

SOMMAIRE

DOSSIER THÉMATIQUE

- 2 Les coursier-ères et le rôle des syndicats
- 4 Luttes et conquis sociaux des travailleur∙euses de l'économie de plateforme à travers l'Europe
- 5 L'alternative des coopératives de plateforme
- 6 Colombie

EN RÉGIONALES

- 7 Tournoi de minifoot des Jeunes FGTB
- 8 Stop Alibaba

SECRÉTARIAT

9 Job étudiant

BANDE-DESSINÉE

Édito Janvier 2022

Catherine OPALINSKI // Coordinatrice des Jeunes FGTB



Ce qui nous est présenté comme une « nouvelle forme d'économie », porteuse d'avancées à la fois économiques et sociales, n'est en réalité qu'un fatras de vieilles recettes, un ressassé de ce qui se fait de pire pour les travailleur-euses... en un mot, une régression! Ces nouvelles formes de travail consistent dans les faits en une attaque frontale des acquis et droits des travailleur-euses!

Ce poison ne se trouve pas que dans nos assiettes via l'horeca. Il contamine petit à petit tous les secteurs, affaiblissant les salaires, les

droits sociaux et le budget de la sécurité sociale. Ce sont des « uberemployeurs » qui, pour assouvir leur appétit, s'offrent un nouveau modèle d'exploitation des travailleur euses qui produisent toute la richesse, souvent pour moins de 10€/h.

Nous ne sommes pas dupes! Les discours managériaux à grands coup de comm' promouvant la « liberté » par la flexibilité : pur bullshit!

Nous devons urgemment faire front contre cette « nouvelle forme d'économie », telle que présentée aujourd'hui. La repenser dans un intérêt collectif et social. Les travailleur-euses de ces secteurs s'auto-organisent actuellement; nous, syndicalistes, devons pouvoir innover dans nos méthodes d'actions afin de les soutenir, les accompagner et porter leurs revendications.

L'ubérisation est un phénomène mondial: la gloutonnerie de ces entreprises ne connait pas de limite. Nous, travailleur-euses, devons bâtir une solidarité internationale, une solidarité sans frontière!

Qui sommes-nous?

Les Jeunes FGTB sont un mouvement progressiste et autonome. Nos membres adhèrent aux idéaux antiautoritaires et aux objectifs de révolution sociale de la FGTB. Nous nous voulons être une force de changement et d'innovation, y compris au sein de la FGTB. Nous souhaitons construire des rapports de force en développant une dynamique participative, avec le contrôle des travailleur euses et des étudiant es.

Les Jeunes FGTB agissent pour un changement radical de société où chacun-e puisse jouir de tous les droits en sa qualité d'être humain, où le partage de toute forme de richesse et l'égalité entre toustes soient effectifs. Iels agissent pour un réel développement durable et universel. En ce sens, nous rejetons les valeurs du capitalisme et du néolibéralisme. Ensemble, nous luttons contre l'exclusion et toute forme de discrimination.

Les Jeunes FGTB poursuivront leurs buts en collaboration avec tout groupe qui a les mêmes objectifs ou la même vision de l'action à mener, tout en gardant leur indépendance. Dans cette perspective, nous nous prononçons sans ambiguïté pour la primauté de l'action interprofessionnelle et universaliste – espace par excellence de la solidarité – et contre tout corporatisme.



Les coursier-ères et le rôle des syndicats

Douglas SEPULCHRE // Chercheur à L'ULB et Raphaël D'ELIA // Chargé de communication aux Jeunes FGTB, anciennement livreurs et membres du Collectif des coursier-ères

Depuis 2015, les livreur-euses de plats de restaurants à domicile pour Uber Eats ou Deliveroo se sont imposé-es dans le paysage des grandes et moyennes villes de Belgique. Sous l'effet de la pandémie de COVID-19, leur nombre a explosé et ceci parallèlement au chiffre d'affaire des plateformes qui les embauchent. Aux yeux du mouvement syndical, les livreur-euses prestant leurs services pour Deliveroo ou Uber Eats constituent un exemple symptomatique de la dégradation des conditions de travail à l'œuvre depuis une quarantaine d'années. Cependant, malgré la précarité évidente du travail de livreur-euse, aucun mouvement social d'ampleur n'a surgi au sein de ce groupe au cours des dernières années et les syndicats peinent à mobiliser ces travailleur-euses...

DOSSIER THÉMATIQUE



La précarité du travail de livreur-euse n'est plus à démontrer. En effet, celleux-ci ne bénéficient pas d'un contrat de travail mais sont embauché-es soit sous le statut d'indépendant-e (pour une minorité) soit sous le régime dit « P2P » (pour une majorité). Ce dernier, qui n'est pas un statut à proprement parler, institue que les revenus des livreur-euses, pour peu qu'ils ne dépassent pas 6000 euros annuels,

soient largement défiscalisés et... ne soient pas considérés comme des revenus professionnels! D'autre part, puisqu'iels n'ont pas de contrat de travail, les livreur-euses n'ont pas accès aux protections sociales associées au salariat: ni assurances chômage, maladie, accident de travail ou pension... Enfin, dans la mesure où prévaut au sein des plateformes un modèle de rémunération « par course » (et non horaire), leurs salaires fluctuent au gré de facteurs variés (météo, horaire et jour de la semaine, distance parcourue, etc.) et sont donc hautement imprévisibles.

Il n'a cependant pas toujours été ainsi. En Belgique, jusqu'en février 2018, les livreur-euses prestant leurs services pour Deliveroo travaillaient sous contrat de travail par du portage salarial. Ce système perdure encore au sein de l'entreprise Take Away qui emploie via une agence intérimaire. Bien entendu, dans le cas de Deliveroo, la situation n'était pas tout à fait satisfaisante mais néanmoins les livreur-euses

bénéficiaient alors d'une rémunération horaire et des protections sociales en vigueur. Lorsque la plateforme fit part de son intention de rompre les contrats de travail afin de les payer « à la tâche », celleux-ci s'organisèrent au sein du Collectif des coursier-ères et, avec le précieux soutien des syndicats (notamment FGTB UBT, CNE et CSC-Transcom), s'engagèrent dans un long bras de fer contre la plateforme. Entre novembre 2017 et février 2018, le Collectif organisa plusieurs manifestations et

grèves. Lors de celles-ci, il parvint à mobiliser suffisamment de livreur-euses pour faire fermer, trois soirées de week-end de suite, l'application de Deliveroo dans la région de Bruxelles. Devant l'inflexibilité de la plateforme, une occupation de quarante-huit heures du siège de Deliveroo fut lancée. Cependant, en février 2018, à court de relais politique, le combat du Collectif n'atteint pas ses objectifs et les

livreur-euses furent sommé-es de se soumettre au nouveau modèle... pour celleux qui n'avaient pas été licencié-es.

