

LE RETOUR DES MILICES PRIVÉES

La concertation à coups de bâton



L'affaire des «gorilles» armés de Meister à Sprimont rappelle à plusieurs égards l'histoire du mouvement ouvrier dans l'Entre-deux-Guerres. Crise bancaire, chômage de masse, pression sur les salaires, piquets de grève et occupations d'usines, requêtes unilatérales et injonctions judiciaires, interventions de milices privées, espions à la solde du patron, délocalisations, paupérisation des uns et enrichissement des autres... Tous les ingrédients de la grande crise qui a frappé les Etats-Unis dans les années 1930 sont réunis.

Ici, il ne manquait plus que les gros bras à la solde du patronat.

DOSSIER PAGES 8 & 9

USA 1934

1934, 1936: une vague de grèves secoue l'industrie automobile aux Etats-Unis. Pour forcer les entrées des usines occupées, les patrons envoient la troupe et/ou leurs milices privées armées de gourdin et de gaz lacrymogènes.

Belgique 2012

Le 26 février, la direction de Meister à Sprimont envoie un commando armé de gourdins récupérer les pièces bloquées par les ouvriers.



EUROPE

Première
action
européenne

Page 3



8 MARS
JOURNÉE DE LA FEMME:
UNE JOURNÉE SUR 366,
VOUS NE TROUVEZ PAS QUE C'EST PEU?

L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES,
C'EST UN TRAVAIL DE TOUS LES JOURS

NAMUR



> CRÉATIFS ET SOLIDAIRES

De la lumière contre l'austérité

Vous aimez aborder les choses de manière créative? Sans être artiste, ni un/une pro du bricolage, vous aimez créer de vos mains et donner du sens à vos activités, à vos rencontres?

AFICo vous invite durant les vacances de Pâques (éventuellement avec vos enfants de plus de 7 ans) à participer gratuitement à un atelier de création de lanternes autour de la thématique de l'austérité. Les productions serviront à illuminer les festivités du 1er mai 2012.

Dates: les 3, 5 et 6 avril 2012 à Namur de 9h30 à 15h30

Inscriptions gratuites mais obligatoires:
Marylise WAUTERS
081/64.99.52
ou 0473/86.95.99
ou
marylise.wauters@afico.be

AFICo asbl présente

LE TEMPS DE L'URGENCE

un film de Christian TRAN

29 mars 2012, à 18h00

La projection sera suivie d'un débat sur le thème :
La santé devient-elle un produit de luxe ?
en présence de Nathalie LIONNET,
Secrétaire permanente SETCa

au 4^{ème} étage de la FGTB Namur
(rue Dewez 40 ★ 5000 Namur)
ENTRÉE GRATUITE

Pour tout renseignement :
AFICo asbl
081/649.959 ★ 0474/485.375



> CINÉ-DÉBAT

Le temps de l'urgence

de Christian TRAN

La projection sera suivie d'un débat sur le thème: «La santé devient-elle un produit de luxe?», en présence de Nathalie LIONNET, Secrétaire permanente du SETCa.

Le 29 mars, à 18h00
AFICo rue Dewez 40, 5000 Namur
Entrée gratuite

Infos:
AFICo:
laurent.wilmet@afico.be

Tél.: 081/649.952,
GSM:
0474/485.375

AFICo asbl présente

Les Lanternes de la Solidarité

De la lumière contre l'austérité !
Groupe de travail créatif Pâques 2012

Les lanternes fabriquées par le groupe seront exposées lors de la fête du 1^{er} mai 2012 de la FGTB Namur

- Adultes accompagnés ou non de leurs enfants de 7 ans et plus
- Module de 3 journées : le mardi 03, le jeudi 05 et le vendredi 06 avril 2012 de 9h30 à 15h30
- A la FGTB Namur (Rue Dewez n°40 à 5000 Namur)
- En collaboration avec le « Miroir vagabond » asbl
- Atelier gratuit
- Infos et inscription (obligatoire): marylise.wauters@afico.be ou 081/64.99.52 ou 0473/86.95.99

Ed. Imp. : G. FAYE, rue Dewez 40, 5000 Namur

BRABANT WALLON



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).

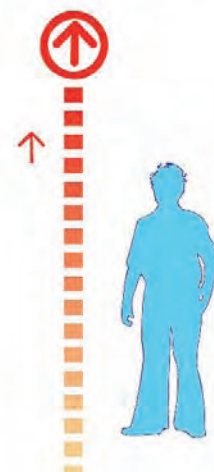
Comme les années précédentes, la programmation servira également de support à de nombreux débats souvent très animés.

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~~ États!



FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

«Compétitivité allemande» ? : l'arbre qui cache la forêt...

Ce mercredi 29 février 2012, les syndicats se sont mobilisés, partout en Europe, pour une journée d'action à l'appel de la Confédération Européenne des Syndicats (C.E.S.). Cette journée était organisée en amont du Sommet européen des 1^{er} et 2 mars, consacré à la discipline budgétaire au sein des pays membres...

A Bruxelles, la C.E.S. et les trois syndicats belges ont tout d'abord rencontré, en front commun, le président de la Commission, José Manuel Barroso, le président du Conseil européen, Herman Van Rompuy et le nouveau président du Parlement européen: le socialiste Martin Schultz. La journée s'est poursuivie par une manifestation rassemblant plusieurs milliers de militants, toutes couleurs confondues, devant la Banque Nationale de Belgique. L'occasion de rappeler encore que l'exaspération du monde du travail vise, avant tout, les responsables de la crise: les banquiers et le monde de la finance. L'occasion, aussi, de prôner la voie de la croissance durable, la taxation des transactions financières et la création d'euro-obligations et de pourfendre les

politiques d'austérité et de rigueur budgétaire aveugle.

En fin de journée, pour compléter ces actions syndicales européennes, la FGTB de Bruxelles a encore réuni, pour une action symbolique, une bonne centaine de militants devant l'Ambassade d'Allemagne. Notre objectif était double: rappeler à l'opinion publique que le gouvernement allemand est devenu le véritable «gendarme» des politiques d'austérité européennes et (surtout) manifester notre solidarité avec les travailleurs allemands, victimes de ces politiques dans leur pays depuis une bonne dizaine d'années...

A l'occasion de cette action, la FGTB a remis à l'Ambassadeur une étude récente et importante de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.). Cette étude montre que la politique économique allemande (et plus particulièrement la politique de modération salariale de la dernière décennie) est, en réalité, un facteur important de la crise européenne; bref, qu'elle fait partie du problème, et pas des solutions!

Souvenons-nous: le principal outil utilisé, en Allemagne, au cours des dix dernières années, officiellement pour doper la compétitivité, a consisté à déréguler le marché du travail, notamment en imposant la création d'emplois à bas salaires: les tristement célèbres réformes Hartz. Atteintes sévères aux droits des chômeurs, mises à l'emploi forcées, libéralisation massive du travail intérimaire, précarisation

générale des emplois, pressions énormes sur les négociations collectives et concessions salariales furent les principaux ingrédients de cette politique, foncièrement injuste.

L'étude démontre cependant que, contrairement au stéréotype d'une «compétitivité allemande soutenue par une politique de bas salaires dans le secteur industriel», c'est plutôt sa situation géographique (proximité des nouveaux marchés), le type de biens qu'elle produit (produits à haute valeur industrielle, orientés vers le marché de l'exportation) et son taux élevé d'investissements publics et privés en recherche/développement qui ont avantagé la République fédérale. La dévaluation des salaires et la précarisation des emplois ne sont donc pour rien dans la garantie du maintien d'un haut niveau d'exportations et de compétitivité. En revanche, la modération salariale est d'une efficacité redoutable pour...mettre sous pression la croissance des autres économies européennes, déstabiliser leur balance commerciale et, au bout du compte, affecter les rentrées fiscales de leurs pouvoirs publics! Le plus affligeant, c'est que la plupart des Etats européens tendent à reproduire ce modèle, revendiquant chez eux la mise en place d'une modération salariale similaire... Ses conséquences sur la consommation intérieure et sur la confiance des consommateurs sont désastreuses. C'est véritablement le serpent qui se mord la queue: les politiques actuelles de dérégulation et de modération salariale,



Dame âgée, sans abri – Aix-la-Chapelle – Allemagne

©Bertrand Bouckaert/Belpress.com

invoquées par l'Europe pour résoudre la crise, ne font que...l'approfondir et l'ancrer dans la durée! Contre la stigmatisation du rôle des coûts salariaux dans la crise, la FGTB revendique haut et fort une refondation de l'économie belge

par un investissement massif dans les secteurs d'innovation. Ce combat-là sera long, mais c'est un juste combat!

Voir: www.ilo.org: étude «Global employment trends 2012»



L'action symbolique des militants de la FGTB de Bruxelles devant l'ambassade de la République fédérale d'Allemagne

©Séverine Bailleux

LES FEMMES NE VEULENT PAS PAYER LA CRISE !

SCHUIF DE CRISIS NIET AF OP VROUWEN!

Marche Mondiale des Femmes

Wereldvrouwenmars



Le 8 mars a été décrété «Journée Internationale des Femmes». Lors de sa 101^{ème} édition, la Marche Mondiale des Femmes a organisé plusieurs actions: sur les conséquences, pour les femmes, de la criminalisation et de la répression des luttes populaires mais aussi sur les «crimes financiers» qui ont abouti à la crise économique que nous connaissons.

Une matinée d'échanges a tout d'abord eu lieu dans l'hémicycle du Parlement bruxellois sur les thématiques de la lutte contre la violence et de l'accès à la formation. La coordination bruxelloise de la Marche mondiale y a formulé ses constats et recommandations; elle a ensuite échangé ses points de vue avec les ministres bruxellois francophones. Sur le pont Saintelette, la Marche Mondiale des Femmes a «tissé» un pont de solidarité avec les femmes

du monde entier, afin d'affirmer et de défendre leurs droits. Il s'agissait tout particulièrement d'attirer l'attention sur les conséquences de la crise sur les femmes, particulièrement concernées pas les mesures gouvernementales et menacées d'un recul de leurs droits, sous la pression des forces conservatrices nourries par la crise...

Enfin, une journée de sensibilisation au genre: «Gare aux clichés», organisée avec l'aide de l'ASBL Sima, a été organisée dans les locaux de Bruxelles-Formation. Au menu, les résultats d'un concours artistique ouvert au grand public, qui lui a permis de symboliser les rôles stéréotypés de la femme et de l'homme, ainsi qu'une pièce de théâtre (suivie d'un débat ludique), articulée autour du thème de l'ouverture des formations au «genre».



Deux groupes de stagiaires du service d'Insertion Socio-professionnelle de la Centrale Culturelle Bruxelloise participaient au concours...

LIEGE - HUY - WAREMME

cinéclub

Le 29 mars à 18h15

FGTB - Place St-Paul 9/11, à Liège

Dans le cadre de la Campagne "Journée de l'égalité salariale", le Bureau des Femmes de la FGTB Liège-Huy-Waremme vous propose la projection du film :

MADE IN DAGENHAM

Inspiré d'une histoire vraie, ce film de **Nigel Cole**, divertissant et positif relate le combat pour l'égalité de travailleuses au Royaume-Uni dans les années 60.

Suivi d'un débat :

L'égalité salariale entre hommes et femmes, où en sommes-nous ?

En présence de :

Dalila LARABI, de la FGTB Wallonne (animatrice du Bureau wallon des femmes)

Accueil sandwich à partir de 18h

Entrée gratuite et réservation souhaitée :

04 221 97 34 ou fanette.duchesne@fgtb.be

Promotion & Culture

VOTTE

CAMP DE LA HONTE

13 ans déjà!
Je ne l'accepte
TOUJOURS PAS!

Manifestation
Dimanche 18 Mars 2012
Rassemblement à 14h
Parc de la Citadelle
Rue des Glacis à Liège

Éditeur responsable: Delava Freddy - 33, rue Bouteville - 4400 Fimala

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

France

NIVEAU 1

Culture et détente
Normandie

Du 15/06 au 19/06/2012 • 5 jours / 4 nuits

Découvrez Saint-Malo, le Mont Saint-Michel et autres merveilleux villages classés parmi « les plus beaux villages de France ». Vous logerez à l'hôtel Le Fruitier** (logis de France).

585€
Affilié-e-s Solidaris (en ordre d'ass. compl.)

NIVEAU 2

Escapade : activité physique & détente
Vosges

Du 22/06 au 26/06/2012 • 5 jours / 4 nuits

Découvrez la superbe Vallée des Lacs et le massif du Hohneck, les métiers de la forêt et du bois et visitez les ateliers de fabrication de produits locaux (fromage, bonbons).

475€
Affilié-e-s Solidaris (en ordre d'ass. compl.)

... prochaine proposition de voyage dans un mois...

Pour recevoir notre brochure
Service Vacances des FPS
36, rue Douffet à 4020 Liège • Tél. : 04/341 63 34
fps.vac.liege@solidaris.be • www.solidaris-liege.be

fps Vacances
réseau Solidaris

L'Europe en marche contre l'austérité

La Confédération européenne des syndicats appelait ce 29 février à une journée d'action européenne. Les syndicats se sont ainsi mobilisés partout en Europe pour que le travail et la justice sociale soient au centre des priorités politiques. De nombreuses actions ont eu lieu aux quatre coins de la Belgique.

Les syndicats de toute l'Europe se sont mobilisés aux quatre coins de l'Union européenne pour clamer un seul message: «Trop, c'est trop! Nous voulons plus d'Europe, mais une Europe basée sur la solidarité, sur la justice et la cohésion sociales. Une Europe qui prend soin de ses citoyens. Une Europe qui investit pour la justice sociale et la solidarité. Une Europe qui profite à tous.» Des délégations françaises, néerlandaises, grecques et espagnoles étaient par ailleurs présentes en Belgique, au côté de la CES et des syndicats belges.

Près de 2000 militants de la FGTB, de la CSC et de la CGSLB se sont rassemblés devant le siège de la Banque nationale de Belgique, où Anne Demelenne et les autres leaders syndicaux ont rappelé que cette journée du 29 s'adressait tout particulièrement aux responsables de la crise: les banquiers et les financiers.

Anne Demelenne, secrétaire générale de la FGTB, et Bernadette Ségol, secrétaire générale de la CES, ont également rappelé leurs alternatives pour sortir de la crise et réclamé une relance économique durable, l'émission d'euro-obligations et l'instauration d'une taxe sur les transactions financières.

A Mons, des milliers de manifestants venus de tout le pays et même de France ont défilé en front commun dans les rues du centre de la ville, avant de rejoindre le siège de la Banque nationale de Belgique. Thierry Bodson, rejoint par les représentants des autres syndicats belges, mais aussi par des délégations françaises, est intervenu pour une Europe plus sociale. «C'est assez d'entendre nos dirigeants dire qu'ils ne peuvent faire autrement parce que l'Europe leur impose l'austérité. Il faut leur dire «L'Europe c'est vous, prenez vos responsabilités». Le monde libéral profite de la crise pour démanteler les droits que les travailleurs ont acquis ces cinquante dernières années, il est temps que cela change.»

Partout en Belgique...

Une action de sensibilisation avait également lieu devant le Pôle européen de développement dans la région luxembourgeoise, en compagnie des syndicats français et luxembourgeois.

A Charleroi, les militants ont placardé les murs d'affiches et occupé les locaux d'une agence BNP Paribas.

A Nivelles, les militants organisaient une action baptisée «Fermons la porte au capitalisme», où ils ont symboliquement emmuré les bâtiments de la banque BNP Paribas.

> LA CES DÉNONCE L'ADOPTION DU TRAITÉ DE L'AUSTÉRIÉ PERMANENTE

La Confédération européenne des syndicats (CES) rappelle qu'elle est opposée au nouveau traité qui vient d'être signé par 25 pays lors du Sommet européen. Ce traité imposera davantage d'austérité budgétaire en Europe et empêchera la relance de l'emploi. Le syndicat européen déplore que la croissance et l'emploi ne fassent pas l'objet d'engagements chiffrés au même titre que la rigueur budgétaire.

Bernadette Ségol, secrétaire générale de la CES a déclaré: «En adoptant ce traité, le Sommet européen adopte la mauvaise stratégie. Au lieu de s'orienter vers un plan de relance pour l'emploi et vers des mécanismes de solidarité financière, l'Union européenne décide de poursuivre le chemin de l'austérité permanente et automatique. C'est une stratégie perdante car cette décision grève toute possibilité de reprise économique et augmentera l'anxiété sociale. Les conclusions du conseil insistent sur le besoin de croissance pour créer de l'emploi; c'est une bonne chose, mais les moyens et politiques mis au service de cet objectif ne font malheureusement pas l'objet d'engagements précis. La rigueur budgétaire va ôter son efficacité à l'objectif affiché de croissance.»

La Confédération européenne des syndicats (CES) parle d'une seule voix au nom des intérêts communs des travailleurs au niveau européen. Fondée en 1973, elle représente aujourd'hui 84 organisations syndicales dans 36 pays européens ainsi que 12 fédérations sectorielles.

Dans toute l'Europe

Photos fournies par la CES



Belgique (Mons)



Espagne



Belgique(Kortrijk)

«Pour la première fois, à l'appel de la CES, des actions ont eu lieu, le même jour, dans tous les pays de l'UE et même au-delà (Turquie, Géorgie, Suisse...), avec un visuel commun et un message largement partagé. Considérant un glissement du pouvoir décisionnel de la Commission vers le Conseil, une action décentralisée se justifiait pleinement puisqu'il convenait surtout de convaincre les États membres de la pertinence de notre message. Sachant que la décision fut prise le 25 janvier, réussir à mobiliser d'un bout à l'autre de l'Europe est en soi déjà un succès. Les membres sont particulièrement remerciés de l'effort consenti pour contribuer à cette réussite.» (Source: CES)



Pologne



Allemagne



Slovénie



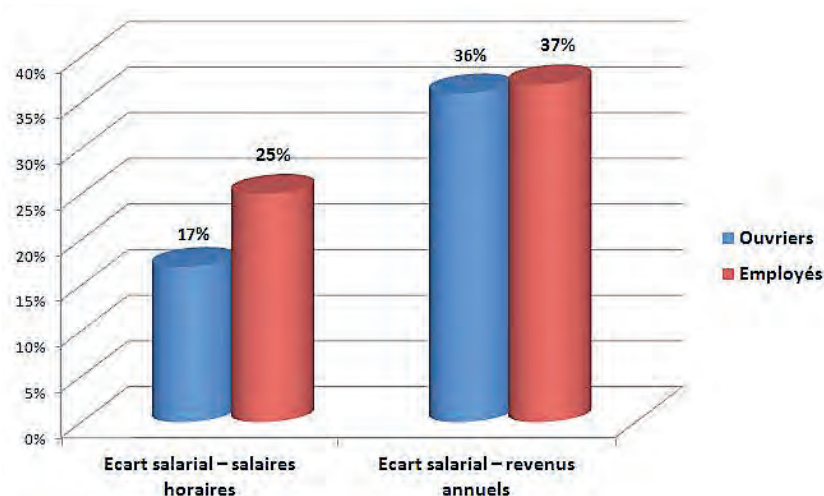
Turquie

8 MARS
JOURNÉE DE LA FEMME
UNE JOURNÉE SUR 366, VOUS NE TROUVEZ
PAS QUE C'EST PEU?
L'ÉGALITÉ HOMMES – FEMMES,
C'EST UN TRAVAIL DE TOUS LES JOURS

DOSSIER DANS LE N° 6 DE SYNDICATS DU 23 MARS

Selon le dernier rapport de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, l'écart salarial entre hommes et femmes est encore chez nous en moyenne de 10% si on regarde le salaire horaire et de 23% si on regarde le revenu annuel. Mais ces moyennes mêlent secteur public et secteur privé.

Pour le seul secteur privé, l'écart salarial varie comme suit selon le statut ouvrier ou employé:



> INDEX

Inflation 3,66% en février

| Mois | 2011 | | | 2012 | | |
|---------|--------------|-------------|-------------------|--------------|-------------|-------------------|
| | Index normal | Index-santé | Index-santé lissé | Index normal | Index-santé | Index-santé lissé |
| Janvier | 115,66 | 114,38 | 113,81 | 119,88 | 118,25 | 117,52 |
| Février | 116,33 | 115,05 | 114,21 | 120,59 | 118,97 | 118,04 |

Loyers: l'index-santé sert de base à l'indexation des loyers à la date anniversaire de la signature du bail. Par rapport à février 2011, l'index santé a augmenté de 3,41%.

Allocations sociales: Le prochain taux-pivot (par rapport à l'index-santé lissé) qui entraînera une hausse de 2% des allocations sociales est 119.62. Selon le Bureau du Plan, l'indice-pivot devrait être franchi en septembre.

OFFRE D'EMPLOI Lire et Écrire en Wallonie asbl recrute pour engagement immédiat:

Un conseiller juridique H/F – 1/2 temps

Barème de la fonction: CP 329.02 (barème RW) – Echelon 5

Lieu de travail: Namur, avec des déplacements en Communauté française.

Lire et Écrire

Issue des mouvements ouvriers chrétiens et socialistes, Lire et Écrire en Wallonie asbl (LEEW) est une coordination du secteur de l'alphabétisation.

Sous la responsabilité de la directrice adjointe administrative et financière et de la directrice générale, le conseiller juridique aura pour fonction le soutien et le conseil aux entités de Lire et Écrire.

Diplôme universitaire ou de l'enseignement supérieur non universitaire et expérience professionnelle avérée dans le domaine juridique et la gestion des ressources humaines. Connaissance approfondie de la législation sociale.

Nous offrons un contrat à durée indéterminée à mi-temps

Les candidatures, accompagnées d'une lettre de motivation et d'un curriculum vitae doivent être transmises au plus tard le **16/03/2012** à coordination.wallonne@lire-et-ecrire.be à l'attention de **Anne-Hélène Lulling, directrice**. Si votre candidature est retenue, un test écrit sera organisé le vendredi 23/03/2012 dans les locaux de Lire et Écrire en Wallonie à Namur.

> TÉLÉVISION

Ensemble, on est plus forts



Élections sociales 2012
Devenez candidat-e

FGTB
Ensemble, on est plus forts

Du 7 au 20 mai 2012, les élections sociales auront lieu dans les entreprises du secteur privé de plus de 50 travailleurs. 1.400.000 travailleurs sont appelés à participer au scrutin pour élire leurs représentants aux Comités pour la Prévention et la Protection au travail (CPPT) et aux Conseils d'Entreprise (CE).

Ces deux organes permettent aux travailleurs de peser sur les décisions de l'entreprise dans des domaines comme la santé, la sécurité, l'environnement ou encore l'emploi, les investissements, le règlement d'ordre intérieur...

Cependant, rappelons que 40% des travailleurs des petites et moyennes entreprises du secteur privé (moins de 50 travailleurs) ne participent pas aux élections. La FGTB parle à ce propos de déficit démocratique inadmissible.

Revenons aux élections sociales.

La FGTB propose 50.000 candidats dans 6.000 entreprises: des hommes, des femmes; des jeunes ou des moins jeunes; des belges et des immigrés; des ouvriers, des employés et des cadres. En résumé, des candidats représentant toutes les catégories de travailleurs.

Il y a ceux qui sont à nouveau candidat... Quatre ans de travail syndical au quotidien et aujourd'hui, ils sollicitent la confiance des travailleurs pour poursuivre cette action. Pour un représentant des travailleurs, obtenir cette confiance, c'est une satisfaction, c'est l'assurance qu'il a écouté et relayé les revendications

des travailleurs, en d'autres termes que le travail syndical a été bien mené. Mais il y a aussi les nouveaux, ceux qui se présentent pour la première fois... Qu'ils soient nouveaux ou anciens, tous sont convaincus que, ensemble, on est plus forts pour renforcer la solidarité dans l'entreprise et dans la société.

Nous vous proposons de faire connaissance avec quelques candidats parmi les 50.000 proposés par la FGTB.

Pourquoi se présentent-ils? Quelles sont les motivations de ces militants? Quelles sont leurs aspirations?

Réponses dans l'émission...

Dates de passage:

Diffusion: Samedi 17 mars 2012 à 10h00 – la Une (RTBF)

Rediffusion: Mercredi 21 mars 2012 vers 23h30 – la Deux (RTBF) & lundi 26 mars 2012 à 19h00 – la Trois (RTBF)

Rediffusion (extrait – 10 minutes): Jeudi 29 mars 2012 après JT dernière – la Une (RTBF) & vendredi 30 mars 2012 à 19h10 – la Trois (RTBF)

disponible au prix de 10€/dvd: daniel.wojtalik@cepag.be (02/506 83 96)

L'émission est visible sur www.fgtb-wallonne.be

Émission proposée par la FGTB wallonne – Produite par le C.E.P.A.G. - Durée 28'30 – 2012

La nécessité du syndicalisme en milieu étudiant

Réponse à M. Destrebecq, chevalier bleu de la lutte antisyndicale: nous vous avons compris!

«La semaine dernière, Olivier Destrebecq, député fédéral MR flinguait les étudiants FGTB pour avoir contesté à un «Job day» la présence d'Arcelor-Mittal qui s'apprête par ailleurs à licencier plus de 600 sidérurgistes liégeois. Le député remet en question la légitimité des syndicats en milieu étudiant. Les Etudiants FGTB ont tenu à lui répondre: les clivages et les inégalités sociales ne s'arrêtent pas aux portes des universités. M. Destrebecq, nous nous étonnons que vous, ancien président des jeunes libéraux, fassiez preuve d'un paternalisme digne d'une époque révolue. Nous avons le regret de vous informer que nous ne sommes ni infiltrés, ni manipulés.

Nous sommes assez grands pour penser tout seuls. Nous sommes même, malheureusement pour vous, assez grands pour voir les injustices que vous et les vôtres entretenez. Nous, sur les bancs et des Hautes écoles et des Universités, voyons que certains individus en exploitent d'autres. D'ailleurs, on s'en rend compte dès nos premiers jobs, à l'âge de 15 ans, quand on ne gagne que 70% du salaire minimum légal. Oui, M. Destrebecq, nous sommes assez grands pour nous révolter, et développer cette maladie que vous appelez «la culture syndicale».

Cependant nous comprenons, qu'étant vous-même un enfant de la bourgeoisie libérale, vous ayez eu du mal à vous faire votre

propre opinion sur l'exploitation capitaliste.

Nous comprenons que nous, les jeunes qui aspirons à faire changer votre monde, puissions vous choquer. Surtout quand, en distribuant simplement des tracts devant un «job day» (organisé par un jeune MR...), où était invitée Arcelor-Mittal, nous avons fait fuir la multinationale, morte de honte d'être sur le point de détruire la vie de milliers de travailleurs.

Nous ne pouvons vous jeter le pavé: comme vous, nous lisons les journaux, que vos «camarades» patrons détiennent. Nous y comprenons que nous sommes «embrigadés», «endoctrinés», que la lutte contre les injusti-

ces sociales n'est pas normale. A l'heure d'une crise économique qui fait s'effondrer des pays entiers, il est clair que tout mouvement de contestation ne peut être que piloté, par une force obscure, par une secte, ou par Moscou, comme au bon vieux temps.

Ne vous est-il jamais venu à l'esprit qu'à force de taper sur un chien, il finit par mordre? Ce serait tellement plus simple d'accuser les communistes de lui avoir lavé le cerveau!

Vous pouvez être contre, en pleurer, mais depuis la fin de la Seconde Guerre, les étudiants ne sont plus les dignes enfants des classes dominantes, et s'organisent en syndicats. Avec nos

camarades travailleurs, nous avons même presque réussi à mettre votre système par terre en 68.

La culture Syndicale, M. Destrebecq, c'est celle qui se développe contre la culture du Capital que vous prônez. C'est celle qui apparaît quand vous retirez toute chance d'émancipation sociale. Celle qui apparaît quand vous baissez nos salaires. Celle qui apparaît quand vous détruisez notre santé. Celle qui apparaît quand vous nous licenciez pour augmenter vos bénéfices.

Pour nous, M. Destrebecq ce qu'il faut remettre à sa place, c'est la droite décomplexée. On va vous les rendre, vos complexes!

Grèves contre l'austérité le 22 décembre et le 30 janvier, occupation de la direction de l'ULB contre une procédure discriminante d'inscription en septembre, manifestation contre la flexibilisation du travail étudiant devant le Ministère de l'emploi en avril... Structurés en sections (actuellement, Solbosch, Erasme, Alma), les étudiants FGTB s'organisent et luttent contre les injustices de l'enseignement supérieur, en menant de front des actions pour faire plier les politiques antisociales et renforcer notre système de solidarité.

La nécessité du syndicalisme en milieu étudiant

Au «plénum» (assemblée) hebdomadaire, les militants s'informent mutuellement de l'actualité des différents campus: réforme sur les aides sociales, insuffisance de logements étudiants à prix sociaux, abus ou discriminations de profs... mais aussi de ce qu'il se passe en dehors des écoles: augmentation du temps de travail étudiant, politiques provoquant le chômage des jeunes, etc. L'enseignement supérieur est un bouillon d'inégalités... Donc les situations révoltantes ne manquent pas! Pour preuve: moins de 2% des enfants d'ouvriers obtiennent un diplôme universitaire. Des inégalités criantes, contre lesquelles les étudiants ont décidé de se battre.

- Lutter contre les inégalités sociales dans l'enseignement.

Inégalités économiques... Pendant les années d'études, il faut payer le minerval, le matériel scolaire, les abonnements aux transports publics et, la plupart du temps, louer un «kot» à un prix exorbitant. La précarité devient alors une réalité pour beaucoup d'étudiants.

Que ce soit les étudiants ou les parents qui payent, ces coûts sont écrasants et ce sont les moins nantis qui en pâtissent le plus.

Souvent, l'étudiant qui a peu de moyens sera contraint d'abandonner ses études en cas d'échec. Tout aussi souvent, l'étudiant est obligé de travailler pour arrondir ses fins de mois: de nombreuses heures d'étude sont perdues au service de patrons qui profitent de travailleurs à bas prix, qui concurrencent les travailleurs sans-emploi. En effet, en Belgique, un employeur qui engage des étudiants ne paye

presque pas de cotisations sociales. Ces emplois sont très précaires: le préavis est d'une durée ridicule (3 à 7 jours dans le cas du «contrat d'occupation étudiant») et les cotisations versées sur ce salaire ne comptent en rien dans le calcul d'une future allocation ou pension. Sans parler du fait que les patrons ne se gênent pas pour assigner aux étudiants toutes sortes de tâches ingrates.

