

Syndicats

magazine



HAUSSE DES PRIX

Comment faire face ?

FGTB

#1 JANVIER 2022
Bimestriel | Année 77

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

BUREAU DE DÉPÔT :
Charleroi X - P912051

Le G10 panique
sauf la FGTB

10 questions sur
les pensions

Baromètre
socio-économique

Votre magazine en ligne !

Depuis septembre 2021, votre magazine Syndicats dispose de son site internet. Sa formule « papier » ne paraîtra plus qu'une fois tous les deux mois.

➔ www.syndicatsmagazine.be

Découvrez régulièrement des reportages, interviews, opinions et toutes les infos qui vous concernent !

Vous pouvez également, via ce site, modifier vos préférences d'abonnement.

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB


La FGTB en ligne
www.fgtb.be


Inscrivez-vous
à notre newsletter
www.fgtb.be



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



Syndicats Magazine
en ligne
www.syndicatsmagazine.be

**ACTUALITÉS**

| | |
|---|-------|
| Action | 4 |
| En bref | 5 |
| 10 questions pour tout savoir sur la pension..... | 6-7 |
| Baromètre socio-économique 2021 | 8-11 |
| Métiers en pénurie | 12-13 |
| L'éthnostratification du marché du travail | 14 |

DOSSIER INFLATION

| | |
|---|--------------|
| Hausse des prix : comment faire face ? | 15-19 |
|---|--------------|

| | |
|-------------------------------|----|
| Question/Réponse : | |
| Congés de circonstances | 20 |

VOTRE CENTRALE

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

MONDE & RÉGIONS

| | |
|--|----|
| Centre fermé de Vottem : Justice pour tous | 33 |
| Interview de Philippe Martinez | 34 |

« Sauf la FGTB »

Vous l'avez peut-être lu dans la presse ces derniers jours : la FGTB a été le seul syndicat à refuser au G10 un texte accordant plus de flexibilité au banc patronal, en cas d'absentéisme massif lié au Covid. Tout le monde a signé, sauf la FGTB.

Nous étions pourtant prêts à négocier pour parvenir à un accord. Nous l'aurions fait, si ce dernier était ciblé, proportionné, objectif, et surtout débattu dans les secteurs. Mais nous ne voulions certainement pas céder à la panique. Inutile en effet d'ouvrir les vannes d'une flexibilité accrue si cela n'est pas nécessaire.

AUCUNE DONNÉE CONCRÈTE

Au moment des négociations, aucun chiffre ni aucune analyse objective n'ont été fournis par le gouvernement. Rien qui ne permettait d'établir qu'un problème d'absentéisme lié au covid se poserait, en tout cas dans des proportions ingérables. Plusieurs commissions paritaires se sont réunies ces derniers jours. Aucune n'a formulé de demande de plan exceptionnel pour parer à l'absentéisme lié au covid. Et si les chiffres des absences devaient augmenter fortement dans l'avenir, les systèmes actuels sont déjà suffisants pour y faire face.

Nulle statistique officielle n'existe. Sur quoi se base-t-on donc pour établir le texte de cet accord ? Tout porte à croire que l'on est en train de prendre des décisions « au doigt mouillé ». C'est extrêmement inquiétant, alors que le gouvernement s'était engagé à fournir des données objectives avant de poser ses choix. Pourtant tout le monde a signé.

DES PLEINS POUVOIRS INACCEPTABLES

On ne parle pas ici de « mesurées ». On parle de mobiliser des pensionnés, travailleurs en chômage temporaire... On parle d'accroître les heures de travail des étudiants, de cumul de salaire et d'allocations... On parle d'un accord qui fait sauter des verrous importants du droit du travail. Car la mise en œuvre de ce texte donne les pleins pouvoirs aux employeurs. Aucun taux minimum d'absentéisme n'a été déterminé pour pouvoir enclencher le processus. Aucune concertation ne sera nécessaire avant d'appliquer cette nouvelle flexibilité. Si une délégation syndicale existe, elle devra en être... « informée ». Uniquement informée. L'accord prévoit que ces mesures exceptionnelles puissent être utilisées jusqu'à la fin du mois de février. Mais quid du futur ? Face à un virus et un avenir sanitaire imprévisibles, quel précédent cela crée-t-il ?



Thierry Bodson
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

AGENDA PATRONAL

Ce que nous constatons surtout, c'est que le pic de contaminations lié au variant Omicron a bon dos... Le monde patronal se sert du contexte sanitaire pour faire avancer ses revendications. Le 10 décembre dernier en effet, les employeurs avaient déjà adressé au gouvernement une lettre... qui contenait les éléments principaux de l'accord que nous rejetons aujourd'hui. Nous dénonçons déjà ces pratiques voici quelques semaines, quand les mesures de quarantaines ont été assouplies sur « simple demande » des employeurs, et sans aucune concertation avec le monde du travail. Ici, même constat : sur la base d'une crainte — peut-être infondée — d'un absentéisme ingérable, on devrait soudainement assouplir la législation du travail. C'est inacceptable. Pourtant... tout le monde a signé.

ANTICIPER, OUI. PANIQUER, NON

Anticiper, c'est essentiel, dans une crise comme celle-ci. Mais avant de faire travailler davantage les étudiants et de rappeler les pensionnés, d'autres mesures sont envisageables. Pourquoi ne pas permettre aux travailleurs et travailleuses à temps partiel d'augmenter leur temps de travail dans l'entreprise ? Ou faciliter l'accès au travail des demandeurs d'emploi et des personnes sans-papiers qui ont les qualifications requises ?

Anticiper, c'est aussi appliquer les mesures de prévention des contaminations sur le lieu de travail. Une étape qui n'est pas suffisamment respectée dans les entreprises aujourd'hui.

Cela fait deux ans que nous vivons avec ce virus et ses variants. Le monde du travail a tout donné, s'est plié en quatre pour limiter les contaminations et faire tourner notre société. Des accords efficaces ont été pris et mis en place au sein des secteurs. Cette expertise est indéniable, et doit être écoutée aujourd'hui. Le texte du G10 vient balayer ces efforts d'un revers de la main.

Alors ce sera sans nous. Oui, tout le monde a signé, « sauf la FGTB ». ◀

LE 19 JANVIER EN MATINÉE,

des militants de la Coalition Corona, dont la FGTB est membre, ont mené une action devant le cabinet du ministre Van Peteghem, en charge de la Coordination de la lutte contre la fraude. Ils ont réclamé une réforme fiscale ambitieuse et concertée avec la société civile pour atteindre une fiscalité juste.

© Photos : Arnaud Ghys





JOBS



Retrouvez toutes les offres d'emploi et leur descriptif complet sur www.fgtb.be/offres-d-emploi

Vos qualités sont plus importantes que votre sexe, âge, handicap ou origine.

LA FGTB FEDERALE ENGAGE 1 COMPTABLE (F/M/X)

En équipe, vous assurez le traitement comptable complet des différentes entités (comptabilité caisse de chômage, comptabilité syndicale, prestations sociales, asbl, SCRL).

Vous avez au minimum un diplôme de bachelier en comptabilité-fiscalité ou des compétences équivalentes par votre expérience et vous disposez de quelques années d'expérience utile en comptabilité.

Nous vous offrons un contrat à temps plein à durée indéterminée ainsi qu'une rémunération avantageuse et de bonnes conditions de travail, assorties de perspectives d'évolution de carrière.

Candidatures à envoyer avant le 28/02 à engagements@fgtb.be

INDEX DÉCEMBRE 2021

| INDICES | | |
|---------|------------------------|--------|
| | Prix à la consommation | 115,74 |
| | Indice santé | 115,60 |
| | Indice santé lissé | 111,97 |

En décembre 2021, l'indice des prix à la consommation est en hausse de 0,11 points ou de 0,10 % par rapport à novembre 2021. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 5,71 %.

Nous attirons votre attention sur le fait que l'indice-pivot (pour le secteur public) qui s'élève à 111,53 a été dépassé en décembre 2021.

BONNE NOUVELLE : VOUS NE PERDREZ PLUS VOS JOURS DE CONGÉS EN CAS DE MALADIE PENDANT LES VACANCES

En 2012, la Cour européenne de justice a jugé qu'un employé qui tombe malade pendant ses vacances doit avoir le droit de prendre ses vacances à une date ultérieure. Jusqu'à présent, la législation belge n'a pas été adaptée. Cette situation est sur le point de changer.

Les partenaires sociaux du Conseil national du travail sont parvenus à un accord le 21 décembre. Un travailleur ou une travailleuse qui tombe malade pendant ses vacances pourra désormais bénéficier des vacances « perdues » pour cause de maladie à une date ultérieure. Il devra en informer son employeur en temps utile et présenter un certificat médical. Il devra également l'informer qu'il souhaite transférer les jours. Une fois les formalités accomplies, l'employeur convertira les jours de congé en jours de maladie et le travailleur recevra un salaire garanti.

Les Ministres de l'Emploi et des Affaires sociales doivent encore transposer l'avis en droit. Les partenaires sociaux prévoient un délai d'un an, afin que le nouveau règlement puisse entrer en vigueur le 1er janvier 2023.

La FGTB se réjouit qu'après des années de négociations, une solution constructive ait pu être trouvée. Le fait qu'aucune distinction ne soit faite entre les travailleurs qui tombent malades avant, après ou pendant leurs vacances, est particulièrement important.



L'application **Syndicats Magazine** est maintenant sur Google Play !



Vous pouvez désormais télécharger l'application « Syndicats Magazine » sur Google Play, et recevoir les infos sociales et syndicales directement sur votre mobile !

L'application sera disponible sur les autres plateformes dans les prochaines semaines !

Rendez vous sur Google Play et recherchez « Syndicats Magazine » !

Ou en téléchargement ici : <https://bit.ly/3tNEpjY>



UN NOUVEAU LOGO, UNE NOUVELLE VERSION !

Comme vous le constatez, votre magazine Syndicats a fait peau neuve ! Au programme: un nouveau logo, une mise en page plus aérée, une nouvelle application mobile, et toujours le site internet www.syndicatsmagazine.be, ouvert depuis septembre dernier!

Une démarche globale, qui modernise le magazine de la FGTB dans toutes ses déclinaisons ! Sur le site ou l'application, vous pouvez à tout moment modifier vos préférences d'abonnement, et choisir entre format papier et numérique.

La pension, c'est pour quand ? Et c'est combien ? 10 questions pour tout savoir

Le document complet, mis en musique par le service d'étude de la FGTB, est disponible ici
➔ www.fgtb.be/pensions

La pension... Pour certains c'est pour demain, pour d'autres c'est loin, mais ça n'en reste pas moins une étape importante de la carrière et de la vie. La lutte pour des pensions dignes pour toutes et tous est cruciale. Alors faisons le point, ici, sur le sujet.



1 LA PENSION, C'EST POUR QUAND ?

En Belgique, l'âge officiel de départ à la pension est de 65 ans. Toutefois, la loi prévoit une augmentation progressive de l'âge de la pension à 67 ans : 66 ans à partir de 2025 et 67 ans à partir de 2030.

Rappelons que 67 ans, c'est plus que l'espérance de vie en bonne santé en Belgique. Celle-ci est actuellement de 65 ans en moyenne.

2 ET ON PEUT PARTIR À LA PENSION PLUS TÔT ?

Oui, si le nombre d'années de carrière est suffisant. Il s'agit d'exceptions pour les carrières longues, démarrées très tôt. On peut quitter à 60 ans si on totalise 44 années de carrière ; à 61 ans ou 62 avec 43 années de carrière ; à 63 ans avec 42 années de carrière.

Un départ anticipé à la pension a des conséquences financières. Partir après 42 ans de carrière signifie recevoir une pension équivalente à 42/45 d'une pension complète.

Le projet de réforme de la ministre des Pensions fait état d'une condition unique de 42 années de carrière pour accéder à un départ anticipé. Qu'en pense la FGTB ?

« C'est une avancée. Parce que cela met fin à la discrimination des travailleurs qui ont eu une scolarité brève et ont commencé à travailler très tôt. La condition unique de 42 années permettrait à environ 6000 personnes, chaque année, de prendre une pension anticipée à 60, 61 ou 62 ans. Ce n'est pas négligeable. Mais c'est insuffisant. Parce que cela ne prend pas en compte le caractère 'pénible' ou 'lourd' du travail, ni le fait que l'espérance de vie en bonne santé n'est pas la même selon qu'on a un niveau de qualification élevé ou faible. »

3 JE FAIS UN MÉTIER PÉNIBLE. ÇA COMPTE ?

Non, pas en règle générale. Aucune mesure spécifique ne permet de valoriser le travail pénible dans l'ouverture de l'accès à la pension.

On sait pourtant que la pénibilité du travail a un impact sur l'espérance de vie en bonne santé. Charge de travail physique, travail de nuit, travail en équipes, risques pour la sécurité, charge psychosociale... Autant de critères qui, selon la FGTB, doivent absolument être pris en compte dans le calcul de la pension légale. Et qui devraient permettre de partir plus tôt à la pension, sans perte de droits.

Il existe toutefois des « amortisseurs ». Dans le secteur privé, le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC ou ex-prépension) est accessible à partir de 60 ans sous certaines conditions : 20 ans de travail de nuit, 5 ans dans un métier lourd au cours des 10 dernières années, 7 ans dans un métier lourd au cours des 15 dernières années, ou après une déclaration d'inaptitude dans le secteur de la construction. Par métier lourd, il faut entendre : travail de nuit, travail en équipes et services interrompus. Il existe aussi le RCC médical, accessible sous conditions à partir de 58 ans.

4 LA PENSION MINIMALE À 1500€ FIGURAIT PARMIS LES REVENDICATIONS PHARES DE LA FGTB. OBJECTIF ATTEINT ?

Oui ! C'est l'une des plus grandes victoires syndicales de ces dernières années. Au printemps 2024, la pension minimale garantie passera à 1.584 € brut (+11 % en 4 ans), ce qui représente environ 1.500 € net pour une personne seule. La garantie de revenu aux personnes âgées (GRAPA) atteindra quant à elle 1.412 € brut en 2024 (soit + 10,75 % en 4 ans). Attention ! Il s'agit ici de montants pour une pension complète.

5 QUELLES SONT LES CONDITIONS NÉCESSAIRES À L'OUVERTURE DES DROITS À CETTE PENSION MINIMUM GARANTIE ?

Arrivé à l'âge de la pension, un salarié du secteur privé a droit à une pension minimum garantie s'il a presté 2/3 d'une carrière complète de 45 ans (30 ans).

Autrement dit, une personne qui peut justifier 30 ans de carrière – toutes périodes effectivement prestées et assimilées* confondues – aura droit à 2/3 de la pension minimum de 1.500 € (ou plus, si ses conditions de carrière le permettent).

Chez les personnes qui n'atteignent pas ces 30 années, le calcul de la pension se fait tout simplement **en fonction de la rémunération perçue au cours de la carrière (incluant les assimilations), sans qu'un prorata de la pension minimum ne s'applique.**

* Les périodes dites assimilées permettent de compenser celles qui n'ont pas été effectivement prestées par le travailleur, comme les périodes de chômage, de maladie, les congés parentaux, certains crédits-temps... Une partie de la droite, flamande notamment souhaite désormais que 20 des 30 années nécessaires à l'ouverture des droits soient du travail effectivement presté. C'est une attaque au système de périodes assimilées. Dans ces conditions, environ la moitié des bénéficiaires actuels perdraient le droit à une pension minimum, parmi lesquels une grande majorité de femmes, qui ont à un moment ou l'autre interrompu leur carrière pour des raisons familiales.

6 LE BONUS PENSION, C'EST QUOI ?

Il s'agit d'une incitation financière à travailler plus longtemps. Les personnes qui remplissent les conditions pour prendre leur pension anticipée, mais qui choisissent de continuer à travailler reçoivent un « bonus » qui s'ajoute au calcul de leur pension légale. Pour l'instant, ce bonus n'est plus mis en pratique car le gouvernement Michel l'a supprimé à partir du 1^{er} janvier 2015. La ministre des Pensions souhaite le réintroduire via un bonus de 2 € brut par jour travaillé et ce, pour tous les régimes : salariés, indépendants, fonctionnaires.

7 DIMINUER SON TEMPS DE TRAVAIL EN FIN DE CARRIÈRE : QUE PENSER DE LA PENSION À TEMPS PARTIEL ?

Le gouvernement envisage la mise en place d'une pension à temps partiel. De quoi parle-t-on ? Il s'agirait de réduire son temps de travail en fin de carrière, et à accéder anticipativement à une partie de sa pension légale. Celle-ci viendrait en complément du salaire perçu. Il s'agit d'un piège sur le plan financier ; le montant de la pension à temps partiel serait calculé sur la base de la situation au moment où le travailleur la prend. Ce montant, figé, ne serait pas recalculé une fois l'âge de la pension atteint. La FGTB s'oppose à ce système.

« Nous avons négocié un système bien plus avantageux pour les travailleurs et travailleuses : les emplois de fin de carrière. C'est une forme de crédits-temps permettant une réduction du temps de travail dès 55 ans. Ils sont accessibles après une carrière de 35 ans ou en cas de métier lourd ou encore dans les entreprises en restructuration/en difficultés. Pour les autres, c'est possible dès 60 ans. Ce système permet de continuer à accumuler des droits

pour sa pension comme un travailleur à temps plein. Il est donc beaucoup plus avantageux que la pension à temps partiel. »

8 LES PENSIONS, C'EST PAYABLE ?

Oui, absolument. Les dépenses liées aux pensions vont inévitablement augmenter au cours des prochaines décennies, d'environ 14 milliards d'euros par an d'ici à 2050. Mais comme la productivité et les richesses sont en augmentation constante, cet investissement est tout à fait possible. Le montant consacré aux pensions légales relève donc d'un choix de société.

« Pour la FGTB, la clé du débat sur le vieillissement de la population se trouve du côté des sources de financement. Il y a trop de fuites dans le financement de la sécurité sociale. Les importantes réductions de cotisations sociales patronales (environ 6 milliards d'euros) et les rémunérations alternatives sur lesquelles aucune cotisation n'est prélevée (environ 7 milliards d'euros), doivent être remises en question. »

9 QUELLES SONT LES PROPOSITIONS DE LA FGTB POUR AUGMENTER LA PENSION LÉGALE ?

Premièrement, **augmenter le taux de remplacement (du salaire qui n'est plus perçu)**. Par rapport à d'autres pays, les pensions belges sont très basses. Le taux de remplacement brut (le rapport entre le salaire de fin de carrière et la pension légale) est en moyenne de 43 % pour les hommes et de 47 % pour les femmes. Plus le salaire est élevé, plus le ratio diminue. La pension légale, dans le secteur privé, ne garantit donc pas de pouvoir garder son niveau de vie après le départ à la pension. Pour les fonctionnaires, le taux de remplacement brut est en moyenne de 70 %. C'est pourquoi la FGTB souhaite rapprocher le taux de remplacement des pensions du secteur privé de celui des fonctionnaires statutaires.

Deuxièmement, **augmenter le plafond de calcul**. À court terme, la FGTB veut aligner le plafond de calcul des pensions des salariés sur celui des indépendants. Les salariés paient des cotisations de sécurité sociale sur l'ensemble de leur salaire, mais ne se constituent des droits pour leur pension que jusqu'à un plafond de 60.027 € par an. Ce plafond est plus élevé chez les indépendants. Qui en plus, ne cotisent pas sur les revenus supérieurs à 89.362 €.

10 ET LA PENSION COMPLÉMENTAIRE ?

Près de deux tiers des salariés belges se constituent une pension complémentaire – ou assurance groupe – au niveau de l'entreprise ou du secteur. C'est ce que l'on appelle le **deuxième pilier de pension**. Au 1^{er} janvier 2020, le travailleur moyen ne disposait que de 3.344 € de réserves via ce système. Cela correspond à 15 € par mois comme supplément à la pension légale. Pour la majorité des travailleurs, ce deuxième pilier ne constitue donc qu'une aumône. Pour la FGTB, le deuxième pilier de pension n'est pas une priorité. « Nous voulons surtout renforcer le financement du système des pensions légales (dit premier pilier). Parce qu'il est plus juste, plus sûr et plus solidaire. » ◀

BAROMÈTRE SOCIO-ÉCONOMIQUE

De bons amortisseurs,
mais des failles profondes

Voici presque deux ans que notre pays vit au rythme de la pandémie. Où en sommes-nous, aujourd'hui ? Le baromètre socio-économique 2021 de la FGTB fait le point.



En ne regardant pas trop aux (gros) détails qui ont modifié notre façon de vivre, l'on peut dire que notre société semble être entrée aujourd'hui dans une « nouvelle normalité ». Pourtant, la crise reste aiguë, même si les séquelles encore visibles se font discrètes. Certains secteurs restent largement tributaires des décisions prises le vendredi, au gré de l'évolution du virus et de ses variants. De nombreux ménages ont subi perte(s) d'emploi, baisses de revenus, période de chômage temporaire prolongée... Les secteurs des soins continuent, dans l'ombre, de porter à bout de bras une situation sanitaire complexe.

DES AMORTISSEURS QUI ONT PERMIS DE RESTER À FLOT...



Néanmoins, grâce à des amortisseurs performants, notre société, même gravement blessée, est restée debout. Notre économie reprend du poil de la bête, et cela beaucoup plus vite que prévu. La sécurité sociale, ici, a très clairement joué un rôle essentiel.

LA QUALITÉ DES SOINS DE SANTÉ

Ce que la crise a prouvé, c'est que notre système public de soins de santé a permis de sauver des vies, d'assurer un rôle de prévention indéniable, et ce, pour toutes et tous, riches ou pauvres. Un système de santé, qui plus est, de très haute qualité. Selon les données de l'Euro Health Consumer Index 2018 – qui établit un parallèle entre qualité des soins de santé et dépenses publiques qui y sont liées – la Belgique se retrouve dans le haut du classement. Toutefois, force est de constater que, sur le terrain, les économies et le manque d'investissements dans ce secteur mettent en péril la qualité de ces soins.



L'EFFICACITÉ DE NOTRE SÉCU'

Parallèlement, les pouvoirs publics – souvent sous l'impulsion des interlocuteurs sociaux – ont permis d'atténuer les pertes de revenus des familles. Selon la Commission européenne, en Belgique, sans l'intervention des pouvoirs publics, le revenu moyen disponible des ménages aurait baissé de 4 %. Avec l'intervention, l'effet se limite à 2 %. Ce chiffre est une moyenne sur l'ensemble de la population : la crise a en effet frappé des groupes spécifiques plus durement que d'autres.

Au plus fort de la crise, plus d'un million de personnes ont été soutenues par le système du chômage temporaire. Certaines pour quelques jours par mois, d'autres pour des durées bien plus longues.

ENCORE PLUS DE PAUVRETÉ

Un chiffre, pour commencer. En 2020, les banques alimentaires ont distribué 24 % de repas en plus qu'en 2019. Le nombre de bénéficiaires du RIS (revenu d'intégration sociale) a également augmenté considérablement. Parmi ces nouveaux bénéficiaires de l'aide sociale, deux tiers sont des femmes.

Pour de nombreux publics déjà vulnérables, le covid est venu en « rajouter une couche ». « L'enquête menée par la BNB en mai 2020 a révélé que les pertes de revenus moyennes dues à l'effet corona étaient plus élevées pour les ménages aux revenus les plus faibles. » En cause ? Les contrats flexibles et temporaires ont « sauté » les premiers en début de crise... Les emplois les moins



bien payés sont aussi ceux qui ont le plus été frappés par le chômage, temporaire ou complet.

Autre exemple : les personnes à la recherche d'un emploi – particulièrement les moins qualifiées – ont eu plus de mal à en retrouver un pendant la crise du coronavirus. Enfin, citons les travailleurs des plate-formes. Ces travailleurs particulièrement fragiles ont joué un rôle important dans la continuité de certains services, dont les livraisons à domicile. Ils ont également été particulièrement exposés au virus, sans jamais recevoir de protection adéquate, ni voir leurs condition de travail améliorées.

UN SOUTIEN - DÉSÉQUILBRÉ - AUX ENTREPRISES

En parallèle, les pouvoirs publics ont sorti un véritable arsenal de soutien aux entreprises. Ce soutien était nécessaire pour de très nombreux secteurs, mais reste néanmoins critiquable. On ne peut s'empêcher de constater le déséquilibre important entre les aides aux entreprises et celles aux ménages. En cause, des aides aux entreprises non-ciblées, trop généralistes.

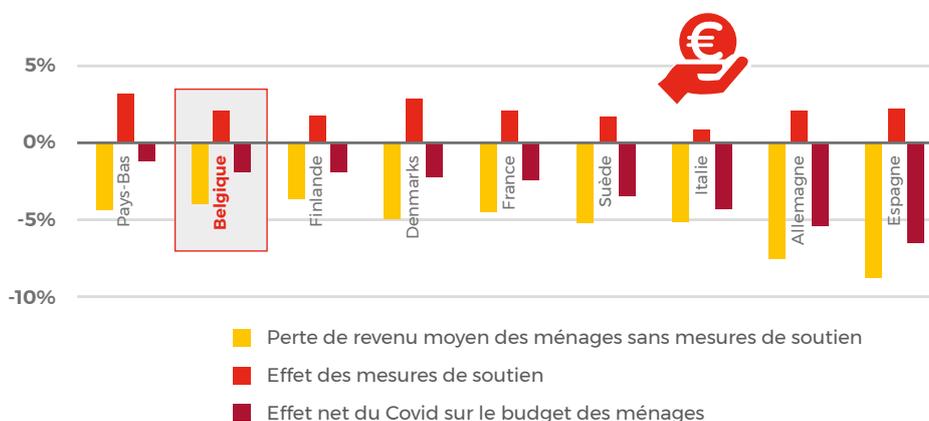
- 8,4 milliards d'euros ont été alloués aux ménages, sur lesquels 5,7 milliards d'euros d'indemnités de chômage temporaire peuvent également être considérés comme une subvention aux entreprises, puisque le gouvernement prend en charge partiellement la masse salariale.
- 19,8 milliards d'euros sont allés directement aux entreprises, sans compter les garanties bancaires fournies par les différents gouvernements.

Avec, en plus de ce goufre d'écart au niveau des montants, un traitement fiscal différencié :

« Les chômeurs temporaires ont pu compter sur un revenu de remplacement qui, grâce à la FGTB, a pu atteindre 70 % du salaire brut plafonné (+ un supplément de 5,63 €/jour). Cette mesure a bénéficié au plus fort de la crise à 1.145.571 travailleurs et travailleuses. (...) Malheureusement, nous n'avons pas pu obtenir l'égalité de traitement fiscal entre le chômage temporaire et le droit passerelle. Sur le droit passerelle, seule une taxe de 16,5 % est prélevée et aucune cotisation sociale ne doit être payée. Tandis que les indemnités de chômage temporaire donnent lieu au paiement de l'impôt personnel 'normal' et des cotisations sociales. »

Baromètre socio-économique 2021, FGTB.

IMPACT DES MESURES DE SOUTIEN SUR LE REVENU MOYEN DISPONIBLE DES MÉNAGES



Source : Commission européenne, Joint research center, 2021.

MESURES SANITAIRES ET TÉLÉTRAVAIL: L'IMPORTANCE DU DIALOGUE SOCIAL

Si l'on se remet dans le contexte des débuts de la crise, on se souvient de la mise en œuvre parfois laborieuse des très nombreuses mesures de protection de la santé et de la sécurité au travail. La concertation sociale a été cruciale à cet égard. Citons notamment la création du guide générique, qui encadre une reprise la plus saine possible du travail.



Le dialogue social a également été crucial dans la modification drastique du contexte de travail. Pour une majorité de salariés, le télétravail est devenu la règle. Le taux de télétravail en Belgique pendant la

crise a d'ailleurs été le plus élevé de toute l'Union européenne. Une situation complexe, qui compte également son lot d'inégalités, et qui pèse lourd, à la fois sur la santé mentale que sur les relations de travail et la solidarité.



DES FAILLES QUI RESTENT PROFONDES

Tous égaux face au virus ? Pas vraiment. Que l'on parle des impacts du virus sur la santé ou sur le porte-feuille, ils diffèrent en fonction des revenus ou de la position sociale des personnes. Les inégalités de revenus, en effet, ont une influence significative sur le risque de mortalité. Une donnée déjà vérifiée avant l'arrivée du covid... Selon les données de Solidaritis, la mortalité liée au coronavirus chez les personnes âgées à faible revenu est trois fois plus importante que chez les personnes à revenu élevé.

« Indépendamment du coronavirus, les inégalités de santé sont profondes. La santé et l'espérance de vie dépendent du statut social (niveau d'éducation, statut d'activité, niveau de revenu). Plus ce statut est faible, plus les risques pour la santé sont élevés. Un facteur qui est souvent omis dans d'autres débats, comme celui des pensions. L'espérance de vie augmente, mais cela ne signifie pas que tout le monde vit plus longtemps et en meilleure santé. »

Baromètre socio-économique 2021, FGTB.

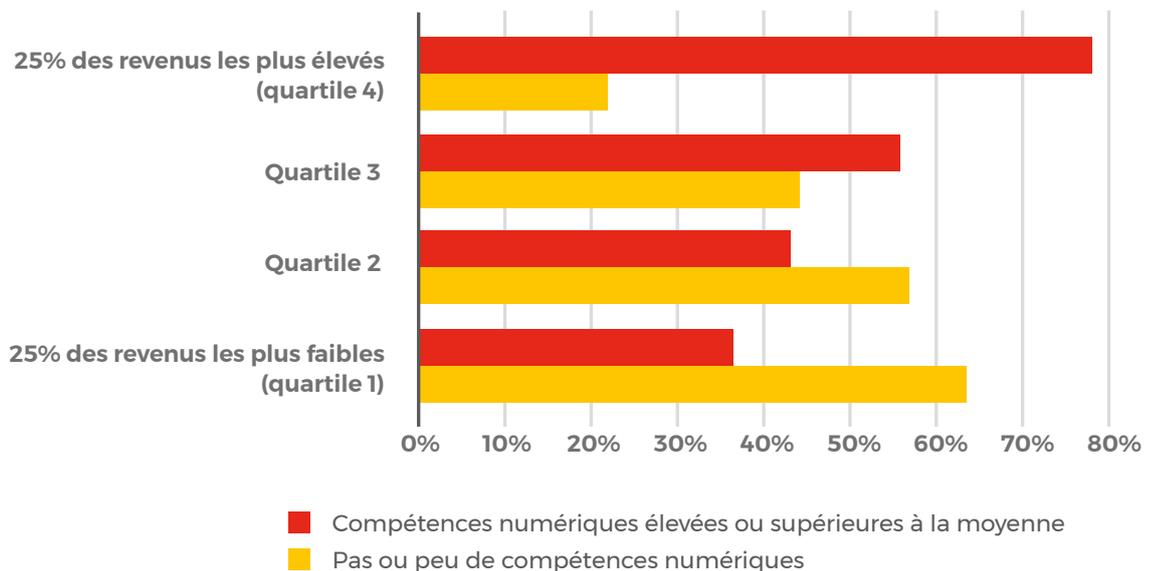
ACCÈS AU NUMÉRIQUE: UNE FRACTURE OUVERTE

Plus que jamais, pendant cette crise, la fracture numérique a montré qu'elle n'était pas une légende. Entre les périodes de télétravail, d'école à domicile, la numérisation accélérée de nombreux services – notamment l'accès à la vaccination –, il est devenu quasiment essentiel de disposer d'un accès à internet et de compétences numériques. Pourtant, on le sait, il existe de grandes inégalités en la matière. « 10 % des élèves des écoles primaires dont le revenu familial est inférieur à 1.900 € par mois ne disposent pas d'une connexion Internet. Par exemple, plus de 60 % des 20 % des revenus les plus faibles n'ont pas ou peu de compétences numériques. En revanche, près de 80 % des personnes ayant des revenus plus élevés ont des compétences numériques élevées. »

« L'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes souligne une différence significative entre les sexes en matière de digitalisation : 27 % des femmes et 18 % des hommes ayant un faible niveau d'éducation n'ont pas utilisé Internet au cours des trois derniers mois. En cette période où, plus encore qu'habituellement, on mise sur la diffusion des informations par voie électronique, les femmes peu diplômées constituent clairement un groupe vulnérable. »

Baromètre socio-économique 2021, FGTB.

COMPÉTENCES DIGITALES SELON LE NIVEAU DE REVENUS



Source : Statbel, février 2021.

LES HÉROS SONT SOUVENT DES HÉROÏNES



Et les femmes ? Comme souvent, elles paient le prix de l'inégalité. Davantage de femmes travaillent en effet dans les secteurs où l'impact du virus est le plus important.

La charge mentale pèse également lourdement. Des chiffres européens montrent la grande inégalité entre les hommes et les femmes en termes d'inconfort physique et mental causé, entre autres, par le télétravail, les femmes continuant en parallèle d'assumer la plus grande part des tâches ménagères et de soins à la famille.

Charge mentale, violence, inégalités

« Beaucoup de « héros » sont des « héroïnes ». Ce sont les femmes qui soignent et nettoient à domicile, à l'hôpital ou en maison de repos. Des femmes seules qui doivent renoncer à travailler pour s'occuper de leurs enfants bloqués à la

maison. Des femmes, encore, qui ont subi l'augmentation de la violence conjugale. Le congé parental corona a été une des mesures prises très rapidement par le gouvernement, dès mai 2020, afin de fournir une solution aux familles qui se sont retrouvées confinées avec des enfants à la maison (puisque les écoles étaient fermées). Cette mesure, neutre à première vue, s'est révélée être une mesure qui a creusé les inégalités de genre, en particulier en termes de revenus. En effet, ce congé a été pris majoritairement par les mères. Cela signifie qu'elles se sont retirées – temporairement et partiellement ou complètement – du marché de l'emploi afin d'assurer des missions de soins avec des conséquences sur leurs revenus. Malgré l'allocation majorée, la prise de ce congé représente une perte de revenus. »

Baromètre socio-économique 2021, FGTB.

DE MEILLEURS SALAIRES

La crise a montré une fois encore que de nombreux travailleurs gagnent beaucoup trop peu. Les Belges sont très productifs. Pourtant, leurs salaires ne sont pas proportionnels à cette productivité. Depuis 1996, la productivité a progressé de plus de 12 % plus vite que les salaires.

Les salaires sont donc à la traîne. La loi sur la formation des salaires (dite de '96) ne permet pas de changer la donne ; elle doit être réformée en profondeur, dans l'intérêt du monde du travail.



Année après année, la marge de manœuvre pour négocier des salaires décents dans les secteurs devient de plus en plus réduite.

« L'accord social de juin 2021 qui prévoit l'augmentation du salaire minimum dans les années à venir est un premier pas et constitue une étape importante dans notre lutte pour un salaire minimum de 14 € brut par heure et 2.300 € brut par mois. »

Baromètre socio-économique 2021, FGTB.

UNE SÉCURITÉ SOCIALE FORTE ET REFINANCÉE

Pour la FGTB, pas de mystère : il faut un renforcement du caractère fédéral et public de la sécurité sociale, ainsi qu'un financement solide de cette dernière. « Entre 2016 et 2018, le tax shift a réduit les cotisations patronales de 32,4 % à 25 %. Selon le Bureau du Plan, cela a coûté 5,8 milliards d'euros, car le manque à gagner causé par le taxshift n'a pas été compensé. Il n'y a pas eu de financement alternatif. Par ailleurs, les contrats de travail flexibles et les rémunérations alternatives – voitures de fonction, chèques de toutes sortes, options sur actions, etc. – ont été encouragées fiscalement, ce qui a entraîné une diminution des recettes pour la sécurité sociale. »



DES INVESTISSEMENTS URGENTS

Enfin, cette crise présente une opportunité d'investir durablement dans l'avenir. « Nous sommes confrontés à de nombreux défis, notamment en matière de transition vers une société bas carbone. Pour les relever, des investissements importants sont nécessaires. Or l'investissement public est à la traîne dans notre pays tant par rapport au passé (5,5 % du PIB dans les années 1970) que par rapport à des pays de référence comme les pays scandinaves (4 % du PIB par an) et les Pays-Bas ou la France (plus de 3 % du PIB par an). » La « nouvelle normalité » ne doit pas se contenter d'être un mauvais remix de l'ancienne. Fiscalité juste, bien-être au travail, formation, transition juste, lutte contre la pauvreté... Autant de chantiers qui sont sur la table, et qui doivent être pris à bras le corps, pour que le monde d'après soit plus juste, plus équitable, plus propre.

« Notre système fiscal devrait être beaucoup plus équitable. Les grandes fortunes sont épargnées et les inégalités de richesses en Belgique ont encore augmenté pendant la dernière décennie, contrairement à ce qui se produit dans les pays voisins. »

Baromètre socio-économique 2021, FGTB.

LES DÉFIS D'AUJOURD'HUI

Comment notre société peut-elle sortir plus forte de la crise Corona ? Plusieurs pistes figurent dans le baromètre socio-économique 2021 de la FGTB. ◀



L'ensemble des chiffres, statistiques et graphiques de ce Baromètre socio-économique 2021 sont disponibles ici :

👉 fgtb.be/barometre-2021

MÉTIERS EN PÉNURIE

Les entreprises exigent beaucoup et offrent peu

Face aux difficultés d'embauche dans certains métiers, la droite et le patronat ne cessent de stigmatiser les demandeuses et demandeurs d'emploi : pas assez volontaires, pas assez motivés, pas bien formés... Leur solution : davantage de contrôles et de sanctions.



Pourtant, à y regarder de plus près, ce ne sont pas les sans emploi qui manquent de motivation... Mais bien les entreprises ! La Cellule de lutte contre les discriminations (CLCD) de la FGTB wallonne et du CEPAG vient en effet de dévoiler les résultats de son étude, portant sur 2.639 offres d'emploi concernant 14 fonctions critiques ou en pénurie. Et ces résultats sont... déroutants !

On en parle avec Angela Sciacchitano, coordinatrice de la CLCD.

Pourquoi cette étude ?

Dans les médias, on entend de plus en plus parler de « métiers en pénurie ». Ces métiers pour lesquels on ne trouverait personne. Du coup, la droite et le patronat veulent accentuer les sanctions contre les demandeuses et demandeurs d'emploi. Regardez en Flandre : on en est même arrivé à l'instauration du travail obligatoire (dit « service communautaire »). En 15 ans, 550.000 sanctions et exclusions ont été prononcées dans le cadre des contrôles de disponibilité (dont 300.000 en Wallonie) et la limitation dans le temps des allocations d'insertion a entraîné 55.000 exclusions (dont près de 35.000 en Wallonie et une majorité de femmes).

Pourtant, le nombre d'emplois non pourvus reste constant. C'est donc clair que la politique du bâton ne fonctionne pas ! On a donc voulu vérifier si le problème ne venait pas d'ailleurs...

Comment avez-vous procédé ?

On a réitéré l'exercice qu'on avait déjà réalisé en 2017 : passer au crible des offres d'emploi pour des fonctions critiques ou en pénurie. Cette fois-ci, on a analysé pas moins de 2.639 annonces publiées sur le site du Forem durant le mois d'octobre. Elles portaient sur 14 fonctions critiques ou métiers en pénurie. Il faut remercier et saluer le travail de l'équipe de 18 volontaires – essentiellement des accompagnatrices et accompagnateurs sociaux* issus des cellules de reconversion – qui s'est attelée à décortiquer chacune de ces offres sur base d'un questionnaire identique. On a donc relevé les exigences des employeurs :

expérience, formation, permis de conduire, obligation de postuler par mail... Ainsi que les conditions de travail proposées : durée et type de contrat, salaire, horaires...

”

Le constat est assez simple : il y a un profond déséquilibre entre les exigences des employeurs et les conditions de travail proposées

Quels enseignements en avez-vous tiré ?

Le constat est assez simple : il y a un profond déséquilibre entre les exigences des employeurs, parfois démesurées et injustifiées, et les conditions de travail proposées. Si vous recherchez désespérément quelqu'un, logiquement, vous devriez être prêt à proposer des conditions attrayantes. Et ce n'est clairement pas le cas. 80 % des offres d'emploi en boulangerie exigent par exemple de l'expérience, ce qui exclut d'office les jeunes ainsi



”

C'est sur les incitants et le renforcement des conditions d'attractivité qu'il faut travailler

que les personnes en reconversion. Avec, à la clef, un contrat précaire dans 78 % des cas ! Même chose pour les emplois de maçonnerie : 6 annonces sur 10 demandent de l'expérience, en échange de contrats précaires dans 77 % des cas.

Parfois, certaines exigences sont totalement déconnectées de la réalité : 70 % des annonces d'aides-ménagères demandent de posséder un véhicule personnel. Un comble quand on connaît les barèmes en vigueur dans ce secteur !

Et les salaires ?

Dans un emploi, le moins qu'on puisse dire, c'est que le salaire est un élément de motivation important, non ? Eh bien, c'est le grand absent des annonces : très souvent, il n'y aucune référence au salaire ou au barème. C'est le cas pour 90 % des offres pour le poste de comptable... Un comble pour ce type de poste. Enfin, énormément d'employeurs exigent de postuler uniquement par mail, même pour des fonctions qui ne demandent aucune compétence en rédaction, informatique ou bureautique. C'est par exemple le cas pour 82 % des offres pour des postes de conducteurs de cars.

Du côté des conditions de travail, par contre, on n'est pas dans le registre de l'excellence : contrats précaires, intérim, horaires variables, temps partiel... Ce sont les entreprises qui manquent de motivation, pas les chômeurs et chômeuses !

À un moment donné, il faut sortir de l'hypocrisie. On ne peut pas, en même temps, exiger une personne surqualifiée, motorisée, expérimentée et opérationnelle tout de suite ;

ne proposer en contrepartie que des contrats précaires, des régimes flexibles et des salaires au rabais ; et venir ensuite se plaindre de manquer de personnel.

Quelles pistes de solutions envisagez-vous ?

Il faut tout d'abord sortir de la stigmatisation et de l'exclusion des sans emploi. C'est au contraire sur les incitants et le renforcement des conditions

d'attractivité qu'il faut travailler.

On pourrait aussi, par exemple, se baser sur les raisons qui poussent des employeurs à refuser des personnes répondant pourtant aux conditions et compétences requises dans l'annonce Forem. Ils devraient exposer les motivations de leur refus, celles-ci seraient collectées et analysées en vue de remédier au mieux au phénomène.

Il faudrait aussi réorienter les aides à la formation et à l'emploi pour mettre fin aux effets d'aubaine, garantir qu'elles soient mieux réparties entre hommes et femmes (actuellement 2/3 concernent des hommes) et qu'elles ne soient pas captées par le secteur de l'intérim.

Mais, fondamentalement, la principale piste de « sortie de crise » se trouve clairement dans l'amélioration des conditions de travail et de rémunération... ◀

* Les accompagnateurs sociaux des cellules de reconversion mettent tout en œuvre afin d'aider les personnes licenciées collectivement à réintégrer le circuit du travail, que ce soit au travers de formations, d'un nouvel emploi ou encore du lancement d'un projet personnel.

CEPAG BRUXELLES

L'ethnostratification du marché du travail

Parmi ses activités, le CEPAG-Bruxelles produit tout au long de l'année des analyses à caractère politique et social. En décembre 2021, notre camarade Jeanne Uwase s'est penchée sur l'incidence de la crise sanitaire sur les travailleurs d'origine étrangère qui subissent encore souvent des discriminations.

Malgré les instruments juridiques interdisant toute discrimination et inégalité de traitement, les personnes d'origine étrangère restent particulièrement vulnérables sur le marché du travail.

La crise sanitaire provoquée par le covid-19 a mis en évidence les inégalités qui touchent l'ensemble du pays. Que ce soit dans les domaines de l'emploi, de l'accès aux soins de santé ou à un logement décent, les inégalités socio-économiques ont été exacerbées par la crise sanitaire et économique que nous traversons. Plusieurs rapports ont révélé que les groupes les plus fragilisés avant la crise sanitaire étaient les plus impactés par cette dernière. Selon l'OCDE, « la façon dont la pandémie est vécue est très variable selon l'âge, le sexe, l'origine ethnique, ainsi que l'emploi, le salaire et les compétences. La crise aggrave également les défis sociaux, économiques et environnementaux existants ».

Le phénomène de l'ethnostratification et ses impacts sur le marché de l'emploi est particulièrement prégnant dans notre capitale, qui est l'une des plus diversifiées en termes d'origine et de nationalité.

Les personnes d'origine étrangère occupent le plus souvent des emplois précaires et moins bien rémunérés. Les données actuelles en Belgique indiquent la surreprésentation des personnes d'origine étrangère dans des secteurs souvent caractérisés par la précarité, la pénibilité et la faible rémunération. Ceci les met en position de vulnérabilité face aux crises économiques. Récemment, l'OCDE expliquait que dans les pays où les données sont disponibles, « les travailleurs issus de minorités ethniques ont été plus susceptibles de perdre leur emploi pendant la pandémie ».

Le phénomène d'ethnostratification est également genré. Les femmes d'origine étrangère se retrouvent de manière disproportionnée dans les emplois à bas salaire, bien qu'elles jouissent de niveaux de formation en moyenne plus élevés que les hommes. Les travailleuses sans-papiers sont encore plus durement touchées, en raison de la précarité dans laquelle elles sont contraintes de vivre.

Être en séjour illégal entraîne une série de conséquences dramatiques pour ces personnes, qui se retrouvent le plus souvent dans des situations d'exploitation au travail.

Les travailleurs et travailleuses sans-papiers ont été doublement impactés par la pandémie. Travaillant dans les secteurs les plus affectés par la crise, ils se sont trop souvent retrouvés sans emploi et sans protection sociale. De plus, le Covid-19 a révélé les difficultés et disparités quant à l'accès aux soins des personnes sans-papiers. Elles font également face à des difficultés spécifiques en terme de logement et d'emploi qui les exposent davantage à la transmission du virus.

Les discriminations en raison de l'origine ont également progressé. Pour l'année 2020, de manière générale, UNIA a constaté que la pandémie a eu un impact sur les droits fondamentaux. Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances a reçu près de 3.684 signalements de discriminations liées aux critères « raciaux », dont 483 liés au covid-19. Ces chiffres représentent bien souvent le sommet de l'iceberg en raison du sous-rapportage en matière de signalement pour les discriminations.

Sur le marché de l'emploi, les personnes sont jugées sur leur origine et non sur leurs compétences réelles. L'ethnostratification du marché du travail est une réalité à laquelle il faut apporter des réponses structurelles. Les conséquences de cette réalité sont désastreuses pour les travailleurs et travailleuses qui subissent des discriminations dans leur recherche d'emploi. Rappelons qu'obtenir un emploi n'indique pas la fin des discriminations. Celles-ci peuvent se manifester dans la rémunération, par rapport aux possibilités de promotion, etc. Les travailleurs et travailleuses devraient être jugés à l'aune de leurs réelles compétences et non leur origine.

➔ L'analyse complète de Jeanne Uwase (et bien d'autres encore) est disponible sur le site du CEPAG : www.cepag.be/publications ◀

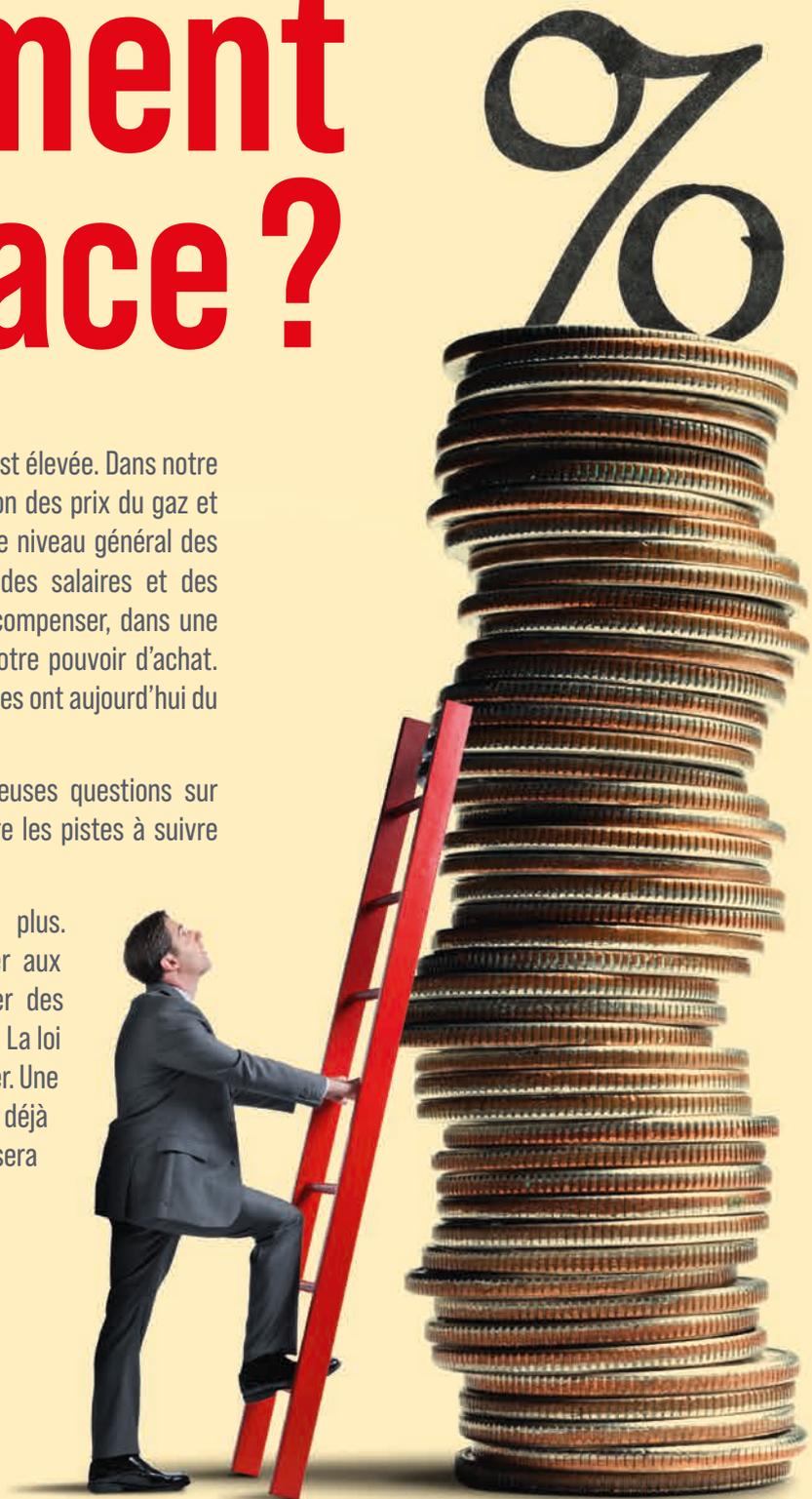
HAUSSE DES PRIX

Comment faire face ?

Les prix augmentent, l'inflation est élevée. Dans notre pays, c'est surtout l'augmentation des prix du gaz et de l'électricité qui fait grimper le niveau général des prix. L'indexation automatique des salaires et des allocations sociales permet de compenser, dans une certaine mesure, la baisse de notre pouvoir d'achat. Malgré cela, de nombreux ménages ont aujourd'hui du mal à joindre les deux bouts.

Ce dossier répond à de nombreuses questions sur l'inflation, l'indexation, et explore les pistes à suivre pour l'avenir.

Car les salaires ne suffisent plus. Il est grand temps de redonner aux syndicats la liberté de négocier des augmentations salariales réelles. La loi sur la marge salariale doit changer. Une pétition citoyenne, qui compte déjà plus de 30.000 signataires, imposera cette question au parlement.





Le spectre de l'inflation est de retour

Les prix augmentent, l'inflation est élevée... et le système belge d'indexation automatique des salaires et des allocations sociales est à nouveau remis en question par le patronat. Pourtant, il reste le meilleur moyen de protéger le pouvoir d'achat des ménages. Il assure une stabilité dont nous aurons toutes et tous besoin, au lendemain de la pandémie.

L'inflation est élevée : entre décembre 2020 et décembre 2021, les prix ont augmenté de 5,71 %. La hausse des prix de l'énergie, en particulier, pèse lourd dans la balance. Cette augmentation devrait se stabiliser mi-2022.

Parallèlement, la discussion sur l'indexation automatique a soudainement refait surface. Récemment, Pieter Timmermans, représentant de la FEB (Fédération des Entreprises de Belgique), plaidait pour un saut d'index, laissant clairement entendre sa volonté de revoir entièrement le système d'indexation automatique.

MARGE SALARIALE

Sur la période 2021-2022, les travailleurs belges ne bénéficieront que d'une maigre augmentation salariale de 0,4 % en plus de l'indexation automatique. Les marchés boursiers, eux, ont affiché des chiffres différents ! Ils ont connu une hausse impressionnante de 50 %. Depuis la crise financière qui a éclaté en 2008, les travailleurs et travailleuses belges n'ont pas vu leur pouvoir d'achat réel* augmenter, à la différence de ce qu'on observe dans les pays voisins.

* Le pouvoir d'achat réel tient compte de l'inflation et indique ce que vous pouvez acheter avec chaque euro.

PAS DE PANIQUE

L'inflation est actuellement élevée, mais ce n'est pas le moment de céder à la panique. Pendant des années, l'inflation a été très faible, et même aujourd'hui, nous ne sommes que légèrement au-dessus de 2 % en termes d'objectif d'inflation annuelle. [Cet objectif de stabilité fixé par la Banque Centrale Européenne signifie à la fois que les prix ne doivent pas enregistrer de hausse (inflation) importante et que toute période continue de baisse des prix (déflation) doit être évitée. Les longues périodes d'inflation ou de déflation excessive ont des répercussions négatives sur l'économie. La stabilité des prix concourt à assurer la croissance de l'économie mais aussi à protéger les emplois et à préserver le pouvoir d'achat (source : <https://www.ecb.europa.eu>).]

L'INDEXATION, UN SYSTÈME INTELLIGENT

En Belgique, un choc des prix ne se traduit pas immédiatement par une augmentation générale des salaires et des

allocations sociales, car cela pourrait poser des problèmes à notre économie. Notre système d'indexation automatique est conçu de manière très intelligente.

D'une part, la base de l'indexation est l'indice santé lissé, qui atténue les pics. D'autre part, il existe des dizaines de conventions collectives sectorielles différentes qui réglementent l'indexation. Ces conventions collectives de travail déterminent la fréquence et le calendrier de l'indexation dans tous ces secteurs. Par conséquent, les moments d'indexation sont étalés dans le temps. Selon la Banque nationale, c'est seulement à court terme que l'inflation a un effet négatif sur la compétitivité des entreprises.

Le système permet de garantir que les augmentations de salaires ne soient pas supérieures à celles des pays voisins. Les syndicats de ces pays doivent inclure les augmentations de prix prévues dans leurs revendications salariales. Autrement dit, au lieu de négocier une augmentation de salaire de – par exemple – 2 %, ils visent 4 % afin de ne pas perdre de pouvoir d'achat lorsque l'inflation atteindra 2 %.

Dans le secteur néerlandais de la métallurgie, par exemple, les salaires augmenteront de 5,3 % au cours des deux prochaines années, l'inflation devant se situer autour de 4 %. Dans le secteur allemand de la construction, les salaires augmenteront de plus de 6 %, avec une inflation prévue de 4,5 %. Leurs revendications salariales sont toujours supérieures au taux d'inflation.

STABILITÉ

Donc oui, une poussée de l'inflation entraînera une indexation des salaires soit plus rapprochée dans le temps, soit plus élevée, mais largement répartie. Les ménages belges auront besoin d'une stabilité du pouvoir d'achat dans les années à venir. Ce n'est donc pas le moment de remettre en question ce système ou de proposer une réforme.

Les secteurs qui connaissent aujourd'hui des indexations plus importantes ont pu, pendant des années, naviguer sur une inflation faible et une indexation faible ou inexistante. Une bonne gestion en période de prospérité crée des réserves pour les périodes difficiles. Il n'y a donc pas de raison d'avoir peur de l'inflation.

INFLATION ET INDEX

Questions fréquemment posées



L'inflation n'est pas seulement déterminée par vos achats quotidiens, mais également par divers services, tels que les produits d'assurance, le salon de coiffure, etc.

QUELS SONT LES PRODUITS QUI ONT UN IMPACT SUR L'INFLATION ?

Tous les produits et services achetés par les ménages. Les produits de la vie quotidienne : nourriture, carburant, dentifrice, journaux... Les biens de consommation : vêtements, téléviseurs, ordinateurs, machines à laver, meubles... Les services : salon de coiffure, produits d'assurance, locations, activités culturelles, téléphonie...

CERTAINES FLUCTUATIONS DE PRIX SONT-ELLES PLUS IMPORTANTES QUE D'AUTRES ?

Oui. Cela dépend de la part que prend le produit dans le budget des ménages. Une hausse du prix de l'énergie, comme c'est le cas aujourd'hui, aura un impact beaucoup plus important sur le niveau général des prix qu'une augmentation d'articles plus anecdotiques.

QUELLES SONT LES CAUSES DE L'INFLATION ?

L'inflation peut avoir de nombreuses causes. L'augmentation de la demande due à la relance de l'économie peut en être une. Plus les gens veulent acheter un certain produit, plus le prix de ce produit augmente. La rareté de certains produits peut être une autre raison. Il existe une forte demande de biens, mais l'offre est en retard. Cela peut conduire les producteurs à augmenter leurs prix. C'est le cas du gaz et de l'électricité aujourd'hui.

ALORS, QU'EST-CE QUE LA DÉFLATION ?

En bref : c'est le contraire de l'inflation. Il s'agit d'une situation de baisse générale des prix. C'était le cas aux États-Unis pendant la Grande Dépression des années 1930. Les prix des biens et des services ont plongé parce que personne n'avait d'argent à dépenser, ni de budget pour embaucher ou construire.

QUAND PARLE-T-ON D'HYPERINFLATION ?

L'hyperinflation est le terme utilisé pour décrire une situation dans laquelle l'inflation est complètement hors de contrôle. Au Zimbabwe, des billets de 100 milliards de

dollars zimbabwéens ont été introduits en 2008 ; ils sont rapidement devenus insuffisants pour acheter une miche de pain. Dans l'Allemagne des années 1920, pour lutter contre l'instabilité politique, la monnaie a été imprimée en masse. Le mark allemand est passé d'une valeur (par rapport au dollar) de 9.000 à 4,2 trillions(!). L'inflation était si élevée que les Allemands ont commencé à utiliser des billets de 1 million de marks comme papier brouillon ou même comme papier peint.

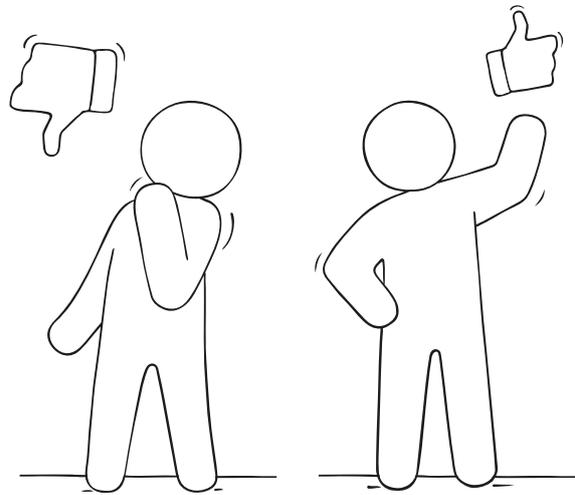
DEPUIS COMBIEN DE TEMPS LE SYSTÈME D'INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES EXISTE-T-IL ?

Le mécanisme d'indexation existe depuis plus de 100 ans et a fait l'objet de nombreuses réformes depuis son introduction en 1920. En 1994, l'indice santé a été introduit. Cela a permis de retirer du panier des produits nocifs, tels que le tabac, l'alcool et le carburant. Dans certains secteurs, l'indexation automatique existe depuis près d'un siècle.

QUELS SONT LES AVANTAGES DE L'INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS SOCIALES ?

- C'est un amortisseur économique en cas de crise. Lorsque les prix augmentent, les salaires augmentent automatiquement avec eux, sans que personne n'ait à négocier. L'indexation est universelle, pour tous les salaires, quel que soit le secteur ou l'entreprise.
- Elle favorise la paix sociale, car sans indexation automatique des salaires, des conflits sociaux pourraient surgir à chaque fois que les prix augmentent. Les négociations salariales entre le salarié et l'employeur ne portent que sur les augmentations de salaire réelles, qui s'ajoutent à l'indexation.
- La spécificité du système belge : l'indexation est étalée sur toute l'année. Ceci permet d'éviter un « choc » dans l'économie auquel on assisterait en cas d'augmentation simultanée de tous les salaires et allocations. La sauvegarde maximale du pouvoir d'achat soutient le niveau de consommation et donc l'activité économique.

L'inflation est-elle une **bonne** ou une **mauvaise** chose ?



Les économistes s'accordent à dire qu'un taux d'inflation modeste est une bonne chose. Des hausses de prix d'environ 2 % par an seraient favorables à l'économie, et bénéfiques tant pour les consommateurs que pour les entreprises. Lorsque vous savez que chaque euro perd de la valeur, vous êtes plus enclin à consommer aujourd'hui que demain. Une inflation stable encourage également les entreprises à investir.

Grâce au système d'indexation automatique des salaires et des allocations sociales, le pouvoir d'achat des ménages est — plus ou moins — maintenu.

Mais lorsque les prix augmentent soudainement et de manière significative, des problèmes surgissent.

- **Le pouvoir d'achat diminue.** Les salaires et les allocations sociales sont indexés, mais un retard se creuse. Les prix qui augmentent aujourd'hui ne se traduiront par des salaires indexés que dans quelques mois. En outre, tous les produits ne sont pas inclus dans l'indice santé, comme les carburants, le tabac et l'alcool. Ceci signifie que le pouvoir d'achat s'érode.
- **Un risque d'une plus grande inflation.** Comme il n'est pas financièrement avantageux de reporter ses dépenses ou d'épargner son argent, le risque est que l'inflation ne fasse qu'augmenter en raison du pic de la demande de biens et de services. C'est un cercle vicieux.

Une chute des prix n'est pas non plus une bonne nouvelle. En période de déflation, les prix à la consommation baissent. Cette baisse des prix incite les consommateurs à reporter leurs achats : pourquoi dépenser aujourd'hui quand on peut acheter la même chose demain à meilleur prix ? L'économie s'en ressent, car les entreprises ne peuvent pas écouler la marchandise ou

vendre leurs services normalement. En conséquence, elles réduisent leurs coûts, souvent en diminuant leurs effectifs, et un malaise économique s'installe, dû à la hausse du chômage.

”

Grâce au système
d'indexation
automatique des
salaires et des
allocations sociales,
le pouvoir d'achat
des ménages est
— plus ou moins —
maintenu

C'est ce qui s'est passé, par exemple, après la crise du crédit hypothécaire aux États-Unis. Les prix des logements ont flambé pendant des années. De nombreuses familles ont contracté des emprunts bancaires qui dépassaient leur réelle capacité de remboursement. Les banques ont accordé des prêts à leurs clients — parfois même de manière totalement illégale — et ont gardé le silence sur les conditions trompeuses.

Après tout, qu'est-ce qui pouvait mal tourner ? Si le propriétaire ne pouvait plus rembourser son prêt, il lui suffisait de vendre et d'apurer sa dette. En général, il en tirait quand même une plus-value. La banque en tirait également profit en revendant la maison dès le lendemain.

Mais lorsque les prix se sont effondrés soudainement, parce que l'ensemble du système s'est écroulé comme un château de cartes, toutes les parties se sont retrouvées prises au piège, et en premier lieu l'emprunteur. Il a vu sa maison saisie, souvent vendue pour un montant inférieur à la valeur du marché. Si l'emprunteur

n'avait pas encore remboursé une grande partie de son prêt, il pouvait même se retrouver sans logement et avec une dette de plusieurs milliers d'euros ou de dollars.

En bref, si une inflation modeste n'est pas une mauvaise chose en soi, une hausse soudaine de l'inflation est néfaste pour les familles et les consommateurs. Des mesures à court terme, telles qu'une réduction de la TVA sur l'énergie, peuvent considérablement soulager les ménages. Mais il faut également mettre en œuvre des solutions structurelles. Une augmentation réelle des salaires en est une.

HAUSSE DES SALAIRES

La voix des travailleurs bientôt au parlement ?

Les syndicats ont lancé une pétition pour que la hausse des salaires soit mise à l'ordre du jour du parlement. Objectif visé (et atteint) ? 25.000 signatures.



25.000 signatures. C'est ce qu'il faut récolter, au minimum, pour qu'un texte citoyen puisse être déposé à la Chambre et débattu avec les responsables politiques. La FGTB, la CSC et la CGSLB ont donc lancé une pétition, pour que le débat sur la **hausse des salaires, et sur la loi sur la norme salariale**, ait lieu au parlement. Ils appellent les travailleurs et travailleuses à se mobiliser. Même si le seuil minimal est déjà atteint, n'hésitez pas à aller gonfler les rangs des signataires.

Attention, il est nécessaire de s'identifier via itsme ou avec votre carte d'identité pour signer cette pétition.

LA VIE EST CHÈRE, LES SALAIRES SONT INSUFFISANTS

On le sait, les prix de l'énergie explosent. Ces derniers mois, près d'un million de Belges ont demandé un report de paiement de leurs factures de gaz et d'électricité. L'inflation augmentait de 5,64 % à 5,71 % en décembre. Son niveau le plus élevé depuis juillet 2008. Les prix élevés de l'énergie expliquent en grande partie cette explosion de l'inflation. En automne dernier, la Confédération européenne des syndicats (CES) publiait un triste constat. 8,4 % de « travailleurs pauvres », dans notre pays, ne peuvent plus aujourd'hui se permettre d'allumer le chauffage.

Si l'indexation automatique de nos salaires — que le banc patronal continue d'attaquer — est un amortisseur indispensable, il n'en est pas moins insuffisant face à une telle inflation. Rappelons que les carburants ne sont pas inclus dans le calcul de l'indice santé, et qu'ils ont connu une augmentation de prix importante ces derniers mois. Dès lors le constat est simple: le monde du travail est perdant face au coût de la vie, et les salaires sont insuffisants pour vivre dignement.

Ce qui coince, c'est la loi sur la norme salariale, qui empêche la négociation de véritables augmentations salariales. Une loi qui écrase les salaires des travailleuses et travailleurs, avec une norme toujours plus proche de zéro. Une loi qui n'a, par contre, aucun impact sur la rémunération des actionnaires, toujours

plus plantureuse. Aujourd'hui, le gouvernement fédéral refuse de s'emparer du sujet. La loi doit changer. Le mouvement syndical et citoyen peut l'amener sur la table, et contraindre les parlementaires à entendre la voix des travailleurs.

