront être arrachées.

C'est une revendication inscrite dans les résolutions de plusieurs centrales syndicales. ■



Syndicats^{MAGAZINE}

Rédaction :

Syndicats
Rue Haute 42
1000 Bruxelles

E-mail : syndicats@fgtb.be

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

Geeraard Peeters
Ioanna Gimnopoulou
Rédacteurs

Secrétariat :

Sabine Vincent
Tél. : 02 506 82 45

Service abonnements :

02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Selma Lisein
Annelies Huylebroeck
Vinnie Maes
Karen De Pooter
Antonina Fuca
Emilie Brandt
Thomas Keirse
Arnaud Dupuis
Mada Minciuna
Catherine Opalinski

Photos :

iStock
FGTB Bruxelles/C.L. Arnaud (Actions)
Ghys (Justice fiscale)
Toa Heftiba (Q&R)

Mise en page :

ramdam.be



CEPAG
MOUVEMENT
d'éducation populaire
cepag.be



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

ACTION TEMPORAIRE

20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR :

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

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

Souscrivez un contrat entre le 01/05/2021 et le 31/07/2021 inclus et payez la Responsabilité Civile, la Mini Omnium et/ou la Maxi Omnium 20% moins cher !

DÉCOUVREZ ÉGALEMENT NOS DIFFÉRENTS AVANTAGES ET RÉDUCTIONS.

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

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

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

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

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY