

# Syndicats MAGAZINE

MENSUEL | Année 76 | n° 7 Juillet 2021

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

BUREAU DE DÉPÔT : Charleroi X - P912051

**FGTB**

## La loi sur la marge salariale écrase nos salaires



La loi sur la norme salariale doit être revue de toute urgence afin que les syndicats puissent à nouveau négocier des augmentations de salaire décentes et que les travailleurs et travailleuses obtiennent leur juste part du gâteau.

**3-5**

### **Extrême droite**

Le syndicat,  
gardien de la solidarité

### **Dossier**

Mobilité

### **Syndicats Magazine**

La version numérique,  
c'est pour bientôt !

## Sommaire

# Syndicats MAGAZINE

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB

### Actualités

Action .....	4-5
Allongement du congé de deuil .....	6
Augmentation des allocations sociales .....	7
Le syndicat doit être le gardien de la solidarité fédérale .....	8-10
<i>Syndicats</i> numérique .....	11
Fin des tes études ? // Merci aux grévistes de 1936 .....	12-13
Assises du racisme en Région de Bruxelles-Capitale .....	14



### Dossier : Mobilité

Faire mieux au quotidien ! .....	15-19
----------------------------------	-------

### Question/Réponse :

Trop chaud pour travailler ? Que faut-il savoir ? .....	20
---	----

### Votre centrale

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

### Actu & Régions

Grève de la faim des sans-papiers .....	33
Agenda des régions .....	34

**La FGTB en ligne**  
[www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)



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



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



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

## Édito

# Impossible paix sociale

Voici quelques jours, militants et militantes de la FGTB se réunissaient devant la Gare Centrale à Bruxelles. Une action symbolique, qui en appelle d'autres. La suivante aura d'ailleurs lieu le 24 septembre, jour de manifestation nationale à Bruxelles. C'est dans la rue que le monde du travail dénoncera la loi sur la marge salariale, dite « loi de '96 ». Et il n'y aura pas de paix sociale possible sans une refonte complète de cette loi, dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses.

## L'AIP n'est plus négociable dans ce carcan

La loi sur la marge salariale accouchait il y a quelques mois d'un odieux rejeton : une augmentation maximale de 0,4 %. Une marge inacceptable, que la FGTB a refusée. Un « 0,4 » qui n'est que violence pour l'ensemble du monde du travail, qui est une gifle au visage de celles et ceux qui étaient, voici un an encore, « nos héros du quotidien ». Pour rappeler une nouvelle fois les chiffres : 0,4 % d'augmentation salariale maximale, c'est à peine 6 € bruts par mois pour les salaires les plus bas. Et seulement 9 € bruts par mois pour les travailleurs et travailleuses des métiers dits « essentiels ».

Au-delà des chiffres et des montants, c'est la loi, elle-même, qui est contestée par la FGTB. Il faut rendre de l'oxygène à la négociation, et une réelle marge de progression aux salaires. Dans les faits, cette loi bloque les salaires, restreint les recettes fiscales et parafiscales et provoque un sous-financement de la sécurité sociale et des services publics.

Il est plus que temps de prendre le problème à bras le corps : nous n'accepterons plus d'entrer dans le carcan imposé par la loi sur la marge salariale telle qu'elle existe aujourd'hui. Cette loi empêche les syndicats de négocier la part qui revient légitimement aux salaires des travailleurs et travailleuses.

## La marge, ce n'est pas pour tout le monde

La loi, par ailleurs, ne s'applique pas à tout le monde. Seul le monde du travail est concerné. Elle « modère » — en réalité « écrase » — les salaires, mais n'empêche pas les dividendes de s'envoler. Son article 14, qui prévoit la modération d'autres revenus, comme ceux du capital, n'est jamais appliqué. Les chiffres, ici encore, sont éloquentes. En 2021, AB Inbev distribuera 1,01 milliard d'euros à ses actionnaires. Un montant calculé sur les bénéfices réalisés en 2020, année de crise ! KBC : 1,02 milliard. Ahold Delhaize : 991 millions. Et la liste est longue. Alors, où est la crise ? Certainement pas dans le portefeuille de ces actionnaires. Pourtant ce sont bien les salaires que l'on s'évertue à modérer, bloquer, compresser. Il est temps de changer de point de vue.

C'est pour contrer cette injustice que l'on sera tous ensemble, dans la rue, le 24 septembre. L'ombre des « 0,4 % » a plané sur les longues négociations du récent accord social. Il faut, aujourd'hui, changer la donne.

Nous mènerons campagne en ce sens, pour offrir de nouvelles perspectives à la négociation, et des augmentations salariales dignes de ce nom. Rendez-vous en septembre, dans la rue.



Thierry Bodson  
Président



Miranda Ulens  
Secrétaire générale



**FGTB**  
WWW.FGTB.BE

# LA LOI SUR LA MARGE SALARIALE ÉCRASE NOS SALAIRES

**ACTION LE 13 JUILLET 2021**  
à 11h, à la Gare de Bruxelles-Central



Le 13 juillet dernier, la FGTB a organisé une action militante et symbolique à la Gare Centrale à Bruxelles. Action qui lance sa grande campagne pour une réforme de la loi sur la marge salariale, en faveur du monde du travail.

Durant cette concentration, le Président de la FGTB, Thierry Bodson, et la Secrétaire générale, Miranda Ulens, ont décerné les prix de l'indécence à des grandes entreprises qui ont versé d'importants dividendes à leurs actionnaires.

**Rendez-vous le 24 septembre pour la manifestation nationale !**



La FGTB n'acceptera plus d'entrer dans le carcan imposé par la loi sur la marge salariale (dite loi de 1996) telle qu'elle existe aujourd'hui. Cette loi empêche les syndicats de négocier la part qui revient légitimement aux salaires des travailleurs et travailleuses.

Par contre, elle n'empêche pas certains dividendes de s'envoler, puisque son article 14 (qui permet la modération d'autres revenus, comme ceux du capital) n'est pas appliqué. Les montants versés par certaines entreprises en 2021 sont particulièrement indécents, dépassant le milliard d'euros, là où les travailleurs et travailleuses ne reçoivent rien ou presque.

En 2021, cette loi a montré combien elle était déconnectée de la réalité du travail, en dégageant une marge salariale, tous secteurs confondus, de seulement 0,4 %. Marge que la FGTB

a refusée. Il faut rendre de l'oxygène à la négociation, et une réelle marge de progression aux salaires ! Dans les faits, cette loi bloque les salaires, restreint les recettes fiscales et parafiscales et provoque un sous-financement de la sécurité sociale et des services publics.

Pour ce faire, la FGTB demande au Gouvernement une réforme profonde de la législation. Si cette loi n'est pas réformée profondément, en faveur du monde du travail, il ne pourra plus y avoir d'accord interprofessionnel (AIP), ni de paix sociale.





## Allongement du congé de deuil à 10 jours

La pandémie de Corona a révélé un point problématique dans la réglementation actuelle : l'absence d'un congé de deuil suffisamment long. Les travailleurs du secteur privé n'ont actuellement droit qu'à trois jours de « petit chômage » en cas de décès d'un conjoint/partenaire, enfant, (beau-)père et (belle-)mère. Ces 3 jours peuvent être pris dans une période qui commence le jour du décès et se termine le jour des funérailles (cf. AR petit chômage de 1963). Les fonctionnaires statutaires s'en sortent à peine mieux, avec 4 jours de congé de deuil. Pour les indépendants, il n'y a à l'heure actuelle tout simplement aucune réglementation.

**R**ecconnaissons-le : 3 (ou 4) jours de congé de deuil, c'est largement insuffisant. De nombreux travailleurs complètent ces jours de petit chômage par des jours de congé ou restent absents plus longtemps pour maladie. L'an dernier, pas moins de 6 propositions de loi ont été introduites pour élargir sensiblement le congé de deuil. Le 3 mars, une audition s'est tenue à la commission Affaires sociales de La Chambre. Les syndicats et les employeurs qui siègent au CNT y étaient invités. Les syndicats ont plaidé pour un élargissement du congé de deuil et indiqué que la suppression du crédit-temps sans motif avait réduit le nombre de possibilités pour surmonter la période difficile après un décès. Les employeurs quant à eux étaient opposés à un élargissement et souhaitaient d'abord une évaluation globale des régimes de congé existants.

Le 26 mai, la commission Affaires sociales de La Chambre est parvenue à un accord sur l'élargissement du congé de deuil. Les travailleurs obtiennent, en plus des 3 jours de « petit chômage » dans la période qui débute avec le décès et se termine par les funérailles, 7 jours en plus qu'ils doivent en principe prendre dans l'année suivant le décès. Ces dix jours de congé de deuil s'appliquent au décès d'un conjoint/partenaire ou d'un enfant. Les enfants placés dans le cadre d'un accueil de longue durée sont ici assimilés à des enfants biologiques. Au décès d'un (beau-)père, père d'accueil ou d'une (belle-)mère, mère d'accueil, le congé de deuil reste fixé à 3 jours. Enfin, en cas de placement familial de courte durée, un jour de petit chômage supplémentaire vient s'ajouter en cas de décès de l'enfant placé. Point important, le congé de deuil supplémentaire — concrètement à partir du 4<sup>e</sup> jour — peut être imputé sur la période de salaire garanti si le travailleur tombe malade juste après le congé de deuil.

	Réglementation actuelle	Réglementation future
<b>Salariés</b>	3 jours (petit chômage) en cas de décès du partenaire, d'un enfant, du (beau-)père ou de la (belle-)mère	10 jours en cas de décès du partenaire ou d'un enfant (placé) : 3 jours juste après le décès et 7 la première année suivant le décès
<b>Fonctionnaires</b>	4 jours au décès du partenaire, d'un enfant, du (beau-)père ou de la (belle-)mère	10 jours au décès du partenaire ou d'un enfant (placé) : 3 jours juste après le décès et 7 durant la première année suivant le décès
<b>Indépendants</b>	Pas de congé de deuil	Allocation, en cas de décès du partenaire ou d'un enfant (placé) sur la base de 10 jours d'interruption de travail

Pour les fonctionnaires et les indépendants, les politiques ont élaboré un régime semblable. Pour les fonctionnaires, le congé de deuil passe de 4 à 10 jours. En cas de décès d'un parent d'accueil, 4 jours de congé de deuil sont octroyés, en cas de décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement familial de courte durée, un congé d'un jour est octroyé. Pour les

indépendants, une nouvelle allocation voit le jour en cas de décès d'un conjoint ou d'un partenaire cohabitant, d'un enfant ou d'un enfant placé (en cas de placement de longue durée). Le montant de cette allocation sera fixé sur la base de dix jours d'interruption de travail et pourra être demandé dans l'année suivant le décès. Un AR doit élaborer ce régime plus en détail. ■

# Augmentation des allocations sociales à partir du 1<sup>er</sup> juillet

Après les actions menées par la FGTB ces derniers mois, le Gouvernement a finalement dégagé un budget de plus de 700 millions d'euros pour l'enveloppe « bien-être ». Cette enveloppe permet d'augmenter les allocations sociales afin que celles-ci restent en phase avec l'évolution des salaires. Les premières mesures entrent en vigueur ce 1<sup>er</sup> juillet.



La répartition de ce budget concerne plus d'un million de personnes bénéficiant d'une allocation minimum, mais les autres allocataires en bénéficient également, via l'augmentation des plafonds de calcul ou des mécanismes de rattrapage, notamment.

## Quelles allocations augmentent à partir du 1<sup>er</sup> juillet ?

### Allocations de chômage

Minima chômage complet, chômage temporaire, RCC (ex-prépensions) et allocations d'insertion :

- + 3,5 % pour les chefs de ménage, les cohabitants privilégiés et dans le cadre du chômage temporaire (pour tous les statuts) ;
- + 2,4 % pour les isolés ;
- + 2 % pour les cohabitants.

