

29/02

Journée européenne d'action



EUROPE

La Belgique sous surveillance

Page 4

TEMOIGNAGES

La Grèce sous perfusion

Page 5



Pas touche à l'index

Page 8 & 9

La seule réponse des dirigeants européens à la crise provoquée par les banques est de renforcer les mesures d'austérité malgré le risque d'étranglement de l'économie.

De plus en plus, il s'avère que la crise sert d'alibi pour démanteler les droits des travailleurs et la sécurité sociale. Nos salaires, l'âge de nos pensions, nos allocations de chômage...

Les syndicats européens n'en veulent pas!

Trop, c'est trop!

NAMUR

NAMUR
07/03/12
17H

Jeunes FGTB Namur
Un syndicat pour ton avenir...

STAGE D'INSERTION ?
JOB ÉTUDIANT ?

AUSTÉRITÉ POUR LES JEUNES ?
SÉANCE INFO
FGTB - Rue Dewez 40 - 5000 NAMUR

INFO & INSCRIPTIONS
081/64.99.52 | jeunesfgtbnamur@fgtb.be

OFFRE D'EMPLOI

La FGTB-NAMUR engage pour son service de chômage:

Un(e) gestionnaire de dossiers à temps plein (contrat PFI):
contrat PFI de 6 mois
(chômeur(-euse) complet(-e) indemnisé(-e))

Qualification professionnelle et compétences requises:

- niveau d'études «bachelier» (orientation sociale)
- intérêt pour la législation sociale
- maîtrise de la langue française (orale et écrite)
- bonne utilisation de l'outil informatique
- permis de conduire «B»
- habitant en Province de NAMUR

Les candidatures (lettre de motivation MANUSCRITE et CV: références «Gest.Ch») s'ont à transmettre à:

FGTB NAMUR
Luc GILTAY, secrétaire régional adjoint
Rue Dewez, 40-42
5000 NAMUR

Pour le vendredi 02 mars 2012 au plus tard.

Les épreuves de sélection prendront place en mars pour une entrée en fonction au plus tard le 1^{er} avril 2012.

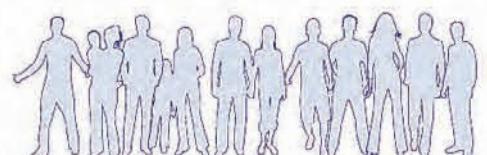
Vous pouvez adresser vos éventuelles questions concernant le poste à pourvoir à Luc GILTAY, secrétaire régional adjoint au 0472/80.50.15 ou luc.giltay@fgtb.be

BRABANT WALLON

DU 9 AU 11/03
A PERWEZ

VIVRE DEBOUT
Festival du film social

PROGRAMME complet sur
www.vivredebout.be



La démocratie dans tous ses états!

Du vendredi 9 mars au dimanche 11 mars, l'ASBL FORABRA organise, en collaboration avec d'autres partenaires, le 4^{ème} festival du film social «Vivre Debout» au centre culturel de Perwez.

Pour cette quatrième édition, c'est la démocratie qui sera au centre des débats... plutôt normal en cette année d'élections.

Chacune des trois journées du festival déclinera le thème sous un angle différent.

Le vendredi, outre des séances spécifiques à l'attention d'un public scolaire, c'est la démocratie locale et la participation citoyenne qui seront abordées.

Le samedi, le festival s'intéressera à la démocratie économique et sociale, enjeu essentiel du monde syndical. Un débat sur les négociations en cours pour un grand marché transatlantique sera animé par Bruno Poncelet, conférencier et animateur au Cepag (www.cepag.be).

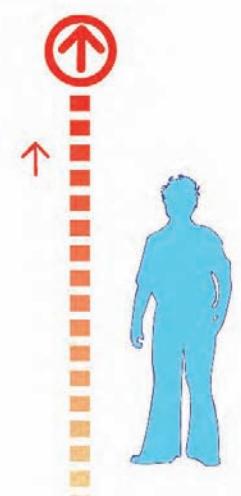
Le dimanche, enfin, ce sont les nouvelles formes de participation qui seront abordées (réseaux sociaux, désobéissance civile, etc.).

Comme les années précédentes, la programmation servira également de support à de nombreux débats souvent très animés.

Nouveauté en 2012, l'organisation a décidé de lancer un appel aux réalisateurs. De nombreux projets ont été reçus et les 3 jours du festival seront émaillés de toute une série de coups de cœur.

Toutes les informations utiles sur www.vivredebout.be

**LA DÉMOCRATIE
DANS TOUS
ses ~~é~~Etats!**





Partenariats Public-Privé: rencontre

Les lecteurs de Syndicats le savent: pour la FGTB, les Partenariats Public-Privé («PPP») ne constituent en rien une «solution-miracle» permettant au pouvoirs publics de compenser leur manque, de plus en plus criant, de moyens. Chaque Bruxellois se souvient de la saga «Aquiris», du nom de la station d'épuration Nord des eaux de Bruxelles, filiale de la multinationale française Veolia: plus de 40 sous-traitants, aux conditions de travail souvent très difficiles, et finalement un accident industriel majeur, lié au dysfonctionnement d'un procédé «innovant» d'élimination des boues d'épuration. Des journaux belges et français viennent de rendre public un rapport d'experts accablant. Pour notre part, nous avons rencontré Arnaud PINXTEREN, député Ecolo au Parlement régional bruxellois, spécialiste des PPP. Voici une synthèse de cette rencontre.

Syndicats:

Quel regard portez-vous aujourd'hui sur le PPP Aquiris?

Arnaud Pinxteren:

C'est l'exemple même de la délégation de mission de service public au secteur privé dans son sens le plus absolu: dans un tel cadre, il revient à une entreprise privée d'exécuter un contrat -ici, de construction et d'entretien- pendant vingt ans, avec une totale liberté quant aux moyens à mettre en œuvre pour atteindre le seul objectif mesuré: la performance au sortir de la station (une performance quantitative et un minimum environnemental de qualité de l'eau traitée et rejetée dans la Senne). Dans un tel PPP, la porte est ouverte à d'éventuelles dérives sociales (qui ont, en effet, été observées dans ce cas précis) avec, en outre, un cruel manque de moyens pour s'y opposer. Nous avons observé aussi des malfaçons techniques et des difficultés technologiques par rapport auxquelles le partenaire public n'a aucune compétence et nous avons assisté, en prime, à un véritable chantage environnemental, lorsque le partenaire privé a unilatéralement décidé de fermer l'outil, lors d'un différend profond quant à l'exécution du contrat. Ce qui apparaît clairement, c'est qu'à l'origine des maux sociaux et environnementaux, se trouvent une philosophie de partenariat total avec le privé et une perte, corollaire, de capacité de contrôle public.

Syndicats:

A partir de cette expérience traumatisante, qui fera date dans la région, que fait le législateur afin de répondre aux problèmes soulevés? Il y a actuellement une ordonnance PPP en discussion au sein du Parlement bruxellois?

AP:

En effet: une ordonnance PPP est en cours de discussion et on

en attend la troisième lecture. Je pense malheureusement qu'il n'y a, dans ce projet, aucune démarche susceptible de répondre aux difficultés apparues dans le cadre du contrat Aquiris: il s'agit moins, ici, de déterminer des balises légales d'encadrement des PPP que de faciliter leur mise en place et leur exploitation par les pouvoirs locaux. En somme, c'est juste une réponse trouvée par notre Région pour résoudre son problème de sous-financement structurel chronique et son retard de compétences techniques dans l'exécution d'une série de missions publiques... En réalité, tout part d'un certain nombre de postulats: le privé possèderait à la fois la capacité de préfinancer des chantiers et la compétence pour les exécuter et les gérer; l'ensemble de la démarche coûterait moins cher et apporterait une exécution plus rapide. Mais il faut déconstruire ce discours et trier le vrai du faux. Dans une logique libérale, on cite souvent trois avantages du recours aux PPP: la prise en charge par le secteur privé des coûts d'exécution et de gestion (par préfinancement), l'optimisation des coûts (le fait que sont en effet évités la création d'une structure publique de gestion, ainsi que l'engagement et la formation de fonctionnaires) et l'accroissement de la certitude budgétaire des pouvoirs publics sur le long terme. Mais derrière ces avantages supposés, se cachent de nombreux inconvénients. Je pense notamment aux difficultés de contrôle opérationnel et technique de l'exécution des contrats, doublées d'une difficulté de contrôle dans la durée, les contrats s'inscrivant généralement dans des durées longues. A cela s'ajoutent des difficultés dans le suivi juridique voire judiciaire des dossiers (c'est encore l'exemple d'Aquiris), car les montages des partenariats sont extrêmement complexes et techniques. Dans de tels cas, les pouvoirs locaux doivent en appeler une nouvelle fois à la sous-traitance, sous forme de consultation de bureaux d'études privés et autres cabinets d'avocats... Au niveau du financement, il est

vrai que le préfinancement total par le privé est une facilité mais on se rend vite compte (comme l'a montré une étude du ministre Nollet) que les PPP coûtent souvent plus cher à terme, en comparaison du recours à l'emprunt classique.

Syndicats:

Que serait alors «un bon PPP»? Quelles seraient les bonnes pratiques et que faudrait-il éviter à toute force?

AP:

Il s'agirait tout d'abord de déterminer des balises évidentes qui seraient des sortes de conditions cumulatives. D'une part, assurer la transparence maximale dans les procédures d'octroi et de suivi des marchés, de l'autre, organiser aussi le contrôle technique et juridique du marché. Il faut, bien entendu, qu'il y ait suffisamment de «joueurs» sur le marché pour permettre la concurrence. Il faut donc éviter d'entrer dans un marché trop technologique où, finalement, le risque est double: mettre, de fait, le pouvoir public face à un seul soumissionnaire capable de remporter le marché (d'où des rapports de force compliqués pour négocier un PPP avantageux ou, à tout le moins, équilibré), et rendre l'acteur public complètement dépendant du savoir du partenaire privé. Ensuite, sachant que les PPP sont potentiellement risqués, il faut en immuniser certains secteurs essentiels de service public à la population: les écoles, les hôpitaux publics, les stations d'épuration, etc. Il est également indispensable de mesurer les risques, en termes d'impact global sur la collectivité, en cas de dysfonctionnement d'un PPP. Un exemple pour illustrer cette idée: l'impact sur la collectivité du dysfonctionnement éventuel du PPP relatif au projet Villo! (la mise à disposition massive de vélos de location sur le territoire régional) est mesurable et limité; cet impact ne peut être de la même gravité que celui du dysfonctionnement d'une

station d'épuration des eaux, qui est majeur, avec des répercussions socio-environnementales et financières très importantes (pensez aux astreintes que peut nous imposer l'Europe...). Nous devrions compléter encore ces balises générales par des balises garantissant la continuité des services publics et, de manière plus importante encore, par une balise spécifiquement sociale, prenant en compte les conséquences sur les travailleurs (en termes de conditions de travail) qui doivent être clairement identifiées en amont de l'exécution du marché. De telles clauses permettraient de départager les soumissionnaires sur base du mieux-disant en matière de conditions de travail et non du moins-disant en matière de coûts.

station d'épuration des eaux, qui est majeur, avec des répercussions socio-environnementales et financières très importantes (pensez aux astreintes que peut nous imposer l'Europe...). Nous devrions compléter encore ces balises générales par des balises garantissant la continuité des services publics et, de manière plus importante encore, par une balise spécifiquement sociale, prenant en compte les conséquences sur les travailleurs (en termes de conditions de travail) qui doivent être clairement identifiées en amont de l'exécution du marché. De telles clauses permettraient de départager les soumissionnaires sur base du mieux-disant en matière de conditions de travail et non du moins-disant en matière de coûts.

Syndicats:

Mais comment garantir concrètement les meilleures conditions de travail possibles dans le cadre de l'attribution de tels marchés publics?

AP:

Dans les faits, il est possible de pondérer toute une série de critères et de facteurs conduisant à une attribution de marché en bonne et due forme, non attaquable, etc. Faut-il encore que cette volonté de donner davantage d'importance aux conditions sociales des travailleurs et aux paramètres environnementaux du marché s'impose au niveau des pouvoirs publics. Les clauses sociales et environnementales étaient bien présentes dans le contrat «Aquiris», mais elles étaient insuffisantes en ce qui concerne la qualité du travail et demeurent donc infiniment perfectibles.

Aujourd'hui, il faut réfléchir à une reformulation des clauses sociales, tout en s'assurant qu'elles seront plus contraignantes et, surtout, qu'il y aura les moyens de procéder à la vérification de leur application sur le terrain et, le cas échéant, de sanctionner les soumissionnai-



CENTRE

La Centrale Générale du Centre
RECRUTE pour son siège Central
Un collaborateur administratif (h/f) en vue d'une entrée rapide
en activité

Votre fonction :

- Accueil et gestion des affiliés
- Constitution et suivi des dossiers de réclamation
- Interventions auprès des employeurs

Votre profil :

- Titulaire au minimum d'un diplôme de juriste
- La maîtrise de la réglementation du travail et de la législation sociale est un atout non négligeable
- Etre à l'aise tant dans le relationnel que l'administratif
- Etre dynamique, volontaire, énergique, organisé et doté du sens de l'initiative
- Etre prêt(e) à vous engager activement dans l'organisation syndicaliste socialiste
- Capable de marier responsabilités, travail autonome et travail d'équipe dans un environnement multidisciplinaire
- Avoir une bonne connaissance du français et maîtriser les outils informatiques

Nous proposons :

- Un contrat de travail à durée indéterminée avec une période d'essai de 6 mois
- Des conditions financières attractives
- Des avantages extra-légaux
- Un job varié et à responsabilités
- Des possibilités de formation
- Une ambiance ouverte, dynamique et agréable où règne l'esprit d'équipe

Candidatures : merci d'envoyer, par mail ou par courrier postal pour le 15 mars 2012 au plus tard, votre lettre de motivation et votre curriculum vitae accompagné d'une photo récente à l'attention de :

Jean-Philippe Piton (jeanphilippe.piton@acg.be), Secrétaire régional, rue Henri Aubry, 23 à 7100 Haine-St-Paul

Les candidatures retenues seront invitées à passer une audition.

CHARLEROI-SUD - HAINAUT

RALLYE

UNE JOURNÉE, UN PARCOURS, DES ASSOC' ET DES SÉANCES D'INFOS...

le 29 mars 2012

de 9h à 17h

Université du Travail
Salle Langlois
Square Hiernaux 2
6000 CHARLEROI

Entrée gratuite

L'EMPLOI DÉCENT,
PARCOURS DU
COMBATTANT?



METS TOUTES LES CHANCES DE TON CÔTÉ POUR
DÉFENDRE TES DROITS
AVANT, PENDANT ET APRÈS L'EMPLOI!!

INFOS Tel: 071/641.216
angela.sciacchitano@fgtb.be
www.rallyevisapourtesdroits.wordpress.com

JEUNES FGTB
CHARLEROI & SUD-HAINAUT
FGTB
Charleroi-Sud Hainaut Ensemble, on est plus forte

Éditeur responsable: Daniel Piton - 071/641.262 Bld Depeyre 36-38 6000 CHARLEROI

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES SERVICES PUBLICS EN MATIÈRE DE FOURNITURE D'ÉNERGIE?

Séance d'information organisée par l'ASBL CEPRé

LE MARDI 13 MARS 2012 A 9 H 00

Dans les locaux de la FGTB/Centre, rue H. Aubry, 23 à 7100 Haine-Saint-Paul - infos 064/23.61.73-19
(Réservation souhaitée - sandwiches offerts)

Avec :

- * Thibaud De Menten, membre du Réseau Wallon pour un accès durable à l'énergie
- * Jean-Luc Dossin, animateur au Réseau Intersyndical à l'environnement et à la mobilité

Se chauffer et s'éclairer, c'est devenu très cher ! Les travailleurs et les allocataires sociaux ont de plus en plus de mal pour accéder de façon normale et satisfaisante à ces besoins vitaux et essentiels ! Les énergies renouvelables, quant à elle, ne sont accessibles qu'à un petit nombre de citoyens... Comment faire pour que tout le monde puisse se chauffer et s'éclairer normalement ? Comment faire pour que les énergies renouvelables soient accessibles au plus grand nombre ? Qu'est-ce qui est mis en place par les services publics pour démocratiser l'accès à l'énergie ? Qu'est-ce-qui est mis en place par ces mêmes services publics pour que les énergies renouvelables deviennent la principale source d'énergie pour tout le monde ?

C'EST À CES QUESTIONS QUE NOUS ESSAYERONS DE REPONDRE AU COURS DE CETTE SÉANCE D'INFORMATION.

Centre d'Éducation Populaire de la
Cépag CEPAG www.cepag.be

Ed. Resp. : Ahmed Ryadi, Administrateur délégué - Rue H. Aubry, 23 à 7100 Haine-St-Paul (md) - 2012

AVEC LE SOUTIEN DE LA
FGTB Centre
Ensemble, on est plus forte www.fgtbcentre.be

Pour le droit à l'avortement en Europe!

Un débat organisé par l'ASBL CEPRé, le MARDI 28 FEVRIER 2012

à 19 H 00 dans les locaux de la FGTB/Centre, rue H. Aubry, 23 à 7100 Haine-Saint-Paul - Contact : 064/23.61.19-20-73

Avec :

- Jeanne Vercheval, féministe, connue principalement comme fondatrice du mouvement féministe en milieu ouvrier « les Marie Mineur » elles-mêmes actrices dès 1971 dans les luttes pour le droit à l'avortement.
Sylvie Lausberg, Chargée de mission au Centre d'Action Laïque, service études et stratégies.
Manuela De Palma, psychologue et accueillante I.V.G. Centre de Planning Familial des F.P.S. du Centre, Charleroi et Soignies.
Giulia Galuzzo, assistante sociale et accueillante I.V.G. Centre de Planning Familial des F.P.S. du Centre, Charleroi et Soignies.

Depuis le vingtième anniversaire de la loi de dépénalisation de l'avortement en Belgique, les offensives se multiplient pour revenir sur cet acquis majeur de santé publique et d'émancipation... Les intimidations à l'égard des femmes ou envers des professionnels de la santé pratiquant des avortements se multiplient, tout comme les velléités de faire échec aux législations en vigueur. C'est pourquoi de nombreuses associations, ont créé une plateforme pour la défense du droit à l'avortement pour toutes les femmes du monde.

En vous rendant sur le site www.abortionright.eu, vous pourrez signer la charte du droit à l'avortement, en tant que citoyen ou en tant qu'association.

ENSEMBLE, PROTEGEONS LE LIBRE CHOIX!
Rassemblement le SAMEDI 24 MARS 2012 à 14 H 00
Place Poelaert à Bruxelles

Centre d'Éducation Populaire de la
Cépag CEPAG www.cepag.be

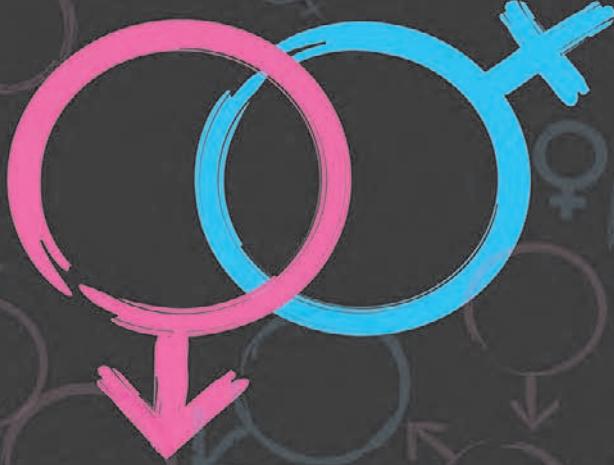
FGTB Centre
Ensemble, on est plus forte



Ed. Resp. : Ahmed Ryadi, Administrateur délégué - Rue H. Aubry, 23 à 7100 Haine-St-Paul (md)

LIEGE - HUY - WAREMME

Matinée de réflexion
à l'occasion de la journée internationale des femmes



**Laisse, ma biche,
je vais le faire !**

*Quelles stratégies pour construire
l'égalité hommes-femmes ?*

Jeudi 8 mars 2012 de 8h30 à 13h30
FGTB - Place St. Paul 9/11 à 4000 Liège

FGTB
Liège - Huy - Waremme

Promotion & Culture

Infos & inscriptions :
Fanette Duchesne
fanette.duchesne@fgtb.be ou 04 221 97 34

Conférence-débat

Lundi 27 février 2012 de 10h à 12h
Place Saint-Paul à Liège, 9/11 - LIEGE

**«L'impact des mesures budgétaires sur les pensions
(Secteurs public et privé)
A quelle sauce, serons-nous mangé-e-s »**

En présence de

Johann Poulain (vice-président Finances IRB)
Bernard Cuvelier (ancien Directeur de l'ONP)

Inscription vivement souhaitée - 04/221.97.34

Une organisation de l'asbl Promotion et Culture et le Bureau des Femmes de la FGTB Liège-Huy-Waremme

Info: Promotion et Culture – **Fanette Duchesne**
Place Saint-paul, 9/11 – 4000 Liège
Téléphone: 04/221.97.34 - fanette.duchesne@fgtb.be

Ed. Resp.: Jean-François RAMQUET – Place Saint-Paul, 9/11 – 4000 Liège

FGTB
www.fgtb-liege.be
Liège - Huy - Waremme

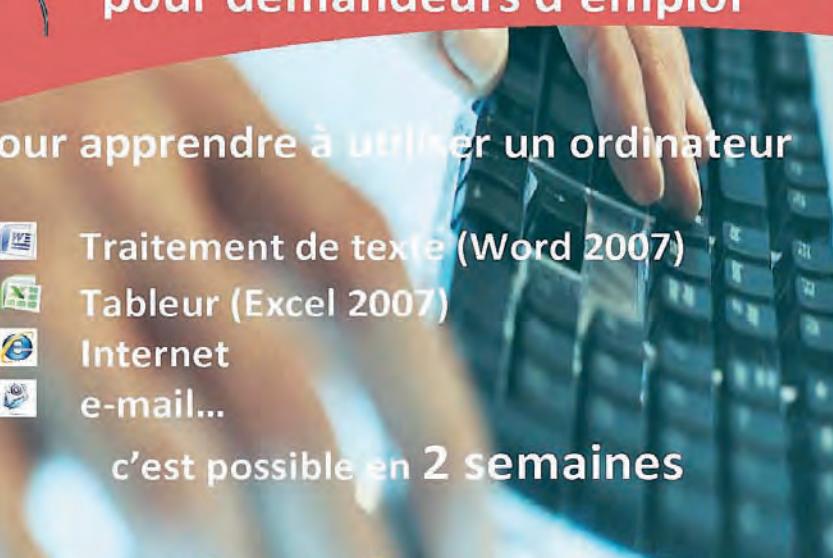
Promotion & Culture

VERVIERS

Cépage
VERVIERS

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** **Contact**
Pont aux Lions n° 23/3 Nadine FAUCONNIER
4800 Verviers 087/39.46.37

W **TIC** **INSET**

p a c
Agir par la Culture

PAC REGIONALE VERVIERS présente

**Anne Frank
une histoire d'aujourd'hui
EXPOSITION**

Une exposition internationale itinérante
de la Maison Anne Frank (Amsterdam)

CTLM (Centre touristique Laine et Mode),
rue de la Chapelle, 30 - 4800 VERVIERS
du samedi 3 mars au dimanche 31 mars 2012 inclus

HORAIRES D'OUVERTURE :
du mardi au dimanche de 10h00 à 17h00
Visites guidées gratuites proposées
aux groupes scolaires et associatifs uniquement sur réservation
Adultes: 5€ - Seniors et 16-26 ans: 4€ - Moins de 16 ans: gratuit

INFOS ET RESERVATIONS :
087/337533 ou pac.verviers@skynet.be

avec le soutien

> EDITO

Changer de cap, changer l'Europe

Notre Comité fédéral du 14 février a pris acte des corrections apportées par le Gouvernement aux mesures antisociales en matière de pensions et prépensions, de chômage et crédit-temps, qui ont été obtenues par les actions syndicales et plus particulièrement, par la grève générale du 30 janvier.

Des corrections

Les ruptures de contrat et les effets rétroactifs ont été supprimés. Plusieurs améliorations sociales ont été apportées par rapport aux plans initiaux du gouvernement. Le Comité fédéral a également relevé que des pas importants ont été réalisés pour s'atteler à lutte contre la fraude fiscale et sociale.

Mais il a par contre aussi déploré qu'aucune avancée concrète n'a été obtenue en ce qui concerne les coupes sombres dans les services publics avec qui toute la FGTB marque son entière solidarité. De même que subsistent dans les décisions du Gouvernement des déséquilibres fondamentaux qui risquent de plonger beaucoup de nos concitoyens dans la pauvreté.

Pour la FGTB, le contrôle budgétaire ne doit surtout pas aggraver encore les déséquilibres du budget 2012. Il doit au contraire rectifier le tir par un ensemble de mesures fiscales équitables qui feront payer le capital, les fortunes et les bénéfices des sociétés. En premier lieu les bénéfices plantureux de celles, généralement multinationales, qui parviennent à éluder l'impôt en laissant aux PME tout le poids, et la mission de s'en plaindre au nom de toutes les entreprises grandes ou petites...

Changer de cap

Mais le Gouvernement doit aussi voir plus loin. Il doit changer de cap. Les décisions strictement budgétaires n'offrent aucune perspective de création d'emplois ni de relance de l'économie. A quoi bon renforcer la réglementation du chômage et étendre les contrôles dits «de disponibilité», ou encore maintenir sur le marché de l'emploi des travailleurs âgés, si on n'est pas en mesure d'offrir les emplois que les gens sont obligés de chercher?

La FGTB veut que la concertation se poursuive et soit élargie pour élaborer un plan pour l'emploi, développer une stratégie pour renforcer l'économie du pays, encourager l'innovation et opérer l'indispensable transition vers une économie moins gourmande en énergie et plus respectueuse de l'environnement et des ressources naturelles.

Avec quel argent? Avec notamment celui que l'Etat distribue aux entreprises sans compter et sans demander de comptes. Il faut mieux utiliser les deniers de l'Etat et les réorienter vers l'emploi. Supprimer, par exemple, la déduction des intérêts notionnels et la remplacer par une aide publique liée à l'embauche, aux investissements, à l'innovation.

Les vrais problèmes

Ce n'est en tout cas pas en frappant encore le pouvoir d'achat par quelque manipulation de l'index que ce soit que l'on améliorera notre compétitivité. Cela ne ferait que grever un peu plus notre consommation intérieure et relever notre déjà peu enviable taux de pauvreté.

Le débat sur la compétitivité ne peut être réduit à une discussion sur les coûts salariaux. Il faut mettre sur la table les hausses de prix injustifiées de l'énergie ou des produits alimentaires, premiers responsables de l'inflation. En contrôler les prix, voire les bloquer.

Il faut surtout s'atteler aux problèmes structurels de notre économie que sont le déficit d'innovation et la mauvaise orientation des exportations. La balle est clairement dans le camp des employeurs et non dans celui des travailleurs.

Changer l'Europe

La balle est aussi dans le camp de l'Europe. La politique aveugle d'austérité et le manque de souffle en matière de politique industrielle, l'offensive généralisée contre les salaires, la sécurité sociale et les services publics, ne sont que le reflet de l'Europe actuelle dominée par une idéologie conservatrice, plus soucieuse de ses banques que de ses 17% de pauvres, jeunes, chômeurs, travailleurs, ou pensionnés.

L'Europe n'offre que le plus affligeant spectacle de la désunion sur tout ce qui pourrait en faire une véritable Union : une fiscalité et une sécurité sociale harmonisées, un gouvernement fédéral capable d'orienter l'économie et de réguler les marchés, une Banque centrale dotée d'un rôle de stabilisateur économique et monétaire, de financer des Etats, voire d'emprunteur unique pour couper cours à toute cette spéculation sur les dettes qui mènent nos pays à la ruine.

La FGTB répondra à l'appel de la CES pour mener une action partout en Europe le 29 février autour de trois revendications principales pour trouver les moyens nécessaires à une relance durable :

- une harmonisation fiscale avec un impôt minimum pour les entreprises,
- une taxe sur les transactions financières,
- des euro-obligations (voir en page 5) pour mutualiser les emprunts et réduire les taux et les charges d'intérêts des Etats.

> SORTIR

Deux soirées sur le thème du travail

Dans le cadre des rencontres «Regard sur le travail» du vendredi 9 au dimanche 11 mars prochain, le P'tit ciné asbl organise une série de projections et de débats à l'espace Delvaux (Watermael-Boitsfort) autour des thèmes du travail et de ses représentations dans le cinéma documentaire.

L'actualité européenne nous le rappelle avec évidemment : les entreprises n'hésitent désormais plus à négocier le recul des droits fondamentaux des travailleurs (Valéo en France par exemple, ou Fiat en Italie). Si les syndicats en majorité ne répondent pas à ces provocations, cette évolution néo-libérale de nos pays doit nous rendre d'autant plus vigilants dans nos combats à mener. C'est un des thèmes qui sera mis en avant et discuté, à l'occasion des rencontres en mars prochain.

Ci-dessous, deux soirées coup de cœur, parmi une plus large programmation :

SAMEDI 10 MARS – 20h

ABATTOIRS : DES LIEUX À ABATTRE?
Réflexion autour des métiers de la découpe

La main au dessus du niveau du cœur

BE / 2011 / 79 minutes
Réalisation Gaëlle Komàr

En filmant tout le processus de transformation des bovins et porcins, à Droixhe, la réalisatrice nous ouvre les portes d'un maillon essentiel de notre chaîne alimentaire, l'abattoir industriel, créé pour cacher à nos regards la mort de l'animal. Des images certes choc, mais est ce réellement dans notre intérêt de se fermer les yeux sur la réalité de ces lieux de travail? Un document exceptionnel et une réflexion sur nos modes de consommation et les métiers y afférent.

Projection suivie d'une rencontre avec la réalisatrice Gaëlle Komàr et Christian Bouchat (secrétaire régional FGTB de la centrale Horca, Alimentation, Services)

DIMANCHE 11 MARS – 20h
MONDE OUVRIER EN DANGER: ACQUIS MENACÉS
Sic Fiat Italia (Ainsi soit-il Italia)

IT / 2011 / 65 minutes
Réalisation Daniele Segre
En janvier 2011, les salariés des usines Fiat à Mirafiori, bastion des luttes ouvrières dans les années 70, acceptaient à l'issue d'un référendum imposé par la direction de sacrifier les droits qu'ils avaient conquis pour éviter la fermeture de l'entreprise. A l'heure de ce tournant historique pour l'Europe néo-

avec Daniele Segre et Mateo Alaluf, sociologue du travail
Les séances de films et débats ont pour objectif d'interroger les citoyens sur la question du travail, ses représentations dans les films documentaires et les problématiques sociales européennes.

Tout le programme du week-end sur : www.regardssurletravail.be

Le P'tit Ciné - 5 rue du Fort
Tel. : 02 538 17 57
contact@leptitcine.be



Le geste ordinaire: Maxime Coton

Plus largement...

Depuis 14 ans déjà, Le P'tit Ciné organise les rencontres Regards sur le Travail, au cours desquelles sont proposés films et débats autour de la question du travail et de ses représentations dans le cinéma documentaire.

Enjeu majeur pour Bruxelles, la formation professionnelle sera au cœur de notre réflexion le vendredi 9 mars prochain à l'Espace Delvaux (Watermael-Boitsfort).

Ce thème sera abordé à l'occasion de la projection du dernier film du réalisateur belge Roger Beeckmans, L'école de la vie, tourné en CEFA (centre d'éducation et de formation en alternance), un outil intéressant pour réfléchir ensemble sur les développements du secteur

et les nécessaires liens entre la formation et l'emploi. Samedi 10 mars, coups de cœur, et l'occasion de découvrir le travail de deux jeunes cinéastes belges: Maxime Coton, dont le film Le geste ordinaire, déjà sélectionné dans plusieurs festivals, est un hommage sensible à son père ouvrier, et La main au dessus du niveau du cœur, de Gaëlle Komàr, filmé dans les abattoirs industriels de Droixhe, à la force cinématographique qui coupe le souffle. L'occasion, justement, d'aborder les évolutions de métiers peu connus, ceux de la découpe.

Un documentaire inédit de Maxime Coton sera proposé sur ce même sujet le lendemain après-midi dans le cadre d'une séance consacrée à la création radiophonique (samedi 10/03 à 18h, suivi d'une rencontre avec M. Coton).

Le 11 mars enfin, une soirée exceptionnelle en compagnie du cinéaste italien Daniele Segre, qui documente par ses films depuis près de vingt ans le monde ouvrier.

À la Cinematek, en mars et avril, le week-end Regards sur le Travail sera prolongé par une sélection de films sur le service public. Cette sélection questionne le rapport du citoyen aux institutions et documente les piliers contemporains du vivre ensemble. En parallèle à notre programme lié au travail, un focus sur l'Algérie aura lieu à l'Espace Magh en mars, à l'occasion du 50ème anniversaire de son indépendance.

Avec notamment la projection d'un documentaire saisissant et longtemps interdit, Octobre à Paris (Jacques Panjel), tourné suite à la manifestation pour l'indépendance de l'Algérie - durement réprimée - du 17 octobre 1961 près du métro Charonne à Paris.

Rectification des mesures antisociales suite aux actions syndicales

Des corrections ont été apportées aux mesures antisociales en matière de pensions et prépensions, de chômage et de crédit-temps. Elles ont été obtenues suite aux actions syndicales et plus particulièrement suite à la grève générale du 30 janvier.

Vous pouvez consulter ces corrections sur notre site: www.fgtb.be

> GRECE

«Pour l'instant, on espère juste survivre»

Les récentes images d'Athènes font mal: une ville historique en feu, des Grecs hagards, un pays exsangue. Tandis que ses créanciers se contentent de «condamner les actes de violence» tout en mentionnant vaguement «comprendre la douleur des Grecs». Mais en leur demandant de subir, encore.

Le 12 février a été voté un nouveau plan d'austérité, imposé à la Grèce par la zone Euro, en échange d'une nouvelle aide financière de 130 milliards, ainsi que d'une réduction de la dette, permettant au pays d'éviter une faillite fin mars. Depuis, l'aide a été accordée et les dirigeants européens s'en réjouissaient, tandis que le peuple grec calculait combien il perdrait chaque mois. Un plan d'austérité qui frappe, une fois encore, les bas salaires, les retraités, les fonctionnaires. Sans mauvais jeu de mot, cette nouvelle vague d'austérité a mis le feu aux poudres parmi la population grecque, qui se voit mal se serrer la ceinture une nouvelle fois. Dès jeudi 9 février, des dizaines de milliers de Grecs sont descendus dans la rue, défilant devant le Parlement. La violence est allée crescendo jusqu'au vote du plan d'austérité, et on connaît la suite: le centre d'Athènes en feu, des bâtiments historiques détruits, des pillages et actes de vandalisme aux quatre coins de la cité.

Ce nouveau plan d'austérité comprend notamment:

- La réduction du salaire minimal de 22% (ce qui l'abaissera autour de 500€). Cette mesure concerne 325 000 travailleurs.
- Un coup de 15% dans les retraites complémentaires.
- La suppression de 15 000 emplois dans la fonction publique.
- Des mesures fiscales à hauteur de 13 milliards d'euros d'ici 2015.

De nouvelles mesures qui ne viennent qu'assombrir la vie des Grecs, placés sous le régime de l'austérité depuis mai 2010.

Nous avons recueilli le témoignage de plusieurs Grecs, qui nous parlent de leur quotidien. Un avis qui tranche avec les discours des ministres des Finances, qui osaient hier parler d'«optimisme» face au nouveau plan d'aide.

