

**FGTB**

## L'OIT gardienne du travail décent

L'Organisation Internationale du Travail fête cette année son 100<sup>e</sup> anniversaire. Au fil du temps, l'organisation des Nations Unies où siègent gouvernements, patrons et syndicats, a établi les bases de ce qu'on appelle aujourd'hui « le travail décent ».

Sur le terrain, nos centrales professionnelles sont à l'œuvre à travers des projets de coopération syndicale pour faire avancer libertés syndicales et droits sociaux.



14-20

### **Salaire minimum**

La FGTB continue d'exiger une augmentation substantielle

### **Autodéfense féministe**

Un stage pour se redonner les armes



6



8-9

## Sommaire

# Syndicats MAGAZINE

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB

### Actualités

En bref .....	4
Question/Réponse : Trop chaud pour travailler ? .....	5
Salaire minimum .....	6
Relèvement des minima d'allocations sociales .....	7
Autodéfense féministe.....	8-9
Garantie de revenu pour les personnes âgées .....	10
Lutte contre les discriminations .....	11
Droit aux allocations d'insertion pour les +25 ans .....	12
Les Solidarités 2019 .....	13



### Dossier : L'OIT gardienne du travail décent

L'Organisation Internationale du Travail a 100 ans .....	14-20
--	-------

### Votre centrale

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

### Régions

Actualités régionales .....	33
Agenda des régions .....	34

### La FGTB en ligne

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

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

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

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

 Syndicats Magazine  
 Application mobile

Édito

La FGTB était présente à Anvers, en soutien à Bruno, et pour défendre les libertés syndicales.

# « Entrave méchante » aux libertés syndicales

Alors que vient de se clôturer la conférence de l'Organisation Internationale du Travail à Genève, dont une des valeurs fondamentales est le droit de grève et les libertés syndicales, la Belgique donne au monde un bien mauvais exemple. La Cour d'Appel d'Anvers vient en effet de confirmer la condamnation de Bruno Verlaeckaert, le président de notre régionale anversoise — en sa qualité d'organisateur de l'action syndicale — pour « *entrave méchante à la circulation* ». « *Méchante* », selon la loi, signifiant « *avec l'intention de nuire* ».



Robert Verteneuil  
Président

## Tournure politique

Il s'agissait en l'occurrence d'une action nationale interprofessionnelle de grève de la FGTB le 24 juin 2016 contre le relèvement de l'âge de la pension. L'appel à la grève a été suivi à Anvers, comme partout ailleurs dans le pays. Les accès du port d'Anvers ont été bloqués par les grévistes dont l'intention n'était pas de « nuire » à qui que ce soit, mais de faire entendre leurs revendications.

Cette condamnation prend une tournure très politique dans la mesure où ce n'est pas l'individu qui est visé mais le responsable syndical en tant que tel, donc le syndicat en général, donc le droit de grève qu'il exerce en tant que syndicat. Rappelons que d'autres militants FGTB, dont le secrétaire général de la FGTB wallonne, sont aussi trainés en justice pour des faits similaires à Liège, ce qui montre que le cas d'Anvers n'est pas isolé. Il s'agit d'une attaque en règle contre la FGTB et, à travers elle, contre le droit de grève et les libertés syndicales.



Miranda Ulens  
Secrétaire générale

## La FGTB déçue et inquiète

Déçue car ce jugement va à l'encontre d'une jurisprudence précédente de la Cour d'Appel d'Anvers. En effet, en 2004, dans une affaire similaire, la Cour avait jugé que l'objectif premier

des grévistes n'était pas d'entraver la circulation, mais de faire connaître les revendications syndicales. Des revendications syndicales qui, comme en 2016, portaient sur le relèvement de l'âge légal de la pension. La Cour avait à l'époque également jugé que ce qui s'applique aux crimes terroristes s'applique aussi à l'article 406 du Code pénal invoqué pour cette condamnation. À savoir que l'article ne peut pas être utilisé pour limiter des droits de l'homme et des libertés fondamentales, comme le droit de grève et de manifestation.

Nous sommes inquiets parce que toute action pacifique à venir des syndicats, ou de la société civile au sens large, risque de devenir punissable. Alors qu'une démocratie forte se caractérise justement par les libertés d'expression et la possibilité d'organiser des actions de manière pacifiques. Condamner pénalement une action pacifique est une atteinte grave à la démocratie.

## Nous continuerons

Cette condamnation ne nous empêchera pas de continuer à mener des actions. Ce n'est par ailleurs pas la première fois que des syndicalistes sont condamnés. Cela ne nous a jamais empêchés de continuer à nous battre pour les droits des travailleurs, pour de meilleures conditions de travail, pour une pension sûre et des salaires décents... Et ce n'est certainement pas ce jugement qui nous freinera ! Cette condamnation nous renforce au contraire dans nos convictions, dans notre volonté de continuer à exiger des mesures fortes pour une société socialement juste. Il nous semble évident que les libertés syndicales qui vont de pair avec les droits de l'homme, valent plus que la libre circulation des marchandises !

# EN BREF

## INTERDICTION D'OCCUPER DES JEUNES À DES TRAVAUX DANGEREUX

Il est, de manière générale, interdit d'occuper des jeunes à des travaux qui vont objectivement au-delà de leurs capacités physiques ou psychologiques. Il est également interdit de les exposer à :

- des agents toxiques, cancérigènes, toxiques pour la reproduction ou ayant tout autre effet sur la santé à long terme ;
- des radiations ionisantes ;
- des situations présentant des facteurs de risques d'accident que les jeunes, du fait de leur manque d'expérience ou de formation, ne peuvent suffisamment prévenir ;
- des températures extrêmes de froid ou de chaud, ou à des bruits ou vibrations.

### Qu'est-ce qu'un travailleur « jeune » ?

Un travailleur est « jeune » s'il a **15 ans ou plus** et est non soumis à l'obligation scolaire à temps plein, ou une personne **sous contrat d'apprentissage** (indépendamment de l'âge).

Il s'agit donc de jeunes bénéficiant d'une formation en entreprise en vertu d'un

contrat d'apprentissage ; ou engagés dans le cadre d'une convention emploi-formation, que ce soit dans le programme d'études qui prévoit une forme de travail dans l'établissement d'enseignement ou un étudiant travailleur (indépendamment de l'âge) mineur ou âgé de plus de 18 ans.

### Déroptions pour certains engins et transpalettes

Un nouvel article du code du bien-être au travail précise l'interdiction d'occuper des étudiants jobistes pour la conduite d'« engins de transport motorisés ».

L'AR prévoit cependant deux dérogations :

- les chariots porteurs, transpalettes et chariots à plate-forme à partir de l'âge de 18 ans, sous certaines conditions qui ont trait aux caractéristiques de l'engin ;
- certaines transpalettes peuvent sous certaines conditions semblables être actionnées par des étudiants jobistes à partir de l'âge de 16 ans.

## S'ABSENTER 2 OU 3 HEURES POUR RAISONS PRIVÉES : C'EST POSSIBLE POUR LES OUVRIERS DES SECTEURS AUTOMOBILE

Syndicats et employeurs des secteurs du commerce et de la réparation automobile et des secteurs connexes ont conclu une convention collective de travail qui donne aux travailleurs la possibilité, dans un cadre officiel, de s'absenter brièvement (sans perte de salaire) pour régler un problème urgent de la vie privée (formalités administratives, dentiste, médecin, garage, etc.).

L'employeur doit être informé au préalable et donner son accord : s'absenter simplement du travail sans autorisation reste une absence injustifiée. Cependant, le travailleur n'a pas l'obligation de motiver sa demande et la durée de l'absence devra être récupérée.

## DE NOUVELLES POSSIBILITÉS POUR LES ÉCO-CHÈQUES

Le 16 juillet, le Conseil National du Travail a ajusté la liste des produits pouvant être acquis par le biais d'éco-chèques. Une avancée significative pour une transition juste. La liste sera principalement étoffée en ce qui concerne la mobilité durable et le jardinage.

Pour la mobilité, de nouveaux moyens de déplacement (trottinettes, hoverboard, monoroues, ...), avec ou sans moteur électrique seront ajoutés.

Pour le jardinage, en ce qui concerne les outils électriques, il est précisé que les piles de ces outils, en cas d'achat distinct, peuvent également être achetées avec des éco-chèques.

Pour rappel, les éco-chèques concernent trois grandes catégories de produits :

- les produits et services écologiques,
- les produits de mobilités et de jardinage durables,
- les produits de réutilisation, recyclage et prévention de déchets.

L'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions se fera dès le 1er septembre 2019. Le prochain cycle d'évaluation de la liste aura lieu en 2020.

La liste de l'ensemble des produits pouvant être acquis par éco-chèque sur [cnt-nar.be/Dossier-FR-ecocheques.htm](https://cnt-nar.be/Dossier-FR-ecocheques.htm)



# Il fait trop chaud pour travailler ?

Les températures estivales peuvent rendre vos conditions de travail plus difficiles. Sachez toutefois que vous avez droit à certaines mesures de protection s'il fait trop chaud au travail !

## Comment la température sur le lieu de travail est-elle mesurée ?

Avec un « thermomètre globe humide » qui tient également compte de l'humidité et la température de rayonnement des objets dans l'environnement. Par conséquent, il est possible que le résultat soit inférieur à la température que donne un simple thermomètre.

## Quand l'employeur doit-il agir ?

Les règles sont définies par loi, à savoir sous le titre 1 relatif aux ambiances thermiques du livre V du Code du Bien-être au Travail. L'indice WBGT (WBGT = Wet Bulb Globe Température) ou l'exposition à la température thermique, détermine quand l'employeur doit prendre des mesures.

- Pour une charge de travail légère, par exemple pour un travail de secrétariat, la limite selon l'Indice WBGT maximum (température ambiante) est de 29°.
- Pour un travail moyennement lourd, en position debout, la température maximale supportable est de 26°.
- Pour des travaux plus lourds, par exemple bêcher, la limite est de 22°.
- Pour des travaux très lourds, de terrassement par exemple, la limite est de 18°.

Dès que la température maximale est dépassée pour un certain effort physique, l'employeur doit prendre des mesures. Le médecin du travail détermine la quantité d'efforts physiques que demande un certain type de travail.

## Quelles mesures l'employeur doit-il prendre ?

- Protéger les travailleurs contre le rayonnement solaire direct (par exemple à l'aide de volets, de doubles rideaux, de stores, de couvre-chefs) ;
- offrir des boissons rafraîchissantes appropriées gratuitement ;
- installer dans les 48 heures dans les locaux de travail un dispositif de ventilation ;
- accorder des périodes de repos si les désagréments persistent au-delà de 48 heures.

L'employeur peut également décider d'autoriser un chômage temporaire — avec des allocations de l'ONEM et un éventuel complément par une allocation du Fonds de Sécurité d'Existence.

## Que faire en cas de concentrations élevées d'ozone ?

Des concentrations élevées d'ozone se manifestent souvent lors de grandes chaleurs persistantes. La réglementation du travail ne reprend aucune disposition particulière à ce sujet. Cependant, il faut prendre des mesures de protection ! En effet, l'exposition à l'ozone peut causer un essoufflement, des irritations oculaires, des irritations de la gorge, des maux de tête, etc. et doit donc être considérée comme un risque professionnel. Les concentrations d'ozone sont plus élevées à l'extérieur qu'à l'intérieur. Les mesures préventives suivantes — principalement axées sur les travailleurs qui travaillent en plein air — s'imposent :

- exécuter le travail physiquement lourd uniquement le matin, puisque les concentrations en ozone sont les plus basses ;
- effectuer un travail plus léger, éviter les heures supplémentaires et prévoir des périodes de repos (à l'intérieur) ;
- travailler à l'intérieur ou, en cas de travail à l'extérieur, travailler à l'ombre (à l'aide d'un store, par exemple) ;
- éviter les charges supplémentaires causées par d'autres agents irritants.

Le Comité pour la prévention et la protection au travail et/ou le médecin du travail peuvent proposer des mesures. N'hésitez surtout pas à vous adresser à votre délégué ou à défaut à la FGTB via [fgtb.be/contact](https://www.fgtb.be/contact)

**Plus d'infos sur le site du Service public fédéral Emploi :**

[emploi.belgique.be](https://emploi.belgique.be)  
« ambiances thermiques »



**Salaire minimum**

# La FGTB continue d'exiger une augmentation substantielle

La FGTB a refusé de signer le projet de Convention Collective de Travail (CCT) déposée au Conseil National du Travail prévoyant une augmentation du salaire minimum interprofessionnel de 1,1 %. La FGTB avait notamment rejeté le projet d'accord interprofessionnel à cause de l'insuffisance de cette augmentation. Elle continue donc logiquement de revendiquer un relèvement substantiel du salaire minimum et refuse l'aumône de 10 cents/heure prévue dans cette convention. Faute d'accord unanime des interlocuteurs sociaux, le salaire minimum ne sera pas augmenté d'1,1 % le 1<sup>er</sup> juillet mais ce n'est qu'un recul pour mieux sauter...

Après le rejet de l'AIP, il était prévu que les interlocuteurs sociaux se réuniraient en groupe de travail afin de trouver des pistes permettant une augmentation substantielle du salaire minimum. Malheureusement, nous devons constater que malgré un climat serein et constructif, certains interlocuteurs ont voulu précipiter les choses et arracher un accord sans que les travaux du groupe de travail aient encore abouti.

Pour rappel, dès le départ, la FGTB avait clairement indiqué qu'elle ne se contenterait pas d'une augmentation dérisoire du salaire minimum. Les militants de la FGTB avaient majoritairement rejeté le projet d'AIP car il ne prévoyait qu'une augmentation correspondant à peine à 10 cents/heure des salaires, y compris du salaire minimum. Pour les militants de la FGTB, cette aumône relève de l'indécence voire du mépris à l'égard des travailleurs.

Les autres points du projet d'AIP ont été pour la plupart mis en œuvre, soit par le gouvernement (la norme salariale), soit par les interlocuteurs sociaux via des conventions collectives sur lesquelles il existait un consensus (tels que les prépensions ou encore les emplois fins de carrière). Il avait également été convenu qu'un groupe de travail du CNT-CCE ferait des propositions à court terme en vue d'une augmentation substantielle du salaire minimum interprofessionnel.

Le groupe de travail s'est réuni à plusieurs reprises dans un climat constructif et serein. Il a été demandé à l'Office national de la sécurité sociale de calculer l'impact de différents scénarios envisagés. La FGTB contribuant à l'élaboration de solutions concrètes permettant de rencontrer à la fois les attentes des travailleurs et les desideratas des organisations patronales.

Malheureusement, les employeurs n'ont pas voulu s'engager et exigent même un nouveau cadeau fiscal permettant non pas de répondre aux attentes des travailleurs à bas salaire, mais s'apparentant à une énième réduction de cotisation sociale.