« Les revendications syndicales portant sur la reconnaissance du statut de salarié·e sont trop déconnectées de la réalité, la majorité d'entre elleux étant maintenant des travailleur·euses sans titre de séjour. Un changement de statut leur porterait préjudice puisqu'iels seraient de facto empêché·es de travailler. »

Deliveroo justifiait alors sa position en défendant que le nouveau modèle d'emploi permettrait aux livreur euses d'obtenir de meilleurs revenus et une plus grande flexibilité. Quatre ans plus tard, on saisit pourtant bien mieux les craintes exprimées par les coursier·ères de l'époque. En effet, la situation s'est depuis dramatiquement précarisée. La rémunération « par course » des travailleur·euses n'a cessé de baisser. Par ailleurs, la plateforme mobilise un public toujours plus en marge. En effet, la majorité d'entre elleux sont désormais des travailleur euses sans titre de séjour qui louent ou achètent les comptes d'autres détenteur trices. À ce jour, un compte « vide », c'est-à-dire un compte sur lequel on peut gagner 6000 euros annuels s'achète près de 1000 euros ou se loue moyennant une commission de 30%. Lorsque le compte est « rempli », iel s'en procurent un

autre. Dans cette situation, les livreur-euses se voient doublement exploité-es: par la plateforme d'abord et ensuite par un système mafieux de vente et de location de comptes.

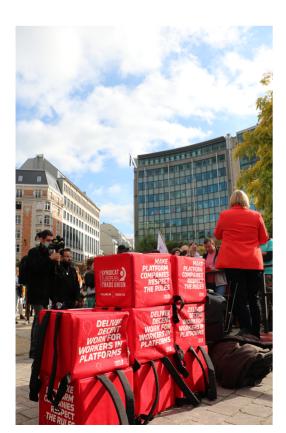
Malgré cette précarité incontestable, il n'y a pas eu en Belgique de mouvement d'ampleur depuis l'hiver 2017-2018. Les organisations syndicales ont pourtant organisé de nombreux rassemblements au cours des





dernières années en vue de dénoncer le recours au régime dit « P2P » ainsi qu'au statut d'indépendant e et, par la même occasion, défendre la présomption de salariat pour les livreur-euses. Force est cependant de constater que, malgré les bonnes volontés des militant es syndicaux-ales, celleux-ci peinent à mobiliser les premier ères concerné es qui s'abstiennent de se rendre à ces rassemblements. En ce sens, les déclarations des organisations syndicales peuvent souvent paraître hors-sol et déconnectées de la réalité des livreur euses qui, dans leur écrasante majorité, manquent de contact avec ces dernières. Il serait injuste de faire à celles-ci le procès de cet échec. En effet, le modèle sur lequel reposent des plateformes comme Deliveroo ou Uber Eats vise précisément à prévenir toute forme d'organisation collective. D'une part, les travailleur-euses sont dispersé-es dans la ville (il n'y a pas de bureau ou d'usine pour elleux), ce qui freine le développement d'un véritable collectif de travail. D'autre part, la peur d'être déconnecté es de la plateforme (qui correspond en fait à un licenciement) décourage d'exprimer trop ouvertement son mécontentement. Par ailleurs, l'illégalité dans laquelle se trouve une majorité de livreur-euses qui n'ont pas de titre de séjour renforce ce préjudice.

Il paraît donc essentiel que les militant·es et organisations syndicales réinterrogent leur stratégie. En effet, organiser des rassemblements sans s'assurer qu'un collectif uni et soudé de travailleur-euses n'ait préalablement été constitué est infructueux. Par ailleurs, les revendications doivent être en lien avec les aspirations matérielles des livreur-euses. Ainsi, les revendications syndicales portant sur la reconnaissance du statut de salarié·e sont trop déconnectées de la réalité, la majorité d'entre elleux étant maintenant des travailleur-euses sans titre de séjour. Un changement de statut leur porterait préjudice puisqu'iels seraient de facto empêché·es de travailler. Bien entendu, il est essentiel qu'à terme celleux-ci puissent bénéficier des avantages liés au salariat mais cet objectif passera par la mobilisation du plus grand nombre et... par sa régularisation.





« Nous appelons donc
à la création d'un tel lieu
[dédié aux livreur·euses de
plateformes] avec le support des
organisations syndicales, pour en
faire un bastion de la lutte sociale
de ces travailleur·euses précaires
et pour que cette expérience
en inspire d'autres!»



Il est intéressant de regarder de plus près les luttes de livreur-euses et autres initiatives les plus récentes qui ont pris place en France. Lors du printemps et de l'été 2020, 200 d'entre elleux de la plateforme Frichti ont mené, avec le soutien du CLAP (Collectif des Livreurs Autonomes de Plateforme) et de la CGT, une lutte exemplaire. À l'issue de celle-ci, une centaine de livreur-euses en lutte ont pu être régularisé es et obtenir un titre de séjour. Par ailleurs, à l'automne 2020, CoopCycle (une fédération de coopératives de livraison à vélo également présente en Belgique) a ouvert, à Paris, la Maison des Coursier-ères : un espace au sein duquel les livreur-euses peuvent se reposer, discuter, bénéficier d'un soutien administratif mais aussi syndical. Ce genre d'initiatives permet de créer de nouveaux collectifs de travail au sein desquels pourront s'exprimer « par le bas » des revendications syndicales et faire émerger de nouvelles luttes.

En Belgique, il est capital que les mouvements syndicaux, associatifs et politiques continuent de s'intéresser à la situation des livreur euses ubérisé·es. En effet, l'ubérisation n'est pas seulement un danger pour les travailleur-euses concerné·es mais pour tout notre « camp social » tant ce nouveau modèle productif menace l'ensemble des emplois. Seulement, les stratégies et revendications doivent évoluer et être en phase avec les aspirations des travailleur-euses ainsi que leur réalité matérielle. Pour ce faire, et en s'inspirant de ce qui a été fait en France, il paraîtrait opportun de réfléchir à l'ouverture d'un lieu dédié aux livreur euses de plateformes. Celui-ci constituerait un espace au sein duquel les livreur euses pourraient tisser des relations préalables, essentielles à la formulation de revendications collectives et au développement de nouvelles luttes. Notre expérience en tant que livreurs et syndicalistes nous a convaincu que la création de liens de sociabilité entre travailleur-euses, comme les syndicats le faisaient par le passé, est une nécessité historique. Nous appelons donc à la création d'un tel lieu avec le support des organisations syndicales, pour en faire un bastion de la lutte sociale de ces travailleur·euses précaires et pour que cette expérience en inspire d'autres!

Luttes et conquis sociaux Des travailleur euses de l'économie De plateforme à travers l'Europe

Un Bref aperçu des différentes formes d'organisations col-Lectives, des mises en place de rapports de force, des victoires Judiciaires et des avancées Législatives à travers L'Europe.

