

Syndicats

MAGAZINE

25 MAI 2012 • Éd. LIÈGE

FGTB

N°10 • BIMENSUEL • 67^{ème} année

Bureau de dépôt: Charleroi X

Abonnements: 02/506 82 11

Rédaction: 02/506 82 44 - 02/506 83 11
syndicats@fgtb.be

Ed. resp.: R. De Leeuw • Rue Haute, 42 • 1000 Bruxelles

ELECTIONS SOCIALES 2012

La FGTB consolide ses positions



Les chiffres officiels des élections sociales qui portent sur 91% des résultats sont encore provisoires et susceptibles d'ajustements à la marge. Mais comme d'habitude, ces élections ne donnent pas lieu à d'énormes déplacements de voix. Les résultats se jouent toujours dans un mouchoir de poche avec des écarts de fractions de pourcents.

Lors de ces dernières élections, on observe un léger tassement de la FGTB en voix, un recul plus net de la CSC au profit du syndicat libéral CGSLB qui tire les marrons du feu tout en restant ultraminoritaire.

Malgré ce léger tassement en voix, et grâce à une avancée continue depuis plusieurs élections dans le secteur non marchand, la FGTB consolide sa position en sièges au niveau des élections sociales de 2008 qui avaient marqué un arrêt du recul constant de la FGTB.

Page 3

© istockphoto.com

SOMMEIL

Mieux
dormir,
mieux vivre

Page 7



© istockphoto_mediaphotos

COLOMBIE

Travail syndical
à haut
risque

Page 5

CHÔMAGE

Régime
minceur

Page 8 & 9

TITRES SERVICES

Emplois
au
rabais

Page 11

NAMUR



Amour, sexe et maison de repos...

du changement grâce aux délégué(e)s

AFICo propose aux professionnels du secteur des maisons de repos de participer à un groupe de travail qui se donne pour objectif d'imaginer des pistes simples et concrètes favorisant le respect des seniors au niveau la prise en compte de leur intimité et de leurs désirs sexuels et affectifs. Il n'y a pas d'âge pour s'aimer, disions nous lors de la conférence débat du 27 février, nous vous attendons pour travailler ensemble, autour de cette question, à une meilleure considération de l'être humain... y compris en maison de repos.

Vous voulez en parler et agir, rejoignez nous, ce 29 mai 2012 à 17h00 et/ou ce 5 juin à 13h30 pour un groupe de travail «Amour sexe et maison de repos».

Le sujet de la bien traitance des seniors vous intéresse, vous pouvez également participer à la formation du CEPAG sur le ressenti des personnes âgées qui entrent en maison de repos le 5 juin 2012 à 9h30 route de Namur n°47 à 5000 BEEZ.

Pour plus d'informations, AFICo: 081/729.952
jennifer.barras@afico.be

Ciné-débat

Amerrika de Cherien DABIS

Le 31 mai 2012, à 18h00, à la FGTB Namur, rue Dewez 40 à 5000 Namur, sur le thème: «L'immigration, ce que les politiques et les employeurs y gagnent!» en présence de Jojo BURNOTTTE, formateur au CEPAG.

AFICo rue Dewez 40, 5000 Namur
Entrée gratuite

Infos: AFICo: laurent.wilmet@afico.be
Tél.: 081/649.952, GSM: 0474/485.375



CENTRALE DES METALLURGISTES NAMUR
Rue de Namur 49 - 5000 BEEZ

FERMETURE ANNUELLE

DU 02 JUILLET 2012 AU 13 JUILLET 2012 INCLUS

Une permanence d'urgence sera accessible
par téléphone au 0499/419.008.

*D'avance,
nous vous souhaitons
de passer
d'agréables
vacances.*



LUXEMBOURG

Permis de conduire

Prochaine session à
TINTIGNY
dans les locaux de la Halle de Han
du 18 au 22 juin
de 9h à 13h
cours théoriques
pour le permis de conduire
en filière libre

Renseignements et inscriptions
063/ 21.91.83. ou forca@fgtb.be



FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

Les photos de la première participation à la Belgian Pride du 12 mai de la FGTB de Bruxelles avec le PartyBus des Working Class Heroes



© Bart Van Hauwermeiren

Message important destiné aux membres de la Centrale Générale et de Textile-Vêtement-Diamant

Déclaration fiscale – revenus 2011

Comme chaque année, nos collaborateurs sont disponibles, à partir de juin 2012, pour vous aider à remplir votre déclaration fiscale.

Nous vous prions, en tout cas, d'apporter le calcul de l'an dernier!

Attention! Si, l'an passé, vous avez introduit votre déclaration via Tax-on-web (le système informatique des Contributions), la **version sur**

papier ne vous sera plus envoyée cette année.

Lors de votre passage, vous êtes prié vous munir des fiches fiscales de tous les revenus de l'année 2011, des attestations d'un éventuel prêt hypothécaire, ainsi que des attestations destinées à d'éventuelles réductions d'impôts.

Si vous souhaitez faire, pour la première fois, appel à nos services aux fins de remplir votre déclaration,

nous vous prions cordialement de bien vouloir apporter en outre **vo-**
tre carte d'identité et – **important**
– **vos** **code pin!**

En cas de mariage ou de cohabitation, vous devez également être en possession de la carte d'identité de votre partenaire (et de son code pin).

LA CENTRALE GENERALE
DE BRUXELLES-VLAAMS BRABANT

INVITATION AU FORUM
Syndicalisme et développement social de la ville
(7^{ème} édition)
Lundi 18 juin 2012
Maison des Huit Heures (CGSP)
Place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles

Nouvelles mesures d'activation des chômeurs: la chasse est-elle (r)ouverte à Bruxelles?!

Une initiative de la Centrale Culturelle Bruxelloise, asbl et d'Habiter Bruxelles asbl, en collaboration avec l'Université Populaire de Bruxelles, avec l'appui du CEPAG, asbl et de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Les nouvelles mesures d'activation des chômeurs décidées par le Gouvernement fédéral auront des conséquences importantes pour les travailleurs sans emploi, mais aussi pour toutes celles et tous ceux qui s'attendent à les aider à trouver du travail. Nombreux sont ceux dont c'est le «cœur de métier»: à Actiris, à Bruxelles-Formation, au sein des Missions locales, des Associations d'insertion socioprofessionnelle, des Agences locales pour l'emploi, des CPAS, ou encore dans l'enseignement à horaire réduit...

En 2006, le Forum de la FGTB de Bruxelles s'était déjà saisi de cette problématique, suite à la participation de la Région au Plan national d'accompagnement et de suivi actif (2003). La question alors posée était la suivante: «Bruxelles, une ville sociale active? La réaction des travailleurs sociaux bruxellois».

Depuis, les nouvelles orientations données à la politique de l'emploi sont devenues pleinement opérationnelles: l'ORBEM, devenu ACTIRIS, a décentralisé ses services, le dispositif (désormais non contractuel) de Construction du Projet Professionnel (CPP) est appliqué systématiquement à tous les demandeurs d'emploi, les formations courtes, ciblées à l'emploi, se sont multipliées, ainsi que le recours au secteur de l'intérim; dans le même temps, les sanctions ONEm «tombent» massivement...

La FGTB a mis toute son énergie (notamment au sein des Comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles-Formation) à éviter que ne s'ouvre une véritable chasse aux chômeurs.

Dans ce cadre, en 2008, suite à la crise financière annonçant l'austérité actuelle, la FGTB, a demandé que, **sans renoncer en rien aux programmes d'aide à la recherche d'emploi, la procédure «d'activation du comportement de recherche d'emploi»** soit suspendue... C'est, hélas, tout le contraire qui s'annonce...

Le Forum sera l'occasion de **croiser les regards critiques** entre militants syndicaux et acteurs sociaux bruxellois sur le bilan à tirer des politiques actuelles et sur les mesures annoncées, mais aussi de tracer les lignes de force d'une possible action commune en la matière.

Programme (à confirmer)

- 8h30 Accueil
- 9h00 **1^{ère} partie – introduction générale**
 - Eric BUYSENS, Directeur du Bureau d'études de la FGTB Bruxelles
 - Jean FANIEL, CRISP
- 11h00 **2^{ème} partie – éléments du débat** - Prise de parole de travailleurs du secteur de l'emploi et de la formation
Panel d'experts:
 - Yves BASTAERTS, Actiris,
 - Pierre DE VLEESCHOUWER, Febisp,
 - Anne HERSCOVICI, Députée régionale et Conseillère au CPAS d'Ixelles,
 - Marc THOMMES, Bruxelles-Formation.
 Débat avec le public
- 13h00 Lunch

Travail précaire: quelles réponses syndicales?

Sortie du compte-rendu du forum syndical 2011 de la FGTB de Bruxelles

Hors-série de la revue Politique disponible à la commande à l'adresse suivante: rachida.gharbi@fgtb.be – 02.552/03.52



CENTRE

Centre d'Éducation Populaire Régional ASBL

Entre autres mesures antisociales, le gouvernement Di Rupo poursuit une politique d'asile et d'immigration toujours plus restrictive et répressive :

Pour construire un cahier de revendications des travailleurs sans papiers en Wallonie à porter politiquement à travers un plan d'action, le CEPAG (dans le cadre de sa commission Immigration et de la campagne du Cepag en défense des travailleurs migrants) vous invite chaleureusement à participer à :

L'assemblée des travailleurs sans papiers
Lundi 11 juin, de 14h à 17h
à l'Espace Solidarité, 47 rue de Namur, 5000 Beez

A l'ordre du jour :

- * Exposé sur le contexte politique :
 - Etat de la régularisation (Coralie HUBAU, CIRE)
 - Le contrôle des personnes par les communes (Isabelle PONET, Comité de Soutien Liège)
 - L'état actuel des politiques de migration en Belgique (Sotela NGO, IEV)
 - Les sans papiers au sein de la FGTB wallonne (Thierry BOBSON)
- * Travail en petits groupes sur le vécu, les attentes, les revendications et le plan d'action

Nous vous y attendons nombreux. Les frais de transport train/bus sont pris en charge et nous organiserons un départ collectif de La Louvière.

Inscrivez-vous au plus tard pour le lundi 4 juin 2012 en nous contactant par téléphone ou par mail : 064/23.72.90 ou celine.caudron@fgtb.be.

Avec le soutien de : **FGTB Centre** *Ensemble, on est plus fort*

Céline Caudron, Animatrice CEPAG

Centre d'Éducation Populaire Régional ASBL MB 6900/92 - BCE : 423.433.011
23, rue Henri Aubry à 7100 LA LOUVIÈRE - ☎ +32(0)64.23.61.20 ✉ +32(0)64.23.61.68
www.cepag.be www.facebook.com/CepagASBL

Cycle de conférences-débats
Histoire sociale et ouvrière
saison 2

CRISE, AUSTÉRITÉ ET GRÈVE GÉNÉRALE (1932, 1960, 1983, 2012 ?)

JEUDI 7 JUIN 2012 À 19H
Au MOC
Rue du Marché 6 - 7100 La Louvière.
Entrée libre.

Conférence-débat avec **Matéo Alaluf** (sociologue, professeur à l'ULB), **Michel Martelez** (président de la FGTB Centre) et **Enzo Maragliano** (président de la CSC Mons-La Louvière). Débat animé par **Marc Sinnaeve** (professeur à l'HECS).

Ce cycle est organisé par :

FGTB Centre *Ensemble, on est plus fort* **MOC** **L'IMaCC** **LA BRASSE** **LA BRASSE** **LA BRASSE**

Infos et adhésion responsable : Mirella Van Hout - Rue du Bourg 85, 7100 La Louvière - 0473.41.021

MONS

Le département d'éducation permanente de l'ASBL Borinage 2000, en collaboration avec Les éditions Aden - La FGTB Mons-Borinage - Le PTB

- La CGSP - Les éditions du Cerisier - La CSC, vous proposent une découverte littéraire.

COMMENT OSENT-ILS ?
LA CRISE, L'EURO ET LE GRAND HOLD-UP
En présence des auteurs
Peter Mertens & David Pestieau

PRENDRONT LA PAROLE

Sandra Gorot, secrétaire interprofessionnelle **FGTB Mons-Borinage**
Jean-Marc Urbain, secrétaire interprofessionnel **CSC Mons-La Louvière**
Jean Delval, directeur des Éditions du Cerisier
Pierre Tilly, chargé de cours **UCL-Mons**
Frédéric Moens, chargé de cours **UCL-Mons**
Serge Deruette, professeur à l'U-Mons

Sebastiano D'Angelo, présentateur
Quand ? Le jeudi 31 mai 2012 à 19h00
Où ? A la salle Calva de Jemappes
Avenue du Roi Albert, 639
(Salle de la Rotonde)
- Entrée gratuite -

FGTB Mons-Borinage *Ensemble, on est plus fort* **Borinage 2000** **CEPAG** **LA BRASSE** **LA BRASSE** **LA BRASSE**

Les Éditions du Cerisier **CF.S.P.** **Centre de formation Service Public** **ptb** **CSC** **Mons La Louvière**

Éditeur Responsable : Sandra Gorot, Administratrice déléguée, 18-20 rue Louis, 7900 MONS

La maltraitance envers les personnes âgées
Une formation de la commission des pensionnés et prépensionnés du CEPAG, organisée dans la Région du Centre par l'ASBL CEPAG

Le 20 juin 2012 de 9 heures à 16 heures
Rue Henri Aubry, 23 à 7100 Haine-Saint-Paul

Cette formation a pour objet de sensibiliser toutes les personnes en contact avec des personnes âgées sur le lien fondamental qui existe entre :

- * Les droits fondamentaux pour nos aînés de bénéficier d'une pension suffisante pour vivre dans la dignité, d'un encadrement correct qui les protège avant que faire ne peut de maltraitance, dans les maisons de repos et à domicile lorsqu'ils ont recours aux dispositifs de l'accompagnement à domicile ;
- * Et un certain nombre de revendications des travailleurs de ces secteurs qui réalisent aussi bien de leurs conditions de travail, que de leur combat syndical pour que soit reconnue la dimension éthique de leurs métiers qui - dans le cadre d'une logique capitaliste - est sacrifiée au profit de la marchandisation libérale et de la rentabilité à tout prix.

Matinée :
Accueil des 9h45
Formation assurée par :
Marc Deruisseau - Délégué SETCa à la CSO de Liège/Huy/ Waremme - profession : infirmier
Christiane Lescapet - Déléguée principale CGSP (secteur Adm) du CPAS de Charleroi - profession : aide familiale
Michel Rosenfeldt - animateur de la Commission wallonne des pensionnés et prépensionnés de la Commission P.S.Pp du Cepag.

Après-midi :
Film suivi d'un débat entre les participants
« Boboussia :
Toute sa vie, Boboussia 80 ans, s'est dévouée aux siens. Pour ces enfants et petits-enfants, elle était la personne la plus importante du monde. Les années ont passé. Les petits-enfants ont grandi. À la mort de sa fille, Boboussia cherche refuge auprès de ses parents proches. Mais la Russie a changé et chacun trouve une bonne raison de lui fermer sa porte. À présent seule, Boboussia, décide de suivre son propre chemin. »
Film de 2004 de Lidia Bobrova

Inscription souhaitée auprès de Mano Henquinet au 064/23.61.20
Sandwich offert

CEPAG **LA BRASSE** **LA BRASSE** **LA BRASSE** **LA BRASSE**

46, rimp. d'Alfred Ryck, rue Henri Aubry 23, 7100 Haine-Saint-Paul

Ensemble on est plus fortes !

Nous vous invitons chaleureusement à la prochaine rencontre du groupe genre qui aura lieu le :

Mardi 05 juin 2012 à 18h
dans les locaux de la FGTB Centre
Rue Henri Aubry 23
7100 Haine-Saint-Paul

A l'ordre du jour :

- Actualité : quelles conséquences des transferts de compétence (allocations familiales, Centre des Équipements et Services Collectifs (FES), soins de santé et soins aux personnes âgées) ?
- Lancement de la campagne accueil de l'enfance du Cepag, des FPS et de la FGTB wallonne: quelles déclinaisons dans la région du Centre ?
- Plateformes « 8 mars » et « violences faites aux femmes » : quelles thématiques proposer ? quelles actions et activités pouvons-nous organiser ?
- Proposition d'activité commune avec le groupe des pensionnés et prépensionnés du CEPAG : les femmes sont encore plus touchées par les mesures d'austérité, quel impact sur leur pension ?
- Informations sur les différentes actions organisées par l'ASBL

« En fédération Wallonie-Bruxelles près de 3 enfants sur 4 n'ont pas de place d'accueil. Une place d'accueil pour chaque enfant ça ne devrait pas être un combat... C'est un droit ! »
www.jeuneuneplace.be

Si vous souhaitez un complément d'information, n'hésitez pas à nous contacter au 064/23.61.20.
En espérant vous voir nombreux et nombreuses à cette rencontre, veuillez recevoir nos salutations les meilleures.

Avec le soutien de : **FGTB Centre** *Ensemble, on est plus fort*

Céline Caudron, Animatrice CEPAG **Mano Henquinet**, Animatrice CEPAG

Centre d'Éducation Populaire Régional ASBL MB 6900/92 - BCE : 423.433.011
23, rue Henri Aubry à 7100 LA LOUVIÈRE - ☎ +32(0)64.23.61.20 ✉ +32(0)64.23.61.68
www.cepag.be www.facebook.com/CepagASBL

CHARLEROI-SUD - HAINAUT

Camarades!
Michel Collon
sera parmi nous pour une
conférence-débat autour du rôle des médias
(notamment dans le cadre des conflits internationaux)
le 31 mai de 13h30 à 16h30 à la
Maison des Huit Heures
(Place Charles II, 23 à Charleroi)

Ne ratez surtout pas cet évènement !

Michel est écrivain et journaliste indépendant.
Il écrit des livres, collabore à des documentaires et anime un site Internet avec une newsletter hebdomadaire.
Il est aussi le créateur du collectif **Investig'Action** : collectif né en 2004 et qui a pour objectif de décoder l'information et de diffuser des textes de citoyens qui n'ont pas voix dans les médias traditionnels :
<http://www.michelcollon.info/>

Contact :
Angela Sciacchitano
Permanente Jeunes FGTB
071/614.216 / 0474/458.256

JEUNES FGTB
Solidaires dans le combat!

Editeur responsable: Daniel Piron Bd Devreux, 36/38 6000 Charleroi 071641262

PERMANENCES FISCALES
Exercice 2012 - Revenus 2011

La F.G.T.B. Régionale de Charleroi, soucieuse de venir en aide à ses affiliés, vous propose de remplir votre déclaration aux impôts AINSI QUE DE CALCULER GRATUITEMENT VOTRE IMPOT SUR ORDINATEUR.

REPLISSAGE + CALCUL DES DECLARATIONS

QUAND ?
Les mardis 15, 22 et 29/05/2012 + les jeudis 24 et 31/05/2012 ainsi que les mardis 05, 12, 19 et 26/06/2012 et les jeudis 07, 14, 21 et 28/06/2012.
de 8h à 11h30 et de 13h00 à 16h
MAIS UNIQUEMENT SUR RENDEZ-VOUS.

Où ?
A la FGTB Charleroi, Service Comptabilité, Bld Mayence 1 - 1^{er} Etage (Bâtiment Ethias) à 6000 CHARLEROI

COMMENT PRENDRE RENDEZ-VOUS ?
En téléphonant au 071/641.213 (demander Mr CHAMPAGNE)
071/641.373 (demander Mr DOHMEN)

Notre équipe remplira directement le double de votre déclaration en y mentionnant le résultat de votre imposition, de ce fait il ne vous restera plus qu'à recopier sur l'ORIGINAL.

Il est indispensable que les affiliés qui sollicitent nos Services soient munis des documents repris ci-dessous :

1. **IMPORTANT : LA NOTE DE CALCUL** de l'exercice précédent avertissement extrait de rôle (envoyée par l'Administration des contributions pour le paiement de l'impôt).
2. **Le CARNET SYNDICAL ou Preuves de paiement (sera formellement exigé)**
3. Les relevés des SALAIRES, indemnités, allocations de chômage et maladie, pensions ou rentes imposables perçues en 2011 (relevé 281).
4. Le TALON DE CHEQUE relatif aux congés payés.
5. CONTRIBUTIONS FONCIERES, l'avertissement extrait de rôle payé en 2011 pour habitations ou terrains.
6. ATTESTATIONS DE PRET et/ou ASSURANCES-VIE délivrées par l'organisme prêteur et/ou assureur.

Service Comptabilité - Fiscalité

MOUSCRON-COMINES-ESTAIMPUIS

Permanences fiscales à la FGTB de Mouscron-Comines-Estaimpuis:

Comme chaque année nous organisons des permanences afin d'aider nos affiliés en règle de cotisations syndicales (contrôle sur place) à compléter leur déclaration de revenus (Exercice 2012-revenus 2011).

Elles se tiendront à la FGTB de Mouscron, rue du Val, 3, les mardis 12; 19 et 26 juin de 8h30 à 11h00 ainsi que le samedi 16 juin de 8h30 à 10h30.

Notez que la possibilité sera donnée de faire la déclaration fiscale en direct sur le site du SPF Finance à l'aide de la carte d'identité et de son code pin ou du token.

Attention, cela n'est possible que si toutes les personnes renseignées sur la déclaration fiscale présentent leur carte d'identité ou token.

FGTB Mons-Borinage *Ensemble, on est plus fort*

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 8h à 12h et de 13h à 16h.
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).

INTERESSE(E)?
CONTACTEZ-NOUS AU 065/32.38.44 OU 065/32.38.41

LIEGE - HUY - WAREMME

LA FGTB LIÈGE-HUY-WAREMME VOUS PROPOSE DE REMPLIR VOTRE **DÉCLARATION FISCALE** ET DE CALCULER VOTRE IMPOT

QUAND ?

A partir du 23 mai et jusqu'au 29 juin 2012

UNIQUEMENT SUR RENDEZ-VOUS : 04/221 97 51

Où ?

A la FGTB de Liège, Place St-Paul, 9-11 à 4000 Liège (s'adresser à l'accueil du rez-de-chaussée).

COMMENT ?

Ce service est gratuit et réservé aux affiliés FGTB. Prenez rendez-vous au 04/221 97 51. Notre équipe remplira directement le double de votre déclaration en y mentionnant le résultat du calcul de votre imposition, il ne vous restera plus qu'à recopier les sommes sur l'original.

Il est indispensable de vous munir des documents repris ci-dessous :

1. La carte d'identité et le code PIN pour l'accès à « Tax-on-web » (époux & épouse : impératif!)
2. Le dernier avertissement extrait de rôle (envoyé par l'administration des contributions)
3. Les relevés des salaires, indemnités, allocations de chômage et maladie, pensions ou rentes imposables perçues en 2011 (relevés 281).
4. Le talon de chèque relatif aux congés payés.
5. Contributions foncières : l'avertissement extrait de rôle payé en 2011 pour habitations ou terrains.
6. Attestations de prêts et/ou d'assurances-vie délivrées par l'organisme prêteur et/ou assureur.
7. Tout autre document utile à la rédaction de la déclaration. Exemples : preuve de paiement pension alimentaire, attestation achat de titres-services, ...

FGTB

Liège - Huy - Waremme

E.R. : JF RAMQUET - Place St. Paul 9/11 à 4000 Liège



0800/90 045

jeunes.liege@fgtb.be

Tes études sont terminées
et tu entames ton parcours
de demandeur d'emploi ?

**ATTENTION AU
CHANGEMENT
DE LEGISLATION !**

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

MANIFESTE-TOI ET FAIS TOURNER !

E.R. : JF RAMQUET - Place St. Paul 9/11 à 4000 Liège

VERVIERS

4^E FESTIVAL DE RÉSISTANCE

CONCERT

1^{er} juin à 20h30

Salle des fêtes
Place Luc HOMMEL, 25 Dison

C'EST DES CANAILLES !



Je nais, je pleure, je crie ;
je tue, je me fais tuer,
j'aime, je ris, je peine, je prie,
je crois, je ne crois pas, je crève...
... J'Y PENSE ET JE CHANTE

**RECIT DES
MYSTÈRES**

Entrée : 8 €

Renseignements et réservations : Centre culturel de Dison 087/334181

4^E FESTIVAL DE RÉSISTANCE

CONFÉRENCE—DÉBAT

31 mai à 20h00

FGTB salle TVD
Pont aux Lions 23/3—4800 Verviers

Laurent CORDONNIER

Pas de pitié pour les gueux

Chômeurs profiteurs, paresseux, tricheurs, etc...

Comment « le crime du chômage » protège les intérêts capitalistes

Entrée gratuite

Renseignements : Cépage verviétois : 087/63.96.52

E.R. : Daniel RICHARD 23/3 Pont aux Lions-Verviers



➤ ELECTIONS SOCIALES 2012

Grâce à une avancée dans le non marchand

La FGTB consolide ses positions de 2008

Les élections pour les conseils ont eu lieu dans 3.600 entreprises qui occupent au total 1.462.400 travailleurs. Les élections pour le comité ont eu lieu dans 6.800 entreprises qui occupent au total 1.679.400 travailleurs. 799.705 électeurs ont participé aux élections des conseils et 883.976 aux élections des comités, ce qui représente un taux de participation de 70,2% pour les conseils et 71,9% pour les comités.

Comme d'habitude, les élections sociales ne donnent pas lieu à d'énormes déplacements de voix et les résultats se jouent toujours dans un mouchoir de poche avec des écarts de fractions de pourcents.

Lors de ces dernières élections, et sous réserve de consolidation des résultats, puisque 91% seulement des chiffres sont définitifs, on observe un léger tassement de la FGTB en voix, un recul plus net de la CSC au profit du syndicat libéral CGSLB qui tire les marrons du feu tout en restant ultraminoritaire.

Malgré ce léger tassement en voix, la FGTB consolide sa position en sièges au niveau des élections sociales de 2008 qui avaient marqué un arrêt du recul constant de la FGTB.

Ce statut quo en sièges masque des mouvements en sens divers: la FGTB recule globalement un peu dans le secteur marchand bien qu'elle progresse aux conseils d'entreprise en Wallonie et au Comité pour la prévention et la protection au travail en Flandre. Mais ce léger recul dans le secteur marchand est compensé par une avancée assez marquée dans le secteur non marchand tant dans le CE que dans les CPPT et tant en Flandre qu'en Wallonie. Tendance qui se poursuit depuis plusieurs élections sociales.

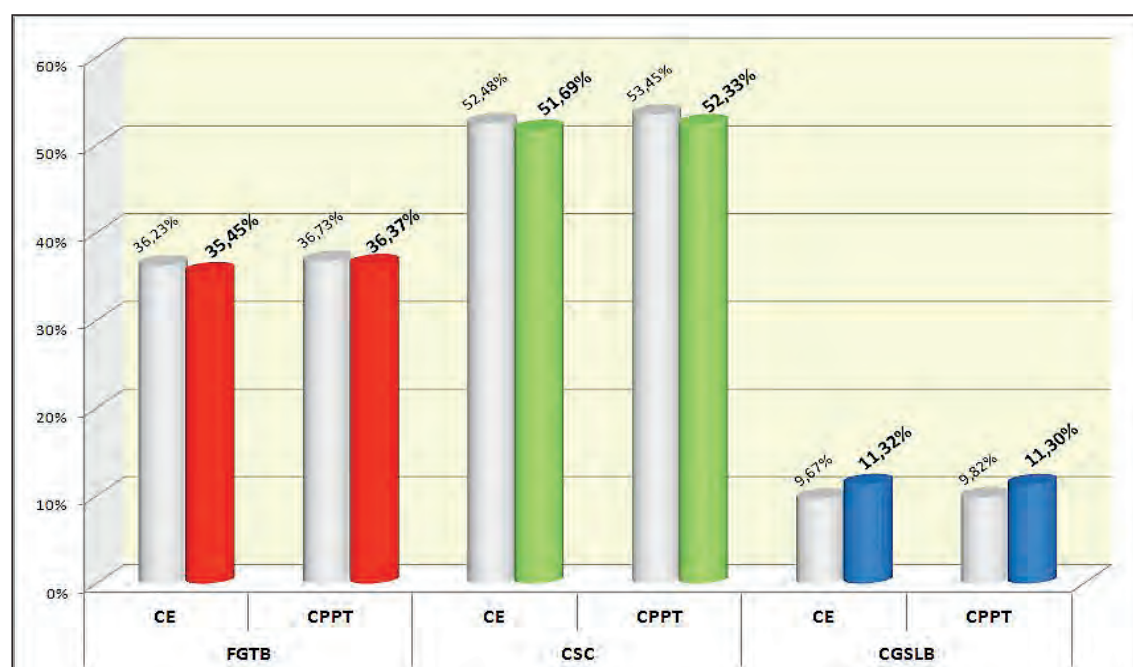
Au final, les mouvements en sens divers se sont neutralisés et la FGTB maintient à quelques fractions de pourcent près ses positions de 2008. Il n'en va pas de même de la CSC qui recule à tous les niveaux même si toujours avec de faibles déplacements de voix.

Bien que loin derrière, la CGSLB récupère les voix perdues des uns et des autres et progresse en voix et en sièges.

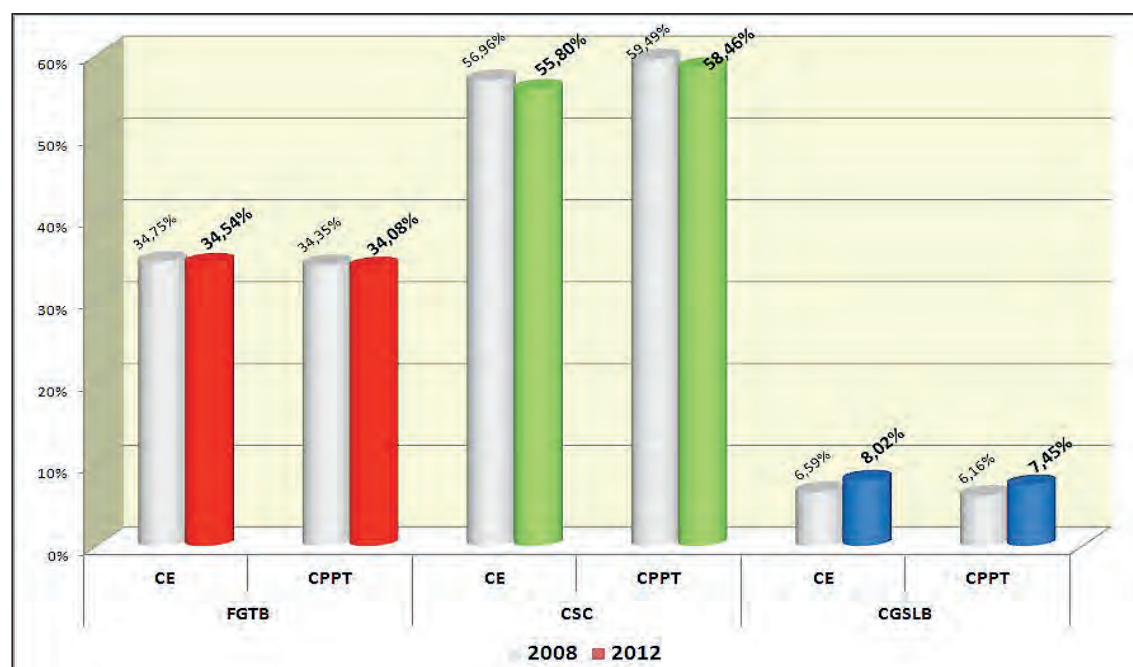
A toutes fins utiles, signalons que la FGTB reste le 1^{er} syndicat dans le secteur privé marchand en Wallonie avec 50% des voix aux CE et 51% aux CPPT contre 42% et 43% pour la CSC.

La présence des femmes élues s'est un peu renforcée par rapport à 2008 au sein de chaque organisation. Personne n'est en défaut sur ce point même si, ici encore, la progression reste trop timide.

Une tendance inquiétante à relever à l'occasion de ces dernières élections: le taux de participation des jeunes est en net recul: 44% au CE et 42% au CPPT en 2008; 37, et 35% en 2012 alors que la moyenne globale de participation est de 70% toutes catégories confondues.

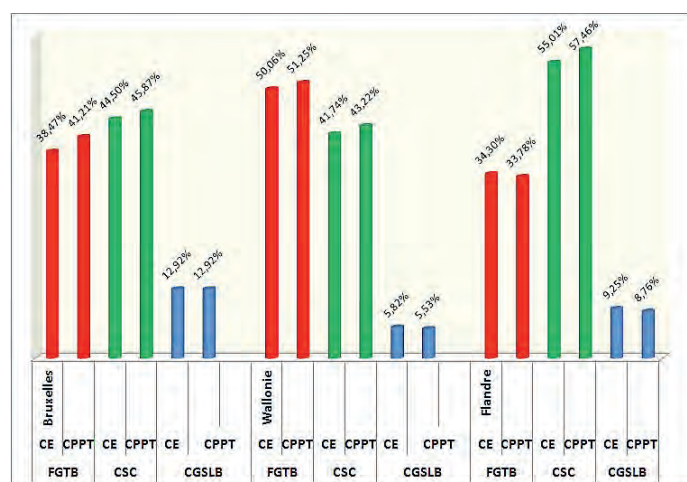


Résultats globaux en voix: léger recul FGTB, recul CSC, progression CGSLB

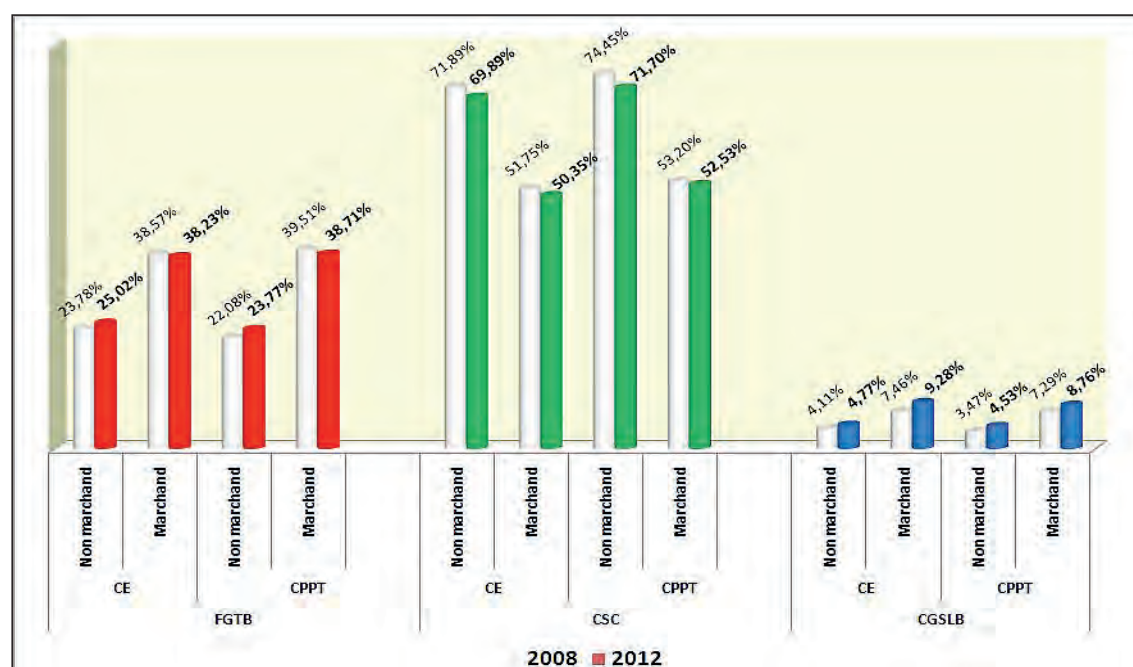


Résultats globaux en sièges: statut quo pour la FGTB

N° 1 dans le secteur marchand en Wallonie



La FGTB reste le 1^{er} syndicat dans le secteur privé marchand en Wallonie avec 50% des voix aux CE et 51% aux CPPT contre 42% et 43% pour la CSC



Résultats globaux en sièges par secteurs: la progression FGTB dans le non marchand compense le léger recul dans le secteur marchand.

> IMPÔT DES SOCIÉTÉS

Bénéfices doublés,
impôt réduit de moitié

En ces temps de déficit budgétaire et de dette publique abyssale, la question de l'impôt et de la répartition des efforts revient avec insistance. Comment répartir équitablement les efforts? Qui doit payer quoi? Qui moins, qui plus? Ne faut-il pas revoir les cadeaux fiscaux et supprimer les effets d'aubaine? Si on veut alléger la fiscalité sur le travail pour faciliter la relance et réamorcer l'emploi, comment compenser le manque à gagner? L'efficacité de l'impôt des sociétés mérite que l'on s'y attarde. Au centre de la discussion: la pertinence de maintenir le système de déduction des intérêts notionnels qui nous coûtent 6 milliards par an et dont le bénéfice est capté par quelques multinationales installées chez nous dans ce seul but.

Avec un taux facial, c'est-à-dire officiel de 33,99%, notre impôt des sociétés (ISOC) est généralement considéré comme très élevé. Les entreprises s'en plaignent. En tout

cas celles qui le paient. Parce qu'en matière de fiscalité, il y a aussi la théorie et la pratique. Les nombreuses possibilités de déductions fiscales font que le taux effectif de l'impôt est loin du taux officiel.

Les trois visages de l'ISOC:

- **le taux facial**, tel que défini par la loi: **33,99%**.
- **Le taux implicite**, mesure le taux de l'impôt prélevé au titre de l'ISOC par rapport à l'ensemble macro-économique de la base imposable. C'est-à-dire des résultats des entreprises, qu'ils soient positifs ou négatifs, donc après déductions fiscales (type intérêts notionnels) ou pertes: **16,9%**.
- **le taux réel** ou effectif qui correspond à l'impôt effectivement payés par les sociétés sur les seuls résultats positifs des sociétés.

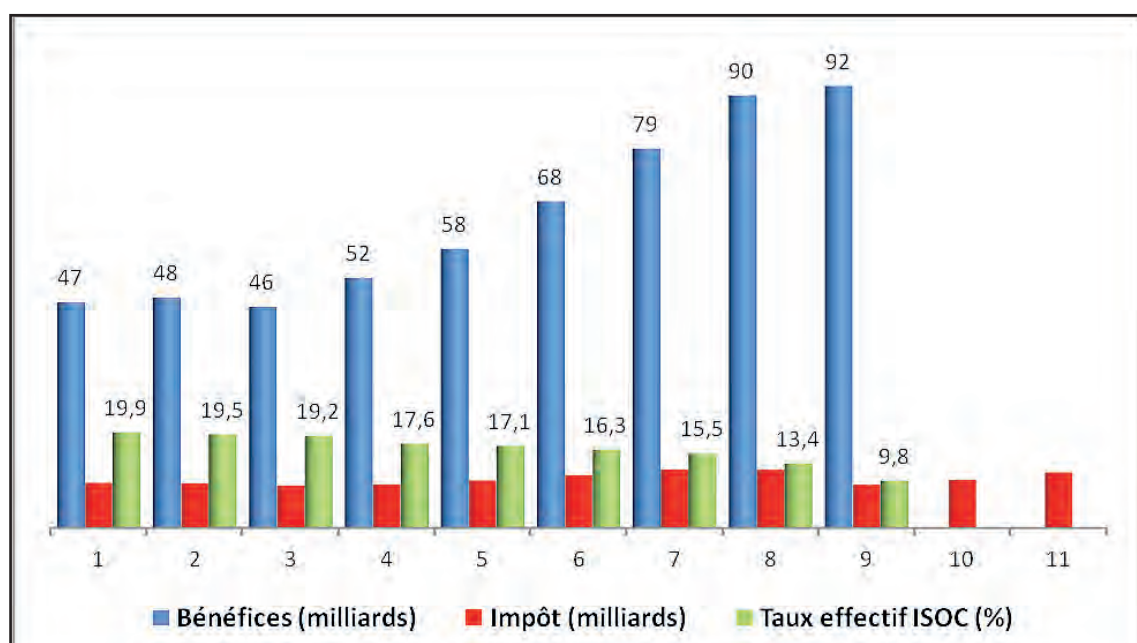
Le «think tank» Itinera Intuites s'est penché sur l'ISOC. Itinera fait deux constats.

1°) Recettes constantes

Malgré les intérêts notionnels l'impôt des sociétés a rapporté 11,5 milliards à l'Etat en 2011, c'est-à-dire 3,1% du PIB. Les recettes provenant de l'ISOC ne sont pas en baisse (ou peu: 3,6% du PIB en 2001) et elles devraient même augmenter de 2 milliards puisque le taux a été revu à la baisse dans le cadre du budget d'austérité.

2°) Impôt en baisse

Si les recettes sont constantes, par contre la base imposable a par contre doublé en 10 ans. Cela signifie que le taux effectif d'imposition a été divisé par deux. En 2001 le taux par rapport à la base taxable de 47 milliards était de 19,9%. Aujourd'hui il n'est plus que de 9,8% sur la base imposable de 92 milliards.



Enquête de terrain à Verviers

Où est
passé
l'argent?

eu à se plaindre: les entreprises du zoning ont en moyenne enregistré chacune un bénéfice de 444.252 euros dont 441.683 ont été redistribués sous forme de dividendes. La conclusion est que les bénéfices n'ont pas du tout été réinvestis

mais bien distribués à hauteur de 99%, sans doute pour compenser la baisse des rendements boursiers.

...



La régionale FGTB de Verviers s'est livrée à un petit exercice comptable. Elle a épluché les comptes de 30 entreprises petites et grandes du zoning Les Plennes entre 2005 et 2010. Du point de vue industriel, l'image qui en ressort est assez positive: les entreprises ont bien résisté à la crise de 2008. Par rapport à 2009, le chiffre d'affaire a été en moyenne en augmentation de 16 %, la productivité a augmenté de 12%.

Du point de vue strictement financier, les actionnaires n'auront pas

www.danslapochedesactionnaires.be

Le CEPAG organise, en collaboration avec la FGTB wallonne, une formation d'une demi-journée

«Le ressenti des personnes âgées lors de leur entrée dans une maison de repos»

Le mardi 5 juin 2012 de 9h30 à 13h00
A l'Espace solidarité, rue de Namur 47 à 5000 Beez

Cette formation vise à mettre en évidence, à partir d'une étude réalisée par questionnaire par l'Observatoire Wallon de la santé auprès de 160 résidents:

- les motifs qui ont joué dans la décision d'entrer dans une maison de repos;
- l'accueil des personnes âgées dans une MRS et les problèmes rencontrés;
- l'adaptation des personnes âgées à leur nouvelle vie sociale et les liens qu'elles maintiennent ou non avec leurs familles, amis ou connaissances.

Cette formation s'adresse aux pensionnés et prépensionnés mais est également aux permanents, aux délégués et toutes personnes intéressées.

Attention: elle ne s'inscrit pas dans le cadre du congé éducation-payé.

L'inscription doit se faire pour le mercredi 30 mai 2012 au plus tard auprès de Michel Rosenfeldt (Tél. 02/506.83.74 – Courriel : michel.rosenfeldt@cepag.be).

L'encyclopédie des
allocations familiales

La réglementation sociale est extrêmement complexe et le secteur des allocations familiales n'échappe pas à cette complexité. Le site de l'Office national des allocations familiales pour les travailleurs salariés (www.onafts.be) est d'un accès facile et vous permet non seulement de vous y retrouver mais aussi de calculer le montant de vos allocations.

Mais si vous êtes un professionnel dans les matières sociales ou si vous voulez plonger dans la réglementation de façon plus approfondie, l'ONAFTS vient de transformer pour vous son portail Internet www.famidoc.be en www.famipedia.be sur le modèle de l'encyclopédie Wikipedia.

Ce nouveau portail incorpore le contenu réglementaire de Famidoc, avec la valeur ajoutée des aspects européens et internationaux, de la compilation du passé, ainsi qu'une présentation thématique et pratique des règles.

Le volet réglementation est à jour à l'égard des derniers textes légaux et réglementaires, et sera progressivement complété des textes anciens qui n'existent pas sous format électronique. Le volet thématique comprend 35 thèmes à ce jour, et devrait être complété des thèmes manquants d'ici fin 2012.

Vers la fin
des éco-chèques

Les éco-chèques, mis en place à l'occasion de l'accord interprofessionnel 2009-2010 pour compenser une relative modération des salaires, n'ont pas très bien fonctionné. Difficulté à les écouler, choix limité de produits écologiques, flou artistique sur certains produits éligibles.

qui n'avaient rien de durable. Le système vit ses dernières heures. Un arrêté royal, publié le 10 février, permet aux employeurs de les remplacer par des chèques-repas. Sur les 53 commissions paritaires qui imposaient initialement les éco-chèques, 24 ont abandonné le système.

Ils ont ainsi souvent été détournés de leur objectif premier et utilisés pour acheter des produits

Désormais, les entreprises pourront remplacer les éco-chèques par des chèques-repas.

Meurtres ou menaces de mort, le quotidien des syndicalistes en Colombie

Il est de ces pays où l'on risque de payer de sa vie le fait de défendre les travailleurs. C'est le cas en Colombie. Des groupes paramilitaires menacent, tuent ou violentent des syndicalistes pour l'exemple, afin de détruire toute tentative du peuple de lutter pour ses droits.

La Colombie est depuis les années 70 en état de crise permanente, en raison d'un conflit armé qui perdure entre les organisations militaires et paramilitaires et les mouvements de guérilla (FARC et ELN). Cette crise génère une violence permanente et a pour conséquence un non-respect systématique des droits de l'Homme et des droits sociaux. «Les forces armées et leurs alliés paramilitaires mènent une stratégie anti-insurrectionnelle destinée à priver les forces de la guérilla de tout soutien réel ou supposé de la population civile. La terreur fait partie intégrante de leur stratégie: disparitions forcées, torture, sévices sexuels et autres violences contre les femmes, menaces de mort et meurtres de civils sont autant de méthodes utilisées pour briser les liens, réels ou imaginaires, entre la population civile et la guérilla.» (Source: Amnesty International)

En parallèle, tout est mis en oeuvre pour protéger et favoriser les puissances économiques en place, et donc étouffer toute tentative des travailleurs d'améliorer leurs conditions de travail. Ainsi, par exemple, des milliers de personnes ont été chassées de terres présentant un intérêt agricole ou une richesse minière, pour laisser le champ libre aux multinationales. Les syndicalistes, considérés comme «subversifs», sont donc victimes de toutes les attaques possibles, de la violence au meurtre, en passant par des infractions à leurs domiciles, périodes d'emprisonnement, etc. L'impunité est de mise, et s'ensuit un cercle vicieux. Connaissant l'issue de leur plainte et les risques qu'ils prennent, les victimes renoncent à dénoncer les faits, laissant libre cours aux auteurs de ces atrocités. Les femmes syndicalistes ne sont évidemment pas épargnées. Selon un rapport de l'ENS (Ecole nationale syndicale, en Colombie), 34% des violences envers des syndicalistes touchent des femmes.

Chiffres truqués, motifs flous
Selon un dossier publié en 2008 par Amnesty

International, s'inspirant de ce même rapport, «il est souvent impossible de déterminer les raisons qui motivent les homicides ou les menaces de mort dont sont l'objet les syndicalistes. Dans le contexte du conflit armé interne qui perdure en Colombie, ces militants sont souvent victimes d'atteintes aux droits humains en raison de leurs appartenances politiques ou pour d'autres motifs sans rapport avec leurs activités syndicales. Cependant, une forte proportion de ces violences ayant lieu lors de conflits sociaux, on peut en déduire que si ces personnes sont régulièrement prises pour cibles, c'est en raison de leur action pour les droits socioéconomiques. (...) Beaucoup concernent des homicides et des menaces survenus dans le cadre de conflits du travail, notamment lors d'actions syndicales contre la privatisation de services publics ou d'entreprises du secteur public. Il importe aussi de souligner que, souvent, ce sont les proches des syndicalistes qui sont tués ou menacés.» Ces derniers faits ont pour but, outre d'affaiblir et de déstabiliser le mouvement syndical, de réduire statistiquement le nombre d'attaque aux Droits de l'Homme visant directement des syndicalistes, s'agissant ici de leurs proches.

Ce sont autant d'actes barbares et de pratiques indignes qu'il faut combattre. C'est la raison pour laquelle la FGTB et la fos mènent des projets en Colombie dans trois secteurs:

- Le pétrole
- Les fleurs
- L'huile de palme, afin d'aider les travailleurs et responsables syndicaux à se doter d'outils et de structures solides pour faire face aux réalités du terrain.

Lire le dossier d'Amnesty international sur la Colombie: <http://www.amnestyinternational.be/doc/s-informer/pays-par-pays/colombie/article/colombie-homicides-detection>



➤ APPEL À LA SOLIDARITÉ AVEC LA COLOMBIE

Exiger une meilleure protection des syndicalistes

Les leaders d'un syndicat avec lequel collabore la FGTB en Colombie ont reçu des menaces de mort. En Colombie, ce genre d'agissement ne peut être pris à la légère. La FTGB appelle le gouvernement colombien à améliorer la protection des syndicalistes. Vous pouvez également soutenir cet appel.

«Il vous reste peu de jours pour quitter la ville, salauds.» C'est ainsi que commence la lettre de menace reçue par Fensuagro le 7 mai dernier. Fensuagro est le syndicat colombien de l'agroindustrie et regroupe 80.000 travailleurs de la terre et petits cultivateurs. L'ABVV, la régionale d'Anvers et l'ONG socialiste FOS mènent un projet de solidarité avec ce syndicat.

A l'origine de cette lettre: le dénommé groupe «aguilas negras» ou aigles noirs, un groupement paramilitaire avec une fâcheuse réputation. Une dizaine d'autres organisations sociales ont reçu le même type de courrier. Les termes sont clairs: «nous annonçons

que les leaders de ces organisations sont des cibles militaires». En Colombie, on en reste rarement aux menaces. Ce pays sud-américain a le triste privilège de figurer en haut de la liste des pays où les activistes syndicaux doivent craindre pour leur vie. Quelque 3000 syndicalistes y ont été assassinés ces vingt dernières années, des milliers d'autres menacés de mort, portés disparus ou contrains à la fuite. Parce qu'ils plaident pour la justice sociale et se battent pour les Droits de l'Homme. Plusieurs dirigeants de Fensuagro ont été tués. Les coupables, les militaires ou les membres des services secrets, ne sont punis que très rarement, voire jamais.

Réagir!

Nos camarades en Colombie craignent pour leur vie. Nous ne pouvons laisser cela se produire! Il faut tirer la sonnette d'alarme. Surfez sur www.foslink.be/actioncolombia. Vous trouverez là un formulaire de la FTGB et de la FOS (Solidarité socialiste), adressé au président colombien. Faisons savoir au gouvernement colombien que nous trouvons de telles menaces inacceptables. Exigeons que le gouvernement colombien prenne cette menace au sérieux, protège les membres des organisations syndicales et respecte l'action sociale.

www.foslink.be/actioncolombia

En chiffres

La Colombie est la quatrième économie d'Amérique latine, mais plus de la moitié de sa population active gagne moins que le salaire minimum (soit 536 600 pesos ou 250 dollars) et 85% gagne moins que le double du salaire minimum. Le chômage atteint 12%. Près de la moitié de la population active travaille dans le secteur informel et la discrimination envers les femmes, les Indiens et les Afro-colombiens est monnaie courante. Le travail des enfants et le travail forcé sont également une réalité.

La Colombie n'est pas un pays particulièrement pauvre, mais les inégalités entre les pauvres et les riches sont importantes. Quelque 70% des ouvriers n'ont pas accès aux soins de santé. La classe ouvrière est souvent exploitée et subit des mauvaises conditions de travail et des violations de ses droits. Sans parler de l'économie clandestine où les garanties sont totalement inexistantes.

Le conflit armé continue d'entraîner le déracinement de nombreuses personnes qui s'efforcent de survivre dans des conditions précaires. Les multinationales ont carte blanche et s'enrichissent du commerce de matières premières sans que l'État colombien puisse en retirer un quelconque profit. Elles polluent l'air et les rivières et mettent la sécurité alimentaire en péril en pratiquant des monocultures de canne

à sucre et d'huile de palme.

La Colombie est également le pays détenant le record mondial de meurtres de syndicalistes. En effet, 60 % des meurtres de syndicalistes dans le monde sont perpétrés en Colombie. En 2010, 49 ont été assassinés (sur les 90 à l'échelle mondiale) et 29 en 2011. Entre 1986 et aujourd'hui, ce sont ainsi près de 3 000 syndicalistes qui ont perdu la vie en Colombie.

En savoir plus?

Vous souhaitez en savoir plus sur les projets menés en Colombie? Vous souhaitez également en savoir plus sur la solidarité internationale en pratique et mobiliser l'aide de la FGTB ou de la FOS?

N'hésitez pas à contacter:

Pour la FGTB

FGTB – Institut de formation syndicale internationale (IFSI)

Service Coopération syndicale avec le Sud

Rue Haute 42

1000 Bruxelles

Tél.: 022890856

E-mail: Lotte.ockerman@abvv.be

Vous trouverez une information complète sur les actions de la FGTB en Colombie sur la brochure consacrée à ce sujet, disponible sur www.fgtb.be/publications.



Le ministre Carlo Di Antonio reçoit des mauvais points de l'UBOT-FGTB!

«Le cinquième livre noir de l'UBOT concernant les «Parkings» esquisse une image pessimiste des parkings autoroutiers», souligne Frank Moreels, secrétaire fédéral de l'UBOT, «Pas d'attestation «A» ou «B» pour le ministre. Bien trois fois «M»: manque de places, manque de confort et manque de sécurité pour les parkings en Wallonie. Voilà, en résumé, la conclusion du cinquième livre noir de l'UBOT-FGTB.» Pour la cinquième année consécutive, les équipes UBOT sont allées inspecter la situation des parkings concernés. Nous en avons effectué 156 visites. Pour la cinquième fois consécutive nous avons dû constater que la situation pour les chauffeurs ne s'est pas améliorée.

Les chiffres ne mentent pas! Il y a insuffisamment de places pour garer les camions.

Pendant la nuit, la pénurie de places de parking est grave sur les parkings autoroutiers. Les chauffeurs prennent leur recours au stationnement «sauvage» sur la rampe

d'accès ou de sortie du parking, ou pire, sur la bande d'arrêt d'urgence le long de l'autoroute. En moyenne, le manque de places en Wallonie s'élève à 11,26 % entre 22h00 et 6h00. Déjà les camions mal stationnés forment un danger en soi, mais être mal stationné signifie aussi mal dormir. Un chauffeur fatigué est un danger sur la route: pour lui-même et pour les autres usagers de la route. Le manque de places de parking pour chauffeurs de camion constitue donc un problème de sécurité routière!

Les aires d'arrêt le long des autoroutes sont inconfortables.

Certaines aires d'arrêt ne sont pas équipées d'installations sanitaires. Evidemment, les chauffeurs les évitent. Et là où on dispose bien d'installations sanitaires, celles-ci laissent à désirer. Souvent, les toilettes ou urinoirs sont défectueux ou en nombre insuffisant. Ce qui manque absolument, ce sont des douches. Souvent, il n'y a qu'une douche par parking, exceptionnellement on en trouve deux... Il

n'est pas étonnant que ces douches soient sales et mal soignées en permanence, qu'elles sont nettoyées trop peu, qu'elles attirent les moisissures,... vu le nombre d'utilisateurs. Les femmes-chauffeurs rencontrent encore davantage de difficultés. Souvent la seule douche disponible se trouve dans les installations sanitaires pour hommes. Favorables aux femmes, les parkings?

L'insécurité règne ...

Les parkings le long des autoroutes belges ne sont en fait pas surveillés. Lors de nos inspections nous n'avons rencontré aucune patrouille de la police. La surveillance par caméras protège le magasin et la station-service, mais rarement le parking. Tout le monde peut entrer et sortir comme il veut. Avec des bonnes ou des mauvaises intentions... Les bâches déchirées, le vol de cargaison ou d'effets personnels,... sont des cas fréquents.

Au cours des cinq dernières années, la situation n'a pas changé



dans les faits sur les parkings le long des autoroutes.

Et regardez aussi:

http://www.youtube.com/watch?v=OKI1zQAY_sc

<http://www.youtube.com/watch?v=sgH-7AM59UM>

Version intégrale du livre noir sur:
http://www.btb-abvv.be/images/stories/pdf/Persberichten_wegvervoer/btb_parkings_2012fr_v2.pdf

Salaires horaires applicables dans les entrepôts au 1^{er} avril 2012

Application de L'INDEX LISSE: 1,6042% (118,44 vs 116,57)

Semaine de 40 heures

	1,00	95%	90%	85%
Catégorie	21 ans	20 ans	19 ans	18 ans
Non qualifiés	10,83	10,27	9,72	9,19
Spécialisés	11,12	10,54	9,98	9,43
Qualifiés	11,48	10,92	10,36	9,74

Semaine de 39 heures

	1,00	95%	90%	85%
Catégorie	21 ans	20 ans	19 ans	18 ans
Non qualifiés	11,11	10,53	9,97	9,42
Spécialisés	11,36	10,84	10,25	9,67
Qualifiés	11,76	11,19	10,62	10,00

Semaine de 38 heures

	1,00	95%	90%	85%
Catégorie	21 ans	20 ans	19 ans	18 ans
Non qualifiés	11,35	10,83	10,25	9,63
Spécialisés	11,67	11,11	10,51	9,93
Qualifiés	12,07	11,48	10,88	10,29

Sam Groeneweg nous quitte

Le 7 mai dernier, le groupe professionnel des Ports de l'UBOT a pris congé de son délégué permanent Sam GROENEWEG qui a choisi de prendre sa pension à l'âge de 61 ans.

Marc Loridan, Secrétaire fédéral, a retracé sa carrière professionnelle bien remplie. Engagé le 6 septembre 1971 à l'âge de 21 ans comme travailleur portuaire – travaux généraux, Sam devient en 1989 docker-chauffeur. Militant très motivé et membre du bureau des travailleurs portuaires, il décide d'arrêter sa carrière professionnelle de travailleur portuaire pour rejoindre l'UBOT comme délégué syndical pour le port d'Anvers. Fonction qu'il a toujours exercée avec conviction, motivation et un grand savoir-faire.

Au nom de tous les collaborateurs de l'UBOT, nous souhaitons à Sam et à son épouse Lieve une retraite bien méritée et une excellente santé. Nous sommes convaincus que, père de 4 fils et grand-père de 6 petits-enfants, il n'aura pas l'occasion de s'ennuyer. Sam a toujours été un compagnon fidèle et un vrai camarade. Il nous manquera!





MOTO TOUR

16 SEPTEMBRE 2012

DÉPART ENTRE 10H ET 11H30 À PARTIR DE 3 ENDROITS DIFFÉRENTS

- NAMUR (INTERREGIONALE WALLONNE, RUE DE NAMUR 47, BEEZ)
- TOURNAI (CAFÉ L'IMPÉRATRICE, RUE DES MAUX 12B, TOURNAI)
- GENT (BTB KANTOOR, OOSTAKKERDORP 24, GENT-OOSTAKKER)

ARRIVÉE À PARTIR DE 15H30 AU CENTRE BREMBERG (BREMBERG 1, HAASRODE)

LE BBQ COMMENCERA À 16H. VOUS SEREZ INVITÉ(E) À UN CONCERT SUPERBE DU GROUPE THE MONO'S QUI JOUERA PENDANT 3H (WWW.THEMONOS.BE)

TOMBOLA AVEC DE JOLIS PRIX !

INSCRIPTIONS POUR LE 10/9/2012 AU PLUS TARD VIA: MOTOTOUR@BTB-ABVV.BE

PARTICIPATION: 10 EURO
SAC SURPRISE - PETIT DÉJEUNER - BOISSON DE BIENVENUE
BBQ - ANIMATION INCLUSE








Les troubles du sommeil touchent 40% de la population



© istockphoto_mediaphotos

... voire plus. Mais ce sont en tout cas quatre personnes sur dix qui estiment «ne pas dormir autant qu'ils le voudraient». De cette sensation résulte un état de fatigue et de somnolence en journée, et donc des conséquences sur la vie quotidienne et le travail.

«Beaucoup de gens estiment ne pas dormir autant qu'ils le voudraient.» Ce constat, c'est Gilles Vandewalle, chercheur à l'ULg, qui le fait. «On a besoin de huit heures de sommeil à peu près, et beaucoup de gens n'atteignent pas ce nombre d'heures. Le stress du quotidien et la présence de la télévision dans les ménages n'est pas étranger à cela.»

Le stress, facteur d'insomnie

Les troubles du sommeil se manifestent de plusieurs manières. L'insomnie est l'un des troubles cliniques les plus fréquents. Un tiers de la population en souffre ou en souffrira dans sa vie. L'insomnie est une période d'au moins trois mois pendant laquelle on dort mal. L'anxiété, la dépression, le stress au travail en sont les principales causes. «Certaines personnes ont même l'impression de ne pas dormir du tout. Cela peut avoir de lourdes conséquences au niveau du travail.» Et générer un effet boule de neige. On dort mal, donc on vit mal, et le stress s'installe davantage. La fatigue s'accumule, et la santé se dégrade. Une prise en charge médicale s'avère parfois nécessaire. «On peut envisager une modification de l'hygiène de vie, un traitement médicamenteux, ou une modification du rythme de travail, ce qui n'est pas toujours simple.»

Car, comme on peut s'en douter, les horaires de travail ont une im-

portance sur le sommeil. Les travailleurs de nuit sont d'ailleurs les plus exposés à l'insomnie. «Vingt pour cent de la population européenne travaille de nuit, y compris dans des équipes tournantes. Et ce sont surtout ces travailleurs-là qui souffrent, car les horaires variables perturbent les rythmes biologiques. On a des horloges dans le corps, qui font que celui-ci se prépare, à certains moments, à manger, dormir, etc. Dans le cas des équipes tournantes, les mécanismes sont perturbés, car les gens vont se mettre au travail à un moment où le corps, lui, était prêt à dormir. Et évidemment quand ils rentrent du travail à six heures du matin, c'est l'inverse. Ils vont se mettre au lit au moment où le corps était prêt à rester éveillé.» De là, conséquence inévitable: on dort moins bien, on récupère moins. «Il est avéré que ces travailleurs ont plus de souci que d'autres, et qu'il est plus facile pour le corps de s'adapter à un horaire fixe. Il n'y a toutefois pas énormément de solutions, car il est compréhensible que les gens ne désirent pas travailler tout le temps de nuit...» Des «stratégies lumineuses» existent pour aider l'organisme à ajuster l'horloge interne. La luminothérapie est utilisée pour soigner l'insomnie ou la dépression saisonnière.

Moins de sommeil avec l'âge

L'insomnie comporte également une part de subjectivité, ainsi que l'explique M. Vandewalle. L'âge ve-

nant, le sommeil est moins profond, plus fragmenté. On a besoin de dormir moins, également. «En vieillissant, on a besoin de moins d'heures de sommeil. C'est normal, mais beaucoup de gens s'en rendent compte, et en éprouvent un sentiment d'insatisfaction. Ils estiment dormir moins bien, et cela leur cause un stress, qui a une conséquence sur leur sommeil et une fois encore une boucle se met en place.»

Somnolence en journée? Et si c'était l'apnée du sommeil?

L'apnée du sommeil est le deuxième trouble clinique le plus fréquent. De quoi s'agit-il? Tout simplement d'un court moment où les gens s'arrêtent de respirer en dormant et, de ce fait, s'éveillent. La courte durée de ces apnées et de ces éveils soudains fait que la personne qui en souffre l'oublie et, bien souvent, ne connaît pas son état. «Cinquante mille personnes seraient apnéiques en Belgique, mais on n'en traite que la moitié. Car les autres s'ignorent...»

Conséquences? Un mauvais sommeil et donc un état de somnolence en journée. «C'est particulièrement dangereux pour les personnes exerçant un métier technique, qui nécessite une attention constante.» Quelles sont les causes de ce trouble? «Bien souvent, un surpoids favorise ces apnées. Mais là encore, c'est un cercle vicieux qui se met en place. L'insomnie modifie en effet le métabolisme du glucose, et on a plus envie de manger sucré ou gras. D'où une prise de poids, qui favorise les apnées, dues à une réduction du pharynx. A cela s'ajoutent les risques cardiovasculaires, etc. Tout est lié. Mais il existe un traitement radical qui consiste en le port d'un masque facilitant la respiration. On se sent mieux quasiment du jour au lendemain, il est vraiment essentiel de traiter ce trouble, car on peut réellement inverser la tendance.»

> ETUDE UNIVERSITAIRE

Messieurs, l'ULg a besoin de votre sommeil

L'Université de Liège, via le centre de recherche du Cyclotron, recherche activement plusieurs centaines de volontaires dans le cadre de son étude sur les mécanismes du sommeil et de l'éveil. Les participants doivent être âgés de 18 à 30 ans, de sexe masculin, non-fumeurs et d'origine nord-européenne. Un défraiement est prévu.

L'ULg, dans le cadre d'une grande étude menée par le D. Maquet et son équipe de chercheurs, lance un appel aux volontaires. Plusieurs centaines de personnes sont nécessaires pour tirer les conclusions d'une étude destinée à mieux comprendre les mécanismes de régulation du sommeil et de l'éveil. Le but est bien évidemment de trouver des réponses aux nombreux troubles du sommeil dont souffre plus de quarante pour cent de la population. Avec comme objectif d'associer à ces réponses des caractéristiques cérébrales voire génétiques.



Voulez-vous dormir pour la science ?

Le Centre de Recherches du Cyclotron (Université de Liège) vous propose de participer à une étude rémunérée.

Critères :

- Sexe masculin
- Age : 18 à 30 ans
- Ethnicité caucasienne
- Non - fumeur

Pour plus d'informations, contactez-nous à l'adresse mail :

sommeil@ulg.ac.be



Qui?

Pour participer à l'étude, coordonnée par le centre de recherche du Cyclotron de l'ULg, plusieurs critères indispensables:

- Être un homme de 18 à 30 ans;
- Être non-fumeur (la nicotine ayant un effet non-négligeable sur le sommeil);
- Être d'origine ethnique nord et centre européenne;
- Ne pas connaître de problèmes de santé majeurs.

Nulle volonté de discriminer qui que ce soit à travers ces critères, mais la part génétique de l'étude nécessite aux chercheurs de travailler sur un échantillon le plus homogène possible, c'est-à-dire au patrimoine génétique similaire. «Il nous faut environ quatre cents personnes pour tirer des conclusions au point de vue génétique», explique le chercheur Gilles Vandewalle. «Ce qui amène la durée de l'étude à quatre ans, déjà. Nous sommes limités en espace, en personnel, et dès lors ne pouvons analyser que quelques personnes par semaine. C'est la raison pour laquelle nous avons dû définir ces critères stricts, afin d'avoir le plus de chances possibles d'obtenir des conclusions fiables.»

Dans la pratique, il est indispensable au volontaire d'avoir une semaine complète à consacrer à l'étude. Pendant cette semaine, chaque volontaire sera soumis à des tests liés au sommeil. «Dont un qui consiste à rester éveillé pendant quarante heures à la suite, ce qui n'est pas facile», affirme le jeune chercheur. Grâce à des électrodes, l'activité cérébrale est mesurée et analysée pendant 5 jours, pendant lesquels le sujet n'est pas mis en contact avec le monde extérieur: pas d'horloge, pas d'internet, pas de téléphone, de manière à ce que la notion d'heure et de temps qui passe n'entre pas en ligne de compte.

Détail non négligeable: un dédommagement de 500€ est prévu pour chaque participant.

Pour participer:
envoyez un e-mail à l'adresse suivante: sommeil@ulg.ac.be

Plus d'informations? N'hésitez pas à visualiser la vidéo explicative réalisée par l'Université de Liège: http://www.ulg.ac.be/cms/c_1581792/dormez-vous

Syndicats

MAGAZINE

Rédaction:

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

Secrétariat:

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

DÉGRESSIVITÉ DES ALLOCATIONS

Les chômeurs au régime minceur

La dégressivité accélérée des allocations de chômage était annoncée pour le 1^{er} juillet 2012. Ce sera finalement le 1^{er} novembre. Parce que le système est très complexe alors que la réglementation chômage l'est déjà à l'excès avec ses quelque 60 barèmes multipliés par 3 statuts selon la composition du ménage, ses différents plafonds de référence, ses compléments d'âge, etc.

Aussi parce que la mise en place d'une période transitoire complique encore la donne et la demande des syndicats d'avancer le volet «*retour facilité au droit aux allocations*» a rendu l'accouchement encore plus difficile. Mais les chômeurs n'y couperont pas: dès le 1^{er} novembre les allocations subiront une cure d'amalgissement accéléré.

La «com» officielle soutient que les allocations ne baisseront pas. Ce n'est vrai que pour les cohabitants même si ceux-ci atteindront le plancher plus vite. Mais les isolés et chefs de ménage tomberont à un forfait inférieur à leur allocation minimum d'aujourd'hui, en dessous de seuil de pauvreté.

Les «périodes»

La dégressivité des allocations de chômage existe déjà. Il y a actuellement deux périodes pour les isolés et chefs de ménage, trois périodes pour les cohabitants, qui donnent lieu à des indemnités différentes selon la durée du chômage et selon le statut.

- **La 1^{ère} période** est égale à la 1^{ère} année de chômage. Elle est subdivisée en deux périodes de 6 mois. L'indemnité est égale à 60% du salaire plafonné à 2.370 euros les 6 premiers mois (soit max. 1.422€/mois) et à 60% d'un salaire plafonné à 2.209 euros les 6 derniers mois (soit max. 1.326€/mois). Cela vaut pour tous, pour les chefs de ménage (dits cohabitants avec charge de famille) comme pour les isolés ou les cohabitants.
- **La seconde période** commence après le 12^e mois de chômage. Elle est elle aussi subdivisée en une période fixe de 3 mois et une période variable selon le passé professionnel à raison de 3 mois par année de travail. Elle peut donc durer six mois au minimum si on n'a qu'un an de passé professionnel (nécessaire pour avoir droit aux allocations) ou des années selon son passé professionnel. L'indemnité pour les chefs

de ménage est égale à 60% du salaire plafonné à 2.065 euros (soit max. 1.239€/mois). Pour les isolés, elle est égale à 55% d'un salaire plafonné à 2.020€ (soit max. 1.111€/mois). Pour les cohabitants, elle n'est plus que de 40 % du salaire plafonné à 2.065 euros (soit max. 826€/mois).

- **La 3^e période** (pour les cohabitants uniquement) commence après la 2^e. Cela ne change rien pour les chefs de ménage et les isolés. Par contre les cohabitants tombent au forfait de 484€/mois ou 635€ (cohabitants «*privilegiés*» c'est-à-dire que les conjoints chômeurs bénéficient uniquement d'allocations dont montant journalier d'un conjoint ne dépasse pas 31,77 euros)

Ce qui change

Le nombre de périodes ne change pas mais elles seront subdivisées de manière différente, mieux indemnisées au début, plus rapidement dégressives ensuite.

1^{ère} période: 1 an

- **1^{ère} période A:** 3 mois à 65% d'un salaire plafonné à 2.370 euros (à partir du 01/01/2013);
- **1^{ère} période B:** 3 mois à 60% d'un salaire plafonné à 2.370 euros;

- **1^{ère} période C:** 6 mois à 60 % d'un salaire plafonné à 2.210 euros.

2^e période: de 2 à 36 mois

- **2^e période A fixe:** 2 mois à 60% (chef de ménage) 55% (isolé) ou 40% (cohabitant) d'un salaire plafonné à 2.065 euros soit max. 1239€/mois;
- **2^e période B variable:** 2 mois supplémentaires d'indemnisation par année de passé professionnel au même taux mais pour maximum 10 mois;
- **2^e période C variable et dégressive par paliers de 6 mois** pendant maximum 24 mois pour arriver au forfait en 3^e période. On n'arrive dans cette 2^e période C que si on le un passé professionnel suffisant, c'est-à-dire supérieur à 5 ans. Si ce n'est pas le cas on passe directement à la troisième période au forfait.
- **3^e période:** forfait pour tous

Passée la 2^e période, c'est le forfait pour tous mais différencié selon le statut:

- Chef de ménage: 1.090 euros.
- Isolé: 916 euros.
- Cohabitant: 484 euros ou 635 euros (privilégié).

Qui est n'est pas concerné?

- 1°) les chômeurs qui ont un passé professionnel de 20 ans et plus. Attention: ces 20 ans de passé professionnel minimum passeront à 21 ans au 1^{er} novembre 2013 et ainsi de suite chaque 1^{er} novembre pour atteindre 25 ans en 2017.
- 2°) les chômeurs âgés de 55 ans et plus.
- 3°) les chômeurs atteints d'une incapacité de travail permanente de 33%.

Attention: ces conditions ne valent que si on est encore dans la 2^e année de chômage (période 2A ou 2B), c'est-à-dire avant le début de la dégressivité accélérée.

- 4°) les chômeurs temporaires
- 5°) les travailleurs/chômeurs à temps partiel avec allocation de garantie de revenu (AGR) chefs de ménage, isolés et cohabitants. Ces derniers resteront au niveau d'indemnisation du début de 2^{ème} période mais tomberont néanmoins au forfait à la 3^e période.

Cas particuliers

Que se passe-t-il si on arrive à l'âge d'être dispensé de dégressivité alors

que l'on est déjà dans le système dégressif? Exemple, je suis en chômage depuis 2 ans (donc en 2^e période) et j'aurai 55 ans en septembre 2013. Dans ce cas, la dégressivité sera bloquée à partir de mes 55 ans. Je resterai au barème auquel j'étais dans le système dégressif.

Qui est concerné?

Tous les autres chômeurs complets indemnisés quel que soit leur statut: chef de ménage, isolé ou cohabitant, aussi bien les nouveaux inscrits que ceux qui sont déjà au chômage à la date du 1^{er} novembre 2012.

Et pour les chômeurs complets actuels?

Le système entre en vigueur le 1^{er} novembre. Mais comment sera-t-il appliqué à ceux qui sont déjà en chômage? Comment va-t-on calculer leur passé professionnel?

Pour les chômeurs actuels, isolés ou chefs de ménage uniquement, on remettra le compteur à zéro à partir de la 2^e période mais on fera le calcul de la carrière sur base des nouveaux critères, à savoir 2 mois par année de travail au lieu de 3 mois.

Par exemple celui qui a 10 ans de passé professionnel aura une 2^e période 22 mois: 2 mois d'office(2A) + 20 mois dus au passé professionnel. Ces 20 mois seront subdivisés en 10 mois (2B) + 10 mois (2C) auxquels sera appliquée la dégressivité accélérée par paliers de 6 mois.

Et les compléments?

Le complément d'ancienneté

Les chômeurs âgés ont droit sous certaines conditions à un complément d'ancienneté. Pour cela il faut:

- avoir au moins 50 ans;
- prouver 20 ans de travail salarié;
- être en chômage complet depuis 1 an au moins;
- ne pas bénéficier d'un régime de chômage avec complément d'entrepreneur (prépension)

A partir du 1^{er} juillet 2012, il faudra avoir 55 ans pour bénéficier de ce complément, mais l'allocation de base étant dégressive, un chômeur peut se retrouver avec le forfait + complément d'ancienneté.

L'allocation de garantie de revenu

Les travailleurs qui acceptent un temps partiel pour échapper au chômage et qui ont demandé le maintien de leurs droits, reçoivent une allocation de chômage partielle majorée de manière à ce que travail + chômage leur assure un revenu supérieur au chômage complet seul ou au moins égal s'il s'agit d'un temps partiel inférieur au 1/3 temps. C'est l'allocation de garantie de revenu ou AGR.

A partir de la 2^e période de chômage, donc après la première année, l'AGR

- ne sera pas dégressive pour les chefs de ménage et les isolés
- sera dégressive pour les cohabitants (à partir de la fin de la période 2 B selon le passé professionnel).

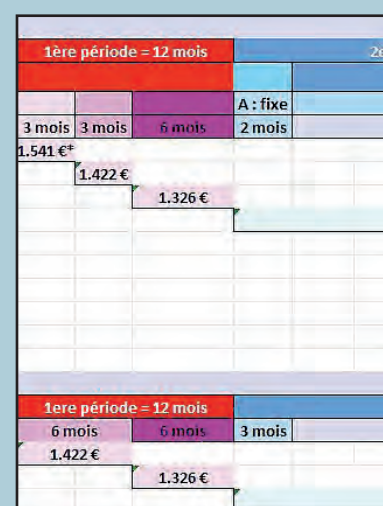
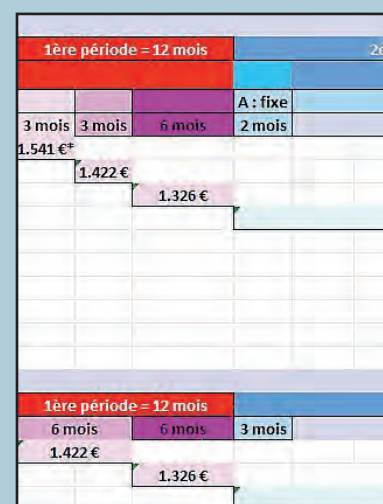
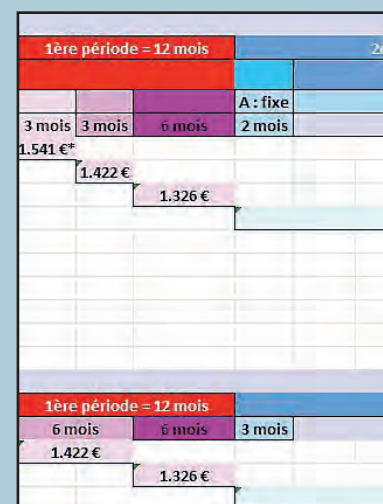
Conditions de retour en première période facilitées

La concertation sociale a permis l'assouplissement des règles pour l'admissibilité en première période.

Pour revenir en première période si on est en 2^{ème} ou 3^{ème} période, et ce, quel que soit l'âge, il faudra justifier:

- soit de 12 mois de travail à temps plein dans une période de 18 mois;
- soit de 24 mois de travail dans une période 33 mois s'il s'agit d'un temps partiel de 18h/semaine ou mi temps (sans AGR);
- soit de 36 mois de travail dans une période de 45 mois s'il s'agit d'un temps partiel de 12 h/semaine ou 1/3 temps (avec ou sans AGR).

La dégressivité



*Montant applicable au 1^{er} janvier 2013

Exemple 1:

Pierre, chef de ménage, tombe au chômage après 15 ans de travail et ne retrouve pas d'emploi.

Ancien système: il arrive en 2^e période après 12 mois et y reste sans limite de temps, sauf s'il devient cohabitant. Dans ce cas, il arrive en 3^e période **après 60 mois**, soit 12 mois (1^e période A et B) + 3 mois (2^e période A) + 45 mois (2^e période B à raison de 3 mois/année de passé professionnel). Il touchera la même chose en 2^e sans limite de temps soit un maximum de **1.239 euros**.

Nouveau système: Pierre arrive en 3^e période **après 44 mois**, soit 12 mois (1^e période A, B et C) + 2 mois (2^e période A fixe) + 10 mois (2^e période B à raison de 2 mois/année pour 5 ans de passé professionnel) + 20 mois (2^e période C à raison de 2 mois/année pour les 10 ans restants de passé professionnel). Mais après 24 mois de chômage, son indemnité de 1.239 euros va baisser tous les 6 mois pour arriver au minimum de **1.090 euros à partir du 45^e mois de chômage**.

Exemple 2:

Paul, isolé, n'a que 2 ans de passé professionnel lorsqu'il est licencié et ne retrouve pas de travail tout de suite.

Ancien système: il arrive en 2^e période **après 12 mois et y reste**. Il touchera la même chose sans limite de temps soit un maximum de **1.111 euros**.

Nouveau système: Paul arrive en 3^e période **après 18 mois**, soit 12 mois (1^e période A, B et C) + 2 mois (2^e période A fixe) + 4 mois (2^e période B à raison de 2 mois/année de passé professionnel). **Il tombe directement au forfait de 916 euros**.

Contrôle dispo étendu

Le contrôle de disponibilité devrait être étendu:

- aux chômeurs jusqu'à 55 ans en 2013 (actuellement jusqu'à 50 ans) et jusqu'à 58 en 2016 (et plus si les Régions alors compétentes le veulent); aux prépensionnés «canada dry» de moins de 55 ans;

- aux chômeurs avec 33% d'incapacité de travail

Disponibilité passive

A partir de 2013, les chômeurs (y compris les prépensionnés et pseudo-prépensionnés) devront rester

disponibles sur le marché de l'emploi jusqu'à 60 ans au lieu de 58.

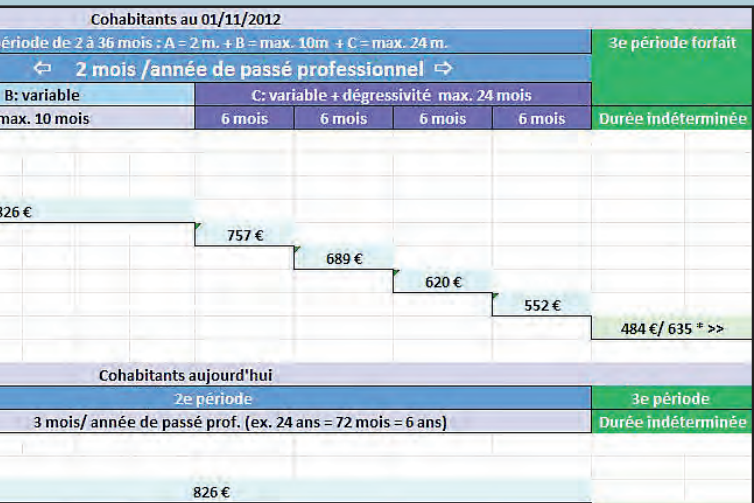
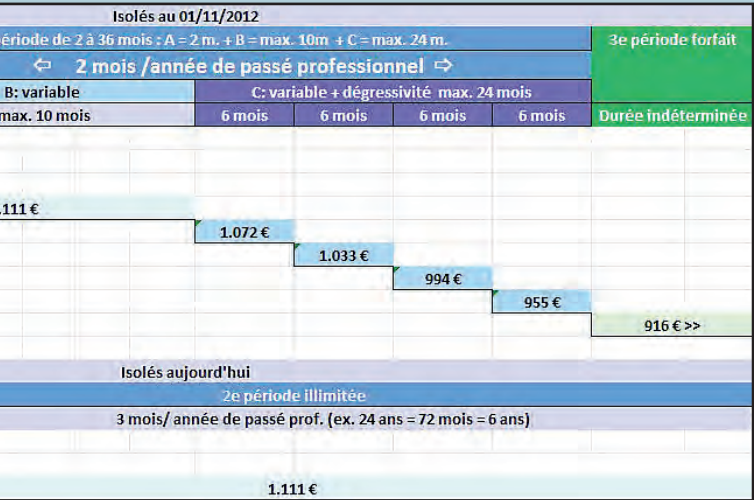
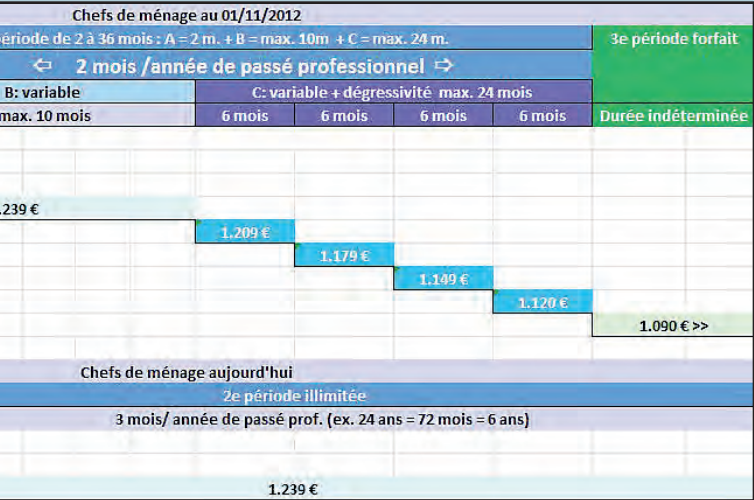
La notion d'emploi convenable renforcée

Cette mesure est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012

- après 3 mois de chômage, l'emploi ne doit plus correspondre au diplôme ou à la profession;

- la distance jusqu'à laquelle un travail est considéré comme acceptable passe de 25 à 60 km, quelle que soit la durée du déplacement.

é en chiffres: ce qui change



Travailleurs démotivés ou jobs pas adaptés?

On entend souvent parler de «*pénurie de main d'oeuvre*», voire de «*fonctions critiques*». Ce sont ces métiers qui peinent à trouver preneur, pour diverses raisons. C'est souvent la motivation des travailleurs qui est mise en cause, ou le manque de formation. Du moins, c'est ainsi que l'on explique le phénomène côté employeurs. Et si c'était plutôt les conditions de travail, ou de salaire, qu'il fallait revoir?

Qu'appelle-t-on «*fonction critique*»? Le Forem, sur son site, donne une définition: «*Les fonctions critiques sont des métiers dans lesquels le recrutement rencontre des difficultés. Ces difficultés peuvent être de nature différente: un manque de qualification chez les candidats, une expérience insuffisante, des problèmes de comportements inadéquats (présentation, politesse, ponctualité...), ou encore une mauvaise image du métier. Les difficultés peuvent aussi être dues à une insuffisance quantitative de main d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi.*» Ce serait donc la qualification, la perception ou le comportement du travailleur qui

justifie l'existence de ces fonctions si peu prisées... Une analyse partielle qui a généré une récupération idéologique du problème: «*si tous ces emplois étaient pourvus, on résoudrait grandement le problème du chômage*». Qu'en est-il exactement? Et la motivation ou le manque de formation ne sont-elles que les seules explications?

Qualification, tout d'abord. Il est clair que, la plupart des fonctions critiques correspondant à des métiers techniques et manuels, une formation adéquate s'avère indispensable. Malheureusement, la plupart des employeurs, pourtant si ardemment désireux de trouver des profils correspondant à leurs besoins, n'investissent pas dans la formation. Par ailleurs, les filières techniques d'enseignement restent des «*seconds choix*» dans l'esprit de nombre de jeunes ou de familles, ces métiers n'étant pas suffisamment valorisés.

Motivation, ensuite. Difficile de motiver un jeune à se former pour un métier qui lui promet un avenir

pénible, comportant des horaires épouvantables, un salaire de misère et un contrat précaire. Facile, aussi, de la part des employeurs, d'accuser les seuls chômeurs de ne pas vouloir travailler, quand les conditions qu'ils offrent n'ont rien d'attractif. A charge des entreprises de proposer des emplois décents, stables et de qualité.

Enfin, le chômage serait-il considérablement réduit par l'attribution de tous ces jobs «*critiques*»? Il serait naïf de le croire. Toutes ces fonctions représentent 48 000 places, pour la Wallonie et Bruxelles. Si tous ces emplois étaient pourvus, cela représenterait à peine 10% des demandeurs d'emploi indemnisés. 90% resteraient sans travail.

Une réalité qui vient mettre à mal le cliché selon lequel «*les jobs ne trouvent pas preneurs*». N'invertissons ni les rôles, ni les priorités. Un emploi de qualité, une formation continue, c'est là qu'il faut placer argent et énergie, plutôt que dans une chasse aux chômeurs de plus en plus sévère.

> CHARLEROI: 1 OFFRE D'EMPLOI POUR 40 DEMANDEURS

Qu'en pensent-ils, les chômeurs?

A entendre ceux, ministres ou politiques, qui défendent la mesure, la dégressivité des allocations de chômage doit faciliter le retour à l'emploi des chômeurs. L'idée sous-jacente est que des allocations «trop généreuses» n'incitent pas à accepter un emploi. Il suffit donc de réduire l'allocation de chômage pour rendre le travail plus «attractif», étant entendu que l'autre manière de le faire – augmenter les salaires – ne rencontre pas les suffrages des employeurs... Et les chômeurs, qu'en pensent-ils?

«*Il y a du travail pour tout le monde*» disait la ministre de l'Emploi dans une de ses premières interviews. A Charleroi, cela ne saute pas aux yeux. Une offre d'emploi du Forem pour 40 demandeurs d'emploi*: le compte n'y est pas et la fermeture de Carsid et le licenciement d'un millier de sidérurgistes ne va pas arranger les choses.

La dégressivité, Nicolas, 33 ans, il connaît. L'ancienne en tout cas puisqu'il est déjà au minimum isolé à 916 euros/mois. Pour l'ONEM, il est en chômage depuis 2003. Ce n'est pas tout à fait juste: il a travaillé en intérim jusqu'à 300 jours certaines années mais il n'a jamais atteint les 312 jours sur les 18 derniers mois qui sont nécessaires pour revenir à l'allocation à maximale. Donc il fait des intérim quand il peut et se débrouille avec ses 916 euros le reste du temps.

Et ce n'est pas facile. Une fois payés les frais fixes, logement, énergie, il lui reste en gros 350 à 400 euros pour vivre. Avec ça, il ne peut pas se payer le luxe de rouler en voiture. «*Avec 916 euros on ne peut que survivre*», dit-il. Et souvent, avoue-t-il, «*il faut que mon père, pensionné, me dépanne*».

Alors les discours sur «*l'assistanat*», le chômeur fainéant qui se complait dans l'oisiveté subsidiée, ça le révolte. «*Chômeur, ce n'est une vocation. Ce n'est pas en nous appauvrissant*

qu'on va créer de l'emploi et on n'a pas besoin de ça pour être motivés à en chercher».

Au début de sa carrière, il a cotisé. Et maintenant, il ressent les mesures chômage comme une escroquerie: on paie une prime d'assurance mais le risque est de moins en moins bien couvert...

Salvatore, ancien de Glaverbel, a 31 ans de carrière au compteur. Lui non plus n'est pas directement concerné par la dégressivité. Mais lui aussi en a gros sur la patate. Avec près de 1.300 euros en tant que chef de ménage, il s'en tire un peu mieux mais lui aussi, une fois payés les frais fixes et sa pension alimentaire, il y arrive tout juste. Victime d'une restructuration, et malgré ses 53 ans, il ne désespère pas de retrouver un travail plus léger compatible avec ses problèmes de dos. Il a suivi une formation en informatique et en suit encore une en domotique, mais ses CV et autres lettres de motivation restent sans réponse.

Mais ce n'est pas pour lui qu'il se plaint. C'est pour sa fille de 21 ans sans emploi comme lui. Avec juste un diplôme d'humanités sportives, malgré ses deux C.V. envoyés par semaine, tout ce qu'elle a trouvé, c'est un mi-temps pour 4 mois dans un grand magasin. Pour vivre, elle n'a que l'allocation dite aujourd'hui «*d'intégration*», une aide du CPAS et la pension alimentaire de son père.

Quelque 900 euros par mois en tout. Alors pour le loyer papa doit encore aider. «*Ce n'est pas normal*» dit Salvatore, amer.

En fait explique Nadia, animatrice du groupe des Travailleurs sans emploi de la FGTB de Charleroi, la solidarité familiale doit de plus en plus suppléer à la sécurité sociale. Pour les chômeurs qu'elle connaît, c'est le règne de la débrouille: on fait les brocantes, on regroupe les déplacements pour économiser l'essence, on chasse les bonnes affaires...

On dit que l'allocation de chômage n'incite pas à travailler, mais il faut voir ce que proposent les employeurs... Tout ce qu'on trouve ce sont des boulots dans l'horeca à 20 heures semaine et le reste en «*black*». Ça veut dire à terme une pension diminuée de moitié. Normal qu'on refuse.

Ou alors ce sont des ACTIVA: il faut être chômeur depuis plus de 2 ans pour trouver un job et on ne le garde pas parce que le patron vous licencie pour réembaucher un ACTIVA et retoucher les primes et réductions de cotisations. Qui sont les assistés en fin de compte?

Nadia elle-même a connu ça: avec son allocation d'attente à la sortie de l'école, elle ne pouvait pas se payer une voiture mais il en fallait une pour trouver un emploi. Pas de voiture, pas d'emploi, pas d'emploi, pas de voiture...

Pour Nicolas et Salvatore, ce ne sont pas les allocations de chômage qui sont trop élevées mais les salaires qui sont trop bas. Leur crainte est que la dégressivité accélérée ne soit que le premier pas vers une durée limitée dans le temps des allocations de chômage.

* Au 2^e trimestre 2012: 1.100 offres d'emploi du Forem, dont 1/3 d'intérim pour 38.300 demandeurs d'emploi.

> POINT DE VUE

ALAIN CLAUWAERT ET PAUL LOOTENS
À PROPOS D'UNE AUTRE EUROPEUne alternative sociale
existe bel et bien

Les richesses sont suffisantes que pour s'occuper des emplois et garantir une bonne protection sociale. Le seul hic, c'est que pour cela, il faut une Europe sociale. Les syndicats et les mouvements sociaux doivent unir leurs forces pour que des changements s'opèrent. Alain Clauwaert et Paul Lootens, président et secrétaire général de la Centrale Générale de la FGTB, nous expliquent le besoin d'une autre Europe.

Paul Lootens: Chaque année au printemps se tient un sommet social européen et à chaque fois le mouvement syndical descend dans la rue avec de nombreux mouvements sociaux parce que nous voulons une politique sociale crédible. A chaque fois, le sommet de la commission européenne ne débouche sur rien, c'est juste l'étiquette sociale des dirigeants européens, mais ce n'est pas avec ça qu'ils changent quoi que ce soit à la politique d'austérité. Le mieux que nous puissions faire, c'est de ne pas les laisser s'occuper de la pauvreté croissante et du chômage. Ce sont les syndicats eux-mêmes, avec les mouvements sociaux, qui doivent initier les changements. C'est pour cette raison que nous tenons notre propre sommet social et que nous demandons de développer des alternatives sociales.

Hors-jeu

Alain Clauwaert: Que constatons-nous? Que le modèle économique néolibéral assure depuis plus de trente ans une redistribution inéquitable des richesses. La crise actuelle a porté cette situation à son paroxysme. C'est une crise du système financier qui retombe sur la population, les travailleurs.

Paul Lootens: Le monde financier impose les règles. La Banque Centrale Européenne décide de la voie à suivre. La Commission européenne s'octroie de plus en plus de pouvoir. Sa politique d'économies drastiques est coulée dans les législations nationales sans véritable participation démocratique. Les parlements nationaux doivent suivre docilement tandis que les syndicats et la société civile tout entière sont mis hors-jeu.

Alain Clauwaert: Le modèle de concertation sociale est sérieusement remis en cause. Les syndicats ont le devoir et le droit de défendre les salaires. Mais au niveau européen, ils sont systématiquement rappelés à l'ordre. Dans le cadre de conflits sur les salaires et les conditions de travail bafoués grâce aux directives européennes sur la libre circulation, la Cour Européenne de justice a rendu un certain nombre de jugements qui autorisent purement et simplement ce type de dumping social. En agissant de la sorte, on coupe les ailes

des syndicats.

Assez de richesses

Paul Lootens: Et c'est pour cela que nous devons construire un contre pouvoir, mais cela suppose que vous veniez avec une alternative. C'est le cas. L'Europe doit être remise sur les rails de la relance. L'approche purement budgétaire du problème de la dette que les banques nous laissent sur les bras nous conduit droit dans le mur. Nous avons besoin d'une politique fiscale harmonisée qui empêche la fuite de capitaux par de-là les frontières. Il serait temps que les grandes entreprises et les grosses fortunes contribuent enfin aux dépenses de la société. Les banques doivent être placées sous contrôle strict. Même chose pour les agences de notation qui ont aujourd'hui les pleins pouvoirs pour se prononcer sur la solvabilité de tout un pays. Il est temps que ça cesse. La Banque Centrale Européenne doit accorder des emprunts supportables aux états. Des investissements durables sont nécessaires, aussi parce qu'il est grand temps de traiter l'environnement avec plus de respect.

Alain Clauwaert: Nous voulons militer ensemble sur ce thème. En mars se tenait le Sommet Alternatif Européen. Avec les syndicats et les mouvements sociaux présents, nous allons soutenir et promouvoir la protestation sociale. La semaine dernière par exemple il y a eu une grande manifestation et le blocage des bâtiments de la Banque Centrale Européenne à Francfort. De notre côté, nous sensibilisons et mobilisons nos délégués actifs dans les conseils d'entreprises européens. Et nous soutenons aussi l'organisation d'une grande conférence sur le salaire minimum européen.

Paul Lootens: Il y a suffisamment de richesses que pour créer de bons emplois et garantir une bonne protection sociale partout en Europe. C'est une question de choix. Soit nous utilisons cette richesse pour répondre à une insatiable faim de profits, soit pour répondre à une faim d'égalité et de justice sociale. C'est cette dernière faim qui est la nôtre.

Plus d'infos www.altersummit.eu

Paul Lootens (à gauche) et Alain Clauwaert. Il vaut mieux ne pas laisser l'Europe sociale entre les mains de la Commission européenne. Nous devons nous en charger nous-mêmes.

> SECTEUR DU VERRE

Vidrala Ghlin:
le travail syndical paie

Une embellie dans le ciel borain avec la création de 51 emplois chez Vidrala Ghlin. Après des années difficiles, la société verrière spécialisée dans la fabrication de bouteilles de vin sort enfin la tête de l'eau et les perspectives sont optimistes. Mais derrière cette bonne nouvelle se cache un combat que mène depuis plus de deux ans l'équipe syndicale soutenue par la Centrale Générale de Mons et la CG fédérale. Une histoire qui fini bien grâce à l'acharnement et au travail de Roberto et de son équipe syndicale.

Depuis la faillite de Verlipack en 99, reprises et restructurations se sont succédé. L'avenir était incertain. En 2007 arrive le groupe espagnol Vidrala. En dépit de sa mauvaise santé économique, l'entreprise bénéficie de deux atouts majeurs qui séduisent Vidrala : son excellente situation géographique, surtout pour le marché français, ainsi que le savoir-faire des travailleurs.

Transposer le modèle espagnol

Dès le rachat, le groupe Vidrala vient avec deux conditions: changer le régime de travail et bloquer les salaires pendant trois ans. Très vite, ce qui coince, c'est le régime de travail. Dans l'esprit de la direction espagnole, le scénario est très simple: transposer le modèle espagnol à la Belgique. A savoir passer d'un régime de 5 équipes à un système de congés imposés de mai à septembre pour toutes les équipes. Roberto Salerni, coordinateur de l'équipe syndicale nous explique: « Pour nous, travailleurs en équipe, il est essentiel d'avoir des jours de congé à choisir librement simplement pour pouvoir participer à la vie de famille. Si on nous impose nos jours de congé, plus aucune vie n'est possible après le travail, ce n'est pas tenable. Si on ne peut même pas prendre ses congés en même temps que sa famille, que nous reste-t-il? »

Du côté de la direction, l'avantage d'un tel système est qu'il ne faut pas prendre des remplaçants pendant les congés et donc pas de frais supplémentaires. En outre, contrairement aux autres entreprises, Vidrala n'aime pas travailler avec de l'intérim, c'est donc la solution miracle.

Solution acceptable pour tous

Pendant deux ans, un système intermédiaire est mis en place, mais en 2009, la crise frappe et les ventes chutent. Le marché est saturé. Le four deux est alors mis à l'arrêt et 70 personnes sont licenciées. C'est le moment que choisit la direction espagnole pour tenter d'imposer son système. En septembre 2011, en négociation finale, on arrive à 15 jours imposés en hiver et 15 jours imposés en été. La proposition est soumise au vote des travailleurs qui refusent à 92%. A partir de là, Roberto et son équipe retroussent leurs manches et partent à la recherche d'un système acceptable pour tous. Après des mois et des mois de travail, ils trouvent une formule intermédiaire: une semaine de congés imposée en hiver et des congés libres en été. Une grosse majorité de travailleurs accepte.

Dès que le projet est accepté, les choses se débloquent de part et d'autre. Les mentalités changent, une classification de fonction entre en vigueur, de nombreux travailleurs sont augmentés, en commençant par les salaires les plus bas. En gros, toutes les pendules sont remises à l'heure. Tout le monde adhère au projet et les travailleurs sont à nouveau motivés.

«On a cru en nous»

Cette réussite est le fruit du travail de l'équipe syndicale, soutenue par l'expertise de la régionale montoise et de la CG fédérale, on pense entre autres à Paul Lootens, Brahim Hilami et Herman Baele. Mais il y a aussi le rôle de la Direction locale qui a été constructif. Sans oublier le soutien financier de la région wallonne. Les améliorations nécessaires ont été apportées avec le concours de tous les travailleurs afin que le projet soit accepté par la direction espagnole. Roberto estime que tous les travailleurs ont lutté pour la préservation de leur emploi et à partir de là le système de classification a été approuvé en Espagne. Finalement des concessions ont été faites de part et d'autre avec comme résultat l'embauche de 51 personnes qui passeront après 6 mois en CDI.

Une concertation sociale réussie

Pour Eric Devriese, secrétaire de la section de Mons, le cas Vidrala est un bel exemple: « Nous avons ici un cas de concertation sociale qui a fonctionné jusqu'au bout. Dans les deux sens, la direction nous a suivis et les travailleurs ont adhéré au projet Vidrala. Le syndicat, ce n'est pas que des grèves. Il y a aussi tout ce que l'on ne voit pas ». Eric tient à mettre en avant le travail incroyable des délégués: « Ils ont livré un beau combat syndical ». Pour Roberto, il n'y avait pas d'autres issues: « On s'est battu pour avoir des droits, on ne pouvait quand même pas tout donner comme ça ».

De bonnes perspectives

Aujourd'hui, les perspectives sont enfin bonnes. Le marché redevient demandeur, Vidrala et la région wallonne font de gros investissements pour une modernisation à long terme et le deuxième four sera rallumé. Ce deuxième four est un élément important, c'est lui qui va permettre d'augmenter la capacité, la rentabilité et la productivité de l'entreprise.



Roberto, en bas, 2° à gauche, avec son équipe syndicale. Les élections ont été un succès total. La CG a remporté tous les sièges, tant au CE qu'au CPPT. Les travailleurs ne s'y sont pas trompés et le travail de l'équipe syndicale a été récompensé de la manière la plus juste.

➤ GRANDE ENQUÊTE TITRES-SERVICES

Des salaires encore plus bas qu'on ne l'imagine

Pour pouvoir accomplir leur travail, les travailleuses du secteur des titres-services doivent avaler énormément de kilomètres. Les indemnités qu'elles touchent pour cela ne couvrent pas leurs frais. C'est ce qui ressort d'une grande enquête réalisée auprès de nos affiliés. On observe deux problèmes dans les titres-services. Primo, les titres-services sont supposés être du travail de proximité or, pour la plupart des gens, c'est loin d'être le cas. Secundo, les salaires dans le secteur sont encore plus bas ce que l'on pense puisqu'une grande partie des frais de déplacement doivent être payés par les travailleuses elles-mêmes.

5.600 travailleuses du secteur ont participé à l'enquête. C'est un groupe très représentatif, qui prouve d'emblée que le problème des déplacements est réel. Nous parlons de travailleuses puisque le secteur occupe essentiellement des femmes. L'enquête démontre une fois de plus que celles-ci sont le plus souvent occupées à temps partiel. 67% d'entre elles travaillent entre 20 et 37 heures par semaine, seulement 10% ont un emploi à temps plein. 55% des travailleuses ont plus de 5 clients par semaine. Ce qui nous conduit directement au cœur du problème: elles doivent en plus courir d'un coin à l'autre, ce qui n'est pas juste.

Pourquoi n'est-ce pas juste? Parce que ce va-et-vient, d'un client à l'autre, implique de nombreux kilomètres. Dans 80% des cas, les distances sont parcourues avec le véhicule personnel. Et les indemnités payées sont totalement insuffisantes.

300 millions de kilomètres

Quelques chiffres clés qui montrent l'ampleur du problème. Une grosse moitié des participantes à notre enquête parcourt plus de 50 km par semaine, certaines vont jusqu'à 200 km voire plus. Ce qui veut donc dire que les titres-services ne sont pas du tout des services de proximité comme c'était initialement le but. Seulement 10% travaillent pour des clients proches

de chez elles, à une distance de 5 à 10 km.

Si on fait le compte pour l'ensemble du secteur, cela représente environ 300 millions de km par an parcourus par l'ensemble des travailleuses du secteur. En gros, ça équivaut à parcourir 7.500 fois le tour de la terre par an ou 85.000 fois le Tour de France.

La plupart des déplacements se font en voiture. C'est le cas pour 64 % des participantes à l'enquête. Et c'est là que le bât blesse. Car les indemnités pour les déplacements en voiture personnelle sont insuffisantes.

Il existe différentes sortes de remboursements, selon qu'il s'agit d'un déplacement du domicile vers le client ou entre deux clients, mais quoi qu'il en soit, une chose est sûre, les travailleuses ne touchent pas la moitié des indemnités normales dues pour des déplacements avec véhicule personnel. C'est une situation inadmissible, certainement quand on sait que le salaire moyen dans les titres-services tourne autour des 900 euros.

Il y a pire

Inadmissible, mais c'est encore pire que cela. Les travailleuses se rendent souvent sur une même journée chez plusieurs clients. Dans l'enquête, 74% affirment voir au moins une fois par semaine deux

clients par jour. Les déplacements entre ces deux clients se font sur l'ordre de l'employeur, c'est donc du temps de travail qui doit être payé. Mais il n'en est rien dans les titres-services. Les travailleuses reçoivent une aumône, pas pour le temps de travail mais pour les kilomètres parcourus. Pour une distance de 10 km par exemple, elles touchent moins d'un euro.

Et comme si ça ne suffisait pas, il y a aussi des heures de travail qui ne sont pas du tout payées. Il faut savoir que les travailleuses doivent régulièrement rapporter les titres-services qu'elles reçoivent chez leur employeur. Deux tiers des personnes interrogées le font une ou deux fois par mois. Ça fait partie du travail. Sauf qu'elles ne touchent ni des heures de travail, ni des frais de déplacement. Seules 10% des participantes reçoivent une indemnité. Ce qui signifie donc que 90 % ne reçoivent rien, ce qui correspond à plus de 100.000 travailleuses!

Assez travaillé gratuitement

En résumé, les travailleuses des titres-services doivent faire une partie de bénévolat, lorsqu'elles courent d'un client à l'autre, à leurs propres frais ou quasiment.

Et cette situation a assez duré. Il faut d'urgence trouver deux solutions. D'une part le travail doit être organisé de manière plus efficace de sorte à parcourir moins de kilomètres, de sorte que les titres-services soient effectivement des prestations de services de proximité.

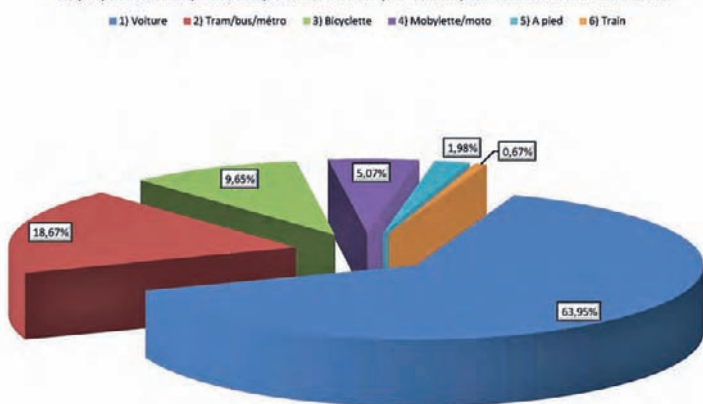
D'autre part, il faut veiller à la juste rétribution des déplacements et de la durée des déplacements pendant les heures de travail. Il est tout simplement scandaleux de laisser des gens avec un bas revenu courir de gauche à droite avec leur propre voiture.

La FGTB veut, en concertation avec d'autres syndicats, mettre des actions sur pied pour une solution acceptable.

Debby Roels est déléguée dans une entreprise de titres-services de la région anversoise et nous explique sa situation. «Aller chez mes clients en transport en commun? Non, c'est impossible, les connections ne sont pas bonnes et ça doit aller vite. En voiture? Non, ce n'est pas possible non plus, je n'ai pas de permis de conduire. Je parcours mes distances à vélo ou avec un vélomoteur. Et qu'est-ce que je reçois pour ça? L'indemnité vélo dont le tarif légal est fixé à 0,20 euro par kilomètre. Pour le vélomoteur je reçois la même chose que pour des déplacements en voiture: 0,10 euro par kilomètre. Ce n'est naturellement pas assez, certainement pour les collègues qui doivent prendre leur voiture, tout le monde le sait. Est-ce que je touche quelque chose quand je rentre mes titres-services au bureau? Rien. Nous en avons parlé avec tous les syndicats et l'employeur nous a ri au nez. Personnellement je dois rentrer mes chèques deux fois par mois. Si tout va bien, ça me coûte une heure trente, dans le cas contraire, deux heures et demie. Le calcul est vite fait. Mais mon patron ne les paie pas.»



Graphique 3 : Quel moyen de transport utilisez-vous le plus souvent pour aller travailler chez vos clients?



64% des participantes à l'enquête ont besoin de leur propre voiture pour faire leur travail. L'indemnité pour cela est insuffisante.

ÉLECTIONS SOCIALES

MERCI!



ES: Ann Chavanne - La Centrale Générale FGTB - 2012/05/25, 1000 Bruxelles - mai 2012

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts



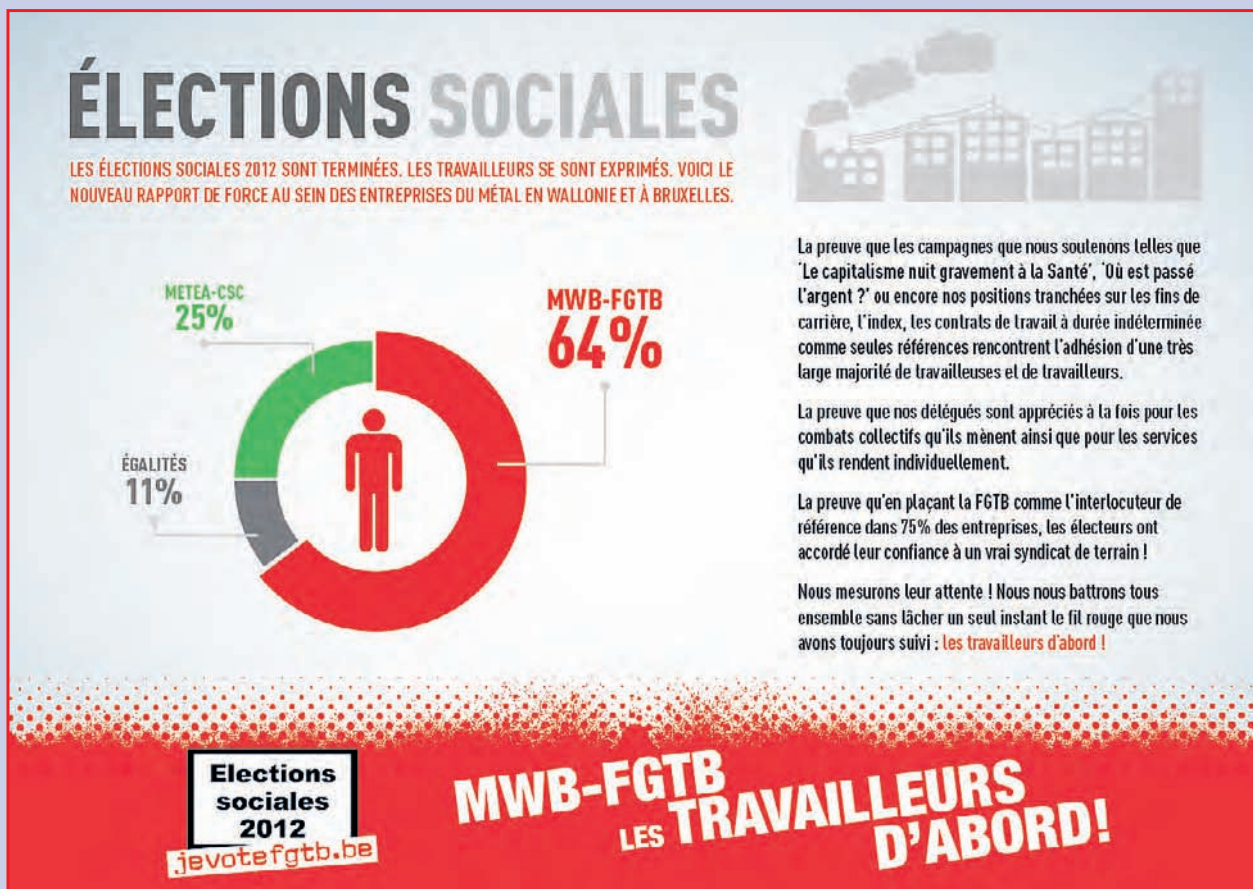
WWW.ACCG.BE/ES2012

Du 7 au 20 mai dernier, vous vous êtes exprimés lors des élections sociales dans votre entreprise. Un geste fort pour la démocratie sociale et nous vous remercions pour la confiance témoignée. A présent, il nous reste à retrousser nos manches et à souhaiter bon boulot à tous nos délégués élus.



> POINT DE VUE

«On ne lâche rien!»



Les métallos de Wallonie et de Bruxelles ont quelques raisons d'être fiers. Et c'est un plaisir agréable à partager!

A l'heure où les opérations électorales se terminent dans les entreprises, les résultats disponibles (le 20 mai) non seulement nous confortent mais nous renforcent significativement dans la plupart des entreprises et dans nos secteurs: en nombre de mandats, nous progressons de 1,20%!

D'abord, il convient bien sûr de remercier tous les travailleurs qui ont choisi de faire confiance à nos candidats et de les assurer qu'il s'agit, par les temps qui courent,

du meilleur investissement possible.

Le niveau de l'entreprise est le plus pertinent pour analyser les résultats des élections sociales. C'est celui de la réalité du terrain. Cette évaluation devra être menée, au cas par cas, dans nos fédérations pour tirer les enseignements les plus utiles du scrutin de manière à grandir encore pour mieux défendre les intérêts de l'ensemble des travailleurs.

Cela dit, les résultats du scrutin vont aussi être agglomérés, lus et disséqués pour tenter de tirer une photographie du rapport de force entre les différents syndi-

cats. Rappelons que l'exercice est délicat puisque toutes les entreprises ne sont malheureusement pas concernées par les élections sociales (le PME notamment mais aussi la plupart des services publics). L'image en est déformée.

Au niveau des secteurs que nous couvrons, il apparaît très nettement que la MWB est l'organisation majoritaire dans 64% des entreprises où des élections ont été organisées. Nous faisons jeu égal avec les autres organisations dans 11% des autres et la CSC-Metea domine la représentation syndicale dans les 25% des entreprises restant. Autrement dit, la MWB-FGTB est «l'interlocuteur de référence»

dans les trois quarts des entreprises où elle est présente!

Le travail de nos propagandistes a porté des fruits dans les PME. Nous y sommes de mieux en mieux représentés. C'était un de nos talons d'Achille. Nous avons aujourd'hui dépassé cette faiblesse.

Nos résultats traduisent en score, comme en 2008 déjà, la progression de nos idées. Ils marquent surtout l'adhésion forte d'un nombre croissant de travailleurs aux thèses que nous avons défendues au cours des dernières années! Ils donnent une caution démocratique à notre «fil rouge», la ligne ferme qui est la nôtre.

Le patronat interprofessionnel wallon ne s'y est pas trompé. A la veille des élections, il a multiplié les agressions à l'égard de la MWB parfois même qualifiée de «terroriste». Qu'il mesure aujourd'hui que dans les entreprises où nous avons dû prendre nos responsabilités et où les conflits ont été les plus durs, la représentation FGTB sort renforcée du scrutin. Les travailleurs nous ont donné raison de manière incontestable! A bon entendeur...

Cela dit, notre succès général n'est pas dû qu'à notre résistance acharnée dans quelques situations particulièrement difficiles. Il paie aussi notre volonté de clarté sur les enjeux actuels qui pèsent sur nos

vies. Les campagnes «Le capitalisme nuit gravement à la santé», «Où est passé l'argent» et d'autres encore ont été appréciées. Notre engagement anticapitaliste s'en trouve renforcé de la manière la plus spectaculaire: à travers des bulletins de vote!

Ces résultats consolident encore les positions défendues au moment des deux derniers accords interprofessionnels comme dans les négociations sectorielles qui ont suivi. Ils renforcent moins nos convictions que notre détermination à défendre un autre projet de société, un modèle qui garantisse de plus justes rémunérations du travail (avec une défense inconditionnelle de l'indexation des salaires, des augmentations de salaire bruts...), des services publics dotés de moyens suffisants, une sécurité sociale forte, un financement des besoins collectifs fondé sur une fiscalité plus progressive et touchant l'ensemble des revenus, un approfondissement des droits des travailleurs dans la concertation sociale...

Plus forts, «on ne lâche rien!» Continuons à travailler à la transformation de notre réalité. Même si le contexte est malheureusement de plus en plus tendu. L'Europe des égoïsmes de riches entend mettre à genou des travailleurs et des peuples. Voyez ce qui se passe en Grèce. Bientôt en Espagne, au Portugal et en Irlande?

Pour sa part, la MWB se met en ordre de bataille!

Nico Cué
Secrétaire
général
de la MWB



Carte blanche

http://www.metallos.be

METALLOS MWB
FGTB

WENDT BOART: «Résultat de 4 années de travail: La victoire aux élections»

WENDT BOART est une société spécialisée dans le développement d'outils diamantés utilisés pour rectifier l'acier, les matériaux durs et le verre. Elle fabrique également des pièces pour le secteur automobile. Etablie à Nivelles, elle emploie 90 ouvriers, 48 employés et cadres. Elle a fait partie de DIAMANT BOART, avant d'être scindée il y a plus de 8 ans.

Christian, délégué depuis plus de 20 ans, en est à son 5ème mandat syndical. Kamel est délégué depuis 16 ans. Patrick est entré dans l'équipe il y a 4 ans. Il vient de participer à ses secondes élections sociales. Elections où la MWB-FGTB a pris la majorité pour la première fois! Tout le monde se réjouit de cette victoire qui est le fruit de 4 années de travail.

L'équipe insiste sur le travail de

groupe et l'excellente communication en son sein. La délégation se voit au moins une fois par semaine et fait circuler l'information de manière triangulaire entre conseil d'entreprise, CPPT et DS. Cette bonne entente est quotidienne, même si parfois l'un d'eux pousse une petite gueulante. Le consensus est la priorité dans le groupe. Cet esprit s'est reflété dans la confection de la liste électorale et a plus que

probablement été prépondérant dans la victoire. Les travailleurs ont reconnu que l'équipe proposée était très équilibrée», précise Christian. C'est avant tout un groupe où chacun assume pleinement son rôle, et ce dans l'intérêt de tous les travailleurs.

D'ailleurs, les travailleurs ne sont pas dupes, ils voient le boulot réalisé au quotidien. «Les gens ont vu le travail syndical accompli. Ils ne veulent pas de planqués.» Lors du dernier scrutin, ils ont récompensé la combativité de la FGTB. Les camarades n'hésitent pas à monter au front quand il le faut. Ils se battent face aux dérives du capitalisme sans jamais s'en prendre aux autres syndicats, ce qui n'est pas toujours le cas des autres.

Bien sûr, la grande inquiétude reste



la crise et ses effets sur l'emploi. Mais contrairement aux idées reçues, les travailleurs ont soutenu toutes actions menées par la FGTB-MWB durant ces 4 dernières années. Kamel rappelle que «même avec la crise, beaucoup de travailleurs voulaient participer aux manifestations.» Les travailleurs voulaient rompre avec la frilosité du passé, ils voulaient du changement. Ils ont voté pour le changement. «Même si avant les gens avaient une réticence. Les travailleurs ont vu à la longue que nous étions des gens consciencieux. On ne veut pas tuer l'emploi. Que du contraire. Quand il y a un mouvement à faire on n'hésite pas.»

L'emploi reste la priorité de la délégation MWB-FGTB. «A partir de 2009, il y a eu du chômage économique pendant une courte période. Puis le travail a repris. Mais depuis avril, il y a de nouveau du chômage économique de temps en temps.

La formation, autre ingrédient essentiel. Patrick se rappelle qu'il y a 4 ans, il est entré dans l'équipe syndicale timidement. Ensuite, «je me suis pris au jeu, les formations font beaucoup», rajoute-il.

La délégation MWB-FGTB remercie les travailleurs qui leur ont témoigné leur confiance lors des élections sociales.

Lutter pour une Europe démocratique et sociale, avec des emplois dignes et une croissance durable et écologiquement responsable

Voilà, en bref, le leitmotiv de la résolution politique adoptée au congrès de fusion. Les secteurs industriels étaient et doivent redevenir les piliers de la croissance économique. La Commission européenne doit adopter une autre approche à cette fin: pas de politique d'austérité avec des mesures d'économie imposées. Il faut, par contre, investir des moyens publics pour que notre économie puisse faire la transition vers un modèle de croissance durable et écologiquement responsable.

IndustriAll European Trade Union misera, par le dialogue social, surtout sur la négociation et la conclusion d'accords collectifs (européens). Le syndicat européen tentera également de corriger fondamentalement la gestion européenne sur le plan économique et social. Partout en Europe, il faut installer des salaires minimums dans nos secteurs et restreindre le recours au travail intérimaire. Un tel objectif nécessite une meilleure coordination salariale entre les syndicats nationaux sur le plan européen et le développement de cahiers de revendications communs.

Un nombre de motions d'actualité ont également été approuvées au Congrès du 16 mai 2012. Une motion qui a été avancée par les Métallurgistes Wallonie-Bruxelles de la FGTB et qui a été approuvée par notre Centrale, la Centrale Générale et bon nombre de syndicats européens, plaide pour l'organisation d'une journée d'action européenne dans l'industrie. Les objectifs de cette journée d'action:

- Installer un débat sur l'avenir de l'industrie, sur le développement de l'emploi industriel, avec un taux social élevé
- Obliger les employeurs de l'industrie de négocier un niveau salarial qui permet de mener une vie décente.

Il faut à tout prix éviter que les conditions de vie et de travail des pays européens se retrouvent sans cesse dans une spirale descendante suite aux attaques du patronat et aux mesures d'économie imposées par les gouvernements européens sous l'impulsion de la Commission européenne, de la Banque centrale européenne et du Fonds monétaire international.

L'industrie reste le fondement de l'économie européenne et la source des richesses. L'industrie en Europe a, dès lors, besoin d'urgence de grands projets innovateurs qui investissent dans la recherche, le développement et la formation.

ELECTIONS SOCIALES 2012:

Merci à nos électeurs
et à nos candidats

Bonne chance à nos élus dans
leur lutte pour de meilleures conditions de salaire
et de travail au cours des 4 années à venir

Les élections sociales 2012 sont passées. Les votes ont tous été comptés. Les mandats ont été répartis. Les rapports de force entre les syndicats au niveau des secteurs et des entreprises sont à nouveau fixés pour une période de 4 ans.

La FGTB-Textile, Vêtement et Diamant ne s'est en tout cas pas affaiblie.

Quand nous comparons le résultat, tout secteur confondu, sur base des mandats octroyés au résultat d'il y a 4 ans, nous obtenons un pourcentage identique: 40%.

Ce n'est pas mal, mais il aurait été mieux de pouvoir noter un progrès.

Au cours des derniers mois et des dernières années, nos militants et nos candidats ont fait le maximum pour s'engager pour leurs collègues dans les entreprises. Souvent dans des conditions extrêmement difficiles. N'oublions surtout pas que les 4 dernières années ont été fortement marquées par la crise financière et économique qui a fait chuter le taux d'emploi dans nos secteurs.

Au cours de ces élections sociales, un seul chiffre nous a frappés. En 2008 (tout syndicat confondu), 38.000 votes ont été émis dans nos secteurs pour le conseil d'entreprise et le comité pour la

prévention et la protection au travail.

En 2012, il ne s'agit plus que de 27.000.

Ces chiffres nous permettent d'arriver à une conclusion frappante: le principal perdant de ces 4 dernières années était le taux d'emploi dans nos secteurs: une baisse de presque 30%.

Au cours des 4 années à venir, il faudra faire le maximum afin d'éviter que l'emploi continue à baisser. Les employeurs doivent de nouveau investir. Développer des produits et des processus de production durables et écologiquement responsables ainsi que découvrir de nouveaux marchés de croissance, voilà les défis pour aujourd'hui et pour demain.

Les militants, les délégués et les élus de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant assumeront à plein leur responsabilité dans vos entreprises. Ils sont prêts à vous apporter aide et conseil au cours des 4 années à venir. A lutter pour des salaires honnêtes et de bonnes conditions de travail. A vous informer et vous aider. Vous ne ferez pas appel à eux pour rien.

Dominique Meyfroot
Président FGTB-TVD

John Colpaert
Secrétaire
Général FGTB-TVD

16 mai 2012: création de IndustriAll European Trade Union, la grande et nouvelle confédération européenne pour l'industrie



Le 16 mai 2012 est une date historique pour l'organisation syndicale européenne. Lors du congrès de fusion qui a été organisé à cette date à Bruxelles, trois fédérations syndicales européennes autonomes ont décidé de fusionner et de former désormais une grande et nouvelle confédération européenne pour l'industrie, appelée «IndustriAll European Trade Union».

Les trois fédérations syndicales européennes qui réunissent leurs forces sont:

- La Fédération européenne des métallurgistes (FEM)
- La Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF)
- La Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir (FSE:THC).

Notre centrale, la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant, est un des membres fondateurs de la Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir et sera désormais également membre de IndustriAll European Trade Union, le syndicat européen nouvellement créé.

IndustriAll European Trade Union sera la plus grande organisation syndicale européenne, comptant 8 millions d'affiliés occupés dans les principaux secteurs de l'industrie. Plus de 200 syndicats nationaux de l'Union européenne s'adhèreront à IndustriAll European Trade Union. Cette confédération sera un adversaire fort et puissant des fédérations patronales européennes, des organes de gestion sociale et industrielle de la Commission européenne et des multinationales installées en Europe.

Au cours du congrès de fusion du 16 mai 2012, les nouveaux statuts ainsi que la composition des organes de gestion ont été approuvés. La FGTB-Textile, Vêtement et Diamant sera représentée au Comité exécutif et aux divers comités politiques qui ont été installés.

En outre, nous avons obtenu un mandat en tant que contrôleur interne des comptes du nouveau syndicat européen.

La gestion journalière de IndustriAll European Trade Union sera assumée par un secrétaire général (Ulrich Eckelmann) et trois secrétaires généraux adjoints (Bart Samyn, Luc Triangle et Sylvian Lefebvre) qui seront à leur tour assistés par une équipe compétente de collaborateurs. Le siège principal est situé à Bruxelles.

Un programme ambitieux et une résolution politique considérable ont été traités et approuvés lors du congrès de fusion du 16 mai à Bruxelles.

Les défis pour le syndicat IndustriAll European Trade Union sont immenses: la globalisation, la crise financière et économique, la politique d'austérité et de modération néo-libérale des Etats membres de l'Europe, la concurrence déloyale et le dumping social, la pauvreté croissante (qui surgit aussi auprès de la population active) et le nombre toujours plus important des statuts précaires tels que le travail intérimaire, les contrats de durée

déterminée et les mini-jobs. Les objectifs de IndustriAll European Trade Union sont dès lors très ambitieux.

Les organisations syndicales internationales du métal, textile/habillement et de la chimie/de l'énergie/des mines fusionneront également en une grande et nouvelle organisation syndicale internationale le mois prochain (les 19 et 20 juin à Copenhague). Nous vous donnerons un compte rendu détaillé de cet événement dans une des prochaines éditions de Syndicats.



Colruyt: victoire éclatante de la FGTB-Horval

Colruyt, l'enseigne est connue de tous!

Leader incontesté du Commerce alimentaire, champion des prix rouges.

Aujourd'hui, le personnel l'a décidé d'une manière écrasante, Colruyt ne sera plus rouge que par ses prix, ses relations sociales seront aussi pour les 4 prochaines années au moins, marquées par une prédominance du rouge. La FGTB-HORVAL donnera le ton! HORVAL a remporté 5 mandats dans le conseil d'entreprise et 5 mandats dans le CPPT. Les jeunes ont obtenu un mandat dans le conseil d'entreprise et un mandat dans le CPPT.

Félicitations aux délégué(e)s, aux militant(e)s qui ont fièrement porté les couleurs de la FGTB-HORVAL durant les 4 dernières années au sein de leur entreprise. Leur dévouement, les services apportés chaque jour à leurs collègues de travail ont payé. FGTB-HORVAL n'est pas qu'une centrale de services, même si cet aspect est très important; c'est aussi une centrale de combat et les enjeux vont être nombreux, tant à l'intérieur de l'entreprise qu'au niveau du secteur.

La politique de compromission de la CSC avec la direction de Colruyt a été massivement condamnée par le personnel. Les organisations syndicales doivent travailler dans l'intérêt des travailleurs et non pour faire «plaisir» aux patrons...

Nous le disons, plus jamais, les travailleurs n'accepteront que le pa-

tronat ne les divise avec le soutien d'une organisation syndicale; mais faisons un trait, cela est le passé.

Demain, les enjeux seront importants; au niveau de l'entreprise tout d'abord en permettant de faire des avancées sensibles tant au niveau du pouvoir d'achat que des conditions de travail.

Mais cette victoire aura aussi des répercussions importantes au niveau sectoriel; en effet, Colruyt est un acteur majeur, pour ne pas dire l'acteur majeur. Bien sur, il y a Delhaize, Aldi, Mestdagh, Renmans et... Unizo; mais pour Comeos, la Fédération patronale du Commerce Alimentaire, rien ne se fait sans l'aval de Colruyt...

Pour rappel, au cours des négociations 2011-2012, qui ont été très difficiles, un des éléments majeurs était la crainte pour les grandes entreprises de l'effet boomerang (l'effet boomerang, c'est «la crainte de devoir à nouveau payer au niveau de l'entreprise ce que l'on dit avoir déjà payé au niveau du secteur») malgré cette situation, des avancées importantes ont été réalisées, augmentation de la durée des préavis, augmentation des salaires réels et des salaires minimums sectoriels, augmentation de la participation des employeurs dans le transport privé et diminution progressive des échelles jeunes.

Pourtant, il reste du travail avant les prochaines négociations sectorielles et pour ce faire, nous aurons besoin du poids syndical de CO-



LRUYT et ce pour la mise en œuvre de 3 points de l'accord sectoriel.

1° pour la formation sectorielle des travailleurs où des blocages constants minent la mise en place de cette formation pour tous les travailleurs du secteur et principalement ceux qui travaillent dans de petites entreprises. Les points d'actions pour ces formations sectorielles sont importants et touchent des matières très sensibles, fins de carrières, maladies et accidents de

travail, entrées au travail,...

2° la résolution des problèmes pratiques qui se posent dans l'application de la prime de froid.

3° la mise en place d'un groupe de travail pour étudier la faisabilité d'un système de pension sectoriel (2^{ème} pilier).

FGTB-HORVAL veut pouvoir s'appuyer sur la force syndicale de ces grosses entreprises que sont Co-

lruyt, Delhaize, Aldi, Mestdagh, pour faire avancer ces dossiers en souffrances et préparer positivement les prochaines négociations sectorielles.

FÉLICITATIONS À TOUTE L'ÉQUIPE SYNDICALE DE COLRUYT!

La Commission des P&PP, une commission active

La Commission de P&PP de FGTB-HORVAL, est une commission très active.

Elle se réunit une fois par trimestre et a pris à bras le corps la problématique de la prépension et de la pension.

Elle se veut être un élément de conscientisation au sein de notre centrale et particulièrement sur la situation très précaire des anciens. Un adage dit «on ne fait pas d'un travailleur pauvre, un pensionné riche». La situation évoquée est bien celle là. De plus en plus de nos anciens vivent des situations très difficiles une fois arrivés en âge de pension. Les pensionnés bénéficient d'une pension qui tourne autour des 1100 euros, boucler ses fins de mois devient de plus en plus difficile.

Les discussions remettent au centre du débat les propositions de la FGTB de renforcer le 1^{er} pilier (la pension légale) mais aussi, là où c'est possible, créer ou renforcer le 2^{ème} pilier pour qu'il devienne réellement une pension complémentaire.

«Nous aimerions faire de notre commission P&PP, un élément de vulgarisation et de conscientisation au sein de chaque comité Exécutif Régional. Elle deviendra de plus en plus un élément de réflexion et d'action syndicale. Il nous faut insister sur l'importance de la pension pour ne pas sombrer dans la précarité.

Créée lors de notre dernier congrès, la Commission a démontré toute la pertinence de renforcer le rôle des anciens au sein de notre centrale. La problématique de l'âge nous concerne tous avec tous les aspects qui y sont liés.

Lors de notre prochain congrès en novembre, la place des anciens dans nos instances sera très vraisemblablement posée.»

Tanguy CORNU
Co-président



La prime syndicale, qu'est-ce que c'est?

Certains d'entre vous l'ont déjà reçue ou cela sera peut-être le cas d'ici peu: la prime syndicale est un montant versé aux travailleurs de certains secteurs, affiliés auprès d'une organisation syndicale.

Pour bénéficier de cet avantage social, il faut remplir deux conditions: il faut tout d'abord être affilié au SETCa et être en ordre de cotisation. Votre secteur ou entreprise doit également l'avoir prévu dans une convention collective de travail.

A la différence de la prime de fin d'année, (le fameux «13^e mois») qui est considérée comme un salaire et à ce titre soumis au précompte professionnel et aux cotisations sociales, la prime syndicale est exonérée d'impôt et de cotisations sociales jusqu'à 135€.

Le montant accordé dépendra des dispositions prévues dans votre secteur. En complément à la prime syndicale 'sectorielle', certaines entreprises prévoient également une prime complémentaire. S'il n'existe pas de prime syndicale dans votre secteur, il est possible qu'il y en ait une dans votre

entreprise, et ceci sur base d'une CCT d'entreprise.

Pour savoir si vous avez droit à une prime syndicale, vous devez connaître la commission paritaire (CP) dont vous dépendez. Vous pourrez notamment retrouver votre numéro de commission paritaire sur votre fiche de paie, votre contrat de travail, l'attestation fiscale délivrée par l'employeur. Vous pouvez consulter la liste des primes syndicales sectorielles sur le site web du SETCa : <http://www.setca.org/News/Pages/Primes-syndicales.aspx>. Un tableau récapitulatif vous présente, par commission paritaire, les montants maximum qui sont d'application. Dans beaucoup de commissions paritaires, le paiement de la prime arrive à échéance dans les prochaines semaines. Ce sera le cas pour la CP 209, 215, 217, 223, 226, 303.03, 323, 327.02 et 330.03.

Pour plus de détails et pour savoir précisément ce qui est d'application pour vous, n'hésitez pas à prendre contact avec votre section régionale SETCa.

Formation de base pour les nouveaux délégués

La formation de base du SETCa est un bagage indispensable pour les délégués qui n'ont jamais eu de mandat auparavant. Elle est dispensée par les formateurs du SETCa au sein des différentes régions du pays. Elle jette les bases de ce qu'il faut savoir sur le travail syndical et prépare les nouveaux élus à intervenir directement au sein des organes de concertation dans l'entreprise. Elle se base sur une méthode de travail particulière, où on analyse les problèmes structurels rencontrés par les travailleurs sur le terrain: c'est leur vécu qui vient nourrir le contenu de la formation.

A travers des jeux de rôles, des mises en situation, les délégués échangent leurs expériences et renforcent ainsi leurs connaissances. Les sessions s'étalent sur 4 ans et abordent différents thèmes: fonctionnement et rôle des organes de concertation, contrat, rémunération, organisation et durée du travail, communication syndicale, etc.

Cette formation de base constitue donc une étape indispensable de votre apprentissage en tant que 'nouveau délégué'. Dès la première session, vous disposerez déjà d'outils et de méthodes pratiques afin d'intervenir sur le terrain et de résoudre les problèmes que vous rencontrez. Ces sessions sont aussi l'occasion d'aller à la rencontre d'autres délégués, issus d'autres horizons et de confronter vos expériences, vos idées et vos difficultés. Pour ce faire, ne tardez pas à prendre contact avec votre section régionale SETCa.

Vous avez fait entendre votre voix... Nous serons désormais la vôtre!



Les élections sociales sont derrière nous. Vous avez désormais choisi les collègues qui vous représenteront au cours des quatre prochaines années au sein du conseil d'entreprise et / ou du comité pour la prévention et protection au travail. Nous vous remercions pour votre vote!

En choisissant le SETCa – FGTB, vous avez choisi une équipe syndicale solide, solidaire et à l'écoute. La défense de votre emploi, de vos droits et de vos intérêts est et restera notre priorité. Soyez certains que nous mettrons en œuvre toute notre énergie et notre détermination afin de protéger vos droits en tant qu'employé, tant au niveau de votre secteur d'activité que de votre entreprise.

Merci pour votre confiance: ensemble, on est plus forts.

Le guide du délégué, un outil bien utile pour vous aider à démarrer



Après cette période d'élections sociales, les équipes syndicales vont se mettre en place et le travail sur le terrain va véritablement pouvoir commencer. Parmi les représentants du personnel fraîchement élus au CE et au CPPT dans les entreprises et institutions du pays, de nombreux nouveaux délégués vont devoir se lancer dans leurs fonctions pour la première fois.

Au début, on a parfois du mal à s'y retrouver, savoir quoi faire et à quel moment. Comment débiter dans le monde syndical, quelles sont les choses à faire ou à éviter, où trouver de l'aide, comment réagir face aux autres travailleurs : voilà autant de questions que les nouveaux délégués peuvent se poser. Pour les aider à y voir plus clair, le SETCa publiera très prochainement une brochure spécialement consacrée au sujet. Dans ce guide pratique, vous retrouverez les 10 règles d'or que tout bon délégué doit connaître, une mine de conseils et d'informations bien utiles qui vous aideront à sauter le pas.

Cette brochure sera bientôt disponible sous format papier auprès de votre section régionale et également en version électronique sur <http://my.setca.org>.

Le travail continue!

Les bureaux de vote des élections sociales ont refermé leurs portes. Nous tenons à remercier nos électeurs pour leur confiance et nos militants pour leur investissement. Entre-temps, la planète continue de tourner et, à cet égard, il s'agit de miser sur la croissance: telle est la position de principe du SETCa.

Elections sociales

Les résultats des élections sociales sont connus. Nous remercions tout d'abord tous les employés et les cadres qui ont voté pour le SETCa. L'investissement de tous les candidats et leur encadrement par nos secrétaires et collaborateurs sont assurément à souligner. A eux aussi, merci pour cet engagement.

Si, tous les quatre ans, les élections sociales constituent un événement important, le travail syndical est, quant à lui, l'affaire de tous les jours. Les résultats des élections ne changent pas fondamentalement les choses pour le SETCa par rapport à 2008. Nous pouvons établir dès à présent que le SETCa progresse légèrement.

Ce progrès est plus net en nombre de sièges qu'en nombre de voix. Notre site internet publie un aperçu des résultats du SETCa. Par ailleurs, nous observons que la CSC enregistre une perte importante dont la CGSLB parvient à profiter le plus.

Bien sûr, une analyse approfondie de ces résultats dans tous leurs aspects doit encore intervenir. En effet, indépendamment de nos points forts, il est important également d'appréhender les points plus faibles afin d'améliorer encore notre action.

Rester attentif à l'actualité

Entre-temps, nous devons rester attentifs aux nombreux dossiers sociaux qui vont nous arriver au cours des prochains mois. Partout il est question d'austérité et pas suffisamment de croissance, des questions à l'ordre du jour tant le week-end dernier lors du sommet du G8 que lors du sommet européen informel du mercredi 23 mai ou encore dans le débat sur la compétitivité et la relance annoncé par le gouvernement belge (que ce dernier veut clôturer pour le 21 juillet).

Nous le répétons une fois de plus: les travailleurs ne sont pas la cause de la crise, ils n'en subissent que les conséquences. Les travailleurs ne peuvent dès lors pas en faire une nouvelle fois les frais. Il faut continuer à remettre en cause le dogme européen de l'austérité. Entre-temps, de plus en plus de responsables politiques et académiques d'avant-plan vont dans le même sens que nous. Nous n'en citerons qu'un, à savoir le prix Nobel d'économie Stiglitz: «Il n'y a aucun

exemple d'une grande économie – et celle d'Europe est la plus grande au monde – qui se redresse par l'austérité».

Nous maintenons notre opposition à cette propension aveugle de l'Europe à réaliser des économies qui plus est sur les plus faibles. Ce dont l'Europe et donc aussi la Belgique ont besoin, c'est d'une politique de croissance. En d'autres termes, il s'agit d'investir davantage de moyens publics dans une économie durable (notamment dans des investissements permettant de réaliser des économies d'énergie). Ces moyens peuvent être trouvés à travers une contribution (supplémentaire) des nantis de ce pays.

Des revenus peuvent être trouvés également au niveau européen où il y a lieu enfin de mettre en œuvre la taxe sur les transactions financières (connue également sous le nom de taxe Tobin ou Robin des Bois) qui pourrait rapporter plusieurs dizaines de milliards d'euros. De même, l'émission d'Euro-obligations pourrait générer aussi bien les moyens destinés à des investissements que soulager les pays visés par les marchés financiers. Enfin, la politique de la Banque centrale européenne et de la Banque européenne d'investissement doit être revue fondamentalement. Ces institutions doivent pouvoir jouer le rôle de moteurs de la politique de relance européenne.

Le pouvoir d'achat est le carburant du moteur économique. Nous saluons dès lors les augmentations salariales arrachées par les métallurgistes allemands après celles déjà acquises, il y a quelques semaines, par le syndicat des services publics Ver.di. Les travailleurs allemands seront les premiers bénéficiaires de ces augmentations salariales. Toutefois, elles offrent également à d'autres économies européennes la possibilité d'améliorer leur balance commerciale vis-à-vis de l'Allemagne à partir d'une croissance économique interne renforcée.

Le maintien et la création d'emplois durables et de qualité est essentiel

pour une vraie relance.

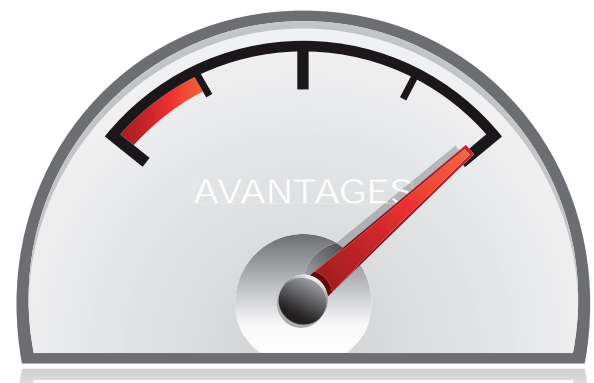
Le pouvoir d'achat n'est pas l'ennemi de l'économie, c'est un des moteurs de la croissance. Aussi, le SETCa reste dans notre propre pays un fervent défenseur de notre système d'indexation automatique des salaires et des allocations sociales. Les élections sociales viennent de s'achever, mais le travail se poursuit et il s'agit de rester vigilant.

Myriam Delmée, Vice-Présidente
Erwin De Deyn, Président



Faites le plein d'avantages.

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



Assurance Auto

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

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



Assurance Moto

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



Assurance Habitation

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

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

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