La FGTB regrette qu'in fine aucune mesure concrète ne puisse être prise pour le moment. La FGTB constate que ce qui semble possible au niveau sectoriel concernant une augmentation du salaire minimum sectoriel, n'est actuellement pas possible au niveau interprofessionnel.

La FGTB exige maintenant que la concertation sociale reprenne et que les patrons reviennent à la table des négociations. L'objectif de la FGTB étant d'aboutir rapidement à des solutions concrètes permettant de répondre aux attentes légitimes de milliers de travailleurs. Dans le même temps, la FGTB poursuivra la sensibilisation de l'opinion publique et plaidera pour l'adoption de mesures concrètes permettant de porter le salaire minimum à 14 € de l'heure (2.300 €/mois).



# Relèvement des minima d'allocations sociales

Tous les deux ans, les interlocuteurs sociaux négocient la répartition de l'enveloppe « Bien-être » de revalorisation des allocations sociales les plus basses. La mise en œuvre de cet accord nous a permis de mettre clairement nos accents.

## Chômage

Les allocations minimales de chômage sont les allocations qui sont les plus éloignées du seuil de pauvreté. Pour la FGTB, il était donc très important de faire plus pour les minima dans le chômage. Et nous y sommes parvenus.

Dès ce mois de juillet, les **minima d'allocations de chômage** sont augmentés de :

- 3,5 % pour les chefs de ménage et les cohabitants privilégiés ;
- 2,4 % pour les isolés ;
- 2 % pour les cohabitants.

## Pensions

Au 1<sup>er</sup> juillet, les **pensions minimums** augmentent de :

- 2,4 % pour les carrières incomplètes ;
- 1 % pour les carrières complètes (qui avaient déjà reçu 0,7 % au 01.01.2018 et au 01.03.2019).

Par ailleurs, le **droit minimum** qui sert de plus en plus de base pour le calcul de la pension pour les périodes assimilées (chômage 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> période, RCC CCT 17 et carrières longues) est augmenté de 2,4 %.

Autres augmentations au niveau des pensions :

- relèvement du **pécule de vacances** de 7,9 % pour tous les pensionnés ;
- 2 % pour les pensions **ayant pris cours en 2014 et 2015** ;
- 0,8 % pour les allocations **ayant pris cours avant 2010** (rattrapage pour les allocations les plus anciennes) ;
- augmentation du montant de pension en cas de cumul entre la **pension de survie** et une allocation sociale.

Le plafond salarial est également relevé, au-delà de l'évolution des salaires réels, avec une augmentation de 1,7 % au lieu de 1,1 %.

## Assurance maladie et invalidité

Les **minima** dans l'AMI sont également augmentés au 1<sup>er</sup> juillet 2019 :

- 1 % pour les chefs de ménage et les isolés ;
- 2,4 % pour les cohabitants.



La **prime de rattrapage**, une sorte de pécule de vacances pour les malades, est à nouveau augmentée. De cette façon, les personnes concernées n'accusent pas de recul par rapport à la liaison au bien-être :

- après un an, avec charge de famille : + 100 € ;
- après un an, sans charge de famille : + 40 € ;
- après 2 ans, avec charge de famille : + 105 € ;
- après deux ans, sans charge de famille : + 80 €.

Autres mesures au niveau de l'AMI :

- 2 % pour ceux qui sont tombés malades en **2013, 2014 et 2015**. 0,8 % pour les personnes tombées en maladie **avant 2010** (rattrapage pour les allocations les plus anciennes).
- L'**aide de tiers**, pour les personnes fortement dépendantes, est augmentée de 5 %.
- Relèvement du **plafond de calcul** de 1,1 % permettant de garantir le caractère d'assurance.

## Accidents du travail et maladies professionnelles

Les **minima** pour les AT et MP sont augmentés de 2,4 % au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Le **plafond de calcul** sera augmenté de 1,1 % au 1<sup>er</sup> janvier 2020. De cette manière, le principe d'assurance est, ici aussi, garanti.

Les allocations ayant pris cours en **2013, 2014 et 2015** sont augmentées de 2 %. À l'avenir, Les allocations ayant pris cours **avant 2010** sont augmentées de 0,8 % (rattrapage pour les allocations les plus anciennes).

## Aide sociale

Les allocations d'aide sociale — le dernier « filet de protection » social — ont déjà été (pour certaines du moins) augmentées en 2018. L'avis prévoit les augmentations (supplémentaires) suivantes :

**Revenu d'intégration et allocation de remplacement de revenus :**

- 2 % pour les isolés et les cohabitants au 1<sup>er</sup> juillet 2019 ;
- 1,25 % en plus au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les chefs de ménage.

**Garantie de revenus aux personnes âgées :**

- 0,3 % au 01.07.2019 ;
- 0,9 % en plus au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Namur

## Autodéfense féministe

# Un stage pour se redonner les armes

Remarques désobligeantes, comportements condescendants dans la vie, au travail, à la maison, harcèlement de rue, agressions, insultes : le sexisme est envahissant. Les femmes, depuis toujours « vivent avec », voire l'intègrent. L'habitude est telle qu'il devient parfois difficile d'identifier un comportement toxique, voire dangereux, et de réagir à temps. « Ça va passer », « C'était une blague », « Il a dit ça sans le penser »... On rationalise pour oublier, jusqu'à ce qu'il soit trop tard, et qu'un comportement jugé anodin devienne réellement dangereux. L'autodéfense féministe apprend aux femmes à identifier ces situations, à les désamorcer rapidement et à mettre un terme à l'agression.

**A**pprendre à reconnaître ses limites, à les poser de manière verbale et non-verbale, voire à les défendre physiquement si besoin, c'est ce que proposait le stage récemment organisé par l'ASBL Afico et l'association Garance à la FGTB de Namur. 14 femmes étaient présentes, durant les deux jours de stage. Pour la plupart, des déléguées. Marylise Wauters, animatrice et formatrice chez Afico, en était. Ensemble, elles ont notamment abordé l'importance de déconstruire certains mythes sur les violences faites aux femmes. « L'important est de démonter les préjugés. N'importe quelle femme peut être victime de violences. Pas seulement les femmes jugées comme faibles, ou frêles, Il n'y a pas un profil tout fait de la victime. Ni même de l'agresseur. C'est souvent chez soi que ça commence. Une remarque de son conjoint peut devenir une pression voire une forme d'agression pour les femmes. » Roxanne, qui donnait la formation pour Garance, confirme : « On n'est jamais responsable de la violence qu'on subit. Mais parallèlement, on a enlevé aux femmes leurs moyens de défense. On a toujours tendance à croire que les victimes, c'est les autres. Or toutes les femmes vivent dans un système de violence, dans un continuum de la violence, qui va de la remarque sexiste jusqu'au viol. Il faut apprendre à désamorcer une situation inconfortable dès qu'elle se présente, et c'est très difficile, car ces situations sont tellement fréquentes qu'on les banalise, on dit que 'c'est pas grave'. Des remarques, des insultes, des moments

*gênants pour les femmes, c'est partout, tout le temps. Il faut apprendre à se redonner les armes, et les garder quelque part dans un coin de sa tête, pour avoir les moyens de réagir quand c'est nécessaire. »*

### Violence, au travail aussi

La violence, elle peut apparaître partout. Au sein du foyer, tout d'abord, mais aussi au travail. En tant que syndicat, c'est un combat au quotidien qu'il faut mener. « La violence managériale est quelque chose d'assez généralisé. Les violences et le sexisme sont des armes utilisées contre les femmes dans le monde du travail, de manière individuelle ou structurelle », poursuit Marylise. « Nous donnons des formations à ce sujet, à nos déléguées. Dans certains milieux professionnels, on parle d'attouchements, voire de viols répétés, c'est un sujet très lourd. Très souvent, les conseillers en prévention ou encore les personnes relais dans les entreprises ne sont pas impartiaux, et la 'solution' trouvée en cas de problème de violence est d'éjecter la victime plutôt que de punir l'agresseur. C'est un mécanisme fréquent, et donc un travail de longue haleine au niveau syndical. »

Marylise, formatrice chez Afico, avec Sarah et Roxanne (Garance)





## Prévenir les violences et s'en protéger

L'association Garance se concentre sur tout ce que l'on peut faire avant que la violence ne se manifeste, pour qu'elle n'ait pas lieu. Pour cela, elle s'attaque aux facteurs de risque qui rendent certains groupes de la population plus vulnérables aux agressions, en particulier les femmes et les filles.

**L'objectif de Garance :** rendre aux participant·e·s leur capacité d'agir et leur autonomie.

**La méthode :** des formations participatives, l'analyse critique des conditions sociales et politiques qui mènent à la violence, et une valorisation des moyens dont les personnes disposent pour stopper les agressions.

Le message :

**Nous pouvons prévenir les violences, nous pouvons nous en protéger.**

Il n'est pas facile de se retrouver dans les conseils de sécurité que l'on donne aux femmes : « *Ne sors pas toute seule quand il fait nuit !* », « *Il faut se méfier de tout le monde* », « *Ne réponds surtout pas quand quelqu'un t'interpelle dans la rue !* »... C'est pourquoi Garance a choisi les stratégies de prévention les plus efficaces pour ses formations, des stratégies qui ne limitent pas votre liberté, mais vous donnent la possibilité d'agir.

”

Il faut apprendre à se redonner les armes, et les garder quelque part dans un coin de sa tête, pour avoir les moyens de réagir quand c'est nécessaire.

Roxanne



- Dans une **formation d'autodéfense**, vous apprendrez à reconnaître vos propres limites, à les poser de manière verbale et non verbale et, si besoin, à les défendre de manière physique. Les situations les plus courantes d'agression verbale, sexuelle et physique trouvent des **solutions simples et efficaces**.
- Les stages de **défense verbale** se focalisent sur les situations désagréables plus complexes, comme par exemple le **harcèlement**. Ici, il s'agit non seulement de se faire respecter, mais aussi de déjouer les stratégies manipulatoires de l'autre.
- Pour les participantes qui veulent **aller plus loin** : un groupe d'**entraînement mensuel** permet de pratiquer, d'échanger des expériences et d'apprendre de nouvelles techniques.

Pour connaître les programmes (dans toute la Wallonie) et les possibilités de formations

➔ [garance.be](https://garance.be)

## Garantie de revenu pour les personnes âgées

# Nouvelles tracasseries pour les bénéficiaires de la GRAPA et les facteurs

Vous recevez une garantie de revenu pour les personnes âgées (GRAPA) ? Dans ce cas, vous devez résider en Belgique. Votre facteur va devoir vérifier cela. Tout séjour à l'étranger, même un seul jour, ou un séjour de plus de 21 jours à une autre adresse en Belgique, devra être signalé à l'avance.

**P**our avoir droit à une garantie de revenu pour personnes âgées (GRAPA), votre lieu de résidence principal doit être en Belgique. Cela est vérifié via une attestation de séjour que vous devez remplir et renvoyer dans les 30 jours. Depuis 2014, les bénéficiaires de la GRAPA âgés de moins de 80 ans et ne résidant pas dans une maison de retraite ont également été invités à se présenter à la maison communale.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, le contrôle est encore renforcé. Le gouvernement entend ainsi intensifier la lutte contre la prétendue fraude sociale des personnes qui perçoivent des allocations en Belgique tout en séjournant dans un autre pays « meilleur marché ».

### Qu'est-ce qui change ?

- Chaque séjour à l'étranger (quelle que soit sa durée) ou à une adresse différente en Belgique de plus de 21 jours

## Qu'est-ce que la garantie de revenu pour les personnes âgées (GRAPA) ?

La GRAPA est une allocation (complémentaire) qui relève de l'aide sociale. C'est le dernier filet de sécurité pour les retraités qui n'ont qu'une trop petite pension légale. Elle n'est octroyée qu'à l'âge de 65 ans sous condition de résidence en Belgique et après enquête de revenus.

La GRAPA complète la pension jusqu'à 747,81 € pour les cohabitants et jusqu'à 1.121,72 € pour les isolés. Si vous avez droit à la GRAPA, vous avez aussi droit au tarif social de l'énergie.

Celui qui reçoit la GRAPA ne peut en principe pas séjourner à l'étranger plus de 29 jours par an.

**En cas de non-respect des règles de séjour décrites ci-dessus, la GRAPA du mois peut être suspendue.**

consécutifs doit être préalablement déclaré au Service fédéral des pensions.

- Le contrôlé se fera au moins une fois par an par le facteur qui peut sonner à votre porte n'importe quand.

### Comment ?

- Le facteur vous remettra un courrier qu'il ne peut vous remettre qu'en mains propres en tant que bénéficiaire de la GRAPA contre présentation de votre carte d'identité.
- Si vous n'êtes pas chez vous, le facteur se représentera deux autres fois dans les 21 jours.
- Si vous êtes chez vous, tout va bien. Si vous n'y êtes pas à la troisième et dernière visite du facteur, il mettra une lettre dans votre boîte aux lettres l'attestation de séjour. Vous devrez vous fournir cette preuve dans les 5 jours ouvrables à l'administration communale.

### La FGTB dit clairement « non » !

La FGTB s'est opposée à plusieurs reprises à cette nouvelle mesure de contrôle au sein du Comité de direction du Service fédéral des Pensions.

- Il n'est pas certain que ces tracasseries génèrent des économies. Cela risque même d'être le contraire.
- Le facteur, qui est déjà surchargé de travail et pressé par le temps, n'aura pas celui de patienter derrière la porte jusqu'à ce qu'on vienne lui ouvrir.
- Il n'est pas normal que le postier joue au policier.

La FGTB demandera instamment au prochain gouvernement de retirer cette mesure. La GRAPA est un complément à la pension pour survivre. Si les dépenses pour ce filet de sécurité augmentent, cela signifie que les retraites sont trop basses et que les personnes âgées ont des difficultés. Le gouvernement devrait faire quelque chose à ce sujet, au lieu de confier des tâches d'inspection aux postiers.

Plus d'infos? Adressez-vous au service social du CPAS de votre commune ou surfez sur le site du service des pensions

➔ [sfpd.fgov.be/fr/droit-a-la-pension/grapa](https://sfpd.fgov.be/fr/droit-a-la-pension/grapa)

## Bruxelles

# La lutte contre les discriminations doit être une **priorité** du prochain gouvernement

En mars 2019, la FGTB Bruxelles a publié son premier monitoring bruxellois des inégalités au travail<sup>1</sup>. Les constats sont clairs : les personnes d'origine étrangère rencontrent plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail et ne se voient pas offrir les mêmes perspectives de carrière que les personnes d'origine belge.

**B**ruelles est aujourd'hui la deuxième ville la plus cosmopolite au monde derrière Dubaï, mais devant des mégapoles comme New York, Londres ou Paris. En Europe, Bruxelles est la ville la plus cosmopolite avec 73 % de la population est d'origine étrangère : majoritairement originaire d'Europe (43 %) du Maghreb (26 %) et d'Afrique subsaharienne (9 %).