UNE OBLIGATION DU PARLEMENT

C'est ce que nous explique Thierry Bodson, Président de la FGTB. « Dès qu'une pétition réunit 25.000 signatures, il y a une obligation du parlement à prendre en compte la question posée par les citoyens. Les parlementaires sont contraints en quelque sorte à donner un avis sur le sujet. Par ailleurs, la pétition, une fois bien lancée, nous donnera un outil supplémentaire pour saisir le banc patronal sur la question des salaires. »

Les délégués dans les entreprises joueront ici un rôle crucial : informer l'ensemble des travailleurs et les inciter à signer la pétition. « C'est aussi une belle opportunité d'échanges et de rencontres dans les entreprises. »

LES REVENDICATIONS

- Une **initiative parlementaire** qui rétablisse à tous les niveaux (interprofessionnel, sectoriel, entreprise) le droit à des négociations libres et solidaires sur les salaires bruts.
- Le **rétablissement d'une marge indicative librement négociée** au lieu d'un carcan imposé par la loi.
- Le **maintien complet de l'indexation automatique** des salaires et des allocations ainsi que le maintien des augmentations barémiques. ◀

Mettez la pression,
signez la pétition #loisurllessalaires





Congés de circonstances

Une naissance, un mariage, un décès comptent parmi les événements familiaux pour lesquels vous avez droit à des congés de circonstances (ou petits chômages), tout en maintenant votre rémunération. Combien de jours ? Quand ? Comment les prendre ? Les réponses ci-dessous !

À QUI CELA S'ADRESSE-T-IL ?

Les travailleurs à temps partiel ont droit aux mêmes jours de congés que les travailleurs à temps-plein. Ceux-ci doivent être pris pendant les jours et périodes qui coïncident avec les jours et périodes où ils auraient normalement travaillé.

POUR QUEL TYPE D'ÉVÉNEMENTS ET POUR COMBIEN DE JOURS ?

Mariage

Pour votre propre mariage, vous avez droit à 2 jours ouvrables. Pour celui de votre enfant, ou de l'enfant de votre conjoint, d'un (beau-)frère, d'une (belle-)sœur, du (beau-)père, de la (belle-)mère, d'un petit-enfant (le vôtre ou celui de votre conjoint) : 1 jour ouvrable, celui du mariage.

Naissance

Vous recevez pour l'accouchement de votre conjointe un congé de :

- 15 jours ouvrables à partir du 01.01.2021
- 20 jours ouvrables à partir du 01.01.2023

Attention, il y a certaines conditions : le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. Ils ne doivent pas nécessairement être pris en une fois. Il doit aussi y avoir un lien entre le père et l'enfant (par exemple par reconnaissance). Habiter sous le même toit n'est pas une condition. Enfin, dans le cadre d'une coparentalité, le congé est octroyé à un des deux parents.

Décès

La durée du congé lié à un décès dépend du lien de parenté avec la personne décédée.

- Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant, de votre enfant naturel, adoptif ou celui de votre conjoint ou partenaire cohabitant : 10 jours. 3 jours à prendre dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles. Les 7 jours restants peuvent être pris librement dans l'année qui suit le décès. Attention : il peut y avoir une réduction du salaire garanti en cas de maladie.
- Décès de votre (beau-)père, de votre (belle-)mère, du mari de votre mère, de la femme de votre père : 3 jours..
- Décès d'un (beau-)frère, d'une (belle-)sœur, d'un (arrière-)grand-père, d'une (arrière-)grand-mère, d'un (arrière-)petit-enfant, d'un beau-fils ou d'une belle-fille du travailleur ou de son conjoint ou son partenaire cohabitant. S'il habite avec le travailleur : 2 jours. S'il n'habite pas avec le travailleur : le jour des funérailles.

FAUT-IL PRENDRE TOUS LES CONGÉS EN MÊME TEMPS ?

Non, certains jours peuvent être pris à une période différente que celle de l'événement. Par exemple, en cas de décès, vous pouvez prendre un jour pour l'enterrement, un autre pour les formalités nécessaires telles qu'aller chez le notaire, etc. Vous n'êtes pas obligés de prendre des journées entières, vous pouvez aussi prendre des demi-journées.

COMMENT PRENDRE CES CONGÉS ?

Pour bénéficier de la rémunération, vous devez en informer votre employeur par écrit aussi vite que possible.

- ➔ Ceci est un socle commun qui s'applique à tous les secteurs. Cependant, certaines commissions paritaires prévoient des systèmes plus avantageux. Pour plus d'informations, contactez la régionale de votre Centrale. ◀

Quel syndicalisme pour demain ?

Une année se termine et une nouvelle commence... mais toujours avec ce fichu virus qui sape tout sur son passage et les mêmes dossiers brûlants : l'envol des prix de l'énergie et de nombreux biens de consommation courante. De plus en plus de familles sont au bord de l'asphyxie et n'arrivent pas à boucler les fins de mois en raison de salaires trop bas. En réponse à cette détresse, nous avons le monde patronal qui ose remettre en question l'indexation automatique des salaires et un gouvernement qui reste dans l'inaction. Face à cette situation, le syndicat n'est-il pas démuné ? Werner Van Heetvelde, président de la Centrale Générale - FGTB et Geoffrey Goblet, secrétaire général s'expriment sur la question.

Dans le contexte actuel, les syndicats sont-ils encore un contrepoids et avons-nous encore la force de faire bouger les choses ?

Werner : Mais même si le tableau est bien sombre, pas de fatalisme. Évidemment que la FGTB, forte de ses 1.535.000 membres, est encore un contrepoids de taille. Et ensemble avec nos membres, nous pouvons faire bouger les lignes. Par exemple au niveau des salaires : la révision de la Loi de 96 qui empêche depuis des années une augmentation juste de nos salaires est indispensable. C'est par cette voie que nous pourrions rétablir une concertation sociale efficace qui nous permette enfin de négocier des accords globaux conséquents qui bénéficieront à tous.

Geoffrey : Mais nous devons tous être conscients que seuls, nous n'y arriverons pas : chaque travailleuse et chaque travailleur a un rôle à jouer. Plus que jamais, nous avons besoin d'une mobilisation massive de chacun d'entre nous. Évidemment, dans le contexte actuel, la tâche est ardue, mais certainement pas impossible.

La crise du Corona a-t-elle un impact sur la mobilisation ?

Geoffrey : Tout d'abord, par la force des choses, oui. Nous subissons tous, à tous les niveaux, de nombreuses restrictions — que nous ne remettons pas en cause — mais qui ont chamboulé notre fonctionnement. Ensuite, avec la crise du Corona, la tendance à l'individualisme s'est encore amplifiée, le chacun pour soi l'emporte de plus en plus sur le collectif. Or, aucune solution durable ne viendra par cette voie.

Werner : La solidarité doit plus que jamais être la valeur centrale. Il est vital de quitter la vision individuelle pour une vision collective. Car comme nous le disions plus haut, c'est ensemble que nous pouvons forcer le changement. Qu'il s'agisse des salaires, de la question climatique, des libertés syndicales, des conditions de travail ou même du futur que nous voulons pour nos enfants, ce n'est pas au niveau individuel que nous trouverons des solutions.



Werner Van Heetvelde,
président



Geoffrey Goblet,
secrétaire général

D'où la question essentielle : de quel syndicalisme avons-nous besoin pour relever ces défis ?

Werner : Avant tout, nous avons besoin d'une FGTB forte et offensive. Mais plus encore. Faisons des temps troubles que nous connaissons une opportunité exceptionnelle pour nous réinventer. La crise nous empêche de mener nos actions « classiques » ? Qu'à cela ne tienne, à nous d'en inventer d'autres.

Geoffrey : Pour ceux qui en doutaient encore, la crise nous a prouvé de manière irréfutable à quel point notre sécurité sociale et nos services publics sont essentiels. Mais il faut les préserver, les solidifier et même les renforcer. Ce sont nos meilleures armes pour sortir de la crise et il est important que la jeune génération en soit consciente. Et dans le même ordre d'idée, à l'heure où tout va de plus en plus vite, nous devons aussi accepter que certains combats ne se gagnent pas du premier coup. Nos plus grandes conquêtes ne sont pas arrivées du jour au lendemain. Par contre, pour la question des salaires et des allocations sociales, il y a urgence : les gens n'ont plus le pouvoir de « vivre », et c'est intolérable.

Werner : À l'automne, notre centrale tiendra son congrès statutaire, c'est un rendez-vous important au cours duquel nous redéfinissons avec nos délégués et nos militants nos priorités et nos enjeux. Mais nous ne pouvons pas attendre, il n'y a pas une minute à perdre, c'est dès à présent que nous devons nous emparer des enjeux environnementaux et socio-économiques, car même pour les thématiques qui dépassent notre champ d'action, nous avons un rôle à jouer. Si nous ne nous emparons pas du débat et de la mobilisation politiques, ils nous seront purement et simplement confisqués, et ça, nous ne le tolérerons pas.

Rédigé le 12 janvier 2022

SECTEUR DES ETA

Des avancées historiques, mais nous continuons le combat !

Après des années de mobilisation, un accord historique vient d'être conclu pour les ETA, les entreprises de travail adapté. Enfin ! Depuis plusieurs années, nous nous battons pour que le secteur soit traité de manière équitable par rapport à d'autres secteurs similaires. Finalement, c'est grâce au refinancement du secteur non marchand, décidé par le gouvernement wallon, que le secteur des ETA a pu bénéficier d'un budget supplémentaire pour ses 10.000 travailleuses et travailleurs. Arnaud Levêque, secrétaire fédéral responsable du secteur pour la Centrale Générale - FGTB, est l'un des artisans de cet accord. Avec Cathy Veirman, déléguée chez Entra, ils reviennent sur la réalité du secteur et les perspectives pour le futur.



Cathy Veirman,
déléguée chez Entra

Cathy, tu es déléguée depuis un an, qu'est-ce qui t'a poussée à sauter le pas ?

Je travaille chez Entra depuis 8 ans, c'est la plus grosse ETA de Wallonie ; elle occupe environ 900 travailleurs. Et même si Entra n'est pas un mauvais employeur, c'est loin d'être parfait. Les travailleurs ont besoin d'être défendus. Le patron, lui ne pense qu'à satisfaire les clients et nous, nous devons juste nous adapter avec des cadences inadaptées. Donc, j'ai décidé de devenir déléguée pour lutter contre les injustices, aider mes collègues et les écouter. Dans les ETA, on travaille juste pour survivre. On doit compter le moindre sou alors qu'on travaille. Il fallait pouvoir faire entendre à la direction la réalité des travailleurs. Et même s'il n'y a pas longtemps que je suis déléguée, c'est un choix que je ne regrette pas : être déléguée, ça m'a ouvert les yeux, c'est un énorme plus, aujourd'hui je me sens très utile.

Arnaud, quand tu as appris que les ETA pourraient bénéficier du refinancement du secteur des soins de santé, comment avez-vous défini les priorités et la manière dont l'argent serait utilisé ?

Arnaud : Très simplement : on a repris les principaux éléments qui reviennent à chaque négociation. Il est évident que pour les travailleurs porteurs d'un handicap, il existe des besoins spécifiques. Malgré tout la question financière est récurrente. On a donc axé tous nos efforts dans ce domaine. D'autant plus que par rapport à d'autres secteurs similaires (travail et qualification), les ETA étaient fortement en retard. Aujourd'hui, on avance, mais nous sommes bien conscients que le combat est loin d'être fini. Notre objectif reste d'atteindre un salaire horaire de 14 € de l'heure, le minimum nécessaire pour vivre dignement de son travail.

Cathy : Quand j'ai expliqué aux collègues ce que nous avons acquis, ils étaient tous très contents. Ça nous motive à poursuivre le combat. Ça aide les travailleurs à se sentir mieux dans leur peau, ils se sentent reconnus. Quand on travaille dans les ETA, on est souvent infantilisé. Par exemple, certains travaillent avec des PC, mais ils ne peuvent pas avoir de bouteille d'eau près d'eux, de peur qu'ils ne la renversent... comme si nous avions le monopole de la maladresse ! Pour bon nombre d'entre nous, nous avons juste un handicap physique. Ou alors quand on est trop souvent malade, on est appelé au bureau et on nous fait promettre de ne plus être malade ! Comme si nous choisissons.



Arnaud Levêque,
secrétaire fédéral

PAS TOUCHE A L'INDEX !



Ce n'est pas un scoop : la vie est de plus en plus chère en Belgique. La hausse des prix de l'énergie, l'inflation galopante de l'année dernière, la crise du Corona et, pour couronner le tout, la Loi de '96 qui nous empêche de négocier une augmentation réelle des salaires. De plus en plus de travailleurs sont au bord de l'asphyxie !

Selon les chiffres collectés auprès des CPAS, il apparaît clairement que la crise du Corona a plongé beaucoup plus de ménages belges dans la précarité financière. En outre, notre pays a été confronté à une inflation record de 5,64 % fin 2021. Ajoutez à cela la forte hausse des prix de l'énergie et le tour est joué : le porte-monnaie des Belges se vide.

Mais alors que nous réclamons des mesures urgentes pour que les ménages puissent garder la tête hors de l'eau, le patronat ne cesse de réclamer des mesures visant

à maîtriser l'inflation. Pas au profit des travailleurs, bien sûr, mais des entreprises. La FEB suggère même une intervention du gouvernement au sujet de l'indexation automatique des salaires.

L'indexation automatique des salaires, un mécanisme qui, pour rappel, sécurise le revenu des travailleuses et des travailleurs.

C'est scandaleux. Notre message est clair : pas touche à l'index, toute attaque contre le système de l'indexation automatique des salaires entraînera une riposte à la hauteur de l'attaque.

À côté de l'aspect financier, d'autres points ont aussi été pris en compte, lesquels ?

Arnaud : La question des travailleurs âgés est elle aussi importante dans les ETA. Les travailleurs du secteur ont souvent des problèmes de santé qui s'accroissent avec l'âge. Et même si dans les ETA, on peut encore finir à 58 ans, ce n'est pas suffisant. On a donc décidé d'octroyer 2 jours de congé supplémentaires aux travailleurs âgés de 50 ans et plus. Et un jour supplémentaire à partir de 55 ans. Le système est imparfait, mais c'est une manière de prendre en compte la situation des travailleurs âgés.

Cathy : Beaucoup de travailleurs auraient aimé aller vers une réduction collective du temps de travail : passer à la semaine de 4 jours avec maintien du salaire et embaucher des jeunes pour les former.

Arnaud : Il est vrai que nous avons envisagé un tel système, mais cela aurait pris tout le budget et on savait à quel point le pouvoir d'achat était essentiel pour les travailleurs. Il a donc fallu faire des choix.

Avec l'accord conclu dans les ETA, la notion d'accord solidaire prend tout son sens. Pourquoi ?

Arnaud : Si un secteur comme les ETA existe, c'est grâce aux subsides accordés par le gouvernement wallon. Et ces subsides, ils proviennent des cotisations prélevées sur les salaires de millions de travailleurs. C'est la fameuse différence entre le salaire brut, sur lequel des cotisations sont prélevées et le net. En bénéficiant de subsides supplémentaires, le secteur des ETA a clairement profité de la solidarité des autres travailleurs. Au moment d'utiliser cet argent, il était important qu'à notre tour, nous fassions jouer

cette solidarité en accordant des augmentations en brut. À notre tour, nous pourrions aider les autres. Sans oublier que les augmentations en brut ont des conséquences positives sur la pension, la prime de fin d'année, le pécule de vacances...

Cathy : Il est vrai qu'au début, mes collègues étaient un peu déçus, ils auraient aimé un chèque consommation ou d'autres avantages en net, mais quand je leur ai expliqué le principe, ils ont compris. Aujourd'hui, tout le monde adhère au principe.

Quelles sont les perspectives pour le futur ?

Arnaud : Notre priorité était de remettre le secteur dans les standards d'autres secteurs similaires. Aujourd'hui on y est. Et ce n'est pas tout. En 2024, le personnel de production bénéficiera d'une évolution automatique des salaires en fonction de l'ancienneté et un fonds de formation sera mis en place afin de permettre aux travailleuses et aux travailleurs de suivre des formations adaptées à leurs besoins ou leurs envies.

Mais il est clair que nous avons encore un énorme chantier devant nous et l'aspect qualitatif du travail reste essentiel. Nous voulons notamment que les entreprises prennent plus en compte le type de handicap. Actuellement, on a l'impression que c'est le client qui fixe les règles, le patron impose et le travailleur exécute. Or, les directions doivent oser dire stop à ce type de clients. Le pouvoir public doit lui aussi prendre ses responsabilités en étant plus attentif aux politiques sociales des entreprises qui bénéficient de subsides. ◀

Notre plan pour « nos Pensions »

Les fins de carrières sont un enjeu fondamental pour la classe travailleuse. Depuis le pacte des générations, elle n'a cessé d'être laminée sous des prétextes économiques et financiers.