Bien qu'il existe des aides sociales et des réductions, ces droits sont insuffisants, attaqués sans arrêt, conditionnés socialement, mal adaptés aux besoins réels et trop complexes à obtenir.

... et académiques. Classes surpeuplées à tous les niveaux, manque de formation pédagogique des profs du supérieur... les moyens manquent pour remédier aux difficultés individuelles des étudiants. Difficultés qui sont souvent liées aux origines sociales: la formation des parents leur permettra de soutenir plus ou moins assidûment leurs enfants dans leur formation scolaire. Si les profs ne peuvent compenser cette inégalité entre étudiants, un phénomène de «reproduction sociale» a lieu: les enfants d'ouvriers seront ouvriers et les enfants d'avocats, avocats...

Certaines politiques volontaires renforcent cette sélection sociale: les «examens d'entrée», par exemple, aboutissent à des taux de réussite très élevés uniquement chez les enfants de familles «diplômées».

Contre les inégalités, nous plaçons pour une politique sociale étudiante intégrée.

Nous voulons:

- allouer les diverses allocations d'étude sur bases des besoins des individus en supprimant les critères d'élitisme social (écoles, Fédération Wallonie-Bruxelles, institutions fédérales - CPAS&ONEm)
- réinstaurer la gratuité des services publics ou à coût réduit (logement, restauration...)
- assurer des droits égaux à tous les travailleurs, étudiants ou non
- supprimer les examens basés sur des pré-requis souvent influencés



par l'origine sociale

- former les profs à la pédagogie rationnelle, basée sur la compensation systématique des inégalités culturelles dues aux origines sociales

Résister à la marchandisation de l'enseignement.

Depuis des décennies, l'enseignement n'échappe pas aux tentatives de privatisation des services

publics: cours «peu rentables» supprimés, cours financés par des multinationales, entreprises abusant de stagiaires, etc....

Nous voulons:

- que cessent les suppressions de cours pour des raisons de rentabilité
- conserver un enseignement et une recherche entièrement publics
- que les stages ne soient plus des formes déguisées d'exploitation





L'UBOT-FGTB met le feu à 50 firmes «boîte aux lettres» à Zeebrugge

Le mercredi 29 février, 200 militants du syndicat de transport socialiste UBOT-FGTB ont mis le feu à cinquante firmes «boîte aux lettres». Il s'agissait d'une action symbolique pendant laquelle 50 boîtes aux lettres en carton ont été jetées dans le feu. Cela pour protester contre le dumping social et fiscal qui, selon l'UBOT-FGTB, est organisé quotidiennement via des entreprises de l'Europe de l'Est ne représentant souvent qu'une boîte aux lettres.

Frank Moreels, Secrétaire fédéral UBOT-FGTB, sonne l'alarme pour le secteur du transport belge:

«Lorsqu'on se déplace sur les autoroutes belges, on ne peut pas les nier. Nombreux sont les camions avec des plaques d'immatriculation étrangères! Avec de plus en plus de camions de l'Europe de l'Est sur nos routes. Evidemment toutes les firmes de transport européennes disposant d'une licence correcte peuvent effectuer des transports internationaux. Ce qu'elles ne peuvent pas, c'est effectuer des transports illimités de cabotage... c.-à-d.: des transports internes. Une directive européenne stipule qu'après un transport international elles ne peuvent effectuer que 3 transports internes endéans les 7 jours. Le fait qu'il s'agit ici uniquement de théorie, est déplorable. Des firmes de transport étrangères dépassent quotidiennement la loi et exécutent un nombre illimité de transports en Belgique. Elles paient à leurs chauffeurs 30 ou 50% des salaires belges. Elles paient des

impôts en Europe de l'Est. Bref, elles organisent le dumping social et fiscal!»

Les transporteurs belges établissent des firmes «boîte aux lettres» et organisent leur propre concurrence!

De plus en plus de firmes de transport belges dépavonnent! Elles optent pour le profit rapide et organisent la concurrence vis-à-vis des autres transporteurs, mais parfois aussi vis-à-vis d'elles-mêmes.

Frank Moreels: «Elles établissent une entreprise «boîte aux lettres» en Europe de l'Est, uniquement pour pouvoir engager des chauffeurs de l'Europe de l'Est. Ces chauffeurs sont alors occupés à des transports intérieurs belges. Voilà une attaque directe au statut du chauffeur professionnel belge. Voilà une attaque directe à la firme de transport «honnête»!»

Des chauffeurs belges

et étrangers exploités!

Les pratiques en question, souvent illégales, et en général très douteuses du point de vue éthique, engendrent l'exploitation du chauffeur belge, comme du chauffeur de l'Europe de l'Est. Pendant de longues semaines (6 semaines jusqu'à 3 mois ne forment pas une exception), ce dernier habite dans son camion ou même dans un conteneur. Sans prévisions sanitaires. Et il/elle est sous-payé(e). Les chauffeurs belges perdent leur emploi ou voient saper leurs conditions de travail et de salaire!

L'UBOT exige qu'on crie une halte à ces pratiques de dumping

Ce dumping social et fiscal ne se manifeste pas seulement dans le transport. Des camionnettes de l'Europe de l'Est ont été signalées également dans le secteur des déménagements et des pratiques véreuses existent aussi dans le secteur des autocars et des taxis!

L'UBOT-FGTB exige:

- une réglementation du cabotage plus sévère: retour au pays d'origine après trois transports!
- l'application effective de la directive relative au détachement et de la déclaration Limosa
- un salaire européen minimum (avec 60% du salaire moyen comme premier objectif)
- des normes fiscales égales au niveau européen pour toutes les entreprises de transport.



Une approche européenne du problème!

Etant confrontés à un problème européen qui demande une réponse européenne, l'action UBOT-FGTB du mercredi 29 février 2012 cadre

dans la journée d'action des syndicats internationaux CES (Confédération européenne des Syndicats) et ETF (Fédération européenne du Transport).

Ils viennent de l'Est ...

Dans le premier livre noir UBOT nous avons enquêté sur les entreprises belges qui avaient créé une filiale à Bratislava et nous avons décrit à quel endroit et sous quelle «forme» celle-ci y avait été établie. Un an et demi plus tard, l'UBOT est retournée pour vérifier si ces firmes boîte à lettres existent toujours et sous quel statut. Ont-elles développé une activité effective ou s'agit-il toujours d'une petite agence ou d'une plaque nominative accrochée dans le hall d'un immeuble?

Les firmes «boîte à lettres» prospèrent!

À l'issue de notre deuxième visite d'étude, nous ne pouvons conclure qu'une chose: une (grande) partie des entreprises belgo-slovaques installées à Bratislava n'existent toujours que sur papier.

Frank Moreels, Secrétaire fédéral UBOT: «Ce n'est qu'à un seul des douze endroits visités que nous avons trouvé effectivement des camions et encore, nous nous demandons sérieusement s'ils sont effectivement utilisés pour effectuer des transports à l'intérieur de la Slovaquie et dans les pays voisins. Tous les autres établissements slovaques d'entreprises belges sont hébergés dans des immeubles de bureaux qui abritent aussi de nombreuses autres firmes («boîtes aux lettres»?). Dans aucun de ces immeubles, nous n'avons vu ni camion, ni parking, ni entrepôt, pour le déploiement d'activités de transport effectives. Tous les collaborateurs sur place enquêtés par l'UBOT étaient clairs: toutes les

activités sont organisées et sont situées en Belgique. Nous avons à faire ici avec une forme structurelle de dumping social et fiscal.»

L'un et l'autre sont confirmés dans l'extrait suivant de notre livre noir:

Your own virtual office for only 40€ per month ...

Votre bureau virtuel pour seulement 40 euros par mois. «Sulekova 2 est situé dans les quartiers plus chics de Bratislava. Nous rencontrons des tas de villas bourgeoises slovaques authentiques qui hébergent aujourd'hui de nombreux consulats et ambassades. C'est ici que David Faquet (F.I.R.S.T.) a installé sa filiale slovaque sous le nom de DF Group. La firme Eutraco de Roulers y a également une plaque avec son nom dans le hall. De grandes banderoles accrochées à la grille attirent notre attention. Elles font de la pub pour des bureaux virtuels et pour les services offerts aux clients qui souhaitent ouvrir une boîte aux lettres en Slovaquie.

Nous nous adressons à la réception et nous présentons comme un transporteur belge qui souhaite créer une entreprise en Slovaquie. Dans un long entretien, on nous explique comment le truc fonctionne et on nous confirme que les entreprises belges installées dans le bâtiment ne sont autres que des agences virtuelles.» Ce qui confirme à nouveau ce que nous avions déjà écrit dans notre livre noir précédent. Seulement, à présent, nous l'avons enregistré avec notre caméra cachée.

Les chauffeurs sont exploités

Entretemps, ces firmes boîte à lettres exécutent des transports internes en Belgique. Leurs camions ne quittent pas la Belgique, même pas pour le contrôle technique. Les chauffeurs slovaques sont amenés en camionnettes. Ils conduisent en Belgique souvent pendant six semaines jusqu'à trois mois sans s'arrêter et reçoivent un salaire qui ne représente qu'un tiers ou un cinquième du salaire du chauffeur belge. Le Belge, comme le Slovaque sont... exploités. Et la législation relative au cabotage est enfreinte sans gêne.

L'Etat belge est dupé

Entretemps ces filiales étrangères ne paient pas non plus des impôts en Belgique mais, dans notre cas, en Slovaquie... Bref: non seulement les chauffeurs belges sont confrontés à une perte de salaire et d'emploi, de plus les revenus des impôts échappent à l'Etat belge.



HALTE AU DUMPING SOCIAL!

Vous pouvez télécharger «Ils viennent de l'Est, eux s'établissent à l'Est...» sur le site web de l'UBOT: www.ubot-fgtb.be. Vous pouvez également commander la brochure par e-mail à veronique.de.roeck@btb-abvv.be.

> EUROPE

La fraude fiscale représente 1.000 milliards

A l'heure où tous les gouvernements de l'Union européenne, dont le nôtre, cherchent désespérément des sous pour combler les déficits publics et réduire leur dette, une étude commandée par les sociaux-démocrates européens à l'expert britannique Richard Murphy révèle que la fraude fiscale se monte chaque année, à pas moins de 1.000 milliards d'euros qui échappent ainsi à l'impôt.

Selon cette étude portant le titre de «Closing the European Tax Gap» (réduire le fossé fiscal en Europe), la fraude fiscale dans l'Union Européenne se chiffrerait annuellement à 850 milliards d'euros; l'évasion fiscale, qui n'est pas punissable légalement, à 150 milliards. Pour la seule Belgique la fraude serait évaluée à quelque 33,6 milliards d'euros, ce qui nous rapproche de l'étude que la FGTB avait commandée à DULBEA, le département éco-

nomie de l'ULB.

Selon les sociaux-démocrates, ces pertes considérables d'impôts sont plus élevées que le total des dépenses de santé dans toute l'Europe.

A l'heure où le Gouvernement boucle son contrôle budgétaire, on voit qu'il y a de la marge du côté des recettes fiscales sans devoir encore réduire les dépenses publiques comme l'exigent le libéraux et sans devoir toucher à l'index.

«Nous disons depuis longtemps que des alternatives existent face à la crise», insiste l'eurodéputé belge Saïd El Khadraoui (sp.a). «Et de justes revenus pour les autorités publiques en font partie». «Les chiffres de notre étude sont vertigineux», poursuit M. El Khadraoui. «A une époque où l'on exige de la population des mesures d'économie extrêmes, il est scandaleux

que certains affirment que notre bien-être puisse être davantage réduit».

«Notre message est clair. La fraude fiscale mine l'économie européenne et elle a contribué à l'apparition de la crise actuelle. Pour faire face à celle-ci, disposer de revenus corrects est extrêmement important. La lutte contre la fraude fiscale est donc prioritaire».

Pour y parvenir, le rapport avance plusieurs pistes. Il prône notamment une meilleure collaboration entre Etats pour signaler automatiquement les dossiers suspects, ainsi que des efforts pour faire comprendre aux contribuables que le risque d'être pris sera plus grand à l'avenir. Il plaide enfin pour l'instauration d'un impôt des sociétés au niveau européen, ainsi qu'un échange réciproque d'informations fiscales entre pays membres.



Milice privée chez Meister à Sprimont

> EDITO

Changement de climat

Les excuses tardives de la direction de Meister pour l'opération commando du dimanche 26 février à Sprimont sont sans doute dictées par des avocats qui en mesurent mieux les conséquences que le commanditaire lui-même. Elles ne changent rien au fait que ce qui est arrivé n'aurait pas dû arriver. Une limite a été dépassée et cela laissera des traces. Des mesures doivent être prises pour empêcher que de telles pratiques ne se reproduisent. Nous demandons aussi que, comme nous le ferons nous-mêmes, le Gouvernement prenne toutes les mesures juridiques nécessaires pour faire condamner tous les acteurs de cette expédition, en ce compris les commanditaires.

Droit au travail

Le cas Meister est certes un cas isolé. C'est le fait d'un employeur qui entend délocaliser tout ou partie de la production et ne croit pas utile ni de consulter, ni d'informer les travailleurs sur le pourquoi, le quand et le comment alors qu'il s'agit tout de même de leur gagne pain. A entendre l'Administrateur délégué de l'Union Wallonne des Entreprises, restructurer une entreprise relève du droit de propriété et Meister ne fait que l'exercer...

A la moindre grève, au moindre piquet, on hurle à la prise d'otages et à la violation du droit de travailler. Or, si quelqu'un a, plus que les employeurs, le droit d'invoquer le droit au travail, et le droit de propriété (de la maison qu'ils n'ont pas fini de payer) ce sont bien ces travailleurs qui risquent de perdre leur emploi.

La Fédération des Entreprises de Belgique, quant à elle, condamne, certes - peut-on faire autrement quand la loi a été violée? - mais y voit un retour de bâton après une prétendue «séquestration». Aujourd'hui on connaît les faits. Il n'y a pas eu d'autre séquestration que celle des quatre malheureux ouvriers de l'équipe de nuit qui ont été effectivement molestés, séquestrés et pris en otages par une bande de gorilles armés.

Avatar

Plus largement, il nous faut bien constater que ce «dérapiage» d'un chef d'entreprise n'est que le dernier avatar d'un climat antisyndical, et un coup de projecteur sur l'état des relations sociales dans ce pays. L'incursion d'une horde d'Ostrogoths armés de gourdins nous projette à des années lumières de l'espèce de pacte de non agression réciproque, dit «gentlemen agreement», que nous avons signé avec les employeurs en 2002.

Depuis lors, la crise financière s'est installée. On veut faire payer aux travailleurs les erreurs du monde financier. On veut sous couvert de stabilité monétaire ou de compétitivité, réduire leur salaire, réduire leurs droits, affaiblir leurs protections. Normal qu'ils résistent. C'est notre devoir d'organiser cette résistance. Les attaques contre les syndicats sont le reflet de l'exaspération que soulève cette résistance. Et cette dernière agression physique n'est que le prolongement des agressions dont le mouvement syndical est la cible depuis quelques temps. Les licenciements de délégués syndicaux en fin de mandat (et donc non protégés), le recours à des huissiers pour réclamer des astreintes en cas de piquet grève... Tout est mis en œuvre pour étouffer la protestation des travailleurs. Cela fait partie de notre quotidien.