Plafonds de calcul :

- + 1,1 % pour tous les bénéficiaires d'allocations de chômage ;
- + 1 % pour les bénéficiaires du RCC.

### Congés thématiques

- Allocations pour les parents isolés qui prennent un congé parental à 1/10 : augmentation du montant brut jusqu'à la moitié de l'allocation pour le congé parental à 1/5 ;
- Allocations pour soins à un enfant : + 2,4 % pour les parents isolés ;
- Allocations pour crédit-temps 1/5 pour soins à un enfant : + 2,4 % pour les parents isolés.

### Pensions

- Pensions minimums : + 2 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021. Cette augmentation s'ajoute aux augmentations prévues des 1<sup>er</sup> janvier 2021, 2022, 2023 et 2024 ;

- Pécule de vacances : + 6, % pour tous les pensionnés ;
- Pensions ayant pris cours en 2016 et 2017 : + 2 % ;
- Pensions ayant pris cours avant 2006 : + 1,2 %.

### Maladie et invalidité (AMI)

Allocations minimales :

- + 2,5 % pour les travailleurs réguliers et chefs de ménage ;
- + 2 % pour toutes les autres catégories (isolés, travailleurs réguliers cohabitants, travailleurs irréguliers) ;

Prime de rattrapage (sorte de pécule de vacances pour les malades) :

- + 80 € après un an, avec charge de famille ;
- + 30 € après un an, sans charge de famille ;
- + 10 € après deux ans, sans charge de famille.

### Accidents du travail et maladies professionnelles

- Allocations minimums : + 2 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 ;
- Plafond de calcul : + 1,1 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;
- Allocations ayant pris cours en 2016 et 2017 : + 0,95 %. Cette augmentation récurrente sera désormais appliquée après 5 années de maladie ;
- Allocations ayant pris cours avant 2006 : + 0,8 %.

### Revenu d'intégration sociale

Récemment, le revenu d'intégration sociale a été considérablement augmenté par le Gouvernement (+ 10,75 % entre 2021 et 2024). L'avis prévoit une augmentation supplémentaire de 2 % pour tous ceux qui en bénéficient. ■

# Le syndicat doit être le gardien de la

« *L'extrême droite est un phénomène persistant et dangereux. Nous ne devons jamais le normaliser* », Bruno Verlaeckaert et Vincent Scheltiens font cette analyse dans leur livre « *Extrême droite, l'histoire ne se répète pas... de la même manière* ».

**B**runo Verlaeckaert est président de l'ABVV-Antwerpen et de la Centrale générale Antwerpen-Waasland. Vincent Scheltiens est historien à l'Université d'Anvers. Ensemble, ils ont examiné le phénomène de l'extrême droite. Ce livre est à la fois une analyse et un avertissement.

**Bruno :** Nous analysons l'extrême droite, un phénomène persistant. Les mouvements politiques d'extrême droite ont connu des succès divers au cours des cent dernières années, avec des phases où ils s'enflamment, pour ensuite s'éteindre. Nous sommes aujourd'hui dans une de ces périodes où l'extrême droite semble connaître un nouveau succès. Cela ne se traduit pas nécessairement par une prise de pouvoir au gouvernement. Mais elle est encore capable d'attirer beaucoup d'électeurs.

**Il y a des parallèles avec le passé.**

**Vincent :** En effet. L'une des thèses du livre est qu'il existe de tels parallèles, mais aussi de nombreuses différences. D'où le titre. L'histoire ne se répète jamais de la même manière. Les formations d'extrême droite d'aujourd'hui prospèrent dans un autre contexte.

Dans l'entre-deux-guerres, il n'y avait pas de mondialisation telle que nous la connaissons aujourd'hui. Les phénomènes mondiaux — vagues de migration, réchauffement climatique, chocs économiques ou pandémie — ont remis en question les relations, et la sécurité liée à « l'ancien monde ». Les identités collectives traditionnelles de l'après-guerre ont été pulvérisées au fil des ans. Des décennies de politique et d'idéologie néolibérales ont fait voler en éclats les ancrages historiques. Cela crée un bouleversement et un vide que les politiciens d'extrême droite exploitent, en remplaçant le social par l'identitaire. Ce qui conduit à l'exclusion.

**Vous allez droit au but dans cet ouvrage.**

**Bruno :** Oui, car il est extrêmement important d'évaluer précisément l'ennemi. Les mouvements politiques d'extrême droite sont par nature l'ennemi des syndicats libres et indépendants. C'est encore plus vrai lorsque ces syndicats osent être combatifs. Nous n'inventons rien. L'extrême droite le dit elle-même explicitement. Les syndicats libres et militants sont une épine dans le pied de l'extrême droite, qui aspire essentiellement à une société corporatiste.



”

Des décennies de politique et d'idéologie néolibérales ont fait voler en éclats les ancrages historiques.

Vincent Scheltiens (photo de Theo Beck)

# solidarité fédérale



” Les syndicats libres et militants sont une épine dans le pied de l’extrême droite.

*Bruno Verlaeck (photo de Karina Brys)*

**Pourtant, l’extrême droite aime prétendre qu’elle est « sociale ».**

**Bruno :** C’est vrai. Le Vlaams Belang, par exemple, aime se présenter comme un parti social. Il utilise presque un langage syndical dans ses revendications : une pension minimale de 1.500 €, des salaires plus élevés ou une sécurité sociale plus forte. Ce sont nos exigences. Cependant, il y a des signes qui ne trompent pas. Tout d’abord, la réalité montre que les mandataires du VB — tout comme ceux de la N-VA d’ailleurs — votent invariablement contre le progrès social dans les différents parlements. Deuxièmement, l’extrême droite veut limiter le progrès social à son « propre peuple ». Nous appelons cela le nativisme social. Les prestations sociales ne seraient accessibles qu’à ceux qui appartiennent au « bon » groupe identitaire.

La question se pose alors de savoir à quoi le Vlaams Belang doit son succès électoral : à son discours raciste ou à la fine couche de vernis social qui le recouvre ? Pour les élections de 2019, le parti a beaucoup misé sur ce second aspect.

**Ce succès électoral n’est pas encore vrai en Wallonie, du moins pour l’instant.**

**Vincent :** Tous les partis d’extrême droite en Europe ont leurs propres caractéristiques, qui les font prospérer, dans les zones où ils sont formés. Ce n’est pas encore le cas en Wallonie. Les formations d’extrême

droite qui y sont apparues ressemblent souvent à de mauvaises copies de l’extrême droite française. Les bouleversements sociaux y sont, par ailleurs, davantage capitalisés par la gauche. Les votes sont moins facilement détournés par la droite.

En Wallonie, on crée aussi plus d’incidents autour de l’extrême droite. Nous entendons par là que ce type de pensée n’y est pas normalisé. Supposons qu’un mouvement d’extrême droite veuille se réunir. Si les autorités locales ne s’y opposent pas, les citoyens et les mouvements sociaux viennent protester en grand nombre. Ils montrent ainsi que l’extrême droite n’est pas un mouvement politique comme les autres. Il est plus souvent étouffé dans l’œuf.

**Il existe une autre différence, au niveau des médias...**

**Bruno :** Oui. En Wallonie, il existe un cordon médiatique. Les partis ou les personnalités politiques qui stigmatisent ou discriminent des pans de la population ne sont pas invités à participer aux débats.

**Comment convaincre les électeurs qu’ils ne doivent rien attendre de bon de l’extrême droite ?**

**Vincent :** La gauche doit à nouveau proposer un projet de société attractif pour ces personnes. La réponse de la gauche n’est pas le statu quo d’aujourd’hui. Non, ils doivent offrir de nouvelles perspectives : par exemple, sur des réductions réelles et collectives du temps de travail afin que les travailleurs puissent organiser leur



vie différemment et mieux, sur de meilleurs salaires, sur l'égalité. Les personnes qui placent leurs espoirs dans l'extrême droite doivent à nouveau être charmées par un projet de société positif.

Quarante ans de néolibéralisme ont porté un véritable coup de hache à l'esprit collectif et à la solidarité. Ce n'est pas la société, mais l'individu qui est devenu le bien suprême. Et pourtant, c'est à cela qu'il faut revenir, à ce qui unit la classe ouvrière, pour qu'elle ne soit pas poussée dans les bras de l'extrême droite.

#### Quels seront les enjeux politiques dans les années à venir ?

**Bruno :** En tant que syndicaliste, c'est clair pour moi : il faut maintenir la solidarité au niveau le plus haut possible. De l'atelier local, jusqu'au monde entier. Au niveau national, il y a trois clés. Tout d'abord, il y a le droit du travail, car un employé seul est tout simplement faible par rapport à son patron. Deuxièmement, il y a la sécurité sociale, qui nous protège contre les catastrophes. Troisièmement, il y a la fiscalité, qui est capable de redistribution. L'éclatement de ces trois forteresses est tout aussi dommageable qu'une percée de l'extrême droite. Elles doivent être protégées à tout prix. Le syndicat les a construites et continuera à être le premier gardien de ces instruments fédéraux de solidarité. ■

## Extrême droite

# L'histoire ne se répète pas... de la même manière

Vincent Scheltiens et Bruno Verlaeckt

Voici un livre qui s'inscrit dans l'urgence que nous vivons.

La situation politique et sociale inquiète et questionne. L'extrême droite est de retour... sans avoir jamais disparu.

Par vagues successives, portée par les évolutions économiques et sociales, ces mouvements se sont adaptés aux époques et aux situations. Aujourd'hui, nous sommes confrontés à la quatrième vague de l'après-guerre. Et son ampleur est sans précédent depuis les années 1930. Dans 15 pays européens, les partis d'extrême droite ont obtenu entre 10 et 20 % lors de récentes élections. Mais cette vague ne se limite pas aux résultats électoraux. L'influence de l'extrême droite les dépasse largement, bénéficiant aujourd'hui d'une banalisation de ses idées qui contaminent des pans entiers du spectre politique.

Publié en néerlandais aux ASP Editions en février 2021, ce livre analyse l'évolution de l'extrême droite à partir de la situation en Flandre, en la resituant dans l'histoire et dans l'Europe d'aujourd'hui. Face aux échéances électorales importantes que la Belgique connaîtra en 2024, Vincent Scheltiens (historien et assistant postdoctoral au département d'histoire de l'Université d'Anvers) et Bruno Verlaeckt (président de la Centrale Générale Anvers-Waasland et de la régionale FGTB interprofessionnelle d'Anvers) en appellent à l'indispensable implication de tous les acteurs de la société, et particulièrement celle des médias.

Commandez votre exemplaire par courriel [editionsducerisier@skynet.be](mailto:editionsducerisier@skynet.be) ou par téléphone ☎ 065 31 34 44. Frais de port offerts !

Éditions du Cerisier - Place Publique - 21 juin 2021 - 168 p. - 14,00 €  
Traduit du néerlandais par Olivier Starquit  
En vente également dans toutes les bonnes librairies.





Votre magazine,  
bientôt **en ligne !**

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

**A**u 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.

Une façon pour la FGTB de se moderniser, de s'adapter aux habitudes des travailleurs et travailleuses d'aujourd'hui, et aussi de diminuer considérablement son empreinte carbone! Ce passage au numérique réduit en effet notre consommation de papier d'au moins 15 tonnes chaque mois !

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. Dans la pratique : les affilié-e-s qui reçoivent déjà les informations et documents FGTB par e-mail recevront également leur magazine *Syndicats* par voie numérique, sauf demande contraire. Un formulaire sera mis à votre disposition sur le site ➔ [www.syndicatsmagazine.be](http://www.syndicatsmagazine.be) dès son ouverture officielle, à cet effet.

**Inscrivez-vous dès à présent pour vous abonner à nos médias en ligne !  
Et rendez-vous en septembre !**

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



# Tu viens de finir tes études ?

**JEUNES**  **FGTB**

Plus d'infos

➔ [www.jeunes-fgtb.be](http://www.jeunes-fgtb.be)

@jeunes\_fgtb

f jeunes.fgtb.90

**Inscris-toi sur le site de l'office de l'emploi de ta région :**

- FOREM en Wallonie
- ACTIRIS à Bruxelles
- VDAB en Flandre
- ADG en Ostbelgien

**Pour :**

- démarrer ton stage d'insertion ;
- recevoir des offres d'emploi ;
- avoir accès à des formations gratuites.

