

DU 7 AU 20 MAI 2012

En route pour les élections sociales 2012

En mai, 1,5 million de travailleurs sont appelés aux urnes pour les élections sociales. Comme pour les élections politiques, cela commence par le recrutement des candidats. Il faut constituer des listes, organiser la campagne et enfin le scrutin lui-même.

Les élections sociales sont le moment par excellence de la démocratie sociale et économique dans les entreprises. Les travailleurs élisent ceux qui les représenteront et défendront leurs droits face à l'employeur.

Ces élections sociales sont donc importantes. Les délégués sont élus au sein du Conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et le protection au travail.

Au sein de ces organes, ils auront un impact sur les conditions de travail, la sécurité, la réglementation du travail, bref sur la vie de l'entreprise. Au sein du conseil d'entreprise, les délégués élus auront également un droit de regard sur la viabilité économique de l'entreprise, l'emploi, la formation...



DOSSIER PAGES 7 À 9

Élections sociales 2012

Devenez candidat-e

FGTB

Ensemble, on est plus forts

BAROMETRE

Les vrais chiffres de l'économie

Page 3



INDEX

+2% en février

Page 3

TELEPHONIE MOBILE

France-Belgique: cherchez l'erreur

Page 4

NAMUR



Permis de conduire théorique ... et citoyen

Tu veux réussir ton examen sans stress? Rien de plus facile avec AFICo. Participe à la formation conviviale de 5 matinées avec un prof de conduite de l'asbl FORCA. En plus de l'approche citoyenne et responsable de la conduite (coût, pollution, ...), nous te proposons un module complémentaire donné par Lattitude junior abordant les dangers des drogues et de l'alcool au volant.

Prix: 30 euros (réduction pour les affiliés des la centrale jeune FGTB)
On t'attend du 27 février au 2 mars (9h/13h) à la rue Dewez, **mais attention, l'inscription est obligatoire.** Contacte nous!

Pour tout renseignement ou inscription: celine.stalport@afico.be
be - 081/64.99.52.

Regarde-moi! Regardons en face les discriminations physiques

Atelier de réflexion et d'action sur les discriminations physiques faites aux femmes dans le monde du travail

«Petit», «maigre», «ronde», «vieux», «masculine», «sexy», «handicapé», ...

Autant de mots, autant de clichés, qui foisonnent dans notre vocabulaire et dans nos rapports humains et professionnels... Des mots, oui, mais aussi des armes qui amènent parfois, voire souvent, à discriminer les femmes tout au long de leur carrière professionnelle et de demandeuse d'emploi. A travers cet atelier, nous vous proposons de comprendre l'histoire et les mécanismes des stéréotypes physiques, d'analyser leur impact sur les femmes mais aussi sur les hommes, et de construire ensemble des actions quotidiennes pour les combattre dans un cadre professionnel et militant.

Le lundi 06 février et le mardi 07 février 2012 (9h30-16h00 à la CGSP Namur, Rue de l'Armée Grouchy 41, 5000 Namur)
Inscription obligatoire: marylise.wauters@afico.be ou 081/64.99.52



Atelier/Séminaire **CEPAG**

vendredi 10 février 2012 de 9h30 à 13h00

à l'espace Solidarité rue de Namur 47 – 5000 Beez

«Les crises peuvent-elles provoquer la fin du capitalisme?»

Objectifs:

1. sur base de l'analyse critique des crises économiques & financières, nous réfléchirons aux conséquences de celles-ci sur les enjeux des démocraties économiques et sociales;
2. l'approche méthodologique du «Comment» expliquer et développer l'histoire de l'économie mondialisée sera également inscrite dans ce séminaire.



Formateur: Henri Houben - Economiste, auteur d'articles sur la crise économique et auteur du livre repris ci-contre. Membre d'ATTAC Bruxelles.

Accompagnateur CEPAG: Olivier Bonfond (sous réserve).

Approche méthodologique:

1^{ère} partie: Autour d'un préambule sur la chronologie des crises financières depuis 1973, nous analyserons le rôle des Etats, leurs endettements et les conséquences catastrophiques pour les travailleurs et les citoyens.
2^{ème} partie: Autour de nos réflexions, nous définirons les éléments probants pour développer dans nos champs d'animation respectifs, les éléments-clés pour développer l'analyse critique du système capitaliste.

Afin de prévoir le repas du midi, vous pouvez vous inscrire, exclusivement par mail, auprès de Dominique Losson, impérativement pour le 5 février 2012?
dominique.losson@cepag.be

BRABANT WALLON



Permanences sociales à la FGTB Brabant Wallon

Rue du Géant, 4 bte 3
1400 NIVELLES
067/21.50.06

HORVAL (Alimentation Horeca Services)

Tous les lundis matin De 9h00 à 12h00
Gaëlle CRANENBROUCK horval.juriste@gmail.com

UBOT (transport, logistique)

Uniquement sur rendez-vous
michel.dillies@ubot-fgtb.be Tél: 056/85.33.44

CGSP ENSEIGNEMENT (Hors congés scolaires)

Tous les mercredis après-midi De 14h00 à 17h00
jythibaut@cgspacod.be & verner.causteur@cgsp.be

CGSP POSTE

Le 4^{ème} mardi matin De 9h00 à 12h00
Tél: 071/79.71.11 GSM: 0477/840.108
IZQUIERDO Eve poste.charleroi@cgsp.be

CGSP AMIO-DÉFENSE

Le 2^{ème} lundi après-midi De 13h00 à 17h00
Tél: 02 /755.64.33
yves.leheta@cgsp-defense.be

17 janvier 2012

Éditeur responsable: Benoît BLONDEAU rue du Géant, 4 bte 3 - 1400 NIVELLES

LUXEMBOURG

SÉANCES D'INFOS POUR LES TRAVAILLEURS FRONTALIERS BELGO-LUXEMBOURGEOIS

IMPÔTS & FISCALITÉ

Le 11 février 2012 (10h) à Arlon
Mutualité Socialiste - rue de la Moselle, 1

Le 13 février (19h30) à Aubange
Salle la Harpaille - Domaine de Clémaraïs

Le 16 février (19h30) à Houdemont
Au soleil levant - rue du 24 Août, 81

Le 27 février (19h30) à Libramont
FGTB - rue Fonteny Maroy, 13

Le 1er mars (19h30) à Houffalize
Houtopia - Place de l'Eglise, 17

Gratuit et ouvert à tous

OGB-L
La Mutualité Socialiste

FGTB Luxembourg
Ensemble on est plus forts



Ce mardi 24 janvier 2012, la FGTB de Bruxelles a rassemblé plusieurs centaines de militants lors d'un grand meeting de mobilisation, à La Tentation.

Objectif : préparer la journée de grève générale du lundi 30 janvier 2012. La fanfare *Pas ce soir chéri*, les discours, la distribution de tracts et d'affiches et le verre de l'amitié ont rythmé cette soirée de rassemblement. En front commun syndical, la FGTB part en grève pour défendre les droits des chômeurs, des jeunes, des futurs pensionnés et prépensionnés et pour dénoncer les mesures prévues par l'accord gouvernemental...



*Ils nous écoutent pas ?
Ils vont nous entendre !*

**GRÈVE GÉNÉRALE
30 JANVIER 2012**

**ALGEMENE STAKING
30 JANUARI 2012**

*Ons niet gehoord?
Dan doen we luider voort!*

www.fgtbbruxelles.be
www.abvvbrussel.be

FGTB-ABVV
Fédération des Syndicats



MOUSCRON-COMINES-ESTAIMPUIS

> OFFRES D'EMPLOI

La Régionale FGTB de Mouscron-Comines recrute:

Un(e) employé(e) administratif(ve) pour son service chômage de Comines-Warneton.

Conditions:

- Être affilié(e) à la Régionale FGTB de Mouscron depuis au moins un an et en règle de cotisation;
- Posséder un graduat en secrétariat; ou en droit; ou assistant social;
- Habiter Comines-Warneton est un plus;
- Avoir des connaissances de la législation sociale est un avantage;

Un examen préalable sera organisé. L'employé(e) retenu(e) devra suivre une formation en partie sur Bruxelles. Les conditions d'engagement seront définies après la sélection.

Les candidatures sont à adresser pour le 17 février 2012 au plus tard au
Camarade Alain Vanoosthuyse, Secrétaire Régional FGTB
Rue du Val, 3 – 7700 Mouscron

La FGTB de Mouscron recrute pour son ASBL:

Une(e) employé(e) administratif(ve) pour son département transfrontalier.

Conditions:

- Être affilié(e) à la FGTB de Mouscron depuis au moins un an et en règle de cotisation;
- Répondre aux critères d'un APE (9 points);
- Posséder un graduat en secrétariat; ou en droit; ou assistant social; ou communication sociale;
- Habiter la Régionale de Mouscron-Comines-Estaimpuis est un plus;
- Avoir des connaissances de la législation sociale et internationale est un avantage;
- Être motivé(e) et avoir le sens du contact avec les affiliés;
- Accepter des missions syndicales externes;
- Posséder le permis B et un véhicule personnel.

Un examen préalable sera organisé. L'employé(e) retenu(e) devra suivre une formation. Les conditions d'engagement seront définies après la sélection.

Les candidatures sont à adresser pour le 17 février au plus tard au
Camarade Alain Vanoosthuyse, Secrétaire Régional FGTB
Rue du Val, 3 – 7700 Mouscron

A partir de janvier 2012, une permanence chômage
se tiendra chaque SECOND samedi matin de 8h30 à 11h00
(à l'exception de juillet et août) à la FGTB de Mouscron,
rue du Val, 3, tél. 056.85.33.33.

INFO

Mieux communiquer avec les personnes âgées désorientées

Nous vivons de plus en plus vieux, c'est un progrès incontestable. Mais, le vieillissement de la population implique aussi un nombre croissant de personnes âgées souffrant de troubles de la mémoire, de l'orientation dans le temps ou dans l'espace, voire de démence.

Parce que les structures d'accueil sont encore insuffisantes, parce que l'entrée en maison de repos n'est ni souhaitée ni à la portée de toutes les bourses, beaucoup de personnes âgées et désorientées se retrouvent à charge d'un parent, d'un proche, d'un ami... Le proche joue dès lors un rôle essentiel dans la vie, le bien-être et l'accompagnement des personnes âgées. Cela lui demande une grande disponibilité mais il peut surtout se sentir démuné face à la personne qui a perdu ses repères.

Que faire lorsqu'un proche bascule de l'autre côté? Comment l'accompagner de manière efficace tout en gardant son équilibre intérieur? Que faire pour que la situation reste vivable? Comment rétablir la communication?

Espace Seniors*, avec le soutien de la Mutualité Socialiste-Solidaris, a réédité cette brochure pour aider à y voir plus clair. Vous y trouverez des informations pratiques sur les aides proposées par les professionnels et les particuliers, ainsi que des conseils plus personnels pour préserver son équi-

libre intérieur. Sont également abordées quelques méthodes qui s'inscrivent dans les nouvelles approches de la prise en charge de la désorientation et de la démence des personnes âgées.

Cette nouvelle édition est disponible dans tous les guichets des Mutualités Socialistes-Solidaris. Elle peut également être commandée ou téléchargée sur le site www.mutsoc.be.



CENTRE

«Parer à l'ennui»

Exposition



Jeanine Deschuytener

Du 16 janvier au 29 février 2012

Vernissage le vendredi 13 janvier dès 18h00

Maison des Employés et Cadres Syndiqués

Galerie Phosphorescence - SETCa Centre

Place communale, 15 à 7100 La Louvière

Pour info: 064/23.66.18



Exposition gratuitement accessible au public le lundi de 8h30 à 17h00,
 le mardi de 8h30 à 12h30 et de 13h00 à 16h30, et du mercredi au vendredi de 8h30 à 12h30.



Exposition des œuvres de Jeanine Deschuytener du 16 janvier au 29 février 2012. Vernissage le vendredi 13 janvier 2012 dès 18h. (accessible à tous)

«Révélée en 1949 à l'occasion d'un concours, l'artiste louviéroise exprime joies et peines à travers ses toiles. Passionnée de longue date, elle multiplie les créations pour lesquelles elle utilise avec une certaine aisance l'huile, l'acrylique...»

Exposition accessible gratuitement durant les heures d'ouverture des bureaux du SETCa Centre: lundi de 8h30 à 17h sans interruption; mardi de 8h30 à 12h30 et de 13h00 à 16h30; du mercredi au vendredi de 8h30 à 12h30.

Pour tout renseignements:

M. Graceffa - 064/23.66.18 ou mgraceffa@asblsetcacentre.be

TOURNAI-ATH-LESSINES



Avis aux Métallos de Wallonie Picarde
Enfin, pour vous, une newsletter utile!

Vous souhaitez recevoir, en primeur, toutes les informations concernant votre secteur d'activité: accords sectoriels, indexations et augmentations, actualités syndicales régionales et fédérales, actions et manifestations ...

Rien de plus simple: Envoyez-nous un email à l'adresse
metalwapi@gmail.com

En mentionnant vos

Nom

Prénom

Adresse complète

Numéro de registre national

Nom de votre employeur

Commission paritaire de l'employeur

Nombre de personnes occupées chez votre employeur:

.... Ouvriers/..... Employés

VERVIERS

FGTB Verviers & Communauté germanophone**Pour les chômeurs, 2012 sera une année difficile !**

Vous savez déjà que les mesures d'austérité, décidées par le Gouvernement, visent particulièrement les demandeurs d'emploi. Pour la FGTB, s'il y a des efforts à produire, ils sont injustement répartis et ne feront qu'augmenter la pauvreté. Parmi les mesures, citons entre autres :

- La prolongation du stage d'attente de 3 mois ;
- La dégressivité plus rapide des allocations de chômage pour atteindre rapidement le minimum forfaitaire ;
- La suppression après 3 ans des allocations d'attente pour les chefs de ménage, les isolés et les cohabitants privilégiés de minimum 30 ans.

Face à ces mesures, la FGTB a déjà mené plusieurs actions en décembre 2011 et une grève générale est annoncée pour ce 30 janvier 2012.

Dans le cadre de ces actions, la FGTB Verviers et Communauté germanophone a proposé aux chômeurs d'interpeller le Gouvernement en envoyant au Roi la carte postale ci-jointe en leur demandant de la compléter en indiquant leur nom et prénom, de la signer, puis de la déposer dans une boîte aux lettres ou à l'une des permanences de la Régionale.

Dans quelques semaines, nous inviterons les demandeurs d'emploi à des séances d'information pour expliquer les conséquences de ces nouvelles mesures.

Sire,

NE PAS AFFRANCHIR

Je vous souhaite une excellente année 2012. Il n'y a guère de doute qu'elle sera meilleure pour Votre Majesté que 2011.

Pour moi, ce sera le contraire !

Les mesures négociées par le nouveau gouvernement vont conduire à mon exclusion du chômage.

En dernier recours, je souhaite vous en alerter.

Signature

Nom

Palais royal

Cabinet du Roi

Rue Bréderode, 16

B - 1000 Bruxelles

fgtb-verviers.be



INFO

Mieux communiquer avec les personnes âgées désorientées

Nous vivons de plus en plus vieux, c'est un progrès incontestable. Mais, le vieillissement de la population implique aussi un nombre croissant de personnes âgées souffrant de troubles de la mémoire, de l'orientation dans le temps ou dans l'espace, voire de démence.

Parce que les structures d'accueil sont encore insuffisantes, parce que l'entrée en maison de repos n'est ni souhaitée ni à la portée de toutes les bourses, beaucoup de personnes âgées et désorientées se retrouvent à charge d'un parent, d'un proche, d'un ami... Le proche joue dès lors un rôle essentiel dans la vie, le bien-être et l'accompagnement des personnes âgées. Cela lui demande une grande disponibilité mais il peut surtout se sentir démuni face à la personne qui a perdu ses repères.

Que faire lorsqu'un proche bascule de l'autre côté? Comment l'accompagner de manière efficace tout en gardant son équilibre intérieur? Que faire pour que la situation reste vivable? Comment rétablir la communication?

Espace Seniors*, avec le soutien de la Mutualité Socialiste-Solidaris, a réédité cette brochure pour aider à y voir plus clair. Vous y trouverez des informations pratiques sur les aides proposées par les professionnels et les particuliers, ainsi que des conseils plus personnels pour préserver son équilibre intérieur. Sont également abordées

quelques méthodes qui s'inscrivent dans les nouvelles approches de la prise en charge de la désorientation et de la démence des personnes âgées.

Cette nouvelle édition est disponible dans tous les guichets des Mutualités Socialistes-Solidaris. Elle peut également être commandée ou téléchargée sur le site www.mutsoc.be.

Mieux communiquer avec les personnes âgées désorientées



L'accès à la santé pour tous
La Mutualité Socialiste



FGTB
Verviers Ensemble, on est plus forts



Formation informatique
GRATUITE
pour demandeurs d'emploi

Pour apprendre à utiliser un ordinateur



Traitement de texte (Word 2007)



Tableur (Excel 2007)



Internet



e-mail...

c'est possible en 2 semaines

Gratuitement

Inscriptions

FGTB Verviers

Pont aux Lions n° 23/3

4800 Verviers

Contact

Nadine FAUCONNIER

087/39.46.37



Notre baromètre socio-économique



La FGTB vient de sortir la 2e édition de son baromètre socio-économique*. Objectif de l'opération: mettre l'accent sur les chiffres de l'économie que les économistes libéraux glissent généralement sous le tapis pour ne retenir que ceux qui servent le marché, la compétitivité, etc., sans se soucier d'équité. Notre thèse confirmée par les chiffres est que la prospérité ne peut reposer sur un désert social. Au contraire une meilleure protection du salaire et une meilleure protection sociale ainsi qu'une meilleure répartition des richesses relèvent le niveau général de bien être. Plus on s'enfonce dans la crise, plus sont nombreuses les voix qui s'élèvent pour dire que les inégalités se creusent, que l'austérité ne peut qu'aggraver la situation, qu'il faut maintenir la consommation intérieure, qu'il faut que les assainissements budgétaires laissent une place à l'investissement et à la relance de l'emploi.

Nos constats

On a beau être en crise, les riches sont toujours plus riches. Les revenus les plus élevés (percentile 100) continuent de grimper et de se distancer même des revenus élevés juste en dessous (percentile 99). Ce sont surtout les revenus moyens qui paient le prix de la crise. Dans l'ensemble, la Belgique est devenue un peu plus inégalitaire. Mais moins que l'Allemagne dont la bonne santé économique se paie au prix d'un nombre croissant de travailleurs pauvres.

Malgré la crise, notre pays ne s'en est pas trop mal tiré. Cela est dû d'une part à la protection des revenus du travail via le salaire minimum et l'indexation automati-

que qui ont permis de maintenir la consommation intérieure et l'emploi. Le salaire prouve donc qu'il est un moteur essentiel de l'économie. Mais... si l'emploi a un peu progressé, il s'est aussi un peu plus précarisé.

Notre baromètre montre aussi qu'il n'y a pas de lien automatique entre baisse des salaires par rapport à nos voisins et hausse des parts de marché à l'exportation. Il montre enfin que les subsides salariaux n'ont cessé d'augmenter depuis 15 ans principalement (pour 4/5e) au détriment de la sécurité sociale. Ces subsides ont été multipliés par 8 depuis 1996 pour atteindre plus de 10 milliards aujourd'hui auxquels il faut ajouter 5 milliards d'in-

térêts notionnels. On ne peut pas dire que l'emploi a suivi la même courbe.

La sécurité sociale a aussi joué un rôle positif dans la sauvegarde des revenus mais ses moyens ne suivent pas les besoins. La sécu relâche peu à peu les mailles du filet. Nos systèmes de chômage, de pension ou de santé sont moins performants que dans le passé et que dans les autres pays riches.

L'OCDE confirme

Selon l'OCDE* (Organisation de coopération et de développement économiques) «ces 30 dernières années, l'écart entre les riches et les pauvres s'est creusé». Le revenu le plus élevé représente en moyenne 9 fois le revenu moyen le plus bas. L'OCDE confirme que la «classe moyenne [est] de plus en plus comprimée».

Parmi les causes de cette «compression», l'OCDE relève notamment que:

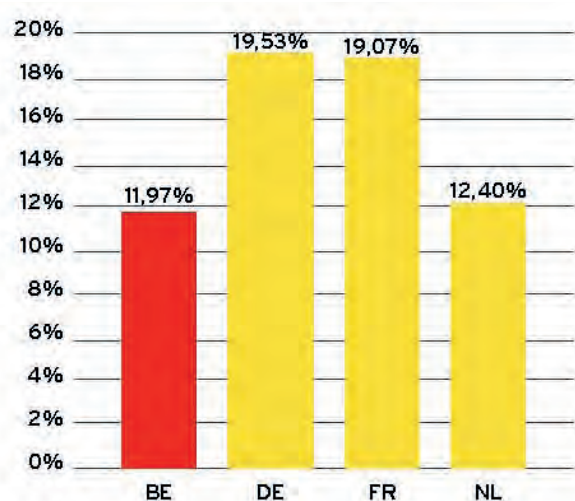
- la flexibilisation et la déréglementation du travail a augmenté la concurrence et l'emploi mais au détriment des salaires notamment les plus bas.
- le temps partiel et les contrats atypiques ont encore réduit les revenus du travail.
- les familles se défont plus qu'avant: les familles monoparentales éprouvent de grandes difficultés.
- les revenus du capital ont augmenté plus que les revenus du travail et ces revenus du capital sont inégalement distribués.
- la redistribution de revenu via la sécurité sociale a diminué.

Dans une autre étude de conjoncture de janvier 2012, l'OCDE reconnaît que la consommation privée a été au cours du 3e trimestre 2011 «le principal moteur de la croissance»

L'OCDE en arrive à prôner une réforme fiscale pour réduire les inégalités et booster la croissance. Parmi les réformes proposées la suppression de niches fiscales, accompagnée d'une réduction des taux marginaux d'imposition des revenus du travail pour favoriser une croissance équitable.**

* Disponible en PDF sur notre site www.fgtb.be
** OCDE:

- «Tour d'horizon des inégalités croissantes de revenus dans les pays de l'OCDE» www.oecd.org/els/social/inequality.
- Note de politique économique n° 9 - janvier 2012. <http://www.oecd.org/dataoecd/28/27/49446673.pdf>



Source : Eurostat, 2011

En proportion des coûts de production, notre main d'œuvre n'est pas trop chère.

Nos 6 propositions pour sortir de la crise

1. Lancer un plan de redressement pour des emplois de qualité

- Les aides publiques fédérales (15 milliards, dont la déduction des intérêts notionnels) aux entreprises doivent être conditionnées et utilisées pour créer de l'emploi et investir dans l'innovation et l'économie réelle.
- Pour continuer à faire tourner notre économie, l'indexation automatique des salaires et allocations doit être maintenue, sans quoi notre pouvoir d'achat diminuera.

2. Rectifier les mesures antisociales pour la (pré)pension, le chômage et le crédit-temps

- Ces matières relèvent de la compétence des interlocuteurs sociaux et doivent être traitées par ces derniers, ce qui n'a pas été le cas.
- Les mesures qui constituent une rupture de contrat pour les travailleurs en matière de prépension, allocations d'attente et crédit-temps doivent être adaptées de toute urgence.

3. Maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux (index, contrôle des prix, liaison au bien-être, soins de santé)

- Garantir la sécurité tarifaire et l'accès à des soins de santé de qualité pour tous.
- L'équilibre financier de la sécurité sociale doit être garanti par le biais d'un financement alternatif adéquat.

4. Réformer la fiscalité, taxer plus les revenus de la fortune et du capital

- Une réforme fiscale plus ambitieuse doit permettre une meilleure répartition des richesses, un financement correct des services publics et la création d'emplois de qualité (dans le non-marchand et dans les services publics).
- Cette réforme fiscale doit impliquer notamment:
 - la levée effective du secret bancaire (l'actuelle réforme de la taxation des revenus du capital prévoit toujours la possibilité d'acheter l'anonymat contre paiement d'un précompte de 25%). C'est inacceptable si parallèlement, les chômeurs et prépensionnés sont durement touchés!
 - La suppression de la possibilité d'échapper à la progressivité de l'impôt, entre autres via l'introduction d'une taxation réelle de tous les revenus (mobiliers et immobiliers, revenus professionnels et via la suppression de toute taxation forfaitaire). Pour ce faire, l'introduction d'un cadastre des fortunes est nécessaire.
 - La réintroduction des tranches d'impôt supérieures - disparues lors de la dernière réforme fiscale - pour les revenus très élevés, avec la suppression des sociétés de management.

5. Mettre fin aux coupes sombres dans et aux attaques contre les services publics

6. Construire une véritable Europe sociale

- L'Europe doit prendre une nouvelle voie et arrêter d'imposer une politique d'austérité générale qui affaiblit les économies, les services publics et la protection sociale des Etats membres.
- L'Europe doit garantir une croissance durable et soutenir les Etats membres dans leurs politiques vers une transition juste.
- Les dirigeants européens doivent prendre des mesures pour réguler les marchés financiers, harmoniser l'impôt des sociétés et sortir de la crise de l'euro. Ceci, via l'émission d'euro-obligations, via l'introduction d'une taxe sur les transactions financières et en donnant la garantie que la Banque centrale européenne interviendra comme «prêteur en dernier ressort».

> INDEX: 119,88 (+ 3,65%)

Indexation des allocations sociales de 2%

L'indice pivot (index santé lissé) de 117,27 a été dépassé en janvier 2012. Conséquence: les allocations sociales seront augmentées de 2% en février.

Mois	2011			2012		
	Index normal	Index-santé	Index-santé lissé	Index normal	Index-santé	Index-santé lissé
Janvier	115,66	114,38	113,81	119,88	118,25	117,52

Index normal: l'index mesure l'évolution réelle des prix. Pour le mois de janvier 2012, on enregistre une inflation de 3,65% par rapport à janvier 2011. On doit cette poussée principalement aux carburants, à la téléphonie et à l'augmentation de la TVA sur les honoraires des notaires.

Loyers: l'index-santé sert de base à l'indexation des loyers à la date anniversaire de la signature du bail. Par rapport à janvier 2011, l'index santé a augmenté de 3,38%.

Allocations sociales: Le prochain taux-pivot (par rapport à l'index-santé lissé) qui entraînera une hausse de 2% des allocations sociales est 119,62.

Conversion: l'index-santé de janvier 2011 (118,52/base 2004 = 100) correspond à 134,53 (base 1996=100).

> CONSOMMATION

Free fait mal jusqu'en Belgique

La presse belge en a parlé, les internautes wallons enviaient ouvertement leurs voisins lors de la sortie officielle du forfait Free Mobile, qui vient bousculer l'offre française en téléphonie mobile. En effet, le nouveau venu sur le marché, Free, offre des tarifs défiant toute concurrence. De quoi s'interroger sur le pourquoi de nos tarifs, à nous, qui font définitivement pâle figure face aux offres françaises.

Free Mobile. Quatrième opérateur français à obtenir la licence 3G, il lance une nouvelle offre mobile le 10 janvier de cette année. La sortie était attendue et elle a fait son effet. Une semaine plus tard, 97% des Français en ont entendu parler, et 78% d'entre eux se déclarent prêts à quitter leur opérateur historique au profit du nouveau venu (enquête GFK). Et pour cause. Free offre, pour 19,99€ par mois, un service jamais vu auparavant : Internet illimité, appels illimités vers la France, le Canada et les États-Unis (tous réseaux) et 40 autres pays (sur téléphones fixes), SMS illimités, le tout sans engagement. En France, l'opération a rapidement été vue comme une claque aux autres opérateurs, les clients estimant avoir été floués sur les prix depuis des années. «Une énorme majorité (73%) des personnes interrogées est d'accord avec le discours de Xavier Niel (fondateur de Free, NDLR) et pense que les opérateurs les ont pris pour «des

vaches à lait» depuis des années.», indique la même enquête. Le héros, c'est Xavier Niel, PDG de Free, qui dénonce les incohérences entretenues par les opérateurs français, via son «plan anti-pigeon».

«Le scandale, c'est que si j'habite à la frontière allemande, que j'ai quelqu'un qui est à 100 mètres de moi, mais juste parce qu'il y a une frontière qui est censée être virtuelle - puisqu'on nous a dit que l'Europe était une grande chose - je vais payer 50 centimes la minute?

C'est un scandale, alors que ça ne coûte pas plus cher d'appeler de Strasbourg vers l'Allemagne que vers Paris», dit-il notamment sur France 5. De ses concurrents, il dira «Qu'ils oublient l'obligation de distribuer des dividendes colossaux! Et vous verrez, ils pourront rendre un peu de la survaleur qu'ils ont prise aux consommateurs pendant des années! J'espère qu'ils nous copieront, et la France deviendra

le pays avec l'offre mobile la moins chère au monde.» En effet, quelques jours plus tard, Bouygues et Orange s'alignaient avec plus ou moins de succès sur le tarif Free Mobile.

Vu d'ici, ça fait rêver. Et grincer les dents. 19,99€ pour l'ensemble de ces services, c'est donc possible. Le message a circulé très, très vite... A tel point qu'il a passé la frontière en quelques heures, pour arriver aux oreilles des Belges. Ces Belges, et particulièrement les frontaliers, qui constatent depuis toujours que l'offre en téléphonie mobile est «plus claire», «moins chère» en France... Que les utilisateurs ont la possibilité d'appeler gratuitement sur plusieurs numéros de leur choix... Que les téléphones portables, vendus en pack avec les abonnements, semblent également plus abordables... Des illusions peut-être, l'herbe est toujours plus verte ailleurs. Mais cette fois c'est différent. La comparaison est implacable, et ne se joue plus à quelques avantages temporaires.

Il n'y a pas photo: le Belge qui veut bénéficier des mêmes avantages que l'utilisateur de Free Mobile devra payer, au minimum, 80€ par mois. Quatre fois plus cher donc. Et encore, certains services, comme les 40 destinations gratuites, lui seront impossibles d'accès.

De quoi s'interroger...



© istockphoto_muselaers

«Ce n'est pas un problème technique, juste un manque de concurrence»

Est-ce qu'un «Free Mobile» à la belge pourrait débarquer chez nous et secouer le marché de la téléphonie? Pas si simple, nous dit-on chez Test-Achats. Le spécialiste de la question, David Wiame, nous explique.

Qu'est-ce qui explique un tel écart dans la tarification, en France et en Belgique? Y a-t-il des différences technologiques qui le justifient?

Ce n'est pas une question technique. La différence se situe au niveau de la concurrence entre les différents opérateurs. Si l'on se penche un peu sur le passé: la France a toujours été un pays cher en termes de téléphonie mobile, avant l'arrivée de Free, qui était déjà connu pour être un casseur de prix au niveau de l'internet. Les Français attendaient ce forfait mobile qui, effectivement, divise les prix par deux ou trois, et redynamise le marché. On peut s'attendre à ce que les autres opérateurs s'alignent.

Peut-on s'attendre à un

phénomène comme celui-là en Belgique?

A court terme, non. Il faut savoir que les ressources sont rares, et que les licences pour les opérateurs de téléphonie mobiles sont limitées. Pour faire simple, on ne peut avoir 10 opérateurs, pour des raisons technologiques, car la bande de fréquence est limitée. En Belgique, les trois «gros» opérateurs se partagent les licences. A cela s'ajoutent quelques petits opérateurs virtuels (Aldi Talk, Carrefour Mobile..., NDLR) qui «rachètent» des minutes aux «gros» et les revendent. Paradoxalement, ce sont eux qui offrent les meilleurs tarifs!

Récemment, une quatrième licence a été mise en jeu, mais c'est Telenet/VOO qui l'a acquise, et ils ne sont pas connus pour être des casseurs de prix...

Le consommateur peut-il faire évoluer les choses?

Il est difficile en Belgique de faire jouer la concurrence car les consommateurs sont souvent «bloqués» dans des contrats longs, il n'y a pas de mobilité possible entre les différents opérateurs, ou très peu.

Toutefois, la «loi Télécom» sera revue, grâce à un lobbying, entre autres de Test-Achats. L'objectif est d'obtenir des avancées au niveau de la durée des contrats et des possibilités de résiliation de ceux-ci, ainsi qu'une amélioration de la protection des consommateurs. Le marché de la téléphonie mobile se doit d'être plus transparent, car actuellement, entre toutes les offres et conditions, on ne s'y retrouve pas. Il faut mettre en place une fiche d'information standardisée pour chaque plan tarifaire et faciliter le changement d'opérateur, pour faire jouer la concurrence.

De nombreux articles, comparatifs et documents sont disponibles sur le site www.test-achats.be

Cherchez l'erreur...

Une situation qui a eu de quoi en écœurer plus d'un. Particulièrement les concepteurs du très simple site «Cherchez l'erreur» (www.cherchezlerreur.be). Le site a eu vite fait de circuler sur tous les réseaux sociaux, généralement accompagné d'un appel à se révolter contre cette «injustice». Son message tient sur une page, dans un simple tableau comparatif. 80 à 90€ pour le forfait illimité en Belgique, international non-compris, le constat est sans appel. L'on peut sans trop de mal s'identifier à ces «vaches à lait» dont parlaient les Français frustrés du sondage GFK...

Sur les sites des trois «gros» opérateurs belges, rien de spécial. Des soldes, «moins 50%» pendant un an sur tel ou tel forfait, un rabais sur l'un ou l'autre téléphone. D'offre scandaleusement intéressante, il n'en est nullement question.

Récemment, les créateurs du site ont interpellé les trois grands opérateurs belges, les invitant à s'exprimer sur cette différence de prix. Pour l'instant, ils sont toujours «en attente de réponse»...

Forfaits mobiles BELGIQUE VS Forfaits mobiles FRANCE

CHERCHER L'ERREUR

France	Belgique
19,99€ Appels illimités France + 40 destinations SMS/MMS illimités Internet 3G jusqu'à 3Go	80€ Appels illimités Belgique uniquement SMS/MMS illimités Internet 3G jusqu'à 500Mo
19,99€ Appels illimités France + 40 destinations SMS/MMS illimités Internet 3G jusqu'à 3Go	90€ Appels illimités Belgique uniquement SMS/MMS illimités Internet 3G jusqu'à 2Go
24,90€ Appels illimités France uniquement SMS/MMS illimités Internet 3G jusqu'à 3Go	90€ Appels illimités Belgique uniquement SMS/MMS illimités Internet 3G jusqu'à 2Go

➤ PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE

Un outil pour les partenaires sociaux

Si le code de conduite de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) n'est pas juridiquement contraignant, il reste un outil utile pour interpeller les multinationales. Ce code est adopté et diffusé par les gouvernements des pays membres de l'OCDE.

Quel est ce code?

Les «Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales» consistent en des recommandations que les gouvernements adressent à «leurs» entreprises multinationales, où qu'elles soient installées dans le monde. Il

s'agit d'un code de conduite, des normes de comportements responsables. Tous les pays qui y adhèrent s'engagent à les promouvoir et à veiller à leur respect par les entreprises multinationales.

Ces principes directeurs ont été adoptés en 1976, mais ont été revus en 1997, après la fermeture brutale de Renault Vilvoorde. Le code a été revu en 2000 et 2011.

Les principes directeurs traitent de thèmes comme la publication d'informations par l'entreprise, l'emploi et les relations professionnelles, l'environnement, la lutte contre la corruption, les intérêts des consommateurs, les sciences et technologies, la concurrence et la fiscalité.

Les objectifs poursuivis par ce «code de bonne conduite» visent entre autres de:

- faire en sorte que les activités des multinationales s'exercent de façon harmonieuse avec les politiques des gouvernements,
- améliorer l'environnement pour les investissements,
- accroître la contribution des mul-

tinationales au développement durable.

En Belgique?

Chaque pays met en place un Point de contact national (PCN) qui traite les infractions aux Principes Directeurs. En Belgique, ce PCN a été constitué au sein du SPF Economie. Il est constitué de représentants des gouvernements, des travailleurs et des entreprises. La FGTB y siège. Ce PCN reçoit les plaintes à l'encontre des multinationales soupçonnées de ne pas respecter le code. Si ceci se vérifie, une conciliation se met en place, mais dans le cas celle-ci n'aboutirait pas, le PCN diffusera alors un communiqué de presse mentionnant ses conclusions par rapport à l'entreprise. Si ce communiqué n'a aucune valeur de contrainte sur les agissements de l'entreprise, il reste un moyen de pression non négligeable, que les délégations ne doivent hésiter à utiliser. Exemple, le cas récent de Brink's: le communiqué rédigé par le PCN a largement été repris dans la presse, dénonçant les manquements constatés dans l'entreprise.

Cas concret: l'entreprise Brinks

Le 30 novembre 2010, le ministre pour l'Entreprise, Vincent Van Quickenborne, a chargé le Point de contact national belge (PCN) d'examiner en urgence si l'entreprise Brink's en Belgique a bien respecté les Principes directeurs de l'OCDE. Le Point de contact national s'est donc réuni à cinq reprises, consultant tour à tour tous les acteurs sociaux, la direction, le conciliateur...

Il en a tiré les conclusions suivantes: Brink's a bafoué à plus d'un titre les principes décrits dans le code (voir encadré).

En 2009 et 2010, la situation économique de Brink's Belgium s'est encore dégradée en raison, entre autres, de la perte d'un client très important. Les tentatives du Brink's pour trouver une solution n'ont pas abouti, l'obligeant à proposer tardivement, le 27 octobre 2010, de profondes mesures de restructuration à propos desquelles une réponse a été demandée aux représentants des travailleurs pour le 5 novembre 2010. (Problématique du **délai raisonnable de négociation**)

En ce qui concerne la **publication des informations économiques et financières**, on a constaté que Brink's Belgium n'a pas procédé

au dépôt de ses comptes annuels pour l'année 2009 dans les délais légaux. Les comptes ont finalement été déposés par les administrateurs provisoires le 20 décembre 2010. La communication des informations économiques et financières aux représentants des travailleurs couvrant l'année 2009 a été largement insuffisante. En 2010, très peu d'informations ont été communiquées.

En outre, en ce qui concerne l'**obligation de fournir des informations sociales**, on a constaté des manquements contraires à la législation sociale belge.

Quant aux **principes relatifs à l'emploi et aux relations professionnelles**, le PCN a constaté ce qui suit:

- La présentation restreinte des informations économiques et financières de l'entreprise a constitué une entrave à un dialogue social constructif.
- Le PCN constate que la direction locale ne disposait pas d'une marge de négociation suffisante, entre autres au cours de la phase de médiation sociale, en conséquence de quoi elle n'a pu arriver à une solution acceptable pour toutes les parties.
- Enfin, on a constaté qu'en ce qui concerne les mesures préconisées

le 27 octobre 2010, et notamment la vente d'une partie de Brink's Belgium, les représentants des travailleurs n'ont pas été informés dans un délai raisonnable.

Le PCN donne, dès lors, les recommandations suivantes: il est recommandé au Brink's group de promouvoir activement les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et de veiller au respect attentif de ces principes par toutes les entreprises du groupe.

Le Brink's group est invité à respecter les Principes directeurs de l'OCDE, et en particulier les principes imposant aux entreprises de fournir leurs informations économiques et financières en toute transparence et dans les délais, et les principes relatifs au maintien d'un dialogue social constructif. Concernant ce dernier point, le PCN est d'avis que **même en cas de situation économique difficile, il faut privilégier l'entrepreneuriat socialement responsable et la concertation entre les partenaires sociaux**.

L'ensemble de ces conclusions a été diffusé dans un récent communiqué de presse du PCN, qui a largement été repris dans les médias.

Extrait du code: «Emploi et relations professionnelles»

Attardons-nous sur l'un des chapitres du code, évoquant notamment la représentation syndicale et le droit du travail.

«Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail:

1. - **Respecter le droit de leurs salariés d'être représentés par des syndicats** et d'autres organisations légitimes de salariés et engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi.

- Contribuer à l'**abolition effective du travail des enfants**.

- Contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

- **Ne pas pratiquer de discrimination** envers leurs salariés en matière d'emploi ou de profession pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, les pratiques sélectives concernant les caractéristiques des salariés ne pouvant que servir une politique établie des pouvoirs publics qui favorise spécifiquement une plus grande égalité des chances en matière d'emploi ou répondre aux exigences intrinsèques d'un emploi.

2. - Fournir aux représentants des salariés les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions collectives efficaces.

- **Communiquer** aux représentants des salariés les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi.

- Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les salariés et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun.

3. Fournir aux salariés et à leurs représentants les informations leur permettant de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble.

4. - Observer en matière d'emploi et de relations du travail des normes aussi favorables que

celles qui sont observées par des employeurs comparables dans le pays d'accueil.

- Prendre les mesures nécessaires afin d'assurer dans leurs activités **la santé et la sécurité** du milieu de travail.

5. Dans leurs activités, et dans toute la mesure du possible, **employer du personnel local** et assurer une formation en vue d'améliorer les niveaux de qualification, en coopération avec les représentants des salariés et, le cas échéant, avec les autorités publiques compétentes.

6. Lorsqu'elles envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de salariés, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, **en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs salariés** et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes et coopérer avec ces représentants et autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable. (...)

7. Lors des négociations menées de bonne foi avec des représentants des salariés sur les conditions d'emploi, ou lorsque les salariés exercent leur droit de s'organiser, **ne pas menacer de transférer hors du pays** en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation ni de transférer des salariés venant d'entités constitutives de l'entreprise situées dans d'autres pays en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit de s'organiser.

8. Permettre aux représentants habilités de leurs salariés de mener des négociations sur les questions relatives aux conventions collectives ou aux relations entre travailleurs et employeurs et autoriser les parties à entreprendre des consultations sur les sujets d'intérêt commun avec les représentants patronaux habilités à prendre des décisions sur ces questions. »

Lire le texte entier: OCDE (2011), Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Éditions OCDE. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264115439-fr>

Syndicats MAGAZINE

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles
Nicolas Errante: rédacteur en chef - Tél.: 02/506.82.44
Aurélien Vandecasteele: journaliste. Tél.: 02/506.83.11
E-Mail: syndicats@fgtb.be

Secrétariat:

Sabine Vincent - Tél.: 02/506.82.45
Service abonnements: 02/506.82.11

Vous pouvez contacter le PCN via la FGTB

FGTB Fédérale
Département entreprises - 42 rue Haute - 1000 Bruxelles
Contact: Jean-Luc Struyf: 02/506 82 65

Plus d'info: SPF Economie: http://economie.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/responsabilite_societale_des_entreprises/Principes_directeurs_OCDE_entreprises_multinationales/



> ELECTIONS SOCIALES 2012

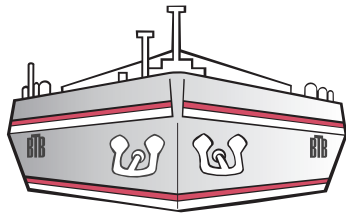
L'UBOT Transport routier & Logistique cherche encore des candidat(e)s

Notre campagne pour les élections sociales est en plein développement. Chaque jour, des nouveaux candidats se présentent. Peu à peu, les dernières places sur nos listes sont occupées. Mais ici et là il nous faut encore un(e) candidat(e). Dans les entreprises suivantes un nombre restreint de places sont encore disponibles. Vous travaillez dans une de ces entreprises et vous êtes intéressé(e) à être candidat(e)? N'hésitez plus à décider! Bientôt les listes seront clôturées définitivement. Vous êtes intéressé(e)? N'hésitez pas, alors, à contacter votre délégué(e), à téléphoner au secrétariat fédéral no. 03 224 34 37 ou à envoyer un e-mail à: dinneke.fleerackers@btb-abvv.be
La liste des entreprises publiées ci-après est triée par région des firmes en question:

Nom de l'entreprise	Région	Nom de l'entreprise	Région
AERTSENS TRANSPORT	Antwerpen	ON SITE RAIL à ANVERS (Siège social)	Charleroi-Tournai-Mouscron
AUTOCARS GORSELE BVBA	Antwerpen	TFE BENELUX	Charleroi-Tournai-Mouscron
BAUWENS EN ZOON BVBA	Antwerpen	LUX (BORGLOON)	Limburg
DE BLOCK NV	Antwerpen	STAF CARS (LOMMEL)	Limburg
DE BOCK TRANSPORT	Antwerpen	G TAX (HAM)	Limburg
DE RIJKE NV	Antwerpen	CTB MAGEMON	Liège-Luxembourg
DE SCHUTTER - NEROC nv	Antwerpen	CUYPERS	Liège-Luxembourg
EUROPORTS BELGIUM	Antwerpen	DEFRAINE	Liège-Luxembourg
EURO-SPRINTERS NV	Antwerpen	FRISAYE	Liège-Luxembourg
GEODIS WILSON BELGIUM	Antwerpen	GLS	Liège-Luxembourg
HOYER- COTAC	Antwerpen	DEMENAGEMENTS MOZER	Liège-Luxembourg
HVA	Antwerpen	SSG SCOTT	Liège-Luxembourg
LAUWERS NV	Antwerpen	S.T.A.	Liège-Luxembourg
LOGISTICS KONTICH BVBA	Antwerpen	GEMTO	Liège-Luxembourg
LVT	Antwerpen	TRANSMET	Liège-Luxembourg
METROPOLE	Antwerpen	UPS	Liège-Luxembourg
NOVA NATIE LOGISTICS N.V.	Antwerpen	FABRY	Liège-Luxembourg
ON SITE RAIL	Antwerpen	VINCENT LOGISTICS	Liège-Luxembourg
PANALPINA WORLD TRANSPORT	Antwerpen	EUROPORTS BELGIUM	Mechelen-Turnhout
BELGIUM	Antwerpen	DOMUS	Mechelen-Turnhout
SAMAT BELGIUM	Antwerpen	PARTS EXPRESS	Mechelen-Turnhout
STAR TAXI & LIMO	Antwerpen	DPD	Mechelen-Turnhout
TABAKNATIE NV	Antwerpen	DSV ROAD	Mechelen-Turnhout
TRANSPORT C. VAN LOON & ZOON	Antwerpen	GONDRAND	Mechelen-Turnhout
TRANSPORT JOOSEN NV	Antwerpen	DSV ROAD	Mechelen-Turnhout
TRANSPORT M ROOSENS NV	Antwerpen	ICT VERHOEVEN	Mechelen-Turnhout
VBM - IIG GROEP	Antwerpen	CEVA	Mechelen-Turnhout
VERIAC NV	Antwerpen	CATERPILLAR	Mechelen-Turnhout
TRANSPORTVOITURE	Bruxelles-Brabant flamand	S'JEGERS	Mechelen-Turnhout
TAXI HENDRICKX	Bruxelles-Brabant flamand	DACHSER	Mechelen-Turnhout
ATU TRANSPORT	Bruxelles-Brabant flamand	DECKX WERKHUIZEN	Mechelen-Turnhout
TRANSMET BOUTERSEM	Bruxelles-Brabant flamand	TNT INNIGHT	Mechelen-Turnhout
NINATRANS	Bruxelles-Brabant flamand	OOSTMALLE CARS	Mechelen-Turnhout
ROTRA GILLEMOT	Bruxelles-Brabant flamand	TRANSPORT MICHIELS	Mechelen-Turnhout
SITA BRUXELLES	Bruxelles-Brabant flamand	VAN EGDOM	Mechelen-Turnhout
DHL FREIGHT GRIMBERGEN	Bruxelles-Brabant flamand	2XL	Westvlaanderen
DHL SUPPLY CHAIN LONDERZEEL	Bruxelles-Brabant flamand	CONFOTRANS/CONFORTLUX	Westvlaanderen
WAMBACQ PEETERS	Bruxelles-Brabant flamand	DELCATRANSPORT	Westvlaanderen
NMBS HOLDING	Bruxelles-Brabant flamand	DENECKER TRANSPORT	Westvlaanderen
DANDOY SA	Bruxelles-Brabant flamand	EUROLINES	Westvlaanderen
JEKATRANS	Bruxelles-Brabant flamand	EUTRACO	Westvlaanderen
HOSPITAL LOGISTICS	Bruxelles-Brabant flamand	GDP INTER TRANSPORT	Westvlaanderen
TEAM RELOCATION	Bruxelles-Brabant flamand	GHEERAERT TRANSPORT	Westvlaanderen
YOUR MOVER	Bruxelles-Brabant flamand	KTO LOGISTICS	Westvlaanderen
ESSERS VILVOORDE	Bruxelles-Brabant flamand	LC FORWARDING	Westvlaanderen
VANDERGOTEN	Bruxelles-Brabant flamand	MOLTO PLUS / MOLECULE	Westvlaanderen
VAN MULLEM TIENEN	Bruxelles-Brabant flamand	SITRA	Westvlaanderen
VAN MULLEM BOUTERSEM	Bruxelles-Brabant flamand	TIN TRANSPORT / VANMARCKE	Westvlaanderen
VERHAEREN HOLDING	Bruxelles-Brabant flamand	VERSTRAETE TRANSPORT	Westvlaanderen
BODYMAT	Charleroi-Tournai-Mouscron	COLLITAX	Oost-Vlaanderen
GILLEMAN LOGISTICS	Charleroi-Tournai-Mouscron	KATOENNATIE	Oost-Vlaanderen
PETROMA M-ENERGIE	Charleroi-Tournai-Mouscron	MERVEILDE-VANHEESVELDE	Oost-Vlaanderen
S.A. ANDRE REHEUL	Charleroi-Tournai-Mouscron	WAUTERS	Oost-Vlaanderen
STEF LOGISTICS	Charleroi-Tournai-Mouscron	MASTERBULK	Oost-Vlaanderen
	Charleroi-Tournai-Mouscron	FERRY CARS	Oost-Vlaanderen
	Charleroi-Tournai-Mouscron	SYLVAE TOURS	Oost-Vlaanderen
	Charleroi-Tournai-Mouscron	MOVIANO/DIRK RAES	Oost-Vlaanderen
	Charleroi-Tournai-Mouscron	TAXI HENDRICKX	Oost-Vlaanderen
	Charleroi-Tournai-Mouscron	NAGEL BELGIUM	Oost-Vlaanderen
	Charleroi-Tournai-Mouscron	TAILORMADE	Oost-Vlaanderen
	Charleroi-Tournai-Mouscron	DEN HARTOGH	Oost-Vlaanderen
	Charleroi-Tournai-Mouscron	G-SNEL	Oost-Vlaanderen
	Charleroi-Tournai-Mouscron	DFDS LOGISTICS	Oost-Vlaanderen
	Charleroi-Tournai-Mouscron	LALEMANT	Oost-Vlaanderen
	Charleroi-Tournai-Mouscron	HAMANN INTERN	Oost-Vlaanderen
	Charleroi-Tournai-Mouscron	WAUTERS	Oost-Vlaanderen