> LYDIA, 22 ANS, ETUDIANTE

Derrière ces chiffres et cette dette, il y a les gens

J'essaie de voir les choses avec optimisme, en séparant la vie et ses aspects financiers. Je me concentre sur l'essentiel: les gens, les idées, plus importants que les biens matériels. Mais je vois mes parents, anxieux au quotidien, calculant tout, et ça ne rend pas les choses faciles. Je vis cela comme une injustice, aussi, comme si on nous refilait une dette que d'autres ont contractée bien avant notre naissance... Quotidiennement, on tente de dépenser le moins possible. Mais au-delà de ça, il y a une charge psychologique qui affecte notre vie. Anxiété, tristesse, attente... Un sentiment général de dépression flotte autour de nous. Notre gouvernement accumule les dettes depuis des années, nous menaçons depuis toujours, et a perdu notre argent. Ma mère cotise depuis trente ans, pour bénéficier d'une bonne couverture santé, et voilà qu'on lui enlève. Elle doit payer la moindre consultation chez le médecin. Pourquoi? Parce que le gouvernement grec a dilapidé son argent. Et c'est encore à elle que l'on demande de couvrir les emprunts de ce même gouvernement. C'est de la folie. Remboursez ces emprunts en surtaxant les gens ne va pas fonctionner. Mais ils jouent sur la peur. La peur de la faillite du pays, donc nous continuons de payer. Nos dirigeants devraient reconnaître la vérité. «Nous avons emprunté de l'argent sans pouvoir le rembourser, nous ne paierons plus». Même si cela signifie qu'on ne pourra plus emprunter dans le futur. Nous avons eu tort, punissez-nous, excluez-nous de l'union européenne, de l'euro, des marchés. Faites ce que vous voulez mais ne laissez pas les gens payer pour les erreurs du gouvernement. Quelque part je comprends les créanciers. La réaction de la France, de l'Allemagne. Ils veulent récupérer leur argent, ok. Mais derrière ces chiffres, cette dette, il y a des gens. Des millions de vies qui sont touchées.

> ANDREAS, 29 ANS, PROFESSEUR

Pour la première fois, les politiciens ont peur

Les gens vivent la situation actuelle selon trois états: la panique complète, l'errance d'un jour à l'autre ou le désespoir résolu. Tout dépend de la manière dont vous suivez les bulletins d'informations, les critiques, les actions dans la rue. A moins de pouvoir garder la tête froide, les options offertes face à ce qui se passe sont soit l'hystérie soit la dépression. J'ai opté pour une approche «au quotidien»... Et même comme ça, j'ai l'impression d'errer, de porter des chaînes invisibles qui peuvent à tout moment restreindre mes actes. Financièrement, je gère actuellement, car étant un travailleur freelance, mes revenus n'ont jamais été très stables, et donc actuellement le changement n'est pas très palpable. Mais je sais que ça pourrait mal tourner à tout moment. Les choix du gouvernement n'apparaissent plus comme tel, après qu'ils nous aient amenés au bord du gouffre. «Traîtres» est le mot qui revient le plus souvent concernant nos dirigeants... Le peuple aspire à un meilleur confort de vie et a du mal à comprendre pourquoi nos politiciens nous ont volés et trahis. Cette situation demanderait une analyse précise, mais malheureusement nous, gens ordinaires, manquons des outils pour saisir le sens de ce complot et de toute cette fourberie. Mais les Grecs ont au moins appris à ne plus donner massivement leur confiance à aucun parti. Quant aux émeutes récentes... C'est une arme à double tranchant. Qui met le feu contribue au chaos. Quelle que soit la raison, il est honteux de mettre le feu aux bâtiments historiques, aux commerces qui ne s'en relèveront pas, à la ville qui semble soudainement la proie d'une guerre civile. Mais d'un autre côté, pour la première fois en des décennies, les politiciens ont peur. On aurait aimé néanmoins qu'ils prennent peur à moindre coût pour Athènes.

La seule chose que les gens espèrent, maintenant, c'est de survivre. Et, raisonnablement, je pense que l'on doit s'attendre à une recrudescence des gens épuisés et en colère, dans la rue.



«Tous dans la rue pour combattre la loi», «Ne pleurez pas, luttez», autant de slogans qui figurent sur les murs d'Athènes.

> ELENI, 73 ANS, RETRAITÉE

Les plus âgés conduits vers une mort lente

Chaque Grec, actuellement, est dévasté. Nous sommes une nation optimiste, toujours joyeuse. Les Grecs aiment la vie, cherissent leur culture, l'histoire de leur pays. Aujourd'hui, tout le monde est déprimé. Les gens ne sourient plus, chaque pas est incertain. L'impact financier est énorme. On le voit au nombre croissant de gens sans logement, au files devant les homes qui fournissent de la nourriture ou des vêtements. Les gens font la manche partout, même des gens qui avaient de quoi nourrir leur famille, qui avaient une maison et une dignité. Tout cela est terminé.

Notre gouvernement, et les précédents, porte la responsabilité des mauvais choix qui ont été faits. Aujourd'hui, ils sortent des excuses que même un enfant de dix ans ne croirait pas. Je me demande si ces gens peuvent encore dormir la nuit.

A nos «partenaires» de France et d'Allemagne, ceux qui prétendent veiller à notre prospérité, je voudrais dire «Messieurs, les Grecs ne sont pas des numéros.» Nous devons survivre, nous avons des rêves, nous sommes des familles, dont les enfants ont un futur très incertain. Nous sommes des gens plus âgés, conduits vers une mort lente depuis qu'on nous a privés d'une couverture basique de soins, d'accès aux médecins, à la nourriture. Nous aspirons maintenant à un temps où on nous laissera vivre debout, nous aspirons à une Grèce qui n'arrêtera jamais de rêver.

Ce que l'on a imposé aux Grecs

Les salariés du public et les retraités ont payé dans un premier temps le coût le plus important: en 2010 baisse de 17 à 21% du pouvoir d'achat des fonctionnaires, de 21 à 25% de celui des employés des entités et entreprises publiques, et d'environ 14% de celui des retraités des secteurs public et privé. Les nouvelles mesures adoptées fin octobre 2011 conduisent à des baisses encore plus fortes.

Les jeunes ont fait les frais des suppressions massives de contrats à court terme et du gel du recrutement dans le secteur public en 2010 alors que la situation sur le marché du travail suite à la récession n'offre actuellement aucune perspective (taux de chômage des jeunes 35% en 2011)

Un déni de la négociation collective

Les décisions prises viennent poignarder les conventions collectives et le travail syndical mené en Grèce. Au programme, conventions collectives d'entreprises moins favorables que les conventions sectorielles, remise en cause du principe d'application de la convention la plus favorable pour le travailleur, le tout dans le but non avoué de favoriser la négociation individuelle entre travailleur et employeur.

Les changements

L'objectif est de réduire le coût du travail de 15% d'ici à 2015, pour que le marché du travail grec devienne plus compétitif en comparaison avec le Portugal, l'Espagne et la Bulgarie. Voici quelques-unes des nouvelles mesures imposées aux Grecs.

CHANGEMENTS DANS LE SECTEUR PUBLIC:

- Fin des CDI. Tous les nouveaux contrats seront à durée déterminée.
- Révision des barèmes.
- Réduction des fonctionnaires de 150.000 jusqu'en 2015. 15.000 licenciements d'ici la fin 2012.
- Une embauche pour cinq départs à la retraite.
- Programme massif de «réserve d'emploi», ou de mise au chômage technique.
- Privatisation immédiate de plusieurs sociétés publiques.
- Réduction et suppression du 13^{ème} et 14^{ème} mois de salaire et des primes/allocations

CHANGEMENTS DANS LE SECTEUR PRIVÉ:

RÉDUCTION DE 22% DU SALAIRE MINIMUM DANS LE SECTEUR PRIVÉ. Les salaires ne seront pas revérifiés tant que le taux de chômage dépassera les 10% (20% actuellement). Les études évaluent à cinq ans ce gel des salaires. Les moins de 25 ans subissent une réduction supplémentaire de 10%.

Exemples:

- Célibataire nouvellement salarié: il passe de 751,39 euros bruts à 586,08 euros.
- S'il se marie, son salaire sera de 644,70.
- Célibataire, 6 ans d'expérience: de 887,99 euros à 692,63 euros.
- Moins de 25 ans célibataire: de 751,39 euros à 510,94 euros (réduction de 32%)

RÉDUCTION DE 22% DE L'ALLOCATION CHÔMAGE

Baisse de 461 euro à 369 euros. L'indemnité de chômage ne doit plus dépasser 313 euros.

> EUROPE

La Belgique «sous surveillance» européenne

La Grèce est en feu et exsangue mais elle n'en fait toujours pas assez pour satisfaire aux exigences de ses bailleurs de fonds. Avant de délier les cordons de la bourse, la «Troïka» (Commission européenne -BCE-FMI) exige de nouveaux tours de vis dans le budget de l'Etat et dans celui des ménages si bien que la Grèce s'enfonce dans la dépression économique et le surendettement. La Belgique est à son tour placée «sous surveillance»...

Tout ce qui a été fait jusqu'ici pour résoudre «le problème grec», n'a fait que renforcer l'effet domino: le 13 janvier dernier Standard & Poor's dégradait la notation de neuf pays de l'Eurozone. Des pays encore réputés sérieux sont ainsi en passe de rejoindre les «PIIGS», c'est-à-dire non pas les cochons mais les baudets de la classe européenne: Portugal, Italie, Irlande, Grèce, Espagne. Et même la Grande Bretagne qui ne fait pourtant pas partie de la zone euro a vu sa note dégradée. En ce qui nous concerne, on n'a pas seulement perdu un A ou un + dans

l'aventure mais nous voici placés par la Commission européenne «sous surveillance».

Surveillance ou contrôle?

Sous surveillance, on l'a toujours été: tout ce que font les Etats membres est suivi de près par la Commission européenne pour voir si c'est conforme aux traités, à la libre concurrence, au droit européen.

Mais depuis le début de la crise grecque et les turbulences autour de l'euro, l'Union européenne

s'est dotée des instruments - «Six Pack», Pacte euro plus et nouveau traité - pour renforcer la discipline budgétaire. La surveillance va maintenant beaucoup plus loin et quasiment jusqu'à la mise sous tutelle des Etats-membres. Ces instruments sont «le semestre européen», le «Pacte de stabilité

renforcé» par des procédures qui débouchent sur des sanctions ou des recommandations de politique intérieure par exemple sur les salaires, les pensions, les contrats de travail, les privatisations... Tout un programme.... néolibéral.

Le nouveau traité décidé au som-

met européen du 30 janvier oblige en outre les Etats membres à inscrire dans leur constitution «la règle d'or», c'est-à-dire l'obligation d'équilibre budgétaire, et permet à la Cour de Justice européenne de poursuivre les contrevenants, avec amendes à la clé.

Le Semestre européen

Le but du semestre européen est de mettre les budgets en conformité avec le Pacte de stabilité (de l'euro) et de croissance renforcé. Les pays doivent soumettre leurs budgets et leurs programmes de réformes pour l'année suivante à la Commission européenne.

Pacte de stabilité renforcé

Les budgets nationaux mis sous surveillance devront satisfaire aux exigences du Pacte de stabilité (de l'euro): un déficit public limité à 3% du PIB et une dette publique tendant vers les 60% du PIB.

Des sanctions quasi automatiques seront appliquées aux pays qui ne maîtrisent pas leur budget.

Deux procédures sont prévues : l'une portant sur la sanction des déficits excessifs (EDP); l'autre sanctionnant les dérapages macroéconomiques (EIP) par rapport à un tableau de bord européen.

• La Procédure de déficit excessif

Les pays qui se trouvent dans cette position doivent mettre 0,2% de leur PIB de côté. Cela représente chez nous 700 millions d'euros. Des recommandations de la Commission suivront, pour «résoudre» le problème budgétaire.

Si ces recommandations ne sont pas suivies, les 0,2% se transformeraient en une amende. La sanction est automatique. Elle ne peut être évitée que s'il y a une opposition à la majorité qualifiée du Conseil européen.

• La procédure de déséquilibre excessif

En plus d'une consolidation budgétaire, la Commission souhaite supprimer les différences de compétitivité dans l'UE en «corigeant» les déséquilibres macroéconomiques. Ceci se fera à l'aide d'un «tableau de bord basé sur des comparaisons d'indicateurs économiques.

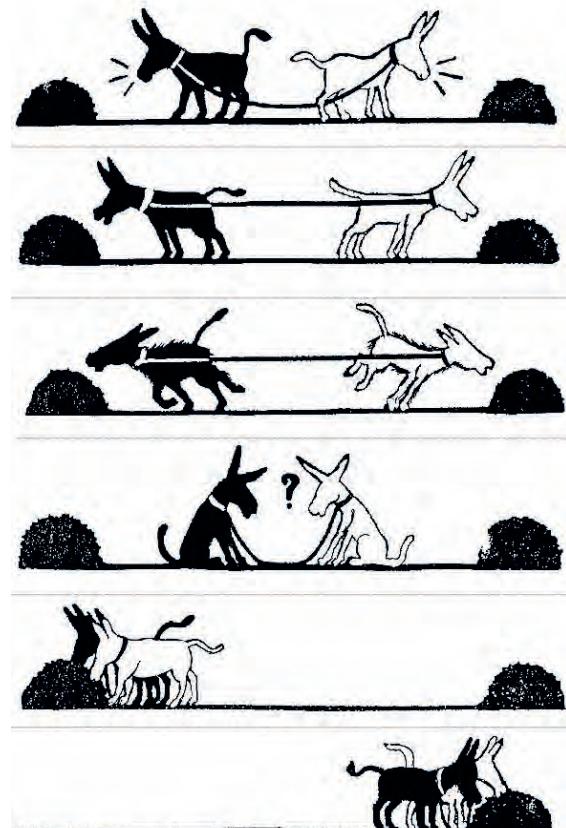
Ce tableau de bord n'est évidemment pas neutre mais répond aux priorités de la droite européenne et du patronat. Si un Etat membre est placé par le Conseil (les chefs d'Etat et de Gouvernement) en «Position de Déséquilibre Excessif», le conseil fera des recommandations strictes qui peuvent avoir trait au budget, à la politique salariale, comme par exemple:

- une réforme de son système d'indexation et une modération salariale,
- la baisse des salaires des fonctionnaires & des privatisations,
- le recul de l'âge de la retraite et la liquidation des systèmes de prépension,
- la flexibilité de l'emploi.

Ce sont là les remèdes qui sont en train de tuer la Grèce et que l'on a commencé à appliquer chez nous.

Compétition ou coopération?

Comme l'expliquait un chroniqueur de la RTBF radio, l'Europe traite la Grèce comme l'agriculteur qui voulait réduire chaque jour la ration de foin de son âne pour l'habituer à manger moins. Et ça a marché... jusqu'au jour où l'âne est mort de faim. Cette parabole équine en appelle une autre : les ânes survivants sont attachés les uns aux autres par une corde appelée euro et c'est à qui tire le plus fort pour s'approcher de son tas de foin au lieu de coopérer pour aller manger ensemble. A ce jeu-là d'autres ânes vont dépérir. Voilà à quoi ressemble l'Europe de la compétitivité qu'on veut nous imposer.



Les «eurobonds» ou les avantages de la coopération

Lors de la grève du 30 janvier, les syndicats belges en front commun ont mené une action médiatique dans le quartier européen pour réclamer l'émission d'«eurobonds» ou «euro-obligations». En quoi ces «eurobonds» sont-ils bons?

Pour Standard & Poor's, l'Allemagne est notée AAA comme «as des as». Avec notre AA, on n'est pas mal mis. L'Espagne n'a qu'un A. Puis viennent les BBB, les BB, les B, les CCC, et enfin la Grèce avec CC comme «caca». Résultat de ce classement : fin janvier le premier de classe (Allemagne) pouvait emprunter à 10 ans à un taux de 1,82% le dernier (Grèce) à 25,91%. La Belgique à 4,11%; le Portugal à 13,85%, etc. En clair, on ne prête qu'aux riches. La Grèce surendettée ne peut se financer qu'à des taux usuraire qui accroissent encore sa dette malgré la restructuration de celle-ci et l'effacement d'une partie de l'ardoise. Et plus les surendettés s'enfoncent, plus leur notation baisse, plus ils paient cher leurs emprunts, plus ils s'enfoncent... Plus on exige d'eux des efforts d'austérité qui réduisent les revenus, la consommation, plombent l'activité économique et les rentrées fiscales, etc....

C'est un cercle vicieux. Pour en sortir, on peut «mutualiser les dettes». C'est ce qu'on a fait pour la monnaie. Avant l'euro, les pays étaient soumis à la spéculation sur les différentiels de taux de change.

Les pays attaqués pouvaient soit soutenir leur monnaie, soit la procéder à une dévaluation com-

pétitive. Avec la monnaie unique on a mis fin à ces spéculations à l'intérieur de la zone euro.

On peut faire plus ou moins la même chose avec les dettes souveraines. Faire non pas une «dettes unique» mais mettre en place un emprunteur européen unique (une Agence de la dette européenne ou la Banque centrale européenne) auprès duquel les pays peuvent à leur tour emprunter sans être à la merci des agences de notation, sans subir la spéculation et les taux d'intérêts prohibitifs. On consoliderait ainsi l'euro sans étrangler les pays surendettés.

Cela ne signifie pas que les Allemands ou les Belges paieraient les dettes des Grecs mais que tout le monde pourrait emprunter à un taux avantageux et réduire ainsi sa facture d'intérêts. Ceci-dit il y a quand même une facture à payer pour les pays dit vertueux : le taux d'intérêt ne serait sans doute pas aligné sur le plus bas mais sur une moyenne. L'Allemagne par exemple, en plus d'être disciplinée et compétitive, devrait payer plus cher ses emprunts et donnerait une prime aux mauvais élèves... C'est ce qui explique sont refus.

Il n'y a pourtant pas d'autre solution pour sauver l'euro et l'Europe. Mais cela suppose que l'on joue la carte de la coopération - de la fédération - au lieu de tout miser sur la compétition salariale, fiscale et sociale qui ne conduit qu'à la désindustrialisation de l'Europe et à l'appauvrissement de ses peuples.

Accord social 2011-2012 ports maritimes Belges



social 2011-2012 n'a été introduit chez la Fédération patronale des Ports belges que le 28 novembre 2011.