**Plus de 25 ans ? Inscris-toi quand même !**

Tu as sans doute entendu que, depuis 2017, l'âge d'accès aux allocations d'insertion avait été abaissé de 30 à 25 ans.

L'inscription comme demandeur d'emploi te permet cependant d'accéder aux différents services et formations ou encore de répondre aux conditions de certains plans d'embauche.

De plus, rien n'est perdu : la FGTB, qui a combattu sans relâche cette mesure, continue la lutte. Aujourd'hui, les tribunaux commencent à nous donner raison. Nous espérons donc toujours faire annuler cette mesure et permettre aux + 25 ans de faire valoir leurs droits... Une raison de plus de t'inscrire au plus vite !

**Une fois inscrit-e, veille à répondre à tout courrier, offre d'emploi ou de formation, mail, SMS, appel ou convocation du FOREM afin de préserver tes droits. Tu dois également entamer des recherches d'emploi.**

**Toute non réponse à une demande ou absence à une convocation peut entraîner de graves conséquences sur tes droits et tes futures allocations !**

TU VIENS DE FINIR TES ÉTUDES ?

INSCRIS-TOI SUR LE SITE DE L'OFFICE DE L'EMPLOI DE TA RÉGION

FOREM  
ACTIRIS  
VDAB  
ADG

## Cet été

# Retrouvez la FGTB wallonne aux Nuits solidaires !

Après de nombreuses semaines de réflexion et de travail marquées par l'incertitude, les Solidarités annoncent Les Nuits Solidaires ! Un événement plus intime en lieu et place de la 8ème édition des Solidarités, reportée en 2022.

Rendez-vous du jeudi 26 au dimanche 29 août pour quatre soirées de solidarité et de fête engagée rythmées par des concerts au cœur de la Citadelle de Namur (et dans le respect des normes sanitaires qui seront évidemment d'application).

Outre l'affiche musicale, un véritable Village solidaire accueillera le public avec notamment des débats portant sur les grands enjeux de société, plusieurs expositions, des animations qui feront la part belle à l'univers hip-hop ou encore une terrasse estivale et conviviale pour une pause bien méritée entre deux activités !



**L'exposition « Le droit de vivre » à découvrir sous le chapiteau de la FGTB wallonne**

Cette année, le chapiteau de la FGTB wallonne accueillera l'exposition « Le droit de vivre » qui retrace les origines de la sécurité sociale (voir *Syndicats* du mois de juin, pages 12-13).

Une expo pensée et structurée de manière originale qui nous invite au voyage dans les origines de la Sécu, un système solidaire, juste et... terriblement efficace !

Les Nuits solidaires seront l'occasion de la découvrir !

### Infos et billetterie

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

f LaFeteDesSolidarites

Toutes les infos bientôt sur

f fgtbwallonne

# Il y a 85 ans, les travailleurs et les travailleuses arrachaient les **congés payés**

**E**n 1936, en Belgique comme ailleurs, la tension sociale est grande. La classe ouvrière subit toujours fortement l'impact de la crise capitaliste de 1929 et l'extrême droite gagne du terrain.

Dans la foulée des élections nationales qui débouchent sur la percée des partis fascistes, les dockers d'Anvers partent en grève le 2 juin 1936. La grève s'étend et ils sont vite rejoints par les métallos et les mineurs liégeois. Plus de 600.000 travailleur-euse-s, soutenu-e-s par les organisations syndicales de l'époque, arrêtent la production et paralysent tout le pays. Les grévistes réclament un revenu minimum, la semaine des 40 heures et six jours de congés payés annuels.

À l'instar de la France du Front populaire, les travailleur-euse-s belges obtiennent les congés payés, le 9 juillet 1936. Une victoire importante après des années d'austérité et de chômage...

Merci aux grévistes de 1936 de nous rappeler que les conquêtes sociales s'obtiennent par la mobilisation et la lutte collectives !

**MERCI  
AUX GRÉVISTES DE 1936,  
GRÂCE À QUI NOUS AVONS  
DES CONGÉS PAYÉS  
AUJOURD'HUI !**

**FGTB**  
Wallonne



FGTB-WALLONNE.BE FGTBWALLONNE

À lire



**Allocation universelle**

## Miracle ou mirage social ?

Découvrez le nouvel « En Lien », le bulletin de liaison du CEPAG !

**O**n en parle, on en reparle... À gauche, comme à droite de l'échiquier politique. On la nomme, on la renomme : allocation universelle, revenu de base...

**Au fil des crises, elle est brandie comme « LA » solution pour lutter contre la précarité.**

Mais à quel prix ? Cet idéal d'un revenu attribué à toutes et tous sans conditions est-il si inconditionnel que ça ? Quel avenir se dessine pour la sécurité sociale et la solidarité face à cette solution dite miracle ? Pourquoi nommer universelle une allocation proposée dans le cadre de politiques locales, nationales, et quelle place accorder à la solidarité internationale ?

**Alors, l'allocation universelle : miracle ou mirage social ?**

Dans cet « En Lien », nous vous proposons un « retour vers le futur » par le biais d'un **récit d'anticipation en 5 épisodes** nous racontant le parcours d'une personne au moment où est adoptée « l'allocation universelle ».

Un texte rédigé par Bruno Poncelet, formateur au CEPAG et illustré par Catherine Vander Elst.

Dans ce numéro, vous découvrirez également le point de vue de plusieurs actrices et acteurs associatifs et de terrain sur l'allocation universelle.

Bonne lecture ! ■

À découvrir et à télécharger sur

➔ [www.cepag.be/en-lien](http://www.cepag.be/en-lien)

**Assises du racisme en Région de Bruxelles-Capitale**

## Assurer l'unité des travailleurs et travailleuses par-delà la pluralité des genres, des identités et des origines...

En Belgique, l'origine d'une personne reste un obstacle sur le marché du travail. Un constat également valable sur le marché du travail bruxellois, comme le démontre le monitoring des inégalités au travail réalisé en 2019 par la FGTB Bruxelles. C'est pour continuer à lutter contre ce phénomène persistant dans nos sociétés que se tiennent actuellement au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, les Assises contre le racisme. Spéro Houmey, permanent à la Centrale Générale, y est intervenu pour présenter les recommandations syndicales. Nous sommes allés à sa rencontre.

### **Spéro, peux-tu nous expliquer la position syndicale par rapport aux discriminations raciales sur le lieu de travail ?**

En entreprise, le racisme est source de clivages, tandis que l'action syndicale unit. Les théories « racistes » détournent l'attention des questions sociales, d'inégalités, en donnant des explications et des réponses identitaires aux problèmes de société. Les syndicats approchent donc le racisme et les discriminations avant tout sous l'angle des dominations économiques que sont l'exploitation du travail, le colonialisme et le patriarcat. Ils s'inscrivent eux dans une perspective solidaire, basée sur l'intérêt général, entre les travailleuses et travailleurs de tous les pays. Et cette solidarité dépasse les différences liées à la culture, dans la défense collective des travailleuses et des travailleurs. Car, dans les rapports de force avec les employeurs, il importe d'assurer la plus large unité, par-delà la pluralité des genres, des identités et des origines.

### **Contre les discriminations raciales sur les lieux de travail, les syndicats privilégient une approche sectorielle...**

Oui. La Belgique peut être citée en exemple en matière de politiques antidiscriminatoires à l'embauche, mais le constat est clair : il y a des secteurs où certaines communautés sont exclues. Nous préférons donc adopter une approche sectorielle pour permettre à nos conseillers de mieux maîtriser des questions qui sont parfois spécifiques à certains secteurs. Face au dispositif légal existant, en tant qu'employeur, je ne vais pas pouvoir refuser une personne sur base de critères discriminants. Par contre, je peux demain facilement licencier la personne par rapport à son origine, à son sexe, à son genre, et cætera, et cela, sans qu'on s'en rende compte... Il suffit que j'articule la fonction, la charge de travail et le règlement de travail au détriment du travailleur ou de la travailleuse. Et ça, je peux le faire !

### **Il y a également la protection des victimes et des lanceurs d'alerte. On n'en fait pas assez actuellement ?**

L'expérience du terrain nous démontre que les victimes n'osent pas rapporter les faits. Il faut se mettre dans leur position : lorsque tu te plains d'être harcelé, quelle est

la perception de tes collègues de la situation ? Dans les entreprises, on ne sensibilise pas les gens à cela. Et donc les travailleurs et travailleuses se disent « *Est-ce que j'ai intérêt à aller attirer l'attention sur un problème qui risque de créer des tensions entre les ou avec les collègues ?* ».

Très souvent d'ailleurs, ce sont les collègues qui dénoncent certains cas... Est-ce qu'il ne serait pas intéressant, sans tomber dans un système de délation, lorsqu'on est face à un cas dans une entreprise, de créer une sorte de « bulle » afin d'apaiser les tensions ? Ensuite accompagner la victime, et parfois aller plus loin avec l'auteur pour connaître la cause de l'acte incriminé. Parce que connaître la cause va permettre de travailler sur des mesures positives...

### **Il y a aussi la question épineuse de l'équivalence des diplômes...**

Oui. Dans le secteur des titres-services par exemple, on trouvera des gens qui ont fait des études d'infirmiers, des psychologues, journalistes... et qui, parce qu'ils n'ont pas été informés ou bien face à la complexité de la procédure, se découragent. Regardons chez nos voisins : aucun pays francophone n'a de problèmes de reconnaissance de niveau en France. Pourquoi ? Parce qu'on vous demande la liste des matières que vous avez suivies. Et c'est à partir de la liste des matières que l'on détermine si les études correspondent ou pas. En Belgique, pourquoi ne pas mettre en place un mécanisme de valorisation ou de stage complémentaires plutôt que de recaler uniquement sur des critères formels ? On se retrouve dans une situation hypocrite : je connais par exemple des maisons de repos qui utilisent des travailleurs et travailleuses de Pologne, dont les diplômes ne sont pas reconnus. Attention : on ne va pas demander demain à des professions protégées (médecin, avocat...) d'être reconnues de manière automatique, mais il faut aussi tenir compte de la réalité du terrain ! ■

Retrouvez l'interview complète de Spéro Houmey et son intervention aux Assises contre le racisme sur ➔ [www.fgtbbruxelles.be](http://www.fgtbbruxelles.be)

**Mobilité**

# Faire mieux au quotidien !

La dernière enquête fédérale sur la mobilité domicile-lieu de travail (résultats parus en 2018) a montré que le vélo est adopté par de plus en plus de travailleurs et travailleuses. L'utilisation de la voiture se stabilise, sans réellement diminuer. La répartition des modes de déplacement varie selon la région : alors que la Flandre voit l'utilisation du vélo augmenter (17 %), ce sont les transports en commun qui sont utilisés pour la majorité des déplacements à Bruxelles (53 %), et la voiture reste le mode le plus utilisé en Wallonie (83 %). Qu'en est-il aujourd'hui ? La crise sanitaire a bouleversé bon nombre de nos habitudes, en termes de mobilité notamment. Une nouvelle enquête de mobilité est en cours au sein des entreprises de plus de 100 travailleurs et travailleuses, depuis quelques semaines.

Pourquoi ne pas « mixer » les moyens de transport, pour se déplacer de manière plus intelligente, plus propre, et plus collective ? C'est autour du thème de l'intermodalité que s'articulera la « semaine de la mobilité », cette année en Wallonie ! En Flandre, cette même semaine de la mobilité abordera le thème de la santé. Car la mobilité a bien évidemment un impact sur le bien-être. Une mobilité bien pensée permet à chacun, notamment aux personnes âgées, de conserver un mode de vie actif. Des recherches montrent que des politiques de transports publics adaptées aux personnes âgées — tels que les billets de train et de bus moins chers — augmentent considérablement l'utilisation de ces moyens de transport par nos aînés. Des études montrent également que des temps de trajet plus courts, pour les déplacements privés comme professionnels, favorisent le bien-être mental. Enfin, la marche et le vélo ont bien entendu impact positif sur la santé physique !