Navigation interieure, rhenane et bateaux-citernes

en vigueur à partir du 1 août 2011 - indice 116,04-118,35
A partir du 1-1-2012 tous les salaires (cct) +0,3%



BATELIERS

	NAV.INTERIEURE ET RHENANE				BATEAUX CITERNES			
Tonnage	Salaire	100%	150%	200%	Salaire	100%	150%	200%
-750	2.092,19€	12,07€	19,06€	25,41€	2.157,35€	12,45€	19,65€	26,20€
750 - 1500	2.349,33€	13,55€	21,40€	28,53€	2.458,08€	14,18€	22,39€	29,85€
1500 - 2250	2.400,11€	13,85€	21,86€	29,15€	2.490,69€	14,37€	22,69€	30,25€
2250	2.454,42€	14,16€	22,36€	29,81€	2.563,11€	14,79€	3,35€	31,13€

TIMONIERs dans la nav.intérieure, Rhénane et bateaux-citernes

	Salaire	100%	150%	200%
avec patente	1.903,78€	10,98€	17,34€	23,12€
sans patente	1.849,40€	10,67€	16,85€	22,46€

MATELOTS dans la nav.intérieure, Rhénane et bateaux-citernes

	moins de 2 ans de service dans la profession				plus de 2 ans de service dans la profession			
	salaire	100%	150%	200%	salaire	100%	150%	200%
matelots	1.758,74€	10,15€	16,02€	21,36€	1.798,67€	10,38€	16,38€	21,85€
mat.motoriste	1.791,41€	10,34€	16,32€	21,76€	1.831,25€	10,57€	16,68€	22,24€

MATELOT LEGER / MOUSSE (travail de vacances)

	moins 1 an de service				plus 1 an de service			
	salaire	100%	150%	200%	salaire	100%	150%	200%
15 ans	1.247,98€	7,20€	11,37€	15,16€				
16 ans	1.396,56€	8,06€	12,72€	16,96€	1.454,56€	8,39€	13,25€	17,67€
17 ans et plus	1.545,11€	8,91€	14,07€	18,77€	1.613,90€	9,31€	14,70€	19,60€

Le salaire mensuel minimum pour les ouvriers majeurs est de 1.635,66€

«Si le salaire de la fonction qu'on exerce n'atteint pas ce montant, les ouvriers/ouvrières majeur(e) doivent quand même obtenir le salaire:» 1.635,66€

La semaine de 40 heures est d'application. Le temps de travail est réparti sur 5 jours, 8 heures par jour.

On obtient le salaire journalier en divisant le salaire mensuel par 8/173,33.
On obtient le salaire horaire en divisant le salaire mensuel par 173,33.

On obtient les heures supplémentaires en divisant le salaire mensuel par 164,67 et en multipliant ce résultat de resp. 150% ou 200%.

INDEMNITES

Nettoyages citernes	
huile à gaz et ciment	5,54€
huile diesel & prod.chimique	6,98€
huile à chauffer	7,33€
Navigation estuaire	
Capitaine	395,45€
Timonier	284,56€
Mat.Motoriste	229,13€
Matelot	173,74€
préchauffage cargaison	
les mois d'été	51,76€
les mois d'hiver	61,00€
Ticket-radar	
	41,76€

ELECTIONS SOCIALES 2012

> DU 7 AU 20 MAI 2012

En route pour les élections sociales

En mai, 1,5 million de travailleurs sont appelés aux urnes pour les élections sociales. Comme pour les élections politiques, cela commence par le recrutement des candidats. Il faut constituer des listes, organiser la campagne et enfin le scrutin lui-même.

Les élections sociales sont le moment par excellence de la démocratie sociale et économique dans les entreprises. Les travailleurs élisent ceux qui les représenteront et défendront leurs droits face à l'employeur.

Ces élections sociales sont donc importantes. Les délégués sont élus au sein du Conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail.

Au sein de ces organes, ils auront un impact sur les conditions de travail, la sécurité, la réglementation du travail, bref sur la vie de l'entreprise. Au sein du conseil d'entreprise, les délégués élus auront également un droit de regard sur la viabilité économique de l'entreprise, l'emploi, la formation...

Comment fonctionne la démocratie sociale?



Pourquoi des élections sociales?



L'entreprise n'est pas simplement un lieu où l'on travaille. C'est l'endroit où l'on passe le tiers de son temps. C'est celui où on la gagne sa vie. Ça peut être aussi celui où on la perd. Epanouissement personnel ou stress, sécurité et santé ou risques professionnels, bon ou mauvais salaire, stabilité d'emploi ou insécurité, bonne organisation ou gabegie sont aussi au cœur de l'entreprise qui reste un lieu de tensions sociales et de conflits. Donc d'arbitrages et de compromis.

Discuter, décider collectivement de règles et de mesures à prendre, cela s'appelle la démocratie. Et pour qu'elle fonctionne, il faut y participer.

Vous avez avec votre employeur, ou les actionnaires qui l'ont mandaté, un intérêt commun à la bonne marche des affaires mais vous avez aussi des intérêts divergents.

Ensemble, on est plus forts...

L'entreprise est un lieu de rapports de force. Avec cette particularité que le pouvoir de décision n'est pas entre vos mains. Dans le contrat de travail, qui vous lie à l'employeur, vous êtes la partie faible, le pot de terre contre le pot de fer. Celui que l'on peut « remercier » s'il se plaint ou si l'on a à se plaindre de lui. C'est du moins le cas si vous restez isolé. Pour rendre le rapport égal avec l'employeur, les travailleurs ont inventé la coalition : les syndicats. Ensemble, on est plus forts... Plus forts pour discuter, pour négocier, pour conclure des compromis sociaux.

Elire ses délégués

Dans cette négociation, il faut désigner des porte-parole, des délégués, ceux que l'on appelait jadis les « meneurs », ceux qui n'ont pas peur d'affronter l'employeur ou de s'exposer aux représailles. Ceux qui placent l'intérêt collectif au dessus de leur propre intérêt. Ce sont vos délégués syndicaux. Voilà à quoi servent les élections sociales.

Les élections sociales ont lieu tous les 4 ans. Elles concernent 1.400.000 travailleurs, du secteur privé dans plus de 6000 entreprises.

Vous pouvez participer à ces élections en votant pour un de vos collègues ou en étant vous-même candidat. De votre voix dépend la capacité des syndicats de faire bouger les choses dans votre entreprise!

Depuis leur éclosion, les syndicats se sont bien organisés et structurés. Après la deuxième guerre mondiale, les syndicats ont réclamé une concertation systématique entre employeurs et travailleurs. A cet effet, deux organes de concertation ont été créés : le Conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail (anciennement Comité Sécurité Hygiène).

Où et comment les élections sociales sont-elles organisées?

Dans les entreprises de 100 travailleurs au moins, il y a des élections pour le Conseil d'entreprise, qui s'occupe de tout ce qui concerne la vie économique et l'emploi dans votre entreprise.

Dans les entreprises de 50 travailleurs au moins, il y a des élections pour le Comité pour la prévention et la protection au travail, qui s'occupe de tout ce qui est sécurité, environnement, santé et qualité de vie au travail.

La réglementation règle dans le détail le comptage des travailleurs pour constater si les seuils sont dépassés ou pas. Tous les travailleurs comptent, même les étudiants jobistes et les intérimaires également, sauf s'ils remplacent un travailleur permanent.

Il importe peu que ces travailleurs soient syndiqués ou pas!

Qui peut voter? Comment se déroulent les élections?

Tout comme les élections politiques, les élections sociales sont organisées sur la base de listes et de candidats (des différentes organisations syndicales). Chaque voix donnera un plus grand poids aux représentants syndicaux face à la direction ainsi qu'à l'organisation syndicale à laquelle vous êtes affilié. Plus les délégués de la FGTB recueilleront de voix, plus efficacement ils pourront vous défendre.

Chaque travailleur a le droit de voter

Pour voter valablement, il faut voter

- en tête de liste: cela signifie que vous êtes d'accord avec l'ordre de présentation des candidats;
- pour un ou plusieurs candidats (en noir-cissant la case correspondante).

Votre voix ne sera pas valable si

- vous votez pour plusieurs listes,
- vous émettez un vote en tête de liste et un vote pour un candidat d'une autre liste,
- vous écrivez sur le bulletin de vote.

Si vous vous êtes trompé, vous pouvez toujours demander un nouveau bulletin.

Qui peut être candidat?

On peut aussi être candidat dans son entreprise et être élu comme délégué syndical. Tous les travailleurs, quelle que soit leur nationalité, occupés régulièrement en Belgique, peuvent être candidats, à condition d'avoir une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise le jour de l'élection et à condition d'avoir entre 18 et 65 ans.



ELECTIONS SOCIALES 2012

> LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Avoir son mot à dire dans son entreprise

Au Conseil d'entreprise (CE) vous allez pouvoir:

- **informer** les autres travailleurs sur la situation économique de votre entreprise;
- **vérifier** si l'employeur fait des investissements sûrs;
- **décider** du règlement de travail, des vacances annuelles, etc.



© iStock_lisegagne

Le conseil d'entreprise (CE) est avant tout un organe de consultation et d'information, de concertation, mais aussi de décision. Bref, le CE est l'organe par excellence pour les organisations syndicales d'avoir leur mot à dire à propos de la politique menée par l'entreprise.

Les missions du CE: émettre des avis

Le CE dispose de larges compétences. Elles ne se limitent pas au contrôle des informations économiques et financières fournies par l'employeur, elles concernent aussi des décisions à prendre notamment en ce qui concerne les vacances annuelles et le règlement de travail. Par ailleurs, le CE émet des avis à l'intention de l'employeur, recueille des informations sur la marche de l'entreprise et informe les travailleurs.

Il va de soi que les délégués des travailleurs au CE doivent collaborer étroitement avec leurs collègues du comité pour la prévention et la protection au travail. Question d'être bien informés.

Décider

Le CE **décide** des questions suivantes:

- le règlement de travail,
- les vacances annuelles et le remplacement des jours fériés,
- le congé éducation payé,
- la gestion des œuvres sociales,
- les critères d'embauche et de licenciement collectif,
- le planning du congé éducation payé.

Contrôler

Le CE **contrôle** principalement:

- les chiffres de l'emploi,
- le respect des législations sociale et industrielle (travail de nuit, surveillance par caméras...),
- les aides publiques,
- l'occupation de travailleurs handicapés,
- les stages des jeunes,
- la prépension,
- une série de dispositions d'ordre social telles que les avantages sociaux.

ciaux.

Informier

Le CE **recueille des informations et émet des avis** sur:

- les informations économiques et financières,
- les aides publiques,
- la politique de l'emploi (plans d'embauche...),
- la fermeture, les licenciements collectifs, les restructurations,
- la politique du personnel, les critères d'embauche, l'accueil, les arriérés de salaire,
- les conditions de travail, l'organisation du travail, la formation et le recyclage professionnels,
- l'introduction de nouvelles technologies.

Le CE **informe** les travailleurs sur:

- la situation financière et économique de l'entreprise,
- l'évolution de l'emploi.

Vous trouverez des informations plus détaillées dans notre brochure «L'ABC du CE» que vous pouvez consulter et télécharger sur notre site www.fgtb.be (Elections sociales).



> L'ABC DU CPPT

Pour que le travail soit la santé

Au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT), vous allez pouvoir:

- **discuter** de façon constructive avec l'employeur pour améliorer la qualité de la vie au travail, les équipements de protection, l'environnement, le bruit et le stress sur le lieu de travail;
- **vérifier** ce qui pourrait poser problème en matière de sécurité, de santé ou de bien-être dans l'entreprise.

Chacun de nous connaît bien l'un ou l'autre collègue qui a eu un accident de travail: une égratignure, une jambe cassée ou même un accident grave voire fatal. Mais les dommages corporels ne sont pas toujours aussi visibles: travailler pendant des années avec des substances nocives ou dans des circonstances dangereuses peut avoir des conséquences tout aussi graves. Chaque année, bon nombre de personnes sont victimes d'une maladie professionnelle.

Dans les entreprises de service aussi, il y a des problèmes de santé. Une mauvaise posture lorsqu'on travaille sur ordinateur ou un stress intense au travail ne sont pas sans risque.

Notre santé physique et psychique détermine la qualité de notre vie, celle d'aujourd'hui, mais aussi celle de demain. Et cela fait partie des responsabilités de l'employeur tant que l'on est au travail ou sur le chemin du travail. Certains employeurs ne s'en préoccupent pourtant pas trop. Ils sont plus préoccupés par les résultats financiers dont ils doivent rendre

compte aux actionnaires.

Grâce au combat incessant des organisations syndicales, les choses ont toutefois changé. Aujourd'hui, l'employeur doit respecter des lois et des règlements de prévention et de protection du bien-être des travailleurs pendant l'exécution de leur travail.

Ces lois sont un strict minimum. Mais sur le terrain, beaucoup de choses ne tournent pas toujours très bien et les problèmes de sécurité et de santé restent un souci quotidien. Il faut

parfois, ou même souvent pousser l'employeur à apporter des améliorations ou prendre des mesures pour prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles. C'est à cela que sert votre délégué FGTB au CPPT qui est l'organe indiqué pour le faire avec des compétences assez étendues!

Que fait le CPPT?

Les missions d'information et d'avis du CPPT sont importantes. La délégation des travailleurs peut recueillir des informations, émettre des avis, formuler des propositions sur toutes les matières qui relèvent du CPPT : santé, sécurité, bien-être au travail, environnement, ... Mais l'employeur n'est pas obligé d'y réserver une suite. S'il ne le fait pas, il doit cependant motiver sa décision.

