

QUEL AVENIR POUR LA WALLONIE APRÈS LA FIN DE CARSID?

Pas d'avenir sans industrie!

Après 40 mois de chômage économique, l'annonce de la fermeture définitive de Carsid à Charleroi est tombée. Ce sont 1000 emplois directs qui sont perdus, auxquels il faut ajouter 2.500 emplois indirects et ceux qui sont menacés chez Arcelor-Mittal à Liège, réduisant la sidérurgie wallonne à un champ de ruines.

Au-delà de la sidérurgie, c'est l'ensemble du paysage industriel wallon qui semble menacé. Inquiétude chez TNT à Bierset, sur l'ensemble des 15.000 travailleurs du secteur de la défense (MECAR, FN Herstal, CMI, SABCA, Thales, SONACA, Forges de Zeebrugge, etc), sans parler des autres industries traditionnelles sur lesquels planent les plus sombres présages.

La Wallonie a 10 ans pour se redresser. Le compte à rebours est enclenché. Dit Nico Cué, Président des métallos MWB dans son éditorial (page 12). Il faut impérativement réindustrialiser la région. Et dans ce redressement la sidérurgie wallonne a sa place: avec les fabrications métalliques, elle forme la véritable épine dorsale de la Wallonie.

© J.-M. Hutsebaert

PARENTS

4 mois
de congé
= +1

Page 5

EUROPE

Libre exploitation
des
travailleurs

Pages 8 & 9



Quatre chauffeurs routiers polonais ont été blessés et deux sont décédés dans l'incendie d'un hangar où ils dormaient à Wingene, près de Bruges. C'est la conséquence des dérives de la libre circulation des travailleurs

NAMUR



Permis de conduire théorique et citoyen

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

Prix: 30 euros (réduction pour les affiliés des la centrale jeune FGTB)

On t'attend du 23 au 27 avril (9h/13h) au 40 rue Dewez à 5000 Namur. Contacte nous!

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

Module Stop aux discriminations physiques dans l'embauche

Se former à emploi, mettre en place de solutions de garde et de mobilité, postuler tout azimut pour trouver UN job, ces règles-là, les travailleuses et les travailleurs sans emploi les connaissent bien. Mais que faire quand, devant le futur employeur, c'est une évaluation injuste sur votre physique qui vous est imposée, de manière insidieuse ou de manière claire?

Peu importe notre sexe, notre couleur de peau, notre poids ou notre âge, chacun ou chacune d'entre nous peut être déstabilisé-e dans sa vie de tous les jours et dans sa recherche d'un travail par des jugements non fondés sur base de qui nous sommes physiquement.

Le module «*Stop aux discriminations physiques dans l'embauche*» donne la possibilité aux participants de comprendre d'où viennent les stéréotypes physiques, d'exprimer leur sentiments d'injustice mais surtout de trouver des moyens individuels et collectifs de combattre cette pression. Notre enjeu, faire changer la société au travers d'actions de sensibilisation que le groupe évoquera et construira ensemble.

Rendez-vous de 9h30 à 15h30 les 12 et 17 avril 2012 au Local du PCS de Jemeppe-sur-Sambre, rue neuve, 5190 Jemeppe sur Sambre.

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

LUXEMBOURG

La fête de la Solidarité

SolidariDay

Dimanche 22 avril 2012 à Arlon

À partir de 13h00 - Hall polyvalent & Maison de la Culture

GRATUIT

Animations pour petits et grands, **villages des saveurs**
Spectacles & animations musicales

Grand théâtre:
 14h00 « Engagez-vous, qu'ils disaient... » Alvéole & FGTB
 15h30 « Le cirque ouille ! » Le Creahm
 18h30 « Ali au pays des merveilles » Moustafa Largo

Petit théâtre:
 « École du cirque d'Arlon Gipsy circus »

www.solidariday.be - www.facebook.com/solidariday

Parking de délestage au parc commercial Hydrion + navettes de Bus gratuites

La Mutualité Socialiste FGTB Luxembourg Ensemble, on est plus forts MJS OGB-L

delta lloyd Must Fm twizz Chapier Floreal Affaires sociales & hospitalières C.JANS l'avenir

Éditeur responsable : Mutualité Socialiste du Luxembourg, Place de la Mutualité 1 - 6870 Saint-Hubert / FGTB Luxembourg, rue des Martyrs 80 - 6700 Arlon

www.solidariday.be

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

Justice et humanité

Statistiquement, chaque citoyen a de grandes chances d'être confronté, un jour au l'autre, à « la Justice » : dans sa vie privée ou dans sa vie professionnelle. La presse juridique spécialisée rend régulièrement compte de l'activité des cours et tribunaux de notre pays. C'est évidemment son cœur de métier. Plus rarement, elle se pose (et nous pose) des questions fondamentales sur le sens de la justice. On trouvera ci-dessous la trace de deux manières d'exercer la justice, aux antipodes l'une de l'autre...

1 Tribunal du travail Bruxelles (15^{ème} chambre), 13 juillet 2006¹

Etrangers - Aide sociale - Séjour illégal - Enfants - Aide sociale limitée à l'aide matérielle et subordonnée à l'hébergement dans un centre d'accueil fédéral - Refus d'être hébergé - Demande d'une aide financière équivalente aux prestations familiales garanties.

Synthèse:
«La loi du 8 juillet 1976, organique des CPAS, limite l'aide sociale à l'égard des enfants d'étrangers en séjour illégal à l'aide matérielle

indispensable pour leur développement; cette aide doit exclusivement être octroyée dans un centre fédéral d'accueil, conformément aux conditions et modalités fixées par le Roi, la présence des parents dans le centre d'accueil étant garantie.

Le principe de l'hébergement en centre fédéral d'accueil ne peut plus être remis en cause par le tribunal, dès lors que l'arrêt 43/2006 de la Cour d'arbitrage en a constaté la constitutionnalité.

Le refus de principe de l'hébergement opposé par les requérants ne permet pas de leur accorder une aide financière consistant en l'équivalent des prestations familiales garanties.

Le recours n'étant pas fondé, il convient d'en expliquer la portée en des termes compréhensibles pour les enfants des requérants».

Jugement:
« (...)

5. Cette dernière partie du jugement s'adresse spécifiquement aux deux enfants mineurs A. et A., qui ont été entendus par le tribunal le 6 mai 2006, ainsi qu'à leur sœur aînée T., qu'il n'a pu entendre.

Le tribunal souhaite vous expliquer la raison pour laquelle il n'a pu faire droit à la demande introduite par vos parents pour obtenir une aide en argent ni répondre au souhait que vous avez exprimé au cours de votre audition.

Le tribunal a constaté avec vous les conditions particulièrement difficiles dans lesquelles vous vivez votre vie d'adolescents et qui ne vous permettent pas de vivre comme les autres jeunes gens de votre âge.

Vous avez manifesté, au cours de cette audition, un comportement digne et mûr, qui témoigne de votre détermination à vivre libres. Votre choix, clairement exprimé,

est de rester dans le quartier et l'école auxquels vous êtes attachés, plutôt que d'aller en centre d'accueil ouvert, idée que vous rejetez, par crainte d'être coupés de vos amis et ce, même si ce choix a pour conséquence de ne pas pouvoir disposer de suffisamment d'argent. Ni vos parents ni vous-mêmes ne pouvez être obligés d'aller en centre fédéral d'accueil ouvert. La loi ne permet cependant plus, si vos parents et vous refusez d'envisager cette possibilité, d'accorder un soutien financier à votre famille, sauf dans des circonstances particulières dont la preuve n'a pas été apportée pendant le procès, ce que ce jugement explique, avec des mots plus compliqués, à votre avocat.

C'est un élément de la réalité qui s'impose au tribunal parce qu'il doit respecter la loi. Cette loi du 8 juillet 1976 peut priver votre famille de soutien financier, mais pas de votre liberté, valeur que vous mettez, et c'est bien compréhensible, en tête de vos préoccupations et de vos projets d'avenir : devenir puéricultrice ou secrétaire pour A. et pompier pour A.

Des projets qui prouvent que vous voulez, malgré les difficultés que vous affrontez pour l'instant, devenir citoyens de ce pays et y apporter votre compétence, votre intelligence et votre courage. Le tribunal ne peut ordonner que de l'argent soit donné par le CPAS à vos parents, mais il veut vous dire qu'il croit en votre capacité à atteindre vos objectifs.»

D'aucuns diront: ce jugement est très sympathique, mais les trois enfants concernés attendaient autre chose que de belles paroles. Ce n'est évidemment pas faux. Mais c'est oublier qu'en démocratie, il n'appartient pas aux juges, mais au parlement, de modifier la loi. On ajoutera: et aux organisations syndicales d'exercer les pressions nécessaires...

2 Une audience correctionnelle.

Le magazine Devoir d'enquêtes de la RTBF (7 mars 2012) s'est récemment invité à une audience de la chambre des comparutions immédiates d'un tribunal correctionnel.

L'Avocat Antoine LEROY décrypte cette émission²:

«Du début à la fin, on a l'impression d'assister à un sketch de François Damiens, tant chaque personnage surjoue son rôle: le jeune toxicomane manifestement chargé, les trois adolescents repentis après une minable tentative de vol de bijoux chez un couple de retraités, le mari alcoolique qui nie vainement les coups sur son épouse. Mais on retient surtout les formules chocs de la représentante du troisième pouvoir: ainsi, celle-ci demande à un prévenu s'il trouve cela normal d'être au CPAS, signale à celui-ci qu'elle voit bien qu'il est drogué, recommande à un autre d'assister au prononcé avec sa valise, et lâche même à propos des faits: «C'est épouvantable!», avant de donner la parole au ministère public.

Celui-ci n'est pas en reste, lorsqu'il adresse à un prévenu les maximes suivantes: «La vie, c'est autre chose que de glander», voire encore: «Vous êtes des parasites de la société», ou quand il évoque avec émotion la destinée du nouveau premier ministre, nommé le jour même, alors que ses parents avaient rejoint la Belgique munis de leur seule chemise...

Mais l'on se dit vraiment que le représentant du parquet est un acteur et que le dévoilement de l'imposture approche lorsqu'on entend celui-ci inviter trois gamins à travailler au noir, plutôt que de ne rien faire, leur garantissant même l'absence de poursuites de son office.

On sourit beaucoup, on rit parfois et puis on est envahi par une sensation de malaise. Il manque en effet quelque chose, ou plutôt quelqu'un dans cette mauvaise pièce: un avocat.

Un avocat pour assurer le respect des droits de la défense, des règles de la procédure à l'audience, de la présomption d'innocence, ou simplement de la dignité humaine. Un avocat qui se lèverait pour interrompre le substitut lorsque celui-ci ose dire à propos du prévenu, d'origine étrangère, que la Belgique a «core» fait une fameuse recrue avec lui et qu'il serait préférable qu'il retourne en Algérie.

Un avocat qui ferait acter les propos déplacés du siège et du parquet, qui dénoncerait la proximité entre ceux-ci, qui s'offusquerait du préjugé permanent et qui oserait demander une récusation le cas échéant.

Un avocat pour rappeler que la comparaison immédiate est inefficace, comme le reconnaît du bout des lèvres le procureur du Roi qui évoque, durant le même sujet, le taux élevé de récidive chez les prévenus ainsi jugés.

Parce que la justice ne se rend pas n'importe comment, parce que les règles de procédure existent pour tous et que les droits de la défense sont indivisibles. Parce qu'il est incohérent de reprocher aux prévenus de ne pas respecter les règles de la vie en société en s'abstenant soi-même d'appliquer les principes précités. Et surtout parce que vociférer sur un pauvre type ne l'aidera jamais à trouver un travail ou un logement.»

Il nous semble que rien n'est à ajouter...

Philippe VAN MUYLDER

1 - Revue de jurisprudence de Liège, Mons et Bruxelles, 2012, p. 569-570 (annotation de Paul MARTENS).
2 - Journal des Tribunaux, 2012, p. 251.

ZAZ
SQUADRA BOSSA
FEAT. **BUSCEMI**
ROLAND
INTERNATIONALS

Infos : 02/552.03.57 — www.fgtbbruxelles.be / www.abvvbrussel.be



**GRATIS
GRATUIT**

CCB

ABVV-FGTB

P&V

FGTB-ABVV

Bruxelles-Brussel

Bruxelles-Brussel



soutient le Premier Mai de la FGTB de Bruxelles

CENTRE

Les membres et apprenants des ASBL CEPRé et Lire et Ecrire Centre-Mons-Borinage vous invitent aux 3 prochaines séances du ciné club social.

« Trois films, trois débats. Un thème : stéréotypes, préjugés et discriminations »

Jeudi 15 mars à 8h45 : « Crash » film américain réalisé par Paul HAGGIS en 2004. Huit histoires qui se déroulent à Los Angeles, huit destins entrecroisés. Peu importe nos origines, nous sommes tous capables du pire comme du meilleur ! Ce film a obtenu trois oscars.
Sujet du débat : Identifier et combattre les préjugés et les stéréotypes.

Mardi 15 mai à 9h00 : « Illégal » film belge réalisé par Olivier MASSET-DEPASSE en 2010. Tania et son fils de 14 ans sont russes et vivent clandestinement en Belgique depuis huit ans. Vivant dans la peur, Tania redoute les contrôles de police jusqu'au jour où elle est arrêtée. La mère et le fils sont séparés. Tania est placée dans un centre fermé.
Sujet du débat : Les discriminations dont sont victimes les personnes étrangères, les Sans Papiers, les demandeurs d'asile...

Jeudi 28 juin à 9h00 : « Potiche » film français réalisé par François OZON en 2009. En France, dans les années septante, Suzanne Pujol est l'épouse popote et soumise d'un riche industriel Robert Pujol. A la suite d'une grève et d'une séquestration de son mari, Suzanne se retrouve à la direction de l'usine et se révèle, à la surprise générale, une femme de tête et d'action. Mais tout va se compliquer...
Sujet du débat : Femmes, nous ne sommes pas des « popotes » !

Pour cette dernière séance, nous vous convions au vernissage de l'exposition photos de Bertrand KINDT et au repas de fin d'année.

Rue Henri Aubry, 23 - 7100 Haine-St-Paul
à l'ASBL CEPRé (locaux de la FGTB Centre)

Nous vous demandons de bien vouloir vous inscrire en téléphonant au CEPRé 064/23.61.73-19-20

Organisation : les membres et apprenants de l' ASBL CEPRé et Lire et Ecrire CMB. Avec le soutien du Club Achille Chavée, du Réseau luvierois de lecture publique et de la FGTB Centre.

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

MONS-BORINAGE

FGTB
Mons-Borinage Ensemble, on est plus forts

Permanences fiscales

Exercice 2012 – revenus 2011

Uniquement sur rendez-vous

La FGTB régionale de Mons-Borinage vous propose son aide pour remplir votre déclaration d'impôts ainsi que pour calculer gratuitement vos impôts sur ordinateur.

QUAND?

les jeudis 24 et 31 mai, 7, 14 et 21 juin 2012 de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00.

OÙ?

à la FGTB Mons-Borinage, Service Comptabilité, rue Lamir 18-20 - 7000 Mons

Afin de remplir correctement votre déclaration, il est indispensable que vous soyez muni(e) des documents ci-dessous:

- La déclaration à compléter,
- La note de calcul de l'exercice précédent (dernier extrait de rôle IPP),
- Les relevés des salaires, indemnités, allocations de chômage, maladie, pensions, ... perçus en 2011, attestation relative aux congés payés,
- Les attestations de prêt et/ou assurances-vie délivrées par l'organisme prêteur et/ou assureur,
- L'avertissement extrait de rôle pour les revenus immobiliers (habitations ou terrains),
- L'attestation de frais de garde d'enfants (0 à 12 ans).