**Réfléchir à sa mobilité, ce n'est que du positif, pour soi et pour la planète !**

## Mobilité

# C'est l'heure du diagnostic !

Tous les trois ans, les entreprises qui occupent plus de 100 travailleurs sont soumises à l'obligation de remplir l'enquête « Diagnostic mobilité sur les déplacements domicile-travail », organisée par le SPF Mobilité et Transports. L'édition 2020 a été reportée à cette année par la crise Covid. L'enquête a donc démarré le 30 juin dernier, et se poursuit jusqu'au 31 janvier 2022. Certain-e-s d'entre vous ont peut-être déjà reçu une invitation à répondre à cette enquête.

La réalisation d'un diagnostic des déplacements domicile-travail est une obligation légale depuis 2005, pour tous les employeurs belges qui occupent plus de 100 personnes.

L'objectif est double : « D'une part, il permet de recueillir des données sur les déplacements domicile-travail en Belgique, et les politiques de mobilité que les entreprises mettent en œuvre. Ces données sont ensuite relayées et utilisées par de nombreux acteurs de la mobilité (pouvoirs publics, consultants, universités...). D'autre part, il a comme objectif d'instaurer, de poursuivre et d'améliorer le dialogue sur la mobilité au sein de l'entreprise ou de l'institution par le biais de la concertation avec les représentants des travailleurs. » (source : SPF Mobilité et Transports).

### Qui est concerné ?

Tous les employeurs qui occupent plus de 100 personnes. Des réponses doivent être fournies pour chaque unité d'établissement où se rendent régulièrement plus de 30 travailleurs et travailleuses. L'enquête concerne environ 4.000 employeurs, et un travailleur sur trois en Belgique. Le questionnaire se remplit exclusivement en ligne. Plusieurs méthodes sont envisageables : soit les membres du personnel sont interrogés individuellement sur leurs habitudes de mobilité, soit les données sont connues et le service des ressources humaines répond directement à l'enquête.

Si la dernière édition remonte à 2017, elle a permis des statistiques très précises, jusqu'au niveau communal, notamment sur les disparités, par commune, entre les modes de transport utilisés.

### Adaptation à la crise sanitaire

La mobilité des travailleurs et travailleuses a bien évidemment été bouleversée par la crise sanitaire. De nombreuses personnes ont travaillé de leur domicile la plupart du temps. L'enquête aura néanmoins lieu en tenant compte de ces personnes, et en s'attardant notamment sur leurs habitudes normales (hors période de crise).

La concertation sociale est également importante pour cette enquête : l'avis du Conseil d'entreprise est obligatoire pour sa validation. Dès réception des résultats, le SPF traite les données et remet un rapport, qui revient alors vers l'entreprise.

”

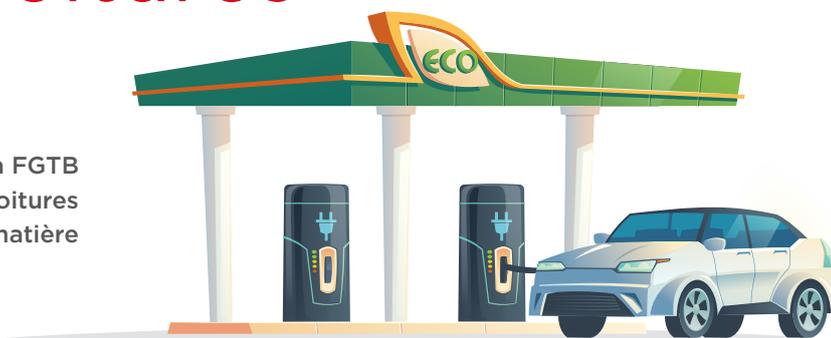
Le diagnostic ne se contente pas de recueillir des informations sur la façon dont les gens se déplacent, il permet aussi de lier cette information aux politiques de mobilité des entreprises et institutions. Le processus a également pour but d'encourager et d'aider les entreprises à mettre en œuvre des mesures favorisant l'utilisation des modes de transport durables.



# Lutte contre le changement climatique

## La place des voitures électriques

Nous avons interrogé Wim Careel, conseiller de la FGTB Métal en Flandre, sur le rôle et l'importance des voitures électriques dans la réalisation des objectifs en matière d'émissions de CO<sub>2</sub>, de gaz à effet de serre.



Le 21 avril de cette année, l'Europe est parvenue à un accord sur la loi européenne sur le climat. Cette loi fixe les objectifs climatiques de l'UE et les rend juridiquement contraignants. D'ici à 2030, l'Europe doit émettre 55 % de CO<sub>2</sub> en moins (par rapport à 1990) et d'ici à 2050, elle doit être neutre sur le plan climatique.

Cela nécessitera une transformation profonde dans tous les domaines de la société : industrie, énergie, agriculture, logement, transport, etc. Wim Careel, l'un de nos experts, évoque le rôle que peuvent jouer les voitures électriques dans la lutte contre le réchauffement climatique. « *Bien que les voitures électriques ne soient pas une solution miracle en soi, elles peuvent contribuer de manière significative à la réalisation des objectifs climatiques européens* », déclare Wim.

### Émissions de CO<sub>2</sub> dues au transport routier en Europe

Selon les calculs de l'Agence européenne pour l'environnement, les transports représentent 27 % du total des émissions de gaz à effet de serre dans l'Union européenne. Contrairement à tous les autres secteurs — tels que l'industrie et la production d'électricité — ces émissions n'ont pas diminué depuis 1990 mais ont augmenté de 32 %. Le transport routier représente 71 % des émissions totales du secteur des transports : 52 % proviennent des voitures et des camionnettes, tandis que les camions et les bus représentent 19 %. Le transport maritime et l'aviation sont chacun responsables de 13 % des émissions liées au transport. Le transport ferroviaire a l'impact le plus faible : il n'est à l'origine que de 1 % des émissions totales du transport.

Afin de réduire l'impact des transports sur le climat, les voitures électriques peuvent jouer un rôle important. Wim Careel poursuit :

”

Toutefois, il n'est pas seulement nécessaire de développer à grande échelle des véhicules sans émissions. Il faut aussi augmenter considérablement les transports publics, améliorer l'aménagement du territoire, améliorer l'efficacité et modifier nos comportements. Par exemple en conduisant moins.

En matière de transport et dans le cadre du « Green Deal » européen, au moins 30 millions de voitures et 80.000 camions à émission zéro doivent circuler sur les routes européennes d'ici à 2030, et trois millions de bornes de recharge supplémentaires doivent être installées. Il faut doubler le nombre de trains sur les lignes à grande vitesse et, parallèlement, investir davantage dans le transport par voie d'eau. D'ici à 2050, la quasi-totalité des voitures, des camionnettes, des bus et des nouveaux camions ne devraient plus émettre de CO<sub>2</sub>.

### Moteur électrique ou moteur à combustion

Les véhicules électriques consomment beaucoup moins de ressources que leurs homologues fossiles. Si l'on prend en compte — et c'est évidemment crucial — le recyclage des matériaux contenus dans les batteries, alors pendant la durée de vie d'une voiture électrique, environ trente kilogrammes de matières premières sont perdus (c'est-à-dire non récupérés). Wim Careel : « *Le poids de l'essence ou du diesel qui est brûlé (et donc perdu) par une voiture fossile est 300 à 400 fois plus élevé. Au cours de sa vie, une voiture fossile brûle en moyenne 17.000 litres de pétrole. Pour illustrer : c'est nonante mètres de barils de pétrole empilés* ». Donc, à ce niveau aussi, la voiture électrique l'emporte.

En outre, grâce aux développements technologiques, les batteries auront besoin de moins en moins de matières premières. Dans les années à venir, la quantité de lithium et de nickel requise sera divisée par deux, tandis que la quantité de cobalt sera réduite de 75 %. En 2035, 20 % du lithium et du nickel et 65 % du cobalt nécessaires seront fournis par le recyclage. En termes de production durable de batteries, l'UE prend les devants, par exemple grâce à la législation européenne sur les batteries récemment approuvée, qui impose des normes strictes pour les batteries électriques produites par et pour le marché européen.

### En bref

Les voitures électriques ont toujours émis beaucoup moins de CO<sub>2</sub> que les voitures classiques, même lorsque la production de la batterie et la recharge de la voiture ne se font pas, ou pas autant, avec de l'électricité renouvelable. Toutefois, de véritables gains en matière climatique ne seront possibles que si l'électricité dont une voiture électrique a besoin provient autant que possible de sources renouvelables. Et s'il existe un engagement fort en faveur de la production durable de batteries.

## Semaine européenne de la mobilité

# Cumuler les moyens de transport, pour un déplacement plus propre !

Comme chaque année, la Semaine de la Mobilité se déroule en Wallonie du 16 au 22 septembre. Cet événement, coordonné par le Service public de Wallonie (SPW), a pour objectif de sensibiliser les citoyens et les entreprises à une mobilité plus propre, et aux moyens de transport alternatifs à la voiture.

Cette année, celle-ci se déroulera sous le thème de **l'intermodalité**. L'intermodalité, c'est l'utilisation de plusieurs modes de transport au cours d'un seul et même déplacement. L'objectif de cette semaine de la Mobilité ? *« Démontrer les avantages des modes de déplacement alternatifs à la voiture individuelle. Comme la marche, le vélo, le covoiturage et les transports en commun. Il est important d'agir en faveur d'une mobilité plus efficace, plus respectueuse de notre cadre de vie et qui s'inscrit dans le développement durable. »*

➔ <http://mobilite.wallonie.be>

### La voiture de porte à porte, pas la seule option !

Pour se rendre à la côte cet été, pourquoi ne pas laisser de côté la voiture individuelle, au profit du vélo, par exemple, pour se rendre à la gare ? De là, un train nous amène à la côte, et un bus peut, éventuellement, nous aider à rejoindre la destination prévue ! Réfléchir à cette possibilité, c'est faire le choix d'un mode de transport plus respectueux de l'environnement.

Cette réflexion peut être menée au niveau privé, mais aussi au niveau professionnel, et au niveau

de l'entreprise ! Elle peut également s'adapter au transport des marchandises.

Lors de cette semaine de la mobilité, la Wallonie propose aux entreprises, aux écoles, aux communes et aux citoyens de se mobiliser pour une mobilité plus durable. Elle vise une utilisation plus rationnelle de la voiture qui laisse la part belle aux modes de déplacement alternatifs et à une combinaison de ceux-ci. C'est l'occasion de sortir de ses habitudes et de tester d'autres manières de se déplacer...

### Délégations : participez au Défi Mobilité !

Durant la Semaine de la Mobilité, le Service public de Wallonie (SPW), en collaboration avec la Cellule Mobilité de l'Union wallonne des entreprises (UWE) et les Cellules syndicales de mobilité, organise le Défi de la Semaine de la Mobilité. L'objectif est d'inciter les entreprises (publiques et privées) à mener des actions originales sur le thème de la mobilité, tout en valorisant leurs actions de fond. Depuis 2018, il existe une catégorie « Représentants des travailleurs ». Celle-ci permet de mettre en évidence et de récompenser les actions des représentants des travailleurs en matière de mobilité alternative et durable.





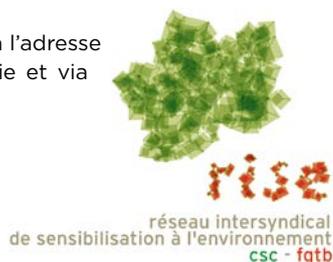
Les enseignements de la crise sur nos comportements nous poussent à repenser notre mobilité. Et pourquoi pas avec votre équipe en 2021 ? Lancez-vous dans l'aventure et relevez le Défi 2021 !