New Deal

Pourtant l'escalade n'est pas la solution, pas plus que les politiques d'austérité que l'on veut nous imposer via l'Europe. Des solutions existent pour une Europe plus sociale et plus juste. Les employeurs doivent comprendre que le retour de la prospérité ne passe pas par un approfondissement de la pauvreté et des inégalités mais au contraire par une redistribution des richesses.

Pour cela, il faut conclure avec les travailleurs un nouveau contrat social - un «New Deal» comme on disait dans les années 30 - pour mettre sur pied un plan de relance et créer des emplois durables et de qualité. Ce n'est pas à coups de bâton que l'on règlera cette question.

Anne Demelenne
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw
Président

> BEST SELLER

«Comment osent-ils?»

Ce n'est pas un roman, ça ne se lit pas non plus comme un roman mais plutôt comme un pamphlet et pourtant «Hoe durven ze?» le livre de Peter Mertens, Président du PTB, a déjà fait un tabac en Flandre en termes de succès de librairie. Ce n'est pourtant pas la partie du pays la plus à gauche... La traduction française de ce livre vient de sortir.

«Comment osent-ils» marche bien en Flandre, parce qu'il pose la bonne question: comment est-ce possible que tout l'appareil idéologique de la droite ait réussi à passer au bleu les responsabilités de la crise financière et à culpabiliser les gens et le monde du travail en particulier en lui faisant payer le pots cassés? Oubliés les mea culpa de 2008, les grandes déclarations d'intention de régulation des banques et des marchés, les professions de foi sur le ton du «plus jamais ça!», la mise au pilori de la spéculation, des bonus des traders... Oubliés le sauvetage des banques, l'endettement et la crise, le jeu néfaste des agences de notation. Tout ce qui arrive est maintenant de notre faute: on gagne trop, notre sécu est trop généreuse, nos pensions impayables, nos services

publics pléthoriques, nos chômeurs pas intéressés par le travail. Bref nous sommes tous coupables et nous devons en conséquence être punis.

C'est contre cette énorme escroquerie intellectuelle que s'élève Peter Mertens. Au fil des pages et avec un sens élevé de la vulgarisation, il démonte tous les mécanismes de la crise et remet un certain nombre de vérités en place. L'auteur accord une très large place à la crise européenne, rappelle le rôle néfaste de la politique de dumping salarial de l'Allemagne donneuse de leçon et rétablit la vérité sur le «modèle allemand» dont la prospérité repose sur l'appauvrissement de ses travailleurs et l'endettement de ses voisins.



«Comment osent-ils» répond ainsi à toutes les questions qu'on peut se poser sur la crise et dissipe les doutes de ceux qui pensent qu'il n'y a pas d'alternatives. Bien entendu la N-VA et le nationalisme flamand en prennent aussi pour leur grade et c'est peut-être une explication du succès du livre en Flandre où règne la crainte de passer pour un mauvais flamand si on n'est pas flamingant.

En résumé une lecture salutaire.

Le livre sera en librairie à partir du 10 mars 2012: «Comment osent-ils? - La crise, l'euro et le grand hold-up» par Peter Mertens. Editions Aden. 324 pages. Prix de vente conseillé: 20 euros.

«Nous, on peut»

Entretien avec Jacques Généreux

Jacques Généreux est un économiste français, professeur à Sciences Po et partenaire de Jean Luc Mélenchon candidat à la présidence de la République française. Il développe les arguments du Front de Gauche pour sortir de la logique ultralibérale. Son argumentaire a fait l'objet d'un livre intitulé «Nous on peut» (Seuil, 144 pages - 11€). Mais si vous n'avez pas beaucoup de temps «livre», vous pouvez faire l'économie du livre et de sa lecture: dans une série de vidéos placées sur le site www.placeaurope2012.fr/entretien-avec-jacques-generoux/, J. Généreux répond à toutes les questions que chacun se pose sur la crise:

- La mondialisation financière a-t-elle réduit les pouvoirs des États?
- D'où vient la crise?
- Pourquoi les gouvernements n'agissent pas vraiment contre la crise?
- Une cure d'austérité est-elle inévitable?
- Que faire de la dette?
- Faire marcher la planche à billets devrait entraîner de l'inflation?
- Comment distinguer une dette illégitime d'une dette légitime?
- L'euro n'est-il pas le grand responsable de la crise?

Syndicats MAGAZINE

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute
1000 Bruxelles

Nicolas Errante:
rédacteur en chef
Tél.: 02/506.82.44

Auréli 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

OPERATION COUP DE POING A MEISTER SPRIMONT

Gare aux gorilles!

Ils en sont encore tout retournés. «*Quand je croise un type en noir dans la rue, je sursaute*», dit Jean-Luc Noirfalise, délégué FGTB chez Meister. Et pourtant, lui et son permanent MWB ne sont arrivés qu'après que la vingtaine de «*robocops*» ont investi l'usine ce dimanche 26 février.

Deux des quatre malheureux ouvriers de l'équipe de nuit sont en arrêt maladie. Ils ont eu la peur de leur vie en voyant fondre sur eux plusieurs molosses qui les ont poursuivis entre les machines, immobilisés et plaqués au mur pour leur arracher leur GSM. Ils ont cru à un «*home jacking*» et vu venir leur dernière heure.

Quand il est entré dans les bâtiments par l'entrebâillement des portes tor- dues par les malabars, Patrick Moens, permanent de la centrale du métal MWB-FGTB, a cru que c'était un flic devant lui, debout, position «*repos*» jambes écartées et bras croisés, vêtu de noir de pied en cap, tenue mili- taire, oreillette et micro. Pas du tout. C'était un des gorilles du commando que la direction allemande de Meister avait envoyé récupérer pièces et machine pour embarquer le tout en Tchéquie.

Il y en avait d'autres un peu partout. Quand ils se sont vus bloqués dans l'usine par la police d'une part, et la centaine de syndicalistes accourus aux portes de l'entreprise, une fois données l'alerte, le commando s'est consciencieusement préparé à sou- tenir le siège. Les matraques restées dans les coffres ont tôt fait d'être remplacées par des barres d'alumi- nium qu'ils ont trouvées sur place et découpées en tronçons de bonne lon- gueur, non sans se faire une poignée

en ruban adhésif pour une bonne tenue en main... un accident est si vite arrivé. Ceux qui étaient préposés au transport ont continué tranquil- lement à charger les camions. Mais c'était déjà trop tard. Les camarades solidaires dehors avaient bloqué l'en- trée, et allumé des feux de palettes. Il y avait un cordon de police.

On connaît la suite. Les GSM chauffent dans tout le pays jusqu'au plus haut niveau. La Ministre de l'Inté- rieur, dûment prévenue, ne juge pas nécessaire d'envoyer les troupes. On peut pourtant constater à chaque manif qu'il y a du stock. La police lo- cale dans ses petits souliers face à des mercenaires plus impressionnants qu'impressionnés, et consciente du risque que l'affaire ne dégénère en bataille rangée et jets de cocktails molotov, a préféré jouer la carte du «*maintien de l'ordre*». Les gorilles ont accepté de se faire embarquer mais il a fallu les ramener sur place pour qu'ils reprennent leurs voitures. La police a fait le taxi puis le tour opera-

tor en les reconduisant gentiment à la frontière sans même leur deman- der une matraque en souvenir ou un nom et une adresse pour s'inscrire.

Opération commando ratée. Opéra- tion de police «*interpellante*». Et pour la direction de Meister, opération «*com*» catastrophique.

C'est une grande première dans l'histoire sociale belge. Bien sûr, on a déjà fait le coup de poing avec les gendarmes. On s'échauffe un peu dans ou contre les piquets de grève. Il arrive qu'un cinglé fonce dans le tas ou qu'une manif se termine à coups de matraque ou de jets d'autopompe. C'est de la dynamique de groupe se- lon les organisateurs; du maintien de l'ordre selon la police.

Un commando de mercenaires aux gueules «*patibulaires, mais presque*», armés de matraques, de battes de baseball, de bombes lacrymo et de piques à bœufs électriques genre «*Tasers*», de gilets pare-balle, de gants renforcés, bref équipés de la panoplie complète du CRS, visible- ment entraînés au corps à corps, le tout menés par un directeur pour leur indiquer où aller et quoi pren- dre exactement, c'est du jamais vu. Pourquoi avoir visité les vestiaires, vandalisé et dévalisé les distribu- teurs de gaufres, démolit les serveurs? On en sait rien. Peut-être est-ce aussi de la dynamique de groupe. A moins que ce ne soit de l'intimidation? Ou la volonté de paralyser l'entreprise pour justifier sa fermeture?

Mais LA question est: comment en est-on arrivé là, dans ce pays dit du compromis et de la concertation



sociale, avec ses syndicats de tra- vailleurs et d'employeurs, ses com- missions paritaires, ses procédures, ses conseils de ceci et de cela, ses conciliateurs sociaux, son droit du

travail et même sa loi interdisant les milices privées? Pour comprendre, il faut remonter un peu dans le temps et voir l'état des relations sociales chez Meister.

Bye, bye Belgium?

Les travailleurs de Meister ont repris le travail tant bien que mal. Les gorilles ont mis l'usine sans dessus dessous. Les serveurs ont été endommagés. Il va falloir vérifier les pièces avant de les expédier. Et tous en en gros sur la patate. Les CDD ont été virés. Les intérimaires ne veulent pas revenir. Les CDI qui restent sont choqués et inquiets. Qu'advient-il à la fin de la mission de 6 mois du manager de crise qu'à la surprise de tous la direction allemande a accepté sans rechigner? Courbe rentrante de la direction allemande qui risque des poursuites judiciaires au pénal pour infraction à la loi sur les milices privées. Elle présente officiellement ses excuses... Elle renonce provisoirement à délocaliser la production des ces fameuses pièces bloquées. Mais depuis des années le climat social est pourri et la volonté claire de vider Sprimont de sa substance.

Ces fameuses pièces au centre du conflit, ce sont des composants de systèmes ABS pour les usines VW et BMW. Les avocats de la société en- voyés au front expliquent la montée d'adrénaline de la direction de Meister par les amendes phénoménales qu'imposent les grands constructeurs automobiles en cas de retard de li- vraison: 300.000 euros de l'heure. 7 millions par jour! Ils l'ont pourtant bien cherché, les VW, BMW et Cie. Après tout ce sont eux qui ont choisi de morceler et déloca- liser la production, de sous-traiter le maximum, de travailler à flux tendus. Maintenant quand ça ne coince plus chez eux, ça coince chez le sous-trai-

tant. Ils le mettent à l'amende ou ils en changent. Encore faut-il en avoir un sous la main. Et Meister Sprimont n'est pas interchangeable ainsi au pied levé.

Mais le grand boss, M. Faustmann s'y emploie depuis des années. Sprimont était l'entreprise mère, il y a quelques années. Elle seule maîtrise parfaitement les produits. Le dégrossissage des pièces se fait en France. La finition en Belgique. On est les plus forts. Mais les plus remuants aussi. Le Boss n'aime pas. Sprimont est ravalée au rang de filiale et la fi- liale française devient maison mère. C'est là qu'iront les stocks. A l'abri

des trublions. Le groupe entreprend ainsi de se désengager peu à peu de son usine belge.

A la direction, on a mis ce que la délégation appelle des «*boîtes aux lettres*». La direction gère les affaires courante sans dynamisme ni conviction. La DRH essaient en permanence de grappiller sur les effectifs. On a tenté une restructuration en 2010 mais il a fallu laisser tomber parce que l'usine ne pouvait pas tourner en sous-effectif. En 2011, on a licencié 9 personnes – dont deux délégués sans levée de protection – en évitant soigneusement le nombre fatidique de 10 licenciements qui aurait déclenché la procédure Renault (information et consultation des travailleurs).

Bye, bye Belgium

Et puis lors de ce fameux conseil d'en- treprise du 20 février, la direction annonce que deux des nouvelles pièces fabriquées à Sprimont seront produites en Tchéquie. Ces deux pièces, c'est du travail pendant des années. Un modèle de voiture dure environ 4 ans. Les pièces de rechange doivent être assurées au moins 5 ans de plus. Pour faire ces pièces les ouvriers se sont démenés. Parce que – explique Marco Palermi, délégué FGTB, il faut mettre au point le produit avec les moyens du bord tout en poursui- vant les autres productions. Ce n'est que quand le commande est confir- mée que l'on achète la machine qui produira en série. Ils y ont travaillé.

Ils se sont investis comme si l'usine leur appartenait et puis, paf, on leur annonce que ce ne sera pas eux mais des Tchèques qui la feront. Outre la gifle, la perte de ces pièces, c'est du travail en moins. Ce sont des licen- ciements. C'est du chômage dans un bassin industriel qui risque de perdre sa sidérurgie à chaud et si c'est le cas de perdre aussi le froid. Alors il veulent au moins des explica- tions. Et comme le big boss les envoie paître, ils décident de bloquer le stock et de mettre la direction belge dehors pour qu'elle prépare la réponse qu'ils attendent.

Quelle séquestration?

Ce jour là, un des directeurs, celui-là même qui a dirigé le commando du dimanche, s'énervé, insulte, enjoint aux autres directeurs de ne pas bou- ger. «*Si tu veux rester, lui répond on, tu peux dormir ici...*». La police est appelée, ça discute pendant une heure et puis la direction prend la porte. Voilà ce qu'ils appellent «*une séquestration*». Les organisations d'employeurs, FEB et Union wallon-

ne des Entreprises s'en saisissent pour justifier qu'ils condamnent l'opération commando, mais qu'ils attendent en retour que les syndicats condamnent «*la séquestration*». Bref, que l'appel aux guerriers ostrogoths n'est que la réponse du berger à la bergère... Un retour de bâton...

Aujourd'hui l'affaire se tasse. Des plaintes ont été introduites. On verra ce qu'elles donnent.

Les pièces délocalisables restent à Sprimont mais l'avenir de Meister n'est pas pour autant garanti parce que les sièges français et allemands ont aussi été avertis que des produc- tions iraient à l'Est, en Tchéquie et en Hongrie. Là les travailleurs sont peut-être moins remuants. Ils ne de- mandent sans doute pas comme chez nous des comptes à l'entreprise mais l'entreprise, elle, fait les siens: salaire minimum respectivement de 320 et 280 euros/mois...

Dans 6 mois le manager de crise s'en ira. Après lui le déluge?

Epilogue

Christian Durand, le manager de crise nommé chez Meister-Benelux à Sprimont, a annoncé aux travailleurs de l'entreprise que la délocalisation en Tchéquie d'une des productions avait été confirmée, avec effet immédiat, par la direction de la maison-mère al-

lemagne Poppe and Potthof. D'autre part, la justice liégeoise a convoqué pour le 23 mars le directeur commercial de Meister pour être auditionné dans le cadre de l'information judiciaire ouverte sur l'intervention illégale de la milice privée.