Intéressé(e)?

Contactez-nous au 065/32.38.44 ou 065/32.38.41

CHARLEROI-SUD - HAINAUT

LE CENTRE DE FORMATION SOCIALE ET CULTURELLE POUR TRAVAILLEURS À CHARLEROI (CENFORSOC ASBL)

vous informe qu'il reste des places pour les modules de formations de la session 2011-2012:

Initiation à la Vie Sociale
Fiscalité - Recyclage

Intéressé(e)?

Téléphonez au secrétariat:
071/641.286

Carmela DI BERNARDO
se fera un plaisir de répondre
à vos questions concernant les inscriptions.

Responsable de la Formation: Ruddy DANTHINE

FGTB
Charleroi-Sud Hainaut Ensemble, on est plus forts

Les sections locales de (Pré)Pensionnés

Une Section Locale de Pensionnés est un lieu de rencontre accessible et proche de chez vous, ouvert à tous les pensionnés affiliés à la FGTB ou désireux de le (re)devenir, qu'ils aient été ouvriers, employés, cadres ou fonctionnaires.

Être pensionné et rester affilié à la FGTB c'est bénéficier, au-delà de ce qui se fera dans les SLP, des services suivants:

- Recevoir le bimensuel «SYNDICATS».
- Bénéficier du service fiscal de la FGTB pour calculer son impôt.
- Accéder aux avantages offerts par sa centrale.
- Avoir recours aux interventions de l'Office de Droit Social qui propose une multitude de services en matière de pension.

Mais c'est aussi un lieu:

- D'information sur les sujets vous concernant.
- De conseils pour régler les problèmes de la vie quotidienne.
- D'aide pour les démarches administratives.
- De convivialité où vous pourrez retrouver d'anciens collègues ou faire de nouvelles connaissances.
- D'animations culturelles,...

Calendrier des Sections Locales de (Pré)Pensionnés

En principe et sauf jours fériés, les réunions se tiennent aux lieux et dates suivants:

Marcinelle: le dernier jeudi du mois à 10h00, Centre Meurée, rue Renard 10 à Marcinelle.

Courcelles: le deuxième lundi du mois à 9h30, Centre Culturel «La Posterie», rue Monnoyer 46 à Courcelles.

Châtelet: le premier lundi du mois à 10h00, Maison du Peuple, Place de Brouckère à Châtelineau.

Gosselies: le deuxième mercredi du mois à 10h00, Centre Hiquet (ancienne Maison Communale), chaussée de Nivelles à Gosselies.

Fontaine-l'Évêque: le premier mercredi du mois à 10h00, Maison du Peuple, rue Louis Delattre 22 A à Fontaine-l'Évêque.

Contact: Ruddy Danthine
FGTB Charleroi-Sud Hainaut
Boulevard Devreux 36-38 - 6000 Charleroi
Tél.: 071/611.262 - Fax: 071/300.567

LIEGE - HUY - WAREMME

1^{ER} MAI
FÊTE DU TRAVAIL
 LIÈGE | PLACE SAINT-PAUL

03
 ELECTIONS SOCIALES
 WWW.VOTEFGTB.BE

À PARTIR DE 12H

OUVERTURE DU VILLAGE SYNDICAL ET ASSOCIATIF
 SPECTACLE POUR ENFANTS – ANIMATIONS MUSICALES
 SAVEURS D'ICI ET D'AILLEURS ...

CONCERTS DÈS 17H

LES R'TARDATAIRES
 XAMAN-EK

JOSHUA

& AFTER À PARTIR DE 22H AU MANÈGE DE LA CASERNE FONCK

FGTB

ENSEMBLE
 ON EST PLUS FORTS

France

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.)

Italie

Circuit prestigieux
 Ligurie

Du 16/09 au 23/09/2012 • 8 jours / 7 nuits

Les 5 Terres valent le détour et ne sont pas classées patrimoine mondial de l'humanité par hasard !
 Cette région escarpée, plantée de vignobles qui abritent 5 villages a gardé presque intactes ses traditions.

875€
 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.liège@solidaris.be • www.solidaris-liège.be

fps Vacances
 réseau Solidaris

VERVIERS

4^{ème} Festival de Résistance

PROGRAMME DU 8 MAI AU 1 JUIN 2012

8 MAI – 14H00

Rencontre syndicale avec Francis FOURNIER CGT Poste de Marseille
 FGTB - Salle Textile

10 MAI – 20H00

Conférence-débat avec Pierre GALAND
 Centre Culturel de Dison

16 MAI – 20H00

Ciné-débat « Inside Job » de Charles FERGUSON
 Centre Culturel de Dison

21 MAI – 20H00

Café politique « Faites sauter la banque. Quelles alternatives bancaires face aux banques privées »
 CPopulaire à Verviers

25 MAI – 20H00

Compagnie Maritime Royal Boch « Dernière défilence »
 Théâtre l'Autre Rive à Theux

31 MAI – 20H00

Conférence-débat « Pas de pitié pour les gueux » Avec Laurent CORDONNIER
 FGTB - Salle Textile

1 JUIN – 20H00

Concert du groupe C'est des Canailles – « Récit des mystères »
 Centre Culturel de Dison



Tes études sont terminées
 et tu entames ton parcours
 de demandeur d'emploi ?
**ATTENTION AU CHANGEMENT
 DE LEGISLATION !**

Depuis le 1er janvier 2012, le gouvernement appliquant des mesures d'austérité a décidé de modifier la législation du stage d'attente...

Parmi ces modifications, le stage d'attente devient le stage d'insertion, il durera 12 mois pour tout le monde au lieu des 6 à 12 mois. L'accès et le maintien des allocations d'insertion seront désormais plus difficiles, avec une succession d'entretiens au Forem et des évaluations de ta recherche d'emploi.

Les Jeunes FGTB Liège-Huy-Waremme vont t'aider à franchir ces nouvelles étapes et te défendre en cas de problème !

Contacte-nous : 0800/90 045 - jeunes.liège@fgtb.be

MANIFESTE-TOI ET FAIS TOURNER !

> EDITO

Indécence

C'est sans doute la première fois dans notre histoire sociale que des travailleurs partent en grève pour protester contre une augmentation de salaire! C'est qu'elle n'est pas pour eux, mais pour leur patron. Celui de Bekaert s'est en effet octroyé une augmentation substantielle de 33% qui porte son salaire à 1,7 million/an, tandis qu'il annonce par ailleurs le licenciement de 609 travailleurs pour raisons «économiques», d'effondrement du marché...

Au moment où on attaque une fois encore l'indexation des salaires et que les entreprises continuent à se plaindre des charges salariales, il faut dire que cette affaire tombe assez mal. Coïncidence malheureuse? Hasard du calendrier? Maladresse? Erreur de communication? Exploitation tendancieuse de deux faits qui n'ont rien à voir l'un avec l'autre? Appelons cela comme on veut. Mais en ce qui nous concerne, on préfère les termes «indécence», «scandale», ou encore «absence totale de sens moral». C'est l'illustration parfaite du fossé qui sépare la logique des travailleurs et celle de certains patrons que l'on dit «grands» non pour leur capacité à entreprendre,

à prendre des risques et à créer de la richesse mais pour leur capacité à se l'approprier. C'est comme si nous n'habitions pas la même planète.

Tous ensemble?

Allez en effet expliquer après ça aux travailleurs avec un salaire moyen net de 1.500 ou 1.800 euros qu'on est tous dans la même galère, que nous devons tous «ramer» à l'unisson, que nous devons tous faire des efforts pour redresser les finances publiques et l'économie, que l'emploi passe par la prospérité des entreprises, que pour la redistribuer il faut créer la richesse, et, last but not least, que le salaire de leur employeur, 30, 40, 50 fois supérieur au leur est le salaire normal d'un «grand patron» parce que c'est un oiseau rare mais que le salaire du «petit ouvrier», juste suffisant pour faire bouillir la marmite et payer les traites est trop élevé parce que des ouvriers il y en a plein et qu'on ne sait plus qu'en faire.

Allez dire aux mille travailleurs de Carsid laissés sur le carreau, dont la moitié sont des travailleurs dits «âgés» qu'il faut travailler plus

longtemps parce qu'il n'y a plus d'argent pour les pensions. Bien entendu ce n'est pas en les faisant chômer qu'on remplira les caisses de la sécu mais bon, on leur expliquera alors que ceux qui veulent «vraiment» travailler ou qui ne font pas la fine bouche trouveront toujours du travail quel que soit leur âge et que la prépension et même le chômage c'est pour les fainéants.

Dans le même ordre d'idées, il est difficile pour les travailleurs d'Arcelor-Mittal de comprendre que le groupe multiplie par 20 ses bénéfices de 2009 en 2010, engrange encore 2,3 milliards de \$ en 2011, ne paie pas d'impôt chez nous, et sans doute pas plus ailleurs et qu'il ne veuille rien faire pour sauver la phase à chaud à Liège... pour cause de handicap salarial belge...

Logique bizarre

Il ne faut pas être Einstein pour comprendre qu'il y a un problème de logique et d'équité. Ce langage pourtant, les employeurs ne sont pas les seuls à le tenir. L'Europe, la Commission, le Conseil, Merkel, la BCE, le FMI e tutti quanti nous le tiennent aussi. Ils ont dit aux

Grecs que 850 euros par mois c'est trop. On leur a diminué de 22%. Ils nous expliquent qu'amener des ouvriers d'Europe de l'Est pour travailler chez nous à mi-tarif relève de la saine concurrence et que ça ne peut qu'améliorer notre compétitivité pour autant qu'on accepte de s'aligner vers le bas.

Il vont nous dire sur base du «tableau de bord» européen qui va mesurer les coûts salariaux unitaires des pays de la zone euro que nos salaires sont trop élevés. Que notre système d'indexation automatique engendre des coûts «insupportables» pour les entreprises, que pour créer de l'emploi il faut baisser les salaires et pouvoir licencier facilement... Même s'il semble que de ce côté-là ce ne soit pas trop difficile au vu des milliers d'emplois qui sautent. Mais quant à en créer...

A l'encan

Cette logique bizarre qui fait fermer nos entreprises, qui prive nos travailleurs d'emploi, qui enrichit les uns et appauvrit les autres, qui s'en prend à nos salaires mais ne remet jamais en cause les prix, ça s'appelle les lois du marché. C'est

lui qui décide quelle entreprise doit vivre et laquelle doit mourir. Mais s'il est naturel que des entreprises naissent et d'autres disparaissent, il faut bien se rendre compte que même si leur entreprise meurent, les gens, eux doivent continuer à vivre. Le marché ne peut pas décider que l'un a le droit de manger et que l'autre peut crever.

Alors, le marché a toujours existé. Il a fait et défait la prospérité des civilisations passées. Entre celles qui ont été fondées sur l'esclavage et la nôtre, il y a ce qu'on appelle le progrès, l'idée de la justice sociale et celle des droits de l'homme. Le marché n'a pas tous les droits et surtout pas celui de nous faire remonter le temps.

Les personnes ne sont pas des marchandises dont on fixe le prix à l'encan, que l'on brade ou que l'on jette au rebut si elles ne se vendent pas.

Anne Demelenne
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw
Président

> FESTIVAL DU FILM DOCUMENTAIRE MILLENIUM

Destins de jeunes à travers le monde

Le festival du film documentaire Millenium se tiendra du 17 avril au 5 mai dans 6 lieux bruxellois, et s'articulera autour du thème des jeunes à travers le monde. Portraits, destins, récits, comment vivent les jeunes à notre époque, partout sur la planète? Au programme, 15 films en compétition, ainsi que de nombreuses projections (pour un total de cinquante documentaires), conférences et master-classes.

Ils s'appellent Wang, Victoria, Husam, Kübra, Abdul. Ils vivent en Ukraine, en Iran, à Pékin ou ailleurs, et tous ont un destin unique, une expérience de vie à partager. A travers les documentaires proposés, découvrez comment Wang Jiu-Liang a rencontré les «pilleurs de poubelles» de Pékin, comment les jeunes Iraniens luttent dans la rue pour plus de démocratie, comment Shariyar, éboueur, conjugue son métier avec sa passion pour la littérature ou comment Yura, mineur à 15 ans, lutte pour la survie de sa famille en Ukraine.

Au total, 50 documentaires sont présentés, et 15 concourent pour remporter les différents prix mis en jeu. En outre est proposé un panorama sur la Chine, à travers trois films, ainsi que sur l'avenir de la jeunesse actuelle.

> FOCUS

«Au début, on pense qu'on ne va pas rester. Mais on change seulement de poste, de service. On veut une vie normale. Une maison a été achetée, des enfants sont nés. On s'obstine, on s'arc-boute. On a mal le jour, on a mal la nuit, on a mal tout le temps. On tient quand même, jusqu'au jour où l'on ne tient plus. C'est les articulations qui lâchent. Les nerfs qui lâchent. Alors l'usine vous licencie.» Le résumé de «L'entrée du personnel», film français de Manuela Fresil, fait froid dans le dos, et pourtant, décrit le quotidien de milliers de travailleurs d'usine contraints de subir la douleur morale et physique liée à leur travail. Un documentaire à voir le 18/4, à 14h, à Vendôme (salle 5).



Infos pratiques:
Projections entre 10h30 et 23h30 du 17 avril au 5 mai 2012

Adresses

- Vendôme
Chaussée de Wavre, 18,
1050 Bruxelles
- Civa
Rue de l'Ermitage, 55,
1050 Bruxelles
- Flagey
Place Sainte-Croix,
1050 Bruxelles
- Espace Senghor
Chaussée de Wavre, 366,
1040 Bruxelles
- Galeries
Galerie de la Reine, 28,
1000 Bruxelles
- Potemkine
Avenue de la porte de Hal, 2,
1060 Saint-Gilles

Tickets

- festival pass: 30€
Le Festival Pass vous permet d'assister à 10 projections ou événements du festival. Cependant, il est nécessaire de réserver pour l'ouverture, la clôture et les conférences, en envoyant un mail à reservation@festivalmillenium.org.
- Day pass: 8€
- Entrée normale: 5€
- Tarif réduit (étudiants, BIM (ex-vipo), et chômeurs): 4€
- Scolaire (Groupe à partir de 10 personnes): 2€
- MWM Day Pass: 10€
Vous pouvez dès maintenant acheter vos pass pour le festival en vous rendant sur notre site, sur Fnac.be ou en appelant le 0900 00 600 (0,45€/min)
www.festivalmillenium.org
contact@festivalmillenium.org

> LES ATELIERS-SÉMINAIRES DU CEPAG

«Le pouvoir absolu des oligarchies financières»

Conférencier
Geoffrey Geuens

Le vendredi 20 avril 2012
de 9h30 à 13h00
à l'espace Solidarité
rue de Namur 47 – 5000 Beez

Geoffrey Geuens – Chargé de cours au département Arts et Sciences de la communication de l'Université de Liège est l'auteur du livre «*La finance imaginaire - anatomie du capitalisme: des «marchés financiers» à l'oligarchie*» (Editions Aden)

La présentation par l'auteur de son livre sera suivie d'un débat avec les participants afin de mieux saisir les enjeux réels des mesures d'austérité et de leurs conséquences pour la politique sociale.

Inscription exclusivement par mail, auprès de Dominique Losson, pour le 16 avril 2012: dominique.losson@cepag.be



Trois mois d'allocations familiales en plus pour les jeunes chômeurs sortant de l'école

Parmi les inepties des «réformes structurelles» décidées par le Gouvernement fin 2011, il y avait la prolongation de trois mois du stage d'attente sans que soit prévue en contrepartie la prolongation des allocations familiales.