Egalement cette fois-ci, les employeurs portuaires voulaient se tenir strictement à la marge salariale stipulée par la loi. D'où nous avons eu besoin de quelques tours de négociation avant d'atteindre un résultat le 1^{er} février 2012. En-tretemps, celui-ci a été adopté par nos bureaux de dockers. Par conséquent il sera soumis à l'appréciation de tous nos travailleurs portuaires du contingent général, comme du contingent logistique et des gens de métier sous la forme d'un référendum national. Ce dernier se déroulera entre le 20 février et le 2 mars 2012. Si les propositions sont approuvées, la CCT nationale pourra être signée le 5 mars 2012.

Qu'avons-nous atteint?

TRAVAILLEURS PORTUAIRES CONTINGENT GENERAL

DUREE: 2 ANS

Du 01.04.2011 au 31.03.2013

POUVOIR D'ACHAT: RELEVEMENT CCT 90

a) Relèvement de la prime non récurrente liée aux résultats - CCT no. 90

Les travailleurs portuaires reconnus du contingent général et dont la reconnaissance n'a pas été suspendue au cours de la période de

référence (01.03.2012 – 31.05.2012) bénéficient d'une **prime nette de 360€, payable en juin 2012**:

- La prime déjà acquise de 250€ de l'accord social précédent + une augmentation de 110€ prévue par le nouvel accord social;
- Objectif 2012: manutentionner 50 millions de tonnes au minimum au cours de la période de référence du 01.03.2012 au 31.05.2012 dans l'ensemble des ports maritimes belges.

Maintiennent également le droit à cette prime: les travailleurs portuaires qui rejoignent ou qui ont rejoint le régime des travailleurs à capacité de travail réduite au cours de l'année de référence.

b) Sécurité d'existence: SAUVEGARDEE

La viabilité du Fonds de Compensation pour la Sécurité d'Existence est garantie. L'indemnité de sécurité d'existence est fixée et garantie par port.

La hauteur de cette indemnité de sécurité d'existence (allocation de chômage involontaire + indemnité de présence) est maintenue à 66% du salaire de base.

c) Supplément indemnité de chômage: NOUVEAU

A partir de 2012, une mesure gouvernementale impose aux employeurs à payer à leur personnel fixe un supplément de 2€ sur l'indemnité de chômage en cas de chômage économique.

Afin de ne pas faire une distinction, un montant compensatoire est également payé en cas de chômage aux travailleurs portuaires occasionnels (Rang A) du contingent général. Suite à quoi l'indemnité de sécurité d'existence (indemnité de chômage + indemnité de présence) + l'indemnité de chômage peuvent dépasser temporairement les 66%. Le même montant compensatoire est octroyé également en proportion aux travailleurs à capacité de

travail réduite.

d) Salaires – Liaison à l'indice: MAINTENUE

Le salaire de base reste lié aux indices pivots.

PRIME SYNDICALE: AUGMENTATION

La prime syndicale 2012, payable en janvier 2013, est augmentée à 120€.

CREDIT-TEMPS: MODIFIE

La nouvelle réglementation légale en vigueur à partir du 01.01.2012, est appliquée.

FIN DE CARRIERE: MAINTENUE

a) Le régime de «capacité de travail réduite» à partir de **55 ans** est sauvagardé jusqu'au **31.12.2014 inclus**.

b) Le régime existant de «capacité de travail partiellement réduite» à partir de **55 ans** – modalités fixées par port – est sauvagardé jusqu'au **31.12.2014 inclus**.

CONGE D'ANCIENNETE: PROLONGE jusqu'au 31.12.2014

Les travailleurs portuaires du contingent général qui atteignent l'âge de 55 ans au cours de l'exercice et qui n'introduisent pas de demande pour entrer dans le régime de capacité de travail réduite, obtiendront 2 jours d'ancienneté extra pour l'exercice en question. Après, ils obtiendront un jour de congé d'ancienneté supplémentaire pour chaque exercice qu'ils continuent de travailler.

MOBILITE: MAINTENUE

a) L'intervention dans les frais d'abonnement aux transports en commun (CCT 19) est maintenue à **75%**.

b) L'intervention dans les frais de transport à payer aux travailleurs qui utilisent un moyen de transport privé et ne bénéficient pas d'un abonnement social est maintenue à 60%.

POUR MEMOIRE

Toutes les CCT de longue durée continuent à être exécutées.

TRAVAILLEURS PORTUAIRES CONTINGENT LOGISTIQUE

DUREE: idem CONTINGENT GENERAL

POUVOIR D'ACHAT:

a) **Relèvement de la CCT 90:** idem CONTINGENT GENERAL

b) **Supplément chômage: NOUVEAU**

A partir de 2012, une mesure gouvernementale impose aux employeurs de payer à leur personnel fixe un supplément de 2€ sur l'indemnité de chômage en cas de chômage économique.

c) **Salaire – Liaison à l'indice:** idem CONTINGENT GENERAL

PRIME SYNDICALE:

idem CONTINGENT GENERAL

CREDIT-TEMPS:

idem CONTINGENT GENERAL

MOBILITE: idem CONTINGENT GENERAL + MAINTIEN INDEMNITE BICYCLETTE

PRIME DE FLEXIBILITE:

MAINTENUE

POUR MEMOIRE:

idem CONTINGENT GENERAL

GENS DE METIER

DUREE: idem CONTINGENTS GENERAL + LOGISTIQUE

POUVOIR D'ACHAT:

a) **Relèvement CCT 90:** idem CONTINGENTS GENERAL + LOGISTIQUE

b) **Supplément indemnité de chômage: NOUVEAU**

A partir de 2012, une mesure gouvernementale impose aux employeurs à payer à leur personnel

fixe un supplément de 2€ sur l'indemnité de chômage en cas de chômage économique.

c) **Salaires – liaison à l'indice:** idem CONTINGENTS GENERAL + LOGISTIQUE

PRIME SYNDICALE: idem CONTINGENTS GENERAL + LOGISTIQUE

REVALORISATION STATUT: REPRISE

Les partenaires sociaux s'engagent à reprendre les discussions concernant une revalorisation du statut des gens de métier au sein d'un groupe de travail national. Date limite: 31.12.2012.

CREDIT-TEMPS: CONTINGENTS GENERAL + LOGISTIQUE

FIN DE CARRIERE: MAINTENUE

a) Le régime de «capacité de travail réduite» à partir de **58 ans** est sauvagardé jusqu'au **31.12.2014 inclus**.

b) Le régime existant de «capacité de travail partiellement réduite» à partir de **58 ans** – modalités fixées par port – est sauvagardé jusqu'au **31.12.2014 inclus**.

CONGE D'ANCIENNETE: PROLONGE jusqu'au 31.12.2014

Les gens de métier qui atteignent l'âge de 58 ans au cours de l'exercice et qui n'introduisent pas de demande pour entrer dans le régime de capacité de travail réduite, obtiendront 2 jours d'ancienneté extra pour l'exercice en question. Après, ils obtiendront un jour de congé d'ancienneté supplémentaire pour chaque exercice qu'ils continuent de travailler.

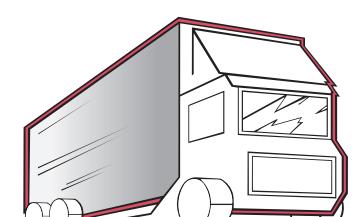
MOBILITE: idem CONTINGENT LOGISTIQUE

POUR MEMOIRE: idem CONTINGENTS GENERAL + LOGISTIQUE

Marc LORIDAN
Secrétaire fédéral Ports UBOT

La formation continue obligatoire des chauffeurs risque de tourner à la catastrophe

Quand les fédérations professionnelles prendront-elles leurs responsabilités?



La directive européenne relative à la capacité professionnelle des chauffeurs est d'application à la Belgique depuis le 4 mai 2007. Tous les chauffeurs du secteur du transport de marchandises doivent d'ici le 10 septembre

2016 avoir suivi cinq jours de formation pour conserver la preuve de leur capacité professionnelle. Toutefois, nous recevons de plus en plus de signaux que certains employeurs refusent à leurs chauffeurs de suivre la formation, sauf si elle est dispensée en dehors des heures de travail. «Les patrons ne nous laissent pas suivre la formation», se plaignent les chauffeurs concernés.

Attention! Les routiers ne doivent pas passer d'examen, ils doivent uniquement disposer d'un certificat prouvant qu'ils ont suivi une formation auprès d'un organisme de formation agréé. Notre pays avait pris rapidement les mesures nécessaires pour mettre au point l'offre en matière de formation. Il existe déjà un large éventail de formations (qui peut certes encore être amélioré et élargi, mais soit). De plus, au sein de la Commission paritaire, l'UBOT-FGTB a négocié une convention collective concernant la rémunération du temps de formation (même si elle est organisée en dehors des heures de travail) ainsi que le remboursement des frais de déplacement des participants. Par ailleurs, le Fonds social met à la disposition un important nombre de crédits permettant aux employeurs de financer ces formations.

Phase d'alerte rouge!

D'après les chiffres des organisations de formation, presqu'un tiers de la période jusqu'en 2016 est déjà passé alors que seulement 6% des formations ont été suivies. Bilan qui est d'ailleurs confirmé par nos structures. Les chauffeurs râlent parce que les employeurs refusent de leur donner l'occasion de suivre la formation.

Par ailleurs, certains employeurs ne paient pas le temps de formation ni les frais de déplacement ...

Les fédérations patronales... veulent ou veulent pas?

Les trois fédérations patronales soulignent qu'elles comprennent l'importance de la formation et qu'elles souhaitent que davantage d'employeurs prennent des initiatives en ce sens. Sinon, fin 2016, nous risquons d'être confrontés

à un manque de chauffeurs disposant d'une preuve de capacité professionnelle.

Mais lorsque les organisations syndicales leur demandent de signer une convention collective les contraignant à prévoir au moins un jour de formation par chauffeur, elles invoquent toutes les raisons possibles pour ne pas devoir le faire... Ainsi, elles ont encore refusé l'invitation des syndicats lors de la dernière réunion de la Commission paritaire 140.03.

L'UBOT-FGTB appelle les fédérations patronales à changer le fusil d'épaule et à collaborer pour trouver une solution à ce problème urgentissime. Que FEBETRA, T&LV et l'UPTR annoncent enfin la couleur et signent notre proposition de convention collective!

> CLIMAT

Durban, et après?

Le réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement (RISE) organisait récemment un séminaire de travail voué à dresser le bilan de la conférence internationale sur le climat qui se tenait à Durban (Afrique du Sud) en décembre dernier, et à évoquer la suite à y apporter. Le bilan est plus que mitigé et s'apparente même à un constat d'échec, puisque l'on constate que malgré l'urgence climatique décrite par la communauté scientifique, la conférence de Durban n'a fait que reporter la décision sur un nouveau traité global en 2015, pour une entrée en vigueur en 2020.

Les syndicats rappellent qu'il est urgent d'arriver à un accord climatique contraignant sur la réduction des gaz à effet de serre. Le point avec Judith Kirton Darling, Secrétaire confédérale de la Confédération européenne des syndicats (CES). «Après l'échec de la conférence de Copenhague on avait déjà annoncé que Durban n'aboutirait

à rien avant que la conférence ne commence... L'on peut toutefois se satisfaire de la mobilisation syndicale toujours forte.»

Les revendications restent donc toujours d'actualité, dont, notamment, la mise en place d'un cadre international contraignant sur la réduction des gaz à effet de serre, conforme aux recommandations du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), lequel préconise que les pays développés (y compris l'UE) réduisent d'ici 2020 leurs émissions de gaz à effet de serre d'au moins 25 à 40% par rapport aux niveaux de 1990. «L'Europe est prête à aller plus loin si elle constate un engagement de la part des pays émergents dans le processus. Une belle collaboration a été mise en place avec ces pays, dont les populations sont les plus touchées par les conséquences des changements climatiques. Il faut amener ces pays à s'engager dans la mise en

œuvre de la feuille de route.» L'UE veut en effet un cadre précis, une feuille de route, comprenant un cahier de négociations en matière d'atténuations, d'adaptations, d'actions et de reporting des échéances mais aussi un engagement clairement défini sur des moyens de financement en faveur des pays en développement.

Une autre demande de la CES concerne le financement de ce nouveau traité global. «Nous souhaitons un vrai plan de financement, pour soutenir l'engagement des pays émergents. C'est un moyen de convaincre les pays du Sud. L'argent pour le climat ne peut pas venir des fonds déjà consacrée à la coopération au développement. A l'heure où l'on nous parle d'austérité, il est important de définir comment on va financer cela.»

Un programme de transition juste

La Confédération internationale

des Syndicats continue de défendre une transition juste, c'est à dire une politique qui permet la création d'emplois verts, le développement des compétences et le respect des droits de l'Homme et du droit du travail. L'aspect social, via notamment la formation des travailleurs, est partie intégrante d'une politique climatique. Former les travailleurs aux technologies vertes, créer des emplois décents, mettre en place une politique industrielle innovante, autant d'action qui favoriseront le transfert des technologies vers les pays du Sud, en évitant les délocalisations. «Il faut s'assurer qu'aucun travailleur ne soit pénalisé par cette transition, car il pourrait y avoir un retour de flamme des populations contre la politique climatique, ce qui n'est pas souhaitable évidemment.» Malheureusement, la conférence de Durban n'a pas permis d'avancer concernant cette «juste transition».

La lutte contre les changements climatiques demande, non des mesures d'austérité, mais une véritable politique d'investissements massifs dans l'innovation, la formation et la création d'emplois verts. Les bons choix doivent être posés par les dirigeants mondiaux, qui ne pourront plus fermer les yeux longtemps devant les évidences scientifiques.

La prochaine conférence internationale sur le climat est prévue au Qatar, ce qui pose un lourd problème aux syndicats. «Le Qatar ne respecte pas les syndicats, le droit du travail. Comment dès lors participer à cette conférence, Doit on se préparer à des actions syndicales Est-on prêt pour cela, ou préférons-nous boycotter cette conférence? C'est un débat qui est en cours actuellement.»

> INTERNATIONAL

La coopération syndicale porte ses fruits



La FGTB démontre que les syndicats sont un acteur de développement efficace. Grâce au soutien de la FGTB de Bruxelles à la Confédération Générale des Travailleurs du Pérou (CGTP) et de la Centrale Générale FGTB au Syndicat de la construction (FTCCP), le Pérou s'est doté en 2011 d'une loi en Santé et Sécurité au Travail (SST).

Au Rwanda, le partenaire de la FGTB, le syndicat majoritaire, CESTRAR (Centrale des Syndicats des Travailleurs du Rwanda) vient également de décrocher trois belles victoires syndicales: la signature de la première convention collective de travail du pays, l'adoption de l'arrêté d'application sur la Santé et Sécurité au Travail et la formation des 30 premiers inspecteurs du travail.

Depuis 2007, la CESTRAR mène, avec le soutien de la FGTB, un projet également cofinancé par la Direction Générale de Coopération au Développement (DGD) qui s'attèle à améliorer les conditions de santé et sécurité au travail des travailleurs dans deux secteurs: le thé et la construction. Une partie du projet était tournée vers le travail de lobbying auprès des parlementaires pour faire voter la loi SST. L'Arrêté ministériel d'application de la loi Santé et Sécurité au Travail a enfin été approuvé ce 9 février par le Conseil des ministres.

Au début de cette année et, après des négociations intensives, la CESTRAR, rejoints par après par le Congrès du Travail et de la Fraternité (COTRAF), et la direction

de SORWATHE, société productrice et exportatrice de thé, ont signé la 1e convention collective de travail dans l'histoire du pays, en présence du Ministre du travail. Dans cette CCT, on trouve des mesures avantageuses sur le congé de maternité, une augmentation salariale de 10 %, une meilleure protection des délégués syndicaux, etc.

Dans le cadre du projet, la CESTRAR vient également de former 30 inspecteurs du travail sur les normes SST et a saisi l'occasion pour créer un encadrement de collaboration et d'échange entre ces inspecteurs et les délégués syndicaux des sites du projet.



2020, la «deadline»

Le monde scientifique dont le GIEC (Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat) et les organisations environnementales n'ont de cesse de le répéter: 2020 est l'échéance ultime à ne pas dépasser pour la prise de mesures drastiques en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre ... Sous peine de dommages irréversibles touchant la planète et les populations, en raison de l'augmentation de la température moyenne du globe. Les mesures décidées dans le cadre de la première période d'engagement du Protocole de Kyoto, qui se termine en décembre 2012, ne permettent pas de satisfaire à l'objectif de limiter la hausse des températures à 2°C par rapport à l'ère préindustrielle. La somme des efforts prévus par les différents pays aboutiraient au mieux à une augmentation de 3,5°C! Une croissance des températures de 5 à 6°C est évoquée, en cas de «business as usual» ...

Concrètement, les résultats de Durban sont les suivants:

- le Protocole de Kyoto sera prolongé au-delà de 2012 par une deuxième période d'engagement d'une durée allant de 5 à 8 ans, moyennant la sortie du Canada, du Japon et de la Russie. C'est-à-dire que resteront dans la course, 35 pays industrialisés dont l'Union européenne, l'Australie et la Nouvelle-Zélande, qui ne représentent que 16% des émissions mondiales;

- parallèlement, les parties se sont engagées à entamer dès l'année prochaine les négociations en vue d'un nouveau traité global, sans que la portée contraignante de ce nouvel instrument ne soit encore clairement définie. Un accord devrait aboutir en 2015, en vue d'une entrée en vigueur en 2020;

- enfin, l'architecture d'un Fonds Global Vert dont l'objectif est d'aider les pays en développement à entreprendre des actions d'atténuation et d'adaptation au changement climatique a été décidée. L'Allemagne et le Danemark se sont engagés sur un premier apport de fonds de respectivement 40 millions et 15 millions de dollars.

Souce:www.rise.be

Syndicats MAGAZINE

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles
Nicolas Errante: rédacteur en chef - Tél.: 02/506.82.44
Aurélie 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

POUVOIR D'ACHAT

Le salaire, c'est vital!