Hilal Sor,
secrétaire général

”

Il ne faut vraiment jamais avoir mis les pieds dans une usine pour imaginer une mesure aussi absurde que le fait de porter la pension à 67 ans

Aujourd'hui, nous sommes convaincus qu'il est temps de mener une offensive pour améliorer les conditions accompagnant la pension dans notre pays. Nous ne voulons pas subir une obscure et énième réforme des pensions décidée dans un cabinet ministériel sans lien avec les besoins des travailleuses et travailleurs et avec les yeux uniquement rivés sur la calcullette.

La crise du Covid l'a démontré, ce sont ces mêmes travailleurs et travailleuses qui font tourner l'économie. Ils méritent qu'une part plus importante des richesses qu'ils produisent serve à leur garantir une fin de carrière à l'abri des soucis.

Les Métallos ont des propositions fortes pour une réforme des pensions qui s'aligne sur les besoins des travailleurs et travailleuses :

- Un retour de la **pension à 65 ans**. Il ne faut vraiment jamais avoir mis les pieds dans une usine, un entrepôt, un magasin, une école, une administration quelconque (et on peut étendre les exemples à n'importe quel lieu de travail) pour imaginer une mesure aussi absurde que le fait de porter la pension à 67 ans. De récents sondages montrent d'ailleurs que les Belges ne se sentent pas capables mentalement et/ou physiquement d'exercer leur métier au-delà de 61 ans. Cela se marque par un nombre croissant de malades de longues durées chez les travailleurs les plus âgés. Et ce n'est donc ni réaliste, ni tenable.
- Une **carrière complète après 40 ans de carrière**. Notre pays est l'un des plus strict en Europe sur la notion de carrière complète. Peu de travailleurs et surtout travailleuses, peuvent prétendre à 45 ans de carrière dans les conditions actuelles. Mettre la barre si haut les pénalise dramatiquement sur le montant de leur pension d'une part, mais accentue surtout la pression qui est mise sur leurs épaules pour allonger leur carrière au détriment de leur santé, d'autre part !
- Une **pension minimum** qui va désormais bien au-delà des 1.500 € pour s'aligner sur l'augmentation du coût de la vie.
- Une reconnaissance de la **pénibilité** tout en campant sur le principe que tous les métiers liés à la métallurgie sont pénibles. Notre proposition est de considérer une carrière complète après **38 ans de carrière dont au moins 20 ans de travail pénible**.
- Pour nos militants, les dossiers fin de carrière et pension avec comme corollaire celui de la pénibilité sont à classer parmi les toutes grosses priorités de notre Centrale. **Sans oublier le bétonnage de l'enveloppe bien-être**. Ils réclament des actions et mobilisations pour faire bouger les choses ; tous persuadés que la tendance actuelle va à l'encontre du bon sens et des valeurs de progrès social qui sont les nôtres.

Et partout où nous irons dans les semaines à venir, au sein de nos structures, dans nos rencontres avec le banc patronal ou avec nos représentants politiques, dans les contacts que nous aurons avec les médias, **nous ferons entendre notre plan pour « nos Pensions »**.

CARTE BLANCHE

Une belle victoire pour les travailleurs de la sous-traitance automobile !



Faisant suite à la décision d'Audi de scinder les activités de WSCA (Weerts) en trois entités distinctes, les représentants de la MWB-FGTB ont arraché un accord social important dans la sous-traitance. Nous sommes allés à la rencontre de Saïd et Fayssal, représentants MWB-FGTB de l'équipe 1 et de l'équipe 2 de l'entreprise WSCA.

Petit retour en arrière. Juste avant les vacances, un Conseil d'entreprise extraordinaire est convoqué par la direction de WSCA (Weerts). Pour rappel, WSCA est un sous-traitant d'Audi Brussels sur son site à Forest. Lors de ce CE, les travailleurs ont appris que les activités de WSCA allaient être scindées en 3 parties et attribuées à de nouveaux repreneurs (IMPERIAL, RHENUS, SESE VANEUPEN) à partir du 1^{er} janvier 2022. Dès l'annonce de cette nouvelle, l'équipe syndicale FGTB a immédiatement réagi en formulant des revendications claires. D'une part, que les activités de WSCA soient reprises par un seul repreneur et non pas trois. Et d'autre part, qu'une garantie d'emplois pour l'ensemble des travailleurs soit signée par Audi, y compris pour les intérimaires.

La crainte des travailleurs étant d'être séparés et de ne plus se retrouver dans la même entreprise tout en faisant pratiquement la même chose qu'auparavant. En outre, le risque de voir les forces syndicales être divisées, avec ce partage des activités de l'entreprise, était réel. D'emblée, les syndicats par l'entremise de leurs permanents ont pris contact avec la direction d'Audi pour avoir des réponses claires à ces demandes.

C'est dans ce contexte que les pourparlers se sont déroulés dans le cadre de la CCT 32bis. Pour la MWB-FGTB, les lignes rouges à ne pas franchir étaient :

- avoir une seule UTE (Unité Technique d'Exploitation) pour les entreprises repreneuses ;
- maintenir l'ensemble des ouvriers du site d'Audi dans la même commission paritaire ;
- et la garantie d'emplois d'Audi Brussels.

Avec la menace d'un débrayage immédiat, la direction de WSCA a évoqué une piste pour éviter la scission pure et dure des activités : le regroupement des activités des 3 repreneurs en une seule UTE. Cela permettait de préserver la même représentation syndicale après le transfert. Ce n'était pas évident, mais juridiquement il était possible de le faire, à condition d'avoir l'accord des repreneurs. Suite aux nombreuses réunions organisées avec 2 des futurs repreneurs (RHENUS et IMPERIAL) dans un premier temps, le troisième, SESE

étant d'abord mis à l'écart, un consensus a finalement été trouvé : une représentation commune des organes de représentation des travailleurs (CE, CPPT, DS). Le principe était acquis, mais il fallait encore faire face à de nombreux obstacles.

Après plus de 3 mois de négociations, les travailleurs ont arraché un accord : Commission Paritaire identique pour les ouvriers, une représentation syndicale transversale (commune) avec un CE commun, un CPPT commun et une DS commune. Pour maintenir la confidentialité de chacune des entreprises, un CE spécifique pour chaque entité sera organisé avec les points spécifiques ne concernant que chacune des sociétés.

La nouvelle UTE englobera à terme, les 3 entités. Malgré le faible taux d'ouvrier, l'entreprise SESE aura également une délégation syndicale, même après les élections sociales 2024.

En parallèle, des négociations sont en cours pour la reprise des activités de WALLENIUS, autre sous-traitant d'Audi, par MOSOLF. Et là, également, un combat va être mené pour obtenir une représentation syndicale des travailleurs.

Cerise sur le gâteau, après une forte mobilisation des travailleurs, la garantie d'emploi d'Audi a été obtenue.

La délégation FGTB des ouvriers a mené ce combat pour défendre les droits et l'unité des travailleurs. C'est ensemble, avec l'équipe syndicale : Saïd, Fayssal, Amine, Abdel, Tony, Reda, Biaggio, Christian, Ali H, Ali S, ainsi que l'ensemble des travailleurs, que cet accord social a été obtenu. Saïd et Fayssal tiennent à souligner qu'ils ont reçu un énorme soutien de la part de leur permanent syndical et de la Fédération du Brabant. Ensemble, ils étaient au four et au moulin durant tout le processus de négociation.

Sans la solidarité et la combativité de tous, nous n'en serions pas là aujourd'hui. Le combat n'est pas terminé, d'autres défis attendent les travailleurs, mais une chose est certaine, ils pourront compter sur les Métallos.

Respect my Metallo Attitude. ◀

Délégation MWB-FGTB

Ensemble dans l'unité et la solidarité, nous aurons la capacité de faire face à tout et à tous !

Nous venons de vivre une année mouvementée. Non seulement en tant que société avec une pandémie qui perdure et le réchauffement climatique qui s'est fait sentir dans notre pays également. Mais aussi en tant qu'organisation syndicale, qui a été confrontée à des négociations sectorielles très difficiles, menées le couteau entre les dents, mais en ayant toujours pour objectif le bien-être des travailleurs. Les divisions au sein de la société nous ont également joué des tours. Ce fut une année au goût amer, qui nous fait espérer que 2022 sera meilleure. Comment ? « Notre réponse est la solidarité ». Les présidents Rohnny Champagne (FGTB Métal) et Frank Moreels (UBT) jettent un regard en arrière et se tournent aussi vers l'avenir.

Si vous deviez résumer 2021 ?

Rohnny : L'année a été marquée par de nombreux hauts et bas, mais elle a surtout été dominée par le coronavirus. Même pendant ces quelques mois où nous pensions pouvoir profiter à nouveau de notre liberté. Il s'est avéré bien vite que mis à part les vaccins bien sûr, il n'y avait qu'un seul moyen de vaincre cette pandémie, à savoir respecter les règles et faire quelque chose pour les autres ; être solidaires..

Frank : Pendant le premier confinement, nous pensions encore que nous pourrions nous en sortir assez vite. Nous avons montré notre solidarité en applaudissant les soignants dans la rue. Mais depuis un certain temps, cette unité est menacée par les antivax et les populistes. Pourtant, la plupart des citoyens font toujours preuve de solidarité. Ce qui est triste, c'est que certains politiciens veulent exploiter cette crise en semant le doute et la division. La pire des crises sanitaires que notre pays ait jamais connue n'est pas un jeu politique, même si des politiciens du Vlaams Belang, de la N-VA et du MR essaient de nous faire croire le contraire.

La concertation sociale a-t-elle également été impactée par la crise corona ?

Rohnny : Dans nos conventions collectives, nous avons à nouveau fait le choix de la solidarité. En ce qui concerne la prime corona, par exemple, nous avons opté pour la prime la plus élevée possible pour tous et non pas pour une prime maximale pour une catégorie limitée. Chaque CCT est l'expression de l'unité dans la solidarité et cette fois-ci, cela a été plus que jamais le cas. Nous pouvons donc être fiers de nos militants qui nous ont témoigné leur soutien et leur confiance pour conclure ce type de CCT solidaires.

Frank : Ce sont ces mêmes CCT que nous défendons lorsque nous nous battons pour les travailleurs des plateformes, qu'ils fassent du vélo ou conduisent un taxi. Nous n'avons absolument rien contre la numérisation, par exemple lorsqu'elle privilégie l'orientation client. Mais la numérisation ne peut pas être une excuse pour réintroduire le Far West sur le marché du travail. Deliveroo ne doit donc pas se faire d'illusions. Au mois de décembre, le tribunal du travail de

Bruxelles a jugé que les coursiers à vélo ne sont pas des salariés et que Deliveroo peut donc continuer à les exploiter. Mais pour nous, le combat n'est pas terminé, il ne fait que commencer.

Rohnny : C'est aussi le combat que nous menons pour le statut du travailleur. Il est important que tous les travailleurs aient un bon statut et un bon salaire. Pendant la crise corona, on a commencé à parler à nouveau de la pénurie sur le marché du travail et des métiers en pénurie. C'est un problème qui se pose dans de nombreux secteurs, peut-être même dans tous les secteurs. Mais si de bonnes mesures sont prises, nous ne devons pas hésiter à les applaudir. Ainsi, le secrétaire d'État Dermine a entièrement raison de dire que la disparition d'un métier en pénurie passera nécessairement par l'amélioration du salaire payé pour cette profession. C'est précisément pour cette raison que nous avons négocié une augmentation substantielle du salaire minimum dans presque toutes nos conventions collectives sectorielles !

L'année 2021, a-t-elle été l'année de la division ?

Frank : Il y a quelques mois, nous avons lancé notre appel à « l'unité dans la solidarité ». Alors qu'il est clair pour tout le monde qu'après ce que nous venons de vivre, il faut plus d'unité et plus de solidarité, certains partis politiques tentent de démanteler encore plus la structure fédérale de notre pays. Leur motif est évident : dans la perspective des prochaines élections, ils préparent une nouvelle réforme de l'État, organisant ainsi encore plus la division.

Rohnny : Pour être clair, nous ne sommes nullement nostalgiques d'une « Belgique de papa ». Mais nos plus grandes réalisations, nous les avons obtenues ensemble, dans l'unité. La preuve : nos congés payés, notre sécurité sociale, notre législation sociale, etc. Donc, si vous n'avez pas encore signé notre pétition, faites-le et soutenez-vous dans notre lutte pour l'unité et la solidarité.

Quel est le but de la pétition ?

Frank : Pour moi, l'important était de marquer le coup et nous y sommes parvenus. Notre appel a provoqué un débat interne au sein de la FGTB et d'autres centrales professionnelles ont adopté





des positions proches des nôtres. En ce sens, nous avons déjà atteint notre but. Il convient maintenant de donner un poids politique à nos convictions, à savoir que nous devons rester solidaires en Belgique et que notre sécurité sociale doit rester une matière fédérale. Bien sûr, il y a déjà des politiciens qui, dans la perspective des élections de 2024, commencent à préparer une septième réforme de l'État. Nous souhaitons maintenant traduire les paroles de notre appel en actes politiques concrets. À cet égard, il importe de continuer à taper sur le clou et de continuer à chercher des soutiens. C'est pourquoi nous aimerions mettre le sujet à l'ordre du jour du congrès de la FGTB, par exemple.

Rohhny : Le fait d'avoir lancé notre message n'est pas resté sans effet. Quand on regarde l'année 2021, on constate que la solidarité ne connaît pas de frontières. Pendant les inondations qui ont touché la Wallonie, il n'y avait pas de Flamands ou de Wallons, il n'y avait que des gens qui avaient besoin d'aide et des gens qui voulaient aider. C'est ça l'enjeu pour nous : prôner la solidarité comme moteur de notre société.

Quelles sont les priorités de vos deux centrales pour 2022 ?

Frank : Il y a bien sûr le dossier des pensions. Le gouvernement présentera son projet en matière de pensions. Nous devons veiller à ce que ce projet soit différent de celui du précédent gouvernement. Nous devons donc peser de tout notre poids sur ses projets. C'est pourquoi nous lançons ce mois-ci notre campagne commune pour les pensions.

Par ailleurs, nos secteurs seront confrontés à deux défis majeurs. Tout d'abord l'automatisation et la numérisation, pensons à Deliveroo et à Uber. Tout ce qui est commandé par des algorithmes a un impact considérable dans les secteurs du transport. Ensuite, il y a le dossier climatique. Il y a toutes sortes de projets pour gérer le réchauffement climatique et à cet effet, on se tourne souvent vers le secteur du transport qui est un secteur très polluant. Il faut absolument faire quelque chose, mais pas au détriment du personnel.

Rohhny : Nous avons des intérêts convergents. En ce qui concerne le dossier des pensions, les choses sont simples : les travailleurs doivent pouvoir vivre en bonne santé encore des années après leur mise à la retraite. Cela signifie qu'ils doivent pouvoir prendre leur pension « en temps utile » et qu'ils doivent préalablement pouvoir bénéficier d'un travail faisable et d'emplois de fin de carrière. Nos secteurs aussi sont confrontés à des défis climatiques, comme l'électrification du parc automobile et la conversion à l'hydrogène. Ces transformations peuvent être sources de nouveaux emplois, mais nous devons veiller à ce que les travailleurs aient le temps et la possibilité de se recycler.

Quel est votre message de nouvel an ?

Frank : Unité et solidarité. Au cours de l'année qui vient de s'écouler, nous nous sommes battus dans tous les domaines possibles pour défendre les intérêts des membres et des travailleurs. Ce qui était loin d'être évident, vu les circonstances. Mais nous savons que nous pouvons compter sur le soutien de nos militants et de nos délégués, et nous tenons à les en remercier sincèrement.

Rohhny : Notre réponse pour 2022 est la solidarité. La solidarité est à l'origine du mouvement syndical et elle reste l'ADN de la FGTB. Ensemble dans l'unité et la solidarité, nous aurons la capacité de faire face à tout et à tous !

PLUS DE SIX MOIS APRÈS NOTRE JOURNÉE D'ACTION 'BUZZE'

COMMENT VONT LES CONDUCTEURS D'AUTOCAR ET LES CONSTRUCTEURS D'AUTOBUS ?

En mai 2021, l'UBT et la FGTB Métal ont organisé l'action Buzze qui visait un double objectif. D'une part attirer l'attention sur la situation difficile – due à la crise du coronavirus – du secteur des autocars et des constructeurs de bus. Et d'autre part présenter nos remèdes pour une relance économique en soulignant notamment l'importance de passer des commandes locales chez nos constructeurs de bus et de prolonger le chômage temporaire corona.

Six mois plus tard, nous sommes allés voir la situation sur le terrain. S'est-elle améliorée ou n'y a-t-il toujours aucune perspective d'amélioration ?