Hugues GHENNE // Collaborateur FGTB rédérale au Département politique sociale & Bien-être au travail

lels travaillent partout, par tous les temps et tout le temps. Durant la crise de coronavirus, iels ont pris tous les risques pour continuer à travailler puisqu'iels n'ont droit à aucune protection sociale. Le phénomène de l'économie de plateforme (re)fait souvent surface dans les médias mais ceux-ci ne prennent que rarement la peine de refléter les réelles conditions de travail et les difficultés du quotidien de ces travailleur-euses. Les problèmes que soulève le fonctionnement actuel de certaines plateformes sont d'ailleurs encore largement méconnus. Il est dès lors devenu urgent de montrer que ces travailleur-euses sont loin d'attendre passivement que leur sort s'améliore de l'extérieur : iels ont déjà conquis de nombreux droits et ce sont ces victoires que nous voulons mettre à l'honneur dans cet article.

Un problème commun mais des ripostes diverses

Le problème est simple : de mauvaises conditions de travail, aucun accès à la protection sociale et l'imposition du statut de travailleur·euse indépendant·e. Le problème est grave : travailler durant un contexte de pandémie sans aucun aménagement des conditions d'exercices du travail ou, plus généralement, sans les protections nécessaires notamment en cas de conditions climatiques dangereuses. Des travailleur-euses ont déjà payé au prix de leur vie cette surexploitation de leur force de travail. Les réponses et les ripostes face à l'exploitation opérée par ces plateformes peuvent prendre des formes très diverses et c'est précisément cette multiplicité des contre-offensives qui nous semble intéressante.

Les travailleur euses, éternel·les initiateur rices et acteur rices du changement

Ce (relativement) nouveau combat nous ramène aux sources du combat des travailleur-euses et des syndicats: l'organisation collective et la création d'un rapport de force embrayant le changement. C'est dans cette optique que nous avons vu fleurir un grand nombre de collectifs (de coursier·ères, de livreur·euses, de travailleur·euses de plateformes, etc.) à travers l'Europe, lesquels possèdent tous leurs propres revendications qu'il nous est impossible de résumer en ces quelques lignes. De même nous constatons une volonté commune des syndicats, à travers l'Europe, d'œuvrer activement à l'amélioration des conditions de travail et à l'accès à la protection sociale de toustes ces travailleur euses.

Des solutions qui coexistent et qui se renforcent les unes les autres

En Espagne, un accord entre les syndicats et les employeur·euses a mené à l'adoption en mai 2021 d'une loi qui prévoit une présomption de salariat pour toustes les coursier·ères utilisant les applications de livraison (comme Uber Eats,

Glovo ou Deliveroo). Cette avancée législative fait suite à un arrêt rendu par la Cour Suprême ibérique qui avait statué qu'un·e livreur·euse à vélo employé·e par une plateforme devait être traité·e comme un·e membre du personnel de cette plateforme.

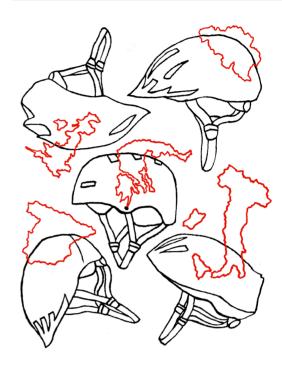
En Grèce, fin septembre 2021, des milliers de livreur-euses de la plateforme efood ont organisé un mouvement de grève afin de dénoncer le risque de voir se transformer leur statut en celui d'auto-entrepreneur-euse. Face à cette forte mobilisation, notamment sur les réseaux sociaux, la plateforme a annoncé vouloir employer l'ensemble des coursier-ères via un CDI.



Au Royaume-Uni, la Cour suprême a décrété que les 70.000 chauffeur-euses employé-es par Uber devaient être considéré-es comme des « workers », un statut intermédiaire entre celui de salarié-e et d'indépendant-e (il s'agit donc d'une avancée partielle puisque ce statut n'est pas aussi protecteur que celui de salarié-e). Fin mai 2021, Uber a signé un accord avec le syndicat GMB permettant à l'ensemble des chauffeur-euses de devenir membre de l'organisation syndicale.

L'Italie a été la première à se prononcer au sujet de l'algorithme, auquel l'on reproche souvent un fonctionnement peu (voire non) démocratique et très opaque. Le tribunal de Bologne a considéré en décembre 2020 que le classement de réputation des coursier·ères, sur base de leurs performances, opéré par Deliveroo, calculé et ordonné par algorithme, est discriminatoire. Il

DOSSIER THÉMATIQUE



s'agit d'une avancée sociale importante ouvrant la brèche pour un meilleur contrôle par les travailleur-euses et leurs représentant-es de l'algorithme utilisé par les plateformes.

La Belgique quant à elle n'a pas encore rendu de jugement ou d'arrêt mais nous nous trouvons actuellement au cœur de plusieurs procès, notamment contre Deliveroo et Uber. Ce n'est pas tout. Un ensemble d'acteur-rices luttent et s'organisent actuellement et depuis le début pour améliorer concrètement le sort des travailleur-euses: création de divers collectifs, actions et accompagnement syndical, dépôt de propositions de lois, discussion entre les interlocuteurs sociaux, création d'une consultation publique par le Gouvernement, etc. Il va donc y avoir de nombreux changements dans les semaines et mois à venir.

Enfin, au niveau européen, la Commission européenne a « promis » l'adoption d'une directive européenne qui améliorerait les conditions des travailleur-euses de plateforme. Après deux phases de consultation des interlocuteurs sociaux européens, la promesse tarde à se concrétiser et il y a toujours le risque que le texte proposé n'aille pas dans le bon sens, en raison du très puissant lobby patronal. Affaire à suivre.

Toutes ces victoires notables sont le fait des travailleur euses et des syndicats mobilisé·es à travers l'Europe, mais le combat est loin d'être fini puisque les entreprises de plateformes répondent bien souvent à ces avancées par des menaces. C'est le cas en Espagne avec Deliveroo qui a annoncé potentiellement pouvoir quitter le territoire si la loi récemment adoptée venait à se concrétiser. Ne cédons rien à ces entreprises peu scrupuleuses et continuons à nous mobiliser, à nous organiser et à soutenir, de quelque manière que ce soit, ces travailleur-euses qui ont « l'insolence » de réclamer des conditions de travail dignes et de pouvoir jouir du système de solidarité qui leur revient de droit.

DOSSIER THÉMATIQUE



L'alternative des coopératives de plateforme

L'exemple de l'émergence des coopératives de livraison à vélo

par Orville PLETSCHETTE // Chargé de mission sur les coopératives et l'économie sociale au CEPAG

L'économie collaborative évoque couramment des idées de surexploitation, bien qu'à l'origine ce concept d'économie du partage, de pair à pair... semblait permettre de voir se développer de nouvelles formes de mutualisation, certes fondées sur les technologies portant des possibilités d'intermédiations multiples afin d'atteindre cette forme d'économie d'échange de biens et de services dans tous les domaines. Hélas, le phénomène de l'économie de plateforme recouvre aujourd'hui une majorité de nouvelles formes d'interactions économiques qui permettent l'exploitation à outrance de ressources et de travailleur-euses (notamment les coursier-ères à vélo) pour générer des profits capitalistes en réduisant les coûts sur le travail, tout en se dédouanant du salariat, de ses protections et des droits sociaux qui en découlent.