Les matières sur lesquelles le CPPT peut émettre un avis:

- le plan global de prévention, le plan quinquennal définissant les mesures visant à prévenir les accidents, les maladies, le stress,...
- le plan annuel d'action, le suivi et la concrétisation annuels du plan global de prévention. Le plan peut être adapté à la réalité et aux besoins
- les moyens de protection: le choix,



© iStock_lisafx

l'achat, l'entretien et l'utilisation des moyens individuels et collectifs de protection

- l'adaptation du travail à l'homme: la technologie est un outil pour aider l'homme, parfois c'est le contraire qui est vrai. Pour nous, l'homme vient à la première place!
- l'environnement: pour préserver et sécuriser l'emploi, il faut veiller au respect de l'environnement
- l'accueil des nouveaux travailleurs: qu'en est-il de la sécurité au travail, dans l'entreprise, que fait l'organisation syndicale dans ce domaine?
- l'information des travailleurs, leur implication, leur attachement à l'entreprise
- l'examen des plaintes individuelles au sujet de la santé et de la sécurité
- des avis concernant les services interne et externe pour la prévention et la protection.

Enfin, il y a les missions de contrôle du CPPT:

Les délégués au CPPT contrôlent le respect des lois et des réglementations qui ne sont pas toujours et automatiquement appliquées.

Le plan global de prévention et le plan annuel d'action sont élaborés par des hommes et des femmes, mais ces plans doivent bien sûr être mis en œuvre et suivis. La politique environnementale doit également être examinée: l'absence de politique ou une mauvaise politique en la matière peut mettre en péril l'avenir de votre entreprise. Enfin, le CPPT participe aussi au dépistage des risques.

Tout comme leurs collègues au CE, les membres du CPPT disposent d'un certain nombre de facilités et jouissent d'une protection légale.



Pourquoi la FGTB?

Parce que la FGTB c'est:



Une force tranquille

La FGTB, c'est une force qui compte 1.500.000 membres. Nous représentons des centaines de milliers de travailleurs et avec eux, leur famille. On ne peut pas nous traiter comme quantité négligeable...

Quand on élève la voix, on nous écoute.



Un interlocuteur responsable

Cette force fait de nous un interlocuteur responsable. Nous négocions au plus haut niveau les conditions de salaire et de travail avec les patrons des patrons ou avec le Gouvernement. A travers l'organisation syndicale vous avez votre mot à dire sur tout ce qui concerne le travail, les salaires, les indemnités payées par la sécurité sociale.

Nous négocions quand c'est possible...



Un garant de la démocratie

La FGTB, c'est aussi la démocratie dans l'entreprise. A travers les organes représentatifs des travailleurs, les Conseils d'entreprise, les Comités pour la prévention et la protection du travail, ou les délégations syndicales, les travailleurs ont leur mot à dire. CE et CPPT sont les parlements des travailleurs.

Avec la FGTB, vous êtes un acteur de votre vie.



Une organisation combative

Nous négocions, tant que c'est possible. Mais si nous sommes une force tranquille, nous savons aussi nous battre quand la négociation n'est plus possible et qu'il ne reste que le rapport de force.

Avec vous, nous nous battons quand il le faut.



Un syndicat qui ne vous laisse jamais tomber

Vous perdez votre emploi? La FGTB ne vous abandonne pas. Ses services vous aideront dans vos démarches.

- Vous avez un conflit avec votre employeur? La FGTB vous défendra, si nécessaire, devant le tribunal du Travail.
- Si vous êtes délégué, la FGTB vous soutiendra. Elle vous offre des formations et l'appui de ses permanents.

La FGTB ne vous laisse jamais tomber.



Des hommes et des femmes unis par des valeurs

La FGTB, c'est un syndicat progressiste, c'est-à-dire un mouvement de personnes qui tendent vers un même but : le projet d'un monde plus juste, plus égalitaire, qui ne soit pas uniquement mené par la recherche du profit mais une société où le travail est une valeur et pas un «coût». Où l'on peut concilier travail et famille.

Où il fait bon vivre et travailler.

Pour une économie au service de l'homme.



Une solidarité sans frontières

Notre credo, c'est la solidarité entre les personnes. C'est pourquoi nous organisons à la fois les actifs et les inactifs, les chômeurs, les jeunes, les victimes de maladies professionnelles ou d'accidents du travail, les pensionnés...

Nous défendons toutes les travailleuses et tous les travailleurs, qu'ils soient du Nord, du Sud ou du centre du pays, quels que soient la couleur de leur peau ou leurs choix politiques pour autant qu'il s'agisse de partis démocratiques: les militants d'extrême droite n'ont pas leur place chez nous.

Pour la FGTB la solidarité n'a pas de frontières.



Candidat-e FGTB: pourquoi pas vous?

Vous avez des qualités d'écoute et de dialogue? Vous avez envie de vous mêler de ce qui vous regarde? Vous souhaitez informer vos collègues sur leurs droits et les défendre? Vous voulez apprendre des tas de choses sur la gestion de l'entreprise, le droit du travail? Vous vous sentez capable d'être une femme ou un homme de confiance? Alors, lancez-vous!

Les travailleurs souhaitent que l'entreprise soit **attentive à la qualité de la vie au travail** (santé, stress, environnement, sécurité), **au respect du salaire et du temps de travail, à la garde et à l'accueil des enfants**, aux conditions du congé de maternité ou du congé parental. Vous vous sentez concerné-e par ces questions? Vous êtes prêt-e à vous investir pour améliorer les choses? Alors lancez-vous! Portez-vous candidat-e.

Ça s'apprend!

Les seules conditions requises sont de travailler depuis 6 mois dans votre entreprise (ou 9 mois en cas de périodes entrecoupées durant l'année 2011) et d'avoir entre 18 ans (ou 16 ans si l'entreprise à un collège électoral jeunes) et 65 ans! Il ne faut pas avoir de compétences préalables: vous apprendrez sur le tas un tas de choses. On peut devenir délégué-e et commencer à zéro: être délégué-e, ça s'apprend!

Vous ne serez pas seul-e!

Bien sûr, être délégué-e, c'est avoir des responsabilités. Mais vous serez aidé-e. Être délégué-e, c'est faire partie d'une équipe, où les anciens épaulent les nouveaux. Parfois, l'équipe est réduite ou bien la délégation est entièrement neuve. Vous ne serez jamais seul-e. Les candidats sont soutenus, conseillés, formés et aidés par la FGTB. Si vous êtes la/le seul-e au sein de votre entreprise, la section

professionnelle locale vous soutient et vous informe: vous formerez une équipe et vous rencontrerez des délégué-e-s d'autres entreprises du même secteur.

La FGTB consacre beaucoup de moyens au soutien de ses délégué-e-s. Ainsi, outre votre permanent syndical, sur qui vous pouvez compter, et nos services spécialisés auxquels vous pouvez faire appel pour les thèmes que vous aurez à traiter, il existe un service de formation syndicale (en général, un congé éducation payé peut être pris pour suivre une formation syndicale).

Rien à craindre

Vous devez aussi savoir que, étant

en première ligne, vous serez protégé-e. Pour mener à bien son travail, le délégué a besoin d'être protégé contre l'arbitraire. De plus, il ne doit pas voir ses chances d'avancement ou de promotion menacées par son engagement syndical. Dès que la FGTB dépose sa liste de candidats, l'employeur ne peut plus vous licencier (sauf pour faute grave reconnue par le tribunal du travail ou pour des raisons économiques reconnues par la commission paritaire compétente). Et cette protection est valable, que vous soyez élu-e ou pas. Bien sûr, il convient parfois de rester discret sur votre candidature éventuelle avant le début de la période de protection légale!



Intéressé-e? Juste curieux-se d'en savoir plus?

Vous pouvez prendre contact avec un-e délégué-e de votre entreprise.

Vous pouvez aussi nous contacter:

- en téléphonant en toute confidentialité au numéro gratuit 0800 21 160;
- en allant sur le site internet www.fgtb.be;
- ou en renvoyant la carte-réponse ci-contre à la FGTB (port payé par le destinataire):
 - par courrier à Service Entreprises FGTB, rue Haute 42, 1000 Bruxelles
 - par e-mail à elecsoec@fgtb.be
 - par fax au 02 550 14 03



© iStockphoto.com

> POINT DE VUE

Mené par le bout du nez

Qu'un ministre néolibéral tienne les propos des employeurs, cela ne surprendra personne. Mais que l'ensemble du gouvernement se laisse mener par le bout du nez par les employeurs, ça a de quoi surprendre et énerver. Pour les travailleurs de ce pays, c'est une pure tromperie. C'est pourquoi il était tout à fait légitime que le front commun syndical décide la grève générale du 30 janvier.

Se laisser mener par le bout du nez, on ne peut pas mieux dire. Le plan d'austérité néolibéral du gouvernement suit scrupuleusement les consignes du patronat.

Les employeurs estiment qu'il faut inciter les gens à travailler plus longtemps et plus durement.

Et que fait le gouvernement? Il démolit les prépensions. Il reporte la pension anticipée à 62 ans, et exige pour cela 40 ans de carrière. Il complique l'accès au crédit-temps de fin de carrière. Sans aucune considération pour le problème des métiers lourds et pénibles.

Les employeurs estiment que notre sécurité sociale est un hamac social. Selon eux, les demandeurs d'emploi ont la vie beaucoup trop facile. Et ceux qui travaillent peuvent rester à la maison beaucoup trop facilement.

Et que décide le gouvernement? Les demandeurs d'emploi sont traités beaucoup plus durement parce qu'ils ne trouvent pas de travail, leur indemnité de chômage est dans de nombreux cas réduite à peu de chagrin. Le crédit-temps, qui ne sert pas à simplement rester à la maison mais bien à rendre le travail supportable, est réduit de moitié.

Le gouvernement devrait concentrer son énergie sur la création de plus d'emplois de meilleure qualité. Il pourrait inciter les employeurs à garantir de meilleurs emplois en contrepartie des généreux avantages fiscaux des entreprises. Mais non, il met la faute et la responsabilité chez les travailleurs et laisse les employeurs en paix.

Ces dernières semaines, les employeurs ont également ressorti du placard une de leurs vieux fantasmes. Maintenant qu'un nouvel exercice budgétaire s'impose pour faire encore quelques milliards d'économie, ils rappellent que rien n'a encore été fait à propos de l'indexation automatique des salaires et des allocations. Jusqu'à présent, ils n'y sont jamais parvenus, mais aujourd'hui, ils voient une opportunité pour en finir avec notre index.

Jusqu'à présent, le gouvernement n'a pas touché à notre index. Mais cela va-t-il durer? Avec les employeurs qui se montrent de plus en plus insistants et les instructions néolibérales d'une Europe de plus en plus pressante, le risque est grand de voir notre système qui protège notre pouvoir d'achat passer à la moulinette.

Après la grève du 30 janvier, il faudra encore mener des actions. C'est une évidence. De préférence tous ensemble, partout en Europe et en même temps. Les travailleurs du pays ne peuvent pas et ne doivent pas ne rien faire alors que le gouvernement se laisse mener par le bout du nez par les employeurs. La politique d'emploi antisociale doit être corrigée en profondeur. Il faut revenir sur les ruptures de contrat auxquelles de nombreux travailleurs sont aujourd'hui confrontés. Et demain, les travailleurs devront encore se battre pour notre index.

(24 janvier 2012)



Paul Lootens
Secrétaire général

Alain Clauwaert
Président

> SECTEUR DE LA CHIMIE

Tout sur votre pension dans un astucieux classeur

Les travailleurs de la chimie bénéficiant d'une pension complémentaire sectorielle reçoivent un classeur qui permet de regrouper toutes les informations relatives à leur pension. Vous y retrouverez notamment le fonctionnement du système. Vous pourrez y rassembler tous les documents de votre pension complémentaire et de votre pension légale.

C'est en 2011 que la pension sectorielle complémentaire pour le secteur de la chimie a été lancée, c'est ce qu'on appelle le deuxième pilier. Celle-ci est accordée à tous les travailleurs, sauf ceux qui bénéficient déjà au sein de leur entreprise d'un système de pension plus favorable. Ceux-là conservent la formule la

plus avantageuse.

Donc tous les travailleurs qui n'avaient pas encore de pension complémentaire sectorielle en ont désormais une, qu'ils soient ouvriers, employés ou cadres. C'est pour eux que ce classeur a été fait. Il contient la réglementation sur la pension complémentaire, mais aussi un résumé plus accessible. Le classeur fournit aussi les adresses utiles.

Ce classeur est idéal pour rassembler vos documents personnels. Par exemple les fiches annuelles de pension. Vous les recevez chaque année, tant pour votre pension légale que pour votre pension complémentaire. Conservez-les précieusement, ce sont des justificatifs importants pour le calcul de vos droits en matière de pension et de carrière.

Ce classeur vous est offert par la Centrale Générale de la FGTB et le Setca, le syndicat des employés. La distribution est en cours dans toutes les entreprises concernées par ce régime de pension sectoriel. Parmi celles-ci, de nombreuses PME. Si vous deviez ne pas recevoir ce classeur, votre section locale se



fera un plaisir de vous en remettre un, pour vous et vos collègues.

Pour le futur, les ajouts et les modifications à ce classeur se trouveront sur nos sites: www.accg.be or www.setca.org. Gardez cela à l'œil.

Adaptation des salaires en janvier 2012

Vous trouverez ci-dessous les secteurs de la Centrale Générale – FGTB pour lesquels les salaires ont été adaptés au 1^{er} janvier 2012. Seuls les secteurs où des changements sont intervenus sont mentionnés. Des informations détaillées sont disponibles sur le site de la Centrale Générale: www.accg.be.

Janvier 2012			
N° commission paritaire	Secteur	Type d'adaptation	Augmentation des salaires
106.01	Ciment	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,002139
106.02	Industrie du béton	Pas applicable aux salaires réels en cas de transposition en un autre avantage via une CCT d'entreprise conclue avant le 1 ^{er} décembre 2011 dans les entreprises où les salaires réels étaient supérieurs d'au moins 0,3% à ceux du secteur.	0,3%
113.04	Tuileries	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0047
115	Verre	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,02
117	Industrie et commerce du pétrole	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,002139
121	Nettoyage	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0117
124	Construction	Augmentation salaires minimum et réels pour la part correspondant aux minimums Augmentation conventionnelle	Salaires précédents X 1,0046016 0,3%
125.01	Exploitations forestières	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,0046
125.02	Scieries et industries connexes	Augmentation salaires minimum et réels pour la part correspondant aux minimums	Salaires précédents X 1,0046
125.03	Commerce du bois	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0046
128	Cuirs	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0047
129	Production de papier	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0113
130	Industrie graphique	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,02 (à partir du 9 janvier)
133	Tabac	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0047
136	Transformation du papier et du carton	Augmentation salaires minima et réels + augmentation conventionnelle	Salaires précédents X 1,0143
142.04	Récupération de produits divers	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0318
314	Coiffeurs, fitness, soins de beauté	Augmentation salaires minima et réels + augmentation conventionnelle	Salaires précédents X 1,023
323	Concierges	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0317

➤ REPRISE DE LA GOBELETERIE DUROBOR

L'amertume des travailleurs

Rien n'aura été épargné aux travailleurs de la gobeletterie Durobor située à Soignies dans le Hainaut. Après les menaces de faillite et les âpres négociations sur le plan de relance avec l'unique repreneur, l'accord enfin atteint a été mis en péril suite au refus de la FEB d'accepter les prépensions. Et aujourd'hui encore, au moment où nous écrivons ces lignes, et alors que le calme semblait revenu, des inquiétudes surgissent à nouveau quant à l'homologation de la reprise par le tribunal de commerce. De quoi laisser un goût amer aux travailleurs.

Angelo Foti est délégué Centrale Générale et Jean-Philippe Piton le secrétaire régional de la CG pour la région du Centre. Nous avons rencontré ces hommes qui ont négocié âprement pendant plusieurs semaines le plan de relance de Durobor.