### À la clé ?

Outre la visibilité offerte par une couverture médiatique accrue durant cette Semaine et la valorisation d'une image positive et durable de votre entreprise auprès du grand public, les 3 équipes syndicales qui auront mené les actions les plus originales et les plus abouties pendant la Semaine de la Mobilité remporteront des prix !

Le 1<sup>er</sup> prix est un lot d'une valeur de 2.000 €, le 2<sup>e</sup> un lot d'une valeur de 1.500 € et le 3<sup>e</sup> un lot d'une valeur de 1.000 €. Ces lots vous permettront d'acquérir ce qui a le plus de sens dans votre entreprise en matière de mobilité (un vélo électrique, une trottinette électrique, des équipements, une formation, un coaching, un leasing vélo, etc.). Votre inscription via le formulaire vous permet de manifester votre intérêt pour l'édition 2021 du Défi Mobilité.

Nous vous tiendrons informés via l'adresse mail que vous nous aurez fournie et via le site ➔ [www.rise.be](http://www.rise.be) ■



Formulaire d'inscription :

➔ [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdBExpqPLJS\\_NjwdAddtzUGwtsZ9NUFDuaen4wYpZvFBo23zQ/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdBExpqPLJS_NjwdAddtzUGwtsZ9NUFDuaen4wYpZvFBo23zQ/viewform)

## La mobilité des travailleurs Un défi syndical

La FGTB wallonne, en collaboration avec le CEPAG (Centre d'Education Populaire André Genot) et la CSC via la FEC (Fondation Education et Culture) ont mis sur pied, depuis 2002, et développé leur cellule syndicale de mobilité avec le soutien de la Région wallonne.

Son rôle est de stimuler la concertation et la négociation sociales sur la thématique des déplacements.

Par le biais de formations, de différentes brochures, d'actions dans les entreprises wallonnes, la Cellule Mobilité entend renforcer la capacité d'intervention des délégués mais aussi de tous les travailleurs sur cette question.

La cellule Mobilité est également partenaire de la Semaine de la Mobilité.

Pour en savoir plus n'hésitez à nous contacter ✉ [mobilite@cepag.be](mailto:mobilite@cepag.be) ou à consulter notre site ➔ [www.rise.be](http://www.rise.be)



# Trop chaud pour travailler ? Que faut-il savoir ?

L'été est là. Et qui dit été, dit — en principe — grandes chaleurs. 44 % des travailleurs et travailleuses souffrent de cette chaleur en été.\* Que faire donc quand les grandes chaleurs arrivent ? Quels sont vos droits ?



## 1. À partir de quelle température l'employeur doit-il prendre des mesures ?

La température au travail ne se mesure pas avec un simple thermomètre, mais avec un appareil spécial qui tient compte aussi de l'humidité de l'air, de la chaleur de radiation, etc. Ainsi, une température de 40° mesurée avec un thermomètre ordinaire correspond à 30° avec un thermomètre-globe.

L'employeur doit prendre des mesures lorsque la température dépasse les :

- 29° pour une charge physique de travail légère ou très légère,
- 26° pour une charge physique de travail moyenne,
- 22° pour une charge physique de travail lourde,
- 18° pour une charge de travail très lourde.



## 2. Comment mesure-t-on la charge du travail ?

C'est le médecin du travail qui fixe la quantité d'efforts physiques que demande un certain type de travail. À titre d'exemple, un travail de secrétariat représente une charge physique très légère, mais des travaux de terrassement, où les travailleurs sont notamment exposés au soleil, une charge très lourde.



**Vous avez encore de questions ou aimeriez faire constater un cas de non-respect des mesures ? N'hésitez pas à contacter votre délégué-e. S'il n'y a pas de délégation syndicale dans votre entreprise contactez votre Centrale professionnelle. ■**

## 3. Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger les travailleurs et travailleuses quand la température maximale est atteinte ou dépassée ?

- Prévoir des équipements de protection (vélums, couvre-chefs, ...) pour les travailleurs et travailleuses exposés à un rayonnement solaire direct ;
- Offrir des boissons rafraîchissantes appropriées gratuitement ;
- Installer dans les locaux de travail un dispositif de ventilation artificielle dans les 48 heures.

## 4. Et si les désagréments persistent ?

L'employeur doit accorder des périodes de repos. La durée des repos dépendra du travail effectué. Un travailleur ou une travailleuse qui effectue un travail très lourd aura droit à un repos plus long. L'employeur peut aussi décider de façon autonome de faire recours au chômage temporaire. Durant cette période, le travailleur ou la travailleuse touchera des allocations de chômage de l'ONEM qui peuvent être complétées par d'autres types d'allocations, en fonction du secteur.

## 5. Et si l'employeur ne fait rien ?

Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) doit obliger l'employeur à se pencher de manière proactive sur le travail pendant les fortes chaleurs et sur une meilleure protection des travailleurs et travailleuses. Il doit aussi être impliqué dans le choix des mesures.

\* Le Soir (2020). *Chaleur au boulot : quelles sont les obligations de votre employeur ?*

En ligne : <https://references.lesoir.be/article/chaleur-au-boulot-queelles-sont-les-obligations-de-votre-employeur/>

**Secteur de la construction**

# Accident mortel à Anvers Sud

Un bruit assourdissant, de briques et d'acier, et un énorme nuage de poussière. Voilà résumée en quelques mots la catastrophe survenue le mois dernier dans une école en rénovation à Anvers. Suite à l'effondrement d'un échafaudage, d'une partie du toit et de l'école, la tristesse a remplacé l'insouciance des enfants qui devaient occuper l'école dès le 1<sup>er</sup> septembre prochain. Cinq travailleurs sont morts et huit ont été gravement blessés. La FGTB Construction ne peut et ne veut pas se contenter de regarder.

L'effondrement d'une école en construction dans le quartier Nieuw Zuid d'Anvers a coûté la vie à cinq ouvriers du bâtiment, trois Portugais et deux Moldaves. Une cérémonie d'hommage s'est déroulée fin juin. La FGTB Construction, la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) et les délégués de plusieurs entreprises de construction étaient présents. Ils voulaient rendre hommage aux victimes au nom de tous les travailleurs de la construction en Belgique.

En tant que syndicat, nous pensons qu'il est très important que les travailleurs détachés bénéficient du même salaire, de la même sécurité sociale et des mêmes conditions de travail très sûres que les travailleurs belges.

Et c'est exactement ce que nous dit un survivant de la catastrophe, qui souhaite rester anonyme : « *Nous aimons travailler et nous voulons travailler, mais nous avons aussi des droits et des valeurs. J'espère que quelque chose va changer et que nous serons nous aussi respectés. Nous construisons l'avenir et c'est important.* » Cette catastrophe est un choc qui devrait réveiller tout le monde. Il est inacceptable qu'il y ait encore du dumping social et qu'à cause de lui, des ouvriers de la construction détachés se retrouvent sans droit et sans protection, comme s'ils étaient des travailleurs de deuxième, troisième voire quatrième catégorie.

”

Le but du dumping social ? L'exploitation des travailleurs détachés afin que l'employeur puisse faire plus de profits.

## Le dumping social

Au moins 1/3 des quelque 200.000 travailleurs de la construction sur nos chantiers sont envoyés par des employeurs appartenant à un autre État membre. Cela se fait souvent par le biais de la sous-traitance – comme c'était le cas ici – et du détachement, par lequel les travailleurs sont occupés sous un statut social différent. « *Le but du dumping social ? L'exploitation des travailleurs détachés, afin que l'employeur puisse faire plus de profits. Et tout cela en violant, contournant ou affaiblissant la législation sociale* », selon la FGTB Construction.

Il faut toujours que ce soit moins cher. Les clients et les gouvernements doivent réfléchir lorsqu'ils externalisent un travail de construction : est-ce vraiment possible à ce prix-là ?

La FGTB Construction soulève depuis longtemps la question du dumping social et de la sécurité sur les chantiers. Il est inacceptable que des travailleurs détachés travaillent pendant 10 à 12 heures par jour, y compris les samedis et jours fériés. La santé et la sécurité des travailleurs doivent primer sur la libre circulation des services. Nous devons nous saisir de cette situation afin d'en tirer des leçons. La situation doit changer et s'améliorer. C'est pourquoi nous demandons une loi contre le dumping social, un renforcement des services d'inspection, davantage d'échanges d'informations entre les inspecteurs et les travailleurs, des sanctions directes contre les entreprises frauduleuses et une responsabilité solidaire pour tous les sous-traitants.

Cela suffit, nous ne pouvons plus accepter cela !



## Les luttes syndicales portent leurs fruits chez GSK

En juin, la direction de l'entreprise pharmaceutique GSK a annoncé qu'elle avait décidé de ne plus reconduire la prime de production d'application depuis 10 ans dans l'entreprise. Une véritable déclaration de guerre, qui avait éveillé une profonde colère chez les travailleurs, car ils auraient subi une perte de pouvoir d'achat comprise entre 1.000 € et 2.000 €. Cependant, grâce à notre lutte syndicale, la solidarité l'a emporté et la prime de production a été maintenue.

**D**ébut juin, la direction a informé les travailleurs de sa décision unilatérale de ne plus reconduire la prime de production. Sans négociations, sans règles. Et cela pour une entreprise rentable. Les travailleurs ont refusé cette nouvelle politique. Les ouvriers, les employés et même les cadres se sont mis en grève. Ils se sont mobilisés, car la direction allait réduire leur pouvoir d'achat, alors qu'ils avaient maintenu la production pendant la crise corona.

Pour faire fléchir la direction, le personnel avaient mis au point un système de grève qui leur aurait permis de tenir la mobilisation pendant des mois. Ce qui aurait bien entendu eu un impact sur la production. Le nombre de travailleurs en grève et les nombreux messages envoyés aux responsables des sites de production en Belgique ont fait que la direction n'a pas eu d'autre choix que de revenir sur sa décision et de maintenir la prime de production.

Une belle victoire grâce à la solidarité. L'adage de la FGTB « Ensemble on est plus forts » prend une nouvelle fois tout son sens !



Scannez le code QR et lisez l'interview de Jamal et Ludovic, délégués FGTB Chimie.

## Secteur des titres-services

# La vaccination n'est pas une priorité pour les employeurs

Hallucinant. La majorité des employeurs du secteur des titres-services n'applique pas correctement la législation relative au congé de vaccination. Telle est la conclusion d'une enquête menée par la FGTB titres-services et les autres syndicats.

**E**n raison de la nature de leur travail, les aides ménagères encourent un risque élevé d'infection. Une vaccination rapide est donc plus qu'essentielle, pour la sécurité des travailleuses elles-mêmes mais aussi pour celle des clients. Cependant, notre enquête a démontré que de nombreux employeurs du secteur n'appliquent pas correctement la législation sur le congé de vaccination.

Seulement 41 % des aides ménagères ayant reçu une invitation à se faire vacciner ont eu suffisamment de temps pour le faire et 39 % ont déclaré ne pas avoir reçu leur salaire pendant leur absence pour la vaccination. 60 % des aides ménagères qui n'ont pas reçu d'invitation à se faire vacciner ont indiqué qu'elles n'avaient pas reçu d'informations de leur employeur sur les directives relatives au congé de vaccination. Et dans les deux cas, 20 % des employeurs demandent de reporter le rendez-vous s'il tombe pendant les heures de travail.

### Inacceptable et irresponsable !

Les abus et les tentatives des employeurs pour contourner le congé de vaccination pourraient bien dissuader les travailleuses de se faire vacciner pour éviter de perdre une partie de leur salaire déjà faible. Les listes des entreprises qui ne respectent pas les règles ont été remises aux services d'inspection. Nous leur demandons d'agir rapidement. Nous appelons également les ministres concernés à prendre leurs responsabilités et à éliminer les pommes pourries d'un secteur qui est — rappelons-le — subventionné par le Gouvernement.