**Qu'est-ce qui explique cette situation défavorable des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail bruxellois ?**

- Les personnes d'origine étrangère sont victimes d'inégalités structurelles dans d'autres domaines que l'emploi, tels que la santé, le logement et l'enseignement, ce qui complique leur insertion dans le marché du travail.
- Ces inégalités structurelles ont tendance à se reproduire de génération en génération.
- À ces difficultés s'ajoute la discrimination, basée sur des stéréotypes irrationnels liés à l'origine.

**Quels constats pour Bruxelles ?**

- Le taux de chômage des personnes d'origine étrangère est globalement plus élevé que celui des personnes d'origine belge.
- À niveau d'éducation équivalent, les écarts de taux d'emploi restent très importants entre personnes d'origine belge et non belge. Principalement pour les travailleurs avec un haut niveau d'éducation.
- Les personnes d'origine étrangère travaillent en général dans des secteurs offrant des bas salaires et moins de sécurité d'emploi.
- Les travailleurs d'origine étrangère sont bien plus souvent occupés sous contrat intérimaire que les travailleurs d'origine belge.
- Les emplois de qualité, mieux payés et plus stables, ont tendance à être réservés aux personnes d'origine belge.

Vu la persistance des inégalités sur le marché de l'emploi et les pratiques de discrimination qui perdurent à Bruxelles, la FGTB Bruxelles demande au futur gouvernement de garantir des moyens humains, juridiques et financiers en suffisance pour permettre à l'Inspection régionale de réaliser sa mission de lutte contre les discriminations, notamment en réalisant des tests de situation (envoi à un employeur de deux candidatures similaires qui ne diffèrent que sur un point potentiellement discriminatoire comme l'âge, le sexe, l'origine) et des appels mystères.

Au-delà de l'indispensable travail de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises réalisé depuis plus de 10 ans à travers notamment des plans et chartes diversité et des conseillers diversité, il importe aussi aujourd'hui de garantir le vivre ensemble en Région bruxelloise, en appliquant une tolérance zéro face aux pratiques discriminatoires.

1. [fgtbbruxelles2019.be/diversite](https://fgtbbruxelles2019.be/diversite)



## Droit aux allocations d'insertion pour les +25 ans

# La FGTB remporte une première victoire !

Une récente décision de justice a donné raison à la FGTB Liège-Huy-Waremme et remis en cause l'abaissement de l'âge pour demander des allocations d'insertion de 30 à 25 ans. Grâce à la FGTB, des milliers de jeunes pourraient récupérer un droit aux allocations d'insertion. Si tu as terminé tes études entre 2015 et cette année, même si tu as plus de 25 ans, contacte la FGTB pour t'informer sur ta situation et, éventuellement, introduire une demande pour tenter d'obtenir des allocations.

## Une mesure injuste...

Fin 2014, le gouvernement de Charles Michel avait abaissé de 30 à 25 ans l'âge maximal auquel les jeunes pouvaient introduire une demande d'allocation d'insertion. Concrètement, le stage d'insertion durant un an, tout jeune qui terminait ses études après 24 ans ne pouvait plus accéder à ces allocations.

En résumé, pas de droit à l'erreur dans les études, pas d'année supplémentaire pour une spécialisation, une réorientation ou un séjour linguistique à l'étranger... sinon, pas d'allocations d'insertion ! Des milliers de jeunes se sont ainsi retrouvés sans revenu, dépendant de leur famille pour les plus chanceux, du CPAS pour les autres.

L'effet pervers que nous dénonçons à l'époque s'est malheureusement vérifié : seuls ceux ayant les moyens financiers nécessaires peuvent mener leurs études sans contraintes et accéder aux plus hauts diplômes.

## LES ALLOCATIONS D'INSERTION, QU'EST-CE QUE C'EST ?

L'allocation d'insertion est l'équivalent des allocations de chômage, pour les jeunes qui terminent leurs études et qui n'ont pas encore trouvé de travail.

### POUR L'OBTENIR, IL FAUT :

- avoir terminé des études qui ouvrent le droit.
- réaliser un stage d'insertion de 12 mois.
- obtenir deux évaluations positives du FOREM.
- avoir terminé ton stage d'insertion avant 25 ans.

### AVANT 25 ANS, UNE INJUSTICE !

Depuis 2015, le Gouvernement a restreint de 30 à 25 ans l'âge maximal auquel on peut commencer à percevoir des allocations d'insertion. Or, grâce à la FGTB, la Cour du Travail de Liège a remis en cause la constitutionnalité de cette mesure !

Les jeunes qui terminent leurs études après 24 ans, jusque-là privés de protection sociale, pourraient ainsi récupérer un droit aux allocations d'insertion.

TU AS TERMINÉ  
TES ÉTUDES APRÈS  
TON 24<sup>ème</sup> ANNIVERSAIRE

ET TU ES EN  
RECHERCHE  
D'EMPLOI ?

### COMMENT FAIRE ?

Contacte la personne en charge de ce dossier dans ta Régionale FGTB.

Elle t'aidera à évaluer ta situation et, éventuellement, à introduire une demande pour tenter d'obtenir des allocations.

Brabant wallon  
fabio.molina-diaz@fgtb.be

Centre  
francois.nanna@fgtb.be  
christophe.moraisrosa@fgtb.be

Charleroi-Sud Hainaut  
jeunesfgtbcharleroi@fgtb.be

Liège-Huy-Waremme  
lola.grignard@fgtb.be

Luxembourg  
sandrine.baetsle@fgtb.be

Mons-Borinage  
florence.defourny@fgtb.be

Namur  
carl.libertiaux@fgtb.be

Verviers & Ostbelgien  
thierry.sacre@fgtb.be

Wallonie picarde  
morgane.bodson@fgtb.be

## ... et injustifiée !

Au nom des « économies budgétaires » et de la « mise à l'emploi », ce sont des milliers de jeunes qui n'ont plus de protection sociale et disparaissent des radars, privés de statut et d'accompagnement. En Wallonie, chaque année, près de 9.000 jeunes ne remplissent plus les conditions à cause de leur âge. Toutes ces non-admissions ont permis au gouvernement Michel de se vanter d'une baisse du chômage... sans préciser que, de son côté, le nombre de jeunes bénéficiaires du CPAS a explosé !

## Victoire de la FGTB

En mars dernier, la Cour du Travail a donc donné raison à la FGTB Liège-Huy-Waremme en jugeant la mesure inconstitutionnelle et violatrice des droits fondamentaux. En effet, la Constitution belge, dans son article 23, consacre le droit à la Sécurité Sociale et interdit aux autorités de diminuer significativement le niveau de protection déjà accordé, sauf motif d'intérêt général. C'est ce qu'on appelle l'obligation de « standstill ».

La Cour a entre autres jugé que la mesure infligeait aux jeunes un recul particulièrement cinglant et complètement disproportionné, puisque de nature à freiner les jeunes dans leur volonté de poursuivre leurs études.

## Et maintenant ?

Cette décision pourrait faire jurisprudence et concerner des milliers de personnes. La FGTB invite tous les jeunes qui ont terminé leurs études (depuis 2015 jusqu'à aujourd'hui), même s'ils ont entre 25 ans et 30 ans, à contacter la personne en charge de ce dossier dans leur Régionale FGTB (voir ci-contre). Celle-ci les aidera à évaluer leur situation et, le cas échéant, à introduire une demande pour tenter d'obtenir des allocations d'insertion.

# LES SOLIDARITÉS

## Clap 7<sup>e</sup>

Cette année encore, c'est un festival « pas comme les autres » qui clôturera votre été, en mêlant concerts, débats, animations en tous genres autour des valeurs de gauche qui sont les nôtres. La FGTB wallonne et ses Régionales vous attendent dans leur chapiteau. Rendez-vous du 23 au 25 août sur l'Esplanade de la Citadelle à Namur !

### L'Agora des Solidarités : l'urgence sociale et climatique

Le fil rouge de cette édition est apparu comme une évidence à tous les acteurs de l'Agora. Dans un contexte où les inégalités ne cessent de se creuser, réunir les combats sociaux et climatiques, plutôt que les opposer, est une nécessité. L'Agora s'inscrit donc naturellement dans cette vision sociétale, qu'elle déclinera autour de 3 rencontres-débats prévues en ouverture du festival, le vendredi 23 août.

### Pourquoi les femmes s'emparent-elles des combats ?

Avec Adélaïde Charlier, porte-parole de *Youth for Climate* ; Marie Gobert du groupe actions citoyennes contre les mesures gouvernementales ; Selena Carbonero Fernandez, présidente du Bureau wallon des Femmes de la FGTB et Christine Mahy, Secrétaire générale du Réseau wallon de lutte contre la pauvreté. Un débat modéré par Nicolas Latteur, formateur CEPAG.

### Comment lutter efficacement aujourd'hui ?

Avec Olivier de Schutter, UCLouvain, Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU ; Priscillia Ludosky, Gilets Jaunes France ; Mathilde Imer, militante écologiste française et Briec Wathelet, campagne Tam Tam. Un débat modéré par Laurent D'Altoe, formateur CEPAG.

### Agriculteurs et travailleurs, même combat pour le climat ?

Un débat modéré par Félicien Bogaerts, fondateur de la chaîne Youtube **Le Biais Vert**.

**Toutes les infos** pour s'inscrire aux débats sur la page « Agora » du site **lessolidarites.be**

Pour les militantes et militants FGTB : toutes les infos sur **f FGTB wallonne**

### Mais aussi...

L'exposition « Le bout du tunnel » : un parcours de 120 mètres situé sous le stade de l'Esplanade à ne pas manquer ! Le visiteur est plongé dans une expérience sensorielle unique. Sans détour, la question des migrants climatiques interpellera ceux et celles qui tenteront la traversée !

### Et sous le chapiteau de la FGTB wallonne ?

Avec SolSoc et Présence et Action Culturelles, nous mettrons le Travail à l'honneur. Des animations vous permettront de « changer les règles du jeu » pour des conditions de travail décentes, ici comme ailleurs... avec notamment une exposition sur les travailleuses et des travailleurs en Colombie. La situation des travailleuses et travailleurs palestiniens, mais aussi celle des personnes sans papier, ne sera pas oubliée.

Le samedi, dès 15h30, nous mettrons les pendules à l'heure féministe ! L'occasion de lancer notre programmation musicale avec un concert du groupe CélénaSophia.

Désormais incontournables, notre bar aux accents wallons et notre after du samedi soir n'attendront que vous !



### Sans oublier...

Les Solidarités, c'est aussi de nombreux concerts pour toutes les générations mais aussi un village associatif, un village des enfants, un « Urban Village » et bien plus encore... ■

Toutes les infos sur les Solidarités et la programmation complète ➔ **lessolidarites.be**

Rendez-vous début août sur la page **f FGTB wallonne** pour connaître toute la programmation complète sous notre chapiteau



# L'Organisation Internationale du Travail a

# 100 ans

Pour beaucoup, l'OIT est un de ces acronymes perchés dans la stratosphère où se retrouvent les grands de ce monde pour discuter de choses qui nous dépassent. Pourtant, elle nous concerne tous très concrètement. Unique agence « tripartite » du système des Nations Unies, puisqu'y siègent sur un pied d'égalité les gouvernements, les syndicats et le patronat, elle est aussi la seule institution internationale dont le but affirmé est la justice sociale et la protection des droits des travailleurs et travailleuses dans le monde.

**1919** : dans l'euphorie de la paix retrouvée après 4 ans de carnage, les signataires du traité de Versailles fondent la Société des Nations, supposée prévenir le déclenchement de nouvelles guerres. Dans la foulée est créée l'OIT au départ de la conviction qu'il ne peut y avoir de paix universelle sans justice sociale.

**1944** : la fin proche de la 2<sup>e</sup> guerre mondiale va redonner un nouveau souffle à l'OIT. La Conférence Internationale du Travail, réunie à Philadelphie en 1944, adopte la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail, généralement appelée la Déclaration de Philadelphie. Elle servira de modèle à la Charte des Nations Unies et à la Déclaration universelle des droits de l'homme. La Déclaration s'adresse directement à « *tous les êtres humains, sans distinction de race, de croyance ou de sexe* ». Outre la réaffirmation très ferme des droits au travail et du principe que le travail n'est pas une marchandise, elle reconnaît à l'OIT un droit de regard sur les politiques économiques poursuivies par d'autres institutions « dans le domaine économique et financier » que seront après-guerre le FMI, l'OMC ou la Banque mondiale.

## Parlement mondial du travail

Dotée d'une structure « tripartite » unique, l'OIT réunit sur un pied d'égalité les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs pour débattre des questions relatives au travail et à la politique sociale. Véritable parlement mondial du travail, la Conférence internationale du Travail, qui se réunit à Genève une fois par an au mois de juin, est l'organe décisionnel suprême de l'OIT. Elle adopte les nouvelles normes internationales du travail.

Le secrétariat de l'Organisation, aussi dénommé Bureau international du Travail (BIT), a son siège à Genève. Son Directeur général actuel, Guy Ryder, ancien Secrétaire général de la Confédération syndicale internationale (CSI), est le premier syndicaliste à être élu à une telle position.

Avec à son actif 190 Conventions, elle a établi un véritable code international des droits au travail, dont elle veille à l'application dans ses 187 États membres. Souvent sous-estimées, y compris dans les rangs syndicaux, hélas souvent violées, ces normes internationales du travail prouvent pourtant chaque jour leur utilité, même en Belgique. Au point que les employeurs les combattent aujourd'hui vent debout cherchant à saper l'autorité de l'Organisation et à la transformer en simple agence de développement.

L'OIT a de grands succès à son actif comme l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, la fin de l'Apartheid ou la reconnaissance des libertés syndicales. Mais elle a aussi encore énormément de pain sur la planche.



## Normes et Conventions



Des centaines de familles travaillent et vivent dans ces briqueteries près d'Islamabad (Pakistan), souvent dans des conditions de travail forcé.

# L'OIT, gendarme sans armes

Qui dit « norme » dit travail normatif. Les Conventions de l'OIT ont en effet valeur de loi dès lors qu'elles sont approuvées puis ratifiées par les États. L'OIT a ainsi édicté une série de normes fondamentales qu'elle tente tant bien que mal de faire respecter. L'OIT est en effet un « gendarme sans arme ». Son seul pouvoir est le rappel à la loi et la pression morale. Mais ça marche souvent...

### Les normes « fondamentales »

En 1998, la Conférence internationale du Travail a adopté la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail. En étant parties prenantes à cette Déclaration les 187 États membres de l'OIT s'engagent sans passer par la procédure de ratification à faire respecter les 4 droits suivants :

- interdiction du travail des enfants (Conventions n° 138 et 182),
- interdiction du travail forcé (Conventions n° 29 et 105),
- interdictions de discriminations (Conventions n° 100 et 111),
- respect de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective (Conventions 87 et 98).

### La force des conventions

Les Conventions de l'OIT sont des normes « minimales », c'est-à-dire qu'elles ont vocation à s'effacer si le droit du pays est plus protecteur (principe de faveur). C'est pourquoi les syndicats poussent les États à les ratifier. Les lois changent et pas toujours pour le mieux ! Par contre lorsqu'une Convention est ratifiée, même s'il la loi change, l'État doit au moins respecter la Convention.

La Belgique a ainsi ratifié 113 Conventions et 1 protocole de l'OIT et elle est en passe de ratifier la convention sur le travail forcé. Ces Conventions de l'OIT ne sont pas utiles que pour les travailleurs des pays en développement. Elles sont aussi un levier essentiel dans les luttes syndicales dans notre pays. En effet, chaque jour, des juges, des avocats, des inspecteurs du travail, des syndicalistes se fondent sur ces règles pour faire respecter les droits des travailleurs.

Le droit de grève en Belgique, par exemple, n'existe ni dans la Constitution ni dans la loi et c'est donc souvent vers l'OIT que se tournent les juges belges lorsque des atteintes à ce droit fondamental des travailleurs sont portées devant eux.

### Quel contrôle, quel pouvoir ?

L'OIT dispose de mécanismes de contrôle pour vérifier l'application de ses Conventions dans ses États membres. Une Commission d'experts composée de 20 juges examine les rapports des gouvernements et les plaintes reçues. Ils produisent un (volumineux) rapport annuel qui est soumis à la Commission de l'Application des Normes de la Conférence internationale du Travail. Celle-ci convoquera une vingtaine de gouvernements choisis parmi les cas les plus graves. Ils devront s'expliquer devant la Commission tripartite qui adoptera des conclusions, plus ou moins sévères. Même si l'OIT ne dispose pas de sanctions pour obliger les États à respecter les Conventions qu'ils ont ratifiées, l'efficacité de ses mécanismes de contrôle est reconnue : les États n'aiment pas être pointés du doigt dans les enceintes internationales.

### La crise des normes

La preuve de l'efficacité des Conventions de l'OIT est que les organisations d'employeurs attaquent frontalement les organes de contrôle de l'OIT et s'emploient à bloquer les processus de contrôle de l'application des Conventions par la Conférence internationale du Travail. En cause, selon eux, la position des experts de l'OIT qui estiment que le droit de grève est implicitement reconnu dans la Convention n°87 sur la liberté syndicale.



” Dans mon propre pays, la Belgique, nous ne sommes pas à l’abri non plus d’une menace contre les droits fondamentaux des travailleurs, comme en témoigne le cas d’un dirigeant syndical qui est aujourd’hui poursuivi pénalement [et condamné en appel le 26 juin. NDLR] pour avoir exercé son droit de grève.

À l’occasion de la dernière conférence de l’OIT de juin, le président de la FGTB Robert Vertenuel a rappelé que le droit de grève est aussi menacé chez nous.

## Les succès de l’OIT

- Grâce à l’OIT, des centaines de milliers d’enfants ont été protégés de l’obligation de travailler.
- Menacée d’exclusion de l’OIT en raison de sa politique d’Apartheid, la République d’Afrique du Sud a préféré se retirer de l’OIT en 1964. Libéré en février 1990, Nelson Mandela après 27 années d’emprisonnement rendra hommage à l’OIT pour sa lutte contre l’apartheid.
- En 1969, le Prix Nobel de la Paix est attribué à l’OIT en reconnaissance de son rôle crucial en temps de guerre et pour le travail entrepris pour renforcer son mandat grâce à la Déclaration de Philadelphie de 1944.
- En 1984, la Pologne accusée de graves violations des Conventions de l’OIT sur les libertés syndicales est pressée de respecter ses engagements. Le gouvernement polonais finit par craquer en 1989 et accorde la reconnaissance à Solidarnosc.

### Travail décent : la dignité faite droit

Le 23 mars 1998, le Chilien Juan Somavia, élu au poste de Directeur général du BIT, a fait du « travail décent » l’expression contemporaine de son mandat historique. Au cours de son mandat, l’adoption en 2011 de la Convention n°189 sur les travailleurs et travailleuses domestiques, donnera corps à ce concept. Souvent exclus de la protection des législations nationales du travail et même des Conventions de l’OIT, ces 60 millions de travailleurs, souvent des femmes ou des migrants, obtiennent enfin la reconnaissance de leurs droits.

### Beaucoup de pain sur la planche

Malgré ses efforts, l’OIT n’est pas suffisamment armée pour combattre l’extrême pauvreté et faire respecter partout la démocratie. Il reste beaucoup à faire...

- Plus de 218 millions d’enfants sont encore astreints au travail ;
- 21 millions de personnes sont victimes du travail forcé ;
- plus de 300 millions de travailleurs à travers le monde vivent avec moins d’1 € par jour ;
- 73 % de la population mondiale ne bénéficie pas d’une protection sociale adaptée ;
- seuls 12 % des chômeurs perçoivent une indemnisation et cette proportion est en baisse constante depuis 2009 ;
- près d’une personne âgée sur deux ne perçoit aucune pension de retraite ;
- la moitié de la population mondiale active travaille sans contrat de travail ;
- la moitié de la population mondiale vit dans des pays qui n’ont pas ratifié les conventions n° 87 et n° 98 de l’OIT, qui protègent la liberté syndicale, le droit de grève et le droit à la négociation collective.

De jeunes ouvrières portant de lourdes charges sur un chantier d’irrigation (région de Mawlamyaingyun).



Un jeune garçon dans une benne à ordures, ramassant des déchets recyclables pour les vendre (Tirana, Albanie).



# La défense des **libertés syndicales** à l'autre bout du monde

La FGTB participe aux conférences de l'OIT à Genève, et contribue activement sur le terrain à la défense des libertés syndicales et du droit d'association à travers les projets de l'Institut de coopération syndicale internationale (IFSI) et de ses centrales professionnelles.

## Pérou

### Le niveau zéro de la négociation collective

L'IFSI mène un projet de coopération avec la centrale interprofessionnelle CGTP au Pérou. Il s'agit là de formations données par des juristes et des dirigeants syndicaux locaux à la négociation collective, à l'assistance juridique aux organisations syndicales de base et aux personnes ainsi qu'au suivi de la législation.

Au Pérou, à part dans le secteur de la construction, on ne peut pas conclure de conventions sectorielles. La négociation collective se fait au plus bas niveau possible (comme le suggérait la Commission européenne pour nous). Pour pouvoir exister et négocier une convention d'entreprise, l'organisation syndicale doit par ailleurs demander la personnalité civile (comme voudrait le faire chez nous la N-VA). Par conséquent, dès qu'un employeur est au courant de la formation d'un syndicat d'entreprise, il s'empresse de licencier les militants concernés. L'aide à la négociation collective et l'aide juridique sont donc indispensables pour faire respecter les droits sociaux et lutter contre les licenciements abusifs.

La Centrale générale FGTB a pour sa part un projet de formation de dirigeants syndicaux régionaux avec la Fédération des travailleurs de la construction du Pérou qui doit faire face à une recrudescence du travail au noir due à l'arrivée massive d'immigrés vénézuéliens.

*Une travailleuse domestique faisant la vaisselle dans la capitale du Malawi, Lilongwe.*



## Colombie

### Le règne de la terreur

226 syndicalistes, défenseurs des droits de l'Homme, militants écologistes, ou simples paysans défendant leurs droits contre les expropriations abusives assassinés en 2018. C'est le règne de la terreur en Colombie. Un pays dirigé par le président de droite Iván Duque et où, malgré les accords de paix avec les FARC, sévissent encore hors de contrôle militaires, paramilitaires et narcotrafiquants.

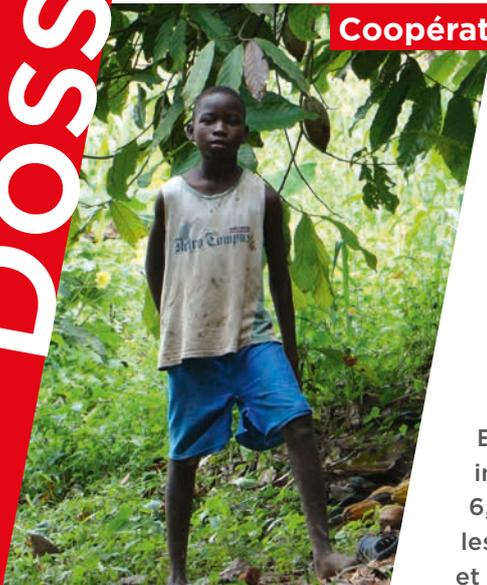
Les syndicalistes dans ce pays sont particulièrement exposés. Le 15 février dernier, la dirigeante de l'USO (Unión Sindical Obrera), la centrale professionnelle colombienne du pétrole, Dibeth Quintana a été pour le seconde fois agressée et rouée de coups. En s'opposant aux privatisations ou au fracking (fracturation hydraulique dans l'exploitation des gisements de pétrole de schiste) par les multinationales l'USO est une cible privilégiée des hommes de mains et autres sicaires plus ou moins officiels.

Face à l'hécatombe des militants syndicaux, la FGTB fédérale via l'IFSI et la Centrale Générale FGTB ont développé un projet d'aide à l'USO pour former de nouveaux cadres et renforcer les sections régionales. Ils aident — avec un cofinancement à hauteur de 80 % du département belge de la coopération au développement — à financer l'école CASM pour syndicalistes. CASM sont les initiales de Corporación (para el fortalecimiento de la función social) Aury Sara Marrugo, du nom du dirigeant de l'USO enlevé, torturé et assassiné par les paramilitaires en 2001. On y On y forme les futurs dirigeants régionaux et nationaux de l'USO à la négociation collective mais aussi des cours à distance utilisés par d'autres centrales syndicales de Colombie et d'Amérique Latine.



*Dibeth Quintana, dirigeante de la centrale du pétrole USO en Colombie, agressée par les paramilitaires, rouée de coups et laissée pour morte, pour ses activités syndicales.*

## Coopération internationale



## Textile et chocolat

# Une production équitable s.v.p. !

En Indonésie, le secteur du textile est un des secteurs industriels les plus importants. Selon Flanders Investment and Trade, ce secteur représente 6,65 % des productions industrielles — soit 1,5 % du PIB du pays. En 2016, les exportations de textile s'élevaient même à environ 11 milliards d'euros et le secteur occupait environ 3 millions de personnes.

### « Tax holiday »

L'Indonésie est un pays dont l'économie est en croissance et où les investisseurs sont appréciés. Les autorités font tout pour attirer les entreprises, entre autres en élargissant, en 2018, la « tax holiday » aux investisseurs étrangers. Suite à cette mesure, certaines entreprises ne paient quasi pas (voire pas du tout) l'impôt des sociétés, parfois pendant 20 ans, en fonction de la taille de l'entreprise. Ces dernières années, le pays a connu une forte croissance économique, à savoir 5 % de plus par an.

Tout le monde ne profite malheureusement pas de cette croissance économique. Bien que le salaire minimum soit théoriquement plus élevé que dans d'autres pays de la région, les travailleurs du secteur du vêtement gagnent toujours trop peu pour pouvoir vivre de leur travail. La moitié de leur salaire est consacrée à la nourriture. En pratique, le salaire minimum n'est pas appliqué, et les nombreuses heures supplémentaires prestées dans ce secteur pas payées. Le secteur du vêtement se caractérise par ailleurs par un manque cruel de sécurité. Les contrats de travail — s'il y en a — sont temporaires. Ces dernières années, les fermetures d'usines intempestives sont devenues un gros problème. En effet, les grandes marques de vêtements attendant aujourd'hui de leurs fournisseurs qu'ils soient rapides, flexibles et, surtout, bon marché, de nombreuses usines de vêtements se déplacent vers des régions où les salaires sont encore plus bas. En Indonésie, cela arrive même du jour au lendemain, et des milliers de travailleurs se retrouvent tout à coup inopinément au chômage.

### Les négociations

En Indonésie, les organisations des travailleurs ont la vie dure, les syndicalistes subissent une importante répression. Le SETCa et l'ISFI ont décidé d'allier leurs forces pour aider les travailleurs à s'organiser.

Grâce au « Projet Indonesia », des délégués des différents syndicats partenaires sont formés aux techniques de négociation et à la conclusion de CCT avec l'employeur. L'objectif — non négligeable — est de faire augmenter le nombre de travailleurs couverts par une CCT. « Projet Indonesia » organise également des formations et des campagnes sur la sécurité et la santé au travail. Compte tenu des conditions de travail souvent déplorables, celles-ci sont plus que nécessaires.

Le secteur du textile occupe principalement des femmes. Différentes actions sont menées pour que le nombre de femmes au sein du syndicat soit proportionnel à leur nombre parmi les travailleurs. Des formations spécifiques sont organisées pour encourager les ouvrières à être actives syndicalement. Des campagnes sur l'intimidation sexuelle au travail ont été mises sur pied, mettant l'accent sur l'importance de la sécurité au travail pour les femmes.

Outre l'industrie textile en Indonésie, le secteur du cacao en Afrique de l'Ouest est un secteur où la coopération syndicale internationale porte également ses fruits.

La Belgique est le pays du chocolat par excellence. Après les Pays-Bas et l'Allemagne, la Belgique est le premier importateur européen de fèves de cacao. Le port d'Anvers est le point d'entrée de quelque 300.000 tonnes de fèves par an. En revanche, la Belgique exporte chaque année 600.000 tonnes de produits de chocolat finis. Cela fait de notre pays le deuxième plus grand exportateur. L'ensemble du secteur du chocolat représente environ 500 entreprises et près de 5 milliards d'euros de chiffre d'affaires.

### Prix par kilo

La majeure partie de ces fèves de cacao provient de Côte d'Ivoire, premier producteur mondial de cacao depuis plus de 40 ans. Dans ce pays, le cacao est LA matière première économique, représentant environ 40 % des exportations totales. Près de six millions d'Ivoiriens dépendent d'une manière ou d'une autre de la production de cacao.

Le prix du cacao et le travail des enfants constituent deux des principaux problèmes du secteur. Pour vivre dans la dignité, les producteurs ivoiriens devraient en fait recevoir 4 à 5 € par kilo de cacao. Malheureusement, le prix actuel est nettement inférieur, juste au-dessus d'1 €. La surproduction en Côte d'Ivoire et dans les pays voisins en est une des causes. En outre, les producteurs n'ont parfois pas d'autre choix que de vendre leur produit à des « pisteurs ». Ces acheteurs corrompus de fèves de cacao de rendement dans les régions isolées, chez de petits agriculteurs qui n'ont pas la possibilité de transporter leur produit vers le marché en raison d'un manque d'infrastructures.

« Les grandes entreprises de chocolat telles que Barry Callebaut et Mondelez profitent de cette situation », explique Silvie Mariën de la FGTB Horval. « Les bas prix sont à leur avantage. Les entreprises augmentent leurs bénéfices. Nous devons, partant du Nord, faire pression sur les multinationales et les gouvernements afin de garantir un travail décent et un prix équitable du cacao. »

### Travail des enfants

En 2014, environ 1,3 million d'enfants étaient employés dans le secteur du cacao. La raison : la plupart des petits producteurs de cacao ont un revenu inférieur au seuil de pauvreté, ils gagnent moins de 2 € par jour. Par conséquent, dès leur plus jeune âge, les enfants doivent travailler pour soutenir financièrement la famille. D'autres enfants sont victimes de trafiquants d'êtres humains, qui les mettent au travail dans les plantations de cacao, où les accidents (entre autres avec des machettes ou des haches) sont monnaie courante.

Horval, la Centrale FGTB du secteur de l'alimentation et de l'horeca, s'est engagée à l'échelle internationale dans le secteur du cacao d'Afrique, en collaboration avec ISVI. Les syndicats partenaires sur place sont FEDENASAC.CI et FENSTIAA-CI. La coopération a pour objectif d'améliorer les droits et les conditions de travail des travailleurs et des agriculteurs de la culture du cacao et d'accroître la capacité d'action des syndicats locaux.

### Pour un secteur durable

« Le travail des enfants est et reste un problème majeur dans la région », nous dit Sylvie Mariën. « Les enfants sont même transportés du Burkina Faso voisin pour aller travailler dans le

secteur ivoirien du cacao. Avec les syndicats locaux, et avec le syndicat néerlandais FNV, nous voulons contribuer à mettre un terme à cette situation. C'est la raison pour laquelle le syndicat des transports UCRB a commencé à contrôler les principaux axes routiers entre le Burkina Faso et la Côte d'Ivoire. Les chauffeurs sont sensibilisés à la question. Il est clair que cela porte ses fruits, même si nous devons constater un effet secondaire négatif, à savoir le fait que les criminels passent par un autre pays voisin, le Ghana. »

Marie Jeanne Kombo, la coordinatrice ivoirienne de ce projet (mené avec IFSI, Horval et FNV), explique ce que fait le partenariat : « Ce projet nous permet de nous rendre dans les zones de cacao, de former et de sensibiliser les gens sur place. Des comités sont créés au sein des communautés locales, ceux-ci servent de point de contact contre le travail des enfants. Sur place, nous créons également des syndicats du cacao qui, avec les coopératives, dirigent ces comités. L'année dernière, plus de 1.000 membres nous ont rejoints. Nous organisons également des concertations entre les délégués des usines de cacao ivoiriennes et les producteurs de cacao. Nous créons ainsi un réseau syndical sur toute la chaîne en Côte d'Ivoire. »

« Cette coopération internationale est particulièrement importante. D'une part, nous faisons tout ce que nous pouvons pour sensibiliser sur place, organiser les producteurs et poursuivre la lutte contre le travail des enfants. D'autre part, en Europe aussi, nous faisons pression sur les grands acteurs du secteur du chocolat afin d'exiger de meilleures conditions de travail dans le Sud. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrions préserver toute la chaîne, de la production de cacao au chocolat en tant que produit final. »

Lors d'une visite dans une usine de confection du Semarang, en Indonésie, Sumi (nom d'emprunt) raconte : « Je travaille ici depuis huit ans. Nos principales préoccupations sont notre salaire et le paiement des heures supplémentaires. Je gagne 1,9 million de roupies (119 €) par mois sans heures supplémentaires et 2,3 millions de roupies (144 €) avec les heures supplémentaires. Mais nous faisons beaucoup d'heures supplémentaires non rémunérées pour atteindre les objectifs. »

Depuis qu'il y a un syndicat dans l'entreprise, Sumi remarque une amélioration. « Auparavant, les heures supplémentaires n'étaient tout simplement pas payées. Nous travaillions gratuitement deux heures par jour. Aujourd'hui, en moyenne, une des deux heures supplémentaires prestées chaque jour est payée. La direction nous impose des objectifs impossibles à atteindre dans les heures de travail prévues. La plupart des travailleurs préfèrent ne pas prendre de pauses pour pouvoir rentrer chez eux à une heure raisonnable. »

Il y a quelque mois, SPN — partenaire syndical du projet Indonesia — a créé une section syndicale dans une usine de vêtements de Semarang. Sugianto explique : « Par le biais du projet avec l'IFSI et le SETCa, nous avons pu détecter les usines, situées dans cette région, sans représentation syndicale. Nos dirigeants syndicaux régionaux se sont adressés aux travailleurs de chaque usine, expliquant via une formation leurs droits et la procédure pour mettre en place un syndicat. Les travailleurs étaient très enthousiastes et, un an plus tard, 1.700 travailleurs sur 5.200 sont déjà affiliés chez nous. »



**Une nouvelle convention**

# #MeToo donne un coup de pouce à la lutte contre la violence et le harcèlement

La violence à l'encontre des travailleurs peut constituer une violation des droits de l'homme. Tel est le sens de la nouvelle convention adoptée par l'Organisation internationale du Travail lors de sa dernière session à Genève.

Cette nouvelle convention de l'OIT stipule que toute forme de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail « peut constituer une violation des droits de l'homme, une menace pour l'égalité des chances et est incompatible avec un travail décent ». La convention définit la violence et le harcèlement comme tout acte ou comportement qui « conduit ou pourrait selon toute probabilité conduire à un dommage physique, psychologique, sexuel ou économique » pour la victime. Il est rappelé aux États membres qu'une politique générale de tolérance zéro dans ce domaine devrait être la norme.

Il faut noter que la convention ne couvre pas uniquement le lieu de travail — au sens strict. « De nombreux travailleurs ne sont pas seulement confrontés à la violence dans les quatre murs de leur bureau, mais également lors de leurs trajets entre le travail, les événements sociaux, les relations avec des clients ou des tiers », déclare Rothna Begum, chercheuse sur les droits des femmes au sein d'une organisation de défense des droits humains Human Rights Watch.

La définition très large de « travailleur » ou de « lieu de travail » figurant dans la convention garantit qu'elle couvre autant de groupes que possible : non seulement les travailleurs en général, dans le secteur privé ou public, mais également les stagiaires, les personnes en formation, les bénévoles, les travailleurs des groupes de revenus les plus bas ou les travailleurs de l'économie informelle où les femmes sont principalement actives.

Les gouvernements doivent maintenant ratifier la convention et la transposer en lois nationales. Cela peut aller de mesures préventives telles

que des campagnes de sensibilisation, ou contraindre les entreprises à élaborer des plans anti-harcèlement. Le texte enjoint également aux gouvernements de mettre en place et d'affiner les procédures de plainte, d'offrir une protection aux témoins et aux lanceurs d'alerte ainsi qu'une assistance aux victimes.

## Une attention particulière

Le vent #MeToo a également soufflé à la Conférence internationale du Travail. Les groupes vulnérables sont davantage touchés par la violence et le harcèlement au travail. « Les femmes courageuses qui ont raconté leur histoire à propos de toutes les formes de violence sexuelle dans le contexte du mouvement #MeToo ont également été entendues ici », dit R. Begum. « Leur voix se retrouve dans les nouvelles règles de protection. »

Les négociations sur cette nouvelle convention ont commencé dès 2015 et ont porté une attention particulière à la question lorsque les femmes du monde entier, sous le hashtag #MeToo, ont commencé à partager et à dénoncer sur Internet leurs expériences de violence sexuelle et de harcèlement. Le problème de la violence sexuelle ou autre à l'égard des femmes s'est avéré bien plus grave qu'on ne le pensait au départ et le mérite du mouvement #MeToo est que les abus sont maintenant beaucoup plus facilement révélés... Selon une étude de l'Organisation mondiale de la santé, une femme sur trois (environ 35 %) a déjà été victime de violences physiques ou sexuelles mais seule une fraction de ces femmes ont dénoncé les faits. ■



## Deux poids deux mesures, ça continue

Depuis plusieurs mois, nous martelons qu'il y a un véritable problème avec les salaires minimums en Belgique. Et nous ne sommes pas les seuls à le dire. Economistes et employeurs nous rejoignent sur ce point. Mais, comme seule réponse à nos revendications, on nous a balancé 10 malheureux cents d'augmentation dans le cadre de l'accord interprofessionnel, l'AIP. Comme une gifle en pleine figure... Nous avons donc rejeté cet affront.

Suite à ce rejet, un groupe de travail sur le salaire minimum a été constitué au Conseil National du Travail (CNT). À notre grand regret, celui-ci n'est arrivé à aucun résultat.

Ce que nous réclamons, ce n'est pas une aumône pour les travailleurs les plus faibles. C'est une réelle amélioration du pouvoir d'achat.

### Pourquoi ?

Comme on le disait plus haut, même les patrons admettent que les salaires minimums doivent augmenter... sauf que, quand il s'agit de passer à la caisse, il n'y a plus personne. Les patrons n'acceptent d'augmenter les salaires que si cela ne leur coûte RIEN. Et malheureusement, aucune solidarité entre les employeurs n'a été possible : nous aurions parfaitement compris que les employeurs proposent un mécanisme de solidarité entre les grandes entreprises cotées en bourse et les petites PME. Car, soyons clairs, leurs moyens ne sont pas les mêmes... Mais rien n'a été proposé.

La conclusion que nous pouvons en tirer est claire : selon les patrons, pour les salaires minimums, chaque cent supplémentaire est un cent de trop. Mais pas pour les grands patrons des entreprises cotées en bourse. Ainsi, en 2018, le CEO du groupe pharmaceutique UCB a gagné 49 fois le salaire moyen dans son entreprise. Le salaire moyen, on ne parle même pas des salaires les plus bas. Et celui du groupe AB Inbev 92 fois le salaire moyen. Une fois de plus, c'est deux poids deux mesures.

Comme toujours, notre syndicat prendra ses responsabilités. Nous refusons de signer une CCT par laquelle les travailleurs les plus faibles ne recevraient que 10 cents pour la période 2019-2020. Nous exigeons plus et nous continuons notre combat pour y arriver.

Eric Neuprez  
Secrétaire général

Werner Van Heetvelde  
Président

### Négociations sectorielles

## Quelles améliorations dans votre secteur ?

Tous les deux ans, des négociations pour améliorer les salaires et les conditions de travail ont lieu dans les secteurs. À l'issue de celles-ci, de nouvelles conventions collectives de travail (CCT) voient le jour. Les nouvelles CCT s'appliquent à l'ensemble des travailleurs du secteur, y compris dans les entreprises sans représentation syndicale. Même si le socle de négociations se trouve dans l'accord interprofessionnel, c'est désormais secteur par secteur que les négociations se font, en fonction des priorités des travailleurs.

### Les délégués à pied d'œuvre

Dans un premier temps, les délégués établissent un cahier de revendications avec l'aide de leur section régionale. Ensuite, des délégués de toutes les sections du pays se réunissent au cours d'un conseil syndical afin de définir ensemble les revendications finales. Tout est mis en œuvre pour déposer un cahier de revendications commun avec les autres syndicats afin d'accroître notre poids durant les négociations.

### À table avec les employeurs

Enfin, les négociations avec les employeurs débutent. Du côté syndical, ce sont les secrétaires syndicaux et le secrétaire fédéral qui négocient. Les délégués sont régulièrement tenus au courant de l'état d'avancement. Lorsqu'un protocole d'accord est atteint, le conseil syndical se réunit à nouveau afin que les délégués puissent juger du résultat final. S'ils l'acceptent, il y a un accord et il est transposé en CCT. Dans le cas contraire, des actions peuvent survenir. Les travailleurs viennent alors soutenir leurs délégués afin de donner plus de force à leurs revendications.

# Accords déjà conclus

Plusieurs secteurs de la Centrale Générale sont déjà parvenus à un accord. Nous vous donnons ici un aperçu des points forts, mais n'hésitez pas à surfer sur notre site [accg.be](http://accg.be) pour retrouver une information plus détaillée ou via notre page [Centrale Générale - FGTB](#)



Construction

- Augmentation du salaire brut de 1,1 % à partir du 01/07/2019 et de la prime syndicale (+10 €) qui passe à 145 €.
- Prolongation des systèmes RCC (prépensions) jusqu'au 30/06/2021 et fin de carrière jusqu'au 31/12/2020.
- Augmentation de l'indemnité mobilité de 20 %.



Bois

- Augmentation de tous les salaires, des primes et des indemnités des ouvriers du bois.
- 140 € de prime syndicale pour les travailleurs syndiqués.
- Accès à tous les systèmes RCC (prépension) et crédit-temps.



Chimie

## Ouvriers/Employés

- Amélioration du pouvoir d'achat pour tous avec une augmentation plus marquée pour les bas salaires.
- Accès maximal à tous les systèmes RCC (prépension) et crédit-temps.
- Travail faisable - Avantage financier pour tous les travailleurs de nuit à partir de 55 ans qui passent en travail de jour.



Céramique

- Augmentation de tous les salaires de 1,1 % avec minimum 0,19 €/heure. Rétroactif au 01/01/2019.
- Remboursement à 90 % des frais de déplacement en transports en commun et à 80 % si transport privé à partir du 1<sup>er</sup> kilomètre à partir du 01/01/2019 (tarif de l'abonnement SNCB).
- Concertation sociale obligatoire en cas de procédure de réintégration de travailleurs après une maladie.



Textile

## Ouvriers

- Augmentation de 0,14€ des salaires effectifs et barémiques simple équipe à partir du 01/09/2019.
- Instauration d'une pension sectorielle complémentaire.
- Instauration d'une indemnité vélo de 0,20 €/km pour la période du 01/09/2019 au 31/12/2020.



Tuileries

- Augmentation des salaires bruts de 1,0 % à partir du 01/07/2019.
- Mobilité : voiture 65 % (maintenant 60 %). Transports en commun (train et bus) à 90 % (maintenant 75 %). À partir du 01/07/2019.
- Prolongation des RCC (prépension).

## Employés

- Augmentation des salaires effectifs et barémiques de 26 €/mois pour les employés « barémisés » à partir du 01/09/2019.
- Introduction d'une pension sectorielle complémentaire.
- Prolongation de tous les systèmes de RCC (prépension) et emplois fin de carrière.



Transformation du papier et du carton

- Augmentation du salaire minimum.
- Négociations libres dans les entreprises.
- Introduction d'une indemnité de vélo.

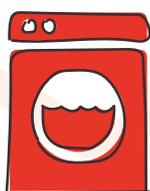
## La Centrale Générale

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



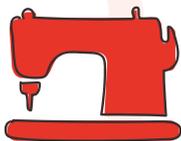
Briqueteries

- Augmentation de tous les salaires, primes et sécurité d'existence de 1,1 % au 01/07/2019.
- Maintien du mécanisme d'indexation.
- Reconstitution des systèmes RCC (prépension).