Le mal a été réparé, même si les allocations familiales ne sont qu'une maigre consolation à côté

de la moins maigre allocation d'attente. Le versement des allocations familiales sera ainsi prolongé de trois mois pour les jeunes demandeurs d'emploi en stage d'insertion professionnelle pour autant qu'ils restent dans les conditions d'octroi de ces allocations familiales (moins de 25 ans, pas de revenus de remplacement, etc).

Environ 10.300 jeunes demandeurs d'emploi bénéficient à l'heure actuelle d'allocations familiales en Belgique. L'allongement de leur paiement à 12 mois aura un impact budgétaire estimé à 6,5 millions d'euros, inscrits dans le budget 2012.

Index de mars: 120,85 (+ 3,37%)

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
Mars	116,91	115,39	114,67	120,85	119,01	118,44

Index normal:

L'index mesure l'évolution réelle des prix. Pour le mois de mars 2012, on enregistre une inflation de 3,37% par rapport à mars 2011. Les principaux éléments qui expliquent cette évolution sont les suivants: carburants (+ 0,215 pt), combustibles liquides (+0,065 pt), restaurants et cafés (+0,035 pt), lait, fromages et œufs (+0,015 pt), distribution d'eau (+0,015 pt), boissons alcoolisées (+0,015 pt) et bijoux (+0,015 pt).

Loyers:

L'index-santé sert de base à l'indexation des loyers à la date anniversaire de la signature du bail. Par rapport à mars 2011, l'index santé a augmenté de 3,14%.

Allocations sociales:

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

Conversion:

L'index-santé de mars 2012 (119,01/base 2004 = 100) correspond à 135,40 (base 1996=100).

«Chômage, précarité, crise financière: quelles sont les solutions?»

Conférencier: Pierre Larrourou

Le mardi 24 avril 2012 de 13h30 à 16h30 à l'espace Solidarité
rue de Namur 47 – 5000 Beez



Pierre Larrourou, homme politique français engagé à gauche, partisan actif du partage du temps de travail est l'auteur de plusieurs ouvrages dont: «*Pour éviter le krach ultime*» (Nova Editions 2011)

Débat: face à la montée des inégalités (chômage, précarité, diminution salariale) il faut changer de politique et modifier les logiques européennes.

En 30 ans, 150% du P.I.B. sont allés vers les marchés financiers et ont provoqués une des plus grandes crises du

capitalisme. Les plans d'austérité aggravent les situations des états et de leur peuple.

Des solutions existent.

Inscriptions: exclusivement par mail, auprès de Dominique Losson et impérativement pour le 18 avril 2012, dominique.losson@cepag.be.

Inauguration d'une chaire FGTB à l'ULB

La Faculté des Sciences sociales et politiques de l'ULB et la FGTB ont voulu créer une chaire qui permet d'offrir aux étudiants de l'ULB un enseignement portant sur les différentes facettes du monde du travail et du monde syndical.

Afin d'inaugurer ce nouvel enseignement «*Enjeux économiques et sociaux – chaire FGTB*» et de mettre en avant la dimension mondiale des luttes ouvrières, les initiateurs de cette nouvelle chaire ont choisi de convier cette année le professeur Jun TANG de la Beijing University of Technology, grand spécialiste du monde ouvrier chinois et des mobilisations ouvrières en Chine.

Le professeur Juan TANG donnera également d'autres leçons de la chaire FGTB à l'ULB du 25 avril au 3 mai prochains, sur les thèmes «*Le chômage et les mesures anti-chômage en Chine*» et «*Le travail et la vie des ouvriers chinois*». Ces conférences sont ouvertes à tous.

Leçon inaugurale le lundi 23 avril 2012 à 18h30:
«*En haut, il n'y a plus de ciel, en bas, plus de terre!*»

Par le professeur Jun TANG de la Beijing University of Technology, Vice-Doyen de l'École des Sciences Humaines et Sociales, Président de la Faculté de Sociologie, Professeur de Sociologie.

Lieu

Université libre de Bruxelles – Salle Dupréel – Bâtiment S –
avenue Jeanne 44 – 1050 Bruxelles



Syndicats

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

1 mois de congé parental en plus, mais pas indemnisé pour tous

Les parents peuvent désormais prendre 4 mois de congé parental, au lieu de 3, mais seuls les parents d'enfants nés à partir du 8 mars 2012 recevront une allocation pour ce quatrième mois.

En 2009, l'Europe a décidé que le congé parental devait être d'au moins 4 mois dans tous les Etats membres. Une directive a été promulguée en ce sens. La Belgique avait jusqu'au 8 mars 2012 pour transposer cette directive européenne en droit belge à charge pour le Gouvernement d'en régler les modalités. L'Europe impose une obligation de résultat (4 mois de congé) mais ne prévoit aucune obligation quant au paiement de ce 4^{ème} mois.

Le 23 mars (donc avec deux semaines de retard), le Conseil des ministres a décidé de transposer la directive en pratique. Ceci signifie concrètement que le congé parental en Belgique passe de 3 à 4 mois, ce dont on ne peut que se réjouir. Mais il y a un hic: faute d'argent, le Gouvernement a décidé de limiter l'octroi de l'allocation aux enfants nés ou adoptés après le 8 mars 2012.

Le gouvernement fédéral n'a pas dérogé de budget pour financer ce 4^{ème} mois pour les parents ayant de jeunes enfants (jusqu'à 12 ans) nés avant cette date. Ces derniers peuvent prendre un mois de congé parental supplémentaire, mais sans allocation. C'est sans aucun doute une discrimination. La FGTB espère donc que les moyens nécessaires seront quand même dégagés à partir de 2013.

Pour la FGTB, le congé parental est un droit important. A défaut de structures d'accueil suffisantes et/ou accessibles en termes financiers, il permet aux parents

qui travaillent souvent à deux, de mieux concilier vie privée et professionnelle.

Pour que chaque famille puisse bénéficier d'un congé parental à part entière, une allocation pour le 4^{ème} mois est nécessaire, bien qu'insuffisante, quelle que soit la date de naissance.

Ce n'est déjà pas évident pour les ménages à revenu modeste – et a fortiori pour les isolés avec enfants qui souhaitent prendre un congé parental, de voir son revenu ramené à 693 euros pour un congé à temps plein.

Accorder un 4^e mois sans l'allocation compensatoire signifie que beaucoup ne pourront pas se le permettre.

Les employeurs ne sont pas non plus satisfaits de la mesure. Ils trouvent «*inouï*» que la ministre du Travail Monica De Coninck ait approuvé sans plus l'extension du congé parental payé de trois à quatre mois... Pour les employeurs cette extension doit être accompagnée d'une révision en profondeur du système du crédit-temps qu'ils estiment trop très coûteux pour les entreprises et la société. Pour les employeurs, 1 mois de congé parental supplémentaire signifie une diminution équivalente du crédit-temps.

Pour la FGTB, les aménagements individuels du temps de travail permettent aux ménages de mieux concilier travail et vie privée, mais ces systèmes ont un prix: une perte de revenu pour celui qui prend le congé, et souvent la renonciation à des postes à responsabilité. Et comme ce sont souvent les femmes qui font ce choix, le crédit-temps contribue à l'écart salarial.

La meilleure solution pour tous consiste donc à améliorer l'offre de garde d'enfants à prix abordables. Ceci éviterait aux mères de devoir passer d'un régime de crédit-temps à l'autre ou de travailler à temps partiel.



Mis à part **le congé parental**, il y a également **le congé de maternité** et **le congé de paternité**, ainsi que **le crédit-temps avec motif soins** ou **le crédit-temps général**. Ces possibilités sont accessibles lorsque l'on satisfait à certaines conditions (par exemple: l'âge de l'enfant, l'ancienneté dans l'entreprise, l'éventuel crédit-temps déjà pris - combien, sous quelle forme...). Les allocations que le travailleur reçoit sont liées à des conditions qui ne correspondent pas toujours aux conditions relatives au crédit-temps appliquées par l'employeur.

Conseil: il vaut mieux prendre d'abord le congé parental avant de prendre le crédit-temps pour soins à une enfant. Le crédit-temps dans le régime général (sans motif) vient après et présente un certain nombre d'inconvénients en termes de droits ultérieurs à la pension.

Renseignez-vous sur les différentes possibilités auprès de votre délégué FGTB, dans un bureau FGTB ou sur notre site. La FGTB vient de rééditer une brochure pour informer les parents sur le congé parental et les autres solutions pour mieux concilier le travail et la vie privée. Elle peut être consultée ou téléchargée sur www.fgtb.be/publications.

Qui a droit au congé parental?

En plus des 15 semaines de congé de maternité et des 10 jours de congé de paternité, tout travailleur a droit à un congé parental pour son enfant (biologique ou adoptif) de moins de 12 ans. L'âge maximum est de 21 ans si l'enfant souffre d'un handicap mental ou physique d'au moins 66%. Le travailleur doit être lié par contrat et avoir travaillé dans l'entreprise au moins 12 mois sur les 15 mois qui précèdent.

Bon à savoir: le travailleur garde tous ses droits sociaux: la pension et les indemnités de maladie ou de chômage seront toujours calculées en fonction du salaire à temps plein. Il ne perd donc rien. Le nombre de jours de vacances et le pécule de vacances seront calculés en fonction du nouvel horaire et du salaire à temps partiel.

Quelle durée?

• Interruption complète

Quel que soit votre régime de travail (à temps plein ou à temps partiel), vous pouvez interrompre complètement vos prestations pendant 4 mois maximum par enfant. Le congé parental peut être fractionné par périodes d'un mois.

• Congé parental à mi-temps

Si vous travaillez à temps plein, vous pouvez réduire vos prestations à 1/2 temps pendant une période de 8 mois maximum. Ce congé peut être fractionné par périodes de 2 mois.

• Réduction des prestations d'1/5^{ème} temps

Si vous travaillez à temps plein, vous pouvez réduire vos presta-

tions d'1/5^{ème} temps pendant 20 mois maximum. Ce congé peut être fractionné par périodes de 5 mois.

Vous pouvez passer d'une forme de congé parental à une autre, selon la règle suivante: **1 mois d'interruption complète = 2 mois de réduction de prestations à mi-temps = 5 mois de réduction de prestations d'1/5 temps**. Par exemple: congé parental de 2 mois temps-plein, 4 mois mi-temps et 5 mois 1/5^{ème}.

Quelle rémunération?

L'allocation octroyée par l'ONEM lors du congé parental s'élève à:

- 693, 20€ nets pour une interruption complète
- 319,52€ nets pour une interruption à mi-temps (541,98€ pour les + 50 ans)
- 108,40€ nets (145,77€ pour les

isolés) pour une interruption d'1/5^{ème} temps (216,80€ pour les + 50 ans).

Cette rémunération est octroyée pendant toute la durée du congé parental pour un enfant né **à partir du 8 mars 2012**. (4 mois à temps plein, 8 mois à mi-temps ou 20 mois 1/5^{ème}).

Pour les enfants nés **avant le 8 mars 2012**, le congé parental sera rémunéré pendant les 3 premiers mois d'interruption complète, les 6 premiers mois d'interruption à mi-temps et les 15 premiers mois d'interruption d'1/5^{ème} temps.

N.B.: certains secteurs, certaines entreprises octroient une allocation complémentaire.

Protection contre le licenciement?

La législation prévoit une protection contre le licenciement. Elle a pour but de vous garantir l'usage du droit au congé parental et, à l'issue de celui-ci, de récupérer l'emploi dont vous avez interrompu ou réduit les prestations.

Cette protection prend cours le jour de l'accord. Elle prend fin 3 mois après la date de fin du congé parental. Mais, il n'y a pas de renversement de la charge de la preuve: un travailleur licencié en raison de son congé parental, devra apporter la preuve lui-même que son licenciement est lié au congé parental.



Le secrétaire d'état John Crombez veut combattre le dumping social dans le secteur du transport

A l'occasion du Conseil fédéral des Militants du samedi 24 mars, 80 militants de l'UBOT ont discuté avec Andries Vienne, collaborateur de cabinet de John Crombez, au sujet du dumping social dans le secteur du transport. Il s'agissait d'un débat fructueux, sans trop de fioritures. John Crombez ayant lu notre livre noir, veut travailler sur une solution.

En effet le Secrétaire d'Etat ne doit plus être convaincu. Après avoir regardé la vidéo que l'UBOT a enregistrée lors d'une visite d'étude à Bratislava, nous avons pu noter que notre analyse est partagée. Ce dumping social doit être arrêté

dans l'intérêt du secteur.

Le Secrétaire fédéral Frank Moreels a lancé un appel: «Tous et toutes qui veulent du bien pour le secteur du transport, doivent maintenant collaborer afin de sortir les pommes pourries du panier. Bon nombre d'employeurs et de petits indépendants ont eux aussi ras le bol de cette concurrence déloyale ! Il est midi cinq, sans délai nous devons sauver ce qui peut encore être sauvé ! Le dumping social doit être contraint.»

Plus d'info: www.ubot-fgtb.be ou cliquer sur youtube UBOT-FGTB.



La formation de chauffeur de camion dans l'éducation des adultes: une nouvelle tendance!

Saviez-vous que la formation de chauffeur de camion est organisée également dans l'éducation des adultes? Les demandeurs d'emploi, comme les travailleurs, peuvent s'inscrire pour cette formation auprès d'un Centre pour l'Education des Adultes. On peut compléter la formation en une année scolaire, mais on peut également l'étaler sur plusieurs années.

Les cours ont lieu les soirs de semaine et le samedi. Les participants au cours qui réussissent, obtiennent le permis de conduire CE et la qualification de base compétence Groupe C. On passe les examens concernés auprès du VDAB (Service public flamand du placement et de la formation professionnelle). Les véhicules d'apprentissage sont partagés avec une école qui offre une formation dans le BSO (Enseignement professionnel secondaire) à temps plein ou avec un Centre de Compétence du VDAB où les demandeurs d'emploi peuvent suivre la formation. Sous certaines conditions, le FSTL prend une partie des coûts de formation à sa charge.

Le secteur est très en faveur de cette nouvelle piste dans le paysage de la formation car elle assure une double valeur ajoutée. D'une part, davantage de conducteurs sont formés pour entrer dans le secteur. D'autre part, en raison de la double utilisation on réalise une augmentation considérable du rendement des véhicules d'apprentissage coûteux mis à la disposition aux prestataires de formation par le secteur.

Le pionnier de la formation de chauffeur de camion dans l'éducation des adultes est le CVO VIVO de Courtrai, qui a été le seul à l'organiser pendant longtemps. Récemment, 4 CVO ont rejoint celui de Courtrai: le CVO VLL de Genk, le CVO municipal Ecole industrielle d'Anvers, le CVO Panta Rhei l'Ecole du Soir de Gand et le CVO de Tamise.

Ci-après, pour vous donner une impression, une interview avec une ancienne participante au cours du CVO VIVO de Courtrai.

Q: En tant que jeune fille vous avez choisi pour une formation de chauffeur de camion. Avez-vous fait un choix conscient?

R: Absolument. Depuis ma plus tendre enfance on m'a inculqué le train-train d'un chauffeur de camion. Notamment mon père est chauffeur de poids lourd et depuis petite je pouvais l'accompagner dans son camion pendant les vacances. Mon intérêt pour le secteur n'a que grandi avec le temps. Cependant, mon choix final pour la profession n'était pas si évident que ça. J'ai douté pendant longtemps. Alors que bon nombre de jeunes de mon âge savaient parfaitement quelle profession choisir, moi je ne pouvais pas décider. Finalement, j'ai tranché le nœud gordien de toute façon.

Q: L'intérêt pour la profession a donc toujours été présent? Un emploi de 9 à 5 ne vous disait rien?

R: Non, j'aime bien être parmi les gens. Et la profession de chauffeur de camion constitue mon premier choix à ce sujet.