Dignes jusqu'au bout

Pour Jean-Philippe et Angelo, difficile de parler de satisfaction, au contraire. Comme ils le disent, le plus dur, c'est de voir le désarroi des travailleurs qui sont restés des semaines et des semaines sans savoir à quelle sauce ils allaient être mangés. Et il est vrai qu'au moment où nous les avons rencontrés, ils étaient dans l'attente de la décision juridique à propos des prépensions. Angelo nous explique: «Les travailleurs sont très déçus. Ils sont complètement perdus et on ne sait même pas répondre à leurs questions. Mais malgré tout, il y a la dignité des travailleurs qui continuent à travailler. Ils ont un grand mérite.» Et Jean-Philippe d'ajouter: «Moi, ce que je tiens à souligner, c'est que les délégués ont eux aussi un très grand mérite. Arriver à convaincre le patron, le consortium, les travailleurs plus tous les autres intervenants, c'est un mérite extraordinaire.» En ce qui concerne la reprise, Jean-Philippe est plus nuancé: «En tant

que syndicalistes, nous ne pouvons pas être satisfaits, mais il est difficile de négocier lorsqu'il n'y a qu'un seul repreneur. Et ici, il s'agit d'un consortium constitué de financiers et d'industriels, autant dire que leurs priorités ne sont pas les nôtres.» Jean-Philippe se montre aussi très critique quand à la procédure de réorganisation judiciaire (PRJ), ce qui remplace l'ancien concordat judiciaire. Selon lui, la PRJ est certes une amélioration par rapport au concordat, mais ce n'est pas la panacée: «Dans la pratique, il y a encore des lacunes. Dans le cas de Durobor, il faut savoir qu'à la mi-janvier, les gens n'avaient toujours pas été informés sur leur sort. De même, le repreneur n'avait toujours pas communiqué de manière officielle quels travailleurs étaient repris. On ne se rend pas compte à quel point cette incertitude est terrible à vivre.»

Les prépensions seront assurées

Le plan de relance prévoyait notamment la prépension à 52 ans. Cela concerne près d'un tiers des travailleurs. Mais devant le refus de la fédération des entreprises de Belgique, la FEB, de donner son accord pour les prépensions, c'est l'ensemble du plan de relance qui risquait d'être remis en question. La FEB prétextait le manque de



Pour Angelo (à gauche), délégué Durobor et Jean-Philippe Piton, Secrétaire régional de la CG Centre, il est difficile de parler de satisfaction dans le dossier Durobor, au contraire.

garantie quant à la survie de la nouvelle structure et donc sa capacité de prendre en charge ces prépensions. Dans ce cas, le coût aurait alors dû être assumé par le Fonds de fermeture, ce que la FEB refusait. Finalement, malgré le refus de la FEB, la ministre fédérale de l'emploi Monica De Coninck a reconnu Durobor comme entreprise en difficulté et la région wallonne apporte elle aussi une garantie pour financer, le cas échéant, ces prépensions.

Et l'avenir?

Dans un premier temps, le plus dur pour les travailleurs sera de s'adapter. D'autant plus qu'aucun délégué syndical effectif ne sera repris. Un nouveau coup dur pour les travailleurs qui ont été large-

ment soutenus et épaulés par les délégués durant ces dernières semaines. Pour Angelo qui a été durant 13 ans à la tête de la délégation syndicale, c'est un déchirement: «Je n'aurais jamais pensé finir ma carrière comme ça. Il y a 33 ans que je suis dans la boîte. Dans ma tête, il me restait encore quelques années pour passer le flambeau.» Pour Jean-Philippe, le plus dur reste à faire pour les travailleurs: «Aujourd'hui, il va falloir que les travailleurs croient en un projet et qu'ils y apportent leur soutien. Or, le projet industriel en tant que tel, on ne le connaît toujours pas. Et puis tout le travail syndical sera à reconstruire par des nouveaux délégués, il faudra laisser du temps au temps. C'est une erreur de la part de la direction.»

➤ PROCÈS AMIANTE

Eternit enfin condamné en Belgique

En novembre dernier, le tribunal civil de Bruxelles a condamné la société Eternit à payer 250.000 € de dommages et intérêts aux survivants de la famille Jonckheere. Les parents et deux de leurs enfants sont décédés suite à un mésothéliome, un cancer qui frappe de façon typique les personnes exposées à l'amiante. Cette condamnation constitue une première en Belgique où l'entreprise avait toujours bénéficié d'une immunité totale. Tant au civil qu'au pénal. Même si entre-temps, nous avons appris qu'Eternit ira en appel de sa condamnation.

Laurent Vogel, directeur de l'Institut Syndical Européen ETUI, a publié un article sur ce sujet dans la revue Politique de janvier 2012. En voici quelques extraits.

La Belgique présente la particularité d'être le pays d'Europe qui a utilisé le plus d'amiante par habitant tout en garantissant une impunité totale aux industriels qui n'ignoraient pas les dangers de cette fibre.(...) Cette impunité résulte de dispositifs juridiques, de la passivité politique, d'inerties administratives aggravées par une tradition de paix sociale.(...)

Sur la base des lois existantes, aucun travailleur ne peut donc demander une indemnisation à son employeur à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Dans l'affaire Jonckheere, les dommages et intérêts ne concernent que Françoise qui n'avait jamais fait partie du personnel d'Eternit. La société ne pouvait donc pas se réfugier derrière l'«autorisation de tuer» accordée par la législation sur les maladies

professionnelles.

(...)En 2006, un Fonds amiante a été créé pour indemniser aussi bien des travailleurs salariés que des indépendants, des victimes domestiques ou environnementales. Une initiative louable du Parlement, sans aucun doute. Mais assortie d'importantes limites. Les cancers du poumon causés par l'amiante qui provoquent plus de décès que les mésothéliomes ne sont pas pris en charge par le Fonds. En recevant l'intervention du Fonds, les victimes doivent renoncer à toute action judiciaire.(...) Il faut beaucoup de détermination pour renoncer aux indemnités du Fonds et s'engager dans des procédures judiciaires longues et incertaines. C'est ce qu'ont fait les fils Jonckheere par respect pour la volonté de leur maman. Les procédures judiciaires ont duré dix ans.

(...)Reste à aborder le rôle joué par la tradition belge de concertation sociale. Lors de la création du Fonds amiante, représentants syndicaux et patronaux au sein du Conseil National du Travail étaient tombés d'accord pour rejeter toute forme de responsabilité civile patronale.(...) Cette vision est loin d'être partagée par tous les syndicalistes. Au sein de la FGTB, la Centrale Générale la rejette. Il faut espérer que le procès Eternit permettra de rouvrir le débat tant dans le monde syndical que parmi les parlementaires et qu'il débouchera enfin sur des décisions politiques à la hauteur du scandale de l'amiante.

Extraits de l'article de Laurent Vogel, directeur de l'Institut Syndical Européen ETUI, paru dans la revue Politique de janvier 2012.

Les négociations dans nos secteurs

Un accord également dans l'enseignement libre

Après des mois de négociation, un accord vient enfin d'être atteint pour les ouvriers de l'enseignement libre. L'essentiel de cette convention peut se résumer en trois points.

Tout d'abord le volet pouvoir d'achat avec une augmentation depuis le 1er janvier dernier de tous les salaires bruts de 0,3%. Ensuite, signalons un jour de congé réglementaire en plus. Ce jour serait en principe fixé au 27 septembre, mais toutefois, en accord avec le travailleur, cette date pourrait être modifiée. Et si le 27 septembre tombe un week-end, le droit à ce jour de congé réglementaire en plus est garanti dans tous les cas. Il est alors nécessaire de fixer une autre date. Cette année, ce ne sera pas un problème puisque le 27 septembre tombe un jeudi. Enfin, le dernier point porte sur la prime syndicale qui passe dès cette année de 77 à 82 €. Si vous désirez plus d'informations sur cette convention ou sur une autre, rendez-vous sur notre site www.accg.be.

Le fonds de pension de la construction reçoit un prix européen

Pensio B, le fonds d'épargne pension du secteur de la construction en Belgique a reçu un prix européen. A juste titre, car même en ces temps de crise, le fonds continue d'engendrer des rendements positifs.

Pensio B gère les moyens financiers de la pension complémentaire sectorielle des ouvriers de la construction. Cette gestion se fait avec prudence, en bon père de famille. Les risques des placements sur les marchés financiers sont maîtrisés. Une bonne chose puisqu'il s'agit de l'épargne des ouvriers de la construction pour leur pension complémentaire. Pensio B vient donc de recevoir le prix du meilleur fonds de pension en Belgique depuis 2010. Ce prix est décerné par 'Investment & Pensions in Europe', un institut qui décerne chaque année des prix aux meilleurs fonds

de pension. Depuis sa création en 2007 Pensio B a toujours obtenu des rendements positifs. Même durant les deux années de crise de 2008 et 2011. En moyenne, on observe un rendement de près de 4,5%. En 2011, Pensio B affichait encore un rendement de quasiment 1% alors que pour cette même année, tous les fonds de pension belges ont perdu en moyenne 5%.



Rik Desmet, secrétaire fédéral de la Centrale Générale de la FGTB et président de Pensio B arbore le prix du meilleur fonds de pension en Belgique.

> POINT DE VUE

La résignation est un abîme

Les valeurs de la gauche ne sont pas solubles dans la crise des argentiers. Et en la matière, il n'y a pas de renoncement qui ne soit un abîme... En ce début d'année, Elio Di Rupo, Premier ministre PS du gouvernement sans doute le plus réactionnaire depuis 1960, a réservé l'annonce de «ses bonnes résolutions» au journal *Le Soir*. C'était le 14 janvier: «Il faut dire la vérité aux gens», disait-il. Bonne nouvelle! La vérité, c'est que les travailleurs, avec ou sans emploi, jeunes ou plus âgés, vont payer au prix fort une crise dont ils ne sont pas les coupables.

La vérité, c'est que le système financier n'est pas réformé, qu'on

n'en prend pas le chemin, et qu'il ne paiera pas. Ni ses errements, ni ses erreurs, ni ses fautes.

La vérité, c'est que ce gouvernement n'a pas l'intention d'ouvrir le débat sur les alternatives fiscales portées par la FGTB. Tout juste est-il prêt à se concerter sur l'emballage de mesures «injustes et totalement déséquilibrées», comme les qualifiait le vice-président du PS, Philippe Moureaux. C'était dans *La Libre* au lendemain de la grève menée par la CGSP. «Injustes» mais... «totalement indispensables vu la conjoncture politique», ajoutait-il avec une dose de cynisme à vous abattre un cheval dans la force de l'âge.

Le «Papillon» est sourd parce qu'il a choisi son camp: celui de la finance

La vérité, c'est que la coalition ne veut pas entendre l'avertissement des économistes indépendants des banques qui répètent sur tous les tons que l'austérité n'est pas une politique valable. Qu'elle ne conduit qu'à une récession qui ne mène qu'à plus d'austérité encore...

La vérité, c'est que le pouvoir est sourd parce qu'il a choisi son camp. Et que ce n'est pas le nôtre. C'est celui de l'argent, de la

finance, des banques et des fauteurs de trouble.

Depuis le «Plan Global», on connaît la chanson. Il nous faudrait avaler les reculs comme des progrès au nom des générations à venir. Pour nos enfants, que n'accepterions-nous? Mensonge! Le gouvernement «Papillon», avec la légèreté de son allégorie, se prépare activement à exclure du «chômage» les enfants des années 80 - 90 au nom de qui il fallut accepter les sauts d'index, les réformes des pensions, la flexibilité, les privatisations, etc... «Sans cela, c'eût été pire», expliquent ceux qui sont prêts à remettre le couvert. Malgré tous nos efforts, cela ne fut pas mieux! Leurs recettes ne marchent pas!

Déclaration de guerre

Contre ce discours masochiste du mal qu'il faut se faire pour bien se porter, demain ou après, la MWB et ses militants déclarent la guerre! La bataille fait déjà rage du côté des petits porteurs de la propagande du système. En décembre, ils tiraient à l'unanimité «Une grève pour rien». Histoire de convaincre que plus rien ne serait possible. Que la classe ouvrière serait bel et bien livrée à quelle sinistre fatalité? Qu'il lui faudrait

peut-être aussi baisser les yeux? Que la résignation serait une bonne politique?

Gageons qu'à la veille et au lendemain du 30 janvier, la presse aura repassé au four les mêmes plats. Comme s'il ne fallait pas totalement désespérer le mouton qu'on se prépare à tondre, certains disent «comprendre» «la colère des ouvriers». Disons d'emblée que l'expression de la sympathie comme les protocoles compassionnels ne valent que s'ils s'accompagnent de résultats et, en l'occurrence, d'actes en rupture avec la «pensée unique»...

Sans cette dimension active, ces marques de solidarité n'auraient d'autre ambition politique que de contribuer à l'affaiblissement du rapport de forces des travailleurs.

Nos chantiers pour une autre société

Dans l'Histoire du mouvement ouvrier, les abdications n'ont produit aucune conquête. La MWB refuse les programmes de résignation. Elle plaide aujourd'hui pour un plan d'actions, au-delà de la grève du 30 janvier, un plan qui force le débat sur les alternatives que nous portons. Elle est mobilisée, plus que jamais, sur les chan-

tiers de la construction d'une autre société que celle dessinée par les fauteurs de crise, leurs porteurs d'eau et leurs larbins.

La société pour laquelle nous nous battons exige plus de sécurité sociale et plus de services publics parce que les logiques marchandes ne fonctionnent pas dans toutes les dimensions de la vie en commun. Nous exigeons une société où chacun contribue en fonction de ses moyens et reçoit en fonction de ses besoins. Ce n'est pas celle du programme Di Rupo 1^{er}!

Nous n'avons pas, nous, renoncé à ce projet. Il reste notre ambition et notre volonté. Nous n'accepterons pas que la crise en sape les fondations ou ruine nos rêves de plus de solidarité, d'égalité et de justice sociale. A bon entendeur...

Nico Cué,
Secrétaire
général
de la
MWB-FGTB.



Carte blanche

<http://www.metallos.be>



CG Holdings: conflit social sur fond de chasse aux délégués

Le mercredi 4 janvier dernier, les travailleurs de l'entreprise CG Holdings à Marcinelle ont débrayé pour dénoncer le licenciement abusif d'un de leurs délégués syndicaux. La direction de l'entreprise avait «courageusement» profité de la période des fêtes de fin d'année pour notifier à ce délégué son licenciement.

Le délégué principal MWB-FGTB, Jean-Pierre Callebaut, apprenant le licenciement de son collègue, a demandé immédiatement des explications à la direction. Ce qu'il craignait a été confirmé: «Les motifs invoqués par la direction pour justifier le licenciement étaient vagues et futiles», affirme Jean-Pierre. En effet, les qualités professionnelles et les états de service de ce travailleur sont exemplaires.

En cette année d'élections sociales, la seule motivation de la direction est de se débarrasser d'un représentant syndical (l'entreprise n'en compte que deux) quelques jours avant le début de la période de protection des candidats potentiels: «C'était la meilleure période pour déstabiliser la délégation syndicale», confirme Jean-Pierre.

La chasse est ouverte...

CG Holdings, une entreprise spécialisée dans la fabrication de transformateurs, qui occupe 84 personnes dont 43 ouvriers, n'avait jamais connu un tel conflit. Les relations étaient cependant tendues entre la direction et les représentants syndicaux depuis la négociation des

accords sectoriels et le dépôt d'un préavis d'actions en juin 2011.

La pression mise par la direction sur les travailleurs est énorme et les délégués ont toujours été perçus comme des empêcheurs de tourner en rond. Après une réunion avec la direction générale du groupe à Malines qui a minimisé l'impact de la grève, le mouvement s'est radicalisé: les ouvriers ont barré l'accès au site aux employés et aux cadres. L'attitude de la direction a mis le feu aux poudres d'autant plus qu'elle a reconnu implicitement la vraie raison du licenciement: la chasse aux délégués était ouverte et CG Holdings voulait y prendre part.

Devant le blocage des discussions et le refus de réintégrer le délégué, la MWB-FGTB a demandé la tenue d'une commission paritaire. Comble de l'hypocrisie, la direction a envoyé un huissier pour constater le piquet de grève le matin même de la commission paritaire.

Cette conciliation a débouché sur plusieurs avancées, notamment: - l'engagement dans les 6 mois de 5

personnes sur le site de Charleroi (au fil des mois, la méfiance s'était installée car plusieurs personnes parties ou licenciées n'avaient pas été remplacées. Le site risquait donc d'être déforcé);

- plus aucun licenciement d'ouvrier sans passer par la délégation et plus de tentative de licenciement de travailleur protégé sans passer par l'organisation syndicale;
- l'octroi d'une prime en compensation des journées de grève;
- la reconstitution immédiate d'une délégation syndicale complète sans attendre les élections sociales;
- l'organisation de 2 rencontres par an avec le directeur général du groupe à Malines afin que la délégation puisse l'informer directement de ce qui se passe sur le site de Charleroi sans risque d'être court-circuitée par le directeur local (la première réunion est prévue au mois de février).