Face aux nombreux excès, on devrait pouvoir attendre une régularisation législative de ce phénomène, tant au niveau politique qu'institutionnel, en parallèle avec les combats syndicaux et différentes initiatives collectives et solidaires visant à améliorer les conditions de travail des travailleur-euses de plateforme. En attendant, il existe des initiatives socio-économiques alternatives qui ont permis de répondre très concrètement aux défis de l'économie de plateforme : les coopératives de plateforme.

Pour le professeur américain Trebor Scholz¹, qui travaille dans le pays où est née l'économie de plateforme, il est secondaire de lutter contre le capitalisme par la voie traditionnelle, puisque l'innovation numérique repose sur la disruption. Celle-ci brise les anciens cadres et leurs règles, invente de nouveaux modèles économiques plaçant les travailleur-euses dans des conditions inédites qui échappent aux définitions juridiques, et crée des espaces où seul le code informatique fait loi. D'après Scholz, il est important de se placer justement dans la perspective de ces travailleur-euses comme étant un sujet politique bien plus essentiel que le-la consommateur-rice, au-delà de l'impact que pourrait avoir le-la consom'acteur-rice² à ne vouloir se limiter qu'à guider l'offre et les choix du marché vers le plus éthique.

Dans cette perspective, les plateformes numériques pourraient tout à fait contribuer au développement d'une économie authentiquement solidaire si elles étaient transformées et évoluaient en coopératives. En effet, tel un « corps étranger » dans l'économie de marché qui résiste à toutes les thérapies du choc depuis deux siècles, la coopérative est une structure qui redonne le pouvoir de décision aux travailleur-euses et favorise les processus démocratiques, la coopération, l'autonomie et repense la propriété collective.

En Belgique, et plus généralement en Europe, de nombreuses coopératives de plateforme ont vu le jour en alternative à l'économie de plateforme, notamment dans le secteur de la cyclo-logistique et des livraisons à vélo. Pour ne prendre que deux exemples, nous citerons la coopérative Molenbike basée à Bruxelles et celle de Rayon 9 à Liège, toutes les deux membres de CoopCycle, la fédération internationale des coopératives de livraison à vélo³. Gouvernée démocratiquement, CoopCycle repose sur la solidarité entre les coopératives et les livreur-euses et elle leur permet de réduire leurs coûts grâce à la mutualisation de services, tout en créant une force collective pour défendre leurs droits.

CoopCycle est surtout l'outil informatique de cyclo-logistique en code ouvert, avec un logiciel protégé par une licence et dont l'utilisation est réservée aux coopératives membres bénéficiant ainsi de services mutualisés, que ce soit le volet commercial, logistique ou l'interface du dispatching des livraisons, jusqu'à la prise de contact avec les clients. Cet

outil permet donc aux coopératives de se structurer et de gérer elles-mêmes leurs courses en s'affranchissant des plateformes, tout en permettant aux commerçant·es, restaurateur·rices et client·es d'accéder à leurs services, qui, pour la plupart, sont en recherche d'une plus-value locale, sociale et environnementale, non issue des plateformes. D'ailleurs, une des conditions d'accès pour adhérer à CoopCycle est de

proscrire tout engagement de faux-sses indépendant-es de type autoentrepreneur-euses parmi les coursier-ères. L'accès au code informatique est quant à lui de la co-propriété des travailleur-euses qui peuvent l'adapter à leurs besoins, ce qui diffère totalement des plateformes dont l'algorithme est tenu secret.

Aujourd'hui, CoopCycle est composée d'au moins 75 structures de livraison dont certaines sont actives dans la food-tech et connaissent une certaine réussite économique, situées dans des villes avec une forte densité de restaurants et œuvrant dans un périmètre donné. La plupart de ces structures sont organisées par d'ancien-nes livreur-euses de plateforme ayant voulu mettre en place une nouvelle alternative éthique auprès des mêmes restaurateur-rices qu'iels avaient l'habitude de livrer. Néanmoins, il n'est pas toujours possible d'assurer ces services de livraison face aux géants de l'ubérisation qui se permettent d'assurer n'importe quelle livraison en 20 minutes, se reposant sur une masse de livreur-euses disponibles sous-payé-es et dont la plupart patiente souvent un trop long moment avant de pouvoir effectuer une livraison avec, à la clef, un paiement à la course et non pas un salaire-horaire. Ainsi, la moitié des coopératives membres de CoopCycle se sont plutôt orientées vers d'autres activités de logistique.

À Bruxelles, la coopérative Molenbike se présente comme une plateforme mutualisée proposant des solutions logistiques locales et équitables à vélo donc à faible impact environnemental, le tout en favorisant l'économie en circuit court dans la capitale. Composée d'ancien·nes livreur·euses de Take Eat Easy et de Deliveroo, la coopérative a à cœur de rémunérer justement et durablement ses coursier·ères avec comme finalité sociale une logique de commerce équitable. En effet, Molenbike assure un service journalier de livraison de produits frais, locaux et éco-responsables entre les opérateur·rices et leurs client·es en Région de Bruxelles-Capitale et s'intègre dans une logique d'économie circulaire des matières premières en récupérant invendus et vidanges. Elle permet aussi aux travailleur·euses de participer activement au développement de la structure.

En Wallonie, à Liège, la coopérative Rayon 9 assure, elle aussi, des livraisons logistiques à vélo cargo. Deux considérations ont été à l'origine de la création de la société coopérative: l'une plutôt environnementale, face à la pollution et la congestion logistique constatées dans la ville de Liège; l'autre plutôt sociale, face à l'emploi délétère des jeunes coursier-ères, qui se retrouvent parfois accidenté-es et sans droits. Rayon 9 a donc tenu à créer des emplois salariés favorisant le plus de contrats de travail à durée indéterminée possible, tout en permettant aux coursier-ères un choix au niveau du temps, du régime et des horaires de travail. On y recherche également à ce que les conditions de travail des coursier-ères soient qualitativement élevées, avec les outils (vélo, équipements) qui leur sont mis à disposition tout en restant la propriété collective de l'entreprise coopérative.

Les avantages de la coopérative permettent de tendre vers ce modèle économique plus vertueux, avec un cadre de participation démocratique des travailleur-euses, une limitation des dividendes afin de privilégier l'investissement dans les besoins de l'entreprise coopérative et en mettant les coursier-ères au centre. Le modèle des coopératives de livraison à vélo représente donc une solution sociale et écologique face au développement de l'économie de plateforme. Il est donc primordial d'en faire la promotion. Les pouvoirs publics doivent créer un environnement favorable pour les coopératives, en s'inscrivant davantage dans ce type de logiques pro-climat de relocalisation plutôt que dans des logiques capitalistes de sur-exploitation des coursier-ères.