Plus d'informations

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

La Centrale Générale

**FGTB**  
**Centrale Générale**  
**Ensemble, on est plus forts**

# 24 juillet Journée des travailleurs en équipes



Le travail de nuit et en équipes a un impact négatif sur la santé mentale et physique. Pourtant, il existe encore de nombreux malentendus liés au travail en équipes. Afin d'attirer l'attention sur ce problème, les travailleurs de l'entreprise chimique Covestro ont lancé une nouvelle initiative : la journée des travailleurs en équipes.

**Q**u'ont en commun les secrétaires, les animaux domestiques, la science, les gros pulls ou la famille royale ? Ils ont tous un jour qui leur est dédié. Or, il existe un groupe de travailleurs, dont le travail a été considéré comme essentiel durant la crise sanitaire et qui est malgré tout laissé pour compte : il s'agit des travailleurs en équipes. On pense aux travailleurs de l'industrie, mais aussi à tous ceux qui sont disponibles 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 dans les soins de santé, les services d'urgence, de sécurité ou encore de la surveillance.

Les travailleurs de l'entreprise chimique Covestro à Anvers veulent donc faire du 24 juillet la journée des travailleurs en équipes. « *Nous sommes souvent invisibles* », déclare Mike, opérateur de production dans l'entreprise. « *Quand tout le monde dort, nous sommes au travail, et vice versa. C'est de là que viennent les malentendus. Si des amis ont besoin de votre aide pour déménager, ils pensent que vous êtes disponible le jour quand vous allez travailler la nuit. Mais ce n'est évidemment pas le cas.* »

Andreas, également opérateur de production chez Covestro et membre du comité de prévention et protection

au travail (CPPT) et de la délégation syndicale, travaille dans un système à cinq équipes. Il arrive aux mêmes conclusions que Mike : « *Tout le monde ne comprend pas notre situation. Les collègues ont parfois des difficultés physiques ou mentales. Il n'est pas facile de combiner ce travail avec la vie de famille, car même si vous changez complètement votre rythme, vos enfants eux doivent aller à l'école à des heures fixes, par exemple.* ».

En 2020, Mike a donc franchi le pas et s'est exprimé à la radio sur l'utilité d'une telle journée. La FGTB Chimie soutient également l'appel des travailleurs : il s'agit d'un travail lourd et essentiel qui est parfois sous-évalué. Les travailleurs de Covestro souhaitent donc qu'une plus grande attention soit accordée aux conséquences du travail de nuit et en équipes sur la santé et le bien-être de leurs collègues. ■



Plus d'informations sur le travail de nuit et le travail en équipes ? **Scannez le code QR.**

**Bonnes  
vacances  
2021**



# Des congés payés ? Merci les grévistes !

À l'heure où nous écrivons ces lignes, certains d'entre nous ont déjà entamé leurs vacances annuelles. D'autres se préparent à un arrêt estival bien mérité après une énième année difficile, celle-ci induite pour le coup par une crise sanitaire qui ne nous a laissés que peu de répit.

Il est bon de se rappeler que ces congés payés ne tombent pas du ciel ! Ils ont été étendus à l'ensemble des travailleurs grâce à un mouvement démarré il y a 85 ans de cela dans le port d'Anvers et qui s'est étendu à tout le pays. Cette lutte se concrétisera par la loi du 8 juillet 1936 !

Cette avancée majeure, à l'échelle de notre pays, n'a pu avoir lieu que grâce à des actions fortes menées par les travailleurs. Ces congés, il a fallu les imposer au patronat et au gouvernement ! Mouvements de grogne, manifestations, actions, comme souvent sous champs de tensions.

En revenant à aujourd'hui et puisque nous évoquons l'importance des luttes sociales, nous rappelons qu'en septembre se tiendront des audiences liées au procès mené contre 17 de nos Camarades de combats qui portent avec nous ce flambeau de la militance hérité de nos aînés. Nous restons mobilisés pour leur défense tout autant que pour nos libertés d'actions.

**Nous le rappellerons sans cesse : sans liberté d'action, pas de progrès social possible !**



”

## Les Métallos, plus déterminés que jamais !

*Hillal Sor, Secrétaire général*

Notre pause estivale sera d'autant plus nécessaire et bienfaitante que les défis de la rentrée s'annoncent importants.

# Après les congés ? La lutte continue !

Début septembre, une conférence sur l'emploi sera organisée par le ministre qui en gère le portefeuille ; avec en toile de fond des dangers importants et pernicioseux en termes de politique d'activation impactant de plein fouet les malades, les prépensionnés et travailleurs sans emploi entre autres ; mais apportant également de nouveaux dérèglements en matière de flexibilité (travail de nuit, ...).

Nous serons aussi en lutte dans le cadre de la politique des fins de carrière et des pensions. Nous resterons vigilants quant aux périodes assimilées pour nos pensions ainsi que sur la politique en matière de métiers pénibles.

Nous renforcerons également notre campagne contre la loi de '96 afin d'en assurer une modification avant le prochain accord interprofessionnel. Voilà pourquoi les Métallos soutiennent la proposition de loi déposée par notre regretté Camarade Marc Goblet et Raoul Hedebouw qui vise à redonner de l'oxygène à nos salaires.

Nous affronterons par ailleurs, à la rentrée, les négociations sectorielles avec la ferme intention de défendre au mieux les intérêts des travailleuses et travailleurs de l'ensemble des secteurs métallurgiques.

**Une rentrée pleine de défis donc mais avec des Métallos plus déterminés que jamais !**


**Carte blanche**

## Notre vaccin contre la crise chez AW Europe, c'est la **sécurité pour tous**

Pour Jason Dieu et l'équipe syndicale d'AW Europe, c'est suite à l'inquiétude sur la Covid — qui a débuté très vite face au confinement généralisé — que la délégation syndicale a déclenché un CPPT extraordinaire. Le but ? Prévenir et anticiper, face à l'arrivée de ce virus. Des mesures ont été prises, mais bien loin d'être suffisantes pour garantir la sécurité des travailleurs sur le terrain. Ça devrait être la priorité pour un employeur, mais il a fallu le lui rappeler à plusieurs reprises !

**C**hez AW Europe comme dans beaucoup d'entreprises, la distanciation sociale était impossible à respecter. C'est pourquoi, dès le début du confinement, il a été exigé que l'entreprise soit temporairement fermée. Le temps de mettre en place toutes les mesures sanitaires nécessaires à la sécurité de tous les travailleurs.

Après de longs échanges avec la direction, le discours de la délégation syndicale était clair : « *Si le Gouvernement et l'employeur ne veulent pas prendre leur responsabilité pour garantir notre sécurité, c'est aux travailleurs de les prendre ! Nous ne sommes pas un secteur essentiel et nous ne serons pas de la chair à patrons !* » (Jason Dieu, président de la délégation).

Le résultat fut sans appel, des dizaines de certificats médicaux le lendemain, autant le surlendemain ! Une gifle pour l'employeur qui se voulait rassurant dans sa communication.

Trois jours après les assemblées du personnel, l'employeur annonça la fermeture temporaire de plusieurs secteurs de l'entreprise. Très vite, les travailleurs ont eu la garantie que la direction prendrait en charge la perte salariale de ceux qui tomberaient au chômage et ce jusqu'à la mi-avril.

Ensuite, de vraies mesures ont été prises et des contrôles de la médecine du travail ont été effectués avant de reprendre les activités : port du masque obligatoire, distanciation sociale respectée via notamment des cabines de travail individuelles sur les lignes de production, traçages au sol pour éviter les croisements, pauses de travail et temps de pause décalés et augmentés pour garantir que les mesures soient respectées et qu'elles n'empiètent pas sur le temps de repos.

La délégation syndicale a obtenu 10 minutes de pause en plus par jour et c'est toujours d'actualité, plus 1 jour de congé « Covid » payé par l'employeur.

Jason Dieu : « *Les travailleurs n'ont jamais été aussi reconnaissants du travail que nous avons accompli en tant que délégués ! Des messages d'encouragements par dizaines nous ont donné beaucoup d'énergie, car il en a fallu pour gérer cette crise en entreprise et gérer l'aspect administratif.* »

Ce que la délégation retient de cette crise, qui n'est pas encore terminée, c'est que les chiffres ont bien remplacé les hommes. Le capitalisme mettra toujours l'humain au second plan. La délégation a dû se battre pour garantir la sécurité mais combien d'autres travailleurs ou secteurs se retrouvent-ils aujourd'hui encore en difficulté ?

S'ils en doutaient encore, nombre de travailleurs ont compris le manque de considération des employeurs. Aujourd'hui, plus qu'hier, les consciences se réveillent et nous devons profiter de cet éveil pour lutter pour un système plus équitable, plus durable, plus solidaire.

Il y aura un avant et après Covid et à la veille d'un plan de relance économique, il faudra s'unir plus que jamais ! Revendiquer tous ensemble car les travailleurs sont dans l'attente d'une lutte légitime.

**Tout seul on va plus vite, mais ensemble on va plus loin, ne l'oublions jamais ! ■**

## Transports publics dits « sur mesure » Quid des travailleurs ?

D'après les premiers projets concernant les « zones de transport », un arrêt d'autobus sur cinq devrait disparaître en 2022 en Flandre. Les telbus seront eux aussi supprimés, tandis que les nouveaux « flexbus » devront combler les trous les plus importants. Les personnes vulnérables et les habitants des régions rurales n'auront plus accès aux transports. Et quid des chauffeurs, des travailleurs ? Quelles sont les conséquences pour eux de toutes ces suppressions ?

Le concept de la « Mobility as a service » (MaaS), c'est-à-dire les « transports sur mesure », devrait selon les sociétés de transport offrir une réponse à l'encombrement des routes, à la congestion des villes, à un environnement qui étouffe. L'idée du concept MaaS est d'offrir aux utilisateurs des solutions de mobilité sur mesure en fonction de leurs besoins individuels, des solutions offertes par des entreprises de mobilité publiques et privées. Ça sonne très prometteur... ou y a-t-il anguille sous roche ?

**Nous avons rencontré deux experts de l'UBT en autobus et en mobilité. Que pensent-ils d'un point de vue syndical de ces nouvelles ambitions dans leurs régions respectives ?**

*Steven Steyaert (responsable du secteur Bus et Car pour la Flandre) n'y va pas par quatre chemins.*

**Steven :** Le démantèlement des transports publics dure déjà depuis deux législatures. La politique néolibérale et les nombreuses économies réalisées par la ministre Lydia Peeters (Open Vld) et son prédécesseur Ben Weyts (N-VA) ouvrent la porte à la privatisation totale du marché, avec toutes les conséquences néfastes pour la qualité, la disponibilité et l'emploi. De cette manière, le « bus ou le tram » finira par disparaître complètement.

La ministre Peeters maintient que la suppression de certaines lignes et de certains arrêts n'est pas une opération d'économies. Ce n'est pas vrai ! Il s'agit effectivement d'économies et de démantèlements en tout genre, tant auprès de la Régie qu'auprès des loueurs. Elle veut répercuter un maximum de tâches sur les autres modes de transport, de sorte que les utilisateurs devront payer plus et que les subsides aux transports publics pourront être diminués. Et le projet MaaS, transports sur mesure, s'inscrit parfaitement dans cette politique. Les budgets libérés pour ce projet sont d'ailleurs largement insuffisants, on dirait une coquille vide remplie d'ambitions vaines.

L'UBT trouve par conséquent qu'il est inacceptable que les économies dans les transports publics perdurent et s'aggravent même. Il faut au contraire investir davantage dans les transports publics dont le but n'est pas de réaliser des profits. On supprime aussi des modes de mobilité avant de présenter une alternative

opérationnelle. On crée la pauvreté dans le domaine de la mobilité et on ne freine pas seulement l'utilisation des transports publics, on veille en plus à promouvoir l'utilisation de la voiture privée pour les déplacements. Avec la crise du Coronavirus, l'impact sur la route n'est pas encore aussi visible à cause du télétravail, mais le jour où tout le monde se déplacera à nouveau pour se rendre à son travail, l'impact du démantèlement des transports publics sera on ne peut plus évident.