Entretien du textile

- Augmentation des salaires effectifs et barémiques de 0,10 €. Augmentation du montant des chèques-repas de 0,45 €. Augmentation de l'indemnité forfaitaire sur l'intervention dans les frais de transport de 0,10 € par jour de travail effectif. À partir du 01/09/2019.
- Attribution d'un chèque-cadeau de 20 € en 2019 et en 2020.
- Reconstitution des systèmes RCC (prépension) et emplois de fin de carrière.



Habillement et Confection

**Ouvriers**

- Augmentation de 0,85 % des salaires effectifs et barémiques. Augmentation de 0,50 € des chèques-repas. À partir du 01/09/2019.
- Augmentation du supplément en cas de chômage temporaire de 3 à 4 € pour les 35 premiers jours et de 2 à 3 € pour les 35 jours suivants. À partir de 01/01/2020.
- Instauration d'une indemnité vélo de 0,10 €/km. À partir du 01/09/2019.

**Employés**

- Augmentation de 0,85 % des salaires effectifs et barémiques. Augmentation de 0,50 € des chèques-repas. À partir du 01/09/2019.
- Instauration d'une indemnité vélo de 0,10 €/km. À partir du 01/09/2019.
- Reconstitution de tous les RCC existants (jusqu'au 30/06/2021) et emplois de fin de carrière conformément aux CCT du CNT.



Verre

- Augmentation du pouvoir d'achat : au moins 0,16 € pour les salaires minimums, 1,1 % pour des salaires réels et primes d'équipes, et augmentation des indemnités de déplacement.
- Négociations libres dans les entreprises (sauf les miroiteries).
- Pas d'augmentation de la flexibilité !



Récupération de textile

- Augmentation des salaires effectifs et barémiques de 1,1 % et de l'indemnité vélo de 1,20 € à 1,40 €/jour à partir de juillet 2019.
- Augmentation du supplément pour chômage temporaire de 0,50 €/jour à partir du 01/01/2019 et encore une fois 0,50 €/jour à partir du 01/01/2020.
- Reconstitution des systèmes RCC (prépension) et emplois de fin de carrière.



Carrières

102.09

- Augmentation de 0,20 € brut/h à partir du 01/07/2019. Prime exceptionnelle compensatoire égale à 1,1 % du salaire réel et des primes liées au salaire pour les prestations du 01/01/2019 au 30/06/2019.
- Formation : 2 jours + 1 pour la période de 2019-2020.
- Augmentation de la prime d'ancienneté, à partir de 2019 et des allocations spéciales en cas de chômage à partir du 01/07/19. ■

Plus d'infos : [www. accg.be](http://www.accg.be)

## Affaire KONE

# TOUTES & TOUS CONCERNÉ-E-S



Depuis plusieurs semaines, les Métallos FGFB de l'entreprise KONE sont en lutte. Pour une casquette.

**P**our une casquette dite « de sécurité » — et remise en cause pour la petite histoire par le CPPT. Notre délégué principal, Eddy, ne portait pas sa casquette de sécurité lors d'un passage sur chantier.

Et ils l'ont viré. Pour une casquette.

La question légitime que tout le monde se pose aujourd'hui est : « *De quelle casquette parle-t-on finalement, chez KONE ?* ». Celle de sécurité, ou celle de délégué ?

Ce jeudi 11 juillet, nous étions environ 300 devant le siège de l'entreprise, rue de Bretagne à Woluwé.

Toute la FGFB était représentée. TOUTE. Les trois interrégionales (bruxelloise, wallonne, flamande), toutes les centrales, l'interpro. Toutes nos fédérations MWB. Toutes nos instances ont tenu à témoigner de leur solidarité envers Eddy et de leur colère envers ce nouveau coup bas vis-à-vis de nos libertés syndicales.

Celui d'un banc patronal qui saute sur un mauvais prétexte pour virer à bon compte un militant dont le port de casquette de délégué fait la fierté de toute la FGFB.

Les Métallos MWB-FGFB n'en resteront pas là. Ils sont plus que jamais solidaires de leur camarade Eddy et au-delà de lui, attentifs au sort de l'ensemble de leurs délégué-e-s.



**Se résigner et se taire?  
PAS QUESTION!**

L'actualité  
des Métallos  
sur le web



**metallos.be**



« D'Autres Repères », la revue de la FAR

# L'analyse syndicale version 2.0



Depuis sa création, la Fondation André Renard, devenue depuis Form'action André Renard (FAR), a eu dans ses missions la volonté d'aider les militants, les travailleurs et, plus largement, tous les citoyens, à comprendre la société, ses mécanismes et ses évolutions tant positives que négatives. Dans ce sens, elle publiait un « Bulletin » comprenant des articles de fond et des éléments relatifs à l'action syndicale, y compris une chronologie fouillée.

Ce Bulletin a été arrêté voici quelques années, mais incontestablement le besoin de telles analyses subsistait dans une société de plus en plus dominée par la pensée unique. Tenant compte des nombreuses demandes en ce sens, la FAR a décidé de relancer ses publications analytiques sous une forme revue et corrigée, adaptée à la numérisation de l'information, en créant son propre blog intitulé « D'Autres Repères ». Depuis une dizaine d'années maintenant y sont publiées chaque année une trentaine d'analyses ainsi que plusieurs études sur les problématiques d'actualité socio-économique. Au vu de la quantité et de la qualité de ses publications, la FAR a été reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le cadre du décret de l'éducation permanente.

Tous les collaborateurs de la FAR, ainsi que plusieurs contributeurs extérieurs, analysent tour à tour des problématiques relatives à leur champ de compétences : droit social, bien-être au travail, Europe, politique (fédérale, régionale, communautaire, internationale), communication et ses développements notamment dans l'ère du tout au numérique que nous connaissons, mais aussi les matières économiques. Parmi les sujets traités l'année dernière on peut citer : « La réforme des points APE », « Le compte épargne-carrière », « L'outplacement », « Les conditions de travail dans un monde digitalisé », « L'économie belge crée de plus en plus de jobs, jobs, jobs, mais aussi de plus en plus de poors, poors, poors », « La Révision de la directive sur les cancers au travail ». Afin de toujours coller au plus proche de l'actualité et de l'analyse à apporter face à de nouvelles lois, décisions politiques ou autres évolutions dans les secteurs économiques, les publications ne se font pas de manière systématique. Elles suivent le rythme de la société et de ses modifications.

Toutes ces analyses sont consultables depuis le site de la FAR ➔ [far.be](http://far.be) ou directement sur le blog de d'Autres Repères ➔ [dautresrepères.be](http://dautresrepères.be). De plus, très régulièrement une newsletter gratuite est envoyée à toutes les personnes qui le désirent. Elle reprend entre autres les dernières publications de la FAR postées sur d'Autres Repères. Si vous désirez recevoir la newsletter de la FAR n'hésitez pas à vous abonner directement via le site ou à nous écrire si vous désirez contribuer à nos publications. ■

Responsable des publications : Marie Greffe ➔ [mgreffe@far.be](mailto:mgreffe@far.be)



Suivez  
les Métallos  
sur Facebook !

**Métallos  
MWB-FGTB**





## L'UBT, le syndicat des coursiers à vélo !

Le vendredi 21 juin 2019, l'UBT a communiqué à l'échevin anversois des affaires sociales, Tom Meeuws, ses préoccupations concernant les conditions de travail et de salaire des coursiers à vélo travaillant pour Deliveroo et UberEATS. L'UBT a fait de même à Gand à l'occasion d'un entretien avec les échevins Annelies Storms, Rudy Coddens et Bram Van Braeckvelt.

L'UBT a profité de l'occasion pour demander à la ville d'Anvers et à celle de Gand de faire une déclaration au conseil communal, dénonçant notamment les pratiques actuelles de Deliveroo et d'UberEATS.



### La parole du Président

## Les travailleurs d'abord !

Après les élections politiques du 26 mai 2019, nous ferons notre boulot d'organisation syndicale, c'est-à-dire défendre nos membres, quelles que soient les coalitions qui seront constituées au niveau flamand, wallon, bruxellois, fédéral, voire européen. Et nous continuerons à le faire. L'UBT-FGTB fera ce qu'elle doit faire et continuera à défendre ses membres sans distinction aucune, Flamands, Wallons et Bruxellois, indépendamment de la couleur de leur peau, indépendamment de leur origine.

### La Flandre vire au brun foncé

En Flandre, il n'y a qu'un grand vainqueur, le Vlaams Belang. Ce parti a gagné les élections en jouant la carte de l'identité flamande, en fulminant contre les (trans)migrants, en utilisant le slogan « *Les Flamands d'abord* » au lieu de dire « *Les travailleurs d'abord* ».

La N-VA perd mais reste le premier parti en Flandre. Additionnant les voix de la N-VA et celles du Vlaams Belang, nous devons bien constater que la moitié ou presque des électeurs flamands ont voté très à droite, voire à l'extrême droite. Les militants de l'UBT doivent savoir que ces deux partis sont des partis radicalement antisyndicaux.

Le résultat du parti socialiste flamand est dramatique, il obtient le plus mauvais score jamais réalisé dans son histoire. Un recul de 3 % après cinq ans passés dans l'opposition est synonyme de défaite cinglante. En ce qui nous concerne, le président du sp.a ne peut rien faire d'autre que tirer ses conclusions. Le sp.a a besoin d'un électrochoc et ne peut faire qu'une chose : dire clairement qu'il a compris et qu'il changera le fusil d'épaule. Cela signifie aussi que le sp.a devra tenir compte davantage des priorités syndicales, objectif qui sera de préférence réalisé par un président, homme ou femme, qui plonge ses racines dans les classes laborieuses. Si Meryame Kitir devait poser sa candidature à la présidence du parti, elle pourrait compter sur notre soutien plein et entier.

L'UBT le dit sans complexes. Nous avons soutenu le parti socialiste flamand comme notre relais politique et nous continuerons à le faire, mais nous entendons le faire sur la base d'un message clair et sur la base de notre programme.

Baucoup de voix de gauche se sont portées sur le PTB, mais ce vote ne sera guère « rentable » à la gauche en Flandre, la participation potentielle du PTB au pouvoir étant fort improbable. Nous pouvons toutefois nous réjouir que ces voix de protestation aient profité à la gauche et non pas à la droite.



”

Nous nous battons pour que les positions de notre organisation soient relayées au maximum par les politiques. Nous continuerons à réclamer une politique socialiste et à défendre nos priorités.

*Frank Moreels, Président de l'UBT-FGTB*

### Le PS reste le premier parti en Wallonie

Et nous ne pouvons que nous en réjouir. Le PS reste un facteur dominant en Belgique francophone. Le parti socialiste a toujours été un allié du syndicat et nous sommes convaincus qu'il le restera à l'avenir. Par ailleurs, le PTB progresse encore plus fort en Wallonie qu'en Flandre, la Wallonie ne bascule donc pas à droite, mais à gauche...

Nous savons que le renforcement de la gauche en Wallonie est de nature à conforter les positions syndicales et nous nous en réjouissons. Par conséquent, nous appelons la gauche wallonne à tenir bon et à continuer à défendre avec force les positions syndicales.

### L'Europe : pas de raz-de-marée des populistes et des anti-européens

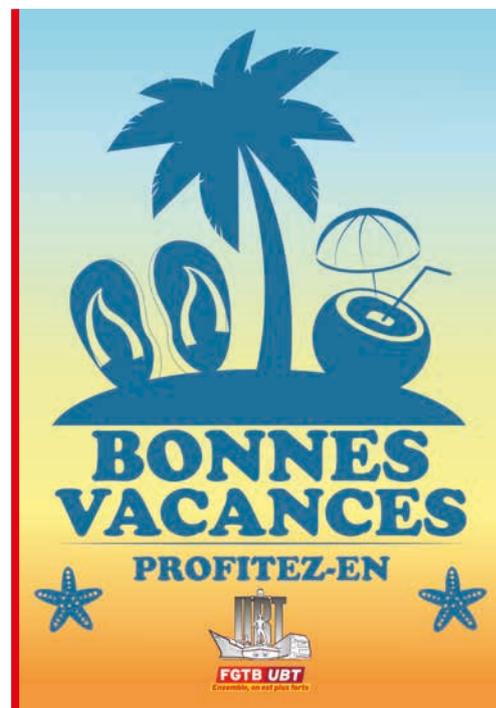
Dans certains pays, les partis populistes et anti-européens remportent des succès. C'est le cas en Belgique, en France et en Italie, pour ne pas parler de la Grande-Bretagne. La gauche et le centre reculent, mais il n'y a pas eu de raz-de-marée anti-européen. La bonne nouvelle est que nos relais politiques au Parlement européen avec lesquels nous avons eu une excellente collaboration, ont été réélus. Nous pourrions donc continuer à compter sur Kathleen Van Brempt du sp.a et à collaborer avec Marie Arena et Marc Tarabella du PS.

### Nous nous battons pour une politique sociale

Pour l'UBT-FGTB, il n'y a pas de doute. Nous nous battons pour que les positions de notre organisation soient relayées au maximum par les politiques. Nous continuerons à réclamer une politique socialiste et à défendre nos priorités.

Pour notre organisation, les partis socialistes doivent participer au gouvernement là où c'est possible, aussi controversée que cette position puisse paraître. Laisser le pouvoir à la droite (extrémiste) et lui permettre de démolir notre sécurité sociale n'est pas une option. Nous confirmons notre volonté d'unir les Flamands, les Wallons et les Bruxellois et rejetons par conséquent toute forme de confédéralisme.

Notre organisation s'est battue pour les droits démocratiques, nous continuerons à les défendre. Nous, nous disons « *Les travailleurs d'abord !* ».



## L'UBT souhaite de bonnes vacances à tous ses membres et ses militants !

L'UBT tient à souhaiter d'excellentes vacances à tous ses membres et ses militants. Pour recharger les batteries, profiter du temps passé en famille, faire de belles découvertes, ou simplement profiter du soleil à la plage ou à la piscine, en compagnie d'un bon livre...

N'oublions toutefois pas que d'autres doivent travailler ! Pensons aux chauffeurs d'autocar qui nous amènent à destination, aux bagagistes qui mettent nos valises dans l'avion, aux dockers qui déchargent des fruits et d'autres produits nécessaires dans les ports, aux équipages des croisières fluviales qui servent au mieux les passagers ou encore les logisticiens qui livrent à domicile la crème solaire ou le ventilateur que nous avons commandé...

Ayez donc une pensée pour ces ouvriers du transport qui continuent à travailler pendant nos vacances pour les rendre aussi agréables que possible. Mais surtout : profitez de vos vacances bien méritées ! ■

## Accords sectoriels

# Secteurs verts

Dans toutes les commissions paritaires des secteurs verts, nous sommes parvenus à obtenir un accord sectoriel avant l'été.

La marge disponible de 1,1 % a été entièrement utilisée tant dans les secteurs de l'agriculture et des entreprises horticoles (CP 144 et 145) que dans les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles (CP 132).

### Agriculture et horticulture

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, tous les **salaires** augmentent de 1,1 %. Il s'agit des barèmes et des salaires effectifs d'application pour les travailleurs réguliers et pour les saisonniers.

Le **supplément d'ancienneté** sur les salaires minimums de 0,5 % par tranche de 5 ans est élargi à 40 ans.

À partir de 2020, le **deuxième pilier de pension** sera porté à 2 %.

L'intervention de l'employeur pour les **déplacements domicile-travail** sera portée à 70 % en décembre 2020 et l'indemnité vélo à 0,24 €/ km.

Le système existant des **jours de vacances supplémentaires** pour les travailleurs âgés sera prolongé pour 2019, 2020 et 2021.

Nous avons également pu fixer dans cet accord que les **paiements en espèces** dans les secteurs de l'agriculture et des entreprises horticoles soient définitivement supprimés à partir du 31/12/2021.

Le **secteur du lin** a été ajouté à la commission paritaire de l'agriculture à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019. Ici aussi, les **salaires** sont augmentés de 1,1% à partir du 1<sup>er</sup> juillet. À partir de janvier 2020, 2 % seront également versés pour le **deuxième pilier de pension**. À partir de 2020, les travailleurs du lin ont droit à des éco chèques pour un montant de 125 €, à partir de 2021 pour un montant de 250 €. Le fait que les **travailleurs saisonniers** du lin percevront le même salaire que les travailleurs réguliers constitue une importante victoire de principe.

### Travaux techniques agricoles et horticoles

Dans la CP 132, nous avons pu négocier un accord de solidarité par lequel tous les salaires augmenteront de **0,15 €** à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019. Par conséquent, les salaires les plus bas sont légèrement plus avantageux que les salaires plus élevés.

Toutes les **primes et les indemnités** sont augmentées de 1,1 %.

Pour le reste, nous avons privilégié l'harmonisation avec les secteurs de l'agriculture et des entreprises horticoles.

Dans la CP 132 également, le **supplément d'ancienneté** est étendu à 40 ans et le **deuxième pilier de pension** est porté à 2 % à partir de 2020. Pour les trajets **domicile-travail** une indemnité sera payée par l'employeur à partir d'1 km.

Ce qui est nouveau, c'est qu'à partir de cette année, les travailleurs de la CP 132 ont également droit à des **jours de vacances supplémentaires**, comme dans l'agriculture et les entreprises horticoles :

- à partir de 45 ans et 10 ans d'ancienneté dans le secteur : un jour supplémentaire
- à partir de 50 ans et 15 ans d'ancienneté dans le secteur : deux jours supplémentaires
- à partir de 55 ans et 15 ans d'ancienneté dans le secteur : trois jours supplémentaires.

Vous travaillez dans les secteurs verts ?

Pour plus d'informations, consultez notre site web [horval.be](http://horval.be) ou contactez votre section régionale FGTB HORVAL



# Industrie alimentaire

Après avoir passé plusieurs nuits de négociations, les employeurs et les syndicats de l'industrie alimentaire (Commission paritaire 118) ont trouvé un accord équilibré.

## Pouvoir d'achat

Les salaires minimaux seront augmentés de 0,20 € d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2020. La conclusion d'une CCT d'entreprise pour la concrétisation de l'enveloppe de 1,1 % est possible. À défaut d'un accord avant le 31 décembre 2019, le salaire est automatiquement augmenté de 1,1 %.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la prime brute de 80 € de l'accord 2015-2016 sera convertie en une augmentation salariale forfaitaire de 0,04 €, sauf stipulation contraire dans une CCT d'entreprise. Cette augmentation forfaitaire n'est PAS cumulable avec l'augmentation des salaires minimaux de 0,04 €.

## Fin de carrière

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les jours de fin de carrière sont avancés d'un an et on obtient un jour supplémentaire à partir de 62 ans.

## Garde des enfants

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les jeunes parents pourront faire appel à une intervention dans la garde des enfants dans une instance agréée. Le remboursement s'élève à un maximum de 2 € par jour par enfant, avec un maximum de 460 € par an.

## Travail faisable

La CCT actuelle relative au travail faisable est étendue et aura un caractère contraignant. Les entreprises ayant une délégation syndicale doivent conclure une CCT d'entreprise d'ici le 30 juin 2020, sinon elles paieront une cotisation de solidarité à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## Horeca (CP 302)

# Les négociations font du surplace

Les négociations sectorielles 2019-2020 donnent l'impression de tourner en rond. Nous avons déjà été surpris à la première réunion suivant la présentation du cahier de revendications, au cours de laquelle démarrent traditionnellement les négociations. Les employeurs ont tout bonnement demandé de reporter la réunion pour leur donner le temps de se concerter.

Lors de la réunion suivante, les employeurs ont demandé beaucoup de clarifications. Mais à la question fondamentale concernant la marge de négociation disponible, les employeurs se sont montrés très évasifs. Interpellés par les syndicats, les employeurs ont renouvelé leur intention d'arriver à un accord sectoriel. Les négociations reprendront au mois de septembre. ■



## Accords sectoriels 2019-2020

# Ce que vous devez savoir

Tous les deux ans, employeurs et syndicats concluent un accord interprofessionnel qui fixe les grandes lignes pour la suite des négociations dans les secteurs.

Cette année, la FGTB n'a pas signé l'AIP parce qu'il était insuffisant au niveau du pouvoir d'achat, en particulier pour les travailleurs ayant les salaires les plus bas. Heureusement, de très nombreuses CCT ont encore été conclues au Conseil national du Travail (CNT), entre autres sur les emplois de fin de carrière et le RCC, ce qui a permis de poursuivre leur modalisation dans les secteurs également. Le gouvernement a imposé par voie d'AR la marge salariale maximale d'1,1 % pour les négociations dans les secteurs. Entre-temps, de très nombreux accords ont déjà été conclus. Nous vous en donnons ici les grandes lignes, mais cet aperçu n'est certainement pas exhaustif. Si vous souhaitez davantage d'informations, prenez contact avec votre section régionale.

### CPAE et Logistique

Bonne nouvelle pour les 500.000 employés des **CP 200 et 226** : ils voient leur pouvoir d'achat augmenter et obtiennent plus d'emplois de qualité. Les CCT ont été signées le 1<sup>er</sup> juillet.

- La marge salariale d'1,1 % est entièrement modalisée : les salaires de tous les employés sont augmentés peu importe leur catégorie ou leur statut, la hauteur de leur salaire actuel ou qu'ils soient payés au barème ou au-dessus de celui-ci.
- Le budget mobilité est recommandé. Dans la CP 226, l'indemnité vélo est relevée jusqu'au maximum fiscal de 0,24 €/km. Dans la CP 200, une indemnité vélo est prévue pour la première fois, à 0,10 €/km pour les déplacements jusqu'à 40 km par jour (aller et retour).
- Les possibilités légales d'emplois de fin de carrière sont modalisées au maximum. En plus du salaire à temps partiel et de l'indemnité de l'ONEM, ces employés bénéficient également d'une indemnité supplémentaire provenant des fonds sociaux.
- Le droit au crédit-temps pour soins est assuré pendant 51 mois et le droit au crédit-temps pour formation pendant 36 mois. Des droits supplémentaires en matière de formation pendant les heures de travail sont également prévus.
- Dans la CP 226, les intérimaires embauchés avec un contrat fixe bénéficieront de meilleures conditions de départ : leur occupation comme intérimaire au cours des 24 mois préalables sera prise en compte pour l'application des barèmes et du congé d'ancienneté.
- Toujours dans la CP 226, les jeunes diplômés auront droit à des vacances complètes l'année qui suit la fin de leurs études, sans perte de revenu.
- Arrêter de travailler de manière anticipée sera toujours possible à partir de 59 ans. Les possibilités de RCC (ancienne prépension) seront modalisées au maximum dans les deux commissions paritaires pour les longues carrières et les régimes de travail de nuit et en équipes.

### Commerce

Au moment où nous rédigeons cet article, un accord est en vue. Le SETCa a approuvé le projet de texte le 5 juillet. Voici déjà les principaux points pour les **CP 202, 311 et 312**.

- Les revendications patronales de flexibilité supplémentaire et de dérégulation des rémunérations sont balayées de la table des négociations.
- Plus de pouvoir d'achat : 26 € bruts dans les barèmes, salaires réels et revenus minimums. Une prime forfaitaire non récurrente de 75 € payée avec la prime de fin d'année.
- Maximalisation des droits au RCC et crédit-temps.
- Poursuite et renforcement de groupe de travail sur l'harmonisation des CP, sur l'évolution des métiers, la digitalisation, la transition, la faisabilité du travail tout au long de la carrière, la réintégration des malades de longue durée ou encore la formation en alternance.

### Finances

Dans la **CP 310 et la CP 306**, les négociations sont difficiles. Les employeurs refusent d'entamer une réelle concertation et d'écouter nos revendications. Les syndicats ont dès lors envoyé une lettre ouverte à l'ensemble des CEO des secteurs de la banque et des assurances pour dénoncer cette attitude. Les négociations se poursuivront en septembre.

Dans les **CP 307, 309, 341, 214 et 325**, les CCT sectorielles RCC et Crédit-temps 55/57 ans ont été prolongées au maximum



SETCa

Pour plus d'informations sur votre secteur, prenez contact avec votre section régionale.

## Industrie

Dans la **CP 220**, l'accord sectoriel 2019-2020 a été signé et améliore les conditions de 35.000 travailleurs.

- Augmentation d'1,1 % des salaires minimums sectoriels employés ou augmentation d'1,1 % des salaires réels au 01/01/2020 (à négocier dans les entreprises).
- Prolongation et renforcement des mesures de fins de carrière : les systèmes de RCC et les emplois de fin de carrière sont prolongés. L'indemnité complémentaire pour le crédit-temps 1/2 temps 55+ et 1/2 temps fin de carrière est indexée à 97 € à partir de 2020.
- Droit collectif à la formation élargi à travers l'octroi d'un jour supplémentaire à partir de 2020.
- Assimilation des barèmes et jours d'anciennetés accumulés en période d'intérim.

Des avancées ont par ailleurs également été réalisées sur certains points revendiqués depuis de nombreuses années. Notre détermination a payé !

- Augmentation des frais de déplacement domicile-lieu de travail en transports en commun à 80 % et octroi d'une indemnité vélo (0,24 €/km à partir de 2020).
- Véritable prise en charge et mise en œuvre des mesures décidées dans le cadre du travail faisable et suivi clair et précis de celles-ci dans le respect de la concertation sociale.
- Octroi d'un jour de fin de carrière supplémentaire pour les employés âgés de plus de 55 ans.

Dans la **CP 224**, le Comité fédéral a accepté le projet d'accord national. Le protocole d'accord comporte entre autres les éléments suivants :

- Modalisation complète de la marge salariale d'1,1 % par une augmentation salariale ou d'une façon alternative via une enveloppe d'entreprise.

- Augmentation du salaire minimum garanti et des barèmes sectoriels à hauteur d'1,1 %.
- Relèvement de l'indemnité vélo jusqu'à 150 %.
- Droit à la formation collectif égal à une moyenne de 4 jours par ETP par an en 2019-2020 et à 5 jours par ETP à partir de 2021.
- Octroi d'un jour de congé de carrière à partir de 55 ans, deux à partir de 58 ans et trois à partir de 60 ans.
- Élargissement du champ d'application de la CCT RCC à tous les employés, y compris les cadres.
- Ouverture maximale du droit au crédit-temps.

Dans la **CP 207** aussi, syndicats et employeurs ont signé un accord sectoriel. La marge salariale maximale pour les deux prochaines années est fixée à 1,1 % en plus de l'indexation automatique. Quoi d'autre ?

- Une augmentation progressive des salaires minimums.
- La prolongation des régimes existants de RCC et des aménagements de fin de carrière, mais également des mesures supplémentaires pour les fins de carrière et les crédits-temps.
- Dans le cadre du travail faisable, des mesures ont également été prises pour autoriser les travailleurs dès 55 ans à passer d'un régime de travail en continu ou d'un travail de nuit fixe à des tâches de jour.
- Le fonds démographie est prolongé de quatre ans et certains points ont été optimisés.
- Une moyenne de quatre jours de formation par ETP par an est prévue, soit un jour de plus qu'aujourd'hui.

L'accord a été signé pour la **CP 209** :

- Augmentation d'1,1 % des salaires mensuels bruts ou par le biais d'une enveloppe d'entreprise transmissible à hauteur d'1,1 % de la masse salariale. Les cadres peuvent être pris en compte dans un accord d'entreprise.
- Augmentation des salaires minimums de 52,25 €.
- 0,06 €/km pour les trajets domicile-lieu de travail avec le véhicule privé et indemnité vélo de 0,15 €/km parcouru (maximum 6 € par jour).
- Confirmation du trajet de croissance pour l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an à partir de 2020, droit à la formation individuel de 16h par année civile.
- Élargissement du champ d'application de la CCT sectorielle pouvoir d'achat pour les cadres aux prochaines négociations sectorielles. D'ici fin juin 2020, la représentation syndicale des cadres sera mise au point.
- Prolongation des régimes existants de RCC et des aménagements de fin de carrière.

Pour les **CP 320, 313 et 321**, les négociations se déroulent en juillet et en septembre.

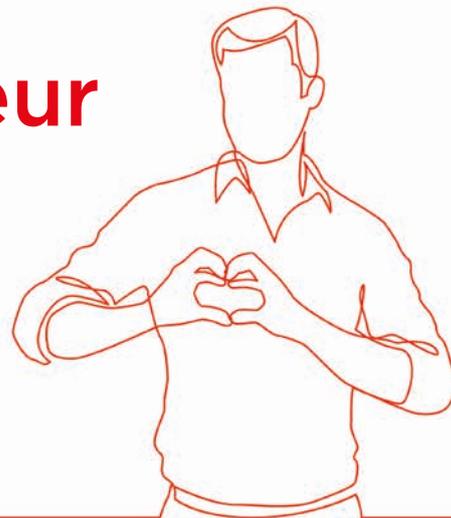
## Et le Non-Marchand ?

Le secteur Non-marchand conclut des accords sociaux séparés avec les autorités. Il est toutefois important que les CCT conclues au CNT sur des thèmes tels que les emplois de fin de carrière et le RCC puissent être modalisées dans le Non-Marchand également.

La concertation sociale fonctionne, y compris dans des circonstances difficiles et malgré les restrictions imposées par le gouvernement Michel. Grâce à la concertation sociale, pratiquement tous les travailleurs de ce pays progresseront sur le plan social.

# Le SETCa au cœur de votre futur !

Le 24 juin dernier, s'est tenu un Comité fédéral du SETCa. À l'ordre du jour : la situation de politique syndicale après les élections du 26 mai et le 19<sup>e</sup> congrès statutaire du SETCa en novembre.



## Opposer un « non » résolu à l'extrême droite

Notre président, Erwin De Deyn, a ouvert la réunion par une analyse de la situation politique.

Lorsque nous analysons les résultats, nous constatons tout d'abord que tous les partis du gouvernement Michel sortant ont été punis pour leur politique antisociale, dont les nombreux travailleurs et allocataires de ce pays ont été victimes. Voilà pour la bonne nouvelle. Mais il y a évidemment aussi la mauvaise nouvelle, dont il faut à présent bien analyser les conséquences dans le cadre de notre stratégie syndicale pour les prochaines années : un important groupe d'électeurs ont exprimé leur mécontentement par une abstention, un vote nul ou un vote blanc. 1,25 million (!) de Belges sont concernés. Naturellement, ne pas choisir, c'est encore choisir.

C'est entre autres pour cette raison que le Comité fédéral a décidé d'adopter une motion contre l'extrême droite. Elle a été approuvée à grand renfort d'applaudissements. Le SETCa continue de lutter pour une société se fondant sur la solidarité entre actifs et non actifs, Belges et citoyens issus de l'immigration, ainsi que pour la justice, l'égalité et la démocratie politique, économique et sociale !

## Congrès 2019 : au cœur de votre futur

En novembre de cette année se tiendra le 19<sup>e</sup> congrès statutaire du SETCa. Il s'agira d'un congrès important, un congrès de changement. Celui-ci élira en effet la nouvelle présidente, Myriam Delmée et le nouveau vice-président, Jan-Piet Bauwens.

La baseline, l'agenda et le projet de résolutions du congrès ont également été présentés lors de ce Comité fédéral. Le fil rouge de notre congrès, « *Au cœur de votre futur* », reflète notre présence en tant qu'organisation syndicale à chaque moment de la vie.

*Au cœur de votre futur*

C'est également de cette façon que nous avons conçu les résolutions du congrès. Celles-ci se veulent didactiques, courtes et réparties selon la trame d'une ligne de vie allant de la naissance à la pension. Nous sommes à vos côtés et luttons avec vous pour une société solidaire, juste et durable.

Ensuite, il y a les différences régionales. Trois thèmes ont joué un rôle déterminant dans ces élections : le climat, la migration et le social. La Flandre, la Wallonie et Bruxelles n'ont pas appréhendé ces thèmes de manière identique, ce qui ne facilite pas la formation des gouvernements régionaux et fédéral. Nous ne pouvons pas non plus ignorer le succès de la droite et de l'extrême droite en Flandre. Cette tendance est également une réalité en Wallonie et ce, même si les résultats n'ont pas fait d'élus.

Ces résolutions feront l'objet de discussions dans nos sections cet été. Nous souhaitons déjà à chacun une très bonne lecture et de très agréables débats. ■

Nous ne pouvons pas négliger la victoire du Vlaams Belang, et cela requiert une réaction énergique. La façon dont certains partis politiques se comportent à présent avec le Vlaams Belang démontre que le cordon sanitaire n'a plus la même signification qu'à son apparition en 1989. Que le Vlaams Belang participe à un gouvernement ou non, il s'est entre-temps déjà assis à la table des négociations, chose encore impensable il y a quelques années. L'extrême-droite est une réalité également en Wallonie. Même si au final, il n'y a pas d'élu, les votes exprimés sont clairs.

Dans les camps de concentration, le triangle rouge était la marque des prisonniers politiques, celles et ceux considérés comme des opposants au régime nazi. Il s'agissait entre autres de résistants, de syndicalistes, de militants politiques, ... Aujourd'hui, ce triangle rouge est le symbole de la résistance contre le fascisme, le racisme et le communautarisme.

FGTB Liège-Huy-Waremme

# Solidaris Day

## le 18 août à Ans

Avec un nombre de visiteurs qui ne cesse de croître d'année en année, le Solidaris Day continue l'aventure avec une douzième édition haute en couleurs.

La mutualité Solidaris et ses partenaires ont choisi la commune d'Ans pour installer leur « caravane ».

**A**u menu de cette journée festive : des concerts, de nombreuses animations ludiques, interactives et sportives, ... pour découvrir en s'amusant la mutualité et ses partenaires.

N'hésitez pas à participer à une des formules de jogging (2, 7,5 ou 12 kilomètres) : en équipe, en famille ou seul, pro ou débutant.

**Nouveauté : des actions pour la santé et l'environnement !**

- Compostage,
- sac à vrac,
- fabrication de shampoing, d'éponge zéro déchet et de produits d'entretien naturels,
- récupération et anti-gaspi,
- trucs et astuces bien manger - bien bouger,
- etc.

**Initiations sportives :** golf, tennis, mur d'escalade, volley-ball, escrime, tennis de table, vovinam viet vo dao, ving tsun kung fu, taekwondo, tyrolienne, espace aventure, marche libre, hockey sur gazon, ...

Comme chaque année, la FGTB Liège-Huy-Waremme sera présente et communiquera sur sa campagne « Un salaire décent à 14 €/h ».

Programme complet des concerts, initiations sportives et animations ➔ [solidarisday.be](http://solidarisday.be)

Où et quand ? **Le 18 août de 10 à 21h à Ans-Allieur**

Combien ? **C'est gratuit !**




**RENDEZ-VOUS**  
**DIM 18 AOÛT 2019**  
De 10 à 21h à Ans-Allieur  
(rue Georges Truffaut, Athénée Ans-Allieur et environs)

**ANIMATIONS & CONCERTS**  
**GRATUITS**  
Pour toute la famille

Petite restauration du monde  
Bars et terrasses, ...  
Accessibilité PMR - Parkings de délestage  
Navettes gratuites

[www.solidarisday.be](http://www.solidarisday.be)  
Solidaris mutualité

## Agenda

### CHARLEROI

#### 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 de cotisations syndicales s'établissent comme suit :

Actifs	16,76 €
Prépendionnés	13,44 €
Chômeurs complets	10,40 €
Malades + 1 mois	10,40 €
Invalides	10,07 €
Pensionnés	3,65 €

Pour rappel, les affiliés en ordre de cotisations en octobre 2019 bénéficieront d'une prime syndicale dont le montant variera en fonction du taux de cotisation.

### NAMUR

#### Centrale des Métallurgiste rue de Namur 49, 5000 Beez Horaire d'été

Nos bureaux seront accessibles du lundi au vendredi, de 8h30 à 12h.

Nous vous souhaitons de passer d'agréables vacances !

### NAMUR

#### Module de remobilisation « Positiv'emploi, positif en moi »

AFICo vous propose un module court basé sur la technique des petits pas. Au départ de forces et de moyens que vous avez déjà en vous (ou presque), nous construirons ensemble des solutions de proximité, rapides et faciles à mettre en œuvre vers une vie professionnelle plus positive.

Du 17 septembre au 24 octobre à Andenne.

**Séance d'information sur inscription** au 081/649.937 ou via [info@afico.be](mailto:info@afico.be) les 24 juin, 3 ou 10 septembre.

### NAMUR

#### Module d'orientation socioprofessionnelle « Découvertes Horizons »

Face aux difficultés du marché de l'emploi, il n'est pas toujours évident de savoir ce que l'on peut faire faire ou ce que l'on veut faire de sa vie

professionnelle. Beaucoup de personnes peuvent se sentir perdues face aux démarches à effectuer... Cette formation a pour objectif de permettre à chaque participant de s'orienter ou de se réorienter professionnellement, le tout en plusieurs étapes !

Du 23 septembre au 10 décembre à Namur.

**Séance d'information sur inscription** au 081/649.937 ou via [info@afico.be](mailto:info@afico.be) les 24 juin, 5 ou 12 septembre.

### NAMUR

#### Formation « Migrations, populisme et extrême droite »

Cette formation vise à déconstruire et comprendre les mécanismes sociétaux qui poussent les citoyens à se laisser séduire par des populismes accrocheurs, par des idéologies qui excluent la valeur « solidarité », par des discours de l'extrême-droite sur les migrants qui nous envahissent.

Les 10, 11 et 19 septembre, de 9h30 à 16h.

FGTB Namur, rue Dewez 40 à 5000 Namur.

**Inscription** : 081/649.937 ou via [info@afico.be](mailto:info@afico.be)

### NAMUR

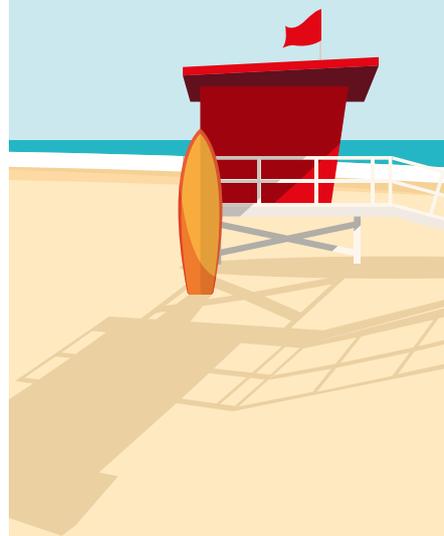
#### Formation « Alcool, drogue et addictions au travail »

Cette formation vise à mieux comprendre les différentes addictions (du tabagisme aux cyberaddictions), à identifier leurs diverses causes en lien avec le travail et le management contemporain. Les participants analyseront diverses situations d'addiction au sein d'équipes de travail, ou dans la société en général pour en dégager des pistes d'action.

Les 13 sept. + 11 octobre + 8 novembre, de 9h30 à 16h.

FGTB Namur, rue Dewez 40 à 5000 Namur.

**Inscription** : 081/649.937 ou via [info@afico.be](mailto:info@afico.be)



Votre magazine Syndicats  
vous souhaite  
de **bonnes vacances !**

Rendez-vous  
en septembre !

**Rédaction :**

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

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

Aurélié Vandecasteele,  
Journaliste  
Tél. : 02 506 83 11

**Secrétariat :**

Sabine Vincent  
Tél. : 02 506 82 45

**Service abonnements :**

02 506 82 11

**Ont collaboré à ce numéro :**

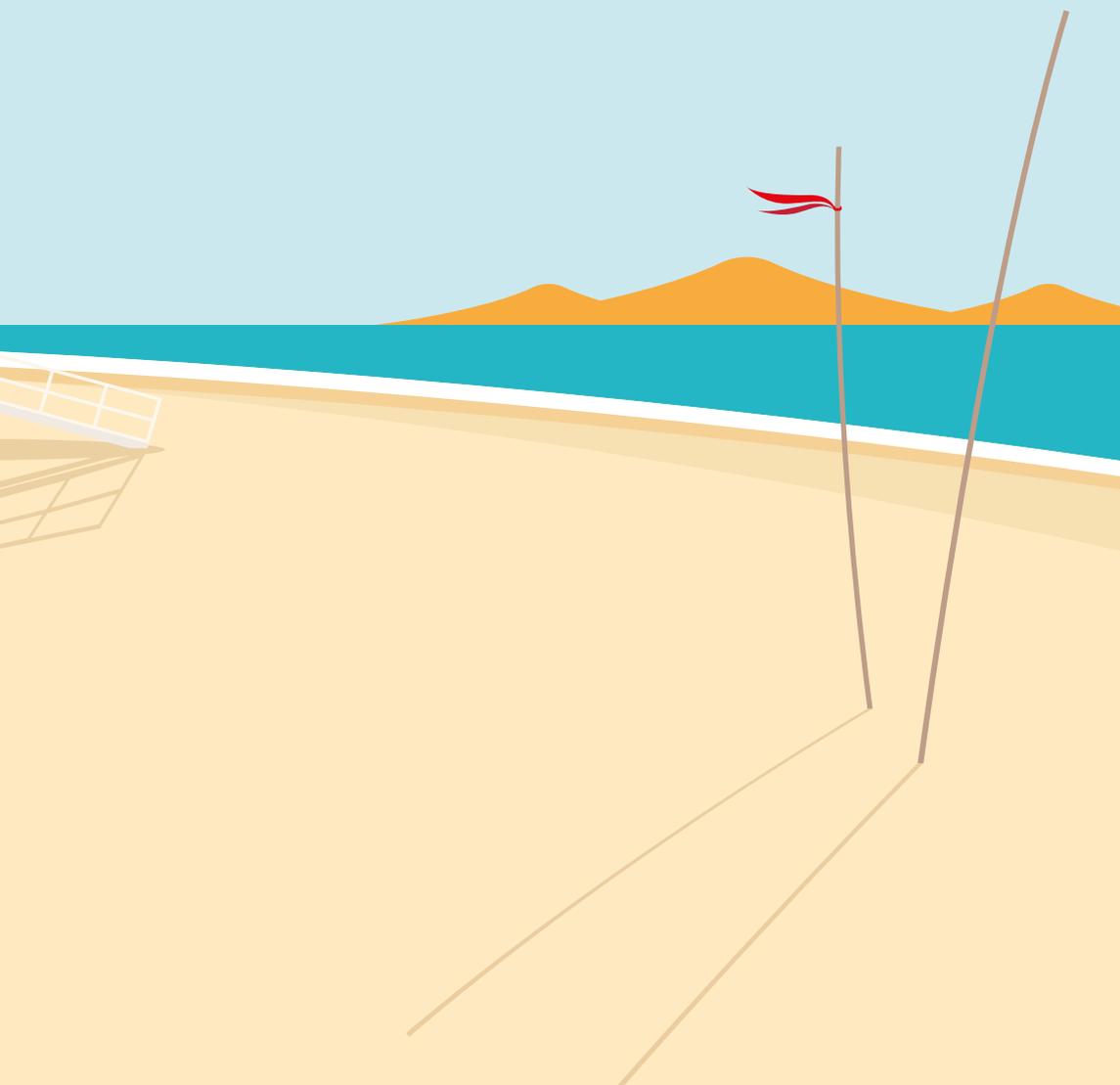
Alissa De Ceuninck  
Sarah Baele  
Céline Boogaerts  
Arnaud Dupuis  
Emilie Brandt  
Nina Fuca  
Karen De Pooter  
Mădă Minciună  
Virginie Celli  
Annelies Huylebroeck  
Kayleigh Lemmens  
Vinnie Maes  
Dennis Soete  
Patrick Dudjalija  
Cellule communication  
de la FGTB wallonne

**Photos :**

iStock  
Gregory Hayes  
OIT, M. Crozet (dossier)

**Mise en page :**

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



EXCLUSIVEMENT POUR LES MEMBRES DE LA FG TB



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

ACTION TEMPORAIRE

**20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR :**

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

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

Souscrivez un contrat entre le 01/05/19 et le 31/07/2019 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