Q: Finalement, vous avez achevé la formation de chauffeur de camion dans l'éducation des adultes. Cela signifie des leçons de théorie pen-

dant la semaine et des leçons de pratique «technique de conduite» le samedi. Comment avez-vous éprouvé cette formule?

R: Initialement, j'ai trouvé la formation assez facile à suivre du point de vue intensité. Mais après un certain temps, elle a quand même commencé à peser. Après tout, on ne rentre pas à la maison avant 22h. 3 fois par semaine. Surtout après un jour de travail on en sent l'impact. Du point de vue contenu, la formation était bien équilibrée. Les enseignants sont compétents et ponctuels et ils offrent suffisamment d'assistance. De plus, en ce qui concerne les leçons pratiques, le CVO VIVO manie des petits groupes de 4 participants au cours au maximum, ce qui est idéal. Moi-même je faisais partie d'un groupe de 3 participants au cours et cela m'a donné l'occasion d'obtenir plus d'expériences pratiques. Les enseignants répondaient avec la connaissance nécessaire à toutes nos questions, à la fois avant, pendant et à l'issue des leçons. Conduire le samedi demande un investissement de temps considérable. En d'autres mots, il est absolument important d'être motivé.

Q: Que pensez-vous du prix qu'on demande pour cette formation de chauffeur de camion dans le cadre de l'éducation des adultes?

R: De toute façon une formation de chauffeur de camion n'est pas bon marché. Cependant, en comparaison avec d'autres types de formation, le prix est encore raisonnable. Bien que la formation en question entre en ligne de compte pour toucher des avantages, je n'ai pas fait usage de chèques «formation», ni d'autres interventions financières.

Q: Avez-vous déjà une perspective d'emploi dans le secteur?

R: Absolument. Je vais travailler

dans l'entreprise de mon père, une société spécialisée dans la production de panneaux de particules.

Institut Don Bosco
rue des Alliés 57
4800 Verviers
tél.: 087 30 01 87
Institut Provincial
d'Enseignement Technique
et Professionnel (IPETPPS)

Rue du Puits Communal, 114
6240 Farciennes
tél.: 071/40.35.32

Equal Pay Day 2012

Bien que dans le secteur du transport les femmes bénéficient de conditions de travail et de rémunération égales, l'UBOT participe chaque année à la campagne EPD en solidarité avec les femmes dans d'autres secteurs où l'écart moyen de revenu entre les femmes et les hommes s'élève toujours à 22 % à travail égal.

Cet écart salarial a été réduit de 6 % en 10 ans. Par rapport à l'année passée on note une amélioration de 1 % !

La campagne EPD de cette année était axée sur la relation entre les jeunes et leur choix d'étude, leurs carrière et salaire, sous le slogan controversé:

«Réduisez l'écart salarial – devenez actrice de porno» ou trouvez de meilleures alternatives sur le site: equalpayday.be

L'UBOT a rejoint une des 3 actions régionales qui avait lieu le 20 mars dernier à la gare centrale d'Anvers, où, entre 7h30 et 9h00, des tracts ont été distribués aux passants.

Pour plus d'informations - visitez le site Web: equalpayday.be.



Jessica Denorme (à gauche) et Virginie Baert (à droite), toutes les deux participantes au cours CVO VIVO Courtrai

> LE MÉDIATEUR FÉDÉRAL

Entre le pot de fer et le pot de terre

Les administrations publiques sont de grosses machines qui tournent généralement bien. Mais il vaut mieux ne pas être un grain de sable dans la mécanique. Quand le simple citoyen a maille à partir avec l'Etat, c'est un peu le pot de terre contre le pot de fer.

Et pourtant, les temps changent. Le citoyen qui a un problème avec une administration fédérale et n'arrive pas à le régler directement avec cette dernière, peut se tourner vers le médiateur fédéral (en fait «*les médiateurs*» puisqu'ils sont deux, un par rôle linguistique). Le service de médiation fédéral a ainsi reçu pas moins de 6.294 plaintes en 2011. Toutes les réclamations ne sont ce-

pendant pas non plus fondées. Mais une bonne moitié le sont.

Les deux administrations publiques qui trustent les différends avec les simples citoyens sont en premier lieu l'Intérieur (principalement l'Office des étrangers) et ensuite le fisc. Suivent le secteur de la Sécurité sociale (SPF Sécurité sociale, parastataux sociaux et organismes privés) avec respectivement 1/4 et 1/6 des réclamations. Quatrième secteur à sortir du lot: l'homologation et l'immatriculation des véhicules (SPF Mobilité et Transports).

Le médiateur, comme son nom l'indique, n'a pas de super pouvoirs

ni autorité sur les administrations concernées, mais il peut intervenir et obtenir des réponses et même des solutions non seulement pour le plaignant mais pour tous ceux qui sont dans le même cas.

Grâce à lui, se développe une culture du service public au service du public.

Comme son nom l'indique aussi, il est «*fédéral*», ce qui implique qu'il n'a rien à voir avec les administrations régionales ou locales. On peut trouver la liste des médiateurs sur <http://www.ombudsman.be/dienstenFR.aspx>



©iStockphoto_francisblack

Quelques exemples d'interventions... et de solutions

L'INAMI a versé des intérêts de retard

Monsieur De Visser est victime d'un accident de travail. La caisse d'assurance maladie lui verse une allocation provisoire en attendant des renseignements complémentaires d'une institution étrangère. Neuf ans plus tard, l'INAMI l'informe qu'il a reçu les arriérés d'allocations qui incombait à la caisse étrangère et qu'il lui verse le solde

qui lui revient.

Monsieur De Visser apprend cependant que l'INAMI avait déjà reçu ces sommes depuis plus de trois ans et a tardé à les lui reverser. Il réclame des intérêts. L'INAMI refuse, sous prétexte que Monsieur De Visser devait le mettre en demeure pour faire courir les intérêts, comme le

prévoit la règle de droit commun. Or, la Charte déroge au droit commun et prévoit que les intérêts courent de plein droit à partir de l'expiration du délai dont dispose l'INAMI pour statuer. A la suite de l'intervention du Médiateur, l'INAMI lui verse 2.765,50 euros d'intérêts de retard.

Le fisc verse des dommages et intérêts

Monsieur Van Bauwel doit recevoir un remboursement d'impôts de 1.200 euros. A la date indiquée sur son avertissement-extrait de rôle, l'administration le rembourse... sur son ancien compte. Monsieur Van Bauwel avait pourtant communiqué au fisc, à plusieurs reprises, son nouveau numéro de compte. Lorsqu'il est finalement payé trois mois plus tard, il demande des intérêts de retard. Le Médiateur interpelle la recette qui lui verse finalement 18 euros en compensation des trois mois de retard.

avait admis la possibilité d'accorder des intérêts compensatoires en cas de faute de sa part. Certains services locaux n'en avaient pas connaissance. L'avancée consentie par l'administration centrale en termes de culture de service n'était pas encore arrivée jusqu'aux services locaux et les contribuables continuaient à se tourner vers le Médiateur. Le fisc a donc diffusé une directive à tous les services chargés de la perception et du recouvrement des impôts.

La directive reprend la proposition du Médiateur fédéral:

- accorder des intérêts compensatoires en cas de faute de l'administration,
- exercer les pouvoirs de poursuites avec discernement.

En effet, le Médiateur fédéral constate parfois un empressement de certains receveurs à procéder au recouvrement forcé des dettes fiscales... Désormais, lorsqu'un receveur recourt avec trop d'empressement à des mesures d'exécution forcées, les frais d'huissier injustifiés pourront être remboursés.

Dès 2008, l'administration fiscale

L'Etat doit rembourser spontanément lorsqu'il s'est trompé

A l'été 2010, le Médiateur fédéral a subitement reçu une dizaine de réclamations de citoyens à la suite de leur passage au contrôle technique. Tous avaient un véhicule équipé d'une installation LPG depuis plusieurs années. Pour la première fois, le contrôle technique a renvoyé le procès-verbal d'agrément de leur véhicule à la Direction d'Immatriculation et Homologation des Véhicules: le type de carburant, la masse du véhicule et le nombre de places autorisées devaient être rectifiés.

nombre de places autorisées dans le véhicule a été ramené de 5 à 4 ! Aucun d'eux n'avait pourtant été informé d'une modification de la réglementation sur les véhicules équipés de LPG.

L'enquête du Médiateur fédéral révèle que tous les centres de contrôle technique concernés dépendent du même organisme de contrôle. Ce dernier a établi une instruction erronée sur les véhicules équipés de LPG alors que seul le SPF Mobilité et Transports en a le pouvoir.

Alerté par le Médiateur, le SPF a immédiatement demandé à l'organisme de contrôle de faire cesser

l'application de cette instruction. Entre-temps, ce sont toutefois plusieurs centaines de personnes qui ont dû payer 160 euros pour une modification injustifiée de leur document de bord.

Le Médiateur fédéral a donc recommandé au SPF Mobilité et Transports de rappeler tous les documents modifiés à tort pour les rétablir dans leur version originale et de rembourser les citoyens concernés (recommandation à l'administration 11/01). Les premiers remboursements ont eu lieu début 2012.

Quelques mois plus tard, ils ont été invités à payer 160 euros pour récupérer leur certificat. Pour certains, le

Comment introduire une réclamation?

Sur le site www.mediateurfederal.be

Par email à contact@mediateurfederal.be

Par téléphone au 0800 99 961 ou au + 32 2 289 27 27

Par fax au + 32 2 289 27 28

Par courrier à le Médiateur fédéral
Rue Ducale 43 - 1000 Bruxelles

Sur rendez-vous, du lundi au vendredi, entre 08h30 et 17h30, dans les bureaux du service situés à proximité de la gare de Bruxelles-Central et à deux pas de la station de métro Arts-Loi ou dans une des permanences décentralisées.

Récupérations de sommes indues auprès des pensionnés

Les pensionnés sont parfois confrontés à des récupérations : suite à une erreur de l'administration, parce qu'ils ont reçu une autre pension, parce qu'ils gagnent trop ou – pour les bénéficiaires de la Garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA) - parce que leur séjour à l'étranger a dépassé les 30 jours.

La plupart ignorent cependant qu'un recours peut être introduit par envoi recommandé à l'adresse suivante:

ONP

À l'attention du Président du Conseil pour le paiement des prestations
- Tour du Midi - 1000 Bruxelles

Si le recours est introduit dans un délai d'un mois, la retenue sur la pension est suspendue. Le recours peut être introduit pour des motifs sociaux (revenus modestes, peu de réserves) ou en raison d'un dépassement minime du plafond annuel de l'activité autorisée.

EUROPE

> LIBRE CIRCULATION DES TRAVAILLEURS

La théorie et la pratique

Pour la Commission européenne, la libre circulation des travailleurs n'a que des avantages: «*Dans la mesure où la création d'emplois dans l'UE dépend fortement du développement d'un marché des services intégré, le détachement peut contribuer efficacement à soutenir la création d'emplois*», dit-elle.

«La possibilité de fournir des services transfrontaliers constitue pour les entreprises, notamment pour les PME, une occasion d'étendre leurs activités à toute l'Europe. Le détachement offre des débouchés commerciaux et des possibilités d'emploi, et constitue une source de revenus complémentaires dans les pays d'origine. Il contribue à l'amélioration de la compétitivité et de l'efficacité dans les pays d'accueil.»

«Le détachement a des incidences tant sur le marché du travail des pays d'origine que sur celui des pays d'accueil. Il offre des possibilités d'emploi dans les pays d'origine et remédie

aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans les pays d'accueil. Il contribue par conséquent à une distribution plus efficace du travail de part et d'autre des frontières.»

Ça, c'est la théorie. Dans la pratique, ce que la Commission appelle «améliorer la compétitivité dans le pays d'accueil», c'est ce que les syndicats appellent du dumping salarial, de la concurrence déloyale, ou encore de la substitution de main d'œuvre locale par une main d'œuvre importée moins chère et surexploitée, voire de la fraude sociale, fiscale, etc. Exemples à l'appui.

5 emplois perdus, 10 de retrouvés

En 2005, un conflit éclaté à l'entreprise Struik Foods de transformation de la viande à Schoten près d'Anvers. Motif: l'entreprise licencie cinq travailleurs pour les remplacer par dix ouvriers polonais pas de chez nous mais de Pologne. But de la manœuvre: économiser 10 euros de l'heure sur les salaires. Pour cela appel a été fait à une entreprise néerlandaise d'intérim qui fournit la main d'œuvre sous couvert de sous-traitance.

Intérimaires à prix cassés

Même époque, la société d'intérim toujours néerlandaise Gregor, propose aux entrepreneurs belges de la construction des ouvriers polonais au rabais avec force publicité: «*Ils travaillent dur tout en étant disposés à faire des heures supplémentaires. Nous travaillons sur base du détachement grâce auquel l'intérimaire relève du système de protection sociale néerlandais. Grâce à cela, nous sommes en mesure de proposer des intérimaires pour un tarif plus bas et pouvons tenir tête aux offres proposées par les bureaux d'intérim belges*» fait valoir la société.

Fait divers à Wingene...

Un violent incendie a totalement détruit un hangar où dormaient des chauffeurs routiers polonais, dimanche 1^{er} avril à Wingene, près de Bruges. Quatre travailleurs polonais ont été blessés et deux sont décédés. Ces Polonais travaillent pour une entreprise de transport qui les hébergeait dans le hangar.

Entreprises «boîtes aux lettres»

Notre centrale des transports UBOT a publié récemment un «*Livre noir du dumping social*» qui dénonce les pratiques des entreprises belges de transport. La législation contournée n'est pas celle relative au détachement mais celle concernant le cabotage. Mais la logique est la même.

Ces entreprises ouvrent des sociétés boîtes aux lettres dans les pays de l'Est pour remplacer les chauffeurs belges par des chauffeurs tchèques, roumains ou polonais, macédoniens.

Nos chauffeurs perdent leur travail sur le marché des transports internationaux parce que ces entreprises bidons s'accaparent des voyages internationaux en cassant les prix. Pour ce faire, ils embauchent des chauffeurs de l'Europe de l'Est pour un salaire inférieur à celui de leurs collègues belges. Les chauffeurs étrangers sont amenés en

camionnettes, travaillent pendant plusieurs mois dans notre pays et retournent ensuite chez eux dans la même camionnette qui amène leurs remplaçants. Ici, ils campent dans leur camion le long des autoroutes ou dans un autre lieu de rassemblement, très souvent dans des conditions abominables.

Témoignage:

«*Chez DD Trans, on est retombé de 215 chauffeurs en 2008 à 110 chauffeurs aujourd'hui et l'employeur envisage de réduire leur nombre à 75. Il n'y a pas de licenciements secs car l'employeur veut éviter un plan social et le paiement d'indemnités. Il le fait en donnant moins de travail à nos chauffeurs et donc moins de salaire, ou en les harcelant.*»

«*Le Livre noir du dumping social*» est disponible en téléchargement gratuit sur le site de l'UBOT: <http://www.btb-abvv.be/>



Les chauffeurs étrangers sont amenés en camionnettes, travaillent pendant plusieurs mois dans notre pays et retournent ensuite chez eux dans la même camionnette qui amène leurs remplaçants. Ici, ils campent dans leur camion le long des autoroutes.

L'Europe s'attaque au droit de

A chaque grève, on lui oppose le droit de travailler et de circuler. Le débat déborde de nos frontières et l'Europe s'en mêle. Après nous avoir contraints à mener des politiques d'austérité, mis nos budgets sous contrôle, imposé l'allongement de la carrière, etc., voilà que l'Europe libérale s'attaque au droit de grève. Le projet de directive Monti II supposée régler l'épineux problème du détachement de travailleurs hors frontières, consacrer la jurisprudence de la Cour de Justice européenne qui justifie la limitation du droit de grève au nom des libertés économiques et de la libre circulation.