La direction a joué, elle a perdu

Ces propositions issues de la négociation ont été présentées aux travailleurs qui ont décidé de reprendre le travail après 6 jours de grève. Le délégué licencié présent lors de l'assemblée a demandé à ses collègues d'arrêter la grève. Il ne sera pas réintégré mais les travailleurs ont obtenu l'assurance qu'une délégation allait être reconstituée.

«Ce conflit a permis de renforcer la cohésion et la solidarité au sein des travailleurs», nous confie

Jean-Pierre. «La grève a réveillé des consciences: il y a beaucoup de volontaires pour être sur les listes électorales».

La direction a voulu jouer et elle a perdu: au lieu de détruire la délégation syndicale, elle l'a renforcée. Les jeunes, présents majoritairement dans l'entreprise, ont eu la démonstration de ce qu'était la solidarité syndicale. Il y aura un avant et un après 4 janvier 2012 chez CG Holdings. Jean-Pierre Callebaut remercie les délégués et militants qui sont venus soutenir les travailleurs de CG Holdings tout au long du conflit ainsi que la Fédération des Métallurgistes FGTB du Hainaut-Namur.

Des travailleurs s'engagent tous les jours dans la défense de leurs

collègues et le législateur se doit de les défendre. En agissant de cette manière, CG Holdings, comme d'autres entreprises, tente de se débarrasser de personnes qui ont le courage de leurs convictions et empêche l'instauration d'une véritable démocratie économique et sociale.

La loi protège les candidats aux élections sociales mais la sanction envers les entreprises en cas de licenciement irrégulier est uniquement d'ordre financier. L'aspect pécuniaire de la loi est insuffisant pour protéger les candidats. Il permet aux employeurs qui en ont les moyens de payer pour violer la loi, ce qui n'est pas admissible. Il est temps que le Parlement se penche sur cette loi et la renforce.



Indexations

Textile

Dans le secteur du textile, les salaires augmentent de 2% à partir du 1^{er} janvier 2012. Voici les barèmes exacts:

Groupe de salaire	Salaire minimum horaire textile	Salaire minimum horaire bonneterie	Salaire minimum entretien et services généraux textile	Salaire minimum entretien et services généraux bonneterie
01	10,5709 €	10,1527 €	10,5709 €	10,1527 €
02	10,6624 €	10,1816 €	10,6624 €	10,1527 €
03	10,7538 €	10,2107 €	10,7538 €	10,2107 €
04	10,8440 €	10,2383 €	10,8440 €	10,2383 €
05	10,9342 €	10,2671 €	10,9342 €	10,2671 €
06	11,0257 €	10,2960 €	11,0257 €	10,2960 €
07	11,0991 €	10,3800 €	11,4147 €	11,4147 €
08	11,1721 €	10,5679 €	11,5552 €	11,5552 €
09	11,2453 €	10,7678 €	11,6939 €	11,6939 €
10	11,3217 €	10,9264 €	11,8343 €	11,8343 €
11	11,3950 €	11,0850 €	11,9749 €	11,9749 €
12	11,5155 €	11,2409 €	12,1135 €	12,1135 €
13	11,6375 €	11,3966 €	12,2540 €	12,2540 €
14	11,7582 €	11,5552 €	12,3944 €	12,3944 €
15	11,8788 €	11,7107 €	12,5350 €	12,5350 €
16	11,9993 €	11,8666 €	12,6753 €	12,6753 €
17	12,1214 €	12,0220 €	12,8141 €	12,8141 €
18	12,2418 €	12,1792 €	12,9575 €	12,9575 €
19	12,3623 €	12,3348 €	13,0964 €	13,0964 €
20	12,4830 €	12,4905 €	13,2369 €	13,2369 €
21	12,6049 €	12,6477 €	13,3773 €	13,3773 €

Personnel de maîtrise

Groupe de salaire	Salaire minimum horaire
01	13,1941 €
02	13,2671 €
03	13,5159 €
04	13,7022 €
05	13,9267 €
06	14,0364 €
07	14,2607 €
08	14,3843 €

Récupération du textile (chiffons)

Les salaires augmentent également de 2% dans le secteur de la récupération du textile à partir du 2 janvier 2012. Voici les nouveaux barèmes:

Groupe salarial 1	12,6407 €
Groupe salarial 2	12,0643 €
Groupe salarial 3	11,7434 €
Groupe salarial 4	11,6742 €
Groupe salarial 5	10,9483 €
Groupe salarial 6	10,7758 €

Entretien du textile (blanchisseries)

Les salaires dans le secteur de l'entretien du textile sont indexés et augmentent de 3,17% à partir du 1^{er} janvier 2012. Voici les nouveaux barèmes:

37,5 heures/semaine		38 heures/semaine	
Groupe salarial 1	10,3151 €	Groupe salarial 1	10,1741 €
Groupe salarial 2	10,5742 €	Groupe salarial 2	10,4326 €
Groupe salarial 3	10,8332 €	Groupe salarial 3	10,6909 €
Groupe salarial 4	11,0920 €	Groupe salarial 4	10,9507 €
Groupe salarial 5	11,3510 €	Groupe salarial 5	11,2081 €
Groupe salarial 6	12,1729 €	Groupe salarial 6	12,0172 €
Groupe salarial 7	12,4577 €	Groupe salarial 7	12,3003 €
Groupe salarial 8	13,6750 €	Groupe salarial 8	13,5020 €

Préparation du lin

Dans le secteur de la préparation du lin, les salaires augmentent de 0,0372 € à partir du 2 janvier 2012. Les nouveaux barèmes sont:

Groupe salarial		Fonction	Salaire	Double équipe +8,41%	Equipe de nuit + 31,60%
Groupe 1	Salaire de base	Teillage fibre courte/pâtés	11,7221€	12,7079€	15,4263€
		Teillage pailles de lin			
		Conduire la ligne feutre			
		Conduire presse balles			
Groupe 2	Base + 2%	Conduire la peigneuse/opérateur	11,9565€	12,9620€	15,7348€
		Conduire les cardes/cardes-briseuses			
		Conduire les bancs d'étirage/bancs d'étirage mélange de couleurs			
		Conduire bobinoirs semi-automatique			
		Conduire machine peignage			
		Apporter des balles			
		Conduire les bancs à broches			
Groupe 3	Base + 3%	Conduire bobinoirs manuellement	12,0738€	13,0892€	15,8891€
		Conduire mélangeurs			
		Conduire l'effilocheuse			
		Conduire bobinoirs automatique			
		Conduire chariot élévateur			
		Séchage bobines d'alimentation			
		Conduire open-end			
Groupe 4	Base + 10%	Conduire ligne feutre (responsable de processus)	12,8943€	13,9787€	16,9689€
		Magasinier			
		Filage au sec			
		Filage au mouillé			
Groupe 5	Base + 15%	Régler machines/mécanicien	13,4804€	14,6141€	17,7402€
		Entretien général électricité			
		Entretien général mécanique			
Groupe 6	Base + 20%	Contremaître (personnel de maîtrise)	14,0665€	15,2495€	18,5115€

Jute

Les salaires augmentent de 0,50% à partir du 1^{er} janvier 2012 dans le secteur du jute. Voici les nouveaux barèmes:

1	Coudre, couper, doubler des sacs, thermo-couper, estampiller, étendre, déposer et enlever des sacs, bref tout le travail d'estampillage	11,1593 €
2	Lier, presser, manutention	11,6204 €
3	Entretien, chauffeur, charger et décharger	11,7674 €
4	Contremaître, mécanicien qualifié	12,3315 €

Couperies de poils

Les salaires augmentent de 0,47% à partir du 1^{er} janvier 2012 dans le secteur des couperies de poils.

Augmentations conventionnelles

Suite à l'application des CCT sectorielles qui ont été conclues pour les années 2011 et 2012, les salaires augmentent dans certains secteurs. Dans d'autres, c'est la valeur des chèques-repas qui est majorée. Voici un aperçu par secteur:

Récupération du textile (chiffons)

Dans le secteur de la récupération du textile, la part payée par l'employeur dans le chèque-repas augmente de 0,90 € par journée effectivement prestée. A partir du 1^{er} janvier 2012, la valeur totale du chèque-repas s'élève à 4,30 €.

Préparation du lin

Dans le secteur de la préparation du lin également, la part de l'employeur dans le chèque-repas augmente de 0,35 € par journée effectivement travaillée. Le chèque-repas s'élève à 5,75 € à partir du 1^{er} janvier 2012.

Entretien du textile (blanchisseries)

La valeur totale du chèque-repas dans le secteur de l'entretien du textile est porté à 3,90 € par jour effectivement presté à partir du 1^{er} janvier 2012 puisque la part patronale dans le chèque-repas augmente de 0,50 €.

Jute

Dans le secteur du jute, la part payée par l'employeur dans le chèque-repas augmente de 0,50 € par journée effectivement prestée à partir du 1^{er} janvier 2012. Le chèque-repas s'élève dès lors à 2,60 €.

Maîtres-tailleurs

Dans ce secteur, les salaires augmentent de 0,30% à partir du 1^{er} janvier 2012. Voici les nouveaux barèmes:

Niveau 1	Aides et finisseurs (euses)	10,6156 €
Niveau 1bis	Aides et finisseurs (euses) avec 3 ans d'ancienneté	11,1394 €
Niveau 2	Ouvriers et ouvrières (les assistants)	11,7209 €
Niveau 3	Travailleurs et travailleuses qualifiés	12,4988 €
Niveau 4	Travailleurs et travailleuses bien qualifiés (d'élite)	12,8892 €
Niveau 5	Travailleur et travailleuse de taille	13,2794 €

Couperies de poils

Les salaires augmentent de 0,05 € dans ce secteur à partir du 1^{er} janvier 2012.

> DELAIS DE PREAVIS

Industrie alimentaire (CP 118): tous les sous-secteurs

Par l'accord sectoriel 2011-2012, un pas important a été fait en direction de l'harmonisation des délais de préavis pour les ouvriers et les employés. Par ailleurs, de nouveaux délais de préavis sont d'application **à partir du 1.1.2012** pour **tous** les contrats de travail (anciens et nouveaux), sans distinction.

La durée des délais de préavis est exprimée en jours calendrier (donc dimanche et jours fériés inclus).

Années de service	INDUSTRIE ALIMENTAIRE ET GRANDES BOULANGERIE		PETITES BOULANGERIE	
	Préavis par l'employeur Jours calendrier	Préavis par l'ouvrier Jours calendrier	Préavis par l'employeur Jours calendrier	Préavis par l'ouvrier Jours calendrier
- 6 mois	7	3	7	3
- 1	42	21	38	19
1	49	24	42	21
2	56	28	45	22
3	63	31	49	24
4	70	35	52	26
5	84	42	63	31
6	91	45	66	33
7	98	49	70	35
8	105	52	73	36
9	112	56	77	38
10	126	56	91	42
11	133	56	94	42
12	140	56	98	42
13	147	56	101	42
14	154	56	105	42
15	168	56	126	42
16	175	56	129	42
17	182	56	133	42
18	189	56	136	42
19	196	56	140	42
20	210	56	161	42
21	217	56	164	42
22	224	56	168	42
23	231	56	171	42
24	238	56	175	42
25	252	56	182	42
26	259	56	185	42
27	266	56	189	42
28	273	56	192	42
29	280	56	196	42
30	294	56	203	42
31	301	56	206	42
32	308	56	210	42
33	315	56	213	42
34	322	56	217	42
35	336	56	224	42
36	343	56	227	42
37	350	56	231	42
38	357	56	234	42
39	364	56	238	42
40	378	56	245	42
41	385	56	248	42
42	392	56	252	42
43	399	56	255	42
44	406	56	259	42
45	420	56	266	42

Préavis en cas de prépension ou pension légale:

Ancienneté	Préavis par l'employeur
< 20 ans	35 jours calendrier
ffl 20 ans	70 jours calendrier

Commerce alimentaire (CP 119)

Les délais de préavis des ouvriers, lorsque l'initiative de licenciement provient de l'employeur, augmentent d'une semaine supplémentaire.

Applicables à partir de la date de publication au moniteur Belge!

Ancienneté dans l'entreprise	Préavis donné par l'employeur Jours calendrier	Préavis donné par l'ouvrier Jours calendrier
-6 mois	35	14
6 mois – 5 ans	42	14
5 -10 ans	56	14
10 – 15 ans	77	14
15 – 20 ans	105	14
20 – 25 ans	140	28
25 ans et plus	175	28

(*) Le préavis réduit (7 jours calendrier si l'employeur donne le préavis, 3 jours calendrier si l'ouvrier remet son préavis) est possible si cela est prévu explicitement dans le contrat de travail ou le règlement de travail.

Préavis en cas de prépension ou pension légale:

Ancienneté	Préavis par l'employeur
< 20 ans	28 jours calendrier
ffl 20 ans	56 jours calendrier

**Mes coordonnées :**

Numéro de registre national :

Date de naissance :

Nom :

Adresse :

.....

Numéro de téléphone :

GSM :

E-mail :@.....

Je travaille dans l'entreprise depuis :

.....

Coordonnées de l'entreprise dans laquelle vous travaillez :

Nom :

Adresse :

.....

Commission paritaire auxiliaires pour ouvriers (CP 100)

Industrie Alimentaire (CP 118)

Commerce Alimentaire (CP 119)

Entreprises de Travaux Techniques Agricoles et Horticoles (CP 132)

Agriculture (CP 144)

Entreprises Horticoles (CP 145)

Entreprises Forestières (CP 146)

HORECA (CP 302)

Grands Magasins (CP 312)

Services des Aides Familiales et des Aides Seniors (CP 318.01)

de la Communauté Française, de la Région Wallonne

et de la Communauté Germanophone

Intérim (CP 322)

Entreprises agréées fournissant des travaux ou (CP 322.01)

services de proximité (titres-services)

Attractions Touristiques (PC 333)

Indiquez le secteur de votre entreprise dans la case correspondante.

Si vous n'êtes pas certain de savoir de quel secteur votre entreprise

ressort, décrivez brièvement les activités de votre entreprise :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

HORVAL s'attaque à la fraude dans le secteur de la viande

En janvier, les partenaires sociaux et les services fédéraux d'inspection sociale ont lancé un protocole de partenariat afin de s'attaquer en commun à la fraude sociale et fiscale dans le secteur de la viande.

Des salaires trop bas, le travail au noir, le manque de personnel qualifié, la nécessité pour les entreprises de faire appel à des sous-traitants, des faux statuts et des travailleurs détachés de manière illégale: ceux-ci sont quelques-uns des problèmes actuels auxquels le secteur de la viande doit faire face.

Les partenaires sociaux et les services d'inspection fédéraux allient leurs forces pour lutter contre le travail illégal dans toute la Belgique. Ils le feront en trois étapes: la prévention et l'information, la détection et la sanction. Dès que le protocole sera signé, on établira un article plus approfondi sur le sujet.

Montrer que le syndicat fait la différence

Marleen Devleeschauwer travaille depuis plus de 30 ans chez le géant sidérurgique gantois Sidmar, une division d'Arcelor-Mittal. Depuis tout ce temps, elle est militante du SETCa. Depuis 8 ans, elle est déléguée principale. Au cours de cette période, elle a constaté qu'il était de plus en plus difficile d'être actif comme syndicat au sein de l'entreprise.

«Aujourd'hui, l'insécurité domine tout. C'est le cas depuis que nous avons été repris dans le Groupe Arcelor-Mittal. L'unique objectif: faire un maximum de bénéfice avec moins de travailleurs. Depuis la naissance du groupe en 2006, 30.000 emplois ont été perdus. A Liège, il ferme entièrement la phase à chaud, en dépit de toutes les belles promesses faites par le passé et malgré tous les avantages obtenus en matière de droits d'émission et de déduction des intérêts notionnels.»

«Toute la discussion sur l'extension de l'écluse maritime «de Zeesluis» à Terneuzen (n.d.r. permettant à des navires plus importants d'accéder à la zone du canal de Gand) laissant ainsi régner le flou, est un exemple des conséquences de cette incertitude. Cette écluse revêt une grande importance pour Sidmar, mais il s'agit de nouveau d'un exemple typique de la manière dont les

pouvoirs publics doivent veiller aux investissements voulus, alors que les entreprises ne veulent pas placer la sécurité ou les moyens financiers en regard.»

Vous êtes en pleines négociations d'entreprise. Comment se déroulent-elles?
«La direction utilise aussi cette menace sur l'avenir contre nous et le personnel pour obtenir plus en donnant moins. Nous ne nous laissons évidemment pas faire, mais ça joue tout de même.»

«La direction laisse très peu de marge. Plus fort encore, elle formule même des contre-revendications. On veut imposer un régime de prépension beaucoup plus défavorable aux employés que ce que l'AIP et le gouvernement permettent de faire jusqu'à présent. On veut devancer le démantèlement de la prépension et nous devrions travailler plus longtemps que les ouvriers parce que les employés ne travaillent pas aussi durement que les ouvriers'. D'ailleurs, les conditions d'accès à la prépension ont été renforcées aussi pour les ouvriers.»

Les employeurs plaident en faveur d'un allongement de la carrière, mais y a-t-il de la place pour des travailleurs âgés?

«En premier lieu, je combats évidemment l'idée selon laquelle les employés travailleraient «moins durement». Bien entendu, leur travail est moins physique, mais on ne peut pas cacher le stress auquel bon nombre d'employés âgés sont confrontés. Dans la pratique, l'employeur veut tout simplement s'en débarrasser, sans frais. Au cours de ces dernières années, 980 emplois ont été perdus chez Sidmar, surtout par le biais de la prépension. L'employeur, dans ce cas, verse tout de même encore un petit supplément, mais même ça il ne veut plus le faire.»

«Et pas question d'emplois d'aterrissage permettant à des employés âgés de transmettre par exemple leur expérience à des jeunes travailleurs. Je ne me fais pas d'illusion: imposer unilatéralement aux gens de travailler plus longtemps, sans encadrement, va générer de l'absentéisme pour maladie. Voilà la réalité, que les hommes politiques et les médias ne voient pas.»

Pas simple dans ces conditions d'entamer la campagne des élections sociales...

«Si, précisément. Le maintien de l'emploi sera la priorité des quatre prochaines années. Nous savons que de nouvelles économies sont



en préparation. Plus le SETCa, plus le syndicat sera fort, mieux cela vaudra pour les travailleurs afin qu'ils puissent s'armer contre ces attaques. Il faut montrer aux gens que, comme syndicat, nous pouvons faire la différence, celle entre être livré aux mains du capitaliste Mittal ou offrir de la résistance, toujours se battre, parfois en gagnant, parfois en perdant, mais toujours tous ensemble. »

X-30, la date à partir de laquelle les candidats sont protégés, vient juste de passer. Vous avez trouvé suffisamment de candidats?

«La liste du SETCa est remplie. Pourtant, il fallait remplacer un tiers de la liste. Nous disposons d'un bon mix de candidats émanant de toutes sortes de catégo-

ries: travailleurs en équipe, jeunes, femmes... Pour ces dernières, ce n'est pas évident. Je remarque que les femmes doutent surtout par crainte que le travail syndical leur prenne trop de temps après les heures de travail. Manifestement, les femmes ont encore plus à faire à la maison que les hommes (rires). Ce qui montre l'importance d'un bon encadrement du fonctionnement syndical permettant aux délégués d'être actifs syndicalement parlant pendant les heures de travail.»

«Chez Sidmar, la tradition veut que l'on ne mène pas de campagne contre les autres syndicats. Nous nous appuyons sur nos propres forces, sans surenchère. Fin janvier, j'organise notre première journée de lancement avec tous les candidats, le signal de départ de notre campagne.»

Lunch Garden: les travailleurs n'ont pas donné de la voix pour rien

Ce mercredi 18 janvier, avait lieu un nouveau round de négociations entre les responsables syndicaux et la direction de Lunch Garden. Le but était de poursuivre la discussion concernant l'amélioration des conditions de travail dans les restaurants. Il s'agissait, entre autres, que les termes du plan de relance conclu lors du rachat de Lunch Garden par H2 en 2008 soient enfin respectés.



Depuis plusieurs mois maintenant, les travailleurs réclament une amélioration de leurs conditions de travail. Durant ces deux dernières années, ils se sont énormément investis au quotidien afin de faire redémarrer l'activité de l'entreprise. Flexibilité accrue, polyvalence, temps partiels, pression au quotidien, réorganisation des restaurants (remodelings), charge de travail considérable, etc. Ils ont fait preuve d'une grande motivation pour assurer la rentabilité de l'entreprise et ont, pour ce faire, accepté de faire beaucoup de sacrifices. Pour le personnel, la situation devient de plus en plus difficile à vivre au quotidien.

Les représentants syndicaux avaient déjà tiré la sonnette d'alarme à plusieurs reprises. En fin d'année, ils ont clarifié leurs demandes et transmis aux dirigeants de la chaîne de restaurants un cahier de revendications 'bien-être'. Les travailleurs réclament la mise en place de conditions et d'un environnement de travail sain pour tous, via notamment : une amélioration des horaires des travailleurs à temps partiel et des contrats de travail, des solutions concrètes en matière de flexibilité ainsi qu'une communication claire concernant le plan marketing de l'entreprise. Ils revendiquent également le maintien d'un climat social serein, dans le respect des conditions de travail et des droits des délégués.

Jusqu'à présent, les discussions n'avaient pas permis d'aboutir à un accord. La direction de Lunch Garden ne semblait pas prête à entendre les revendications du personnel et s'était montrée assez silencieuse... Les travailleurs,

arrivés à saturation, comptaient beaucoup sur cette nouvelle négociation. Ils attendaient un geste fort de la part de la direction et un réel engagement de leur part.

La réunion de ce 18 janvier était déterminante et elle a réservé une belle surprise aux responsables syndicaux : la direction a bien perçu le message du cahier de revendications du SETCa et a elle-même proposé toute une série de mesures pour améliorer les conditions de travail. Une marque de réelle bonne volonté de la part de la direction et le signe que la mobilisation des travailleurs était juste et utile.

La proposition patronale contient des solutions très concrètes: augmenter les heures des contrats à temps partiel (prioritairement les contrats de 20h), stabiliser les horaires, former le personnel, analyser la (sur-)charge de travail pour y remédier, respecter et faire respecter le Plan de Relance de 2008...

A l'heure où nous écrivons ces lignes, le document que la direction a remis aux organisations syndicales sera présenté pour approbation aux militants du SETCa, après analyse détaillée de la proposition.

Il va de soi que nous resterons attentif lors la mise en place opérationnelle de ces mesures et que nous comptons poursuivre les discussions avec la direction afin que tout se passe au mieux, dans le respect des droits et des intérêts des travailleurs.

Besoin d'une réponse aux problèmes dans le secteur des médias

Les petits ruisseaux font les grandes rivières. Ce proverbe se vérifie dans un sens positif, et malheureusement aussi, dans un sens négatif. L'addition des problèmes sociaux dans le secteur des médias, tant audiovisuels qu'écrits, est entre-temps suffisamment grande pour que l'on puisse parler d'un problème dans le secteur. Dans de nombreuses entreprises, des emplois disparaissent et la pression s'accroît sur les travailleurs.

Une longue énumération

Ce n'est pas la première fois que nous signalons dans ces colonnes un problème pour le secteur dans son ensemble. Début 2009 aussi, le secteur avait été touché par une vague de licenciements, dans de très nombreuses entreprises. Trois ans plus tard à peine, on coupe à nouveau dans les effectifs. Ainsi, juste avant Noël, VTM (VMMa) a mis 22 travailleurs à la rue, complétés récemment par 2 licenciements supplémentaires. Les syndicats dans l'entreprise restent avec un arrière-goût amer, car la direction s'est moquée de la concertation sociale. Et cela n'a pas grondé que chez les 'gros' émetteurs, des coups sont tombés également chez bon nombre d'émetteurs régionaux.

Dans d'autres entreprises des médias, le trouble social augmente. Un préavis de grève est actuellement toujours en cours dans l'agence de presse Belga à propos de 8 licenciements annoncés. Dans le groupe de médias Rossel (derrière Le Soir et le groupe Sudpresse), où de nombreux emplois ont déjà disparu ces dernières années, la direction est de nouveau pleinement à la recherche de 'synergies' entre les différentes rédactions. Pour les employeurs du secteur, il s'agit d'un langage codé pour annoncer que des emplois vont disparaître... Chez Concentra (la Gazet van Antwerpen et het Belang van Limburg) aussi, l'ambition est de tailler dans les effectifs. Sanoma, Think Media, VT4,... idem.

Travailleurs sous pression

La concurrence dans le monde des médias est impitoyable. Les défis posés par l'émergence de nouveaux médias et les recettes publicitaires en baisse sont grands. L'on attend toujours plus des travailleurs, avec de moins en moins de moyens. Les travailleurs du secteur en sont les dupes. De plus en plus souvent, l'on a recours à des free-lances, car meilleurs marché et affectables en toute flexibilité. Le travail journalistique ne peut lui aussi qu'en souffrir.

Pour le SETCa, il est question d'un problème structurel dans le secteur. Pour trouver une réponse à cela, la concertation sociale est cruciale. Si certains employeurs ne comprennent pas cela, nous le ferons savoir plus clairement.

> LES CARTES NE SONT PAS JOUÉES

La lutte continue, grève le 30 janvier!

Pour 2012, on entend de toutes parts beaucoup de prévisions négatives. Ce n'est toutefois pas une fatalité. 2012 sera l'année où nous dirons «assez» aux coupes sombres.

En décembre, nous avons été confrontés aux mesures du nouveau gouvernement. Rapidement et sans réelle concertation, ce dernier a en effet coupé dans les régimes de (pré) pension et de crédit-temps. Les allocations de chômage ont à nouveau été rabotées (alors qu'elles se situent déjà largement en-deçà du seuil de pauvreté) et les conditions d'obtention de l'allocation d'attente ont été renforcées. Le nouveau gouvernement ne procède pas de façon équilibrée. Les épaules les plus larges (gros revenus, spéculateurs, grosses fortunes,...) ne sont pas ou pas suffisamment mises à contribution et ne supportent dès lors certainement pas les charges les plus lourdes. Nous maintenons que ce sont essentiellement les travailleurs et les allocataires sociaux qui paient la note.

La manifestation nationale du 2 décembre et la grève dans les services publics du 22 décembre n'ont donc pas permis de se faire suffisamment entendre par le nouveau gouvernement puisque les lois sur les réformes du régime de (pré) pension, le crédit-temps et les allocations de chômage ont été publiées entre-temps au Moniteur belge. Les travailleurs ont été pris de vitesse.

Sous la pression des syndicats, une concertation est intervenue entre-temps entre syndicats, employeurs et gouvernement. Pour nous, les choses sont claires: des ajustements importants doivent être apportés à ces mesures. Pour autant, il est apparu que les employeurs et le gouvernement font de nouveau la sourde oreille par rapport aux attentes des travailleurs. Les partis gouvernementaux déclarent que la concertation ne modifiera pas l'accord de gouvernement, raliés en cela par les employeurs. Lors des actions de décembre, des voix se sont élevées pour dire qu'elles arrivaient trop tôt parce que l'accord de gouvernement n'avait pas encore été mis à exécution. Les faits démontrent le contraire, les actions ont été menées trop tard. Nous n'allons pas nous laisser prendre deux fois. De nouvelles économies sont annoncées pour le mois de février. Il est question de plusieurs

milliards d'EUR et, dès à présent, l'indexation des salaires et des allocations est mise publiquement sur la table... des sauts d'index (lire la suppression d'indexations prévues) devraient apporter le «soulagement» voulu. La grève du 30 janvier venait donc bien à son heure. Son enjeu: des ajustements clairs de l'accord de gouvernement, un non catégorique aux nouvelles économies sur le dos des travailleurs et des allocataires sociaux, pas touche à notre système d'index et pour une autre politique européenne.

Projet européen durable

Le cœur du problème se situe en effet au niveau de cette idée dominante en Europe selon laquelle nous pourrions nous sortir de la crise par l'austérité. Au nom des économies, on semble bien avoir perdu toute raison.

Il est certain que les comptes de l'Etat doivent être en ordre. C'est la seule façon de préserver la sécurité sociale et des services publics de qualité. Mais la politique menée par les institutions européennes semble devenir progressivement synonyme de démantèlement de l'Etat providence.

L'Europe doit être et rester porteuse de paix et de prospérité pour le citoyen. Aujourd'hui, elle est devenue une Europe des entreprises et du capital qui ne connaît plus les travailleurs et les allocataires sociaux. Nos actions syndicales entendent dès lors se dresser également contre l'idéologie qui a pris en otage notre espoir d'un monde meilleur pour nous-mêmes et nos enfants.

La bonne approche doit porter sur la réalisation d'investissements, la création d'emplois de qualité et le développement d'une économie durable, le soutien aux pays et aux individus qui ont besoin de cet appui. Il existe d'autres alternatives: nous l'avons déjà répété à plusieurs reprises. L'idéologie européenne consistant à réaliser des économies nous conduit tout droit vers une récession économique. Lorsque l'économie va mal, il convient précisément d'investir, y compris dans le chef des pouvoirs publics, dans des projets économiques durables, mais également dans le pouvoir d'achat de la

population afin que l'économie continue de tourner.

Non à la fatalité, oui à la solidarité

Il est possible de changer la société. Mais pas tout seul et certainement pas en s'avouant vaincu à l'avance. C'est la raison de cette grève du 30 janvier.

Un autre demain est possible!

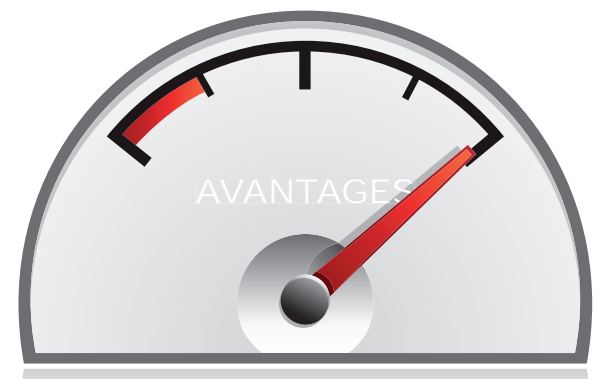
Myriam Delmée
Vice-présidente
SETCa-BBTK

Erwin De Deyn
Président
SETCa-BBTK



Faites le plein d'avantages.

Strictement réservées à vous, membres de la FG TB et aux personnes vivant sous votre toit, les formules d'assurance d'ACTELaffinity comprennent les prix tout en garantissant sécurité et protection maximales.



Assurance Auto

Vous cherchez une assurance auto moins chère avec de nombreux avantages? Demandez un devis sans engagement! Bénéficiez d'avantages très appréciables tels qu'une assistance gratuite en cas de panne ou d'accident (CAR RELAX), une franchise à 0 € ou encore des facilités de paiement. Choisissez votre niveau de protection et complétez votre assurance avec nos options extrêmement intéressantes telles que la Protection Juridique, l'Assurance Conducteur ou l'Assistance Voyage (TRAVEL RELAX).

	R.C.	CAR RELAX	Bris de vitre	Incendie	Forces de la Nature et heurts d'animaux	Vol	Dégâts Matériels & Vandalisme
RESPONSABILITE CIVILE	•	GRATUIT					
MINI OMNIUM	•	GRATUIT	•	•	•	•	
MAXI OMNIUM	•	GRATUIT	•	•	•	•	•



Assurance Moto

Assurez votre moto à moindre coût et profitez entre autres d'une assistance gratuite en cas d'accident. Demandez nous comment bénéficier de 45% de remise sur la prime de votre 2 roues.



Assurance Habitation

Locataire ou propriétaire? Une baignoire qui déborde, une inondation, un incendie... Ça n'arrive pas qu'aux autres. Optez pour Homeprotect: votre mobilier et votre habitation seront efficacement assurés. Grâce à notre grille d'évaluation, vous avez la certitude de ne pas être sous-assuré.

Expérimenté et professionnel, le Contact Center d'ACTELaffinity est toujours à l'écoute et apporte des solutions rapides et efficaces en cas de sinistre.

Appelez le numéro gratuit **0800/49.490** ou surfez sur **www.actelaffinity.be/fgtb**