Quand l'histoire repasse les plats

Sans nécessairement évoquer «*les moments les plus sombres de notre histoire*», l'affaire des «*gorilles*» de Meister rappelle à plusieurs égards l'histoire du mouvement ouvrier dans l'Entre-deux-Guerres. Crise bancaire, chômage de masse, pression sur les salaires, piquets de grève et occupations d'usines, requêtes unilatérales et injonctions judiciaires, interventions des forces de l'ordre ou de milices privées, espions à la solde du patron, délocalisations, paupérisation des uns et enrichissement des autres... Tous les ingrédients de la grande crise qui a frappé les Etats-Unis dans les années 1930 sont réunis. Il a fallu une politique de relance appelée «*New Deal*» (et une guerre mondiale) pour sortir de cette crise. Mais comme le dira 60 ans plus tard Ted Selander, un syndicaliste de l'époque, «*c'était avant les indemnités de chômage, avant la sécurité sociale, avant le remboursement des soins de santé et avant l'essor du syndicalisme*».

1934, Toledo dans l'Ohio, l'entreprise de composants pour l'industrie automobile Electric Auto-Lite doit faire face à un mouvement de revendication salariale. Le syndicaliste Ted Selander raconte: «*Après quatre ans de dépression, les travailleurs de Toledo étaient en colère à cause des faillites de banques, des entreprises à l'arrêt, [...] des 15 millions de chômeurs. Pendant quatre ans il y avait de la misère au beau milieu de l'opulence*».

Du sang et des larmes

Le syndicat Federation Labour Union 18384 mène des actions de grève pour obtenir la reconnaissance syndicale et une augmentation de salaire. Pour contrer les actions de grève, la direction en appelle d'abord à la justice qui interdit les piquets de grève et poursuit ceux qui violent l'arrêt. La direction de son côté embauche 1.500 chômeurs pour briser la grève. Elle engage aussi des gardes armés et s'assure contre rémunération les services d'auxiliaires de la police locale. Elle achète aussi pour 11.000 dollars de grenades lacrymogènes et de gaz

vomitif. Ce qui devait arriver arriva: il y eut des larmes; il y eut aussi du sang. La grève finit en bataille rangée avec les forces de l'ordre et les milices privées. Il y eut deux morts, il y eut des blessés. Mais après plusieurs semaines de grève et d'échanges de projectiles, il fallut que la direction accepte la négociation: le syndicat fut finalement reconnu et les salaires augmentés de 5%.

1936. Une vague de grèves frappe l'industrie automobile. Les deux usines Fisher Body de General Motor à Flint près de Détroit dans l'Etat de Michigan sont à leur tour le théâtre d'un mouvement social qui marquera l'histoire des Etats-Unis sous le nom de «*Flint sit-down strike*». Le «*sit-down*» était une nouvelle forme de grève sauvage sur le tas dans un département de manière à bloquer toute la chaîne de production avec un petit nombre de grévistes.

Le tout jeune syndicat United Auto Workers, se battait pour être reconnu. A l'époque, le seul mot de «*syndicat*» sentait le souffre. Les patrons n'en voulaient pas chez eux - ni ailleurs

- et le simple fait d'être syndiqué - et démasqué ou dénoncé par les mouchards - signifiait perdre son job. Et il n'y avait pas d'indemnités de chômage.

A la base, c'est à cause des conditions de travail et l'insécurité de l'emploi que la marmite explose.

Dans une évocation historique à l'occasion du 60e anniversaire de la grève, le Detroit News explique: avant la grande crise, l'industrie automobile américaine occupait 470.000 travailleurs. En 1936, ils avaient été réduits de moitié et leur salaire aussi... Par contre, l'organisation du travail «*fordiste*» imposait des cadences infernales. Pour les travailleurs encore hantés par les temps durs de la crise, la sécurité d'emploi était essentielle. Ils haïssaient les «*espions*» qui dénonçaient les membres du syndicat. Ils pouvaient à tout moment être licenciés sur le champ par un contremaître.

L'arrêt de travail à Flint devint une occupation qui dura 44 jours. L'usine Fisher Body N°2 devint une forteresse



L'occupation de l'usine Fisher Body n°2 de Flint en 1936 a duré 44 jours malgré les assauts aux portes de l'usine.

assiégée. On coupa le chauffage aux occupants et la police tenta à plusieurs reprises de forcer les entrées à coups de gaz lacrymogènes et de riot guns mais ils furent chaque fois repoussés par des jets de boulons, de bouteilles ou à coups de lances à incendie. La police tenta d'empêcher le ravitaillement des grévistes mais l'opération tourna à l'émeute.

GM finit par plier et accepter de négocier.

Mais l'industrie automobile tira vite la leçon de ces grèves. La faiblesse des grandes entreprises et du travail à la chaîne c'est qu'il suffisait d'un grain de sable, en l'occurrence une poignée de militants - pour bloquer toute la machine. La parade fut de délocaliser la production vers des régions où les syndicats n'étaient pas implantés. C'est ainsi que l'industrie automobile concentrée à Détroit commença à se disséminer sur le territoire américain.

L'histoire repasse les plats

On n'arrête pas de faire le parallèle entre la crise actuelle et celle des années '30. Les similitudes ne concernent pas que l'économie et la finance. On voit que les stratégies patronales et les méthodes mises en place avant et pendant la crise se ressemblent aussi.

Les stratégies: délocalisations, dislocation des grandes entreprises et morcellement de la production sur des PME sous-traitantes indépendantes mais inféodées avec des conditions salariales inférieures, voire sans syndicat.

Modération salariale, et pression sur les salaires, ici en attaquant l'indexation, ailleurs via une politique d'austérité qui vise à la fois la protection sociale et les salaires (-20 % du SMIG

en Grèce).

Allongement de la durée du travail par exemple sur la carrière via le recul de l'âge de la retraite.

Chômage de masse et affaiblissement de la protection sociale pour faire pression sur les salaires (contrôle de disponibilité étendu aux plus jeunes et aux plus âgés); flexibilité et précarisation des statuts dont les fameux contrats d'un jour en intérim qui ressemblent furieusement à l'embauche au jour le jour des années 30.

Les méthodes: espionnage des syndicats chez Arcelor-Mittal, licenciement de délégués (hasard du calendrier: juste avant les élections sociales), requêtes unilatérales des employeurs pour contrer les piquets de grève, injonctions judiciaires leur donnant satisfaction, climat antisyn-dical entretenu par le patronat, dont un «*dossier*» de la Fédération des Entreprises de Belgique sur les thèmes «*Qui suit encore les syndicats*» et «*Les limites du droit de grève*». Tentatives récurrentes d'imposer une responsabilité civile aux syndicats pour pouvoir leur réclamer des dommages et intérêts et les affaiblir financièrement. Volonté de «*réglementer*» le droit de grève ou d'introduire un service minimum pour faire en sorte - comme l'a dit Sarkozy - que quand il y a une grève, «*ça ne se voit pas*».

Last but not least: opération commando par une milice privée - sagement reconduite à la frontière par la police - pour récupérer pièces et machine dans le but de délocaliser la production vers un pays sinon «*sans syndicats*», du moins avec une main d'œuvre plus docile, moins bien organisée et moins payée, en l'occurrence la Tchéquie et la Hongrie.



Police et milices privées travaillaient «main dans la main» pour forcer les piquets de grève ici, à Toledo (Ohio) en 1934

> POINT DE VUE

De la place pour
des emplois fixes et décents

Du profit, rien que du profit, autant de profit que possible. C'est la seule chose qui compte encore dans ce marché libre débridé. Et tous les moyens sont bons pour y arriver. Les entreprises veulent payer le moins d'impôts possibles, voire ne pas en payer du tout. Les cotisations sociales doivent rester au minimum. L'emploi passe à la trappe. Le travail doit être flexible et au prix le plus bas.

Tout doit être sacrifié au dogme néolibéral. Les services publics doivent être démantelés. La protection sociale doit être réduite au strict minimum. Les emplois fixes doivent céder la place aux petits boulots, précaires et temporaires. C'est une politique de déconstruction contre laquelle le mouvement syndical s'oppose fermement.

Des emplois sont supprimés, en janvier et février le chômage a une fois de plus grimpé en flèche. Ce sont principalement les jeunes qui sont durement frappés. Dans les secteurs de la Centrale Générale de la FGTB, chez Thissen à Braine-l'Alleud, 162 emplois ont été supprimés il y a peu et 160 chez Durobor à Soignies. Encore plus récemment, AGC Moustier annonçait la fermeture d'une ligne de production et la perte de 183 emplois. Et l'entreprise du secteur de la chimie, Ineos à Tessenderlo a annoncé la semaine dernière la suppression de 117 emplois.

Le chômage sévit durement. Mais ce n'est pas le seul problème. Pour des milliers de travailleurs, il n'y a aucune perspective d'un autre emploi digne de ce nom. Car pour optimiser leurs profits, les entreprises ont recours aussi souvent que possible aux contrats temporaires ou alors, elles font appel à la sous-traitance. Au moindre problème, elles s'en débarrassent. Il est quand même assez frappant de voir que la moitié des licenciements chez AGC Moustier sont des contrats temporaires ou intérimaires. Il est aussi frappant de voir que l'entreprise ferme une ligne de production qui occupe une centaine de personnes mais que presque le double se retrouve sur le carreau. Qui va continuer à faire le travail? Des nouveaux intérimaires? Des travailleurs de la sous-traitance? Dans tous les cas, ce sera la solution la moins chère. Tout comme chez Ineos d'ailleurs. Dans cette entreprise, on ne ferme aucune section. L'occupation de personnel doit donc être garantie, certainement dans cette entreprise à risques classée Seveso, mais comment cela sera-t-il possible si ce n'est par la sous-traitance et l'intérim? La section limbourgeoise de notre centrale a directement fait savoir que cette situation est inacceptable.

Inacceptable, en effet. C'était aussi le cas la semaine dernière et pour la énième fois dans le secteur du nettoyage. La SNCB sous-traite une mission d'entretien à la société de nettoyage GOM. Qui elle-même sous-traite à Local Cleaning, une entreprise qui occupe des travailleurs étrangers, pour un salaire bien trop bas et en tant que faux indépendant afin d'également éluder les charges sociales. Ce n'est pas possible autrement, réagit-on chez GOM, nous devons compresser nos coûts sans quoi nous perdons le contrat.

Pourtant, il est possible d'agir autrement. A condition bien entendu de ne pas tirer indéfiniment le coût du travail vers le bas. A condition que les entreprises n'aient pas pour seule mission de faire du profit, mais qu'elles veillent aussi à procurer des emplois corrects, avec un salaire décent et une sécurité d'emploi. Dans tous les cas, nous exigeons que les entreprises qui suppriment des emplois alors qu'elles engrangent des bénéfices et récompensent leurs actionnaires remboursent toutes les aides publiques reçues.

Les petits boulots précaires et temporaires sont un fléau nuisible, c'est particulièrement le cas pour les secteurs de la Centrale Générale. Il est essentiel que nos délégués et nos militants continuent de se battre contre ceux-ci et continuent de réclamer des emplois fixes.

(6 mars 2012)



Paul Lootens
Secrétaire général

Alain Clauwaert
Président

> DU 7 AU 20 MAI, LES ÉLECTIONS SOCIALES

Le CE et le CPPT,
c'est quoi au juste?

Dans quelques mois, les élections sociales auront lieu dans les entreprises belges. Ces élections, qui ont lieu tous les quatre ans, permettent aux travailleurs de choisir des délégués qui les représenteront et feront entendre leur voix dans les organes de concertation. Plus précisément au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) et au Conseil d'Entreprise (CE). Dans le précédent numéro, nous vous expliquions qui peut voter et surtout, pourquoi voter. Cette fois, nous nous attardons sur le rôle du CPPT et du CE. Les élections sociales servent donc à élire des délégués dans les CPPT et les CE dans les entreprises. De quoi s'agit-il exactement?

Comité pour la Prévention
et la Protection au Travail -
CPPT

Le CPPT s'occupe de tout ce qui concerne la sécurité, l'environne-

ment, la santé et la qualité de vie au travail. Il en existe un dans les entreprises qui occupent au moins 50 travailleurs.

Pour le CPPT, les candidats sont



présentés en trois listes: ouvriers, employés et jeunes travailleurs (si au moins 25 travailleurs de moins de 25 ans le jour des élections).

Quel est le rôle du représentant au CPPT?

- il est à l'écoute de ses collègues,
- il fait le relevé des problèmes qui se posent dans l'entreprise en matière de sécurité, de santé ou de bien-être dans l'entreprise,
- il entame les discussions avec l'employeur pour améliorer concrètement la situation: la qualité de vie au travail, les équipements de protection, l'environnement, le bruit sur le lieu de travail, le stress subi par les travailleurs.

Els Rooryck, déléguée A&A Decruy à Roeselare

«En tant que déléguée au CPPT, j'accorde beaucoup d'attention à la santé et la sécurité au travail. Lorsque j'ai commencé ici il y a sept ans de cela, c'était à pleurer. Depuis lors, on a parcouru beaucoup de chemin. Il y a désormais des fiches d'instructions de sécurité, des chaussures de sécurité dignes de ce nom, des gants adaptés. Et des nouvelles toilettes ont été installées. Mais il reste encore beaucoup de boulot.»



Conseil d'Entreprise

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

Pour le conseil d'entreprise, les candidats sont présentés en quatre listes: ouvriers, employés, jeunes travailleurs (si au moins 25

travailleurs de moins de 25 ans le jour des élections) et cadres (si au moins 15 cadres).

Quel est le rôle du représentant au CE?

- il reçoit toutes les informations concernant la santé économique de l'entreprise, les effectifs, la productivité, les perspectives... et réagit en cas de problème,

- il a son mot à dire sur le règlement de travail, les vacances annuelles, les critères de licenciements, les modifications dans l'organisation du travail,

- il a entre autres son mot à dire en ce qui concerne le recours aux heures supplémentaires, au travail intérimaire et à la sous-traitance.

Jean-Pierre Misson,
délégué Saint-Gobain à Auvelais

«L'importance de notre mission lors d'un CE est dans un premier temps pouvoir peser de tout notre poids sur certaines modifications du Règlement de Travail. Nous pouvons aussi discuter des critères d'embauches et de licenciements, des points très importants.»

Mais notre rôle au CE nous permet surtout de veiller à la bonne santé de l'entreprise et dans le cas contraire, de tirer la sonnette d'alarme et de demander des comptes sur les stratégies du groupe.

Les jeunes candidats pensent souvent dans un premier temps que le CE est quelque chose de très barbant, mais lorsque vous leurs expliquez dans les détails l'importance de la mission, ils changent d'avis.»



> VIVE LA SOCIALE

Des chants de lutte dans un spectacle chaleureux

Soixante chanteurs et une fanfare composée d'une dizaine de personnes sont réunis dans 'Vive la Sociale', un spectacle musical chaleureux avec des ouvriers et des chants de lutte. La troupe nous fait voyager à travers l'histoire de la lutte sociale, pas uniquement au travers de morceaux connus, mais aussi via des airs oubliés. La première du spectacle vient d'avoir lieu. Des représentations auront désormais lieu à travers le pays, aussi bien en version francophone qu'en version néerlandophone.

Soixante personnes sont assises autour d'une longue table, à la tête se trouve un ensemble d'instruments à vent. Et tout autour le public. C'est la fête. On chante. Les chants du mouvement socialiste, francophone et néerlandophone, de Belgique mais aussi de l'étranger. Il y a aussi de nombreux chants de paix. Une musique de fête internationale. Des fragments de textes sont intercalés. Des extraits sur le travail des enfants, la situation effroyable des tisserands, des cordiers ou des fileurs de la «Pauvre Flandre» comme l'écrivait August De Winne dans son livre en 1903. Questions et réponses du Catéchisme du Peuple du socialiste hennuyer Alfred Defuisseaux en 1886: «Que dit la constitution? Que tous les Belges sont égaux devant la loi. Est-ce vrai? C'est un odieux mensonge.» La lutte pour le suffrage universel est également illustrée, ainsi que la lutte pour la journée de huit heures. On entend aussi retentir la dernière allocution de paix du leader socialiste français Jean Jaurès, à la veille de la première Guerre Mondiale, 6 jours avant son assassinat.