S'il y a une chose importante dans la relation de travail, c'est bien le salaire. C'est pour lui qu'on bosse. C'est grâce à lui qu'on vit. Mais le salaire est au centre d'une négociation entre les travailleurs et leur employeur. La question du salaire est donc naturellement un terrain d'action syndicale. Vos délégués FGTB négocient les conventions qui fixent les salaires pour l'entreprise, le secteur. Ce sont eux que l'on envoie au front pour réclamer une augmentation collective. Ce sont eux aussi qui le défendent pied à pied.

Mais le salaire n'est plus une affaire qui ne regarde que les travailleurs et leur employeur. La question salariale s'est invitée dans le débat de politique intérieure elle-même dictée par la politique européenne économique et monétaire. C'est qu'avec l'euro, on a perdu la variable d'ajustement qu'était la monnaie. En cas de problème, on pouvait recourir à la dévaluation. Aujourd'hui, la compétition de fait sur la fiscalité, sur la protection sociale et sur les salaires...

Ce n'est pas un hasard si dans les instruments de surveillance de l'orthodoxie budgétaire des Etats de l'eurozone, figure un tableau de bord qui va comparer nos coûts salariaux par unité produite. Cela implique que – quel que soit le coût de la vie – on va comparer notre salaire minimum (de 1.472€) avec ceux d'Espagne (751€), du Portugal (566€), de Pologne (349€) ...

Sous couvert de compétitivité, l'Europe a ainsi ouvert la chasse aux (bons) salaires. Les Grecs ont été priés de baisser leur salaire minimum (863€) de 22%. Pourquoi le salaire des Grecs? Parce que «il était supérieur de 110 euros à l'espagnol et de 256 euros au portugais» a expliqué au Parlement européen le vice-président de la Commission européenne Maros Sefcovic...

Sous couvert d'équilibre macro-économique, c'est maintenant aux salaires belges de passer à la casserole: en cause notre système d'indexation automatique accusé de booster l'inflation et de miner notre ...compétitivité.

Pourtant le salaire en soi, exprimé en monnaie, ne signifie rien. Il faut le convertir en pouvoir d'achat pour en prendre la mesure réelle. Alors que selon le CRIOC le panier de la famille moyenne (toutes les dépenses nécessaires, y compris loyer, chauffage, assurances, loisirs, transport pour 2 à 3 personnes) se monte à 612 euros par semaine, soit 2.450€ par mois, soit deux revenus au salaire minimum belge, va-t-on devoir s'aligner sur les salaires polonais pour être compétitifs?

La Belgique hors de prix

Si on veut faire du «benchmarking» comme on le fait avec les salaires, c'est-à-dire des comparaisons avec ce qu'il y a dans l'assiette du voisin, on doit bien constater que la vie coûte bien plus cher chez nous que chez nos voisins. Téléphonie fixe, mobile et Internet, gaz et électricité, produits alimentaires ou non alimentaires, tout est plus cher chez nous. Et tout augmente plus vite que les salaires.

Les prix de l'énergie ont grimpé plus vite que le pouvoir d'achat

Une étude du CRIOC montre une progression plus rapide, au fil du temps, des prix de l'énergie que des salaires. Sur la période allant de juin 2006 à juin 2011, les prix de l'électricité ont augmenté de près de quatre fois plus rapidement que les salaires sur la même période. Les prix du gaz, eux, ont augmenté de plus de trois fois plus rapidement que les salaires sur la même période.

	Sept 2004 à mars 2005	Mars 2005 à sept 2007	Sept 2007 à déc 2008	Déc 2008 à juin 2009	Juin 2009 à juin 2011	Sept 2004 à juin 2011
Δ Salaires	1,28%	5,75%	4,37%	1,26%	3,02%	16,60%
Δ Electricité (600 kWh)	-7,52%	-2,67%	16,99%	-2,32%	10,74%	23,18%
Δ Electricité (1200 kWh)	-6,68%	-1,62%	32,44%	-15,01%	34,28%	48,70%
Δ Electricité (3500 kWh)	-3,72%	2,21%	31,18%	-16,90%	39,33%	55,25%

Evolution des prix de l'électricité et des salaires entre septembre 2004 à juin 2011.

Le Belge trop cher?

On n'arrête pas de dire que les salaires belges sont trop élevés, en tout cas plus élevés que chez les voisins; que cela plombe notre compétitivité; qu'il faut y mettre le holà, modérer les salaires.

Modérer c'est déjà fait: l'accord interprofessionnel imposé par le Gouvernement (Leterme) n'autorise qu'une hausse de 0,3% en 2012. Rien en 2011. Et l'accord «exceptionnel» précédent n'avait concédé que 250 euros sur les deux ans de l'accord.

Maintenant, ce n'est plus de modération qu'il s'agit mais de stagnation ou de recul puisque c'est l'indexation automatique qui est dans le collimateur. En effet si les prix augmentent et que les salaires ne suivent pas, on paiera plus chers les biens et services avec un pouvoir d'achat inférieur. Bref, au mieux on réduit sa capacité d'épargne, au pire on s'appauvrit.

Mais nos salaires sont-ils aussi élevés qu'on le dit?

Selon notre Institut des statistiques belge, le salaire mensuel brut moyen des Belges est de 2.936 euros. Il s'agit du salaire toute primes comprises (mais sauf 13^e mois et pécule de vacance).

En net (prenons le cas d'un isolé) cela représente environ 1.675 euros/mois. Mais c'est une moyenne. Dans les faits, 50% des travailleurs gagnent moins de 2.595 euros, soit 1.600 euros nets.

Compte tenu d'un panier de la famille de 2450 euros/mois, avec deux salaires on dégage à peine 750 euros d'épargne par mois pour le ménage en admettant que les deux gagnent

autant. Or l'écart salarial homme-femme est encore chez nous de plus de 20%.

Pour vivre nos salaires sont un peu justes.

Les salaires font partie de ce que l'on appelle les «coûts de production». Et là, surprise! Par rapport à la France, l'Allemagne et les Pays-Bas, c'est le Belge le moins cher. Les salaires chez nous ne représentent que 12% des coûts contre 19% en Allemagne qui pratique pourtant la modération salariale.

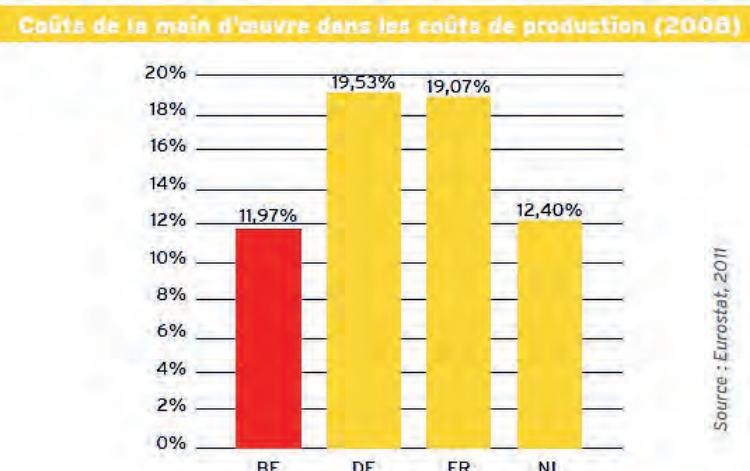
C'est qu'il y a les autres coûts. Dont l'énergie. Et chez nous, elle est beaucoup plus chère....

Le poids des salaires dans nos coûts de production n'est ni excessif ni responsable d'une perte de compétitivité.

Enfin on ne serait pas complet dans l'estimation des coûts salariaux sans parler des subsides salariaux. Et là notre pays est très généreux: chaque année les entreprises reçoivent plus de 10 milliards d'aides diverses sous forme de réductions de cotisations sociales ou de déductions fiscales, sans compter plus de 5 milliards d'intérêts notionnels, certes mal répartis entre multinationales et PME mais néanmoins versés globalement aux entreprises.

Des entreprises qui se lamentent mais ont néanmoins vu leurs bénéfices grimper de 75% de 2000 à 2009 alors que les salaires n'augmentaient que de 39%. Sur cette même période les dividendes versés aux actionnaires ont augmenté de 189%. A leur place, on n'oserait pas se plaindre...

Les bénéfices ont grimpé bien plus fort que les salaires



Source : Eurostat, 2011



Nos supermarchés 10% plus chers

Le Service public fédéral Economie a commandé une étude comparative des prix pratiqués dans les supermarchés de Belgique, France, Pays-Bas et Allemagne.

Il en ressort que des produits identiques sont sensiblement plus chers en Belgique que chez nos voisins:

- 10,4% de plus en Belgique qu'aux Pays-Bas (basé sur 18287 produits);
- 10,6% de plus en Belgique qu'en Allemagne (basé sur 6981 produits);
- 7,0% de plus en Belgique qu'en France (basé sur 20181 produits).

Lorsque l'on ne tient compte que des produits alimentaires transformés, des produits identiques coûteraient:

- 12,5% de plus en Belgique qu'aux Pays-Bas (basé sur 7774 produits);
- 7,5% de plus en Belgique qu'en Allemagne (basé sur 4824 produits);
- 8,6% de plus en Belgique qu'en France (basé sur 15277 produits).

Les prix de l'énergie sont les principaux responsables de l'inflation

L'électricité chez nos voisins moins chère

Pour une famille moyenne par rapport à nos pays voisins, les prix de l'électricité sont entre 21 et 57% plus élevés en Flandre; entre 26 et 59% plus élevé en Wallonie et entre 22 et 57% plus élevé en Région bruxelloise.

	Janvier 2007 à juin 2007	Juin 2007 à déc. 2008	Déc. 2008 à sept. 2009	Sept. 2009 à juin 2011	Janvier 2007 à juin 2011
Δ Salaires	0,94%	4,97%	1,47%	2,81%	10,53%
Δ Prix gaz «chauffage»	-9,86%	84,23%	-36,98%	39,87%	35,39%

Evolution du prix du gaz et des salaires entre janvier 2007 et juin 2011

L'index, à nouveau sur le tapis?

L'indexation automatique des salaires

Notre pays connaît un système unique au monde grâce auquel les salaires suivent le coût de la vie. Une hausse des prix entraîne une augmentation de l'indice. Lorsque celui-ci dépasse un certain niveau (= indice pivot), les salaires sont adaptés automatiquement.

Actuellement, l'index appliqué dans notre pays est un «index-santé», c'est-à-dire un index qui ne tient pas compte des prix de l'essence, de l'alcool et du tabac.

L'accord gouvernemental stipule clairement que l'on NE touchera PAS à l'index. Pourtant, ses opposants ne ratent pas une occasion pour attaquer notre système d'indexation automatique. Quand ce n'est pas un rapport de la Commission européenne, c'est un projet d'étude sur la réforme de l'index, à l'initiative du seul Luc Coene, gouverneur de la Banque Nationale de Belgique.

Dans son rapport intitulé «L'indexation en Belgique: ampleur, nature et conséquences pour l'économie et alternatives possibles», Luc Coene, ex-chef de Cabinet de Guy Verhofstadt (Open VLD) propose – d'initiative – plusieurs pistes, histoire de déjà «forcer» l'une ou l'autre évolution:

1. Retirer, du panier de l'indice, des produits sensibles à l'évolution des prix comme le mazout, le gaz et l'électricité.

Conséquence: les prix des énergies augmenteraient plus vite que les salaires. S'éclairer, se chauffer et rouler coûteraient de plus en plus cher sans freiner l'inflation.

2. Rallonger le délai pour le calcul

de l'index et retarder ainsi le déclenchement du mécanisme de l'indexation (ce «lissage» se fait actuellement sur 4 mois).

Conséquence: l'adaptation des salaires serait retardée tandis que les prix continueraient d'augmenter.

3. Plus d'indexation automatique des salaires, mais une indexation après concertation avec les partenaires sociaux.

Conséquence: l'indexation des salaires ne collerait plus à l'augmentation des prix et ferait l'objet d'un marchandage impliquant d'autres concessions aux employeurs.

4. Introduction d'un index dégressif, c'est-à-dire qu'au-delà d'un certain plafond les salaires ne sont plus indexés ou ne le sont que de manière dégressive.

Conséquence: les salaires plus élevés subiraient le coup de la hausse des prix et les rentrées fiscales et sociales seraient moindres pour l'Etat.

5. Suppression pure et simple du système d'indexation.

Conséquence: tous les salariés s'appauvriraient selon le rythme de l'inflation.



**Élections sociales 2012
Devenez candidat-e**

FGTB
Ensemble, on est plus forts

Vous êtes candidat pour la FGTB ? Il est encore temps !

Comment faire? Vous pouvez vous adresser à un délégué FGTB de votre entreprise ou à défaut vous pouvez appeler le n° gratuit 0800-21 160 pour connaître la marche à suivre et vous orienter vers le permanent FGTB régional responsable de votre secteur.

> REFORMER L'INDEX?

Casser le thermomètre ne fait pas tomber la fièvre...

La FGTB se bat depuis long-temps pour le maintien de notre système d'indexation automatique. Mais pourquoi maintenir l'index tel qu'il existe? C'est ce que nous avons demandé à Luc Voets, directeur des services d'études de la FGTB fédérale.

Pourquoi la FGTB refuse-t-elle d'ouvrir le dossier de l'indexation automatique?

Luc Voets: «Il faut maintenir la confiance des gens dans l'économie. En Belgique, l'index est un instrument indispensable pour maintenir le pouvoir d'achat de tous les travailleurs et allocataires sociaux. Supprimer ce système serait irresponsable et socialement inacceptable. C'est précisément grâce au maintien de l'index que nous avons fait mieux ces dernières années en matière de croissance économique et d'emploi que les pays voisins.

L'index est aussi un élément de solidarité. Si l'indexation automatique n'existe pas, seuls ceux qui sont en position de force pourraient négocier, chose que ne pourraient pas se permettre les travailleurs des PME, les malades, les chômeurs,»

Toucher à l'index suffirait-il à juguler l'inflation?

plus en profondeur.»

Pourquoi ne pas sortir du panier de l'index les produits qui le rendent «volatil» comme le mazout, le gaz ou l'électricité?

Luc Voets: «L'index doit rester un thermomètre qui mesure exactement la hausse des prix. S'il est en hausse, les salaires et les allocations sociales doivent suivre. Ce n'est pas parce qu'on enlève certains produits du panier de l'index, que leur prix diminuera automatiquement. On plongerait donc les gens dans la pauvreté. Déjà maintenant, de plus en plus de gens ne peuvent plus payer leur facture énergétique. Si leur salaire ou leur allocation sociale ne suit plus la hausse des prix de l'énergie, ils seront encore coupés plus rapidement de ces équipements de base.»

Alors, on ne peut même pas changer un iota au système d'indexation?

«Les pistes lancées par les milieux libéraux et patronaux sont inacceptables. Certains lancent l'idée d'un soi-disant index «intelligent», un système payant uniquement l'index net, sans les cotisations sociales et sans précompte. Il ne s'agit pas d'un index intelligent mais d'un index «démagogique». Il ne faut pas être économiste pour comprendre qu'une indexation des traitements des fonctionnaires et des allocations sociales, sans taxes ni cotisations sociales, mènerait rapidement à une catastrophe financière. Il ne resterait plus d'argent pour payer

la prochaine fois une nouvelle indexation.

La piste qui consiste à ne plus indexer les hauts salaires témoigne également d'une attitude dogmatique. Les partisans de cette piste, notamment le président du VLD, considèrent que les revenus élevés ont eux-mêmes la capacité de négocier une compensation pour la hausse des prix. Mais quel serait alors l'avantage, puisque les salaires seraient adaptés après négociations. Le seul résultat serait la division du groupe des travailleurs, les salaires élevés ne se sentant plus appellés à défendre l'indexation. Mais pour l'évolution du coût salarial, il n'y aurait aucune différence. Il est vrai que certains veulent bricoler coûte que coûte l'index pour des raisons purement idéologiques».

Ses adversaires soutiennent que l'indexation des salaires entraîne la hausse des prix qui entraîne à son tour une hausse des salaires et ainsi de suite... Il y a-t-il un «effet de second tour»?

Luc Voets: «Il n'existe pas d'étude qui prouve de manière convaincante qu'il y a d'importants effets de second tour. D'ailleurs, le baromètre social et économique de la FGTB démontre que la part des salaires dans le coût total de la production est beaucoup plus bas en Belgique qu'en Allemagne ou en France. De plus, l'indexation des tarifs de certains services (ticket train, loyers, produits d'assurance...) joue également un rôle au niveau des

effets de second tour. Le patronat et les ministres libéraux ont apparemment décidé d'imputer tous les problèmes à l'indexation automatique des salaires. Lorsque la Commission européenne a publié cette semaine un rapport montrant que notre pays perd des parts de marché, ils ont sauté sur l'occasion pour en incriminer l'index. Mais la Belgique n'est pas la seule à perdre des parts de marché (- 15,4%). L'Allemagne (- 8,3%), la France (- 19,4%), la Grande-Bretagne (- 24,3%), l'Italie (- 19,0%) en perdent aussi et même plus que nous, alors qu'ils n'ont pas de système d'indexation automatique des salaires.

Il n'est donc pas correct de montrer du doigt l'indexation automatique belge. De plus, le rapport de la Commission européenne souligne qu'au cours de la dernière décennie, le coût salarial en Belgique a augmenté moins vite que dans le reste de l'Union européenne. Seule l'Allemagne fait exception à la règle. Alors qu'au cours de la dernière décennie, le coût salarial a augmenté d'environ 22% en Belgique, en France et aux Pays-Bas, il n'a augmenté que de 4% en Allemagne. C'est à ce type de dumping salarial qu'il faudrait s'attaquer. D'ailleurs un récent rapport de l'Organisation Internationale du Travail souligne le fait que ce dumping salarial des Allemands est à l'origine des problèmes économiques que connaît l'Europe.»

> POINT DE VUE

La pauvreté n'apporte rien à l'Europe

Partout en Europe, des protestations se font entendre. Protestations parce que les salaires sont tirés vers le bas. Parce que des emplois disparaissent et qu'ils ne sont remplacés que par des emplois précaires. Protestations aussi parce que les revenus sont affectés et que pour beaucoup, la pauvreté frappe.

Le 29 février, les syndicats mèneront à travers l'Europe des actions afin d'exiger une autre politique. Chez nous, les actions auront lieu devant les bâtiments des banques et des institutions financières. Leur responsabilité face à l'effondrement de l'économie est accablante mais aujourd'hui, la crise leur fait gagner de l'argent.

Les travailleurs ont à peine réussi à faire modifier en profondeur les décisions gouvernementales en matière de carrière et de pension que déjà de nouvelles économies planent sur leur tête. Une fois de plus, le pouvoir d'achat est dans la ligne de mire. Et comme d'habitude, on tire à boulets rouges sur l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales. Nous l'avons suffisamment répété, aucune manipulation de l'index n'est possible. La Centrale Générale de la FGTB somme les partis du gouvernement de s'en tenir à leur accord de laisser le système intact. Elle prévient aussi les fédérations patronales que les accords relatifs à l'indexation des salaires dans les conventions collectives de travail doivent être respectés. Le cas échéant, la paix sociale sera rompue.

Les choses ne sont pas différentes ailleurs en Europe. L'Allemagne est toujours citée en exemple, sauf que quelques millions de travailleurs doivent vivre avec un salaire de misère. Il y a quelques années, l'Irlande était louée par les politiciens de droite et des économistes néolibéraux comme étant le tigre celtique qui attirait les entreprises par des impôts très bas, mais aujourd'hui, le pays est accablé par de lourds assainissements. Encore plus grave, le cas du Portugal où la véritable pauvreté règne. En Espagne, un gros 20% de la population est sans emploi, pour les jeunes, on parle même de 50%. Sans parler de la situation désespérée de la Grèce.

La pauvreté n'apporte rien à l'Europe. Ce n'est pas en étranglant ses citoyens que l'on surmonte une crise. Le discours néolibéral selon lequel la seule issue pour un retour à la prospérité passe par une diminution du pouvoir d'achat et de la protection sociale n'a aucun sens. Si c'était le cas, le Bangladesh serait le pays le plus prospère du monde, comme le disait un manifestant grec sur la place Syntagma d'Athènes. Et effectivement, une politique d'austérité drastique sur le dos des gens qui travaillent, de ceux qui cherchent du travail ou qui ont travaillé dur durant toute une vie nous précipite directement dans le ravin.

La crise ne servira pas plus longtemps d'alibi pour attaquer le droit des travailleurs à un revenu décent. Il faut investir dans une relance durable. Il y a suffisamment d'argent dans les banques, dans les entreprises qui font des bénéfices et les grosses fortunes que pour s'en prendre aux travailleurs.

Lorsqu'il y a 100 ans de cela, le mouvement ouvrier en Europe exigeait la journée de huit heures de travail, les employeurs, les banquiers et les financiers ont poussé de hauts cris. Mais la journée de huit heures a été instaurée. Et lorsqu'il y a environ 75 ans de cela on faisait grève pour des vacances annuelles, d'abord en France et tout de suite après dans de nombreux pays européens, les syndicats ont été taxés d'être de dangereux irresponsables. Mais les vacances annuelles ont vu le jour. Aujourd'hui, les travailleurs européens exigent tous ensemble du travail décent et des revenus décents et une fois de plus, on nous reproche de mettre l'économie en péril. Cela ne nous impressionne pas, nous sommes fermement décidés à continuer.

(21 février 2012)



Paul Lootens
Secrétaire général

Alain Clauwaert
Président

> DU 7 AU 20 MAI, LES ÉLECTIONS SOCIALES

Pour qui, pourquoi?

Vous le savez, du 7 au 20 mai 2012, les élections sociales se dérouleront dans des milliers d'entreprises. L'enjeu est important: les travailleurs choisissent leurs représentants pour les 4 prochaines années au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) et au Conseil d'entreprise. Qui peut voter et surtout, pourquoi voter? C'est à ces questions que nous allons essayer de répondre dans ce premier article d'une série consacrée aux élections sociales de mai 2012. Si malgré tout, des questions subsistent, n'hésitez pas à vous rendre sur notre site exclusivement dédié au sujet: www.accg.be/es2012.

Pour rappel, le CPPT s'occupe de tout ce qui concerne la sécurité, l'environnement, la santé et la qualité de vie au travail. Un CPPT doit être créé dans chaque entreprise qui occupe au moins 50 travailleurs. Quant au CE, il s'occupe de tout ce qui concerne la vie économique et l'emploi dans votre entreprise. Un CE doit être créé dans toute entreprise comptant au moins 100 travailleurs.

Pour qui?

Tout le monde a le droit de voter. Ici, pas de condition de nationalité, tous les travailleurs appartenant à l'entreprise ont le droit de voter, y compris les stagiaires et les apprentis. Seule condition : compter trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Tous les travailleurs, belges ou étrangers peuvent donc être candidats et électeurs. C'est un élément très important car il donne aux personnes élues lors des élections sociales une légitimité démocratique et une représentation réelle face à l'employeur.

Pourquoi voter?

Parce que c'est un droit pour lequel d'autres travailleurs se sont battus. En votant, votre voix donne plus de poids à votre syndicat pour négocier dans les matières qui vous touchent quotidiennement comme par exemple la qualité de vie au travail, les équipements de protection, l'environnement, le bruit ou encore le stress.

Grâce aux élections sociales, vous avez également votre mot à dire sur le règlement de travail, les vacances annuelles, les critères de licenciements, les modifications dans l'organisation du travail, le recours aux heures supplémentaires, au travail intérimaire et à la sous-traitance.

Vous le voyez, même si le vote n'est pas obligatoire aux élections sociales, il reste un élément fondamental de la démocratie sociale.



«Lutter contre les injustices»

Au départ, je trouvais qu'il y avait trop d'injustices, de choses aberrantes, de lois qui ne sont pas respectées. C'est pour cela que je me suis lancé dans la vie syndicale. Et puis, je dois bien admettre que j'ai un talent naturel pour énervier le patron. Avec les autres délégués, nous sommes très proches. La principale qualité pour être un bon délégué, c'est d'avoir la rage, l'envie de se battre.

Ottevaere Grégory, tannerie Masure, Mouscron


> GRANDE ENQUÊTE DANS LES TITRES-SERVICES

Combien de fois par semaine et combien de temps?

Combien de fois le faites-vous par semaine? Non, ce n'est pas une question indiscrète, nous souhaitons juste savoir combien de temps les travailleurs des titres-services perdent-ils dans les déplacements pour se rendre au travail et entre deux clients. Nous voulons une rémunération juste pour ce temps. Plus juste que ce qui se fait aujourd'hui.

Tous ceux qui travaillent dans le secteur des titres-services doivent avaler pas mal de kilomètres. De la maison au domicile du client, d'un client vers un autre client. Et la plupart du temps, avec leur véhicule personnel. En outre, nous constatons que ces déplacements sont de plus en plus nombreux. Deux heures de travail ici, deux autres là-bas, mais entre les deux, du temps et de l'argent perdus sur la route.

Le hic, c'est que l'intervention pour ces déplacements est particulièrement maigre. Ca ne va pas. Les frais engendrés par un travailleur pour se rendre d'un lieu à l'autre devraient être intégralement

remboursés. C'est l'avis de notre syndicat et pour cela, nous lançons une campagne, car bien évidemment, comme vous vous en doutez, les employeurs ne sont pas très favorables à cette idée. Afin d'obtenir une image précise des déplacements, nous commençons par réaliser une grande enquête. Celle-ci devrait nous aider à demander une indemnisation correcte.

20.000 travailleurs ont reçu l'enquête dans leur boîte aux lettres. Nous demandons à chacun de répondre aux questions, ça vous prend à peine dix minutes et le questionnaire est totalement anonyme. Vous nous renvoyez le questionnaire sans ajouter de timbre. Si vous le souhaitez, vous pouvez aussi remplir l'enquête sur notre site www.accg.be. Des formulaires sont également disponibles dans votre section régionale.

Le mois prochain, vous pourrez découvrir ici les résultats de l'enquête. Cela nous permettra de poursuivre notre mission afin d'obtenir une indemnisation correcte des frais.

Participez donc!

Racontez-nous où vous en êtes avec vos déplacements.

> SECTEUR DES BRIQUETERIES

Une pension complémentaire sectorielle

Il y a déjà longtemps que notre syndicat réclame une pension complémentaire sectorielle pour les travailleurs des briqueteries. C'est aujourd'hui une réalité. L'accord à ce sujet a été officiellement signé début février.

C'est lors des négociations pour un accord sectoriel en 2007 que la demande pour une pension complémentaire est venue pour

la première fois sur la table. Mais à l'époque, les moyens financiers nécessaires étaient utilisés afin de garantir l'indexation des salaires. Les projets ont donc été postposés et ils sont revenus sur la table l'année dernière. Cette fois, un accord avec les employeurs est intervenu assez rapidement.

Les 1200 ouvrières et ouvriers des briqueteries se construisent chaque année une pension complémentaire par le biais d'une dotation que leur employeur leur

verse. Actuellement, cette somme correspond à 135 euros par an.

Toute l'organisation de la pension complémentaire sectorielle est gérée par le Fonds Social du secteur. En ce qui concerne la gestion financière, elle est confiée à Fédérale Assurance.

Le deuxième pilier de pension pour les briqueteries est un des rares plans de pension à avoir été lancé récemment.

› SUITE DE LA SÉRIE DE LICENCIEMENTS CHEZ AGC

Le site de Moustier licencie 183 travailleurs

La série noire se poursuit dans le secteur du verre avec l'annonce de la direction d'AGC de fermer la ligne 3 du site AGC Moustier situé dans la province de Namur. A l'issue d'un Conseil d'Entreprise extraordinaire, les travailleurs de l'entreprise verrière ont appris avec stupéfaction la fermeture d'une des quatre lignes de production. La fermeture de la ligne 3 sera effective dès le 20 mars prochain. Un nouveau coup bas de la part d'AGC qui n'en est pas à son coup d'essai.

La décision de la direction touche 183 travailleurs sur les 769 travailleurs que compte le site AGC Moustier-sur-Sambre. Un chiffre qui surprend puisque 'seulement' une centaine d'ouvriers travaillent

sur la ligne 3. Or, la direction entend se séparer de 71 CDI, 22 CDD, 30 cadres et 60 intérimaires.

Sur les 4 lignes que compte le site de Moustier, la ligne 3 représente

18% de la production totale.

Assez c'est assez

La procédure de la Loi Renault a été enclenchée, mais pour Brahim Hilami, secrétaire fédéral en charge du secteur, avant de parler de plan social, la Centrale Générale de la FGTB doit se battre bec et ongles afin de réduire au maximum le chiffre annoncé par la direction: «Nous voulons dans un premier temps utiliser tous les moyens possibles afin de réduire ce chiffre de 183 au maximum. Pour nous, chaque travailleur compte, qu'il soit intérimaire ou fixe, ça ne fait pas de différence».

Ce qui révolte le plus Brahim, c'est que des choses pareilles arrivent dans des sociétés qui font des bénéfices: «Il est clair que lorsque nous

négocierons le plan social, nous serons très exigeants et attentifs. AGC engrange des bénéfices et ne fait aucun investissement pour pérenniser l'emploi, assez, c'est assez. On a vraiment l'impression qu'on se moque des travailleurs. Il faut savoir que jusqu'à il y a peu, les travailleurs d'AGC Moustier étaient encensés pour leur flexibilité et leur productivité et aujourd'hui, en guise de remerciement, ils encassent la fermeture d'un four. La direction joue un drôle de jeu».

Une fermeture prévisible

Selon la direction, la fermeture est motivée par la perte de marchés au niveau européen ainsi que la pression exercée sur les prix de vente et la hausse des prix de l'énergie et des matières premières. Pourtant, si on demande à Brahim Hilami

son avis, il n'est pas aussi tranché: «Pour moi, cette fermeture était quand même prévisible ou du moins amorcée dans la mesure où des investissements qui devaient avoir lieu ont été reportés d'année en année».

Pour les syndicats, l'inquiétude est grande, pour rappel cette restructuration intervient après celle de Zeebrugge en novembre 2010 qui laissait une centaine de travailleurs sur le carreau et celle de Fleurus en septembre 2009 pour laquelle plus de 200 travailleurs étaient passés à la trappe.

En outre, la direction a également annoncé son intention de fermer son four situé sur le site italien de Salerno.

› SECTEUR NETTOYAGE

Solidarité avec les travailleurs du nettoyage aux Pays-Bas

Depuis 6 semaines à présent, des travailleuses et travailleurs sont en lutte aux Pays-Bas. Dans tout le secteur du nettoyage. D'actions militantes en actions militantes, des centaines d'entreprises sont touchées par des mouvements de grève. Leurs revendications sont les nôtres: le personnel du

nettoyage demande plus de respect et une diminution des cadences et des surfaces à nettoyer. Ça ne vous dit rien?

En effet, les travailleurs du nettoyage en Belgique connaissent bien cette augmentation de surface à nettoyer. En quelques années, on est passé de 400m² à nettoyer à l'heure à 700 voire 1000m² à l'heure. Soutenir leur lutte, c'est aussi soutenir la nôtre.

Une délégation de travailleurs des trois régions du pays a donc répon-

du à l'appel à soutien d'un syndicat hollandais. Elle est allée rendre visite à l'ambassadeur bataille pour lui rappeler que le mouvement des travailleuses et travailleurs du nettoyage aux Pays-Bas nous concerne et que nous les soutenons.

Le même jour, lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire, les travailleurs de GOM interpellaient la direction sur le mouvement de grève aux Pays-Bas.

Les travailleurs en lutte sont bien décidés à se faire entendre, ils ont d'ailleurs créé site web qui informe sur leurs actions: <http://www.schoongenoeg.nu/>.



Une délégation de la Centrale Générale de la FGTB s'est rendue symboliquement devant l'ambassade de Pays-Bas à Bruxelles. Une manière d'afficher son soutien envers les travailleurs hollandais mais aussi de rappeler que leurs revendications sont aussi les nôtres.

› SECTEUR DES LOGEMENTS SOCIAUX

La commission paritaire 339 enfin installée

C'est officiel depuis le 31 janvier dernier, la commission paritaire des logements sociaux est enfin installée. Enfin, car il aura en effet fallu du temps et des discussions avant d'en arriver là. Avec cette installation, c'est toute une série de dispositions plus uniformes qu'aujourd'hui qui devraient enfin voir le jour.

La CP 339, c'est son appellation, regroupe des réalités très différentes. Ce qui donne pour résultat un mélange de centrales compétentes. Ainsi, pour la FGTB, on retrouve certes la Centrale Générale, centrale ouvrière, mais aussi le Setca, la centrale des employés mais aussi la CGSP, qui représente le service public. Les métiers exercés sont en effet très différents, allant de l'employé en passant par le plombier ou le maçon. En outre, les liens entre les logements sociaux et l'administration communale ou le CPAS sont souvent très étroits.

Robert Vertenueil, secrétaire fédéral en charge du secteur pour la Centrale Générale de la FGTB avec Rik Desmet, son pendant néerlandophone, nous explique que la mise en place de la CP 339 aura été particulièrement compliquée du fait qu'il s'agit d'une organisation politisée. Le plus dur étant de mettre les employeurs d'accord. Les choses ont été plus faciles du côté syndical.

Il est important à ce stade de signaler que la Commission paritaire sera divisée en trois sous-commissions, une pour chaque région. C'est nécessaire puisque chaque Région (Bruxelloise, Flamande et Wallonne) possède son propre Code du Logement, régionalisation du Logement Public obligé, et que les concepts qu'on y retrouve sont parfois très différents.

A propos des sous-commissions paritaires, Robert tient à mettre les points sur les i: «Dès le départ, il était acquis qu'il y aurait 3 sous commissions avec un grand degré d'autonomie. A condition bien entendu de s'entendre sur le sens de grand degré d'autonomie. En effet, on s'est d'ores et déjà rendu compte que les employeurs y voyaient notamment la possibilité de pouvoir agir au niveau régional sur des matières fondamentales comme les salaires ou les préensions. Pour nous, il est évident que ces matières sont et restent des compétences fédérales et donc du ressort de la commission paritaire principale».

Enfin, signalons que puisque plusieurs centrales de la FGTB sont impliquées, une coordination sera très prochainement mise en place.

Robert Vertenueil, secrétaire fédéral en charge du secteur des logements sociaux pour la Centrale Générale - FGTB: «Pour les employeurs, lorsque nous parlons de grande autonomie, ils y voient la possibilité de pouvoir agir au niveau régional sur des matières fondamentales. Pour nous, c'est exclu».



> POINT DE VUE

La Grèce aujourd'hui, c'est l'Espagne de 36!

Notre avenir se joue dans le berceau de la démocratie. Par la volonté de la « troïka » (FMI, Banque centrale et Commission européenne), le capitalisme financier veut mettre à genoux le peuple grec. Ils font de la Grèce un laboratoire social et politique pour l'Europe de demain. La misère et l'humiliation des travailleurs grecs annoncent celles de la classe ouvrière européenne toute entière. Le 12 février, les rues d'Athènes ont dit « non » quand le Parlement offrait le sinistre spectacle de la soumission. Dans les rangs de la majorité, ceux qui ont tenté de résister ont été bannis. A l'extérieur, un impressionnant déploiement policier devait « protéger » les élus contre... leur peuple. Le débat, la résistance et le rejet de toute résignation se trouvaient faces aux hommes armés, de l'autre côté des chevaux de frise, dans les nuages de lacrymogène.

La Grèce, aujourd'hui, c'est l'Espagne de 1936 ! L'aventure franquiste avait alors ouvert la voie au déferlement fasciste sur tout le continent. Ici, la crise de la dette sert de paravent pour un changement de régime. A nous de mobiliser les nouvelles « brigades internationales »!

Notre solidarité avec les travailleurs grecs est spontanée, évidente, désintéressée. Elle est aussi indispensable parce que les mécanismes de domination politique et économique sont identiques là-bas et chez nous. Les objectifs budgétaires que l'Europe nous impose sont l'occasion d'une réforme sociale sans précédent... Elle n'a rien à voir avec l'état des finances publiques. Il s'agit de « sauver » la compétitivité d'entreprises qui générèrent depuis une dizaine d'années des profits croissants qui alimentent l'explosion de la rémunération du capital.

La revendication obsessionnelle d'une révision de l'indexation des salaires en est ici un exemple éclairant. Le financement des besoins collectifs est fondé, chez nous, très majoritairement sur l'impôt payé au départ du travail (directement ou indirectement). En gelant les salaires, par un saut ou quelque révision de l'index qui soit, c'est la base même des ressources de l'Etat qu'on réduit. C'est donc le déficit qu'on aggrave. Contrairement au baratin de la « pensée unique », la remise en cause de l'index nuira aux finances publiques !

Pourquoi les « petites mains » du système qui se sont déchaînées pour condamner la perspective même de la grève du 30 janvier n'expliquent-elles pas cela ?

La grève générale a été l'occasion d'un déferlement inédit de condamnations médiatiques, sentencieuses et... vaines, au final. Les leaders d'opinion se sont relayés pour expliquer combien cette « bombe atomique » était inutile, inefficace et stérile. On nous l'a répété, sur tous les tons, à longueur d'antenne et de colonnes. Ce fut sans aucun effet sur la mobilisation des travailleurs... Sinon de cultiver le terreau poujadiste d'un antisyndicalisme de caniveau.

Plus étonnant : les mêmes journalistes qui s'époumonaient à convaincre de « l'inutilité » de toute résistance à l'austérité, à prêcher une résignation bienveillante et à répéter que chacun était appelé à « faire son effort », découvraient, le froid venu, avec une incrédule stupéfaction, les premiers effets de la paupérisation de la société. Ils organisaient alors une obscène mise en scène de la misère. Cette grandiose scénarisation de bons sentiments a une dimension politique. Les « chiens de garde » qui conspuent les défenseurs d'un Etat social encensent les élans individuels sur le mode de... la charité privée. Ils ont ainsi opté pour une « privatisation » de la solidarité. Très dans l'air d'un temps... qui s'achève !

La prêche systématique de l'impuissance à éviter l'austérité, l'agression régulière des intérêts des travailleurs, avec ou sans emploi, quand ce n'est pas la mise en question des organisations syndicales elles-mêmes, témoignent d'une situation nouvelle : la peur change de camp...

Alors, se résigner et se taire ? Avec nous, jamais ! « Rien ne servirait de se battre » ? Foutaise ! Chaque bataille est utile. Même quand son importance ne se mesure pas dans l'immédiat. Chaque action est une goutte d'eau qui remplit de résistance un vase d'insatisfactions. La dernière, celle qui le fait déborder en changeant la réalité et les conditions de nos vies, justifie rarement par elle seule les troubles qu'elle sème. Elle donne néanmoins tout leur sens à celles qui l'ont précédé.

Au moment où l'Histoire s'accélère, à nous d'être les acteurs des temps présents...

Nous avons un projet construit sur des valeurs fortes : l'égalité, la solidarité, l'internationalisme...

La FGTB développe des alternatives contre l'austérité pour défendre des citoyens et sauvegarder leur bien-être.

Les évangélistes du système entendent nous réduire au silence ou à la marginalité. Comptons donc sur nos propres forces pour convaincre et gagner la bataille de l'opinion. Contre les médias s'ils le décident ! Nous devons ferrailler à coup d'arguments partout où nous sommes, dans les ateliers, sur les marchés, dans les repas de famille...

Il nous appartient de rassembler autour de notre vision d'avenir ceux dont nous partageons l'intérêt de résister au rouleau compresseur capitaliste : les intellectuels, les artistes, la société civile et ses associations mais également les petits indépendants, les paysans... Pour constituer un large front contre la barbarie !

Nico Cué
Secrétaire général de la MWB



GLOBAL SERVICES: « Bienvenue dans la CP 100 ! »

Les travailleurs et travailleuses qui ne sont pas repris dans un secteur bien défini sont réunis dans la Commission Paritaire (CP) 100, la CP auxiliaire pour ouvriers. Cette commission regroupe les activités et secteurs les plus divers. Au total, 17.000 entreprises sont concernées; elles emploient 100.000 travailleurs.

Les ouvriers de GLOBAL SERVICES sont les seuls pour le Brabant à se retrouver dans cette CP 100. Leur entreprise occupe environ 60 personnes. Elle sous-traite l'activité « Traitement de bagages » de COFELY SERVICES, spécialisée dans la gestion énergétique (sous-commission paritaire des électriciens), filiale de GDF-SUEZ. D'ailleurs, le personnel de direction et administratif est sous contrat COFELY. Ce lien avec la maison-mère permet de créer des synergies avec la représentation syndicale de celle-ci, ce qui facilite grandement le travail syndical.

« Pendant des années nous avons subi les conditions salariales de la CP 100 », précisent Claudio et Karim, délégués MWB-FGTB de GLOBAL SERVICES. « Mais grâce au travail syndical accompli, les conditions de travail s'améliorent ».

Claudio est un « ex-Sabénien ». Il a été embauché grâce à un ancien collègue qui l'a informé de la vacance d'un poste... Le même qu'il occupait avant le drame social mais avec un employeur différent. Cela fait 10 ans qu'il

y travaille, 6 ans de plus que Karim.

« Les conditions salariales de la CP 100 sont très mauvaises. Il n'y a pas d'indexation automatique des salaires. Les salaires horaires sont très bas. Les primes également. Pas de bonus, pas de prime de fin d'année ». La direction « joue » avec cette situation. Il n'y a pas de règles. « Il y a tous les ingrédients pour créer le mécontentement du personnel ».

Cependant, les choses ont changé ces dernières années. Les dernières élections sociales de 2008 ont été le premier signe annonciateur de ce changement. Depuis 3 ans, de nombreuses revendications ont été formulées et des conven-

tions ont été signées, portant sur des points que la direction n'avait jamais voulu discuter jusqu'alors. A titre d'exemples, la délégation nous cite :

- la hausse du salaire horaire de 2,5€;
- la hausse des primes de week-end;
- l'obtention de chèques-repas d'une valeur de 7€;
- 3 CCT 90.

Cela n'a pas été facile à obtenir. La pression de la direction est permanente. Elle a toujours le même message. « C'est la crise, n'écoutez pas ce que disent les délégués MWB-FGTB ». En outre, la délégation a mené seule tous les combats au sein de l'entreprise.

Les élections sociales de 2012 vont très certainement récompenser le travail syndical accompli durant ces 4 dernières années par la délégation MWB-FGTB. Les travailleurs ne sont pas dupes, ils vivent la réalité du terrain au quotidien. Ils voient cependant les améliorations... même si le combat est loin d'être terminé !



Comme il y a 4 ans, les Métallos wallons et bruxellois vous invitent à les rejoindre sur leur site www.jevotefgtb.be

Vous retrouverez d'ores et déjà sur nos pages toutes les infos utiles sur la procédure, la législation ou encore le calendrier des élections sociales de mai 2012.

Vous pourrez également télécharger les affiches qui ont été distribuées en ce début de campagne.

Une grande partie de ce site est appelée à se développer au cours des prochains mois. Nous souhaitons en effet que vous fassiez de ce site le vôtre, en nous communiquant toutes les informations que vous jugerez nécessaires par rapport à vos actions au sein de votre entreprise. C'est pour cela que nous avons prévu un espace « message ». Outre les onglets réservés à notre Secrétariat, vous trouverez ici un espace « délégations syndicales » que nous espérons le plus interactif possible ! N'hésitez donc pas à nous contacter en suivant les instructions du site.

Elections sociales 2012

jevoteftgb.be

Combattez unis,
c'est gagner ensemble
jevoteftgb.be

Vos conditions de travail,
pas leurs profits
jevoteftgb.be

Se résigner et se taire,
jamais !
jevoteftgb.be

A tout bientôt, sur www.jevotefgtb.be !

Textile et habillement: fort recul au cours de la deuxième moitié de 2011

Après la crise des années 2008 et 2009, 2010 a été l'année de la reprise. Les chiffres de vente et les bénéfices ont fortement augmenté. Le redressement s'est également poursuivi au cours de la première moitié de 2011.

Cependant, les problèmes se sont accrus depuis l'été 2011. La crise financière a éclaté dans toute sa violence. Dans divers pays, les gouvernements ont rogné sur leurs budgets. Le consommateur aussi a limité ses dépenses parce qu'il était victime des mesures d'économie ou qu'il s'inquiétait de son emploi et de son avenir.

Cela s'est très vite traduit en une baisse des dépenses pour, par exemple, la décoration d'intérieur et les vêtements, ce qui a entraîné

une baisse des ventes dans les secteurs du textile d'intérieur (pensez au secteur des tapis) et de la confection.

Nous avons dès lors constaté que, depuis l'été 2011, le taux de chômage temporaire s'est fortement accru dans le secteur du revêtement de sol et de la confection. Une fois de plus, nous avons eu affaire à des fermetures et des restructurations.

Le secteur du textile technique a également connu une baisse. Le textile technique regroupe des produits qui ont une application dans d'autres secteurs, tels que l'automobile, la construction, l'agriculture, etc. Puisque le recul de l'économie était général, la demande du textile technique a également chuté.

La situation n'a pas seulement été compliquée par une baisse de la demande. Les entreprises ont également été confrontées à une hausse des prix des matières premières et à une forte augmentation des prix de l'énergie. Puisque les ventes n'étaient déjà pas formidables, il était impossible de traduire ces augmentations des prix en un prix plus élevé pour le produit fini. Par conséquent, les marges sur ventes ont fortement baissé et beaucoup d'entreprises sont devenues déficitaires.

Les perspectives économiques sont loin d'être positives. La crise de l'euro continue encore. Par conséquent, la discipline budgétaire imposée par l'Europe oblige les gouvernements d'augmenter leurs efforts d'économie. En plus,

le consommateur est toujours plus près de ses sous.

Cette idéologie d'économie, manœuvrée par l'Europe conservatrice d'aujourd'hui, n'est pas la solution à cette crise. Au contraire. Les mesures d'économie adoptées par l'Europe et la Belgique ne font que saper le pouvoir d'achat et ne feront qu'accélérer la récession. Résultat: davantage de chômage et de pauvreté.

Il faut éviter cette tendance négative et il faut continuer à soutenir le pouvoir d'achat. Le maintien de l'index est dès lors une de nos priorités absolues. Il faut en plus libérer des moyens pour stimuler les investissements en matière d'innovation et de formation afin de promouvoir, dans nos secteurs aus-

si, la transition vers une croissance économique durable et écologique. Le gouvernement y a un rôle important à jouer en utilisant les moyens provenant de la suppression de l'intérêt notionnel, de la lutte contre la fraude, d'une fiscalité plus équitable, d'un impôt sur les fortunes, d'une imposition minimum pour les bénéfices d'entreprises et d'une taxe sur la spéculation.

La crise de l'euro a cependant une conséquence positive. La valeur de l'euro a fortement baissé par rapport au dollar, ce qui est bénéfique aux exportations des entreprises belges. La position concurrentielle par rapport aux pays qui n'appartiennent pas à la zone euro s'améliore considérablement.

› INDEXATION

Préparation du lin

Les salaires du secteur de la préparation du lin augmentent de 0,0372 euro à partir du 6 février 2012 suite à une indexation.

Voici les nouveaux barèmes:

Groupe salarial		Fonction	Salaire	Double équipe + 8,41%	Equipe de nuit + 31,60%
Groupe 1	Salaire de base	Teillage fibre courte/pâtes Teillage pailles de lin Conduire la ligne feutre Conduire presse balles	11,7593	12,7483	15,4752
Groupe 2	Base + 2%	Conduire la peigneuse/opérateur 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 Conduire bobinoirs manuellement	11,9945	13,0032	15,7848
Groupe 3	Base + 3%	Conduire mélangeurs Conduire l'effilocheuse Conduire bobinoirs automatique Conduire chariot élévateur Séchage bobines d'alimentation Conduire open-end Conduire ligne feutre (responsable de processus)	12,1121	13,1307	15,9395
Groupe 4	Base + 10%	Magasinier Filage au sec Filage au mouillé	12,9352	14,0231	17,0227
Groupe 5	Base + 15%	Régler machines/mécanicien Entretien général électricité Entretien général mécanique	13,5232	14,6605	17,7965
Groupe 6	Base +20%	Contremaître (personnel de maîtrise)	14,1112	15,2980	18,5703

Industrie du diamant

Suite à une indexation, les salaires de l'industrie du diamant augmentent de 2% à partir du 6 février 2012.

Commission des femmes

Le samedi 21 janvier 2012, la commission des femmes de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant s'est réunie au Forum à Bruges à l'occasion de la nouvelle année. L'ordre du jour reprenait entre autres les actualités politiques et syndicales et le compte-rendu des réunions du Bureau fédéral des femmes. De l'attention a également été consacrée aux nouvelles sur le plan social.



Encore trois mois avant les élections sociales

Au mois de mai, des élections sociales seront organisées dans toutes les entreprises occupant plus de 50 travailleurs. Si c'est le cas dans votre entreprise, votre employeur a affiché un message à ce sujet.

Les élections sociales permettent aux travailleurs de choisir leurs représentants au sein de leur entreprise. Tous les quatre ans, elles permettent aux travailleurs d'être représentés et de faire entendre leur voix via des délégués élus dans les organes de concertation, à savoir le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) et le Conseil d'Entreprise (CE). Chaque organe a des compétences et des spécificités qui lui sont propres. Les délégués sont là pour défendre les intérêts de leurs collègues.

Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) s'occupe de tout ce qui concerne la sécurité, l'environnement, la santé et la qualité de vie au travail. Il existe un dans les entreprises qui occupent au moins 50 travailleurs.

Le Conseil d'Entreprise (CE) s'occupe quant à lui de tout ce qui concerne la vie économique et l'emploi dans votre entreprise. Il existe un dans les entreprises qui occupent au moins 100 travailleurs.

Qui peut devenir délégué? CHAQUE TRAVAILLEUR qui a six mois d'ancienneté ininterrompue au jour des élections. Actuellement, la FGTB prépare ses listes. Vous voulez également poser votre candidature? Contactez au plus vite votre secrétaire professionnel. Pour les coordonnées, consultez notre site web www.fgtbtvd.be.

Le Malawi raconte son histoire...

La situation politique au Malawi n'est pas bonne. Le Malawi manque cruellement de devises étrangères (dollar, euro ou rand) pour acheter des produits sur le marché international. Dont, entre autres, du carburant. Ce qui fait que les prix augmentent sans cesse. Ceci a un impact important sur le niveau de vie des gens. Le 20 juillet de l'année passée, les syndicats ont lancé un appel à une manifestation. 19 personnes ont perdu la vie après que la manifestation ait été réprimée brutalement par les troupes de sécurité du gouvernement. Le Président a dit: «Même si vous continuer à manifester, le pays n'aura pas plus d'essence.» Cependant le syndicat ne se laisse pas faire. Doreen Mikwanda et Precious Petani racontent toutes les deux leurs expériences quotidiennes en tant que déléguées:



Doreen: «Je travaille chez Trans-globe Product Exports et au sein du syndicat je participe au comité des femmes. Nous organisons des réunions dans les entreprises de sorte que davantage de femmes deviennent syndicalement actives et que toute leur famille les soutienne. Au cours de l'année dernière, il y a eu beaucoup de violations des droits des femmes. Certaines tendances ne veulent plus que les femmes portent la culotte (et ceci est à prendre littéralement). Des filles ont été attaquées dans la rue et déshabillées. Certains employeurs ne veulent pas accorder de congé de maternité aux femmes qui ne sont pas mariées. Chez ma collègue de la brasserie Chibuku, ils décident de ne pas engager de femmes pour brasser de la bière

car ils estiment que ce n'est pas un travail pour une femme.

Un autre problème est que nous perdons beaucoup de membres à cause du SIDA. Dans l'entreprise, nous allons mettre sur pied un comité VIH/SIDA. Nous menons déjà une campagne parmi les travailleurs pour se faire tester. Du matériel de sensibilisation est prévu par le syndicat et notre revendication auprès de l'employeur est de distribuer tous les mois des paquets de nourriture saine. Ceux-ci contiennent 60 œufs, du lait, des céréales et des noix. Ceci est un supplément de nourriture supplémentaire de sorte que les travailleurs atteints du VIH puissent mieux digérer leurs médicaments, mais on pourrait encore y ajouter des produits comme de l'huile pour cuisiner. Au Malawi, le gouvernement procure gratuitement des inhibiteurs du sida. Les travailleurs qui sont contaminés n'osent toujours pas divulguer leur statut séropositif, puisqu'il y a encore des employeurs qui en fin de compte procèdent au licenciement, car: «le travail devient trop lourd pour la personne concernée.» Ils estiment faire plaisir au travailleur ...»

Precious: «Je travaille à la brasserie Chibuku et je suis déléguée principale des 3 sites. Tous les 3 mois, nous organisons un intersiège. La plupart des travailleurs chez nous sont illétrés. Il est donc très difficile de les sensibiliser. Voilà

pourquoi nous apprécions l'aide du syndicat belge FGTB HORVAL. Donner de l'argent est facile, mais le transfert de connaissances est bien plus important car ce sont les connaissances qui nous donnent du pouvoir!

Beaucoup de problèmes syndicaux sont les mêmes, comme par exemple la main-d'œuvre bon marché. Nous gagnons 75 euros par mois. Ceci est un salaire élevé pour le Malawi, mais il y a toujours des travailleurs qui viennent d'Inde et qui sont prêts à faire le même travail pour un salaire moins élevé! La sécurité de l'emploi est donc très précaire. Ceci alors que tous les prix ont augmenté. Il est donc très difficile de payer le loyer chaque mois. Nous allons discuter la semaine prochaine de cette problématique avec notre employeur et nous espérons parvenir à une sorte de système d'index de manière à ce que les travailleurs ne tombent pas dans la pauvreté.

Des travailleurs doivent se rendre à pied à leur travail parce qu'il n'y a plus d'essence. Heureusement, notre entreprise avait un stock de carburant, ce qui nous a permis de continuer à livrer. Nos ressources sont produites au niveau local, à un salaire de misère. Dans d'autres secteurs, comme le secteur horeca, nous nous attendons à ce que beaucoup de personnes perdent leur emploi. Les touristes n'arrivent pas à leur hôtel, et annulent donc leur séjour.