- 1 Directeur de l'Institute for the Cooperative Digital Economy at The New School à New York.
- 2 Le-la consom'acteur-rice est un-e consommateur-rice qui se réapproprie l'acte de consommation en faisant usage de son pouvoir d'achat pour protéger les valeurs et les causes qu'il défend.
- 3 Il existe aussi les coopératives de livraison à vélo Dioxyde de Gambette à Bruxelles et Coursiers wallons à Namur et Mons, qui sont aussi bien membres de CoopCycle que de la fédération belge de logistique à vélo (Belgian Cycle Logistics Federation), tout comme Molenbike et Rayon 9.

Colombie

DOSSIER THÉMATIQUE

Par Benjamin VANDEVANDEL // Détaché pépagogique aux Jeunes FGTB et Yolanda LAMAS // Gestionnaire de projet à L'IFSI

Pourrais-tu te présenter et nous parler de ton parcours ?

Je m'appelle Danna M. Vargas, j'ai 26 ans. Je suis avocate spécialisée dans le droit du travail, diplômée de l'Université Nationale de Colombie. J'ai commencé à militer syndicalement dès 14 ans.

J'ai travaillé avec « Sinaltrainal », le syndicat national des travailleur-euses de l'industrie alimentaire, où je m'occupais de l'alphabétisation. C'est cette activité qui m'a amenée à vouloir étudier le droit du travail pour le rendre accessible aux travailleur-euses.

J'ai également été amenée à participer à un congrès pour le droit du travail en Argentine et, en 2017, à prendre part à une conférence avec comme sujet les « Syndicats pour les nouvelles formes de travail : un nouveau paradigme dans le concept classique de l'organisation syndicale ». Suite à cela, j'ai été invitée à travailler dans un syndicat de multinationale ¹, le « Sintra Holcim » (Syndicat des travailleurs de Holcim). J'y faisais de l'accompagnement politique et élaborais le cahier de revendications.

Comment es-tu passée de l'université au terrain?

J'ai rédigé une étude sur les « Mesures de prévention pour garantir l'accès des travailleur-euses à la justice ». Cette étude m'a énormément appris car bien que déjà militante, j'ai dû prendre connaissance de jugements contre des entreprises, d'arrêtés juridiques... J'ai ensuite rédigé mon mémoire avec pour sujet « Le rôle de l'employeur dans l'essor et le développement des garanties pour le droit à la liberté syndicale des travailleur-euses ». Ce travail m'a évidemment amenée à collaborer avec nombre d'organisa-

tions syndicales, j'ai pu constater des pratiques illégales de la part des employeur-ses qui allaient des menaces de perte de salaire, de licenciements... jusqu'aux assassinats purs et simples. Mon mémoire avait pour objectif d'identifier et freiner les effets négatifs des méthodes des employeur-ses envers les syndicats: c'est une thématique qui est renvoyée jusqu'au gouvernement... et travailler sur le sujet est très compliqué.

As-tu été inquiétée alors que tu menais tes travaux?²

J'ai reçu de nombreuses menaces d'agression, voire de meurtre. Ma famille a été visée; elle m'a demandé de faire extrêmement attention et d'« assouplir » certaines de mes publications. Ce que j'ai fait, en tentant d'être moins visible et en ne nommant pas certaines personnes, employeur-ses et entreprises en attendant que l'affaire se tasse. Ensuite, au terme du travail, j'ai nommé bien sûr qui devait l'être. Être syndicaliste en Colombie est extrêmement risqué... encore plus lorsque vous êtes jeune et femme!

Comment as-tu été amenée à travailler pour le secteur syndical des call-centers ?

En 2020, j'ai été contactée par des travailleuses de « Teleperformance » ³, dont un des sièges est basé à Bogota. La pandémie avait déjà commencé et des deux jeunes femmes qui m'ont contactée, nous sommes passé·es à plus de 60 travailleur·euses qui voulaient une réponse syndicale à leurs problèmes. Dans cette entreprise, la moyenne d'âge se situe entre 18 et 22 ans et le secteur des call centers est un vivier de violations du droit du travail. Iels ont à peine 15 minutes de pause de midi. Nous avons relevé

de nombreux cas de harcèlement au travail et sexuel, de promesses non tenues de prime en cas de bonnes ventes... L'employeur refuse même aux travailleur euses le choix de leur fonds de pension! La

pandémie a encore aggravé la situation: les employées devaient se présenter sans masque, sans accès à du gel désinfectant. Celles et ceux qui travaillent à domicile utilisent leur propre matériel et la société n'offre que 50 000 pesos colombiens pour des abonnements internet qui en coûtent 100 000. Or le salaire moyen dans l'entreprise est de 1 200 000 pesos ⁵. C'est un coût faramineux. Une caméra est installée dans les domiciles des travailleur euses afin de les surveiller; c'est une grave intrusion dans leur vie privée.

Nos actions ont abouti à la création du *Sindicato Nacional de Trabajadores de Contact y Call center*, le « Sinditecc ». L'entreprise a demandé l'annulation de la personnalité juridique du syndicat et renvoyé 10 employé·es. Comme je te l'ai dit, il est très compliqué de militer en Colombie.

As-tu constaté une aggravation de la situation avec l'arrivée du travail de plateforme ?

Certainement! Les travailleur-euses subissent une double subordination: celle du superviseur sur le lieu de travail, mais aussi celle de la plateforme digitale qui contrôle la moindre seconde d'activité. Le moindre retard est déduit du salaire! On a constaté une augmentation des crises d'anxiété auxquelles les ressources humaines n'apportent aucune réponse. L'horaire de travail est officiellement de 8 heures par jour, 6 jours par semaine; l'employeur décide lui-même de semaine en semaine quand l'employé-e



- 1 En Colombie, les syndicats sont créés majoritairement au sein des entreprises et non par secteur
- 2 Entre avril 2020 et mars 2021, au moins 22 syndicalistes ont été assassiné·es.
- Teleperformance est une multinationale d'origine française. Leader mondial des centres d'appels.
- 4 Des fonds de pension publics existent, mais l'employeur impose le privé qui est bien plus instable.
- 5 274 euros. Le salaire minimum en Colombie est de 1 million de pesos colombiens (228 euros).
- 6 Le travail informel en Colombie est fin 2020 de 56% de l'emploi total, hors agriculture.
- 7 C'est aussi une exigence des syndicats et ce afin d'être assurés de percevoir les cotisations.
- IFSI, Institut de Coopération internationale de la FGTB, financé à 80 % par la coopération belge

peut prendre son jour de repos. Parfois, il exige 7 jours de travail avec report du jour de congé, puis le refuse car c'est « impossible ». Nous avons donc des travailleur·euses qui travaillent parfois plusieurs semaines complètes avant de pouvoir se reposer.

Cette année un projet de loi, approuvé lors des premiers débats, prévoit des contrats autorisant les entreprises à payer sous le salaire minimum les jeunes travailleur-euses. Elles ne devront également plus tenir compte de leur niveau d'études. La loi doit être votée dans les prochaines semaines et lors des débats auxquels nous avons pu participer, l'extrême droite a répondu que les jeunes « ne comprenaient pas le projet » et sont « fainéant-es ».

Face à ces abus, est-il possible d'organiser les travailleurs et travailleuses ?

C'est très difficile, surtout avec les plus jeunes qui ne voient dans le travail en call-center qu'un job temporaire. Lors de la création de « Sinditecc », les militant es étaient motivé es mais dès qu'il a été question de travail plus théorique via notamment les cahiers de revendications, le soufflet est tombé. Iels ne voient pas l'intérêt de se battre au sein d'une entreprise alors qu'il suffit de la quitter ; il manque une réelle conscience de nécessité de lutte intersectorielle. Il y a également la peur de perdre son emploi : les contrats sont très courts et ceux des syndiqué en Colombie car le montant de l'affiliation est prélevé directement à la source. ⁷ Le discours de la « liberté » typique à l'économie de plateforme fait mouche auprès de jeunes ; c'est un coup dur pour les syndicats car ce sont généralement les travailleur euses qui restent des années dans une entreprise et son syndicat qui obtiennent les plus grandes avancées. Le syndicat souffre aussi d'une image « vieillissante » pour les jeunes.

Pour faire face aux stéréotypes syndicaux et lutter contre le discours dominant, nous avons créé une école syndicale. De jeunes militantes motivées forment d'autres jeunes. Nous avons pu compter sur le soutien de Fabian Peña qui est responsable du projet « jeunes » CUT-IFSI. 8



Quel message voudrais-tu faire passer aux jeunes Européen·nes?

Tu me dis que vous connaissez également un problème de désertion des jeunes au sein des syndicats. Je voudrais insister sur l'importance de se former, de participer aux débats publics, de prendre position dans les médias et de militer. Que ce soit ou non dans un syndicat, mais je suis convaincue que c'est au sein de ceux-ci que la lutte peut avancer. Il faut former les jeunes à se bouger pour un monde du travail décent tout au long de la vie. Ce qui se passe chez nous concerne aussi l'Europe, ce qui se décide en Europe influe chez nous : l'internationalisation des luttes est une nécessité car même les gouvernements les plus autoritaires détestent se voir pointer du doigt!

EN RÉGIONALES



Ce tournoi c'est aussi l'occasion de rencontrer d'autres jeunes militant-e-s dans un cadre festif. Nous y présenterons également les campagnes et actions à venir des Jeunes FGTB. Des boissons, un repas de midi ainsi que quelques surprises seront offert-es sur place. On se réjouit de vous voir en forme et en nombre sur le terrain!

Infos pratiques

Où: Boulevard de la Constitution 82, 4020 Liège

Quand: Le samedi 26/02/2022. L'horaire est encore à déterminer mais bloque la journée!

Comment: Créez votre équipe et inscrivez-vous via l'adresse mail: jeunes.liege@fgtb.be (le nombre de joueur-euses max reste encore à déterminer)

Prix: Gratuit

Tournoi de minifoot des Jeunes FGTB Samedi 26/02/2022

Tu es un·e as du foot et les dribbles n'ont plus de secret pour toi ? Tu aimes les challenges et les sports d'équipe ? Ou tu préfères boire un coup dans une ambiance conviviale et militante ? N'hésite plus et bloque la date du samedi 26 février 2022 pour partager un moment sportif et engagé.



Stop Alibaba

EN RÉGIONALES

Ouentin COURTOIS // Permanent Jeunes FGTB à Verviers

De quoi s'agit-il?

La plateforme de commerce en ligne Alibaba a été fondée par l'homme d'affaire chinois Jack Ma en 1999. Elle domine aujourd'hui avec Amazon le secteur de l'e-commerce avec respectivement 13 et 14 milliards de dollars de bénéfices entre mars 2019 et 2020.

Alibaba group ne se limite pas à des sites de commerces en ligne mais propose aussi de nombreux services dans l'électronique, le cloud, le paiement en ligne, la géolocalisation, la communication, l'intelligence artificielle, le divertissement ou encore la santé. Voici une définition d'économie de plateforme qui convient pour l'univers d'Alibaba: « La stratégie des plateformes n'est pas d'opérer dans un marché, ni même de le reconfigurer, mais bien de devenir le marché, de capturer les interactions entre offre et demande au sein d'une organisation que l'on peut dès lors qualifier d'entreprise-marché. »1 A cela s'ajoute qu'Alibaba œuvre en réalité dans ce que l'on nomme « l'économie de la connaissance », économie principalement basée sur les données personnelles récoltées sur internet et sur leur capitalisation.

Alibaba Group se décrit comme un « écosystème » complet, présent à chaque maillon de la chaîne de consommation. Cette volonté légitime l'inquiétude par rapport à son impact à moyen et long terme sur le commerce local.

En effet, les entreprises comme Alibaba sont responsables de concurrence déloyale et mettent en vente des produits à prix très (très) bas avec lesquels ne peuvent rivaliser les producteur-rices et les commerçant-es locaux-ales. Ces produits vendus sur les plateformes en ligne sont en majorité des biens de faible qualité fabriqués massivement en Chine.

Ет таіптепапт...

L'expression politique de la jeunesse est clairement en faveur d'une transformation de notre société comme nous le montre les mouvements sociaux youth/student for climate, mouvement des ZAD, etc. de ces dernières années. Il y a un besoin de réponse politique à ces différents mouvements.

Pourquoi cette jeunesse a-t-elle l'impression que les partis politiques n'ont rien fait ? Ou que les acteur-rices institutionnel·les de gauche et allié·es de la société civile n'ont rien fait ? Plus exactement, ces personnes et institutions n'ont pas rien fait : soit elles se sont clairement positionnées en faveur de l'implantation de ce projet destructeur au niveau social et écologique, soit ne s'y sont pas opposées ouvertement ce qui en vient à cautionner et accepter l'arrivée du géant chinois.

Les syndicats doivent défendre l'emploi. C'est le propre de notre travail politique. Cependant, peut-on accepter n'importe quelles formes d'emploi ? Est-il normal d'accepter la venue d'une entreprise qui revend principalement en Belgique des biens produits dans des conditions de travail inacceptables à l'étranger ? La solidarité internationale entre l'ensemble des travailleurs et travailleuses s'arrête dorénavant aux frontières de notre état-nation? Le capitalisme ne connait pourtant plus de frontières depuis bien longtemps...

En tout cas, on pourrait se poser la question suivante : la montée du capitalisme mondialisé estelle inversement proportionnelle au déclin idéologique et mobilisateur des organisations syndicales? Cet extrait de Rudolf Rocker datant de 1938 peut nourrir la réflexion : « Le travailleur qui lie ses intérêts à ceux de la bourgeoisie de son pays plutôt qu'à ceux de sa classe doit accepter tout ce qui résulte de cette relation. Il doit se préparer à mener toutes les guerres que mènent les classes possédantes pour préserver et accroître leurs marchés, à défendre toutes les injustices qu'elles commettront contre les autres peuples. ».2 À la lumière de cette extrait, certes il existe des organismes syndicaux supranationaux mais leur lecture et leur organisation n'est-elle pas en adéquation avec le système politique prôné par les classes dirigeantes?