Les banquiers

Le spectacle est entrecoupé de nombreux chants connus. Dans le

public, vous voyez des gens chanter en silence. On pense notamment au Chant des Partisans. Mais la force de ce spectacle réside sans aucun doute dans les chants oubliés qui sont ici remis à l'honneur. Prenez le Chant des banquiers. Il aurait très bien pu être écrit aujourd'hui, sauf qu'il date de 1895. Le clou du spectacle est sans aucun doute la prestation de quelques chants de Hanns Eisler et Bertolt Brecht, le duo allemand qui par le biais d'une plume et de notes de musique a défendu la classe ouvrière contre le régime fasciste. Clou du spectacle car il s'agit de morceaux particulièrement difficiles pour des gens sans formation musicale professionnelle.

Les chants oubliés

Ce spectacle est le fruit du travail de deux choristes. Le Bruxellois Brecht-Eislerkoor, et le Limbourgeois Omroerkoor. Ils sont connus pour leurs chants de lutte et leur engagement progressif. L'accompagnement musical est assuré par Remork, une fanfare bruxelloise. Mais c'est plus qu'un spectacle. On explore en même temps la condition ouvrière et les chants de lutte. De vieux chants sont rassemblés, un certain nombre de ceux-ci ont même été réarrangés. Ce spectacle



«Vive la Sociale», un spectacle chaleureux avec des chants de lutte; des représentations peuvent être organisées partout en Belgique.

fait ressortir des trésors enfouis qui peuvent à nouveau être utilisés.

En tournée à travers le pays

Durant les deux années à venir, «Vive la Sociale» sera disponible pour des représentations à travers le pays. Le spectacle peut être joué tant en français qu'en néerlandais. Usons et abusons de cet outil ma-

gnifique. Les sections syndicales locales ou les organisations progressistes peuvent faire un excellent choix en proposant de placer ce spectacle à l'affiche, lors de rassemblements de militants par exemple ou pour fêter le 1er mai. C'est notre histoire sociale et notre lutte sociale mise en musique avec beaucoup d'enthousiasme et de

persuasion. Tout le monde devrait avoir la chance de le voir. Les personnes qui souhaitent organiser une représentation peuvent l'obtenir en contactant Lieve Franssen par mail : lieve.franssen@chello.be ou par téléphone: 0499/14 74 46.



Le 29 février était une journée de sensibilisation et d'actions en Europe. Les syndicats européens entendaient faire passer un message clair aux décideurs européens: trop c'est trop. Des alternatives à l'austérité existent. L'emploi et la justice sociale doivent être les priorités. En Belgique aussi, des actions étaient organisées aux quatre coins du pays.

> PROJET DE COLLABORATION EN COLOMBIE

Le pays le plus dangereux du monde pour les syndicalistes

Depuis des années déjà, la Centrale Générale de la FGTB collabore avec deux syndicats colombiens, celui du secteur du pétrole, l'USO et la coupole des syndicats des agriculteurs, le Fensuagro. Les projets en cours ont été analysés lors d'une journée d'étude sur la Colombie. Journée organisée par la FGTB et le FOS, un fonds de collaboration au développement. Dans

ce pays, les syndicats doivent travailler dans des conditions particulièrement difficiles.

La situation politique en Colombie rend la vie particulièrement dure aux syndicats. Les politiciens au pouvoir y mènent une politique néolibérale impitoyable avec le soutien des Etats-Unis. Il règne dans le pays une véritable culture de la violence, avec des menaces, des attentats et des meurtres perpétrés sur des syndicalistes. Les groupes paramilitaires en sont responsables. Il faut aussi savoir que l'impunité totale aggrave encore la situation. Moins de 10% des meurtres aboutissent à une condamnation. Dans un tel contexte, il n'est pas surprenant d'apprendre que seu-

lement 4% des Colombiens sont affiliés à un syndicat. Pas étonnant non plus quand on sait que le travail syndical est considéré par les autorités comme des «activités de guérilla».

Pauvreté

Les projets avec l'USO et le Fensuagro mettent tous deux l'accent sur la formation, également celle de jeunes et nouveaux syndicalistes. Les deux syndicats ont leur propre centre de formation. Le projet avec l'USO travaille de manière plus spécifique sur les droits des travailleurs de la sous-traitance. Là-bas aussi, la flexibilité est le grand mot d'ordre des employeurs. En visant ces employeurs, l'USO a malgré tout réussi à augmenter de manière spectaculaire le nombre de ses affiliés.

La Colombie regorge de matières premières naturelles mais la

richesse est partagée de manière très inéquitable. 45% de la population vit sous le seuil de pauvreté. Nos partenaires n'y mènent pas uniquement un combat pour les droits syndicaux mais aussi pour une redistribution des richesses, pour ne pas les laisser aux seules mains des multinationales.

Liste noire

La solidarité doit être internationale. C'est pour cette raison que nous avons encouragé l'USO à devenir membre de la fédération internationale des syndicats, l'ICEM. La formation d'un réseau international a porté ses fruits au cours des mois passés: sous la pression de la contestation syndicale internationale, une sanction à l'encontre du président de l'USO a été revue et lors du congrès mondial de l'ICEM qui se tenait il y a peu, une motion visant à soutenir les syndicats co-

lombiens a été approuvée.

Les attaques contre les syndicalistes se poursuivent malgré tout. C'est pour cette raison que la Centrale Générale appelle l'organisation internationale du travail à placer la Colombie sur la «liste noire» des pays qui violent la convention internationale n°87 (sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical). Sur ce point, la FGTB peut jouer un rôle important.

Libre-échange effréné, arbitraire des multinationales, exploitation et restriction des droits syndicaux, voilà en quelques mots le quotidien des travailleurs colombiens.

Vous trouverez plus d'informations sur notre site: www.accg.be.

> POINT DE VUE

Meister:
un patron en éclaireur

Dois-je encore parler ici de l'affaire Meister à Sprimont, déjà largement commentée par ailleurs dans ces colonnes? Mais pourquoi, au fait, se poser cette question? Bien sûr, qu'il faut en reparler, et sans s'arrêter, parce que si nous laissons filer après l'indignation de ces derniers jours, ils recommenceront. Encore et encore.

Cette affaire donne des frissons dans le dos. Elle a rappelé à tout le monde les sombres pratiques des années trente, et c'est extraordinairement inquiétant comme, depuis des mois, on évoque partout les années trente. La crise contre laquelle les gouvernements réagissent en tenant surtout compte des volontés des capitalistes. La paupérisation croissante qui s'ensuit. La colère des travailleurs. La répression de plus en plus brutale. Et puis, on sait...

Ces mécanismes peuvent se remettre en route. Il ne faudrait pas croire que nos démocraties, endormies dans leurs ronrons, sont immunisées contre cela. L'affaire Meister n'est, aujourd'hui, qu'un cas isolé. Mais toutes les dérives commencent par un cas isolé...

Voilà pour le principe. Et voici, dans le cas concret de Meister, l'illustration de ces dérives qui, déjà, font leur travail de rongeur.

1. Le rôle des forces de l'ordre. Très vite arrivées sur place, elles se sont surtout signalées par leur passivité. Aucune identité n'a été relevée, aucune arme n'a été saisie, aucune intervention n'a été effectuée. Des pizzas ont même été livrées... aux assaillants. Il y a eu des mensonges éhontés : les forces de l'ordre ont affirmé justement, qu'elles avaient relevé les identités. Que le parquet était sur place... Tout cela était faux. Que dire encore du refus, ce jour-là, d'enregistrer les plaintes de travailleurs tabassés? Que dire enfin de la dernière phase de l'événement, celle où, les travailleurs partis, les body guards de l'après-midi reviennent, en fin de nuit, de nouveau sous escorte policière, discrètement récupérer leurs véhicules et leur contenu, repassant ainsi tranquillement la frontière en emportant un maximum de preuves matérielles.
2. Le rôle du conciliateur social. Très vite sur place lui aussi, il a joué les négociateurs et a affirmé que sa priorité était de faire en sorte que l'affaire se conclue sans heurts violents. En clair, il a «échangé»: sortez maintenant de ce guépier, MM. les miliciens privés, et je m'engage à assurer votre immunité.

Ces deux seuls exemples montrent que les représentants des autorités dépêchées chez Meister, autorités sociales, policières ou judiciaires, ont choisi, à ce moment, de ne pas respecter les fondements de l'Etat de droit. Ils ont préféré les agresseurs plutôt que les agressés, la milice des possédants plutôt que le bon droit des travailleurs. Cela porte un nom tout simple : c'est la justice de classe...

Laquelle justice de classe, avec son cortège de pratiques anti-travailleurs, revient à tout berzingue dans une société qui a perdu ses repères et au sein de laquelle la défense du monde du travail passe de plus en plus au second plan, loin derrière les intérêts économiques.

Ainsi, on voit se multiplier les actions visant à empêcher le déroulement normal des élections sociales par le licenciement «avant qu'il ne soit trop tard» de travailleurs un peu trop remuants. Une société de conseil en droit social a même publié un calendrier à l'usage des patrons expliquant comment et quand le faire. On voit, sur le terrain, la concertation se gripper avec des patrons cherchant de plus en plus l'affrontement. On voit le droit de grève de plus en plus contesté au nom du droit de propriété, lequel droit permet évidemment toutes les violences économiques qui ne sont jamais considérées comme telles, mais bien comme une simple et fatale conséquence de la crise économique-financière. On voit, lors d'une assemblée de travailleurs d'ArcelorMittal, un agent de sécurité filmer les travailleurs avec un stylo-caméra digne de James Bond...

Si on regarde de plus près, on voit bien comment les dérives succèdent aux dérives, comment elles s'emboîtent les unes dans les autres pour monter un nouveau système de relations sociales dominé par la brutalité patronale. Meister n'est un cas isolé que par la violence des méthodes mises en œuvre: pour le reste, cette action s'inscrit dans un contexte clair, univoque. Le propriétaire n'est peut-être pas cette sorte d'illuminé fascinant qu'on a décrit entre les lignes dans les journaux et les communiqués. C'est peut-être tout simplement un patron en avance sur son temps, une sorte d'éclaireur que ses «collègues» n'ont même pas voulu condamner clairement.

Se prépare-t-on à un futur de relations sociales de ce type-là? C'est à craindre. Si les exemples belges relevés ici ne suffisent pas à s'en donner la certitude, on peut toujours se référer à ce qui se passe dans quelques autres pays d'Europe.

Les plus grandes conquêtes ouvrières n'ont jamais été obtenues pas le dialogue, mais par la lutte. Ce n'est pas une raison pour souhaiter la disparition d'un système social concerté, ne serait-ce que parce que les avancées obtenues dans un tel cadre sont moins douloureuses à obtenir: la lutte coûte aussi aux travailleurs. Mais le monde du travail n'a jamais eu peur de se battre, et s'il n'y a pas d'autre solution, il le fera. Que la FEB, l'UWE ou n'importe quelle autre structure patronale se le tiennent pour dit: puisque l'Etat de droit tombe en morceaux, qu'ils ne soient pas surpris qu'au prochain Meister la manière dont nous réglerons le problème soit toute différente.

Nico Cué
Secrétaire général de la MWB



> SOLIDARITÉ, SOLIDARITÉ, SOLIDARITÉ!

A force de taper sur le clou,
le message finit par passer

Nous travaillons dans une des plus grosses «boîtes» de la région d'Eupen. «Kabelwerk Eupen» existe depuis plus de 100 ans et, de développement en développement, elle compte désormais 3 divisions de production sur plus de 50 hectares. Près de 900 travailleurs sont aujourd'hui occupés à la fabrication de câbles, mousses et tuyaux qui se déclinent en plus de 30.000 produits différents!

La câblerie d'Eupen est une entreprise atypique car, même si elle fait figure de géant, elle a su rester familiale. La majorité des actions est toujours détenue par la famille Bourseaux. Aussi, en période faste comme en période de creux (les années 2001-2003 pouvant même être qualifiées de noires), la direction a toujours tenu à maintenir l'outil en l'état et n'a jamais cédé à la tentation de vendre, scinder, abandonner des départements ou la totalité de son site.

Tout n'est pas «rose» pour autant à la câblerie. Et nous avons de nombreuses discussions avec cette même direction, parfois même mouvementées...

L'esprit que nous essayons d'imprégner en tant que représentants FGTB est celui de l'intérêt général.

Nous consacrons toute notre énergie à convaincre tant le banc patronal que les travailleurs de l'importance d'une grille de lecture permanente basée sur la solidarité.

C'est ainsi que dans des dossiers aussi sensibles celui des prépensions nous ne cessons de mettre en avant l'urgence d'une réflexion sur des postes de travail adaptés pour les plus âgés. Concernant les chèques-repas, autre dossier sensible, nous avons pu démontrer à chacun que seul le salaire brut prenait en compte toutes les facettes de notre pouvoir d'achat. Pas seulement le salaire poche immédiat mais également le financement de notre sécurité sociale et de nos services publics... indispensables à chacun.

Pas toujours facile de mener de telles discussions en cette période où le prix du panier de la ménagère ne cesse d'augmenter! Pas facile de vendre des idées basées sur le bien-être de tous à long terme et pas le petit bonheur immédiat individuel.

Nous avons cependant pu voir que nos efforts commençaient à payer. Il y a des signes qui ne trompent pas! Nos résultats aux élections sociales de 2008 furent une première source d'encouragement. Et nous misons beaucoup sur le scrutin de

mai 2012. Il nous manque très peu désormais pour travailler d'égal à égal avec nos homologues de la CSC. En effet, sur les 6 mandats disponibles pour les représentants des travailleurs, nous espérons décrocher d'ici peu le troisième poste d'effectif qui nous manque. Voilà qui nous permettrait de mieux encore défendre les idées qui nous sont chères: celle de l'intérêt collectif et celle du maintien des activités de «la Kabelwerk» en tant qu'entreprise de pointe, d'une part, mais surtout en tant qu'entreprise pourvoyeuse d'emplois de qualité, d'autre part.

Celle aussi d'une délégation FGTB à l'écoute et au service des travailleurs. De tous les travailleurs!

Bruno Heukemes,
Guido Cools,
Ralf Vogel
Pour la délégation
MWB-FGTB



Fahrenheit «541»

Ray Bradbury est l'auteur du livre « Fahrenheit 451 » écrit dans les années 50 en pleine période du maccarthysme. Ce serait la température à laquelle un livre s'enflamme et se consume et dont un régime totalitaire fait usage pour organiser l'autodafé de ce qui menace sa pseudo-sécurité intérieure.

Il aura fallu 541 jours d'une grosse nerveuse sans précédent, pour que notre état encore fédéral rejoigne définitivement la tendance globale sous la pression d'agences de notation que hier encore on parlait de mieux réguler. Il aura fallu 541 jours pour brûler tout ce qu'il y a de progressiste au sein d'un socialisme de

solidarité qui n'éprouve aucune honte à dire et redire qu'il n'y a pas d'autre choix possible et que le pire frappera à la porte si l'adhésion ne se fait pas.

Lire la suite sur:
www.metallos.be

Frais de transport: intervention de l'employeur à partir du 1^{er} février 2012

Les tarifs de la SNCB, De Lijn et la STIB sont adaptés chaque année au 1^{er} février. Ces adaptations peuvent également avoir des conséquences au niveau de l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs. Cet article vous offre dès lors un aperçu des modalités d'application pratiques dans nos secteurs.

Il existe quatre possibilités pour l'intervention de l'employeur dans les frais de transport pour le trajet domicile-lieu de travail, selon le moyen de transport utilisé:

- Train
- Autres transports publics: tram, métro, bus, ...
- Transport privé: voiture, cyclomoteur, ...
- Transport privé: vélo.

Train: aucune modification!

Le prix d'une carte de train et d'une carte de train à mi-temps (l'ancien Railflex) a augmenté de 2,27 % au 1^{er} février 2012. Mais cette augmentation de prix n'a aucune incidence sur l'intervention patronale. Les montants d'application à partir du 1^{er} février 2009, restent valables jusqu'au 31 janvier 2013.

Pour les travailleurs qui se rendent au travail en train, **l'intervention** de l'employeur s'élève à **75% en moyenne** du prix d'une carte de train deuxième classe.

L'intervention vaut dès le premier kilomètre et dépend de la distance parcourue. Le nombre de kilomètres est indiqué sur la carte de train et correspond à la distance entre la gare de départ et la gare terminus pour un seul voyage.

La méthode pour calculer l'intervention de l'employeur reste toutefois maintenue. Cela signifie que le pourcentage réel de l'intervention de l'employeur est fixé à:

- 75% en moyenne
- 71,8% pour les distances plus courtes
- 78,5% pour les distances plus longues

Transports publics autres que le train: tram, métro, bus, ...

L'employeur doit également intervenir dans les frais de transport de chaque travailleur qui utilise le tram, le bus ou le métro pour se rendre au travail. Il doit y avoir 5 kilomètres au minimum entre l'arrêt de départ et le lieu de travail. Il existe deux sortes d'intervention:

• Le prix dépend de la distance:

La cotisation patronale est égale à l'intervention de l'employeur dans le prix d'une carte de train pour la même distance. La cotisation peut s'élever au maximum à 75% en moyenne du prix de transport réel. Vous trouverez les montants dans le tableau n°1.

• Le prix est un prix unique (qui ne dépend donc pas de la distance):

La cotisation patronale s'élève à 71,8% du prix payé effectivement par le travailleur, avec un maximum de 30 euros par mois.

Transport privé: voiture, cyclomoteur, ...

En ce qui concerne le transport privé, il faut recourir très souvent à des accords conclus au niveau du secteur ou de l'entreprise.

Voici un aperçu des réglementations sectorielles qui sont d'application dans un nombre de secteurs:

Textile

Dans le secteur du textile, il y a une intervention par jour presté. La distance minimum est de 5 km (aller). Le montant de l'intervention par jour presté est égal au montant mensuel de l'intervention de l'employeur dans la carte de train (selon le nombre correspondant de km), divisé par 21,66.

Pour les travailleurs occupés dans les équipes-relais du secteur textile, une intervention plus importante est valable. L'intervention de l'employeur est fixée à 100% pour les travailleurs occupés dans les équipes-relais tournantes ou dans les équipes-relais de nuit fixes.

Il faut remarquer que l'intervention de l'employeur dans le prix du transport pour les travailleurs occupés dans les équipes-relais n'est pas liée à une distance minimum et que, dès lors, une intervention est due à partir de 0 km.

Vous trouverez l'intervention de l'employeur pour le secteur textile dans le tableau n°1.

Tableau n°1

| Tarif selon la distance | Prix carte de train par mois | Intervention employeur | | |
|-------------------------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| | | Paiement mensuel (abonnement mensuel) | | |
| | | Intervention par mois | Intervention par jour | Intervention par jour ER |
| 0-3 | 32,50 | 21,09 | - | 1,50 |
| 4 | 35,50 | 23,04 | - | 1,64 |
| 5 | 38,00 | 24,66 | 1,14 | 1,75 |
| 6 | 40,50 | 26,28 | 1,21 | 1,87 |
| 7 | 43,00 | 27,91 | 1,29 | 1,99 |
| 8 | 45,50 | 29,53 | 1,36 | 2,10 |
| 9 | 48,00 | 31,15 | 1,44 | 2,22 |
| 10 | 50,00 | 32,45 | 1,50 | 2,31 |
| 11 | 53,00 | 34,40 | 1,59 | 2,45 |
| 12 | 55,00 | 35,70 | 1,65 | 2,54 |
| 13 | 58,00 | 37,64 | 1,74 | 2,68 |
| 14 | 60,00 | 38,94 | 1,80 | 2,77 |
| 15 | 63,00 | 40,89 | 1,89 | 2,91 |
| 16 | 65,00 | 42,19 | 1,95 | 3,00 |
| 17 | 67,00 | 43,48 | 2,01 | 3,09 |
| 18 | 70,00 | 45,43 | 2,10 | 3,23 |
| 19 | 72,00 | 46,73 | 2,16 | 3,32 |
| 20 | 75,00 | 48,68 | 2,25 | 3,46 |
| 21 | 77,00 | 49,97 | 2,31 | 3,55 |
| 22 | 80,00 | 51,92 | 2,40 | 3,69 |
| 23 | 82,00 | 53,22 | 2,46 | 3,79 |
| 24 | 84,00 | 54,52 | 2,52 | 3,88 |
| 25 | 87,00 | 56,46 | 2,61 | 4,02 |
| 26 | 89,00 | 57,76 | 2,67 | 4,11 |
| 27 | 92,00 | 59,71 | 2,76 | 4,25 |
| 28 | 94,00 | 61,01 | 2,82 | 4,34 |
| 29 | 97,00 | 62,95 | 2,91 | 4,48 |
| 30 | 99,00 | 64,25 | 2,97 | 4,57 |
| 31-33 | 103,00 | 66,85 | 3,09 | 4,76 |
| 34-36 | 109,00 | 70,74 | 3,27 | 5,03 |
| 37-39 | 115,00 | 74,64 | 3,45 | 5,31 |
| 40-42 | 121,00 | 78,53 | 3,63 | 5,59 |
| 43-45 | 127,00 | 82,42 | 3,81 | 5,86 |
| 46-48 | 133,00 | 86,32 | 3,99 | 6,14 |
| 49-51 | 139,00 | 90,21 | 4,16 | 6,42 |

Vêtement et confection

Dans le secteur du vêtement, l'intervention dans les frais de transport s'élève en moyenne à 50% du montant de la carte de train correspondant au même nombre de kilomètres. Vous retrouvez ces montants au tableau n°2. Il peut néanmoins exister des réglementations plus favorables au niveau de l'entreprise.

La réglementation s'applique à partir de 10 km (aller). Le travailleur doit présenter une déclaration dûment signée qui confirme qu'il utilise régulièrement un véhicule privé pour parcourir le trajet entre le domicile et le lieu de travail et qui mentionne la distance parcourue. Chaque travailleur reçoit en outre, n'importe la distance ou le moyen de transport, une allocation de 0,2479 euro par jour effectivement presté.

Récupération du textile (chiffons)

Le montant de l'intervention de l'employeur pour le transport privé et les transports publics (à partir de 5km) s'élève à 100%. Les travailleurs qui se rendent au travail à vélo reçoivent une allocation supplémentaire de 1,10 euro par jour effectivement presté et ce à partir du premier kilomètre.

Préparation du lin

Les frais de transport sont remboursés dès le premier km. Le montant de l'intervention s'élève à 60% en moyenne. Cela vaut tant pour les transports publics que pour le transport privé.

Diamant

Dans le secteur du diamant, chaque travailleur a droit à une intervention dans les frais de transport. Le travailleur doit introduire une déclaration dans laquelle il communique quelle est la distance du domicile au travail. Une distance minimum n'est pas requise. Le montant par journée prestée est égal à 1/5e de l'intervention que doit payer l'employeur pour l'abonnement hebdomadaire (carte de train).

Entretien du textile

Il n'existe pas de réglementation spécifique pour le remboursement du transport privé. Les ouvriers reçoivent cependant une allocation forfaitaire de 0,90 euro par jour effecti-

vement presté comme intervention dans les frais de transport. Les travailleurs qui reçoivent déjà une intervention dans les frais de transport pour les transports publics perçoivent également cette allocation forfaitaire. L'indemnité est payée mensuellement, en même temps que le salaire.

Tableau n°2:

cotisation patronale à 50% en moyenne (transport privé – secteur de la confection)

| Distance (km) | Prix mensuel carte de train 100% | Intervention mensuelle employeur 50% |
|---------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| 1 | 26,50 | - |
| 2 | 29,50 | - |
| 3 | 32,50 | - |
| 4 | 35,50 | - |
| 5 | 38,00 | - |
| 6 | 40,50 | - |
| 7 | 43,00 | - |
| 8 | 45,50 | - |
| 9 | 48,00 | - |
| 10 | 50,00 | 25,00 |
| 11 | 53,00 | 26,50 |
| 12 | 55,00 | 27,50 |
| 13 | 58,00 | 29,00 |
| 14 | 60,00 | 30,00 |
| 15 | 63,00 | 31,50 |
| 16 | 65,00 | 32,50 |
| 17 | 67,00 | 33,50 |
| 18 | 70,00 | 35,00 |
| 19 | 72,00 | 36,00 |
| 20 | 75,00 | 37,50 |
| 21 | 77,00 | 38,50 |
| 22 | 80,00 | 40,00 |
| 23 | 82,00 | 41,00 |
| 24 | 84,00 | 42,00 |
| 25 | 87,00 | 43,50 |
| 26 | 89,00 | 44,50 |
| 27 | 92,00 | 46,00 |
| 28 | 94,00 | 47,00 |
| 29 | 97,00 | 48,50 |
| 30 | 99,00 | 49,50 |
| 31-33 | 103,00 | 51,50 |
| 34-36 | 109,00 | 54,50 |
| 37-39 | 115,00 | 57,50 |
| 40-42 | 121,00 | 60,50 |
| 43-45 | 127,00 | 63,50 |
| 46-48 | 133,00 | 66,50 |
| 49-51 | 139,00 | 69,50 |

Transport privé: le vélo

Sur le plan fiscal

Le travailleur qui utilise le vélo pour aller au travail, tombe sous la réglementation du transport privé. Il existe toutefois une réglementation spécifique. Cette réglementation est seulement d'application lorsqu'il y a une CCT sectorielle ou un accord au niveau de l'entreprise.

Dans ce cas, les travailleurs qui vont au travail à vélo, ont droit à une indemnité vélo. L'exemption fiscale est valable jusqu'à un montant maximum de 0,21 euro par kilomètre parcouru.

Cette indemnité peut également être octroyée si le travailleur combine le vélo avec un voyage en train, tram ou bus. La règle stipule que le travailleur ne peut être indemnisé qu'une fois pour le même trajet. Le travailleur n'a droit à l'indemnité vélo que pour le trajet qu'il parcourt effectivement à vélo entre son domicile et la gare ou l'arrêt de bus ou de tram. Jusqu'à présent, il y a eu peu d'accords sectoriels ou d'entreprise qui ont été conclus en rapport avec cette indemnité vélo. Ce n'est que dans le secteur des chiffons que chaque travailleur, qui va au travail à vélo, reçoit une indemnité supplémentaire de 1,10 euro par jour effectivement presté.

ONSS

Les frais de transport pour le transport entre le travail et le domicile sont remboursés sur base de 0,21 euro par kilomètre effectivement parcouru lorsque le travailleur se déplace avec un moyen de transport autre que sa propre voiture. Donc, par exemple, à vélo. Les 0,21 euro constituent le plafond pour lequel l'avantage peut être considéré comme exonéré de retenues d'ONSS. Le montant de 0,21 euro sera régulièrement adapté grâce à l'application d'un mécanisme d'indexation.

Les militantes HORVAL préparent les élections sociales bien armées

A l'initiative du groupe de pilotage de la commission femmes, HORVAL a organisé une journée d'information spécifique destinée à toutes les femmes militantes le jeudi 1er mars. Les nouvelles mesures gouvernementales et les répercussions sur l'emploi ont été passées au crible. La manière lâche dont le gouvernement Di Rupo s'est attaqué au crédit-temps et aux pensions a de lourdes conséquences pour les femmes.

Pour cette journée d'info, nous avons fait appel au spécialiste de la FGTB – Jef Maes – qui a donné un aperçu en détail de toutes les nouvelles mesures et de leur impact. Lors de cette formation, des accents politico-syndicaux ont été mis et Jef a souligné les maintes améliorations qui ont été apportées, après nos actions syndicales de décembre et de janvier. En plus de la lutte syndicale, le service individuel aux membres est une tâche principale pour le syndicat. Pour un discours didactique...vous êtes confrontés aux travailleurs qui vous posent par exemple la question: «J'ai 2 enfants, quelles sont mes possibilités au niveau de

crédit-temps?», chaque sujet a été approfondi. Les diverses questions ont permis de se rendre compte



qu'il règne encore beaucoup de confusion sur le terrain.

Cette journée de formation a été accueillie favorablement par les participantes qui, avec ce bagage, sont bien munies pour conseiller leur base. En vue des élections sociales, ceci représente bien plus qu'un atout.

A. Detemmerman
Co-président

Au nom du groupe de pilotage
commission femmes.

Prostitution

Le 8 mars est la 101^{ème} journée internationale des femmes. Cette année, on demande surtout de l'attention pour les conséquences de la crise financière pour les femmes. HORVAL veut consacrer de l'attention particulière à la profession la plus ancienne au monde, qui n'a toujours pas de statut: les prostituées.

Peu de femmes «optent» pour cette profession, dans beaucoup de cas c'est pour survivre. En attendant un meilleur avenir. Des filles, des garçons et même des enfants sont trafiqués dans des réseaux. Ils sont forcés à la prostitution lors des grands événements comme par ex. la coupe mondiale du foot. Le tourisme sexuel. N'appartient-il pas à l'Europe de protéger ses citoyens et de légaliser le statut?

Nous ne voulons pas écrire cet article en ayant des œillères en oubliant les prostitués masculins, nous souhaitons entamer uniquement un débat sur leur statut.

Supprimer la prostitution n'a aucun sens. Elle a toujours existé et continuera à exister. Ne faut-il pas en tant que syndicat négocier un statut pour ces personnes? Chacun doit avoir le libre choix d'exercer ou de quitter cette profession sans être sanctionné!

La crise financière se fait également sentir. Par la fermeture des entreprises industrielles, les «habités» se contentent de visites occasionnelles. Des visiteurs font plus rapidement appel à l'internet gratuit et libre. Lorsque des travailleuses décident de quitter la prostitution, n'auront-elles pas droit à un revenu de remplacement et ensuite à une pension décente?

Des étudiantes et des femmes au

dans l'anonymat et en huis clos chez soi mais quelle est leur protection s'il y a un pépin? Où est leur sécurité au travail?

Si vous avez des questions sur votre occupation dans la prostitution ou si vous voulez sortir de la profession, alors n'hésitez pas à nous contacter. La discrétion est garantie car les travailleurs du secteur de la prostitution peuvent également compter sur la protection de la FGTB HORVAL!