### Un enjeu de taille

**L'UBT se demande maintenant comment on va régler tout ça. Comment l'utilisateur trouvera-t-il son moyen de transport ? Restera-t-il payable et accessible ? Et combien de travailleurs perdront leur emploi ?**

**Steven :** Actuellement, ils ne parviennent même pas à lancer leur fameuse centrale de la mobilité. Cette centrale sera une initiative privée (en ligne), une plateforme chargée de veiller à répondre aux besoins individuels des voyageurs au moyen de solutions de transport efficaces destinées à organiser la correspondance entre transports et voyageur et permettre à ce dernier d'arriver à destination par l'utilisation de plusieurs modes de transport.

D'un point de vue syndical, il convient de souligner que cette fameuse modernisation implique de nombreuses menaces. Nous avons parmi les loueurs des centaines de chauffeurs qui risquent de perdre leur emploi en raison de la suppression des Telbus et ils ne sont pas au courant d'un passage ou d'un transfert éventuels vers cette centrale de la mobilité.

Il importe aussi de savoir que cette vision du Gouvernement flamand sur les transports sur mesure

Steven Steyaert & Johnny Coin





est basée sur le principe de la flexibilité et du moindre coût, pour ensuite laisser les transports publics complètement aux mains du marché. Ce glissement vers l'économie collaborative ne nous plaît nullement. Nous avons vu les dégâts que celle-ci a causés dans le secteur des taxis. Ces solutions ne rapportent rien à l'État car il y a absence de cotisations sociales et en plus, il s'agit d'entreprises qui ne respectent pas les droits des travailleurs. Un modèle social et efficace de transports publics coûte de l'argent, c'est vrai, mais il constitue un engagement des pouvoirs publics envers le citoyen. Ne laissons donc pas les transports publics aux mains du secteur privé qui n'est mu que par l'appât du gain.

L'UBT n'a d'ailleurs jamais été consultée lors de l'élaboration des projets et aujourd'hui encore, les portes restent fermées car on refuse tout dialogue. Nous devons continuer à exercer des pressions sur le monde politique pour trouver un maximum d'alliés déterminés à faire face à ces situations. Nous restons vigilants, voilà notre promesse !

**Et quelle est la situation en Wallonie ? Est-on également occupé à instaurer cette multimodalité dans les transports publics ?**

*Johnny Coin (responsable du secteur Bus et Car pour la Wallonie) ne peut que confirmer les propos de Steven.*

**Johnny :** Évidemment, contrairement à la situation en Flandre, les socialistes sont représentés au Gouvernement wallon. Le cadre politique n'est donc pas tout à fait le même. Mais le secteur de la mobilité en Wallonie est confronté aux mêmes problèmes que la Flandre et Bruxelles, à savoir l'augmentation du nombre d'utilisateurs de la route. Il y a de plus en plus de voitures sur nos routes et l'offre en termes de transports publics est malheureusement insuffisante.

Ces défis donnent heureusement lieu à des projets d'amélioration de la mobilité et des services de transports publics. Pour le TEC, la mobilité de demain ne doit plus être considérée comme des services de transport fragmentés, mais comme un service universel d'accès facile pour tout le monde. C'est ce fameux

concept du « MaaS » sur lequel collaborent les quatre sociétés de transports publics belges. En Wallonie, une série d'initiatives ont déjà été lancées comme les lignes express (lignes qui comptent moins d'arrêts sur les longs trajets et relient les grandes villes entre elles). À Liège par exemple, on fera rouler le tram pour améliorer la mobilité dans le centre-ville. Et à Charleroi, avec un projet impliquant la ville, le TEC a l'ambition d'aménager une voie de circulation réservée uniquement aux bus. Tous ces projets sont nettement moins drastiques qu'en Flandre, mais ils sont déjà élaborés en vue de la mobilité de demain.

Les conséquences pour nos chauffeurs, et je parle uniquement du secteur privé, donc pas pour la Régie, seront plutôt minimales. Le secteur privé a d'ailleurs intérêt à conclure des contrats pour ces nouvelles formules et j'espère aussi pour les engagements de demain. Mais nous continuons bien sûr à suivre attentivement la situation pour qu'elle bénéficie aux passagers et aux chauffeurs, et pas seulement au portemonnaie des autorités wallonnes.

### Rester vigilants (y compris au plan européen)

**Mais la mobilité ne s'arrête quand même pas aux frontières ?**

**Johnny :** Non, c'est correct. Nous devons rester vigilants sur le plan national et international. Comme organisation syndicale, nous devons bien entendu consacrer une grande attention à la problématique de la mobilité dans le pays. Nous devons tenter de rester partie prenante en vue de maintenir les infrastructures existantes et de garantir l'emploi de nos chauffeurs, aujourd'hui et demain. Nous devons nous armer sur base de notre savoir-faire et de notre contrôle des changements et des automatisations qui nous attendent, car ces solutions futures auront un impact énorme sur l'emploi.

Mais ce n'est pas seulement dans les services publics d'autobus que la vigilance sera de mise. Nous devons continuer à travailler de manière intense avec les autres syndicats européens — ce que l'UBT fait dans le cadre de l'ETF — afin d'améliorer également la mobilité de nos conducteurs d'autocar qui sillonnent toute l'Europe. Eux aussi ont traversé des temps difficiles au cours de la période écoulée dans un secteur qui subit une pression énorme.

Un tel focus international est important parce que les règles dans les secteurs de la mobilité sont de plus en plus souvent dictées par l'Europe.

**Conclusion : le dossier de la mobilité comprend de nombreux chapitres. L'UBT entend avoir son mot à dire pour veiller à ce que ce dossier reste un dossier social qui porte une attention importante aux gens et au climat. ■**

#### THE FUTURE IS PUBLIC TRANSPORT

La campagne « The future is public transport » organisée par l'ITF/ETF demande de consacrer une grande attention à l'importance et à l'avenir des transports publics. Avec la reprise économique et le secteur des soins de santé qui subit moins de pressions, nous devons veiller à ce que les investissements dans les transports publics soient garantis, voire intensifiés. Les projets en matière de mobilité et la création d'emplois doivent veiller à ce que tout le monde puisse avoir accès à des transports publics fiables et abordables.

Soutenez la campagne en visitant le lien

➔ [www.itfglobal.org/en/campaigns/future-public-transport](http://www.itfglobal.org/en/campaigns/future-public-transport)



# Le Centre Wallon de Formation fait peau neuve

Depuis début juillet, Chems Mabrouk, jusqu'alors présidente de la FEF (Fédération des Étudiants Francophones) a rejoint le Centre Wallon de Formation (CWF) de la FGTB Horval. Elle y retrouve Benjamin Demol, également formateur et issu de l'organisation étudiante, et Stéphanie Lejeune, secrétaire du Centre de Formation, pour former une nouvelle équipe moderne, combative et aux convictions inébranlables dans un monde de plus en plus hostile aux positions syndicales.

Ces deux formateurs, titulaires respectivement d'un master en communication politique et d'un master en sciences politiques (en plus d'un baccalauréat en droit et d'un baccalauréat en sciences politiques qu'ils ont en commun) ont un parcours qui a été marqué par un grand engagement idéologique. En effet, comme représentants étudiants, ils ont tous deux été impliqués dans la lutte pour un enseignement libre, gratuit et de qualité, vecteur d'émancipation et ce, peu importe l'origine sociale.

À deux, ils composent le CWF ayant pour mission de concevoir des cycles de formations à destination des délégués de la Centrale. Ces formations ont pour prétention d'être adaptées à la réalité vécue sur le terrain par les délégués et d'accompagner ceux-ci dans la diversité de leurs missions.

Une fois conçues, les formations sont dispensées aux délégués réunis en groupes comprenant plusieurs entreprises de la même région, de sorte à favoriser le dialogue et le partage d'expérience.

Aujourd'hui, il est plus que jamais nécessaire de former nos délégués pour permettre une continuité de l'action syndicale dans un monde aux risques nouveaux, remettre en question les discours patronaux et unifier les délégués derrière une lutte commune.

En effet, les attaques contre les travailleurs ne cessent de se renouveler et il est important de garder nos délégués avertis des menaces les plus actuelles qui pèsent sur eux. De nouvelles problématiques s'ajoutent aux luttes déjà bien identifiées, comme la protection et le renforcement de la sécurité sociale et du service public ; on peut citer la sécurité des travailleurs sur les réseaux sociaux, où chaque acte est scruté par l'employeur, et le recours de plus en plus systématique des patrons aux juges et aux huissiers face aux actions syndicales. Une parfaite connaissance des législations et de leurs interprétations dans le monde du travail est donc nécessaire, tant pour protéger nos délégués que pour leur permettre de passer à l'action.

Par ailleurs, les discours à propos des travailleurs, de leurs représentants et de leurs luttes se sont également durcis, tout comme se sont répandus les discours libéraux parmi toutes les couches de la population. Le fameux « TINA » (*there is no alternative / il n'y a pas d'alternative*), utilisé par les employeurs pour, par exemple, justifier un recours abusif aux intérimaires, est largement relayé par nos travailleurs. Les formations doivent



ainsi également donner aux travailleurs l'occasion de remettre en question ces logiques qui les entourent.

Enfin, et de manière plus large, les formations sont le moment où le sentiment d'injustice, heureusement largement répandu parmi les délégués dans une société de plus en plus inégalitaire, peut être transformé en un sentiment militant. Ainsi, c'est parfois à l'occasion de discussions à propos de problématiques simples, que nous, travailleurs, pouvons percevoir nos points communs et de l'importance de mener une lutte forte et coordonnée face aux propriétaires de nos entreprises. Les formations sont aussi l'occasion de souligner l'aspect international de la lutte et des rapports de forces. C'est quand on se rend compte que nos luttes sont communes et structurent la société qu'il est possible d'en faire un combat de grande ampleur. Le mouvement syndical a besoin de militants pouvant réfléchir et analyser la société avec une base idéologique forte. Il en va aussi de sa pérennité puisque les militants d'aujourd'hui sont la FGTB de demain.

C'est dans l'optique de mener de telles formations, rigoureuses sur le fond, remettant en question les bases de la société dans laquelle nous vivons aujourd'hui et préparant les combats de demain que Chems et Benjamin vont travailler. C'est aussi avec enthousiasme qu'ils feront connaissance dès septembre avec les délégués de la centrale Horval.

## **Vous travaillez dans le secteur des attractions touristiques ? Alors vous avez droit à une prime syndicale en septembre !**

**D**ans l'accord sectoriel 2019-2020, la FGTB Horval a réussi à rompre le blocage patronal et les travailleurs de la CP333 recevront une prime syndicale ! Cette année-ci, le paiement s'effectuera également en septembre. Le montant maximal de 40 € sera calculé en fonction du nombre de jours prestés et assimilés.

En septembre, le Fonds Social des Attractions Touristiques enverra une attestation de la prime syndicale à l'ensemble des travailleurs du secteur des attractions touristiques ayant effectué suffisamment de prestations en 2020 (non pas comme étudiant ou apprenti). Le chômage temporaire est assimilé pour le calcul de la prime syndicale.

**Attention : remettez l'attestation à votre délégué syndical ou à votre section régionale Horval et n'oubliez pas de mentionner votre numéro de compte bancaire.**



## **L'emploi intérimaire... toujours aussi populaire !**

**F**edergon, fédération patronale du travail intérimaire, a récemment publié son rapport annuel de 2020, dans lequel elle dévoile des chiffres assez surprenants. En effet, durant les dix dernières années, nous constatons une large augmentation du recours au travail intérimaire par les employeurs. La tranche d'âge la plus touchée par cet emploi précaire sont les jeunes travailleurs de moins de 30 ans. Les secteurs ayant le plus souvent fait appel à ces emplois sont les secteurs ouvriers.