En tant qu'organisation syndicale, il est compliqué de lutter contre Alibaba. Cependant, avec audace et en sortant d'une routine bureaucratique, les syndicats pourraient voir en cette lutte un moyen d'activer un renouveau idéologique et de se lier avec la société civile. Il s'agirait d'arrêter de dépendre de l'État et des classes bourgeoises pour les questions d'emploi et de travail afin de questionner voire imposer d'autres directions aux investissements publics en la matière. Cet extrait d'un article du Gresea nous éclaire sur le sujet : « Pour le seul aéroport de Liège, on évoque des sommes cumulées de plus d'un milliard d'euros investis par la Région wallonne depuis les années 1990. (...) Les résultats en termes d'emploi se font toutefois attendre. Ils sont d'ailleurs relativement modestes au regard des sommes investies. Une récente étude de l'Université de Liège nous apprend en effet que l'aéroport représentait en 2018 un peu plus de 4.000 emplois directs (3.420 ETP) et près de 9.000 emplois (7.365 ETP) si l'on inclut les emplois indirects, soit une moyenne de 250.000 euros d'investissements publics par emploi directement créé. À titre de comparaison, cette même somme permettrait de payer cinq salariés à temps plein dans une ASBL ou dans la fonction publique liégeoise. »3

Ne peut-on pas faire mieux avec cet argent ? N'y a-t-il pas des secteurs davantage porteurs de sens et avec un plus haut taux d'employabilité qui pourraient être financés ?

Pour conclure, face à la pénurie d'emploi et la difficulté d'attirer les jeunes en entreprise, nous avons besoin de dépasser en tant qu'organisation syndicale les discours paternalistes type « les jeunes n'ont pas de courage de nos jours », « les jeunes ont le cul dans le beurre, voilà le problème » qui sont courants dans notre société. Nous ne voulons plus participer à votre monde, nous ne voulons pas de vos réponses sorties des années 70. En tant que Jeunes FGTB, nous nous positionnons contre Alibaba et son monde mais surtout pour d'autres solutions vectrices d'emplois et de sens. Nous n'avons rien à inventer, simplement à investir dans les initiatives qui, contrairement à Alibaba, sont sous-financées comme les coopératives, les maraichers, les emplois publics, etc...



SOURCES

https://watchingalibaba.be/pourquoi/

https://stopalibaba.com/s-informer/

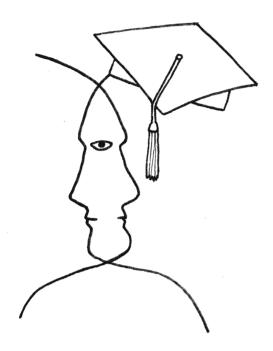
- 1 https://mirador-multinationales.be/textes/secteurs/article/fuite-en-avant-logistique-quellesconsequences-quelles-resistances
- 2 Théorie et pratique de l'anarchosyndicalisme, Rudolf Rocker. 1938
- 3 https://mirador-multinationales.be/textes/secteurs/article/fedex-tnt-le-pari-logistique-soustension

EN CHIFFRES

À terme, les entrepôts de Cainiao devraient occuper une surface de 380 000 m². Pour les Liégeoi·ses, cela équivaut à onze fois la surface de la clinique Mont Légia ou encore à la superficie du quartier Outremeuse. // À Shanghaï, l'entrepôt de JD.com, autre entreprise chinoise d'e-commerce, a été automatisé en juin 2018, passant de 400 à 4 emplois subsistants 13, pour une surface de plus de 10 000 m².

Surconsommation et déchets // Entre 2017 et 2019, le nombre de colis issus du commerce électronique qui a transité par Liège Airport est passé de 384 mille à 362 millions. // « L'arrivée d'Alibaba induira 1500 camions supplémentaires chaque jour sur les routes », a déclaré Luc Partoune (ex-CEO de Liège Airport) en janvier 2019. // Entre 2007 et 2018, les géants de l'e-commerce ont détruit 81 000 emplois en France. On estime que chaque emploi créé par ces entreprises en détruit deux dans les petites et moyennes entreprises (PME). // Fin 2020, la filiale Alibaba Cloud a utilisé son logiciel de reconnaissance faciale pour aider à la surveillance des Ouïghours, minorité fortement réprimée par l'État chinois.

SECRÉTARIAT



Јов е́тиріапт

Ces dernières années, la tendance a été d'élargir sans cesse la possibilité de travailler sous contrat d'occupation d'étudiant-e. La législation autorise désormais de travailler jusqu'à 475 heures/an.

Suite à la crise Covid, les heures prestées durant le 3^{ème} trimestre 2021 ont été neutralisées dans le calcul, de même que les heures prestées au 4^{ème} trimestre 2020 et aux 1^{er} et 2^{ème} trimestres 2021 dans les secteurs des soins et de l'enseignement. Ces mesures ont abouti à une hausse du temps de travail pour des dizaines de milliers de jeunes, tandis que d'autres, tout aussi nombreux, ont par contre été privé·es de tout revenu suite aux mesures sanitaires prises dans certains secteurs comme l'horeca, par exemple. Or le job principal d'un-e étudiant-e est d'étudier! Il n'est pas normal que des jeunes mettent leurs études en péril parce qu'il leur est indispensable de travailler pour les financer.

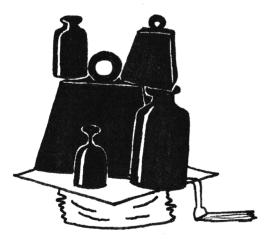
A l'heure actuelle, les cotisations sociales pour un contrat jobiste sont réduites; il s'agit de cotisations dites « de solidarité ». Ce qui permet aux jeunes d'avoir un salaire poche presque équivalent au salaire brut. Mais il s'agit surtout d'un cadeau offert aux employeur-euses qui leur permet de réduire leurs cotisations de près de 6 fois et de mettre en concurrence les jobistes et les travailleur-euses sous contrat de travail ordinaire.

Pire, ces cotisations réduites n'ouvrent aucun droit aux différents piliers de la sécurité sociale. De plus, Les heures de travail fournies ne sont pas comptabilisées pour réduire le stage d'insertion professionnelle ou pour ouvrir le droit aux allocations de chômage complet ou temporaire ; on a pourtant vu toute l'importance de ces mécanismes de solidarité durant la crise Covid. Paradoxalement, même réduites, ces cotisations contribuent à la sécurité sociale.