Tout a commencé en 2004: la petite ville suédoise de Vaxholm, à un jet de pierre de la frontière avec la Lettonie, un des trois pays baltes ralliés à l'Europe après l'éclatement de l'URSS, décide de rénover une école.

Un appel d'offre est lancé et c'est l'entreprise lettone Laval un Parteri qui remporta le marché grâce à un prix très «compétitif». C'est que Laval, en se basant sur la directive détachement, compte amener ses propres ouvriers lettons, payés aux salaires lettons.

Le salaire du pays d'origine

Les syndicats suédois font barrage. Piquets de grève, occupation du chantier, arrêt des travaux... Ils espèrent ainsi imposer à l'entreprise lettone le respect de la convention collective du bâtiment en vigueur en Suède, où les salaires sont plus élevés. Mais Laval décide de porter l'affaire devant la justice pour atteinte à la libre circulation des services.

La justice suédoise renvoie la patate chaude à la Cour de Justice des Communautés Européennes. Sa réponse à la «question préjudicielle» sera en fait «préjudiciable» aux droits des travailleurs. La Cour dénie en effet le droit aux syndicats suédois d'imposer par l'action collective à une entreprise étrangère d'adhérer à une convention collective. Et comme en Suède, il n'y pas de loi sur le salaire minimum mais que tout dépend de ce type de conventions collectives,

Laval, peut selon le droit européen, amener ses ouvriers et les payer au salaire du pays d'origine...

Ainsi une Convention Collective de Travail devient une entrave à la libre circulation. Les moyens mis en œuvre par les syndicats, dont la grève, dit la Cour, doivent être proportionnels au but recherché et la Cour s'arroge donc le droit de décider s'il y a «proportionnalité», si la grève est légitime ou non. Et bien sûr, elle a estimé que ce n'était pas le cas. Il y aura ainsi d'autres arrêts de la CJCE allant dans le même sens dans d'autres cas de dumping salarial manifeste (Viking, Luxembourg, Rüffert).

Bolkestein dans les cordes

La question rebondit avec le projet de directive de libéralisation des services, dite «directive Bolkestein» dans sa première mouture. Ce projet déposé en 2003 par le Commissaire néerlandais Bolkestein prévoyait déjà d'autoriser le principe du salaire du pays d'origine.

Ce projet fera l'objet d'une mobilisation syndicale sans précédent contre le dumping salarial et la concurrence déloyale. Après des années de guérilla syndicale et de pressions politiques, la directive sera fortement amendée par le Parlement européen et le principe du salaire du pays d'origine sera abandonné.

Mais dans la pratique, les choses ne se passent pas de la même façon. La directive sur le détachement de

travailleurs permet en effet tous les abus et les contournements. On a ainsi connu chez nous le cas de sociétés d'intérim néerlandaises qui proposaient de la main d'œuvre polonaise à prix cassé sous couvert de détachement. Selon la Commission, chaque année un million de travailleurs sont ainsi détachés vers un autre pays de l'Union.

Les organisations syndicales n'ont donc cessé de demander la révision de la directive détachement. Ils réclament le respect du principe «à travail égal, salaire égal» et la primauté des droits sociaux fondamentaux sur les droits économiques.

La Commission au moment de son renouvellement doit s'attirer les bonnes grâces du Parlement européen. De plus la crise financière a sérieusement mis à mal la solidarité européenne et l'idée même d'intégration.

L'idée européenne bat de l'aile. Les électeurs s'abstiennent massivement. Face à la perte de légitimité aux yeux de l'opinion, la Commission européenne doit changer de discours. Barroso promet de lutter contre le dumping social.

Mario Monti, alors Commissaire, est chargé d'étudier la question de la révision de la directive détachement. Il note avec pertinence dans son rapport au Président de la Commission, que les arrêts de la Cour de Justice européenne ont fait réapparaître le clivage entre les défenseurs des libertés économiques et ceux, à savoir les syndicats, qui dénoncent le démantèlement des droits sociaux sous couvert de marché unique. Et Monti d'ajouter qu'une bonne partie de l'opinion, dont les syndicats, jusque alors favorable à l'intégration économique, risque de se retourner...

La Commission se souvient donc que la construction européenne est aussi supposée avoir une dimension sociale. Ainsi la directive détachement sera remise sur le métier avec l'objectif affiché de combattre le dumping social et les abus mais la Commission entend aussi par la

La directive détachement revue et mal corrigée

Si la Commission européenne chante les louanges de la libre circulation et de l'expansion transfrontalière des entreprises via le détachement, il a bien fallu qu'elle entende aussi les critiques. Car le détachement, reconnaît la Commission, pose aussi des *«problèmes»*. Mais si la réforme de la directive détachement s'attache à mieux protéger le travailleur détaché, elle ne résout en rien la question du dumping salarial dans la mesure ou le détaché se verra appliquer les conditions minimales en vigueur dans le pays d'accueil. Mais pour l'Europe, la mise en place d'un marché unique repose sur la concurrence : donc tirer les salaires à la baisse c'est améliorer la compétitivité du pays d'accueil...

Si l'Europe n'était qu'un seul et même pays, ou si les gens avaient partout les mêmes droits, circuler librement, aller travailler où l'on veut ne poserait aucun problème si ce n'est celui de la langue. Mais l'Europe est toujours une mosaïque d'États avec leur sécurité sociale, leur fiscalité, leur niveau de vie différents.

Délocalisation à l'envers

Les entreprises y ont vite trouvé leur avantage en délocalisant leur production vers les pays à bas salaires ou avec une fiscalité avantageuse pour les entreprises.

Pour les services, c'est moins facile. On peut installer des call-centers là où la main-d'œuvre est moins chère, mais ce n'est pas possible de construire une gare ou un complexe commercial préfabriqués là où c'est moins cher pour l'exporter: il faut exporter les hommes, donc faire de la délocalisation à l'envers. C'est à ça que sert le détachement. Une entreprise peut envoyer ses hommes pendant un certain temps à l'étranger pour y accomplir une tâche. C'est une expatriation provisoire pas de l'émigration.

On s'est vite aperçu que le système a ouvert la porte à tous les abus car il n'y a pas d'État européen capable de contrôler si les lois fiscales, sociales, ou les règles de sécurité sont respectées. Les contrôles relèvent des États et ils sont souvent bien démunis pour faire tous les contrôles nécessaires.

Un document de travail de la Commission relève ainsi toute une série de *«problèmes à régler»* qui justifient la révision de la directive détachement.

- Problèmes de contrôle du respect des conditions de travail applicables aux travailleurs détachés, y compris de la protection des droits des travailleurs.
- Utilisation abusive du statut de travailleur détaché aux fins de se soustraire à la législation ou de la contourner.
- Problèmes liés à une interprétation confuse ou discutable des conditions de travail et d'emploi visées dans la directive.
- Problème de tensions entre la libre prestation des services/la liberté d'établissement et les systèmes nationaux de relations du travail, c'est-à-dire les conventions collectives de travail et les droits du travail nationaux.

En résumé, le détachement ouvre les portes toutes grandes à toutes les dérives. Une fois les travailleurs lâchés dans la nature, personne n'est

en mesure de contrôler si leurs droits sont respectés, si la réglementation du pays d'accueil est respectée, si les cotisations et taxes ont été payées dans le pays d'origine, si les entreprises sous-sous-sous traitantes ne sont pas des constructions mafieuses... Rien n'empêche les sociétés d'ouvrir une société *«boîte aux lettres»* dans un pays tiers, juste pour tirer profit des différences de salaire et de fiscalité, sans avoir aucun lien avec le dit pays.

Et même si tout est en ordre, reste le conflit entre le droit du travail du pays d'accueil et celui du pays d'origine, ce qui a donné lieu aux fameux arrêts de la Cour de Justice européenne.

L'option prise par la Commission sera donc non pas de supprimer la concurrence entre travailleurs détachés et travailleurs du pays d'accueil, mais bien de la rendre moins déloyale en protégeant mieux le travailleur détaché.

Le principe est le suivant: si un État membre prévoit des conditions d'emploi minimales, ces dernières doivent également s'appliquer aux travailleurs détachés dans cet État. *«Cependant, rien n'empêche l'employeur»* – ajoute magnanime la Commission - d'appliquer des conditions de travail plus avantageuses pour les travailleurs, par exemple celles de l'État membre d'origine...

Les travailleurs détachés auront donc droit au *«service minimum»* en ce qui concerne:

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos,
- les congés payés annuels minimums,
- le salaire minimum,
- l'égalité de traitement en particulier pour ceux employés par des agences d'intérim.

La directive impose par ailleurs aux États membres de coopérer les uns avec les autres et de donner librement accès à l'information sur les conditions nationales d'emploi.

Une définition plus claire

La directive (directive 96/71/CE) précise les contours du détachement des travailleurs envoyés dans un autre État membre. Il couvre à l'avenir trois cas:

- lorsqu'un employeur détache un travailleur vers un autre État membre pour son compte et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'employeur et l'autre partie, située dans cet État, pour laquelle les services doivent être effectués;
- lorsqu'un employeur détache un travailleur vers un établissement ou une entreprise appartenant au



Les travailleurs détachés sont généralement isolés, confinés dans des baraquements et perdus dans un pays dont ils ne connaissent pas la langue et sont mal informés sur leurs droits et sur ceux qu'on est supposé leur appliquer.

- même groupe et situé(e) sur le territoire d'un État membre;
- lorsqu'un employeur, en tant qu'agence d'intérim ou que bureau de placement, loue les services d'un travailleur à une entreprise cliente implantée ou opérant dans un autre État membre.

La directive et les dérives

Malgré les bonnes intentions affichées par la Commission, la directive revue reste mal corrigée. La Fédération européenne des travailleurs de la Construction qui est un des secteurs les plus exposés aux abus du détachement ne ménage pas ses critiques. Dans un courrier elle exprime sa crainte que le nouveau texte ne soit qu'un paravent qui n'apporte aucune solution aux mécanismes de fraude sociale et qui risque même d'aggraver la situation.

1°) la Fédération européenne de la Construction estime que la définition du détachement reste trop vague et laisse toujours le champ libre au recours aux faux indépendants ou aux sociétés *«boîtes-aux-lettres»* qui couvrent souvent une exploitation délictueuse de travailleurs comme s'il s'agissait de marchandises.

2°) Le texte ne lève pas les contradictions avec la législation européenne sur le travail intérimaire, ce qui permet aux employeurs de faire du shopping législatif. Ils appliquent les règles qui les arrangent le mieux.

3°) Le texte n'établit pas de responsabilité en cascade du premier donneur d'ordre, si bien que le recours à la sous-traitance en cascade finit en

bout de chaîne par laisser le champ libre aux employeurs *«voyous»* et au travail au noir ou à la fraude sociale et/ou fiscale.

4°) Le système de la collaboration bilatérale entre pays ne fonctionne pas. Il induit des lourdeurs bureaucratiques et débouche in fine sur une absence de contrôle. Il faudrait un système européen d'inspection du travail pour que ça marche.

5°) La Commission est soupçonnée de vouloir par la bande réintroduire dans les textes européens le principe du pays d'origine évacué de la directive services (ex-Bolkestein).

6°) la Fédération estime enfin que la nouvelle version de la directive ne protège même pas bien les travailleurs détachés : ils sont généralement isolés, perdus dans un pays dont ils ne connaissent pas la langue et sont mal informés sur leurs droits et sur ceux qu'on est supposé leur appliquer dans le cadre du détachement. Il faudrait au moins prévoir une aide administrative gratuite et une information dans leur langue pour que leurs droits soient respectés.

Que reste-t-il alors au bout du compte, si ce n'est la limitation du droit de grève et la consécration, à travers la libre circulation, du principe (du salaire) du pays d'origine auquel les syndicats ne pourraient même pas s'opposer sans violer les traités et la jurisprudence ou tout simplement parce qu'un juge aura trouvé leur action «disproportionnée» donc illégitime, donc illégale?



retournent ensuite chez eux dans la

e grève!

même occasion *«clarifier»* les limites de l'exercice du droit de grève. Et voici donc arriver le paquet Monti II.

Monti II, le retour

Sur le fond, Monti II ne règle rien. Il ne fait qu'inscrire dans la loi européenne la jurisprudence de la Cour de Justice, à savoir que le droit de grève est reconnu comme droit fondamental mais qu'il n'a pas de priorité sur les droits économiques dont la liberté d'établissement et la libre prestation de services. On peut ainsi brider cette dernière liberté pour protéger les droits fondamentaux (en l'occurrence de grève et de lutte contre le dumping social) mais l'inverse peut se faire aussi...

Comment trancher en cas de conflit alors? Appel est fait au principe juridique de *«proportionnalité»*: une action de grève est légitime si les moyens mis en œuvre ne sont pas disproportionnés par rapport au but poursuivi. On en revient ainsi à la case départ: si le conflit ne peut se régler par la médiation, on peut alors faire appel à la justice... Et on sait dans quel camp elle se range généralement. Les tribunaux saisis chez nous sur base d'une requête unilatérale donnent la plupart du temps raison à l'employeur qui fait valoir son droit de propriété et le dommage économique qu'il *«pourrait»* subir. Avant même qu'elle ait pu avoir lieu, la grève est déjà jugée illégitime et disproportionnée.

Commentant cette directive, la députée européenne SPa Kathleen Van Brempt dira: *«Le projet qui est aujourd'hui sur la table est une attaque frontale contre les droits sociaux et une caricature du droit de grève tel que reconnu dans les traités européens et internationaux»*. *«Concrètement il signifie qu'un juge pourrait évaluer si une grève est légitime ou non, compte tenu de ses effets potentiels sur le marché intérieur»*... *«Quand on commence à chipoter [avec le droit de grève], on sait où ça commence, on ne sait pas où ça finit.»*

> POINT DE VUE

Votez 3,
votez pour votre santé

Le 28 avril prochain aura lieu la Journée Internationale pour la Santé et la Sécurité au Travail. Dans ce contexte, nous lançons une campagne également placée sous le signe des élections sociales. Pour les délégués des secteurs de la Centrale Générale de la FGTB, la santé et la sécurité restent des priorités absolues. Les élections sociales constituent une excellente occasion de soutenir leur travail. En votant pour eux, vous leur donnerez plus de poids afin qu'ils puissent agir sur la santé et la sécurité.

Chaque année en Belgique, un travailleur sur huit du secteur privé est victime d'un accident du travail. Heureusement, pas toujours avec des conséquences graves. Mais quand même, un accident mortel est à déplorer tous les trois jours ouvrables en moyenne. Aussi dramatique cela est-il, il faut malgré tout voir les choses sous leur bon angle. En vingt ans, le nombre d'accidents du travail est passé de 240.000 à 180.000 par an. Du chemin a été parcouru et c'est avant tout grâce au travail exceptionnel réalisé par les délégués syndicaux dans les entreprises.

Pour nos délégués, la priorité va aux dispositions collectives. C'est d'ailleurs légalement défini. Malgré tout, il vaut mieux avoir dans votre entreprise des délégués qui rappellent cette priorité, car pour l'employeur, l'approche collective est plus difficile et plus chère. Mais c'est aussi la meilleure garantie de protéger tout le monde contre les accidents et les risques pour la santé. Comme nous l'explique notre délégué Sven Dams dans l'article ci-contre. Dans la briqueterie où il travaille, on veut maîtriser la poussière avec un système d'aspiration général. Beaucoup mieux que de devoir travailler avec un masque anti poussière.

Les règlements collectifs ne sont pas toujours possibles. Et dans ce cas, il faut s'occuper de bons équipements de protection individuelle. C'est ce que nous explique Gary Pierard qui est délégué dans une entreprise du secteur du béton. La meilleure solution afin de remédier aux problèmes de nuisances sonores suppose de revoir complètement le processus de fabrication. Un investissement énorme, un projet à long terme sur lequel Gary et l'équipe syndicale continuent de plancher et de discuter. Mais entre-temps, ils ont obtenus que leurs collègues disposent d'excellentes protections auditives individuelles.