Ces chiffres reflètent une stratégie des employeurs pour pouvoir engager du personnel bon marché. Une fois encore, ce sont les jeunes qui trinquent alors que leur début dans la vie active est déjà assez difficile. La FGTB Horval revendique que le recours à des contrats intérimaires reste une alternative exceptionnelle. Pour rappel, la norme dans les entreprises doit être des contrats à temps plein et à durée indéterminée. Il est inconcevable que l'emploi intérimaire devienne un modèle économique en soi, il doit donc être combattu. ■



# Une rentrée solidaire et combative

Fin juin, les négociations interprofessionnelles au sein du G10 ont permis d'aboutir à un projet d'accord portant sur quatre thèmes importants pour les deux années à venir. L'avancée la plus essentielle concerne l'augmentation phasée du salaire minimum. Il s'agit là d'une priorité que nous revendiquons depuis plusieurs années.



**D**epuis 2008, le revenu minimum mensuel garanti (RMMG) n'avait plus augmenté... Il sera désormais revu à la hausse, progressivement, à concurrence de 150 € bruts d'ici 2026. Une amélioration claire, pas suffisante, mais une première étape importante. Le texte prévoit également une reconduction des régimes de fin de carrière (RCC) ainsi qu'une amélioration des crédits-temps fin de carrière. Il est cependant dommage que rien n'ait été intégré en ce qui concerne les entreprises en difficulté ou en restructuration. L'harmonisation du second pilier de pension est quant à elle reportée et les régimes fiscaux actuels sont donc maintenus. Enfin (et il s'agissait là d'une revendication des employeurs), les mesures de flexibilité déjà existantes en matière d'heures supplémentaires sont prolongées (mais de manière temporaire) jusque 2022.

Dans ce projet d'accord, tout n'était ni tout blanc ni tout noir. Celui-ci a donné lieu à de nombreuses discussions au moment où il a dû être évalué par notre base. Il a fallu analyser ce qui était sur la table, en tenant compte

du contexte actuel compliqué et des conséquences en cas d'absence d'accord. La démocratie syndicale a tranché et décidé d'approuver ce qui était sur la table. Mais on peut le dire, sans grand enthousiasme. Nous avons avant tout dit « oui » à la solidarité, l'essence même de ce qu'est un accord interprofessionnel. Cette solidarité s'y retrouve bel et bien à travers l'augmentation du revenu minimum. Pour de nombreuses personnes, ce petit pas en avant constituera un grand pas pour leur qualité de vie.

Rappelons qu'il manque tout de même un volet essentiel dans cet accord : celui du pouvoir d'achat. Les négociations avaient buté précédemment sur ce point de friction et celui-ci a donc été renvoyé entre les mains de la médiation gouvernementale. Pour nous, le combat n'est pas terminé ! Nous continuerons à nous opposer avec

force et véhémence à la loi de '96 et à cette norme salariale impérative qui entravent toute possibilité de négocier librement. Ce système, profondément injuste et déséquilibré, doit être réformé. Nous le revendiquons depuis des années et nous le rappellerons à nouveau lors d'une large manifestation qui se tiendra à la rentrée.

Dès septembre, ce sera aussi le moment d'entamer les négociations dans les secteurs sur la base du contenu de l'accord qui a été avalisé. Nous mettrons en œuvre toute notre énergie et notre détermination pour obtenir le maximum d'avancées dans tous les secteurs. Durant cette année teintée de gris, les travailleurs ont tout donné pour continuer à faire tourner les entreprises et l'économie toute entière. Ils ont droit à un juste retour des choses.

La rentrée s'annonce donc solidaire et combative. D'ici là, nous vous souhaitons à toutes et à tous un été serein. Que celui-ci vous permette de recharger pleinement vos batteries et de profiter au maximum de vos proches après les mois difficiles qui viennent de s'écouler.

## Travailleurs des établissements de santé

# À bout de souffle



SETCa

**E**n juin, le personnel des hôpitaux a lancé un nouvel appel à l'aide à destination des employeurs et des dirigeants politiques. La crise du Coronavirus a largement éprouvé ces travailleurs. Ils ont dû surmonter des épreuves terriblement difficiles et doivent faire face à une charge de travail démesurée, dans des conditions de travail très difficiles.

L'accord social non marchand conclu l'an dernier prévoyait l'octroi de moyens supplémentaires pour la mise en œuvre du nouveau modèle salarial et l'amélioration des conditions de travail. Les barèmes ont ainsi été augmentés significativement dans le secteur (depuis ce 1<sup>er</sup> juillet). Désormais, les travailleurs ont également droit à 3 semaines de congé consécutives avec 3 week-ends libres. Mais à côté de ces avancées significatives, ni les responsables politiques, ni les employeurs ne semblent avoir conscience de la souffrance qui se vit sur le terrain. Malgré nos demandes répétées, négocier des conventions collectives exécutant l'amélioration des conditions de travail restait jusqu'à présent extrêmement difficile. Et plusieurs thèmes clés n'avaient pas pu trouver d'accord : stabilité des horaires, accès à l'augmentation d'heures de travail contractuelles,

contrats à durée indéterminée, augmentation progressive jusqu'à 5 jours de formation continue, concertation sociale nécessaire dans le cadre de la mise en place des réseaux hospitaliers, etc. Pire, malgré les moyens budgétaires mis à disposition des employeurs pour créer de l'emploi et diminuer l'intensité au travail du personnel (fonds des blouses blanches), certaines institutions ne les ont pas utilisés à bon escient et ont manqué de proactivité pour recruter de nouveaux collègues, soins ou hors soins.

La charge de travail devient insoutenable et les travailleurs des établissements de santé sont à bout de souffle. Au cours des dernières semaines, différentes actions se sont tenues un peu partout dans le pays pour rappeler l'urgence de la situation. Suite à ces vagues de protestation, les employeurs se sont finalement engagés en juillet à signer les conventions collectives sur l'amélioration des conditions de travail. Celles-ci doivent encore être avalisées par les délégués. Au delà des conventions collectives de travail, nous devons trouver des réponses structurelles à la pénurie. À l'initiative du SETCa, une task force avec le Ministre de la Santé Frank Vandenbroucke, a pu être mise en place pour renforcer l'attractivité des métiers.



*journee de*  
**100** ans *de* **SKN**



Bonnes  
**vacances !**



SETCa  
FGTB

## Grève de la faim des sans-papiers

# Faudra-t-il un mort ?

Faudra-t-il un mort, ou même plusieurs, pour que le Gouvernement change enfin de politique migratoire ? Une politique que tout accuse : les parcours de vie, les réalités socio-économiques du Sud et du Nord, et surtout une nécessité de vivre ensemble sans opposer les uns aux autres. Car les uns ont besoin des autres.

**P**our faire face aux métiers en pénurie, le Gouvernement est prêt à recruter des travailleurs et travailleuses dans des pays du Sud, moyennant une procédure de « permis unique ». Par contre, il refuse toujours d'établir des critères de régularisation clairs pour 150.000 personnes qui vivent déjà sur le territoire belge depuis des années, et dont les enfants sont déjà à l'école ici. Parmi eux-elles : des ouvriers de la construction, des travailleurs et travailleuses de l'Horeca, du secteur des soins aux personnes, du nettoyage... qui sont obligés de travailler au noir, donc d'alimenter le dumping social. Où est la logique ? **Fédérations d'employeurs et syndicats demandent que les personnes sans papiers aient accès au permis unique.**

**Depuis plusieurs années, la FGTB et d'autres associations demandent de :**

- fixer des critères clairs et objectifs de régularisation individuelle et leur inscription dans la loi ;
- créer une commission de régularisation indépendante et lui confier l'examen des demandes ;
- faire respecter les droits fondamentaux en accordant une attention particulière aux droits des enfants sans-papiers.

À l'heure où nous écrivons ces lignes, des femmes et des hommes se trouvent en danger de mort, parce la grève de la faim est pour eux, pour elles, l'ultime moyen de faire respecter leurs droits fondamentaux : vivre dignement et en sécurité, assurer un avenir à leurs enfants, travailler en toute légalité. Nous demandons aux partis progressistes de la majorité d'agir de toute urgence pour que soit convoquée une Conférence interministérielle (CIM) sur une procédure de régularisation des sans-papiers avant les vacances parlementaires. Pour sortir par le haut de cette situation qui court au drame.



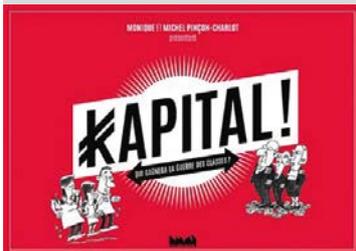
Répondons massivement à l'appel des personnes sans-papiers. Signons la pétition sur [www.wearebelgiumtoo.be](https://www.wearebelgiumtoo.be)

## Agenda

### BRUXELLES

**Soirée CEPAG - Jeunes FGTB  
« Résiste : Kapital et Com-  
monspoly, jeux de société  
conscients »**

Le mercredi 15 septembre à  
partir de 17h30 au Dk, rue du  
Danemark 70b à Saint Gilles.



### BRUXELLES

**Soirée CEPAG - Maison du Livre  
de Saint Gilles « Geoffroy de  
Lagasnerie - Sortir de notre  
impuissance politique »**

Le jeudi 30 septembre à partir de  
18h30 au Dk, rue du Danemark  
70b à Saint Gilles.

Geoffroy de Lagasnerie

**SORTIR  
DE NOTRE  
IMPUISSANCE  
POLITIQUE**

fayard

### HAINAUT-NAMUR

**Nouveaux taux de cotisations**

La Fédération des Métallurgistes  
FGTB du Hainaut-Namur informe  
tous ses affiliés, qu'à dater du  
1<sup>er</sup> juillet, les taux mensuels  
de cotisations syndicales  
s'établissent comme suit :

Actifs : 16,96 €  
Pré-pensionnés : 13,60 €  
Chômeurs complets : 10,52 €  
Malades + 1 mois : 10,52 €  
Invalides : 10,19 €  
Pensionnés : 3,69 €



### FESTIVAL

**Le Festival de films Alimenterre revient en octobre !**

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

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

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

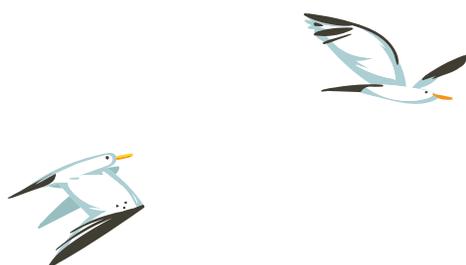
Festival Alimenterre :

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

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

Nous reviendrons sur le festival et sa programmation dans  
une prochaine édition !

La FGTB  
et toute l'équipe  
de Syndicats  
vous souhaitent  
de passer  
un bel été !



—  
Rendez-vous  
à la rentrée,  
en septembre !  
—



**Rédaction :**

Syndicats  
Rue Haute 42  
1000 Bruxelles  
E-mail : [syndicats@fgtb.be](mailto:syndicats@fgtb.be)

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

Geeraard Peeters  
Ioanna Gimnopoulou  
Rédacteurs

**Secrétariat :**

Sabine Vincent  
Tél. : 02 506 82 45

**Service abonnements :**

02 506 82 11

**Ont collaboré à ce numéro :**

Benjamin Demol  
Kayleigh Lemmens  
Annelies Huylebroeck  
Chems Mabrouk  
Morgane Bodson  
Dénis Selimovski  
Céline Boogaerts  
Maud Legrève  
Karen De Pooter  
Antonina Fuca  
Emilie Brandt  
Thomas Keirse  
Arnaud Dupuis  
Mada Minciuna  
Candice Douret  
Aïcha Magha

**Photos :**

iStock

**Mise en page :**

[ramdam.be](http://ramdam.be)



# 20% 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](http://www.actelaffinity.be/fgtb/action)**

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

**FGTB**  
Ensemble, on est plus forts

**actel**  
AFFINITY