LE SECTEUR DES AUTOCARS FAIT TOUJOURS PARTIE DES VICTIMES DE LA CRISE

Ce secteur est confronté à un chômage temporaire massif et beaucoup de chauffeurs sont financièrement à bout. D'autres ont quitté définitivement le secteur pour aller travailler ailleurs.

Steven Steyaert (responsable sectoriel UBT) : « Actuellement le secteur se bat à nouveau pour sa survie. Au cours de l'été, les perspectives s'étaient améliorées. Il y avait à nouveau les camps de jeunesse, les excursions d'un jour et les voyages de groupe. Mais depuis le mois de novembre et la quatrième vague, toute activité s'est suspendue. »

CHEZ LES CONSTRUCTEURS DE BUS, LA SITUATION S'EST AMÉLIORÉE

De Lijn vient de passer une commande de 64 bus électriques dont 36 chez Van Hool et 24 chez VDL. Cette commande répond à une de nos propositions centrales, à savoir des commandes de bus locales. Mais cela ne signifie pas pour autant que tout soit rose.

David Scheveneels (délégué principal Van Hool) : « La commande passée par De Lijn est une excellente nouvelle, mais elle ne résout pas tous les problèmes. Le chômage temporaire reste très important. Normalement, après le nouvel an, nous allons compter un plus grand nombre de bus, passant d'un bus à trois bus par semaine. Mais tout dépendra de l'évolution de la pandémie du coronavirus et de la reprise de l'activité touristique. »

Tom Debaere (délégué principal VDL) : « Malgré la crise corona, nous avons continué à bien travailler, même si de temps à autre, nous sommes confrontés à des problèmes de livraison chez nos fournisseurs. Par ailleurs, le virus est aussi très présent sur le terrain. Beaucoup de travailleurs sont malades et/ou doivent se mettre en quarantaine. Ce qui ne simplifie guère les choses. » ◀



Tangui Cornu,
co-présidentAlain Detemmerman,
co-président

2022, une année de mobilisation pour casser le verrouillage salarial

L'année 2021 nous a fait vivre au niveau sanitaire au rythme des nouvelles vagues du COVID, mais avec la vaccination, un vent de libération a soufflé... C'est ce que nous croyions et que tous nous avons espéré, mais 2021 s'est terminé aussi tristement que 2022 a débuté.

Nous avons maintenant un nouveau compagnon qui s'appelle Omicron. Il ferait moins peur mais rendrait plus de gens malades. Alors la Fédération des entreprises belges (FEB) se réveille : il faut sauver le soldat économie qui, selon elle, pourrait s'arrêter et générer une catastrophe. La FEB dresse un bilan cataclysmique : les entreprises, les magasins, et par conséquent l'économie, sont à l'arrêt. Elle estime que le gouvernement doit prendre des mesures fortes. Il faut pouvoir faire appel à tous ceux qui ne travaillent pas et les remettre à disposition du monde de l'entreprise : les étudiants, les chômeurs, les pensionnés. Il ne faudrait pas perdre une occasion de reprendre des droits aux travailleurs.

Mais camarades, la FEB se trompe. Si les entreprises ont besoin de travailleurs, d'heures supplémentaires, il faudra qu'elle paie le juste prix, et qu'elle arrête de pleurnicher et de toujours vouloir s'enrichir individuellement grâce au soutien du collectif, de la société. Pour le monde du travail, il y a deux priorités. Tout d'abord être protégé, l'entreprise est responsable et doit garantir la protection des travailleurs. Malheureusement, on le sait, de trop nombreuses entreprises ont désinvesti en termes de protection des travailleurs après les premières vagues. D'autre part, si on fait courir des risques à certains travailleurs qui sont obligés de se rendre sur les lieux de travail parce qu'ils ne peuvent pas être mis en télétravail, alors il faut couvrir le risque. Et pas seulement par une tape sur l'épaule, mais bien par une prise en compte de l'effort tant au niveau sanitaire que salarial.

L'autre grand défi que nous devons relever cette année, est celui de l'inflation. Le prix de l'électricité qui flambe, tout comme celui du

gaz ou du carburant. Chacun d'entre nous l'a constaté en faisant ses courses ou en recevant ses factures énergétiques. Si les hausses salariales sont ridicules, il n'en est rien pour tout ce qui concerne le panier de la ménagère. Et là, tous les travailleurs, fonctionnaires, allocataires sociaux, pensionnés, sont heureux du système d'indexation automatique des salaires. Celui-ci, sans doute avec la sécurité sociale, est l'un des plus grands acquis pour le monde du travail. Sauf que cet acquis a déjà été plus qu'écorné... En enlevant certains produits du panier de la ménagère, on a faussé ce rattrapage salarial qu'est notre système d'indexation automatique des salaires. Et le différentiel est important : on peut l'estimer à environ 2 %. Indexation des salaires et liberté de négociation sont les deux garants d'un maintien du pouvoir d'achat pour les travailleurs.

En parlant de liberté de négociation, l'année 2021 nous a aussi rappelé que la loi de 96, renforcée par le gouvernement de droite MR/N-VA, écrase et continue de bloquer les salaires des travailleurs. 0,4 % de marge, une aumône en fait, ne représente que des miettes pour les travailleurs, alors que les entreprises engrangent des bénéfices massifs et les actionnaires remplissent leurs poches grâce à une augmentation salariale de plus de 5 % sur une année... Voir bien plus.

Scandale et injustice, il faut casser cette logique de verrouillage salarial ! 2022 devra être une année de mobilisation. Une année de libération du carcan salarial. Mais soyons clair entre nous : cette loi ne sera modifiée que par une mobilisation forte et massive du monde du travail et parce que les partis de gauche du gouvernement en feront une question de principe et exigeront une modification de cette loi inique.

LA FGTB HORVAL PREND SOIN DES TRAVAILLEURS DE L'HORECA !

Grâce aux PS et Vooruit, 65 millions d'euros de subvention ont été débloqués afin de financer la prime de fin d'année 2021.

Atravers son relais politique (PS et Vooruit), la FGTB Horval a essayé, depuis le mois de septembre 2021, d'obtenir un budget de la part du gouvernement pour financer l'assimilation du chômage temporaire pour la prime de fin d'année 2021 (payée en janvier 2022), par analogie avec la prime de fin d'année 2020.

Pour rappel : dans l'horeca, tous les jours de chômage temporaire sont assimilés à des prestations. Ils sont donc pris en compte pour le calcul de la prime de fin d'année. Vu la grande période de fermeture

obligatoire pour certaines parties de l'horeca, ces entreprises ont été confrontées à une absence ou à une forte réduction des revenus. Pourtant, les employeurs doivent également payer la prime de fin d'année pour cette période.

Jusqu'à la fin du mois de décembre, nous avons essayé d'obtenir un budget permettant de financer l'ensemble des jours. De plus, ce financement est un « win-win-win ». Tout d'abord, il s'agit d'une intervention pour les employeurs qui ne doivent pas payer eux-mêmes les jours de chômage temporaire. Deuxièmement, il s'agit d'une plus-value pour nos travailleurs, car ainsi, ils sont presque entièrement sûrs qu'ils toucheront l'entièreté de leur prime de fin d'année et qu'elle ne dépendra pas des moyens financiers de

Indexation des salaires et pouvoir d'achat



Avec l'arrivée de 2022, de nombreuses commissions paritaires sont concernées par une indexation automatique des salaires de leurs travailleurs. Cette indexation, souvent faussement considérée comme une augmentation salariale, enchante chaque année de nombreux travailleurs. Mais quel est réellement son impact sur notre pouvoir d'achat ? Retour sur ce mécanisme essentiel.

L'INDEXATION DES SALAIRES, C'EST QUOI ?

Pour comprendre l'indexation, il faut d'abord se pencher sur un phénomène économique qui s'appelle l'inflation. Dans une économie de marché, les prix des biens et services varient en fonction de différents critères, ils peuvent diminuer ou augmenter. Lorsque l'on observe une augmentation globale des prix, et pas uniquement de certains biens et services en particulier, on parle d'inflation.

En Belgique, en réaction à ce phénomène, les organisations syndicales ont négocié un principe d'indexation : une augmentation/adaptation automatique des salaires qui compense à un moment donné la perte de pouvoir d'achat occasionnée par l'inflation.

Auparavant, le calcul de l'indexation prenait en compte l'ensemble des biens et services qui faisaient diminuer le pouvoir d'achat des travailleurs. Mais par la suite, le calcul de l'indexation a été modifié par l'introduction de l'indice santé qui exclut certains produits du panier de la ménagère, comme le tabac, les boissons alcoolisées ou le carburant.

Aujourd'hui, il existe donc un différentiel entre l'inflation réelle et l'indexation telle qu'elle est appliquée sur les salaires. En d'autres termes, l'indexation ne compense plus entièrement l'inflation, et par conséquent le pouvoir d'achat des travailleurs en est affaibli.

SUPPRIMER L'INDEXATION ?

Il n'est évidemment pas question de supprimer l'indexation, bien au contraire. Ce mécanisme est indispensable pour que les ménages belges puissent faire face au coût croissant de la vie et ainsi préserver leur pouvoir d'achat.

En revanche, nous exigeons que les organisations syndicales puissent librement négocier les salaires des travailleurs pour combler la différence qu'il existe entre la valeur de l'indexation et l'inflation qui est plus élevée.

RÉFORMER LA LOI DE '96

Pour obtenir cette liberté de négociation, une seule solution : réformer la loi de '96 sur la norme salariale qui bloque l'augmentation des salaires des travailleurs. La loi de 96 contribue à l'appauvrissement des travailleurs en empêchant des négociations libres qui permettraient de compenser l'indexation.

En 2022, mobilisons-nous pour de réelles avancées salariales et un meilleur pouvoir d'achat. La première étape : signer la pétition officielle lancée en front commun syndical (FGTB-CSC-CGSLB).

➔ www.bitly.com/petition-salaires



leur employeur. Enfin, le gouvernement gagne également, car il récupère la moitié de la subvention via les impôts et l'ONSS (ce qui est à nouveau positif pour l'ensemble des travailleurs en Belgique).

Sachant que pour la prime de fin d'année 2020, il nous a fallu un budget d'un peu plus de 100 millions d'euros afin de financer le chômage temporaire, à l'heure actuelle, le budget ne semble peut-être pas suffisant. Apparemment, la situation financière du pays n'a pas permis d'obtenir davantage. Nous espérons, et les premières informations confirment cet espoir, qu'il y aura une chute au niveau du nombre de jours de chômage temporaire pour 2021. Par conséquent, la partie que les employeurs doivent payer en plus sera plutôt limitée, ce qui devrait garantir l'entière de la prime de fin d'année aux travailleurs de l'horeca.

Il faut savoir que lors du vote des articles relatifs aux 65 millions à la Commission des Affaires Sociales, de l'Emploi et des Pensions à la Chambre, non seulement la droite et l'extrême-droite, à savoir NV-A et Vlaams Belang, ont voté contre, mais également le PTB.

Au sein de la Commission paritaire et du Fonds Social et de Garantie, les accords nécessaires ont été faits afin de mettre tout à bien. Actuellement, les paiements sont en cours.

Pour que ce soit clair : notre CCT prévoit que les travailleurs de l'horeca possèdent et maintiennent le droit à une prime de fin d'année complète !

En tant que FGTB Horval, nous continuerons à nous battre pour vos droits ! ◀

AG INSURANCE - ON EMPÊCHE LES DÉLÉGUÉS DE FAIRE LEUR TRAVAIL

Une entrave grave aux libertés syndicales

Depuis plusieurs semaines, le climat social est extrêmement tendu chez AG Insurance. Les discussions avec la direction concernant plusieurs points essentiels (notamment en matière de charge de travail et d'organisation du télétravail) sont dans une impasse. Intimidations envers les délégués, tentatives d'empêcher la communication syndicale, rejet total de toutes les propositions, remise en question d'engagements convenus en bureau de conciliation, ... La direction mène une politique profondément antisyndicale. Au-delà de cela, les travailleurs sont également mis sous pression pour signer des accords individuels et sont menacés en cas de participation aux actions syndicales. Trois journées d'actions ont déjà eu lieu en décembre et celles-ci ont été largement suivies ou soutenues par le personnel, malgré les tentatives de sabotage de la direction.



Ce conflit est emblématique à plusieurs niveaux et dépasse le cadre-même de l'entreprise. Il révèle la dégradation des conditions de travail dans le secteur des finances et démontre également à quel point les libertés syndicales sont fragiles et peuvent être menacées. Dans ce contexte difficile, les délégués d'AG Insurance font preuve d'une solidarité et d'une détermination exemplaires. Nous nous sommes entretenus avec deux d'entre eux : Karel Meganck et Chris Wauman.

Vous avez tenu trois actions en moins d'un mois dans un contexte de crise du covid et avec des conditions de travail bouleversées. Comment cela s'est-il passé ?

Karel Meganck : En temps normal, lors d'une action de grève, les délégués se tenaient aux portes de l'entreprise avec un piquet de grève. Le personnel qui se rendait sur le lieu de travail constatait qu'il ne pouvait pas rentrer. Ceux qui étaient volontaires pour travailler se faisaient enregistrer comme tels mais bien souvent, ils avaient tout de même de la sympathie pour l'action. La situation à présent est complètement différente, avec les mesures sanitaires et le télétravail généralisé. Il y a très peu de travailleurs qui se rendent encore physiquement sur le lieu de travail. Avec une action comme celle sur le site de Charleroi en décembre (qui emploie environ 400 travailleurs), où 100 travailleurs se sont effectivement portés grévistes, on peut qualifier cela de gros succès dans le contexte dans lequel nous nous trouvons. De nombreuses autres personnes ont également participé à l'action en travaillant d'une façon différente que d'habitude (notamment en ne prenant pas les appels téléphoniques durant un certain laps de temps dans certains services). Cela démontre un soutien clair du personnel envers nos revendications.

Chris Wauman : Bien évidemment, la direction a essayé de minimiser la réussite de nos actions en disant qu'il n'y avait pas beaucoup de grévistes. La perception diffère fortement dans leurs yeux et dans les nôtres... Ils ont tout de même tenté de casser le mouvement en approchant individuellement les travailleurs pour les mettre sous pression. Certains travailleurs ont subi des menaces s'ils prenaient part à l'action ou la soutenaient. La direction a par exemple contacté un par un les travailleurs qui refusaient de prendre le téléphone. Il leur a été demandé de reprendre immédiatement les appels car sinon ils ne percevraient pas leur salaire et seraient licenciés...

Cette mise sous pression des travailleurs, c'est un phénomène nouveau ?

Karel : Dans le monde des finances, nous n'avons pas si souvent que cela des actions de grève. Dans le passé il y a déjà eu des conflits mais le personnel n'était pas mis sous pression pour éviter qu'il ne participe à l'action.

Chris : On a vu apparaître les premières formes de mise sous pression du personnel dans le cadre de la problématique du télétravail. Ce que nous revendiquons, c'est la signature d'une CCT pour encadrer le télétravail structurel 'post Corona' pour l'ensemble des travailleurs. Au lieu de cela, la direction a décidé de mettre en place une policy télétravail et d'approcher individuellement les travailleurs pour leur faire signer des avenants de contrats. Le discours de la direction était de dire : ou bien vous signez la nouvelle policy télétravail ou bien vous n'avez plus accès au télétravail. Zéro jour de télétravail ou trois jours de télétravail aux conditions proposées par la direction.



La réglementation en matière de télétravail ne vous aide pas...

Karel : Il règne actuellement un certain flou juridique entre le télétravail et le travail à domicile. La direction part du principe que la loi sur la durée de travail n'est pas d'application pour les travailleurs qui travaillent de la maison et qu'ils n'ont donc pas à en discuter avec les organisations syndicales. Qui dit temps de travail dit équilibre vie privée- vie professionnelle, droit à la déconnexion et charge de travail... La CCT 85 qui réglemente le télétravail structurel au sein d'une entreprise date de 2005 et est clairement dépassée. Elle n'impose pas de manière contraignante aux employeurs la conclusion d'un accord collectif avec les représentants des travailleurs. L'employeur qui souhaite mettre en place du télétravail est simplement tenu d'informer et de consulter les syndicats. Ici, on parle d'un élargissement du télétravail puisqu'il était déjà en vigueur dans l'entreprise. Mais cet élargissement nécessite des adaptations dans la manière de fonctionner et travailler. Il faut poser des balises en termes d'enregistrement du temps de travail, d'indemnités de télétravail, etc. C'est ce que nous revendiquons : qu'il y ait une obligation de concertation sociale et un accord collectif à ce sujet. Les employeurs sont dans un fauteuil : ils partent du principe que tout cela peut être réglé de manière individuelle à travers une adaptation du contrat de travail.

Comme représentants des travailleurs, vous subissez régulièrement des attaques. Quelles difficultés rencontrez-vous dans votre travail syndical ?