Ce beau travail de nos délégués dans les entreprises n'est pas tout. La Centrale Générale travaille aussi sur la santé et la sécurité au travail à plus grande échelle. Elle agit notamment en prenant le monde politique à partie, en réclamant une attention particulière pour les métiers lourds et pénibles, en exigeant des carrières tenables et faisables. C'est ce qu'elle fait aussi dans la concertation sectorielle, lors de la conclusion de CCT, en organisant des campagnes. La campagne pour le travail de jour dans le secteur du nettoyage par exemple est directement liée à la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs. Elle a vu le jour grâce à l'insistance de la Centrale Générale. Autrement dit, sur l'insistance de nos délégués. Car ce sont eux qui signalent quand quelque chose ne va pas et qui disent aussi comment améliorer la situation. Ce sont eux qui définissent les orientations de notre syndicat.

Ces délégués méritent lors des élections sociales tout votre soutien. Voter pour nos candidats, c'est œuvrer en faveur de plus de sécurité et de santé au travail, mais c'est aussi apporter son soutien à la Centrale Générale de la FGTB afin qu'une politique active du bien-être au travail puisse être transposée en lois et règles.

(2 avril 2012)



Paul Lootens
Secrétaire général



Alain Clauwaert
Président

> CONFÉRENCE SOCIALE DE PRINTEMPS

Résister à la dictature de la finance

Des représentants de syndicats nationaux, européens, d'ONG et de réseaux sociaux ont organisé fin mars la deuxième Conférence Sociale de Printemps, une sorte de réponse au Sommet Européen de printemps. Le message qu'ils entendent faire passer est clair: nous devons résister à la dictature de la finance, reconquérir la démocratie et les droits sociaux. La Centrale Générale de la FGTB est bien évidemment associée à cette initiative.

Depuis plusieurs mois, la crise s'intensifie en Europe. La situation ne cesse de se dégrader et malgré tout, contre l'avis d'économistes et d'experts, l'Europe poursuit ses politiques d'austérité dictées par le monde de la finance. Or d'autres solutions existent, c'est ce qu'ont martelé les différents experts présents à la Joint Social Conference. La conférence était également l'occasion d'entendre le vécu de nos voisins européens. La situation difficile en Espagne et la colère de la rue qui monte, les attaques du gouvernement italien sur la liberté de négocier et plus poignante encore, la détresse de la Grèce qui bientôt

ne pourra même plus soigner ses malades. Bien loin des préoccupations du néolibéralisme.

La conférence est l'occasion pour des acteurs européens qui ont une autre vision de notre société de s'exprimer et de mettre en avant les convergences afin d'unir nos forces et de faire passer un message: une autre Europe est possible. Plus que des mots, la Joint Social Conference a d'ailleurs abouti sur une série d'initiatives qui permettront de coordonner l'action au niveau européen. Le véritable enjeu étant de construire un réseau de solidarité et de mo-



Katerina Kitidi, réalisatrice et scénariste grecque venue parler de la situation extrême que connaissent ses compatriotes. Situation très bien illustrée dans son film poignant «Debtocracy».

bilisation européenne massive qui permette de bâtir les rapports de force nécessaires contre cette offensive sur les droits des peuples et des travailleurs.

Pour plus d'informations ainsi que la déclaration finale, «Résister à la dictature de la finance – reconquérir la démocratie», rendez-vous sur le site www.jointsocialconference.eu.

> SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Des femmes dans la construction,
ça vous fait sourire?

«Mais les femmes, elles ne sont pas aussi fortes, pas aussi disponibles que les hommes. Et puis, avez-vous pensé à l'ambiance sur le chantier?». Les stéréotypes ont la vie dure dans la construction. Le projet «Femmes et construction» a pour objectif de les mettre à mal.

Le sujet interpelle, peut faire sourire, mais de plus en plus de femmes sont désireuses de s'investir dans des fonctions manuelles et techniques. En Wallonie, elles sont aujourd'hui près de 460 ouvrières à s'affairer quotidiennement sur les chantiers. Les actions du projet «Femmes et Construction», mis au point par l'ensemble des acteurs wallons du secteur, dont la Centrale Générale FGTB, ont pour objectif de faciliter l'accès des femmes aux différents métiers de la construction et à encourager les employeurs à faire appel à leur sa-

voir-faire. Car du savoir-faire, elles en ont à revendre.

Mais malgré leurs atouts, il n'est pas toujours simple pour une femme d'accéder à ce métier encore très masculin. Pour mettre à mal les clichés, une campagne «Femme dans la construction, c'est mon choix» a vu le jour. Via une série d'affiches, Virginie, Isabelle, Noémie et Valérie témoignent de leur parcours réussi dans le secteur tandis qu'une brochure met à disposition une série d'arguments concrets pour égratigner les repré-

sentations que l'on peut avoir des femmes dans la construction.

Cette campagne rencontre un franc succès et a d'ailleurs éveillé l'intérêt des médias: «De nombreux articles et reportages ont été réalisés dernièrement. On en ressent d'ailleurs les effets» se réjouit Agnès Marlier, conseillère sectorielle Construtec Wallonie. «Depuis le lancement de la campagne, de nombreuses filles nous ont contactés car elles sont intéressées par la profession. Les employeurs réagissent également de façon positive à cette action et sont prêts à recruter des femmes parmi leurs travailleurs. Nous nous chargeons de les mettre en relation.»

Vous souhaitez devenir carreleuse, peintre, maçonne... mais vous hésitez à vous lancer? Sur ffc.constructive.be, retrouvez toute une série d'informations pour vous aider à franchir le pas.

> SECTEUR DU NON MARCHAND

Secteur en danger!

Suite aux mesures de fin de carrière adoptées par le gouvernement, le secteur du non marchand sera confronté à de grandes difficultés. En effet, le secteur sera-t-il encore porteur d'emploi? Face à nos inquiétudes, nous avons mené une action en front commun syndical ce jeudi 22 mars devant le cabinet de la ministre de l'emploi, Monica De Coninck.

Si nous voulons valoriser le secteur et attirer des jeunes, il faut garantir les acquis de fin de carrière. Raison pour laquelle nous exigeons du gouvernement le maintien des dispositifs de crédit-temps au-delà de 50 ans, avec indemnité majorée, et assimilation pour la pension et

la reconnaissance des métiers du non marchand comme métiers lourds.

Actuellement, divers dispositifs permettent d'aménager les fins de carrière dans le non marchand, la plupart visant à maintenir le

personnel en place en limitant ou réduisant ses prestations. De même, la prépension permet aux travailleurs usés par des fonctions pénibles de terminer leur carrière avant l'invalidité.

Lors de notre action, une délégation syndicale a été reçue par des représentants de la ministre. Pour Eric Neuprez, secrétaire fédéral en charge du secteur, les représentants ont été attentifs à notre situation: «Nous avons suggéré de nous revoir afin d'entamer une réflexion profonde. Il est évident que si la ministre et le gouvernement ne veulent rien entendre, l'ensemble des militants du secteur non marchand se mobilisera et entamera des actions.»

Votez FGTB, dites huit fois oui à la sécurité

Les élections sociales auront lieu du 7 au 20 mai prochain. La santé et la sécurité sont des points essentiels auxquels vous devrez penser lorsque vous irez voter. Comme chaque travailleur, bien entendu. Mais encore plus particulièrement en tant qu'ouvrière ou ouvrier. Et très certainement si vous travaillez pour l'un des secteurs de la Centrale Générale de la FGTB.

Si vous voulez dire oui au bien-être au travail, alors vous devez voter pour la FGTB. Pour la liste 3. Cela ne fait aucun doute. Nous lançons une campagne expliquant comment nos délégués mettent tout en œuvre pour garantir la santé et la sécurité. Huit affiches, huit flyers, huit points d'attention. Pour découvrir l'ensemble des thèmes, rendez-vous sur notre site www.accg.be. Cette campagne est la preuve que nos candidats aux élections sociales ne lâchent rien. Voici le témoignage de cinq de nos candidats.

Suite à un accident dramatique survenu dans notre entreprise du secteur du béton, notre équipe syndicale a estimé que la direction devait en tirer les leçons afin que cela ne puisse plus jamais se produire. En collaboration avec une entreprise spécialisée, un plan de circulation a été mis en œuvre, avec des zones claires pour les piétons. Grâce à ces règles claires, nous pouvons nous déplacer en toute sécurité. Dommage qu'il ait fallu un décès pour que les choses soient prises au sérieux.

Pour le reste, la direction nous suit en général assez facilement dès qu'il s'agit de santé et de sécurité. Nous avons ainsi obtenu des coquilles spéciales à base de gel pour nous protéger du bruit. C'est ce qui fait de mieux en la matière. La seule étape pour aller plus loin, c'est de changer le processus de fabrication, mais ça demande des investissements plus lourds. Malgré tout, notre équipe y travaille.



Gary Pierard

Je travaille dans une entreprise qui fabrique des herbicides, insecticides et fongicides. Les troubles musculosquelettiques sont un souci quotidien. Nous conditionnons des bidons de 5 à 20 litres qui

doivent être assemblés sur des palettes, jusqu'à deux mètres de haut. Nous avons récemment obtenu de superposer deux palettes de trois étages au lieu des six habituels. Soyons clairs, certains clients ont refusé, mais d'autres ont accepté. Ce que nous faisons aussi, ce sont des tournantes afin que les gens ne fassent pas les mêmes mouvements répétitifs à longueur de journée.



Gando Alleri

Nous travaillons dans le secteur des aides familiales et seniors. La formation des travailleurs est un point important chez nous. Nous avons obtenu que celle-ci soit désormais totalement orientée vers la santé et le bien-être.

Les travailleurs reçoivent un éventail de sujets parmi lesquels ils peuvent choisir leurs propres heures de formation. Ainsi par exemple, ils peuvent apprendre à gérer les situations familiales difficiles, les graves problèmes d'hygiène dans les familles ou les patients psychiatriques. Il existe aussi une formation pour éviter le mal de dos. Nous sommes aussi demandeurs d'une formation en affirmation de soi, de sorte que les travailleurs osent dire non quand les clients deman-

dent des choses impossibles. C'est un beau travail dont l'équipe syndicale de notre province peut être fière.



Myriam Maes

Pour nous, c'est la sécurité avant tout. Dans notre briqueterie, nous avons un CPPT qui effectue un excellent travail. Nous cherchons sans cesse à améliorer les équipements de protection. Des harnais de sécurité par exemple pour le travail en hauteur.

Ces derniers temps, réduire la poussière a été notre priorité. Nous avons cherché le meilleur équipement collectif qui permette de garder l'air pur. Des tests sont actuellement en cours avec un nouveau système d'aspiration. Nos délégués ont travaillé dur sur ce projet. En quatre ans, nous avons réalisé de belles avancées.

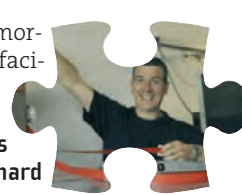


Sven Dams

Je travaille dans un cinéma. Depuis que le cinéma a été réagencé, le stress ne cesse d'augmenter. Nous devons avec toujours moins de monde faire plus de travail. A certaines heures, on doit par exemple scanner les tickets, répondre au téléphone, s'occuper des livraisons et réassortir les rayons. Et les nouvelles technologies sont elles aussi source de stress. Et comme si ça ne suffisait pas, la direction intensifie la pression sur les travailleurs en envoyant directement le médecin contrôle en cas de maladie. Au moindre problème, avant même d'en parler avec le travailleur, elle lui envoie un recommandé.

Le stress est devenu un vrai problème et nous nous battons actuellement au CPPT pour trouver des solutions. Pour la direction, ce n'est pas grave, pour elle, c'est un stress positif. C'est un peu facile et léger. Ce que nous voulons, c'est qu'une société externe analyse objectivement la situation et nous fasse son rapport. Nous ne lâche-

rons pas le morceau aussi facilement.



Jacques Renard



A quoi votre délégué FGTB fait-il attention?

1. Plus la protection est adaptée, plus le risque diminue
Un bon casque, des chaussures solides, un masque anti poussière, ou simplement un bon tablier. Votre délégué FGTB veille à ce que l'équipement nécessaire soit disponible et qu'il soit payé par l'employeur.

2. Un travail temporaire doit être un travail sans danger

La sécurité n'est pas uniquement l'affaire des travailleurs fixes. Les délégués FGTB se battent pour que les travailleurs temporaires soient également bien protégés contre tous les risques.

3. Accueil et formation, une nécessité dès le premier jour

Les nouveaux travailleurs doivent être informés dès leur premier jour de travail des règles et habitudes dans l'entreprise. Il doit toujours y avoir des formations, particulièrement lorsque des grands changements surviennent.

4. Il y a des remèdes aux nuisances

Bouchons d'oreilles, aération, vêtements adaptés ou simplement des boissons fraîches en cas de chaleur excessive, il existe de nombreuses possibilités afin de combattre les situations difficiles ou en tout cas d'en limiter les nuisances.

5. Travailler ne doit pas faire mal

Il y a assez d'outils techniques qui permettent d'alléger les manipulations. Alternier les tâches peut empêcher les douleurs dans la nuque ou les maux de dos. Votre délégué FGTB cherche les bonnes solutions.

6. Il est possible d'utiliser les produits en toute sécurité

Bon nombre de produits utilisés au travail peuvent être dangereux. L'employeur doit garantir de bonnes mesures de protection. Mais est-ce toujours le cas? Votre délégué FGTB y veille au quotidien.

7. Une bonne signalisation contre les accidents

Où se trouve l'issue de secours? Et l'armoire des premiers soins? Où le port du casque est-il obligatoire? Si ce n'est pas toujours bien indiqué, parlez-en à votre délégué FGTB.

8. Il existe des remèdes contre le stress

Le mal du siècle: le stress. Il faut en venir à bout estiment les délégués FGTB. Ils s'opposent à la charge de travail trop élevée, ils encouragent l'employeur à créer un cadre de travail agréable.

ÉLECTIONS SOCIALES

PERDU DANS L'ENTREPRISE?

ÉLECTIONS SOCIALES

TROP INSUPPORTABLE POUR TRAVAILLER?

ÉLECTIONS SOCIALES

TRAVAIL PROVISOIRE, SÉCURITÉ ACCESSOIRE?

ÉLECTIONS SOCIALES

BIEN ÉQUIPÉ?



> POINT DE VUE

Pas d'avenir sans industrie!

10 ans pour redresser la Wallonie, le compte à rebours est enclenché. L'accord de gouvernement fédéral signé il y a quelques mois est très clair: les Régions qui seront à la traine en matière d'emplois à l'horizon 2020 seront purement et simplement condamnées.

Et pourtant, depuis plusieurs mois, les intentions de fermetures d'entreprises ne cessent de tomber. Des milliers d'emplois menacés, réduisant les perspectives de redressement de la Wallonie à néant, à l'image de ces plans d'austérité que l'on sait synonymes d'une indissociable précarité.

L'annonce de la volonté de la direction de CARSID de fermer le site Carolo est un nouveau coup de massue pour les travailleurs et leurs familles, déjà lourdement fragilisés par 40 mois de chômage économique et autant d'espoirs avortés.

1000 emplois directs auxquels il conviendrait d'ajouter 2.500 indirects condamnés si aucune alternative ne devait se dessiner. Autant d'emplois qui ne feraient qu'alourdir l'addition froide et cinglante de ceux menacés chez nos Camarades liégeois d'Arcelor, réduisant la sidérurgie wallonne à un champ de ruines dévasté. Une catastrophe sociale doublée d'un aveu de faillite d'une Région qui regorge pourtant d'atouts et de compétences indéniables.

Mais au-delà de la sidérurgie, c'est l'ensemble du paysage industriel wallon qui semble menacé. 2.000 emplois en balance chez TNT à Bierstet, de lourdes inquiétudes sur l'ensemble des 15.000 travailleurs du secteur de la défense (MECAR, FN Herstal, CMI, SABCA, Thales, SONACA, Forges de Zeebrugge, etc) dont l'avenir se joue en ce moment, sans parler des autres industries traditionnelles sur lesquels planent les plus sombres présages.

Continuer à confier aux requins de la finance les leviers de redressement de nos Régions nous mène droit dans le mur. Leur but avoué est de s'enrichir sur le dos des travailleurs, sans horizon plus lointain que les profits à court terme qui engraisent leurs actionnaires. L'heure est venue de poser le problème de la propriété de ces outils détruits par ceux qui les détiennent. Nul salut pour les travailleurs dans cette voie sans issue.

Non, c'est d'une vision industrielle forte dont nous avons besoin. Une vision à long terme orientée vers l'avenir. Une politique inscrite dans ces perspectives de développement contenues dans notre patrimoine: dans ces terrains qui ouvrent nos horizons, forts de notre main d'œuvre compétente et qualifiée qui crée notre richesse, grâce à nos outils modernisés que nous ne pouvons en aucun cas laisser s'envoler.

Le gouvernement wallon s'est déjà exprimé clairement sur la place de la sidérurgie en Wallonie. En juin 2009, tous les partis ont signé un engagement ferme avec le secteur de soutenir la sidérurgie et les fabrications métalliques, reconnus à juste titre comme des secteurs structurant de la Région: «Des secteurs représentant la véritable épine dorsale de la Wallonie», créateurs de valeur ajoutée, disposant de compétences essentielles au redéploiement industriel ainsi qu'à l'assise socio-économique du Sud du pays.

Et la MWB ne pourra s'inscrire que dans un scénario qui respecte ces engagements! La reconversion n'est qu'un miroir aux alouettes, une foire aux illusions auxquelles les travailleurs ont fini de croire il y a bien longtemps. S'il était possible de créer 10.000 emplois à partir de rien, cela fait longtemps que l'on s'y serait engagé.

Les processus successifs de restructurations du secteur sidérurgique, lourdement payés par les travailleurs, font de notre secteur un secteur encore plus performant, tourné vers l'avenir, capable d'affronter les défis s'inscrivant dans le cadre du redressement de la Wallonie.

Alors aujourd'hui plus que jamais, c'est pour une industrie plus forte, génératrice d'emplois de qualité et de valeur ajoutée que nous devons nous battre. Un combat qui dépasse largement celui des sidérurgistes et des métallos mais pour lequel la MWB s'engagera avec force et détermination. Un combat pour l'avenir de notre Région, et au-delà notre meilleure garantie de défendre cette solidarité qui constitue le ciment de la MWB-FGTB.

Nico Cué
Secrétaire Général
MWB-FGTB



TWIN DISC: «Le travail syndical se fait ensemble au quotidien»!

Implantée à Nivelles depuis 51 ans, TWIN DISC International est une société américaine spécialisée dans la fabrication de pièces de transmission mécanique, pour les navires notamment. Il existe d'autres sites de production en Europe: en Italie ou en Suisse, par exemple. En Belgique, l'entreprise occupe environ 220 personnes. «En 2011 TWIN DISC fêtait ses cinquante ans d'existence chez nous. Depuis le début, on a connu des rumeurs de catastrophe. Il y a toujours eu des hauts et des bas, des pics de production et des périodes de chômage. Malgré cela nous avons survécu» explique Frédéric, ouvrier depuis 25 ans et délégué MWB-FGTB.

Depuis un an la situation économique de l'entreprise connaît un léger embellissement. Ce qui contraste avec la conjoncture globale. Il n'y a plus de chômage économique. Un véritable soulagement pour les travailleurs qui ont traversé des moments difficiles entre 2008 et mai 2011.

Ce mieux s'est également fait sentir sur le plan de l'emploi. TWIN DISC a embauché du personnel, ce qui n'était plus arrivé depuis des années, surtout pour les ouvriers. Pour ce faire, la direction a bénéficié de tous les plans d'emploi existants (principalement des «win-win»). Ce sont majoritairement des jeunes qui ont été recrutés. Mais pas uniquement: «Des camarades de sociétés délocalisées ou liquidées sont venus nous rejoindre. Pour eux, c'était une joie de retrouver un emploi. C'est touchant quand ils expliquent leur parcours», ajoute Frédéric. Il faut souligner que la délégation FGTB-MWB a joué un rôle moteur dans toutes ces embauches en convainquant la direction de cette nécessité.

Le travail syndical se fait au quotidien chez TWIN DISC. Et il est avant tout un travail d'équipe où tous les représentants FGTB, sans exception, que ce soit du Conseil d'entreprise, du Comité pour la prévention

et la protection au travail ou de la délégation, travaillent ensemble.

Au Conseil d'Entreprise, les élus effectifs sont Fausto et Frédéric. Ils fonctionnent avec le groupe, dans un souci d'efficacité, dans l'intérêt de tous les travailleurs. Les représentants des travailleurs essaient de tenir à l'œil les évolutions socio-économiques, notamment via les bilans et les informations économiques. «On essaie d'en savoir un maximum! Cela les embête, ce n'est pas dans la mentalité américaine. La vision du management américain est vraiment différente de la nôtre».

Au CPPT on retrouve Antonio et Hachim. «Ils font un travail syndical irréprochable depuis des années. Ils ne se limitent pas à la problématique de la sécurité. Tout est dans tout. Ils écoutent et essaient toujours de répondre à la demande», précise Frédéric. «La FGTB fonctionne parce qu'il y a une équipe. On a du plaisir à travailler ensemble».

Ces dernières années, les travailleurs ont dû s'adapter à des changements fréquents. «On a bougé physiquement. Des mouvements de machines, de personnes, ainsi que dans l'organisation. Rien qu'avec cela on a eu un travail

énorme pour faire respecter les règles de contrôle et de sécurité». Ces nombreuses modifications dans la structure hiérarchique ont favorisé l'instabilité dans l'entreprise.

La délégation MWB-FGTB a dû batailler ferme face aux multiples directions qui se sont succédé. Chacune apportant sa «recette miracle» pour redresser la société. De plus, le fait que la direction belge soit «chapeautée» par une direction américaine qui décide de l'essentiel, ne facilite pas les choses. Depuis un an, une nouvelle direction est aux commandes. La crainte était de faire payer les conséquences des mauvaises gestions précédentes aux travailleurs. Mais les représentants syndicaux ont mis la nouvelle direction face à ses responsabilités.

Même si la pression des directions américaine et belge est réelle, cela n'empêche aucunement la délégation de s'opposer avec vigueur à certains passages en force du banc patronal. Encore récemment, les délégués n'ont pas hésité à s'opposer au licenciement d'un jeune travailleur. «Même si nous sommes minoritaires de peu. On a toujours souligné qu'on était des acteurs de premier plan. On fait toujours savoir d'une façon ou d'une autre ce qui ne va pas et on se bat pour renverser la vapeur!»

Les combats sont encore nombreux mais le principal reste le maintien de l'emploi de qualité. La crainte d'une délocalisation subsiste. Les entreprises soutenues par d'énormes apports de capitaux issus des nouveaux pays émergents tels que l'Inde, la Chine, l'Amérique du sud, sont de sérieuses concurrentes. Mais le savoir-faire des travailleurs reste un atout essentiel.

Les élections sociales de mai 2012 vont très probablement récompenser le travail syndical accompli durant ces 4 dernières années. «On aborde les élections sereinement avec le groupe».

La délégation
MWB-FGTB de TWIN DISC



Combien les entreprises textiles paient-elles d'impôts?

Les entreprises sont restées hors d'atteinte lors du dernier contrôle budgétaire. Pourtant, les socialistes wallons et la FGTB avaient tenu un plaidoyer pour un impôt minimum pour les entreprises. L'avantage d'une telle mesure est que toutes les entreprises, qu'elles soient grandes ou petites, doivent payer des impôts. En effet, ce sont surtout les grandes entreprises qui réussissent à ne pas payer (beaucoup) d'impôts, contrairement aux sociétés plus modestes. VOKA, l'organisation patronale flamande, avait avancé une proposition assez remarquable dans ce contexte. Elle était prête à laisser tomber la déduction des intérêts notionnels à condition que l'impôt sur les sociétés subisse un abaissement général.

impôts un montant égal à 3,8% de leurs capitaux propres. Autrement dit, les entreprises dont le bénéfice avant impôts s'élevait à moins de 3,8% ne devaient pas payer d'impôts.

Le taux de la déduction des intérêts notionnels dépend des capitaux propres de l'entreprise ou du groupe. Le montant de la déduction des intérêts notionnels est donc plus important dans les entreprises disposant de capitaux propres considérables. Le tableau suivant

les dettes considérables contractées au moment de la reprise, ont bloqué les bénéfices. Au cours des 7 dernières années, l'entreprise a payé à peine 2,5 millions d'euros d'impôts.

Milliken Europe suit une évolution similaire ces dernières années. L'entreprise réalise des bénéfices d'entreprise considérables, mais endosse d'énormes crédits et se trouve dans le rouge à cause des intérêts élevés. Ces prêts servent à financer des participations dans

coûts salariaux.

L'objectif des employeurs est tout à fait clair: payer un minimum d'impôts en faisant appel à la technologie de pointe fiscale et limiter au maximum leurs coûts pour maximaliser leurs bénéfices. Un des coûts qu'ils ont à chaque fois dans le collimateur est le coût salarial.

Au cours des mois à venir, l'index sera sans aucun doute l'enjeu d'un sérieux débat. Ce n'est un secret

Déduction des intérêts notionnels dans le secteur du textile (les chiffres sont mentionnés par groupe et se rapportent aux diverses sociétés).

Entreprise/groupe	Déduction des intérêts notionnels 2010	Solde déduction des intérêts notionnels
Beaulieu	2.158.481	6.070.146
Bekaert Textiles	2.335.917	2.273.101
Bonar	1.946.273	
Celanese	5.113.008	
Groep «Luc Tack»	4.827.669	
Ontex	5.827.770	1.090.407

Les grandes entreprises et les sociétés à dimension internationale paient très peu d'impôts (sur les sociétés), malgré le fait qu'elles réalisent des bénéfices considérables

Normalement, le pourcentage d'impôt sur les sociétés s'élève à 33,99% pour les entreprises. Or, le pourcentage réel est nettement inférieur grâce à une kyrielle de déductions (dont celle des intérêts notionnels). Ces derniers mois, on a surtout critiqué ces entreprises qui, grâce à la technologie de pointe fiscale, ont réussi à ne pas payer (beaucoup) d'impôts.

Dans le secteur du textile aussi, la situation varie d'entreprise à entreprise. De toutes les entreprises textiles bénéficiaires, la moitié n'a pas payé d'impôts en 2010 et 10% des entreprises a payé 33% d'impôts. Le pourcentage moyen de l'impôt sur les sociétés s'élève à 15,8% dans le secteur textile, soit moins de la moitié du tarif normal de 33,99%.

Beaucoup d'entreprises n'ont pas payé d'impôts en 2010 parce qu'elles étaient déficitaires au cours des années précédentes. Les entreprises peuvent d'abord prendre ces pertes en compte avant de devoir à nouveau payer des impôts. **Si nous nous limitons aux entreprises textiles qui étaient bénéficiaires en 2008, 2009 et 2010, nous constatons que 30% encore des entreprises n'a pas payé d'impôts en 2010, 20% des entreprises a payé 33% d'impôts et le taux moyen d'imposition s'élevait à 23%.**

Le fait que des entreprises bénéficiaires ne paient pas d'impôts s'explique par la déduction des intérêts notionnels. En 2010, la déduction des intérêts notionnels permettait aux entreprises de déduire de leurs

rend seulement les groupes ou les entreprises qui ont une déduction des intérêts notionnels de plus de 1 million d'euros en 2010.

La deuxième colonne se rapporte au montant déduit du bénéfice imposable en 2010. La troisième colonne se rapporte au solde qui pourra être déduit à l'avenir. **Quand nous recherchons, dans le secteur, les entreprises qui gagnent beaucoup et qui paient peu d'impôts, nous trouvons les entreprises textiles qui sont en mains étrangères: Balta, Ontex et Milliken** sont les chefs de file en matière de bénéfices d'entreprise, mais se trouvent à l'arrière du peloton quand il s'agit de payer des impôts.

Balta a été repris par Doughty Hanson pour 600 millions d'euros au cours de l'été 2004. Les conséquences sont frappantes au niveau fiscal. De 2001 à 2004, l'entreprise a payé 41 millions d'euros d'impôts sur un bénéfice total de 117 millions d'euros. Au cours de la période 2005-2010, le bénéfice total était de 179 millions d'euros. Pendant ces années-là (2005-2010), l'entreprise n'a pas payé d'impôts, à l'exception de l'année 2007, où elle a payé 84.000 euros au fisc.

Ontex a été repris fin 2002 par Canover pour un montant de 800 millions d'euros et a été racheté par Goldman Sachs en 2010 pour 1,2 milliard d'euros. Pendant tout ce temps, Ontex est resté une des entreprises textiles les plus rentables de Belgique, du moins en termes de bénéfices d'entreprise. Les charges financières, engendrées par

d'autres entreprises appartenant au groupe.

Quelles conclusions pouvons-nous tirer de ces constatations?

Tout d'abord, très peu d'entreprises textiles paient le tarif normal de l'impôt sur les sociétés (33,99%). Même les entreprises qui ont réalisé des bénéfices pendant 3 ans d'affilée ne paient qu'un taux moyen de 23%.

Les grandes entreprises et les sociétés à dimension internationale surtout paient à peine des impôts (sur les sociétés), malgré le fait qu'elles réalisent des bénéfices considérables. Les grandes entreprises font, d'une façon légale, appel à la technologie de pointe fiscale et à la déduction des intérêts notionnels.

La critique souvent entendue du côté patronal, notamment que la charge fiscale est trop importante dans notre pays, est en tout cas fortement nuancée par les chiffres précités.

Un argument souvent utilisé par les employeurs est que, en sus de l'impôt sur les sociétés, ils paient encore d'autres charges. Ils parlent alors des cotisations de sécurité sociale et des prélèvements fiscaux sur les salaires. Les employeurs omettent cependant de mentionner que les salaires et les charges sociales ne sont pas payés avec les bénéfices des entreprises. En effet, le bénéfice est ce qui reste après déduction des coûts, y compris les

pour personne que la fédération patronale textile Fedustria veut réformer notre système d'indexation à fond. Lors des dernières négociations sectorielles déjà, ils avaient proposé des interventions que nous ne pouvons jamais accepter.

L'index est un instrument indispensable pour **protéger le pouvoir d'achat**.

L'index est également **un instrument de solidarité**. Lors de chaque augmentation de l'index, une partie est attribuée à la sécurité sociale. C'est nécessaire pour maintenir le niveau de financement de la sécurité sociale puisque les allocations sociales aussi sont régulièrement adaptées à l'inflation accrue. Des propositions patronales telles qu'un index net, un index forfaitaire ou un index à montant fixe impliquent une baisse des revenus pour la sécurité sociale. De telles pistes d'index sapent la solidarité. Et c'est exactement ce que nous voulons éviter.

Une chose est claire pour la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant: **pas touche à l'index**.

Filip Misplon
Service d'étude FGTB-TVD

Dominique Meyfroot
Président FGTB-TVD

> ACTUALITÉS

Confection: le montant du chèque-repas augmente à partir du 1^{er} avril 2012!

Suite à l'application de la CCT du secteur de la confection, le montant de l'intervention patronale dans le chèque-repas augmente de 0,50 euro à partir du 1^{er} avril 2012 et s'élève à 1,71 euro à partir de cette date.

A partir du 1^{er} avril 2012, la valeur totale du chèque-repas dans le secteur de la confection s'élève donc à 2,80 euros.

Indexation

Pelleteries (SCP 148.05)

Suite à une indexation, les salaires du secteur des pelleteries augmentent de 0,0372 euro par heure à partir du 1^{er} avril 2012.

Couperies de poils (SCP 148.01)

Les salaires du secteur des couperies de poils augmentent de 0,92% (coefficient 1,0092) à partir du 1^{er} avril 2012 en raison d'une indexation.

Adressez-vous à votre secrétaire professionnel pour connaître les barèmes exacts ou consultez notre site, www.fgtbtvd.be.

FGTB-TVD Mouscron-Tournai: nouvelles permanences

A partir du **jeudi 5 avril 2012**, des permanences se tiendront à nouveau dans les régionales de Charleroi et de Binche.

Les permanences à la **FGTB Charleroi** se tiendront **tous les jeudis matin de 9h à 12h**, Boulevard Devreux 36-38 à 6000 Charleroi (n° de téléphone 071/64.12.92).

Nous vous accueillerons à la **FGTB Binche** **tous les jeudis après-midi de 13h30 à 16h15** dans la Rue Gilles Binchois 16 à 7130 Binche (n° de téléphone 064/33.15.76).

La personne à contacter pour les deux permanences est Sylvie Delonville (fgtbtvd.sdelonville@skynet.be).

FGTB HORVAL et John Crombez s'attaquent ensemble à la fraude dans le secteur de la viande

Le 21 mars, la FGTB-HORVAL a organisé une commission sectorielle pour ses délégués de l'industrie de la viande. Le secteur de la viande est par ordre de grandeur le deuxième sous-secteur de l'industrie alimentaire: il occupe 14 000 travailleurs mais c'est un secteur où la fraude est très présente.

Freddy Quackelbeen, secrétaire de Flandre Occidentale a expliqué devant la commission sectorielle combien d'efforts ont été déployés par lui en particulier, mais aussi par la centrale depuis de nombreuses années. Il dresse un tableau des réalités du secteur. Des négriers y sont très présents. Ce sont des entrepreneurs qui engagent des ouvriers de manière illégale et qui les prêtent ensuite à d'autres entreprises. Les travailleurs sont sous payés pour le travail effectué. Payés au noir, ils sont obligés de se taire sur leurs conditions de travail.

Ce phénomène existe depuis longtemps. Jusqu'à présent, on n'a pas vraiment mis les moyens pour éradiquer ce fléau qui affaiblit tant les travailleurs que les employeurs qui sont corrects. On a imaginé une «commission d'enregistrement»



- une meilleure détection,
- des sanctions effectives.

Le commanditaire informera préalablement les administrations du travail et il devra enregistrer quotidiennement la présence de son personnel.

Dans quelques jours, le protocole sera signé par les partenaires sociaux (des employeurs du secteur, les syndicats dont la FGTB-HOR-

ser à l'action? C'est dans ce cadre que la Commission sectorielle a invité John Crombez pour qu'il puisse expliquer sa politique, mais aussi pour estimer comment il pourrait aider le secteur dans sa volonté de le rendre plus transparent.

John Crombez veut utiliser quatre dispositifs dans sa lutte contre la fraude: une législation concrète, l'investigation ciblée, des procédures et l'exécution effective des pénalités.

Une mesure concrète qui est actuellement déjà en vigueur est l'instauration de la responsabilité solidaire pour les dettes sociales et fiscales dans le cas où des sous-traitants de mauvaise foi «oublieraient» de payer leurs cotisations ONSS ou leur dettes fiscales. Plus spécifiquement il s'agit de responsabilité subsidiaire: de manière échelonnée tout entrepreneur peut être rendu responsable pour le paiement.

La responsabilité solidaire est également la solution pour éviter le travail sous-payé par l'employeur. Le gouvernement ou le travailleur concerné peut s'adresser à tous les donneurs d'ordre afin que le problème soit régularisé (par exemple régulariser la salaire s'il n'est pas correct). En cas de constat d'infraction, les employeurs peuvent rectifier leur infraction durant une courte période. Au cas où l'employeur persiste et ne corrige pas sa faute, alors la procédure de sanction s'active. Nous attendons des entreprises avec qui travaillent employeur qu'elles mettent fin au contrat. Si elles ne le faisaient pas, des sanctions pourraient également être prises à leur rencontre.

Sanctionner exige dans un premier temps, une meilleure détection de la fraude. A cet effet, John Crombez fera appel à plus d'inspecteurs sociaux mais il demande également davantage de contrôles ciblés. Pour y arriver, un meilleur échange d'informations entre les différentes administrations est nécessaire.

La Commission paritaire de l'industrie alimentaire mène des concertations avec le cabinet Crombez afin d'adapter les mesures gouvernementales aux spécificités du secteur de la viande.

Le co-président Tanguy Cornu conclut la Commission sectorielle en interrogeant notre invité sur les relations que nous pourrions attendre de son cabinet. Le SPA sera-t-il un allié de la FGTB-HORVAL dans ce dossier en particulier et dans d'autres? John Crombez affirme que oui. À suivre...



qui n'a jamais été en mesure d'être efficace. La FGTB-HORVAL a dès le départ refusé de participer à cette mascarade qui non seulement n'avait aucun pouvoir, mais pire donnait un alibi de respectabilité au secteur en masquant des pratiques mafieuses plutôt qu'en les combattant.

Aujourd'hui, le secteur s'est engagé au travers d'un protocole à s'attaquer plus sévèrement à la fraude sociale et fiscale qui sévit dans le secteur de la viande. Le premier acte concret est la signature du protocole de partenariat.

Ce protocole comporte trois axes:

- davantage de prévention et d'information,

VAL), ainsi que différents ministères. Seront présent à la signature, la ministre de l'Emploi Monica De Coninck, la ministre de la Santé publique et Affaires sociales Laurette Onckelinx, et le secrétaire d'Etat pour la lutte contre la fraude John Crombez.

Depuis la désignation de John Crombez (SPA) en tant que secrétaire d'Etat, le débat sur la lutte contre la fraude s'est ranimé. Il a déclaré la guerre à la grande fraude organisée, aux abus fiscaux et à la fraude des allocations sociales.

Les militants de la FGTB-HORVAL ont l'esprit critique: s'agit-il seulement de déclarations ou John Crombez va-t-il effectivement pas-



Du bon chocolat, oui! mais du chocolat équitable!



PÂQUES, vous allez très certainement acheter des œufs en chocolats pour vos enfants.

Nous connaissons tous le circuit que le chocolat va suivre; après votre achat, il se retrouvera très vite dans l'estomac de vos enfants. Mais savez-vous quel circuit il a parcouru avant d'être dans le magasin.

La Belgique est partout dans le monde le pays du chocolat; avez-vous vérifié si le chocolat que vous allez offrir est du chocolat BELGE fabriqué en Belgique ou s'il est produit par une des entreprises qui en a délocalisé la production.

Les enfants sont censés manger le chocolat, pas le fabriquer!

Etes-vous certain que ce ne sont pas des enfants qui ont été contraint de le récolter en Afrique.

Le plus gros exportateur de fève de CACAO est la Côte d'Ivoire. Toucher par la situation des enfants travailleurs, pour ne pas dire esclaves en Côte d'Ivoire, savez-vous que la FGTB-HORVAL a développé un projet centré sur «le travail des enfants dans les plantations de CACAO»

Connaissez-vous la notion de chocolat durable?

Le chocolat durable est un chocolat produit dans des conditions éthiques à tous les stades de sa culture, récolte, transformation.

Nous avons besoin de votre soutien pour renforcer notre combat ce domaine.

Les 10 premiers camarades qui enverront un mail à silvie.marien@horval.be reprenant comme objet: «JE MANGE DU CHOCOLAT ÉQUITABLE», recevront un sachet de chocolat de Côte d'Ivoire produit de manière DURABLE.

HORVAL vous souhaite de bonnes fêtes de Pâques

Secteurs verts auprès de la Caisse des Congés Payés de l'industrie alimentaire

Auparavant, l'office national des vacances annuelles (ONVA) payait le pécule de vacances des ouvriers des secteurs verts. L'ONVA est une institution fédérale qui assure la gestion et le paiement du pécule de vacances aux ouvriers.

Les partenaires sociaux ont convenu que les secteurs verts s'affilieront auprès de la Caisse des Congés Payés de l'Alimentation Belge asbl (nommé ci-après «Caisse de vacances de l'industrie alimentaire»).

Qu'est-ce qui change?

Cette année, rien ne change. Mais à partir de 2013, ce ne sera plus l'ONVA qui paie le pécule de vacances, mais bien la caisse de vacances de l'industrie alimentaire. Rien ne change au montant qui est payé. Si vous travaillez dans les secteurs verts vous recevrez le même pécule de vacances que d'habitude.

Pourquoi changer?

L'avantage de l'affiliation auprès de la caisse des Vacances de l'industrie alimentaire est que FGTB HORVAL est représenté au sein de cette caisse de vacances.

Dans des cas exceptionnels nous pouvons décider quelles périodes sont assimilées pour le calcul du pécule de vacances. Pensons par exemple à la situation où un incendie s'est déclaré au sein de l'entreprise, ce qui fait qu'on ne peut pas travailler. De telles périodes de chômage temporaire ne sont pas assimilées par l'ONVA pour le calcul du pécule de vacances. Au sein de la caisse de vacances de l'industrie alimentaire nous aurons la possibilité de chercher, avec les employeurs, une solution pour ces problèmes.

Quels secteurs?

L'affiliation auprès de la caisse des vacances de l'industrie alimentaire vaut tant pour l'agriculture (CP 144), l'horticulture (CP 145) que pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles (CP 132). Tous les ouvriers occupés dans un de ces secteurs, recevront à partir de l'année prochaine (2013) leur pécule de vacances via la caisse de vacances de l'Industrie alimentaire.

TOUT SAVOIR SUR VOS DROITS, DANS VOTRE SECTEUR ÉGALEMENT

Vos Droits : nouvelles éditions !

Le SETCa vient d'actualiser et de publier différentes brochures destinées à vous informer sur vos droits en tant qu'employé et cadre et dans votre secteur. Ces publications sont disponibles sur www.setca.org et également sous format papier auprès de votre section régionale.

Vos droits en poche
& Vos droits Cadres



Un cocktail condensé de ce que vous devez savoir en matière de législation sociale.

Signer son contrat de travail, prendre ses vacances annuelles, interrompre sa carrière, se retrouver en chômage temporaire, concilier travail et maternité, etc. Il existe une multitude de situations dans lesquelles vous pourriez être amené à vous interroger concernant vos droits en tant qu'employé et cadre, et vos obligations par rapport à votre employeur.

La législation sociale est vaste et complexe et il n'est pas toujours facile de s'y retrouver. On doit parfois prendre des décisions rapidement et pouvoir réagir tout de suite. Dans ces cas-là, savoir ce qu'il faut faire et comment le faire, c'est un atout ! La brochure Vos Droits en poche vous présente, en un clin d'œil, tout ce que vous devez savoir en matière de droit du travail. Un condensé d'informations sur vos droits, le B.A.-BA du travailleur, le point de départ pour toutes vos questions pratiques en matière de législation sociale. Il y a aussi une brochure spéciale qui récapitule tous les droits des cadres.

Vos droits sectoriels



Le SETCa met également à votre disposition des brochures sectorielles qui vous présentent les règles spécifiques en vigueur dans votre secteur d'activité. Une publication spécialisée, avec des informations très détaillées concernant vos droits dans votre secteur, basé sur les conventions collectives des commissions paritaires.

Vos Droits Services a subi un changement important comparé aux précédentes versions. De nouveaux secteurs ont en effet été intégrés, qui regroupe désormais toutes les informations concernant la CPNAE, la logistique et les services divers.

Vos Droits Finances est un aperçu de la législation sociale pour les travailleurs des assurances, entreprises de courtage, banques, employés de notaires, institutions publiques de crédit, sociétés de bourse, de prêt hypothécaires, d'épargne et de capitalisation.

Vos Droits Industrie fait le point sur les droits des travailleurs en matière de vacances, durée de travail, rémunération,... pour chaque commission paritaire de l'industrie.

Vos Droits Commerce : pour tout savoir sur les droits des travailleurs dans les CP 312, 311, 202, 202.01 et 201.

Deux brochures Vos Droits sont déjà disponibles pour les travailleurs du **Non Marchand** : une version spéciale Maisons de repos et hôpitaux.

➤ PARTICIPEZ À NOTRE CONCOURS «LA MEILLEURE CAMPAGNE»

Faites-vous entendre et montrez-le!

Nous entrons maintenant dans la dernière ligne droite de la campagne élections sociales qui va nous mener tout droit vers le jour du vote, en mai prochain. La campagne de propagande bat actuellement son plein dans les entreprises: il s'agit pour les candidats et leur délégation de faire entendre leur voix, de faire passer leur message auprès des travailleurs et de présenter les objectifs à atteindre pour les 4 années à venir.

Vous le savez depuis un moment déjà, le SETCa a mis à disposition de ses militants un site fermé regroupant une mine d'informations et d'outils pratiques. Sur <http://my.setca.org>, vous pouvez en effet accéder à tout le matériel nécessaire à la création de votre propre campagne personnalisée (générateur d'affiche, de logo d'entreprise, templates de tracts, d'affiches,

de leaflets, etc.): bref, des outils pratiques qui vous permettront de créer, en quelques clics, le matériel de propagande à afficher dans votre entreprise.

Si ce n'est pas encore fait, ne tardez pas à vous inscrire sur My-SETCa et à créer la campagne de votre délégation SETCa.

Participez à notre concours «La Meilleure Campagne» et envoyez votre meilleure réalisation de groupe (tract, affiche ou leaflet) par mail à service-communication@setca-fgtb.be avant le 20 avril prochain.

Votre délégation peut remporter un cadeau culinaire et vivre une expérience gourmande.

Participez et montrez-nous comment vous faites entendre votre voix!

Elections sociales: an avant pour la dernière ligne droite!

Les listes de candidats aux élections sociales viennent tout juste d'être clôturées. Elles sont affichées dans les entreprises, comme cela est prévu dans la procédure élections sociales. Nous savons donc maintenant précisément quels sont ceux qui, dans les différents secteurs et entreprises du pays, sont prêts à faire entendre leur voix et celles de leurs collègues.

Nous pouvons aujourd'hui mettre un visage et un nom sur ceux qui sont prêts à relever le défi de défendre vos droits au cours des 4 prochaines années. D'après les premières données, c'est plus de 15.000 membres qui ont choisi de représenter leurs collègues sur les listes du SETCa.

Nous entrons maintenant dans une étape décisive: celle de la campagne de propagande dans les entre-

prises. Il est temps, pour les candidats et les équipes syndicales, d'aller à la rencontre des travailleurs et de se faire connaître. Il s'agit de diffuser massivement vos messages, vos objectifs et vos revendications. Pour ce faire, le SETCa a mis à votre disposition un site fermé regroupant une mine d'informations et d'outils pratiques. Sur <http://my.setca.org>, vous pouvez en effet accéder à tout le matériel nécessaire à la création d'une campagne personnalisée (générateur d'affiche, de logo d'entreprise, templates de tracts, d'affiches, de leaflets, brochures de propagande, etc.). MySetca offre la possibilité de créer, en quelques clics, des supports directement diffusables dans les entreprises.

Le moment est venu de faire entendre votre voix et celle de votre équipe!



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.