FGTB Horval
 Titres-services



Devenez déléguée dans votre entreprise titres-services!

- Vous avez des qualités d'écoute et de dialogue?
- Vous avez envie de vous mêler de ce qui vous concerne?
- Vous souhaitez informer vos collègues sur leurs droits et leurs devoirs dans l'entreprise?

- Vous voulez améliorer vos conditions de travail?
- Vous vous sentez capable d'être une femme de confiance? Alors, lancez-vous!

> Vous êtes intéressée? Il est encore temps d'envoyer votre candidature.

Par courrier: Rue des Alexiens 18 - 1000 Bruxelles
Par Téléphone: (02) 512 97 00 - 512 96 09
Par mail: aurelie.rigo@horval.be

visitez notre site www.horval.be

DEVENEZ CANDIDAT FGTB HORVAL ELECTIONS SOCIALES 2012



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 | (PC 333) |

Indiquez le secteur de votre entreprise dans la case correspondante. Si vous n'êtes pas certain de savoir de quel secteur votre entreprise ressort, décrivez brièvement les activités de votre entreprise :

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.

Il y a encore du pain sur la planche

Rita Peeters est depuis un petit temps déjà (20 ans) militante syndicale chez Carrefour. Comme déléguée, elle a vécu au premier rang deux dossiers de déménagement difficiles et plus d'une lourde restructuration. Au sein du SETCa, elle est également active dans la commission des femmes et il y a là, selon elle, encore beaucoup de pain sur la planche.



Rita travaille au siège administratif de la chaîne de magasins à Evreux. Elle y combine sa fonction de déléguée syndicale, de membre du comité, et son rôle de secrétaire du conseil d'entreprise. Le conseil d'entreprise commun regroupe une petite centaine de personnes, avec des dizaines d'interventions dans les deux langues nationales. Rita passe donc souvent de longues heures le soir à mettre au point le compte rendu, du fait de ses autres obligations syndicales en journée.

Rita Peeters: «Cela fait pour moi partie de la fonction. J'ai pris cette responsabilité syndicale sur moi, je veux donc m'acquitter sérieusement de ma tâche. Je me vois dès lors contrainte de fournir encore pas mal de travail le soir et le week-end pour envoyer les comptes rendus. Ce n'est pas évident pour une femme».

Pour un homme non plus vous savez...

R.P.: «Exact, mais j'ose tout de

même dire que l'on attend encore le plus souvent des femmes le soir qu'elles préparent le souper et mettent leurs enfants au lit. Même au XXI^e siècle. Il en va de même pour les femmes déléguées. Et il y a ici aussi du pain sur la planche, car il n'est pas toujours évident de combiner l'un avec l'autre».

N'est-il dès lors pas plus difficile de convaincre les femmes de franchir le pas?

R.P.: «Les chiffres parlent d'eux-mêmes: ils sont clairement exposés dans les documents du congrès. 62% de nos membres sont des femmes et pourtant... elles représentent un peu moins de la moitié de nos délégués! J'ose même aller plus loin: si l'on examine la composition du Comité Exécutif Fédéral de la centrale (comparable au conseil d'administration d'une entreprise), force est de constater qu'il est aux trois quarts masculin».

«À cet égard, le SETCa fait nettement mieux que les entreprises,

dont les conseils d'administration comptent en moyenne 7% de femmes. Le syndicat s'attelle consciemment à permettre aux femmes de progresser vers le sommet, et cela porte ses fruits. Mais bon, je ne peux m'empêcher de le dire lors de la journée internationale de la femme».

Comment persuadez-vous vous-même des collègues féminines si elles craignent que le travail syndical ne mette leur vie privée en danger?

R.P.: «Je les rassure: le nombre de réunions en soirée est moins élevé qu'on ne le croit. En outre, vous n'êtes pas seul. Vous pouvez parfois aussi compter sur votre/vos suppléant(s). Mais au bout du compte, le travail syndical est une expérience positive! C'est aussi mon expérience: on y arrive sans trop de peine. Il s'agit de personnes que vous connaissez personnellement et souhaitez aider... Si vous n'êtes pas présent(e), cela ne fonctionne pas!».

Pour une société plus juste, où chacun a sa place

En 24 années de militantisme, Martine Ranica a eu l'occasion de vivre bon nombre d'expériences et de combats au niveau syndical. Cette conseillère en assurances chez P&V a toujours été active et a obtenu des mandats dans l'ensemble des organes de concertation de l'entreprise. Elle se représente bien évidemment aux élections sociales de 2012 (candidate à la délégation syndicale et au CPPT), prête à relever de nouveaux défis. Dans le cadre de la journée de la femme, elle nous confie ses impressions et son parcours. Rencontre avec une déléguée qui, comme elle le dit, vit son militantisme avec passion.



Comment fait-on pour gérer en même temps sa vie professionnelle, son travail syndical et sa vie privée lorsqu'on est une femme?

M.R.: «La vie est faite de défis. C'est vrai que ce n'est pas toujours facile mais c'est vraiment passionnant... Il ne faut pas hésiter à faire appel à l'équipe. S'il n'y a pas une équipe derrière vous, c'est très difficile. Et puis, l'engagement syndical est un engagement qui doit normalement doit se faire pendant les heures de bureau. Dans la pratique donc, on s'organise... Je constate quand même qu'avec l'évolution de la société et des situations parentales, il y a tout doucement une certaine prise de conscience des impératifs et des réalités auxquelles sont confrontées les femmes dans la gestion de leur vie familiale.»

Peut-on parler d'un changement dans les mentalités?

M.R.: «Le monde change... De nou-

veaux «pères célibataires» doivent aujourd'hui gérer les gardes alternées de leurs enfants et s'organiser en conséquence... Ce sont des situations qu'on ne voyait pas il y a 25 ans. Dans la nouvelle génération, je constate que beaucoup d'hommes revendiquent leur place de père dans la famille. Cela génère évidemment un aménagement de leur rythme et mode de vie: leur priorité devient l'éducation des enfants. Ces situations nouvelles ouvrent la voie à de nouvelles perspectives. L'état d'esprit des gens change mais cela prend beaucoup de temps.

Je reste très optimiste quant à l'avenir. Une répartition de travail plus juste et le maintien d'un équilibre vie privée / vie professionnelle est indispensable. A ce titre, je crois beaucoup au congé parental: c'est une avancée fondamentale pour tous, pour les femmes comme pour les hommes»

Quel est le message que vous voudriez adresser aux femmes d'aujourd'hui?

M.R.: «Rien n'est acquis, il faut continuer à se battre et rester vigilant. Par le passé, beaucoup de combats ont été menés pour obtenir ce que nous connaissons aujourd'hui. Beaucoup de jeunes femmes sont nées après ces nombreuses victoires et n'imaginent pas qu'on puisse un jour revenir sur ces acquis sociaux. Pourtant, dans le contexte de crise financière que nous avons connu récemment, nous avons pu entendre certains discours prônant, par exemple, le fait que si les femmes rentraient chez elles comme au bon vieux temps, il y aurait plus de boulot pour tout le monde... Cette égalité qui nous semble évidente n'est pas acquise pour toujours. Il faut continuer à se battre pour une société plus juste, égalitaire, où chacun a sa place. Qu'on soit jeune ou plus âgé, qu'on soit européen ou non, qu'on soit homme ou qu'on soit femme...»

Les syndicats présents au lancement de la Volvo V40

Au Salon de l'Auto de Genève, Volvo a présenté cette semaine un tout nouveau modèle, la V40. Celle-ci sera produite à Gand. Bonne nouvelle pour les plus de 5.000 travailleurs gantois. Et une bouffée d'air à un moment où les nouvelles en provenance du monde économique sont généralement mauvaises. Présence remarquée dans l'assistance: quatre délégués syndicaux belges, dont 2 de la FGTB.

Pourtant, tout n'a pas été rose pour Volvo (et l'implantation gantoise de l'entreprise) cette dernière décennie. Peter De Sutter, délégué SETCa dans l'entreprise: «À un moment donné, la production de la V70, à l'époque une des plus grandes voitures, a été délocalisée en Suède. Le site de Gand s'est vu attribuer plusieurs petits modèles, ce qui nous faisait craindre pour l'avenir de Volvo Cars Gand. A posteriori, il apparaît que c'est précisément ça qui a sauvé le site: c'est plus ou moins à ce moment que les autos plus modestes sont devenues extrêmement populaires. Mais à l'époque, personne ne percevait les choses comme cela, même pas la direction».

Dès lors, l'entreprise a failli suivre la tendance générale de l'industrie automobile belge. Les chiffres parlent d'eux-mêmes: au cours de l'année record 2001, notre pays a produit presque 1,2 million de voitures; dix ans plus tard, ce nombre n'était plus que de ... 525.000. En 1997, Renault fermait ses portes et plus récemment, c'était au tour d'Opel Anvers. Les autres sites de production, Volkswagen, Ford et même Volvo ont eux aussi connu des temps difficiles.

Malgré cela, l'industrie automobile belge reste un employeur très important. Et les acteurs encore présents se portent bien. C'est également le cas de Volvo. Peter De Sutter: «Les «petits» modèles qui nous ont été attribués se sont avérés un coup dans le mille. En outre, quelques ingénieurs obstinés au sein du groupe Volvo avaient décelé à temps la tendance des voitures extrêmement économes. Volvo a réellement pu en récolter les fruits, et l'usine gantoise aussi».

Repreneur chinois

Malgré les bonnes prestations de la marque, Volvo a été mise en vente en 2008 par la (l'ancienne) maison mère Ford, qui avait urgemment besoin de liquidités. Après deux années d'incertitude, l'entreprise a finalement été rachetée par un groupe chinois, Geely. «Au départ, cela nous a bien sûr inquiétés un peu. Mais à ce jour, les Chinois, respectent pleinement le pilier de production européen. D'énormes montants ont également été investis ces dernières années à Gand. La fierté de l'entreprise est de retour. Volvo est ambitieuse, et c'est toujours une bonne nouvelle pour Gand».

De Sutter ne partage pas le défaitisme à propos de l'industrie automobile belge: «Ces dix dernières, d'aucuns ont déjà plusieurs fois condamné l'industrie automobile. Même d'éminents responsables du secteur d'ailleurs. Mais, comme ancien travailleur de chez Renault (Peter a travaillé dans l'usine de Vilvorde jusqu'à sa fermeture), je sais aussi que la roue peut tourner très vite. Actuellement, ça va bien, mais comme syndicats, nous ne nous laisserons pas endormir».

Tout est une question de modèles

Ce réalisme oblige les syndicats de l'industrie automobile à jouer le jeu: de modèle en modèle. La sécurité d'emploi dans une usine est étroitement liée à la possibilité de produire certains modèles automobiles. Et donc, le travail syndical commence parfois à s'apparenter furieusement à du lobbying: il s'agit de louvoyer afin de décrocher les «bonnes voitures» pour l'usine. Peter trouve cela normal: «Comme délégué, il vous appartient aussi de pouvoir offrir une sécurité d'emploi aux travailleurs. Sans modèles... pas de travail. Si la direction envisage des plans jusqu'en 2020, j'estime qu'il m'appartient aussi de voir au moins aussi loin!».

Note importante à cet égard: la culture «scandinave» le permet également. Avec un véritable dialogue entre la direction et la délégation des travailleurs. «Tout apport positif est apprécié, même s'il vient des syndicats. Le succès de Volvo Gand est le résultat d'une productivité élevée, de la fierté du travail, d'un accent énorme sur la formation et, pour l'instant, d'un dialogue social constructif».

Bien sûr, l'objectif d'une entreprise reste de générer des bénéfices, même chez Volvo. Comme Peter a pu le vivre lui-même chez Renault, l'argent n'a pas de scrupules. «Pourtant, ces derniers temps, les employeurs ont tendance à user trop facilement du pessimisme ambiant dans notre pays. Et du discours bien connu des coûts salariaux, etc. Pour moi, Volvo Gand, et le lancement du nouveau modèle, peuvent aisément être qualifiés de récit à succès».



Le SETCa, premier syndicat à lancer son application pour iPhone

Le SETCa-BBTK vient de lancer une application iPhone: iSETCa. Une première pour un syndicat belge d'employés.

Téléchargeable gratuitement sur l'AppStore, iSETCa vous donne accès rapidement à toute l'actualité du syndicat et répond aux questions les plus fréquentes sur la législation sociale. iSETCa se veut aussi une «plateforme sociale» réunissant les réseaux sociaux sur lesquels le SETCa est actif (Facebook, Twitter, Youtube et Flickr), et permet aux utilisateurs de partager ces infos. D'autres fonctionnalités, comme la recherche transversale (quel que soit le média intégré à l'application) et la géolocalisation des sections régionales du SETCa, sont aussi disponibles.

Ceux qui n'ont pas d'iPhone ne doivent surtout pas se sentir oubliés. En effet, si le «support» et la présentation sont différents, le contenu de l'information que vous pouvez retrouver sur iSETCa est à 100% disponible au travers des autres canaux de communication du SETCa: notre site web setca.org, la newsletter du SETCa ou toutes nos publications papier.

Internet partout, tout le temps

Si le SETCa a décidé de miser sur l'Internet mobile, ce n'est pas sans

raison. Près d'un internaute sur deux s'est connecté via l'Internet mobile en Belgique ces trois derniers mois. Une percée qui n'est évidemment pas étrangère à la popularité croissante des smartphones. Or, il se dégage que les utilisateurs réguliers de ces smartphones peuvent être comptés parmi le public cible du SETCa. C'est cette convergence de publics qui a encouragé le SETCa à mettre à la disposition de tous les employés cette application.

Quand le SETCa a mis sur pied son site web setca.org il y a une quinzaine d'années maintenant, il était un des précurseurs dans le monde syndical belge. Hier comme aujourd'hui, nous sommes persuadés qu'il est du rôle d'un syndicat d'employés d'être attentif aux nouvelles technologies et à l'évolution des habitudes d'information de ses affiliés.

Développements encore à venir

iSETCa étant la toute première application d'un syndicat dans ce pays, les évaluations des utilisateurs sont très importantes pour nous positionner et nous permettre de proposer les services les plus adaptés aux attentes des utilisateurs.

C'est pourquoi nous vous invitons à la télécharger l'application



l'appstore et à nous envoyer vos impressions, soit via le formulaire de contact de l'application, soit au travers d'appstore.

iSETCa est pour l'heure disponible

uniquement sur iPhone mais nous travaillons actuellement à d'autres supports, par exemple une version mobile de setca.org pour les autres smartphones.

Une version Néerlandophone du app iSETCa est également disponible sous le nom iBBTK.

**Moins de 28 ans ?
Économisez 50 % de votre assurance habitation la première année.**

Une bonne assurance habitation, ça s'adapte à votre vie.

Envie de voler de vos propres ailes ? Si vous avez moins de 28 ans, c'est le moment : votre conseiller P&V vous offre 50 % de réduction sur votre **assurance habitation Ideal Home** la première année. Résultat : vous êtes plus à l'aise financièrement tout en protégeant votre nouveau 'chez vous'. Pour un rendez-vous avec le conseiller P&V le plus proche, téléphonez au 02/210 95 80 ou surfez sur www.pv.be.

P&V. La preuve qu'on peut faire de l'assurance autrement.