En juillet de l'année dernière, un plan de pension a été établi. Pour les femmes, l'âge légal de la pension est fixé à 55 ans et à 60 ans pour les hommes. L'espérance de vie au Malawi est nettement moins élevée qu'en Belgique : environ 45 ans! Toutefois, le syndicat n'a pas été consulté concernant ce plan et beaucoup de choses doivent encore être finalisées. C'est tout de même le début d'un régime de sécurité sociale. Néanmoins, les travailleurs demandent souvent à pouvoir prendre leur plan de pension au moment où ils tombent au chômage. Alors que tout chômeur devrait être protégé par un revenu de remplacement. Il reste encore un long chemin à parcourir.

Dorothea Makhasu du syndicat Hotel Food Processing Catering Workers Union au Malawi aime-



et Malawi Distilleries est presque finalisé. Ainsi, nous supprimons les syndicats propres aux entreprises et nous pouvons offrir aux travailleurs une bonne représentation du vrai syndicat HFPCWU. Mais il y a encore un tas de défis à relever. Uniquement en 2011, nous avons déjà perdu plus de 500 affiliés à cause de fermetures d'entreprises et de décès dus au SIDA.»

Silvie Mariën



Ensemble, on est plus forts

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 de la Communauté Française, de la Région Wallonne et de la Communauté Germanophone	(CP 318.01)
Intérim	(CP 322)
Entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité (titres-services)	(CP 322.01)
Attractions Touristiques	(CP 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 :

Si vous souhaitez obtenir des infos supplémentaires ou poser votre candidature lors des prochaines élections sociales dans l'entreprise, renvoyez cette fiche encore aujourd'hui soit à : **FGTB HORVAL - Secrétariat Fédéral** - 18, rue des Alexiens - 1000 BRUXELLES Soit à l'adresse de votre section.

**ALLONS LIEGE!
ALLONS HUY!
ALLONS WAREMME!**

Chers Camarades,

Je me permets d'annoncer avec joie et satisfaction aux affilié(e)s d'HORVAL, la venue au sein de l'équipe militante des camarades Eric DUCHESNE et Patrick REHAN. Délégués de base éclairés, ils ont déjà commencé à prouver concrètement la force et la pertinence de leurs convictions syndicales par des résultats sur le terrain dans l'intérêt des travailleuses et des travailleurs.

Ils seront chargés de ces tâches sur les entités de Liège, de Huy, de Waregem

En plus de votre Secrétaire Régional est entouré avec: 3 militants de valeur!

Patrick REHAN - Yves DEMEUSE - Eric DUCHESNE
Encore une raison de plus pour voter 3 aux élections de mai 2012 ! Ensemble on est plus forts!

Serge DEMEUSE,
Secrétaire Régional.

Quelles sont les nouvelles modifications apportées par le Gouvernement papillon au crédit temps?

Le gouvernement a touché également aux droits concernant la prise de crédit-temps. Grâce à la grève du 30 janvier, un certain nombre d'éléments inacceptables ont été amendés, mais il n'en reste pas moins qu'il s'agit d'une régression sociale. Le SETCa prépare actuellement une brochure détaillée sur ce sujet, mais nous vous en donnons déjà les grandes lignes.

Lorsque vous prenez votre droit au crédit-temps, vous ne recevez pas de salaire de l'employeur pour la période pendant laquelle vous ne fournissez pas de prestations ou vous les réduisez. En compensation de la perte de salaire, vous recevez une allocation d'interruption forfaitaire mensuelle. Cette allocation est limitée dans le temps et est payée par l'ONER. Ce sont à présent les conditions pour recevoir cette allocation qui sont modifiées. Elles sont également limitées dans le temps.

Le nouveau régime évoque trois types de crédit temps:

- le crédit temps sans motif
- le crédit temps avec motif
- le crédit temps d'atterrissement

Le crédit-temps «non-motivé» avec allocation sera limité à un an de crédit-temps, qui peut être pris 1

an à temps plein, deux ans à mi-temps ou 5 ans à 1/5 (avec combinaisons). Les conditions de ce crédit-temps ordinaire sont renforcées elles aussi. Vous devrez déjà avoir 5 ans de carrière dont 2 dans l'entreprise. La possibilité qui existait auparavant de prolonger via CCT votre crédit temps jusqu'à 5 ans est supprimée.

À côté du crédit-temps ordinaire, il existe également le crédit-temps 'motivé'. En d'autres termes, vous demandez le crédit-temps en vertu de certains motifs liés à des soins, à de la formation ou à un enfant malade.

Vous recevez pour ce crédit-temps motivé une allocation complémentaire (c.-à-d. en plus du crédit-temps de base de 12 mois sans motif) de 36 mois pour soins et formation. Pour un enfant malade ou handicapé, l'allocation couvre une période de 48 mois.

Le crédit-temps particulier pour travailleurs âgés avec allocations majorées, lesdits emplois d'atterrissement, est soumis à des conditions plus sévères. La condition d'âge passe de 50 à 55 ans et la condition de carrière à 25 ans. Des exceptions sont toutefois bel et bien prévues. Dans un certain nombre de cas, il

sera donc toujours possible d'opter pour un «emploi d'atterrissement» à partir de 50 ans (avec une allocation majorée à partir de 51 ans). En voici l'énumération:

- Une réduction d'1/5^e ou à mi-temps reste possible à partir de 50 ans pour les métiers en pénurie qui sont en même temps des métiers lourds (par exemple le travail en équipe ou de nuit). Par ailleurs, il sera possible de recourir à ce régime pour les travailleurs d'entreprises en difficulté ou en restructuration.

- Un régime de travail à 4/5^{es} avec crédit-temps reste possible à partir de 50 ans lorsque l'on effectue un métier lourd (équipes en alternance ou services interrompus ou travail de nuit). Vous pouvez également entrer dans ce régime lorsque vous avez une carrière de 28 ans à l'âge de 50 ans (seuls les congés de maternité, de paternité ou d'adoption font l'objet d'une assimilation moyennant la conclusion d'une CCT sectorielle ou d'entreprise). De même les travailleurs des entreprises de construction peuvent encore opter à 50 ans pour un crédit-temps 4/5^{es}.

Ce qui change au niveau de la prépension

Le gouvernement a apporté de nombreuses modifications au régime de prépension. D'ailleurs, celui-ci sera désormais appelé «régime de chômage avec complément d'entreprise». Voici ce qui changera pour vous.

Pour les régimes généraux de prépension

Le Gouvernement a relevé l'âge minimum pour partir en prépension à **60 ans**. La carrière professionnelle est également allongée. Elle devra désormais s'élever à 40 ans (35 ans pour les femmes, aussi 40 ans à partir de 2015). Cela ne s'applique pas directement à tout le monde, mais uniquement pour les nouvelles CCT à partir du 1er janvier 2012.

Attention donc! La prépension à **partir de 58 ans** sur la base d'une CCT en cours ou reconduite (CCT existante reconduite de manière ininterrompue) reste bien possible jusque fin 2014. Dans les secteurs ou entreprises qui prévoient cette possibilité avant le 1^{er} janvier 2012 et où les CCT ont été prolongées jusque fin 2014, il ne faut tenir compte de l'âge plus élevé (60 ans) **et de la carrière professionnelle** allongée (40 ans) qu'à partir de 2015. En outre, si vous pouvez partir en prépension 58 ans en 2014 et que vous décidez de reporter ce départ ou que votre période de préavis est allongée (par exemple pour cause de maladie), votre droit à la prépension sera «ancré». Cela signifie que vous pourrez tout de même partir plus tard en prépension aux mêmes conditions.

Si vous avez une carrière de 40 ans, vous maintenez aussi votre droit à la prépension quel que soit votre âge. La prépension est possible dans ce cas à 56,57, 58 ou 59 ans jusqu'à certainement fin 2015.

Et pour les métiers lourds, la prépension restera à l'avenir définitivement possible à partir de 58 ans après 35 ans de carrière. Par métiers lourds, on désigne les travailleurs occupés en équipes alternatives, en services coupés ou qui exercent un travail de nuit.

Un travailleur peut-il encore partir en prépension à l'âge de 56 ans?

Oui, c'est possible. La prépension reste possible à **56 ans** à partir de 2012 pour autant que l'on ait un passé professionnel de **33 ans** pour le travailleur **occupé** pendant au moins 20 ans dans un régime de **travail de nuit**, ainsi que pour le travailleur en **incapacité de travail** dans le secteur de la construction.

Et quelles seront les conséquences pour le calcul de votre pension?

Sous la pression des syndicats, toute la période de prépension sera prise en compte si vous exercez notamment un métier pénible, si vous travailliez en régime de nuit, en cas de problèmes médicaux ou encore pour ceux qui ont une longue carrière de 40 ans. Pour les autres régimes (prépension 58 ans jusqu'en 2014 et Canada Dry), il y aura une assimilation complète à partir de 59 ans.

Sécurité d'emploi chez Delta Lloyd grâce à l'action syndicale

Depuis que Delta Lloyd a engagé une nouvelle stratégie commerciale – dont on parle beaucoup – fin 2010, cela va de mal en pis sur le plan social dans la banque. Malgré l'existence d'un accord garantissant la sécurité d'emploi, plus de 200 emplois ont disparu depuis l'an dernier. Le personnel ayant menacé de passer à l'action, la direction semble à présent vouloir tout de même respecter les accords précédemment passés.

Sécurité d'emploi

Pour rappel: il y a quelques années, Delta Lloyd a changé d'orientation commerciale. L'entreprise voulait miser surtout sur les clients aisés. Le climat social s'est lui aussi détérioré à vue d'œil. De nombreux travailleurs ont été licenciés, au grand déplaisir des collaborateurs.

Presque 250 travailleurs sont passés à la trappe. Il y a quelques années, plus de 900 personnes étaient encore occupées; la réduction progressive est donc bien visible dans l'entreprise.

Le nombre d'agences a lui aussi été réduit. Une dizaine d'agences exploitées par la banque proprement dite ont disparu. Quant aux agences indépendantes, de véritables coupes sombres y ont été effectuées. De 137 agences fin 2010, nous en sommes actuellement à 89. Des jobs d'employés y ont également disparu. Pour le SETCa, les employés de ces agences indépendantes entrent également en ligne de compte!

Pourtant, il existe dans l'entreprise une CCT (convention collective de travail) garantissant la sécurité d'emploi. Tant sur le plan collectif qu'individuel. Malgré l'intervention d'un médiateur social, la direction ne semblait pas disposée à respecter la CCT en question. Des actions du personnel ont été annoncées.

L'action paie

Il n'a pas fallu en arriver jusque-là : sous la pression d'éventuelles actions, la direction a décidé de prendre la concertation sociale davantage au sérieux. Dans un protocole qui devrait être transposé en CCT aux alentours de la parution de ce «Syndicats», elle confirme son engagement par rapport aux dispositions antérieures en matière de sécurité d'emploi.

Le SETCa veillera à ce que ces dispositions se traduisent également en actes. Cela démontre en tout cas que l'action porte ses fruits, même pour le personnel des banques dans la tourmente. La direction n'a pris les doléances du personnel au sérieux qu'à la suite de l'annonce d'actions concrètes.

> ELECTIONS SOCIALES 2012

Envie de faire entendre votre voix? Il est encore temps!

Les listes de candidats doivent être rentrées au plus tard en mars (précisément entre le 13 et le 26 en fonction de la date des élections dans votre entreprise). Dans de nombreuses entreprises, les listes de candidats sont déjà prêtes. Dans d'autres, il y a encore des places disponibles. Si vous voulez encore vous présenter comme candidat, prenez contact avec l'une de nos sections régionales (vous retrouverez leurs coordonnées sur notre site www.setca.org) ou inscrivez-vous directement via notre site.

Compétitivité et coût salarial, une autre version des faits

Le rapport annuel de la Banque Nationale de Belgique (BNB), la révision par l'institution des ratios économiques pour 2012 et l'étude sur l'index... qui s'avère ne pas (encore) en être une, autant de raisons incitant à nouveau les cercles patronaux et certains partis politiques à lancer l'offensive contre les salaires belges qu'ils jugent 'trop élevés' et notre système d'indexation. Il est temps donc de battre un certain nombre d'arguments en brèche. Sur la base du même rapport annuel de la BNB.

Compétitivité et coût salarial

La compétitivité des entreprises belges n'est pas uniquement une question de salaires. Il s'agit même en premier lieu d'une question de bonne affectation des moyens. Les investissements dans la recherche et le développement, dans l'innovation donc, sont, en Belgique, d'un niveau inférieur à celui de nos pays voisins. Il est urgent d'investir dans des produits finis durables de haute qualité pour éliminer notre handicap à l'exportation. Les entreprises belges ne sont pas bien classées non plus en ce qui concerne la formation des travailleurs.

Pour autant, s'il faut tout de même parler de coût salarial, il est important de souligner que la part du coût salarial dans le coût de production total dans l'industrie est inférieure chez nous à celle des pays voisins. En Belgique et aux

Pays-Bas, cette part est de 12%, en Allemagne et en France de 20%. Le handicap en termes de coût salarial avec l'Allemagne a augmenté et est à présent de 25% par rapport à 1996.

Mais... il y a en revanche un léger avantage vis-à-vis de la France et des Pays-Bas. Et soyons clairs: nous ne souhaitons pas arriver au niveau salarial des travailleurs allemands. À défaut de salaire minimum, des millions de travailleurs dans ce pays travaillent à un salaire horaire de 4 à 5 euros. Les travailleurs belges ont droit à un salaire décent leur permettant de vivre correctement.

Et ce n'est pas tout! L'an passé, le coût du salaire horaire en Belgique a même baissé respectivement de 11 et 3% par rapport aux Pays-Bas et à la France. Ici aussi, on ne peut pas prendre seulement l'Allemagne en exemple.

Enfin, signalons également que la part du coût énergétique dans le coût de production belge est considérablement plus élevée que celle des pays de la Zone Euro et de nos pays voisins, y compris l'Allemagne. S'attaquer au coût énergétique pourrait aussi rapporter gros en termes de compétitivité de nos entreprises.

N'oublions pas non plus que le rapport de la BNB précise également que la baisse de la croissance économique est ici aussi partiellement imputable à la baisse de la consommation privée. La modération salariale sera donc ici aussi contre-productive et ne profitera pas à l'économie.

Index et coût salarial

L'indexation des salaires et des allocations sociales est postérieure à l'inflation. C'est donc un amortisseur pour que les citoyens ne s'apauvrisse pas: on compense les augmentations de prix auxquelles les travailleurs sont confrontés en tant que consommateurs. Représons-le! Les prix augmentent davantage dans notre pays que dans les pays environnants, c'est bien connu, la BNB le confirme à présent aussi. Ainsi, le prix du gaz a augmenté en Belgique de 19% en 2011, celui de l'électricité de 12%, alors que les deux n'ont augmenté que de 7% dans les pays voisins.

Compte tenu de la part importante occupée par le coût énergétique en Belgique dans le coût de pro-

duction, cela peut compter pour la compétitivité des entreprises. Nous rejoignons dès lors pleinement ceux qui disent qu'il faut combattre l'inflation en s'attelant aux trop fortes augmentations de prix, essentiellement ceux de l'énergie et des produits alimentaires. Un contrôle structurel des prix est à ce titre essentiel.

L'index et le système d'indexation automatique doivent être préservés et le seront. Nous rejetons résolument toutes les pistes lancées en la matière, qu'il s'agisse de retirer l'énergie du panier de l'index, de procéder à des sauts d'index, à une indexation sur le net plutôt que sur le brut, ou encore de limiter l'indexation aux salaires les plus bas. Ne lançons pas de poudre aux yeux!

Ajustements

Entre-temps, les ajustements aux mesures socio-économiques décidées fin décembre par le gouvernement sont à présent transposés en de nouveaux textes de loi. Nous ne sommes bien sûr pas mécontents de ces ajustements, même si nous maintenons que les mesures sont et restent injustes. Les ajustements annulent cependant lesdites «ruptures de contrat» et prévoient tout de même encore des possibilités pour certains groupes de travailleurs de partir en préposition avant 60 ans ou de travailler moins à partir de 50 ans.

Les répercussions négatives de ces

mesures sur le calcul de la pension sont elles aussi adoucies. Le relèvement de la pension anticipée à 62 ans s'accompagnera de mesures transitoires. La grève du 30 janvier a payé! Nous serons maintenant vigilants à la mise en œuvre des adaptations et à leur application dans les entreprises. Et nous collaborerons à l'élaboration d'un véritable plan pour l'emploi, pour jeunes et moins jeunes, donc aussi pour les travailleurs risquant de rester sur la touche pour un départ anticipé.

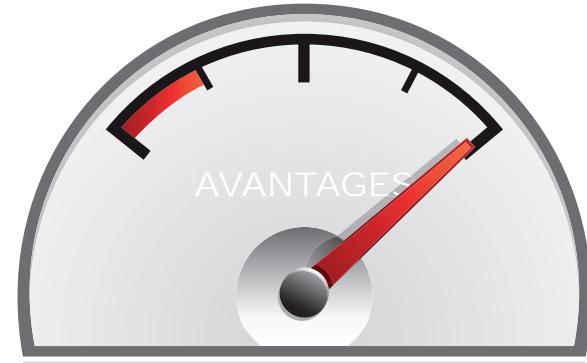
Contrôle budgétaire et Europe

Entre-temps, chacun aura clairement compris que l'Europe joue un rôle important dans le quotidien des Belges. D'où l'importance capitale de l'action de la CES le 29 février dans tous les États membres européens. Elle précède en effet la signature (les 1er et 2 mars) du nouveau traité européen qui entend fixer des normes budgétaires encore plus sévères, et le contrôle budgétaire ici en Belgique (le week-end du 4 mars), qui verra le gouvernement partir à la recherche de 2 à 3 milliards.

Il importe selon nous d'en éliminer les déséquilibres fondamentaux. Il y a lieu de trouver ces milliards manquants chez les grandes fortunes, les fraudeurs et en supprimant les intérêts notionnels. L'introduction d'un impôt minimum pour les sociétés est également à l'ordre du jour.

Faites le plein d'avantages.

Strictement réservées à vous, membres de la FGTB 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 OMNIA	•	GRATUIT	•	•	•	•	
MAXI OMNIA	•	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