Pour mettre fin au dumping social que permet le sous-statut jobiste, nous revendiquons :

- La suppression de la dégressivité salariale appliquée au salaire des jobistes de moins de 21 ans. A travail égal, salaire égal, quel que soit l'âge des travailleur euses ou leur statut.
- L'attribution de critères obligatoires et contraignants permettant aux entreprises d'avoir recours aux contrats et réductions sociales réduites « jobistes ». Ces critères seraient similaires à ceux prévus pour l'utilisation du travail intérimaire. Ainsi, les employeur euses ne pourraient avoir recours à des jobistes que dans le cadre du remplacement d'un et travailleur euse absent e, d'un surcroit temporaire de travail ou pour l'exécution d'un travail exceptionnel. Ces critères doivent faire l'objet d'un contrôle des délégations syndicales présentes au sein de l'entreprise mais aussi, théoriquement, de l'Inspection du travail.
- De ne plus étendre la portée du contrat d'étudiant-e (le nombre de jours ou d'heures de travail sous cotisations réduites), voire revenir à la situation initiale qui cadrait davantage la possibilité de travailler comme jobiste uniquement pendant les vacances scolaires.
- Que le travail des étudiantes permette l'ouverture de tous les droits à la sécurité sociale, ce qui implique le paiement de cotisations sociales pleines à l'instar des autres travailleurs et travailleuses.





En parallèle, toute une série de mesures pourraient être mises en œuvre pour démocratiser l'accès aux études et limiter l'obligation pour les jeunes de travailler :

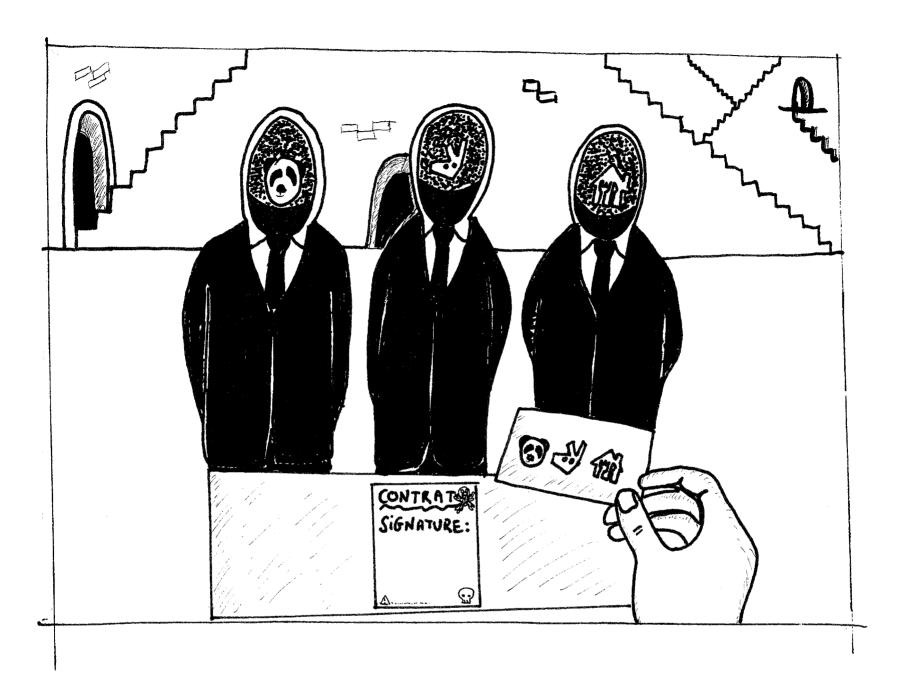
- gratuité des transports en commun, de l'accès à internet, des supports de cours...
- refinancement de l'enseignement supérieur permettant, entre autres, un minerval démocratique et identique pour toutes et tous ;
- élargissement de l'accès aux bourses d'études ;
- plafonnement des prix des loyers des kots et logements pour étudiant·es ;
- rémunération des stages qui prennent trop souvent la forme de travail gratuit, ou accès à un salaire étudiant tel que revendiqué par l'Union syndicale étudiante et d'autres organisations dans un appel européen (https://use.be/un-appel-europeen-pour-un-salaire-etudiant/).

Toute la législation sur les jobs se retrouve dans notre brochure « Ton job d'étudiant », qui est téléchargeable sur le site www.jeunes-fgtb.be dans la rubrique « brochures ». Les exemplaires papiers peuvent être obtenus en envoyant un mail à jeunes-fgtb.be. De même, si un-e jeune jobiste rencontre des problèmes dans son entreprise ou son organisation, les Jeunes FGTB sont à ses côtés pour répondre à toutes ses questions et l'accompagner pour défendre ses droits!



BANDE-DESSINÉE

PAR SYLVAIN MICHIELS // Animateur Jeunes FGTB



Camarade! est un journal d'actualité et de réflexion syndicale par et pour les jeunes syndicalistes, édité par les Jeunes FGTB.

Notre objectif: traiter de l'actualité syndicale d'un point de vue jeune, mais aussi de proposer des réflexions sur le syndicalisme, le capitalisme, l'antifascisme, le sexisme, le racisme, l'écologie et bien d'autres thématiques.

Camarade!, ce n'est pas seulement un journal papier, c'est aussi un WebMédia qui proposera du contenu entre chaque numéro.

Camarade !

Camarade! est ouvert aux publications extérieures. Envie de participer? N'hésite pas à soumettre ta contribution (qu'elle soit une analyse politique, un travail artistique ou autre) au Comité de rédaction du journal.

<u>communicationjeunes@jeunes-fgtb.be</u>







Secrétariat général des Jeunes FGTB

Rue Haute, 42 - 1000 Bruxelles 02/506 83 92 jeunes@jeunes-fgtb.be

Bruxelles

Rue de Suède, 45 – 1060 Bruxelles 02/552.03.63 jeunes.Bruxelles@fgtb.be

Brabant Wallon

Rue du Géant, 4 Boite 2 – 1400 Nivelles 067/21 63 73 brabant-wallon@jeunes-fgtb.be

Centre

Rue H. Aubry, 23 - 7100 Haine-St-Paul 064/23 61 19 centre@jeunes-fgtb.be

Charleroi

Boulevard Devreux, 36-38 - 6000 Charleroi 071/64 12 16 nadia.verley@fgtb.be

Liège

Place St Paul, 9/11 - 4000 Liège 08/009 00 45 jeunes.liege@fgtb.be

Luxembourg

Rue des Martyrs, 80 - 6700 Arlon 063/24.22.59 fgtb-luxembourg@fgtb.be

Mons-Borinage

Rue Lamir 18-20 - 7000 Mons 065/32.38.83 mons@jeunes-fgtb.be

Namur

Rue St Nicolas 84, 5000 Namur 081/64 99 56 namur@jeunes-fgtb.be

Verviers

Pont aux Lions 23, Galerie des Deux Places – 4800 Verviers 087/63 96 54 verviers@jeunes-fgtb.be

Wallonie-Picarde

Rue du Crampon, 12A - 7500 Tournai 069/88 18 04 tournai@jeunes-fgtb.be

Graphisme et mise en page : Nina Schwab