Karel : On constate un changement de cap dans les relations sociales depuis la nomination du CEO précédent de AG Insurance (qui est maintenant le CEO d'Ageas, le holding). Nous avons face à nous des interlocuteurs qui sont dans une

IN MEMORIAM

Denise Cordemans



Le 11 décembre 2021 restera à jamais une journée noire pour le SETCa, marquée par la perte de l'un de ses piliers. Après plusieurs semaines intenses de lutte sur un lit d'hôpital, notre collègue et camarade, Denise Cordemans nous a malheureusement quittés. Jusqu'au bout, elle nous a donné à tous la force d'espérer malgré l'extrême gravité de la situation. Elle aura fait preuve d'un courage et d'une détermination sans limites : deux traits de caractères qui la définissaient également dans sa vie quotidienne.

Depuis plus de 35 ans, Denise faisait partie de la maison et en était l'une des fondations : solide, efficace, précise, loyale, discrète. Travailleuse de l'ombre, en coulisses, mais ô combien essentielle : elle était à la tête du service comptabilité du SETCa Fédéral qu'elle dirigeait d'une main de maître avec le plus grand professionnalisme. Sa gentillesse et sa compréhension de toutes les situations ne laissaient personne indifférent.

Denise était une femme exemplaire au niveau professionnel, une collègue et camarade qui restera à jamais dans les mémoires. Sur le plan personnel c'était également un maman en or et une amie fidèle, dévouée, présente et toujours à l'écoute.

Il y a des personnes qui laissent un vide énorme, Denise en fait partie. Elle a marqué à jamais le SETCa de son empreinte et restera pour toujours dans nos cœurs.

Au revoir, camarade.



idéologie profondément antisyndicale. La concertation est devenue beaucoup plus agressive que dans le passé. Et la crise du covid et le contexte actuel ne nous aident pas dans notre travail de délégué. Nous sommes obligés d'organiser les réunions de personnel en distanciel via un système comme par exemple Microsoft Teams. C'est techniquement possible mais la direction a aussi la possibilité technique de couper les accès et nous en empêche. Dans une situation 'normale', si nous voulions organiser une réunion physique et que la direction nous mettait des bâtons dans les roues, nous l'organiserions quand même. Peut-être pas dans la salle dans laquelle c'est normalement prévu à la base, peut-être à un autre endroit, mais nous la maintiendrions. La communication des délégués vers les travailleurs dans cette période covid est très compliquée. Nous continuons à mobiliser et informer par téléphone et par chat, deux canaux de communication sur lesquels la direction peut difficilement avoir une emprise totale.

Chris : Le blocage des boîtes mails syndicales est un autre exemple très parlant. La direction refuse que les délégués aient la possibilité d'envoyer une communication au nom de l'équipe syndicale ou au nom du SETCa même. Ils veulent avoir la possibilité de cibler individuellement un délégué qui enverrait une communication syndicale. Par la suite, ces mêmes délégués subissent des intimidations via l'envoi de lettres d'avertissement par exemple. Dans certaines entreprises, cela arrive que les employeurs veuillent avoir un certain contrôle en matière de communication syndicale. Ils demandent de connaître à l'avance le timing d'une réunion du personnel : quand cela a lieu, combien de temps, quel est l'ordre du jour, etc. C'est le jeu. Mais de là à en empêcher purement et simplement le déroulement, c'est du jamais vu. On empêche les délégués de faire leur travail, c'est une entrave grave aux libertés syndicales.

Que demandez-vous à la direction d'AG Insurance ?

Chris : Ces actions n'ont pas vu subitement le jour. Nous avons négocié deux fois en bureau de conciliation. Nous avons été constructifs et effectué plusieurs pas en avant dans leur sens sur certains aspects, notamment autour du télétravail. Il faut également préciser qu'un accord avait pu voir le jour en bureau de conciliation. La direction s'était engagée à le respecter. À peine une semaine plus tard, celle-ci est revenue sur ses engagements. Dans la presse, la direction se donne bonne figure et dit vouloir revenir à la table des négociations mais dans les faits, nous n'avons reçu aucune invitation en ce sens. Et en coulisses, elle continue à intimider les représentants du personnel... Nous avons pris nos responsabilités. Ce que nous voulons, c'est que la direction vienne à présent avec des propositions améliorées. Nous ne nous laisserons pas museler, nous continuerons à informer le personnel et à mener des actions tant que ce ne sera pas le cas.

Karel : Défendre les droits des travailleurs est un travail quotidien, que j'ai mené comme délégué durant plus de 21 ans. À l'heure où les libertés syndicales sont de plus en plus bafouées, le combat à mener est encore plus dur. Je partirai prochainement à la pension mais je sais que la nouvelle génération de délégués et l'équipe en place mettront en œuvre toute leur énergie pour continuer ce combat et défendre au mieux les intérêts des collègues. ◀



CENTRE FERMÉ DE VOTTEM

Justice pour TOUS

Le 24 décembre, à l'appel du CRACPE (Collectif de Résistance Aux Centres Pour Etrangers), une centaine de personnes se sont rassemblées au Centre fermé de Vottem pour dire non à l'inhumaine politique migratoire belge. « Il y en a marre », « Une seule solution, la régularisation », « Justice pour tous » comptaient parmi les slogans entendus lors de l'action.

UNE PRISON À CIEL OUVERT

Le centre fermé pour étrangers de Vottem est une prison à ciel ouvert. Pour le moment s'y trouvent environ une cinquantaine de détenus, dont certains sont des pères de famille, séparés de leurs enfants. Ces personnes sont enfermées de plus en plus longtemps, parfois jusqu'à plus d'un an. La crise du coronavirus a en effet fermé les frontières de nombreux pays. Des vols sont annulés.

FAUSSES PROMESSES

Aujourd'hui comme hier, le gouvernement ferme les yeux face aux demandes de régularisation par et pour les sans-papiers. Rappelons-nous des fausses promesses de régularisation de Sammy Mahdi, secrétaire d'État à l'Asile et à la Migration, aux grévistes de la faim en août dernier. Ce gouvernement maintient également les détentions en centres fermés et les expulsions violentes ! Il prévoit d'ailleurs la création de plusieurs centaines de places en centres fermés, notamment en ouvrant deux nouveaux centres à Jumet, et à Zandvliet, près d'Anvers.

PROTÉGER LES ÊTRES HUMAINS

Une délégation de la FGTB était également présente à l'action. Pour rappel, la FGTB défend la régularisation des travailleurs et travailleuses sans-papiers, sur base de critères clairs et permanents. Elle demande également la suppression des centres fermés et l'arrêt des expulsions violentes et forcées. Comme le disait sa Secrétaire fédérale Selena Carbonero : « Il est primordial que la protection des êtres humains soit au centre des objectifs de la politique migratoire ». ◀

LIÈGE VERVIERS NAMUR LUXEMBOURG Avis aux affiliés de la Centrale du Transport UBT

Dans le cadre du passage vers cette année nouvelle, nous vous informons des nouveaux taux de cotisations qui seront appliqués à partir du 01/01/2022. Taux mensuels de cotisations : Actifs 17 € • Travailleurs à temps partiel 11,50 € • Pensionnés 4 € • Pré-pensionnés 11,20 € • Demandeurs d'emploi, invalides 10,20 €.

PHILIPPE MARTINEZ

Aujourd'hui, résister doit se conjuguer avec proposer

Philippe Martinez, Secrétaire général de la CGT (Confédération Générale du Travail) depuis 2015, est l'une des figures de proue du syndicalisme français. Les élections présidentielles approchant à grands pas, le camarade moustachu au charisme indéniable nous a dressé un bilan de la situation sociale du pays. De son apparition dans la vidéo de Zemmour, au combat de la CGT pour la diminution du temps de travail, découvrez son interview.

Philippe Martinez : Les élections présidentielles en France sont un moment important pour la démocratie. Mais il existe un décalage entre la médiatisation de certains candidats d'extrême droite – comme Éric Zemmour ou Marine Le Pen – et la réalité du quotidien des travailleurs et travailleuses. Il y a des urgences sociales qui ne peuvent pas attendre le mois d'avril pour être résolues : les salaires, la santé, les services publics...

Les syndicats ont toujours été une des cibles principales de l'extrême droite. D'ailleurs vous apparaissez dans la vidéo d'annonce de la candidature d'Éric Zemmour à la présidence. Pourquoi est-il important que la lutte antifasciste soit également menée par les syndicats ?

L'extrême droite est à l'opposé de nos valeurs : l'opposition des travailleurs entre eux, le rejet des immigrés, le racisme... La meilleure réponse que l'on peut donner aux idées d'extrême-droite, c'est de les combattre. En soutenant par exemple la régularisation des travailleurs sans-papiers. En étant avec eux sur les piquets.

Zemmour c'est le dernier sorti de cette boîte de fascistes ; il dit tout haut ce que Marine Le Pen dit tout bas. Mais il ne faut pas que Zemmour rende plus gentille Marine Le Pen ou Éric Ciotti. C'est les mêmes ! Ils ont des discours identiques. En mettant ma figure sur son clip, Zemmour pointe du doigt non seulement la CGT, mais tout le syndicalisme. C'est une fierté pour nous d'apparaître sur sa vidéo. Être désigné ennemi de gens que l'on combat, ça clarifie les choses.

En Belgique, on constate une judiciarisation et une criminalisation de l'action syndicale. Êtes-vous confrontés aux mêmes difficultés en France ?

En France, il existe depuis plusieurs mois une loi d'exception qui interdit de manifester sans autorisation préalable. Cette loi remet en cause les libertés individuelles et collectives. Nous avons aussi des militants placés en garde à vue, parfois avec condamnation immédiate... comme des délinquants. On a un secrétaire régional qui a été convoqué 17 fois au commissariat pour avoir organisé des manifestations contre la réforme des retraites. C'est plus de la répression, c'est de l'acharnement ! Comme en Belgique, il y a une vraie volonté de criminaliser l'action syndicale. La finalité, c'est d'avoir des syndicats relais

du pouvoir, qui accompagnent les lois gouvernementales et pas qui critiquent les politiques d'austérité ou proposent des alternatives. Soit les syndicats rentrent dans le rang, soit on leur tape sur la figure.

Je crois qu'il faut remettre en cause les gouvernements respectifs, mais pas seulement. Il faut également une vraie campagne à l'échelle européenne. Que les syndicats soient plus offensifs sur leur rôle d'utilité publique. On est aux côtés des salariés pour les défendre.

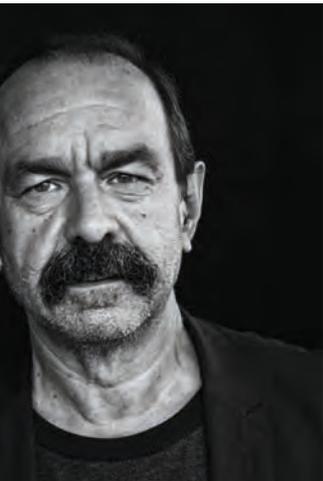
Les conséquences de la crise sanitaire pour les travailleurs et travailleuses sont lourdes. Malgré cela, votre gouvernement a voté le deuxième volet de la réforme du chômage. Pouvez-vous nous en dire plus ?

En bref : avant, les allocations de chômage étaient calculées sur une durée de travail de 6 mois, maintenant c'est sur 4 mois. Si vous n'acceptez pas le travail qu'on vous propose, vos droits diminuent. On veut faire travailler les gens en deçà de leurs qualifications.

Tous les syndicats étaient contre cette réforme, mais le gouvernement l'a quand même passée. C'est la preuve que le dialogue social a des limites. La réforme consiste à dire que si les gens sont au chômage, c'est de leur faute. « Ils ne cherchent pas assez du boulot, c'est des fainéants, ils sont payés à rien faire », etc. Or, en France, plus d'un chômeur sur deux ne touche rien. Le vrai problème, c'est le manque d'offres d'emploi. Même si toutes les offres à pourvoir étaient pourvues, il resterait 70 % des chômeurs...

La FGTB se mobilise depuis des années pour la réduction collective du temps de travail, et la semaine de 4 jours et 32 heures de travail est au cœur de ses priorités. Est-ce ce qu'elle sera également l'une des vôtres pour la campagne présidentielle et législative à venir ?

Depuis que le monde du travail s'est constitué, toutes les grosses évolutions sociales tournent autour de la réduction du temps de travail. Cela fait 6 ans que l'on porte la revendication des 32 heures. L'idée est simple : on est l'un des pays les plus productifs dans le monde. Cette productivité doit être mieux partagée. Si les gens qui ont du travail travaillent moins, ce qui n'en ont pas pourront travailler. Le travail c'est essentiel, mais il n'y a pas



”

Depuis que le monde
du travail s'est constitué,
toutes les grosses évolutions
sociales tournent autour de la
réduction du temps de travail.

que le boulot dans la vie. Si on veut plus d'éducation populaire, plus de participation citoyenne dans des associations, clubs sportifs, etc. ; faut laisser du temps aux travailleurs. La réduction du temps de travail c'est aussi une bataille contre les temps partiels imposés, dont sont principalement victimes les femmes. Pour nombreuses d'entre elles, les 32h c'est travailler plus et donc gagner plus. Enfin, travailler moins, c'est aussi bon pour la planète. Ça permet moins d'activité, moins de déplacements. Et donc, réduire le temps de travail, c'est écolo.

Nos organisations syndicales sont historiquement engagées dans les luttes sociales. Elles sont aujourd'hui confrontées à un état d'urgence environnementale sans précédent. Comment doivent-elles agir pour être à la hauteur de l'enjeu ?

Il y a des mobilisations pour le climat et des mobilisations sociales. Alors on s'est dit : pourquoi ne pas les regrouper ? Nous avons alors créé un collectif avec des organisations environnementales comme Greenpeace. On travaille et on échange ensemble. Car on ne peut pas opposer les urgences sociale et climatique. Ce sont les mêmes urgences. Il faut qu'on trouve des solutions ensemble pour préserver les emplois, augmenter les salaires, dans le respect et la protection de la planète. En ce moment, on se bat avec ce collectif pour la réouverture d'une usine qui fabrique du papier recyclé. C'est une expérience très intéressante. Tout le projet est construit avec les travailleurs qui restent dans l'usine. Il faut faire confiance aux travailleurs, parce qu'ils savent comment développer l'emploi.

Certains veulent nous faire croire que les questions environnementales sont des questions sociétales, mais ce n'est pas vrai. Ce sont des questions politiques et économiques. Le capitalisme vert, ça n'existe pas. Le capitalisme n'a pas de couleur. Il a un seul but : du profit au détriment des salariés et de la planète.

En septembre vous étiez à Bruxelles pour manifester à nos côtés contre la loi sur la marge salariale qui bloque l'augmentation des salaires. Pourquoi la solidarité entre syndicats est-elle importante ?

C'est tout d'abord une question de solidarité, mais c'est aussi pour notre syndicat que l'on vient manifester. Montrer qu'on a des revendications communes. Lutter contre le dumping social, les oppositions entre travailleurs... Le premier argument des patrons quand ils ne veulent pas nous augmenter c'est « vous êtes trop payés, regardez à côté ». Si à côté se mobilise pour les mêmes choses, ça nous rend plus forts.

Pour clôturer l'interview : que signifie pour vous le mot « résister », et comment le conjuguez-vous au présent, et au quotidien ?

Résister, c'est indispensable parce que ça fait référence à une histoire et au présent. Mais je pense que ça ne suffit plus. Aujourd'hui, résister doit se conjuguer avec proposer. On ne veut pas que répondre aux attaques du capital, on veut changer le monde. Et pour changer le monde, on doit être plus ambitieux. ◀

Rédaction :

Syndicats
Rue Haute 42
1000 Bruxelles
syndicats@fgtb.be

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

Geeraard Peeters
Ioanna Gimnopoulou
Rédacteurs

Secrétariat :

Sabine Vincent
Tél. : 02 506 82 45

Service abonnements :

02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Santiago Ayllon (Logo Syndicats)
Céline Boogaerts
Alissa De Ceuninck
Jeanne Uwase
Gaëtan Vandeplas
Karen De Pooter
Nina Schwab
Antonina Fuca
Arnaud Dupuis
Emilie Brandt
Thomas Keirse
Mada Minciuna
Dénis Selimovski
Annelies Huylebroeck
Pieter Staes

Photos :

iStock

Layout :

www.ramdam.be



20% BESOIN D'UNE ASSURANCE AUTO ? N'ATTENDEZ PLUS, ÉCONOMISEZ MAINTENANT !

ACTION TEMPORAIRE

20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR:

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

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

Souscrivez un contrat entre le 01/01/2022 et le 31/03/2022 inclus et payez la Responsabilité Civile, la Mini Omnium et/ou la Maxi Omnium 20% moins cher !

DÉCOUVREZ ÉGALEMENT NOS DIFFÉRENTS AVANTAGES ET RÉDUCTIONS.

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

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

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

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

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY