

Du changement dans le crédit-temps

Au programme du Gouvernement, une réforme du crédit-temps. Le projet est ficelé. Il devrait bientôt faire l'objet d'une convention du Conseil national du Travail.

Les changements apportés rendent le système plus restrictif. Les conditions d'accès sont renforcées, notamment en fin de carrière. On a aussi introduit dans le régime général la notion d'interruption «avec motif» que l'on peut cumuler avec les congés thématiques qui restent inchangés. Un peu compliqué de s'y retrouver.

Dossier pages 8 & 9

©istockphoto.com

ELECTIONS SOCIALES

Bilan
à
froid

Page 3

DEVELOPPEMENT DURABLE

Rio + 20:
place
au social!

Page 4

SANTE

Le tiers payant
social renforce
l'accès aux soins

Page 7



©iStock_amphotora

NAMUR

FGTB NAMUR

Résultat des élections sociales

La FGTB NAMUR remercie l'ensemble de ses militants et affiliés pour les excellents résultats enregistrés dans tous les secteurs et dans l'ensemble de notre belle province. Ces résultats sont en progression sensible par rapport à ceux des dernières élections.

Au-delà des résultats publiés au niveau national et dont la FGTB dans son ensemble peut être fière, la FGTB NAMUR souhaite partager avec vous un regard de proximité sur nos propres résultats au niveau de la province.

La tendance:

La FGTB NAMUR peut d'ores et déjà se féliciter et féliciter l'ensemble de ses militants pour les résultats obtenus lors de ces élections sociales 2012.

Nos résultats sont en effet en progression dans pratiquement tous les secteurs et nous enregistrons des scores historiques dans de nombreuses entreprises dont vous trouverez une liste non exhaustive en annexe.

Dans la plupart des entreprises non citées, nous maintenons nos scores de 2008 ou nous progressons plus légèrement. Nous n'avons enregistré des reculs que dans quelques rares entreprises.

Les raisons de ce succès:

Ce succès résulte de trois grands facteurs que nous citons dans l'ordre d'importance:

1. Ce succès est dû en premier lieu au travail de proximité de nos délégués pendant les 4 années de la précédente législature et plus particulièrement pendant la période de crise qui a frappé de nombreuses entreprises et leurs travailleurs. C'est dans ces moments difficiles qu'ils ont pu démontrer aux futurs électeurs l'utilité d'une action syndicale comme rempart et protection face à la déferlante infernale causée par une crise dont nous ne sommes pas responsables mais qu'on nous fait payer au prix cher.
2. En second lieu, ce succès aurait été plus difficile sans la clarté des positions de la FGTB (en général) et de la FGTB Wallonne (en particulier) qui a permis de mettre les responsabilités de la crise où elles se trouvent, c-à-d dans une vision néolibérale de notre société.

Là où certains ne parlaient hier que d'austérité sur le dos des ménages, nous avons

été les premiers à réclamer des mesures structurelles de relance comme le font maintenant les gauches françaises et belges au niveau européen en réveillant de ce fait un minimum d'espoir chez ceux qui font tourner la machine.

Nous avons aussi combattu durement pour le maintien des amortisseurs sociaux que sont l'index, la sécurité sociale, les prépensions,...

Notre détermination, nos prises de positions responsables et nos actions ont été bien plus claires que les positionnements hésitants d'autres que nous ne citerons pas ici.

3. Enfin, ce n'est peut-être pas le plus important mais cela n'est pas non plus négligeable, mais il faut rappeler la réflexion en profondeur posée par la FGTB Namur lors de son dernier congrès de fin 2011 qui était consacré à cet enjeu capital qu'est la proximité avec le terrain, les travailleurs avec/sans emploi et les autres composantes de la société.

La FGTB est résolument un syndicat de terrain et aussi un syndicat responsable qui travaille au renouveau de la Wallonie, afin que celle-ci puisse prendre son avenir en main après les derniers épisodes communautaires.

Liste non exhaustive de nos meilleurs résultats provinciaux:

CARWALL Sombreffe, CARREFOUR Jambes et Wépion, CARRIERES (Carneuse, Dolomieu de Marches les Dames, ...), RONVEAUX Ciney, TEC, Atradius Jambes, Arsia Ciney, ING, Centre Mutien Marie Florennes, HAIM Sclayn, LA BASTIDE Namur, MR SENIOR LIVING GROUP, CLINIQUE STE ELISABETH Namur, PLANET PARFUM, ETA Beauraing, FOURNIPAC Sclayn, MR LES GLYCINES, PIZZA HUT, QUICK, GENETEC Wierde, SERVICE PROV. AIDES FAMILIALES, ...

Dans la plupart des autres entreprises nous conservons nos scores de 2008 et nous ne régressons que dans quelques rares entreprises.

Les élections sociales ont mis à contribution l'ensemble de nos ressources: nos militants, nos affiliés, nos responsables syndicaux et aussi l'ensemble de notre personnel.

Merci à tous et à toutes.

Ensemble nous avons été plus forts!



Votre Vote est un droit

31/07 date limite d'inscription comme électeur de nationalité étrangère

L'exercice de la démocratie est un enjeu majeur. C'est pourquoi, à la sortie des élections sociales et à l'approche des élections communales de 2012, il nous paraît essentiel de renforcer la démocratie et la citoyenneté, mais les non-belges ne pourront voter que s'ils se sont inscrits auprès de leur commune AVANT LE 31 JUILLET. C'est avec cette double volonté de mettre en avant nos valeurs démocratiques et d'informer le public moins favorisé, qu'AFICo propose des séances d'information à destination des travailleurs non belges avec ou sans emploi en vue de leur permettre d'aller voter le 14 octobre 2012 aux élections communales.

Nous vous proposons des animations à la demande en vos locaux, ou à aux dates suivantes à la rue Dewez 40, 5000 Namur: les 18 et 26 juin ou encore le 2 juillet

Renseignements: Céline STALPORT 081/649.952 ou celine.stalport@afico.be

Dire nos idées de gauche dans un monde de droite, ..

3 jours de formation à la communication orale et militante

Il n'est pas facile de prendre la parole en public, même en petit groupe et entre amis ou entre collègues.

Ce module dynamique et destiné à toute femme et tout homme de gauche ayant des valeurs à défendre et désireux d'analyser et prendre distance avec les messages des médias.

Les 19, 21 et 26 juin de 9h30 à 16h00 à la rue Dewez 40, 5000 Namur
Inscription gratuite mais indispensable
Pour plus d'informations Marylise WAUTERS

AFICo: 081/649.952
marylise.wauters@afico.be



Ciné-débat

Rien de personnel de Mathias GOKALPE

le 28 juin 2012, à 18h00, à la FGTB Namur, rue Dewez 40 à 5000 Namur, sur le thème: «*L'évaluation du travail, un outil patronal de déstructuration des solidarités*» en présence de Nicolas LATTEUR, formateur au CEPAG.

Entrée gratuite - AFICo rue Dewez 40, 5000 Namur

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



LUXEMBOURG

Aux affiliés de la Centrale Générale F.G.T.B. Luxembourg.

Montant des cotisations syndicales au 1^{er} juillet 2012

A partir du 1^{er} juillet 2012 le montant mensuel des cotisations syndicales sera adapté comme suit:

Travailleurs actifs:	15€ (au lieu de 14€)
Femmes et temps partiel:	13,50€ (au lieu de 12,50€)
Temps partiel sans chômage:	8,70€ (au lieu de 8,20€)
Ateliers Protégeant:	9€ (au lieu de 8,50€)

- Les domiciliations bancaires seront adaptées automatiquement.
- Les autres catégories restent inchangées.
- Pour les affiliés qui font des versements mensuels, merci de bien vouloir en adapter le montant.

BRABANT WALLON

De belles avancées du SETCa Brabant wallon aux élections sociales de 2012

Les résultats des élections sociales sont connus.

Avant toute chose nous tenons à remercier tous nos délégués, nos candidats et nos affiliés pour le travail exceptionnel accompli durant les quatre années écoulées.

Merci aussi à tous nos électeurs qui nous ont fait confiance et qui ne regretteront pas leur choix.

Le SETCa Brabant wallon confirme sa progression dans la majorité des secteurs d'activités notamment dans:

- Le commerce où il confirme et remporte de nombreux sièges (grands magasins, le commerce de détail et indépendant comme: Blokker, Veritas, Maxitoys, Eram, Allo telecom, ...);
- La CPNAE où nous entrons dans de nombreuses entreprises (WIS Telecom, Shanks, Aisin Europe, Menouquin, Parker, Patch Pharma, Service Voyage, ...);

- La logistique (avec la société SuperTransport);
- Le non marchand n'est pas en reste (le village N°1, les maisons de repos et les maisons de repos et de soins);
- L'industrie chimique où les majorités traditionnelles sont renversées (UCB, Cenexi, ...) et dans d'autres entreprises (Sidech, Firmenich, ...);
- Les fabrications métalliques, la presse quotidienne, les arts graphiques, l'industrie alimentaire sont également en très nette progression.

Nous devons également souligner les nombreuses installations de délégations syndicales dans les entreprises qui n'ont pas organisé d'élections sociales.

Nous sommes à votre disposition pour vous communiquer plus de détail.

Jean-Richard Degroote
Secrétaire Régional du SETCa Brabant wallon



HHhH

Une rumeur alarmante vient de Prague

Journal de Göbbels, 28 mai 1942.

Il ya tout juste septante ans, le 27 mai 1942, deux résistants tchécoslovaques: Jan Kubis et Jozef Gabcik, accomplissaient «un des plus grands actes de résistance de l'histoire humaine et sans conteste le plus haut fait de résistance de la seconde guerre mondiale»: ils supprimaient, à Prague, «l'homme le plus dangereux du IIIème Reich»: Reinhard Heydrich, Protecteur de Bohême-Moravie (la Tchéquie actuelle), mieux connu comme concepteur et organisateur en chef de la Solution finale (le programme nazi d'extermination de tous les Juifs d'Europe).

A partir de ce même jour, en Belgique, les Juifs sont forcés de porter l'étoile jaune...

Ces événements de Prague: l'opération Anthropoïde, ont fait l'objet d'un superbe roman, signé, en 2009, par Laurent BINET: HHhH.

Septante ans plus tard, dans un contexte de montée de l'extrême-droite en Europe, confirmée par les récents scrutins électoraux français et grec, ils peuvent et doivent nous aider encore à penser.

Vers la fin de l'année 1941, Hitler contrôle la quasi-totalité de l'Europe continentale et ses armées approchent de Moscou. Dans toutes les capitales européennes, on commence à craindre une capitulation de l'Union soviétique. En exil à Londres, Edvard Benes, le Président tchécoslovaque, est confronté à une question vitale de crédibilité internationale. Son pays, occupé dès 1939, fournit, bien malgré lui, d'énormes quantités d'armes et de matériel à l'Allemagne. Le «Protecteur» Heydrich a en outre réussi, dans une large mesure, à briser l'activité des résistants tchèques. Pour ne pas obérer les chances d'une réunification de son pays à l'issue -si lointaine encore- de la guerre, Benes se doit de réussir une action d'éclat. Il décide alors de faire appel à deux hommes: Jan Kubis et Jozef Gabcik, un Tchèque et un Slovaque. Leur mission: éliminer Heydrich, le bourreau de Prague, pour montrer au monde entier que la Tchécoslovaquie «compte» sur la scène internationale et qu'elle prend toute sa part dans la lutte des alliés.

Après des mois de préparation, le 27 mai, les deux parachutistes font enfin face à leur cible. Gabcik tire. Il tire...et rien ne se passe: son arme s'est enrayée. Son camarade, Kubis, sort une bombe de sa sacoche. Il vise le siège avant de la voiture décapotable d'Heydrich, mais la bombe atterrit à côté de la roue arrière droite du véhicule. Néanmoins, elle explose. Le 4 juin, Heydrich décède, victime d'une septicémie: les crins du siège



de la Mercedes ont pénétré sa rate et «ce n'est pas l'Angleterre qui fournira la pénicilline que le Reich ne possède nulle part sur son immense territoire»...Le 10 juin, en représailles, le village de Lidice est complètement détruit et ses habitants massacrés.

De leur côté, avec plusieurs camarades résistants, Kubis et Gabcik se réfugient dans la crypte de l'église orthodoxe Saint-Charles-Borromée, non loin de la Moldau.

La nouvelle de la destruction du village plonge, bien sûr, les deux parachutistes dans l'horreur et le désespoir. «Ils ont beau se dire qu'ils ont rempli leur mission, que la bête est morte, qu'ils ont débarrassé la Tchécoslovaquie et

le monde de l'une de ses créatures les plus maléfiques, ils ont l'impression d'avoir eux-mêmes tué les habitants de Lidice, et aussi que tant qu'Hitler ne les saura pas morts, les représailles continueront indéfiniment». Ils songent alors à se dénoncer, et seules la patience, l'amitié, la force de persuasion et la diplomatie de leurs camarades de combat parviennent à les en dissuader.

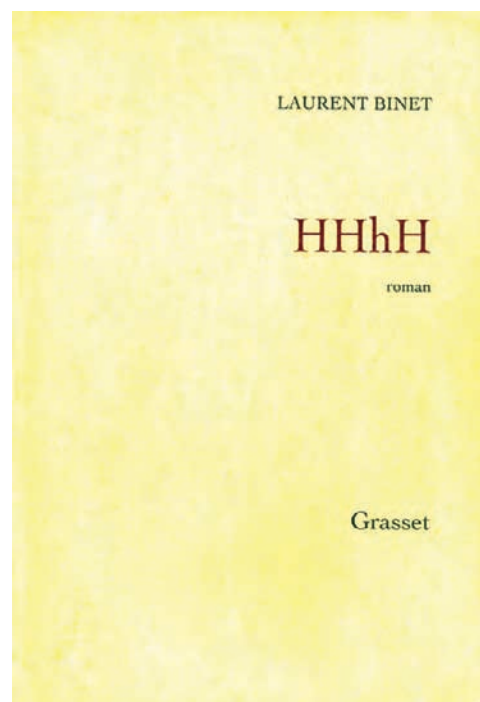
Finalement découverts, il faudra près de huit heures à huit cents SS pour venir à bout des sept hommes retranchés.

Laurent BINET (qui prépare désormais un livre sur la campagne électorale du nouveau Président français) conclut: «Vous croyez

en la justice, et vous croyez en la vengeance. Vous êtes valeureux, volontaire, et doué. Vous êtes prêt à mourir pour votre pays. Vous devenez quelque chose qui grandit en vous et progressivement commence déjà à vous dépasser, mais vous restez aussi tellement vous-même. Vous êtes un homme simple. Vous êtes un homme. Vous êtes Jozef Gabcik ou Jan Kubis, et vous allez entrer dans l'Histoire».

Septante ans plus tard, puissions-nous garder la mémoire de ces deux Résistants d'exception.

Philippe VAN MUYLDER,
Secrétaire général de la FGTB de Bruxelles.



10 exemplaires du roman de Laurent BINET sont à gagner.

Pour participer au tirage au sort, envoyez, avant le 11 juin 2012, une carte postale avec vos coordonnées, à Martine CHAVATTE, FGTB, rue de Suède 45 - 1060 Bruxelles. Bonne chance à tous!

Réagis!



Le groupe de travail Réagis est constitué de militants associatifs et de délégués de la FGTB Bruxelles.

les qui se sont rencontrés dans le cadre de voyages d'études à Auschwitz, organisés par la Fondation du même nom. Tous ont été fortement marqués par la confrontation avec ce que peut devenir une société lorsqu'elle bascule dans un système totalitaire...

La volonté du groupe est d'agir sur le présent pour construire la société de demain, et ce en intégrant les enseignements des survivants des camps et des résistants.

Sensibiliser le monde du travail

aux dangers de l'extrême-droite, dénoncer les politiques et les pratiques de déshumanisation mises en œuvre dans les entreprises ou dans la société en général, mettre en avant l'importance des valeurs portées par le mouvement syndical: l'égalité et la solidarité, tout cela s'inscrit dans cette volonté de combattre, au quotidien, les processus pouvant mener à l'émergence d'une société totalitaire, brutale, dans laquelle les «forts» écrasent toujours les «faibles».

Les actions menées dans le cadre

de cette activité ont pour objet de développer, par le biais d'activités d'éducation permanente, des réseaux sociaux, politiques et culturels, et ce dans un but d'accomplissement de changements sociaux. Pour pouvoir mettre en œuvre ce vaste objectif, des activités très diverses sont organisées, soit directement à l'intention du groupe (formations, séminaires) soit à l'intention des publics visés (forum, journées de sensibilisation aux dangers de l'extrême-droite, journées de réflexion sur la condition ouvrière...).

L'objectif opérationnel du groupe est de se donner des moyens d'analyse et de compréhension pour, ensuite, les partager avec différents publics et devenir ainsi des citoyens actifs dans les différentes sphères sociales, politiques et culturelles de la société.

Les activités du groupe Réagis sont soutenues par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

MONS

FGTB 2012 ELECTIONS SOCIALES
 Mons-Borinage Ensemble, on est plus forts

INVITATION À TOUS NOS CANDIDATS

Grâce à vous et à votre travail, la FGTB Mons-Borinage a obtenu de brillants résultats lors des élections sociales 2012. Nous tenons à vous en remercier et vous invitons à venir boire le Verre de l'Amitié
LE 15 JUIN PROCHAIN À PARTIR DE 16H30
 Salle Calva à Maisières - Avenue des Espinois 79
 Infos et inscriptions: 065/32 38 32

FGTB 2012 ELECTIONS SOCIALES
 Mons-Borinage Ensemble, on est plus forts
AVIS IMPORTANT AUX EX-TRAVAILLEURS DE:
BELL TELEPHONE- ALCATEL BELL - GEMINUS

La presse écrite vient de publier des articles révélant la présence d'amiante dans les locaux de la société dans laquelle vous avez travaillé durant de nombreuses années et vous avez peut-être été exposés à un risque particulier. Afin de vous faire connaître vos droits, les procédures et de vous aider dans les démarches à effectuer, nous vous invitons à participer à une séance d'information:

LE MARDI 26 JUIN À 14H00

À la FGTB - rue Lamir 18-20 (salle Janssens) - 7000 MONS
 Contact: Johanne ALBERT, Office de Droit Social de la FGTB, Grand'Rue 67-69 - 7000 Mons.

Le matin de 8h30 à 12h00 - l'après midi uniquement sur rendez-vous (Tél. : 065/32.38.74).

Comme vous la FGTB refuse l'austérité sur le dos des chômeurs! Diminution accélérée de vos allocations de chômage! Suppression de vos allocations d'insertion (d'attente) après 3 ans! Vous êtes tous concernés!

A partir du 1^{er} novembre 2012, les allocations de chômage diminueront progressivement.

Dans le cadre de ses activités d'éducation permanente, Borinage 2000 vous convie vivement à participer à une information et sensibilisation sur les modifications de la législation chômage de janvier 2012. Ceci pour en comprendre les enjeux, les répercussions sur vos droits aux allocations mais aussi pour amener une réflexion de fond sur les valeurs de notre société actuelle.

Contacts et inscription: Sylvie Durieux et Cédric Devriese. Du lundi au jeudi de 8h30 à 15h30, le vendredi de 8h30 à 12h. Par téléphone: 065/ 32.38.33 ou par mail: borinage2000.durieux@gmail.com

Vous habitez l'entité de...	Lieux	Dates
Quaregnon:	Maison du Peuple de Wasmuel Place de Wasmuel, 3	Lundi 11 juin 2012 de 9 à 12h
Frameries, Quévy:	Maison du Peuple de Frameries Place Defuisseaux, 5	Lundi 18 juin 2012 de 9 à 12h Mardi 26 juin 2012 de 9 à 12h
Colfontaine:	Maison du Peuple de Paturages Place du Peuple, 1	Mardi 12 juin 2012 de 9 à 12h
Boussu :	Maison du Peuple de Boussu-Bois Rue A. Dendal, 251	Jeudi 21 juin 2012 de 9 à 12h
Dour:	Maison du Peuple de Dour Place E. Vandervelde, 28	Vendredi 15 juin 2012 de 9 à 12h
Hensies:	Maison du Peuple de Quiévrain Rue du Tombois, 44	Mardi 19 juin 2012 de 10 à 13h
Honnelles:	Maison du Peuple de Thulin Rue Auguste Lecomte, 8	Lundi 25 juin 2012 de 9 à 12h
Quiévrain:	FGTB Mons Borinage Salle Janssens Rue Lamir, 18/20 à Mons	Mercredi 20 juin 2012 de 9 à 12h Mercredi 27 juin 2012 de 9 à 12h
Mons:	Borinage 2000 Avenue Demerbe, 107	Vendredi 22 juin 2012 de 9 à 12h
Jurbise:	7012 Jemappes	
Lens:		

CENTRE

Commission Travailleurs Sans
Emploi de l'asbl CEPRé
 Rue Henri Aubry, 23, 7100, Haine-Saint-Paul

Austérité, injustices sociales, inégalités sociales
 Emploi précaire ou pas de possibilité de boulot
 Allocation de chômage des jeunes en danger
 Allocations d'attente limitées dans le temps
 Dégressivité du chômage et pauvreté
 Contrôles et exclusions

STOP
 à la chasse aux chômeurs!



Rejoins-nous !

Prochaine rencontre : mer. 13 juin 2012, à 9h30
Sur le thème : nouvelles mesures du gouvernement sur les allocations de chômage

Infos: 064/23.61.19, asblcepre@hotmail.com, www.cepag.be, www.facebook.com/CeprAsbl



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

18 Rue ... Henri Aubry, 23, Haine-Saint-Paul

TOURNAI - ATH - LESSINES

Information aux affiliés de la Centrale Générale FGTB de Tournai – Ath – Lessines

- Nos bureaux sis avenue de Maire 134 à Tournai seront fermés les 15 juin, 02 juillet, 14 août après-midi et 15 août.
- Pendant les mois de juillet et août, nos bureaux seront ouverts de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h00.
- Les permanences extérieures (Ath, Lessines, Leuze, Basècles et Péruwelz) sont suspendues en juillet et août.
- Pendant la période des vacances, nous restons à votre disposition en cas de problème, par téléphone au 069/66.94.20 ou en nos bureaux (avenue de Maire 134 à Tournai) de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h00.

Avis aux affilié(e)s du SETCa Wallonie Picarde
Le SETCa Wallonie Picarde informe ses affilié(e)s que

Les bureaux de MOUSCRON seront fermés:

- Du mardi 7 août 2012 au mardi 21 août 2012 inclus.

La permanence du service juridique à ATH ne se tiendra pas du jeudi 12 juillet 2012 au jeudi 16 août 2012 inclus.

FGTB Tournai-Ath-Lessines

PERMANENCES FISCALES - Exercice 2012 - Revenus 2011

La FGTB de Tournai - Ath - Lessines propose à ses affiliés de remplir leur déclaration fiscale (régime des salariés) et de procéder à une estimation de l'impôt à titre informatif.

Les permanences fiscales se tiennent au siège de la FGTB, rue du Crampon 12A, 7500 TOURNAI - UNIQUEMENT:

- les samedis 2, 9 et 23 juin 2012 de 9 heures à 11 heures 30
- les jeudis 31 mai 2012 - 7, 14 et 21 juin 2012 de 13 heures 30 à 16 heures.

Les membres de la FGTB, en ordre de cotisations syndicales, sont invités à se présenter munis de l'ensemble des documents nécessaires pour compléter leur déclaration d'impôt dont notamment:

1. La déclaration d'impôts et le document préparatoire revenus 2011
2. L'avertissement extrait de rôle (note de calcul envoyée par l'Administration des contributions) et le brouillon de l'exercice précédent
3. L'attestation de cotisations syndicales pour l'année 2011 (attestation à réclamer à la centrale professionnelle)
4. Les fiches fiscales relatives à l'ensemble des revenus 2011 (salaire, chômage, mutuelle, pécule de vacances, pension, ...) et les attestations de revenus d'origine étrangère
5. L'avertissement extrait de rôle pour le précompte immobilier des maisons et terrains, le revenu cadastral non indexé
6. Les attestations pour EMPRUNTS et ASSURANCES-VIE
7. Les attestations pour paiement de pensions alimentaires
8. Les justificatifs requis pour les dépenses donnant droit à des réductions d'impôt : copies de factures, conformes aux conditions prescrites, et les preuves de paiement pour les dépenses pour économies d'énergie, de sécurisation,

CHARLEROI-SUD HAINAUT

Les nouveaux taux de cotisations de la

Fédération des Métallurgistes FGTB du Hainaut-Namur

La Fédération des Métallurgistes FGTB du Hainaut-Namur informe tous ses affiliés, qu'à dater du 1^{er} juillet 2012, les taux de cotisations syndicales s'établissent comme suit :

Taux de cotisations Hainaut-Namur Métal FGTB – Juillet 2012

	Charleroi		Centre		Mons		Namur		Tournai		Mouscron	
	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.
Actifs	15,06	15,06	15,06	15,06	15,06	15,06	15,06	15,06	15,06	15,06	15,06	15,06
Prépensionnés	12,34	12,34	12,34	12,34	12,34	12,34	12,34	12,34	12,34	12,34	12,34	12,34
Chômeur(se)s complets	9,75	9,75	9,75	9,75	9,75	9,75	9,75	9,75	9,75	9,75	9,75	9,75
Malades + 1 mois	9,75	9,75	9,75	9,75	9,75	9,75	9,75	9,75	9,75	9,75	-	-
Invalides	9,43	9,43	9,43	9,43	9,43	9,43	9,43	9,43	9,43	9,43	9,43	9,43
Pensionnés	3,43	3,43	3,43	3,43	3,43	3,43	3,43	3,43	3,43	3,43	3,43	3,43
Stage d'attente											9,75	9,75
Ménage											3,43	3,43

En euros / mois

Comité d'action contre l'austérité
de l'ASBL CEPRé

Rue Henri Aubry, 23 à 7100 Haine-St-Paul

Spéculation financière, profits démesurés,
 Fiscalité injuste, intérêts notionnels,
 Actionnaires qui s'enrichissent et délocalisent,
 Dettes illégitimes, crise économique, travailleurs mis en chômage,
 Austérité, précarité, grande pauvreté pour les populations,
 Europe du capital ou Europe sociale, ...

L'austérité n'est pas une fatalité !



REJOINS-NOUS !

Prochaine rencontre : jeudi 21 juin 2012 à 18 h 30

Thèmes : La liaison des salaires à l'index mise en question ; Le plan de relance économique du gouvernement papillon.

Infos au 064/236173, asblcepre@hotmail.com, www.cepag.be, www.facebook.com/CeprAsbl



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

FGTB CAISSE DE CHOMAGE—36/38 boulevard Devreux 6000 Charleroi
 Charleroi-Sud Hainaut Ensemble, on est plus forts 071/641.380

Tu termines ton stage d'insertion et tu veux t'inscrire à la FGTB ?

Où ? Boulevard Devreux 36/38 Charleroi

Quand ? Les mardis 17/07, 24/07, 07/08 et 21/08
 De 8 h 30 à 11 h 30 .

Munis-toi de ta carte d'identité, ton numéro de compte bancaire, l'attestation d'inscription FOREM, et le formulaire « C109/36 certificat » complété par l'école secondaire où tu as terminé tes études.

S'il n'est pas déjà en ta possession, tu peux le télécharger sur le site FGTB www.fgtb-charleroi.be ou le site de l'ONEM www.onem.be



Si toutefois, tu habites à proximité d'une permanence extérieure, tu as l'opportunité d'y constituer ton dossier sur place, dans les limites de l'horaire d'été que tu trouveras sur le site de la FGTB. www.fgtb-charleroi.be



LIEGE - HUY - WAREMME

Apéro-débat « retour de Palestine »
organisé par l'ULDP

De retour de la mission d'observateurs civils effectuée à Jérusalem et en Cisjordanie avec l'Association Belgo-Palestinienne, Alice Minette partagera cette expérience pour le moins marquante.

Témoignage suivi d'un échange sur les perspectives d'avenir du peuple palestinien, accompagné d'un apéro estival aux saveurs orientales.

Introduction par Jean-François Ramquet, Président de l'ULDP.

Mardi 19 juin à 17h15

FGTB de Liège
8ème étage
Place Saint-Paul, 9/11




Les Ardentes Pti-dej' solidaire

Les Jeunes FGFB et Latitude Jeunes te proposent un petit-déjeuner sain et équitable

6 - 7 - 8 / 07 de 9h30 à 13h
(Chapiteau à l'entrée du camping)
2€ / jour ou 5€ / 3 jours

La solidarité ? on a encore du pain sur la planche !



Latitude JEUNES
www.solidaris-liege.be
www.fgtb-liege.be

Worldwide Steel Workers
present



HARCELEZ MITTAL!

APPEL A PROJETS

sur le site
www.harcelezmittal.be

FGTB Liège - Huy - Waremme
propages
PALAS



Avis aux travailleurs de la construction

Païement de la prime syndicale

Le païement de la prime syndicale couvrant la période du 2^{ème}, 3^{ème}, 4^{ème} trimestre 2011 et 1^{er} trimestre 2012 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 25 juin 2012.

Pour faciliter l'organisation du païement, nous vous invitons à nous transmettre, dès réception la carte reçue du Fonds de Sécurité d'Existence de la construction (après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul, 13 (1^{er} étage) à LIEGE, tous les jours de 9h à 11h30 et de 13h30 à 16h30 ainsi que les samedis 2 et 16 Juin 2012 de 9h à 11h15.

Les cartes peuvent également être rentrées lors de nos permanences extérieures qui seront organisées suivant le calendrier ci-dessous:

HUY: au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12 (au 2^{ème} étage) Tous les Lundis de 14h à 16h45. - Tous les Jeudis de 9h à 11h45.

HANNUT: au local de la F.G.T.B. rue

Zénobe Gramme, 7
Le vendredi 1^{er} juin 2012 de 16h30 à 17h30 - Le vendredi 22 Juin 2012 de 15h30 à 16h00.

WAREMME: au local de la F.G.T.B. rue du Balloir, 5.
Les vendredis 8-15-22 Juin 2012 de 16h30 à 17h30.

A partir du LUNDI 18 Juin 2012, les jours habituels d'ouverture

AMAY: local FGFB, rue Joseph Wauters, 22
ANS: local FGFB, rue Walter Jamar, 357
AYWAILLE: local FGFB,

rue L. Libert, 22
CHENEE: local FGFB, rue Neuve, 18-24
FLEMALLE: local FGFB, Grand Route, 122
FLÉRON: local FGFB, avenue des Martyrs, 86
HERSTAL: local FGFB, rue Large Voie, 36
JUPILLE: local FGFB, rue Chafnay, 3-5
BURENVILLE: local FGFB, rue St Nicolas, 251
LIEGE-ROTURE: local FGFB, rue Roture, 80
SCLESSIN: local FGFB, rue de l'Île Coune, 50,
SERAING: local FGFB,

rue Paul Janson, 41
WISE: local FGFB, rue des Récollets, 63

Bien Fraternellement.

G.GOBLET
Secrétaire

M.VREULS
Secrétaire

M.LONDON
Vice-Président

M.GOBLET
Président

VERVIERS

Un centre ville vivant
Quelle dynamique urbaine entre logements, commerces et services pour Verviers demain?
avec Muriel TARGNION, députée communautaire



LUNDI 18 Juin 2012 à 20H00
Brasserie «C POPULAIRE», crapaurue 7 - 4800 Verviers

POC Agir par la Culture
Crapaurue 7 - 4800 Verviers

PERMANENCES FISCALES FGFB

ATTENTION !
Déclaration via Tax-on-Web - Etre en possession de votre carte d'identité et de son code Pin

Quand ?

- Du 11 au 15 juin 2012 de 09H00 à 12H00
- Les 18, 19, 20 et 22 juin 2012 de 09H00 à 12H00
- Du 25 au 28 juin 2012 de 09H00 à 12H00

Où ?

Au 5^{ème} étage (Salle Nicolas Stassart) de la FGFB, Pont aux Lions 23/5 à Verviers

PRIERE DE VOUS MUNIR DE TOUS LES DOCUMENTS NECESSAIRES

(LISTE DISPONIBLE A L'ACCUEIL DE LA FGFB VERVIERS - Pont aux Lions, 23 - AU REZ-DE-CHAUSSEE)

Analyse à froid des élections sociales

Les résultats globaux des élections sociales donnés à chaud sur base de chiffres encore provisoires, méritent sans doute que l'on y revienne avec un peu de recul. Ces chiffres occultent en effet parfois certaines réalités bonnes à dire et à rappeler...

Un taux de participation impressionnant

Le premier constat que l'on peut faire, c'est que le taux de participation à des élections qui n'ont rien d'obligatoire est particulièrement élevé. Un taux global de participation de plus de 70% démontre que les travailleurs accordent beaucoup d'importance à leur représentation dans les organes de la démocratie sociale, et font confiance à leurs représentants et donc à leur organisation syndicale pour défendre leurs intérêts. Les élections sociales restent le point culminant de la démocratie syndicale.

Un vote de confiance

Cette confiance se traduit d'ailleurs non seulement par les votes exprimés mais aussi par le nombre sans cesse croissant de nos affiliés en ordre de cotisation, 1,503.748 million en 2010 contre 1,455.454 million en 2008.

A travers nos actions, nos positions et propositions tant au niveau belge qu'international, les travailleurs perçoivent en nous une capacité de résistance et de (contre-) propositions. Malgré, il faut le dire, un contexte politique et médiatique parfois extrêmement négatif, voire parfois dénigrant. Force est de constater que nos pistes sont inspirées par un bon sens qui manque parfois cruellement à ceux qui nous gouvernent. Nos propositions pour une stratégie de relance économique à l'inverse d'une politique aveugle d'austérité en témoignent.

Dans la période de crise et d'incertitudes que nous connaissons, une telle force est plus que jamais nécessaire.

Les femmes mieux représentées

Deuxième constat positif: le nombre de femmes candidates et élues chez nous et ailleurs augmente d'élection en élection. Mais d'importants efforts restent à faire en la matière: maintenons le cap!

Sur le poids des uns et des autres; quelques nuances de taille...

Une analyse correcte et honnête des résultats des élections sociales impose, au-delà de ce que les chiffres globaux tendent à masquer, de vérifier le poids des uns et des autres dans les entreprises avec ou sans finalité économique et commerciale où le poids de nos collègues chrétiens est traditionnellement beaucoup plus élevé.

Par ailleurs, et comme chacun le sait, les élections sociales ne se déroulent que dans le secteur privé. Le secteur public a en effet son propre système de concertation sociale et des organes de concertation spécifiques. La représentation

de la FGTB dans les services publics est considérable mais n'est, pour ces motifs, évidemment pas reflétée dans les graphiques que vous trouverez ici.

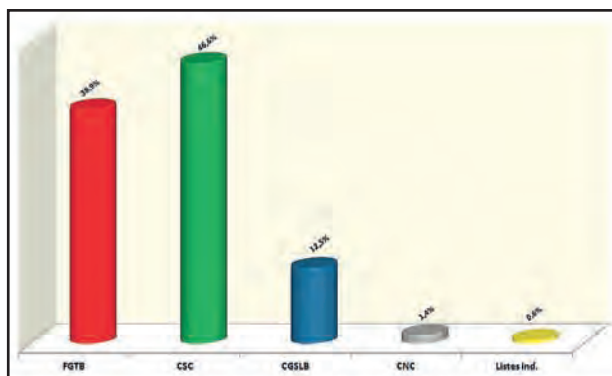
Important à savoir également: on vote dans les hôpitaux privés et maisons de repos, généralement relevant du réseau chrétien, on ne vote pas dans les hôpitaux publics. On vote dans l'enseignement libre, mais on ne vote pas dans les écoles publiques, ni dans certaines entreprises publiques comme Belgacom ou la SNCB où notre présence est majoritaire. L'image est donc parfois biaisée à plus d'un titre...

Si on veut donc faire des comparaisons valables, il faut le faire dans les secteurs économiques (avec finalité économique ou commerciale) du privé.

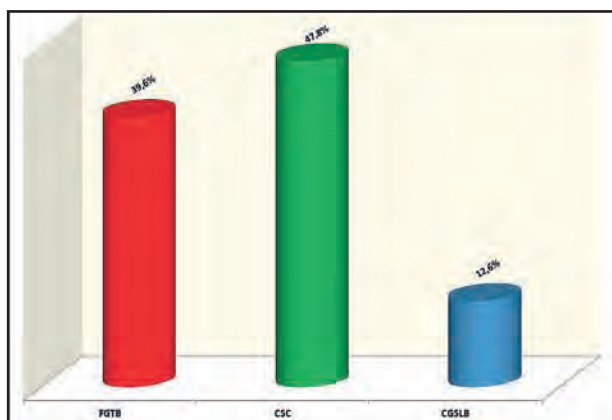
Une image non faussée

Si on fait abstraction du secteur non marchand traditionnellement plus catholique- mais où nous progressons à nouveau avec un score de 27%, on obtient les résultats suivants:

Entreprises avec finalité industrielle ou commerciale: répartition des voix (en %) CE



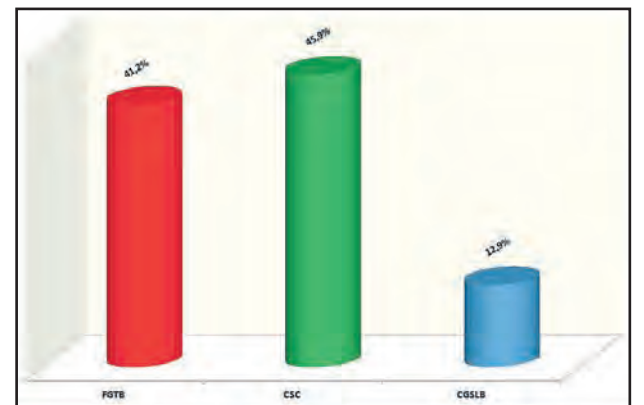
Entreprises avec finalité industrielle ou commerciale: répartition des voix (en %) CPPT



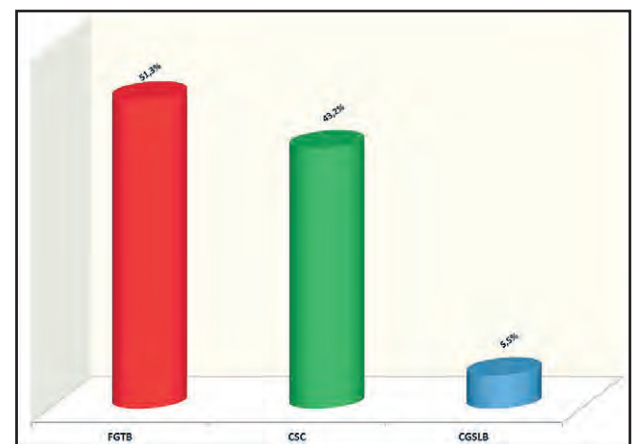
L'image est donc toute autre...

La ventilation régionale des élections sociales dans le secteur marchand, par exemple les sièges obtenus au CPPT, donne aussi une image différente des poids respectifs des syndicats:

Avec finalité industrielle ou commerciale Bruxelles: répartition des sièges (en %) CPPT



Avec finalité industrielle ou commerciale Wallonie: répartition des sièges (en %) CPPT



Alors, une fois de plus, merci à tous et toutes pour avoir rendu ceci possible. Ensemble, on est plus forts!

Journée de la justice fiscale

Le Réseau pour la Justice Fiscale (RJF) et Financieel Actie Netwerk (FAN), organisaient récemment la deuxième Journée de la justice fiscale (Tax Justice Day).

Anne Demelenne, secrétaire générale de la FGTB, y a pris la parole pour dénoncer l'injustice fiscale dont sont victimes les travailleurs, sur qui pèsent les impôts les plus lourds, au bénéfice des sociétés et des grosses fortunes.

Daniel Puissant, pour le RJF, et Anne Demelenne, secrétaire générale de la FGTB, ont dénoncé le silence qui pèse sur l'injuste répartition de la pression fiscale entre travailleurs, sociétés et grosses fortunes. Les entreprises les plus grosses

reçoivent de nombreux cadeaux fiscaux sans conditions et trop de contribuables ne paient pas d'impôts grâce à la fraude et l'évasion fiscale.

En réalité, les travailleurs paient en moyenne 28,1% d'impôts et 27,3% de cotisations sociales sur leurs revenus. Par contre, les sociétés paient en moyenne 11,8% d'impôt sur leurs bénéfices, et les fortunes, 0,58%!

Pour le RJF et le FAN, l'impôt est nécessaire au financement des services publics et collectifs. Ce n'est donc pas le niveau global de l'impôt qu'il faut diminuer, mais la répartition de la charge fiscale qu'il faut fondamentalement modifier. Les militants réunis étaient nombreux pour faire entendre le message.

Les jeux olympiques démarrent bientôt... des médailles ont donc été distribuées. Une manière de féliciter les contribuables de participer tout au long de l'année, par leur travail, au financement de l'intérêt général. La plus grosse médaille revient bien entendu aux travailleurs.



Inflation en mai: 2, 81%

Index normal	Index-santé	Index-santé lissé
120,89	119,15	119,03

Loyers: par rapport à mai 2011, l'index santé a augmenté de 2,73%.

> DÉVELOPPEMENT DURABLE

Rio, 20 ans plus tard, où en est-on?

La prochaine conférence internationale des Nations Unies sur le développement durable se tiendra à Rio du 20 au 22 juin. Presque jour pour jour, elle célèbre les vingt ans du Sommet de la Terre qui se tenait au même endroit, du 3 au 14 juin 1992. Vingt ans de développement durable, ça donne quoi?



A l'heure où la planète et ses habitants se trouvent dans une impasse à la fois financière, sociale et écologique, l'idée de développement durable se doit d'être au cœur de l'actualité.

C'est l'heure de redéfinir un contrat mondial «comment voulons nous vivre ensemble, en respectant l'environnement?».

Mais qu'entend t on par «développement durable»? Le développement durable,

- C'est la Justice Sociale comme finalité

- l'environnement et le respect de la planète comme cadre

- l'économie comme moyen (et non comme fin!) pour y parvenir.

Rio+20 est l'occasion de remettre la durabilité au centre de ces réflexions, et non pas de mettre seulement un peu de vert dans l'économie.

20 ans plus tard...

Rio 1992 a permis une forte prise de conscience de la composante environnementale. Beaucoup de chemin reste à parcourir, mais de plus en plus la composante environnementale est intégrée dans le processus décisionnel. Malheureusement, 20 ans plus tard, on constate que le «pilier» social est toujours aussi négligé.

Rio+20 doit être l'occasion de recadrer cela.

A l'agenda de Rio+20, il y a «l'économie verte».

La vision syndicale rappelle de se méfier de ce «capitalisme vert» qui tend à voir le jour. Rio +20 doit voir plus grand et réellement ouvrir la voie à une économie durable, à un changement réel vers un véritable respect de la planète et de ses habitants, sur un plan social comme environnemental.

Pour le monde syndicale, le «verdissement de l'économie» doit se faire dans le cadre d'une **transition juste**. Celle-ci repose sur 5 piliers, à savoir:

1. Le **dialogue** entre les pouvoirs publics et les principaux acteurs, dont les représentants des entreprises, des syndicats, des autorités locales et régionales, et des associations.
2. Des **emplois verts et décents** grâce à des investissements domestiques dans les (nouvelles) technologies bas carbone, la R&D et l'innovation, et le transfert de technologies.
3. Des **compétences «vertes»**: des stratégies actives d'éducation, de formation, de développement des compétences au service d'une économie bas carbone et efficace dans l'utilisation des ressources, à l'initiative des pouvoirs publics.
4. Le **respect des droits de l'homme et du travail**: la prise de décision démocratique et le respect des droits de l'homme et du travail sont essentiels pour garantir une représentation juste des intérêts des travailleurs et des communautés au plan national.
5. Des systèmes de **protection sociale forts** et efficaces.

Il est dès lors essentiel que la «*Juste transition*» et le «*Travail décent*», inclus dans l'accord de Cancun des Nations Unies sur le Climat, se reflètent également dans les travaux et les textes de négociation de Rio+20.

Les syndicats, représentés par la CES et le CSI, ne resteront engagés dans le processus et un développement durable ne sera réalisé que si l'on inclut les politiques et mesures destinées à faire face aux inégalités, et à promouvoir les emplois verts sûrs, décents et durables.

Le développement durable de se limite pas à un «verdissement de l'économie»

En tant que syndicat, l'on ne peut se satisfaire du seul «verdissement» de l'économie, qui sous-entend une nouvelle forme de capitalisme, un capitalisme plus vert, certes, mais qui ne vient pas résoudre les problèmes d'inégalités, de pauvreté. Le pilier social ne peut donc être évincé des négociations à Rio.

Il y a en effet un risque de voir «l'économie verte» supplanter le développement durable. Et de voir ressurgir, en réponse à cette absence de pilier social, le désormais classique «l'économie règlera les questions sociales».

Pourtant, il y a dix ans déjà, au Sommet de Johannesburg (Rio+10), les parties négociantes se sont concentrées sur la promotion des règles de durabilité sociale et environnementale, afin de «renforcer et mieux intégrer les trois dimensions des politiques de développement durable... En particulier, la dimension sociale du développement durable devrait être renforcée.» (article 140c).

Aujourd'hui, vingt ans après le Sommet de la Terre en 1992 et 10 ans après Johannesburg:

- la pauvreté a augmenté en termes absolus,
- la moitié des travailleurs dans le monde travaillent dans la précarité,
- le chômage atteint un niveau record,
- et les émissions nocives de gaz à effet de serre continuent d'augmenter au même rythme que notre utilisation insoutenable de l'énergie et des ressources.

Il est donc essentiel et urgent d'enfin développer cette «dimension sociale» et de ne pas la faire passer en second plan.

Quid des perspectives d'emploi offertes par le développement durable?

Une des trois revendications principales des syndicats à Rio est de **fixer un objectif mondial d'au moins 50% d'augmentation d'emplois «verts et décents» d'ici 2015**. Cela concerne tous les secteurs économiques. Aujourd'hui, avec 23 millions de chômeurs en Europe, le taux de chômage atteint des sommets. Particulièrement chez les jeunes: prenons l'exemple de l'Espagne, où près d'un jeune entre 18 et 25 ans sur deux (46%) est au chômage.

L'un des moyens pour atteindre cet objectif des 50% pourrait être un programme mondial d'efficacité énergétique et de rénovation des bâtiments. Dans ce contexte, la CES appelle l'Union européenne à saisir l'opportunité que constitue le Sommet de la Terre Rio+20 pour revitaliser et renforcer sa propre stratégie de développement durable à travers un renforcement du modèle social européen, la promotion de la sécurité économique et de l'emploi, et la reconnaissance de l'importance essentielle du dialogue social et de la négociation collective pour la cohésion sociale.

La CES demande également que devienne contraignant l'objectif d'une amélioration de l'efficacité énergétique en Europe, repris dans le Paquet énergie climat adopté en 2008 (-20% de CO₂, +20% d'énergie renouvelable et +20% d'efficacité énergétique en 2020).

Coalition belge Rio+20

Rio de Janeiro, du 20 au 22 juin 2012

La Coalition belge Rio+20, qui réunit les syndicats, les organisations de solidarité internationale, les ONG environnementales, les représentants de l'économie sociale, les conseils de la jeunesse, les organisations de femmes et les plateformes de développement durable, appelle la Belgique, l'Union européenne et les dirigeants du monde entier à faire du Sommet Rio+20 celui d'un changement de paradigme vers un monde durable.

1. Des sociétés durables

Promouvoir des sociétés durables signifie construire un modèle où les trois dimensions sont intégrées, où l'économie est au service d'objectifs sociaux dans les limites du système écologique. En d'autres termes:

- assurer la justice **sociale** et le bien-être, et donc éradiquer la pauvreté et les inégalités sociales et de genre;
- à l'aide des moyens **économiques**, ce qui suppose de revoir nos modes de consommation et de production (SCP) et la redistribution des richesses;
- dans le respect et le retour aux limites **environnementales** de la planète, ce qui inclut la préservation des ressources naturelles et des services qu'ils rendent.

Ces 3 axes, définis dans le plan de Johannesburg, doivent être mis en application. Ils doivent être appliqués conformément aux principes de la Déclaration de Rio, en particulier les principes de participation (principe 10), de participation des femmes (principe 20), de précaution (principe 15), de responsabilité commune mais différenciée (principe 7), selon les capacités respectives et dans le respect du droit au développement (principe 3).

Des sociétés durables passent par la réalisation du droit à l'eau et à l'assainissement et la gestion publique des ressources en eau pour tous, la souveraineté alimentaire par une agriculture paysanne durable, l'arrêt de la déforestation à l'horizon 2020, la transformation de millions d'emplois en emplois durables et décents via une transition juste, la gestion durable des océans, une diminution des émissions mondiales des gaz à effets de serre dès 2015, la revalorisation des ressources qui s'épuisent (biodiversité, ressources halieutiques), l'accès à l'énergie durable pour tous, l'enseignement, le renforcement des capacités et l'accès aux technologies, tout ceci dans le respect de l'égalité des sexes.

La voie pour y parvenir

- Un cadre institutionnel international fort
- Des indicateurs et des Objectifs de développement durable contraignant
- Des moyens conséquents pour l'atteinte de ces objectifs

Lire le texte entier publié par la coalition belge Rio +20: <http://www.rioplus20.be/fr/node/44>

Un syndicaliste à la tête de l'Organisation internationale du Travail

L'Organisation internationale du Travail (OIT) a élu le syndicaliste anglais Guy Ryder au poste de directeur général. Il succède ainsi à Juan Somavia qui était à la tête de l'OIT depuis 2003. Somavia, un diplomate chilien, a joué un rôle important en inscrivant l'organisation dans le paysage mondial, avec l'aide notamment des syndicats. C'est ainsi que l'OIT participe depuis quelques années au G20.

Guy Ryder a commencé sa carrière en 1981 au service international de la TUC, la confédération syndicale britannique, et a ensuite fait une carrière syndicale internationale. Après un premier passage à l'OIT, il est devenu secrétaire général de la Confédération internationale des Syndicats libres (CISL). C'est dans le cadre de cette fonction qu'il a notamment participé en 2006 à la fondation de la Confédération syndicale internationale (CSI).



> 101^E CONFERENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

L'OIT à jeu égal avec le FMI?

L'OIT a été fondée en 1919 au sein de la Société des Nations, appelée à renforcer la paix après la deuxième guerre mondiale, partant de l'idée qu'une paix durable n'était pas possible sans justice sociale et sans concertation sociale. C'est la seule organisation des Nations Unies à composition tripartite, gouvernements, employeurs et travailleurs. A l'occasion de la 101^e conférence de l'OIT qui se tient du 30 mai au 15 juin 2012 à Genève, Rudy De Leeuw, Président de la FGTB, nous livre son sentiment au sujet de l'élection de Guy Ryder à la tête de l'OIT et de l'influence exercée par cet organisme.

Syndicats: Un syndicaliste à la tête de l'OIT, c'est important?

Rudy De Leeuw: Le directeur général de l'OIT doit représenter la position de l'organisation et plus particulièrement des trois parties qui y sont représentées: les gouvernements, les employeurs et les syndicats. En sa qualité de directeur général, Ryder devra tenir compte du fait qu'il parle au nom de l'organisation. Car l'OIT est une organisation internationale qui fait partie des Nations Unies et où le travail occupe une place centrale. Le plus bel article des statuts de l'OIT est et reste celui qui stipule que le travail n'est pas une marchandise. L'OIT met le travail au centre de ses priorités et fonctionne sur base du dialogue et de la concertation. D'autre part, lorsque des conventions sont conclues ou des normes convenues, elles sont d'application partout dans le monde, du moins dans les pays qui les ratifient. Cela va donc bien au-delà du simple dialogue. C'est aussi une organisation qui peut imposer des règles, qui ont force de loi, dans le domaine de la protection du travail.

Guy Ryder connaît aussi bien le monde syndical que l'OIT. Il a été

élu après un vote démocratique avec des candidatures ouvertes parmi neuf candidats. Le vote était basé sur une évaluation organisée par le Conseil d'administration dont chaque membre, disposant d'une voix, a voté au nom de son pays ou de sa base. Deux personnes sont finalement sorties de cette évaluation, issues d'horizons tout à fait différents: Guy Ryder (30 voix) et l'ancien ministre français Gilles de Robien (26 voix). Quand un syndicaliste l'emporte sur un homme politique de droite pour lequel les employeurs ont voté en bloc, on peut parler d'un signal important. Je pense qu'un choix indubitable a été fait et qu'un mandat clair a été donné au directeur général qui l'exprime comme suit: l'OIT ne peut se borner à jouer un rôle moral vis-à-vis du FMI et de la Banque Mondiale, elle doit jouer un rôle plus actif en vue de donner une place centrale au travail et de mettre l'économie au service de l'emploi et de l'aide durable.

SYN: L'OIT ne joue-t-elle pas encore un rôle trop moral et trop peu contraignant?

RDL: L'OIT s'était fait rejeter à l'arrière-plan par la pensée unique écrasante du néolibéralisme. L'ail

droite du patronat est demanderesse de moins de normes et de moins de conventions. C'est ce qu'on appelle la «modernisation des instruments». Alors que les organisations syndicales ensemble avec les gouvernements progressistes et sociaux-démocrates veulent avant tout renforcer cette mission de l'OIT. Je veux dire par là que les conventions de l'OIT devraient être contraignantes et que l'OIT devrait pouvoir prendre des sanctions en cas de non-respect. Même si ces sanctions, contrairement à celles de l'Organisation mondiale du Commerce, sont finalement d'ordre moral. Mais une telle condamnation morale produit ses effets, il suffit de voir comment on a pu réagir contre le régime de l'apartheid en Afrique du Sud, ou dans le cas du Myanmar. Ou comment on tente de changer la situation en Colombie et comment on s'est battu pour des syndicats libres en Pologne quand ils y étaient interdits. L'OIT et aussi la CSI ont joué leur rôle à des moments cruciaux. D'autre part, depuis la crise des banques, nous voulons constituer un contrepoids au niveau du G20, nous nous sommes vraiment battus pour que le directeur général de l'OIT puisse avoir une place autour de la table du G20, une place importante que nous avons fini par obtenir. Au fait, l'OIT est pour le moment la seule organisation qui ose s'opposer à l'idéologie qui sous-tend les politiques d'austérité et soutenues par la Commission européenne, l'OCDE et le FMI.

SYN: Ne faudrait-il pas faire de l'OIT une espèce de tribunal du travail international?

RDL: L'idéal serait que l'OIT puisse intervenir de manière contraignante et imposer des sanctions à l'image de l'Organisation mondiale du Commerce, mais elle doit être plus qu'un tribunal du travail. Elle doit être mise au moins au même niveau que le FMI, l'OCDE et la Banque mondiale, étant entendu

qu'en tant que syndicats nous souhaiterions également introduire le tripartisme au sein du FMI et de la Banque mondiale.

Ensuite, au sein de l'ONU, le G20 pourrait être le précurseur d'une gouvernance sociale et économique, ce qui est en réalité prévu dans les statuts de l'ONU mais n'est pas opérationnel. En tant qu'organisation faisant partie de l'ONU, l'OIT devrait participer à la transformation du G20 en gouvernement socio-économique poursuivant un objectif de stabilité financière, chassant les incertitudes sociales et économiques dans le monde et remplaçant la concurrence par la coopération et l'intégration économiques.

Il faut quand même savoir que l'OIT est la seule organisation de la Société des Nations qui ait survécu à la deuxième guerre mondiale parce que les organisations syndicales et les forces de gauche étaient suffisamment fortes, ensemble avec des partis politiques démocratiques. On était parfaitement conscients que la paix et la stabilité n'étaient possibles que si l'on donnait un emploi et un revenu aux travailleurs et si on organisait une sécurité sociale afin que chaque individu puisse s'épanouir pleinement dans la société.

SYN: Un point extrêmement important cette année est la mise à l'ordre du jour, à l'initiative des travailleurs, d'un socle de sécurité sociale.

RDL: C'est exact, nous voulons développer un socle de sécurité sociale instaurant dans chaque pays un seuil ou un minimum de sécurité et de protection sociales, non pas dans le but d'abaisser les pays qui ont une bonne protection, mais de tirer vers le haut les pays qui n'en ont pas. Et pour éviter que les pays qui ont déjà un socle, soient tirés vers le bas dans le cadre d'une lutte concurrentielle absurde

qui se ferait au détriment de ce pays ou de la protection sociale dans nos pays. Le but recherché est double: solidarité et nécessité. Pour la deuxième année consécutive, ce point fera l'objet d'une attention particulière au niveau de l'OIT. Notre service d'étude social et plus particulièrement Estelle Ceulemans a participé à la rédaction des textes du groupe de travail l'an dernier. Avec la présidente du syndicat néozélandais, Helen Kelley, la FGTB a joué un rôle essentiel dans l'aboutissement de ces textes. Il faut savoir que l'initiative de poser des revendications émane toujours du banc des travailleurs. Les employeurs veulent bien engager le débat parce qu'ils savent qu'il est impossible de conserver un modèle social s'il n'existe pas dans le reste du monde.

SYN: Comment la FGTB y est-elle représentée?

RDL: La FGTB siège dans différentes commissions, notamment celle sur le chômage des jeunes, qui a été précédée d'un forum auquel la FGTB a participé de manière active. Elle participe aussi à d'autres commissions comme celle des normes et des standards, de la liberté d'association, etc. Notre délégation est coordonnée par le Département international de la FGTB sous la direction de Rafael Lamas. Par ailleurs, je siège au conseil d'administration et j'ai participé avec Luc Cortebeek (ancien président de la CSC) au comité d'évaluation des candidats au poste de directeur général.

Dans une prochaine édition, nous reviendrons sur le déroulement de cette Conférence internationale du Travail.

Plus d'infos:
www.ilo.org
www.fgtb.be: nous vous tenons informés de l'action de l'OIT et de notre action syndicale internationale sur notre site.



> ELECTIONS SOCIALES 2012

L'UBOT-FGTB conforte ses positions dans le secteur du transport

L'UBOT conforte ses positions à l'occasion des élections sociales de 2012. Lors des élections sociales précédentes de 2008, l'UBOT avait amélioré son score de plus de 5%. Sur la base des chiffres du SPF Emploi (qui ne sont pas complets pour ce qui concerne notre secteur) et de la FGTB fédérale, corrigés de nos propres chiffres, nous constatons que l'UBOT poursuit sa montée. Globalement (tous secteurs confondus), l'UBOT améliore à nouveau son score de 1% dans les conseils d'entreprise (CE) et de plus de 2% dans les comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

Nous tenons à remercier et à féliciter tous nos militants qui voient ainsi couronnées de succès quatre années de travail dur. Transport de marchandises & Logistique: dans ce secteur, l'UBOT poursuit sa montée qui est cependant freinée quelque peu dans le secteur logistique. Mais globalement, nous améliorons légèrement notre score. Au CE nous gagnons 1,5%, au CPPT 2%.

Dans le secteur des bus et des cars, l'UBOT améliore globalement son résultat de 3% (CE) à 6% dans les CPPT, malgré un recul dans certaines entreprises par rapport aux élections sociales précédentes. Mais ce léger recul est largement compensé par la percée réalisée dans d'autres entreprises où nous avons souvent déposé des listes pour la première fois et où nous progressons donc. Chez le groupe Keolis, nous remportons le même nombre de mandats que la CSC Services publics, mettant ainsi fin à la position dominante que la CSC occupait depuis de longues années.

Sans le secteur du déménagement, l'UBOT renforce sa position comme première organisation syndicale et progresse même encore un peu, remportant ainsi la majorité absolue en sièges aussi bien au CE qu'au CPPT.

Dans le secteur des taxis, l'UBOT conserve son progrès réalisé il y a quatre ans. Dans la manutention dans les aéroports, si l'UBOT recule légèrement, elle reste la principale organisation syndicale dans les aéroports. Les gains ou les reculs ne sont pas liés à des différences communautaires. Aussi bien en Wallonie qu'en Flandre ou à Bruxelles, il y a des régions et des entreprises où l'UBOT progresse ou recule.

L'UBOT-FGTB déplore que les dernières élections sociales aient été marquées par des dérapages concernant la distribution de gadgets et autres «cadeaux». Apparemment, pour certaines organisations syndicales, ce n'est plus le contenu qui compte, mais l'emballage. Par conséquent, l'UBOT plaidera aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de la FGTB pour l'interdiction légale de gadgets à l'occasion des élections sociales.

L'UBOT-FGTB sort renforcée des élections sociales et continuera à se battre pour le personnel du secteur du transport. Notre slogan est et reste «DU RESPECT!»



Gaz dans les conteneurs: l'UBOT poursuit son action!

Les conteneurs maritimes peuvent contenir des gaz. Soit ces gaz y ont été injectés parce que la nature du chargement le nécessite, soit ils sont dégagés par le chargement lui-même. Ces gaz peuvent être dangereux pour les travailleurs qui entrent en contact avec eux. Afin de trouver des solutions à ce problème, une Plateforme «Gaz dans les Conteneurs» a été créée aux Pays-Bas, à l'initiative de l'organisation syndicale FNV Bondgenoten, du Conseil hollandais du commerce de détail, des organisations FME et Transport & Logistiek Nederland et de l'organisation des transbordeurs EVO. Cette Plateforme a organisé le 1^{er} juin 2012 une journée d'étude intitulée: «Manipuler en toute sécurité des conteneurs maritimes contenant des gaz et des vapeurs».

Le secrétaire fédéral de l'UBOT, Frank Moreels, a été invité à cette journée d'étude, notamment parce que les Pays-Bas reconnaissent également le travail de pionnier accompli par l'UBOT en la matière. Notre organisation publiera d'ailleurs sous peu une nouvelle fiche d'information en plusieurs langues, visant à sensibiliser également les travailleurs d'origine étrangère à cette problématique. Voilà un complément utile aux initiatives antérieures prises par l'UBOT dans ce domaine ainsi qu'aux initiatives que nous avons pu réaliser par l'intermédiaire du Fonds social du transport.

Aimeriez-vous être informé par e-mail de la sortie de ce dépliant? N'hésitez pas à envoyer un mail à dimneke.fleerackers@btb-abvv.be.

Aimeriez-vous en savoir plus sur les «Gaz dans les conteneurs»? Visitez notre site internet www.ubot-fgtb.be ou celui du Fonds social www.gaztoxiques.be



Un délégué méritoire des dockers à la retraite!



Ce ne sera plus jamais comme avant dans le Port d'Anvers. Notre délégué omniprésent dans le «kot», le local d'embauche, et sur les quais du Port d'Anvers, Sam Groeneweg, a pris sa pension de retraite le 1^{er} juin dernier.

Une retraite bien sûr largement méritée après une longue carrière passée dans le port, mais son départ laissera indéniablement un grand vide. Car avec le départ de Sam, c'est une bibliothèque ambulante qui savait tout de l'histoire sociale du Port d'Anvers, qui nous quitte.

Engagé le 6 septembre 1971 à l'âge de 21 ans comme travailleur portuaire – travaux généraux, Sam devient docker-chauffeur en 1989.

Militant très motivé et membre du bureau des travailleurs portuaires, il décide d'arrêter sa carrière professionnelle de travailleur portuaire en 1999 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.

Entre-temps, l'UBOT n'est pas restée les bras croisés. Le 1^{er} juin dernier, le remplaçant de Sam, Louis Gillis, est entré au service de l'UBOT comme délégué permanent pour le Port d'Anvers.

Louis Gillis avait obtenu une première fois sa reconnaissance de travailleur portuaire dans le Port d'Anvers en 1983, mais en 1989, il a renoncé volontairement à sa reconnaissance pour chercher le bonheur à l'étranger.

De retour en Belgique, il obtient à nouveau le 13 juin 2001 sa reconnaissance de marqueur dans

le Port d'Anvers. Comme la problématique de la sécurité dans le port n'est pas un vain mot pour lui, il entre le 25 septembre 2006 au service du Comité de prévention et de protection du Port d'Anvers comme délégué permanent, mission qu'il a toujours accomplie avec enthousiasme.

Militant fidèle et membre du bureau permanent du Groupe professionnel du Port d'Anvers, il a vite cédé à nos instances et accepté d'entrer en service comme délégué permanent de l'UBOT – Groupe professionnel des Ports.

Nous ne doutons pas un instant que sa longue expérience de délégué et des problèmes de sécurité profitera à notre organisation ainsi qu'à tous nos affiliés dans les docks.

Louis, nous te souhaitons la bienvenue dans notre organisation!

Le tiers payant social renforce l'accès aux soins

La Mutualité Socialiste - Solidaris vient de réaliser une étude évaluant les effets de l'octroi du tiers payant social sur l'accès aux soins. Résultats: le tiers payant social renforce l'accès à la médecine générale d'une population jeune, davantage précarisée et plus malade. Sans ce système, cette population sous-consommerait des soins de médecine générale.

Le tiers payant social, pour qui?

Le tiers payant social (TPS) permet à **certains patients** qui en font la demande de ne plus avancer la totalité du prix de la consultation chez le médecin généraliste. Le médecin se fait directement payer par la mutualité; le patient paie uniquement le ticket modérateur.

Les patients concernés sont: les Bénéficiaires de l'Intervention Majorée (BIM) et Omnio, les chômeurs de longue durée (au moins 6 mois), les bénéficiaires du revenu garanti, les bénéficiaires d'allocations familiales majorées, les personnes en situation occasionnelle de détresse financière. Le TPS n'est pas un droit, son application dépend du bon vouloir du médecin. Toutefois, l'accord médico-mut 2011 prévoit que les médecins généralistes qui y adhèrent s'engagent, globalement, à appliquer le régime du TPS pour toutes les prestations de consultation, et ce à la demande du patient. L'accord 2012 a prévu d'évaluer le renforcement du TPS et le cas échéant, de proposer des mesures appropriées pour promouvoir l'accessibilité aux soins de première ligne.

La crise économique rendant la question du report de soins de plus en plus aigüe, la Mutualité Socialiste - Solidaris a souhaité étudier l'effet du régime du TPS sur la consommation de soins, en répondant à une série de question.

Le tiers payant social améliore-t-il l'accessibilité aux soins de première ligne?

Voici ce qu'il ressort de l'étude.

- En moyenne, le nombre moyen de consultations de médecin gé-

néraliste par affilié passe de **3,1 avant octroi du TPS à 5,3 après octroi du TPS**.

- Cette augmentation du recours aux soins concerne des **populations qui sous-consomment** (de l'ordre de 25%) les soins de première ligne avant la levée de l'obstacle financier.
- L'effet du TPS sur l'accès aux soins de première ligne joue davantage chez les **populations plus jeunes**. Avant l'octroi du TPS, les moins de 10 ans ont recours deux fois moins à la médecine générale que la population de référence du même âge.

La composition de la population qui bénéficie du TPS varie d'une région à l'autre

En Wallonie, et davantage encore à Bruxelles, l'octroi du TPS permet de combler une très forte sous-consommation de médecine générale des populations concernées. En Flandre, l'effet du TPS sur le recours à la première ligne est de moindre ampleur. Ces résultats peuvent s'expliquer par un recours plus important au médecin généraliste au nord du pays. Mais on observe également que la composition de la population qui bénéficie du TPS diffère sensiblement d'une région à l'autre. En Flandre, il s'agit davantage de malades chroniques et de patients plus âgés; à Bruxelles, principalement d'une population précarisée et plus jeune; en Wallonie, la situation est intermédiaire.

Cette accessibilité renforcée engendre-t-elle ou non une sur-consommation de soins?

Au-delà du «rattrapage» observé



©iStock_amphotora

suite à la levée de l'obstacle financier, on constate qu'après octroi du TPS, les patients concernés ont une consommation de soins supérieure à celle de la population de référence. Cela représente, en moyenne, un peu plus d'une consultation par an. Cette consommation plus importante ne reflète cependant pas une «surconsommation» générée par le TPS. En effet:

L'augmentation des consultations de médecine générale a lieu avant l'octroi du TPS, à savoir dans les deux mois qui précèdent l'octroi du TPS. Après l'octroi du TPS, la consommation de soins augmente encore sensiblement pour diminuer ensuite et se stabiliser. Cette augmentation est probablement générée par un état de santé détérioré. Elle est donc le «déclencheur du TPS» et non l'inverse.

Les affiliés TPS ont un état de santé détérioré par rapport à celui de la population de référence. On enregistre dans cette population: 2x plus de malades chroniques, plus de patients diabétiques (20% contre 13%), plus de patients

souffrant de dépression (13% contre 11%), plus de patients hospitalisés et pour une durée de séjour plus longue.

Les résultats de cette analyse démontrent que le tiers payant social **renforce l'accessibilité** à la médecine générale d'une population davantage précarisée et plus malade. **Sans ce système, cette population sous-consommerait des soins de première ligne, générant des coûts plus importants en deuxième ligne.**

Suite à la crise économique, la question du report de soins concerne une partie de plus en plus large de la population. Or, l'application du TPS reste aujourd'hui limitée tant sur le plan réglementaire que sur le terrain. La Mutualité Socialiste - Solidaris formule donc **quatre propositions**:

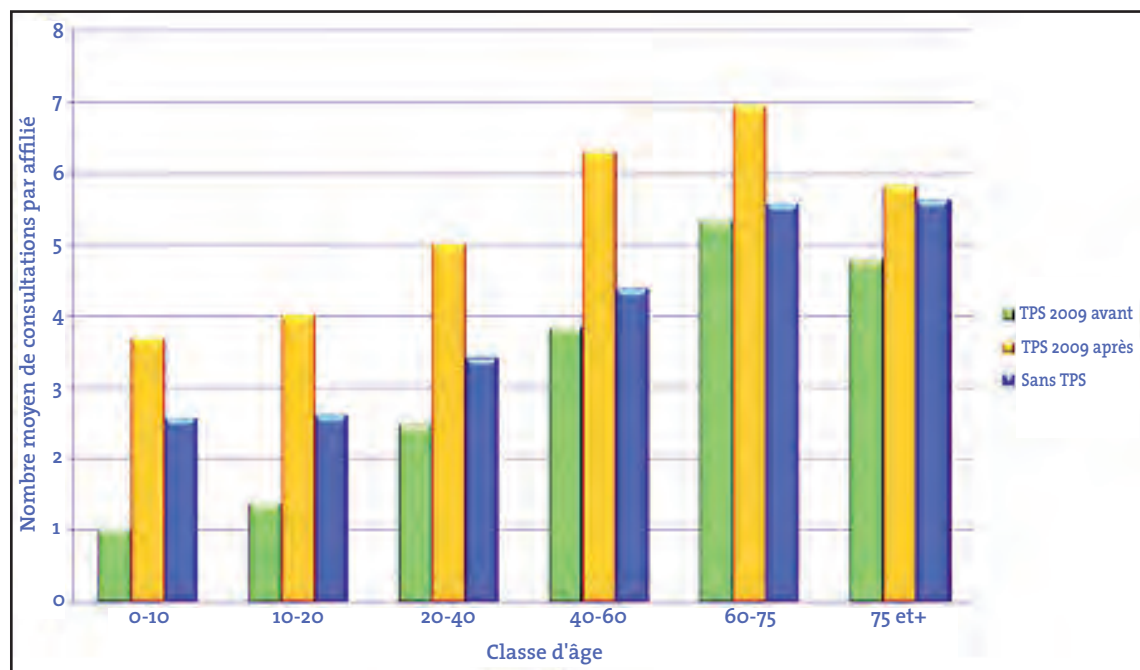
1. Étendre le public cible aux enfants de 18 ans ou moins et aux malades chroniques. Pour les enfants de 18 ans ou moins, on constate en effet que l'impact du TPS est le plus important pour cette catégorie de population. Cette mesure permettrait, par ailleurs, de réorienter cette population vers la médecine générale avec un objectif de prévention. Pour les malades chroniques qui ont souvent recours au système de soins, il faut faciliter l'accès à la première ligne.

2. Simplifier administrativement le TPS en avançant en priorité sur la mise en oeuvre de la facturation électronique en ambulatoire (MyCareNet), ce qui constituerait la réelle avancée sur le plan de la simplification administrative pour les prestataires de soins.

3. Accorder un droit au TPS aux publics cibles sur les consultations de médecine générale pour autant que le patient dispose d'un dossier médical global (DMG) auprès de son médecin. En d'autres termes, le droit au TPS serait accessible aux patients qui s'engagent dans une relation thérapeutique stable avec leur médecin traitant.

4. Enfin, la Mutualité Socialiste - Solidaris propose également de mettre en place un observatoire de l'accessibilité. Cet observatoire aurait pour mission de monitorer l'accès aux soins globalement mais aussi localement. Ce sont les mutualités qui doivent prendre l'initiative de constituer un tel observatoire. Elles disposent des données et de l'expertise mais également de la légitimité en tant que syndicats des affiliés.

Lire l'intégralité de l'étude: www.mutsoc.be (onglet études et enquêtes)



Syndicats MAGAZINE

Rédaction:

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

Secrétariat:

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



INTERRUPTION DE CARRIÈRE

Le crédit-temps en 2012: comm

Parmi les **«réformes structurelles du marché de l'emploi»** prévues dans l'accord de Gouvernement figure un chapitre sur le crédit-temps. Il a été soumis à concertation sociale. Les interlocuteurs sociaux, dont la FGTB, ont pu apporter des amendements à ce qui devrait bientôt faire l'objet d'une convention du Conseil nationale du Travail (CCT 103 remplaçant la CCT 77bis) et d'un arrêté royal d'application.

Voici en substance - et sauf blocage - les changements qui seront apportés au système rendu plus restrictif que l'ancien. Les conditions d'accès sont en effet renforcées, le crédit-temps de fin de carrière n'est plus accessible qu'à 55 ans au lieu de 50. On a aussi introduit une distinction dans le régime général entre interruption **«sans motif»** et interruption **«avec motif»** qui peuvent se cumuler avec les congés **«thématiques»** - inchangés mais obéissant à des règles différentes.

Le régime général

Le crédit-temps sans motif

Tout travailleur a le droit – sous certaines conditions – de réduire ses prestations de 1/5^e temps, à mi-temps ou à temps plein. Ils ne doit pas justifier cet aménagement de son temps de travail. C'est pourquoi on appelle cela un **crédit-temps sans motif**.

Ce crédit-temps est un droit de base **limité à 1 an équivalent temps plein**. Il ne peut pas être inférieur à 3 mois. Il peut être pris en une fois à temps plein pendant un an ou être réparti:

- sur 2 ans à mi-temps,
- sur 5 ans à 1/5^e temps,
- ou une combinaison pour autant que l'on ne dépasse pas les 12 mois ETP.

Mais pour en bénéficier il faut répondre à certaines conditions.

Conditions d'ancienneté

- Pour bénéficier de ce crédit-temps il faut justifier de 5 ans de travail et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- Pour un crédit-temps 4/5^e, il faut en outre avoir travaillé à temps plein au cours des 12 mois précédant la demande.
- Pour une interruption à mi-temps, il faut avoir travaillé au moins 3/4 temps au cours des 12 mois précédant la demande..

Conditions liées à l'entreprise

Ce crédit-temps est un droit mais... il peut être reporté:

- **Dans les entreprises qui occupent plus de 10 travailleurs** (comptage au 30 juin de l'année précédente), le crédit-temps est un droit mais il peut être reporté dans certains cas: lorsque, dans l'entreprise ou dans un service, **plus de 5%** du nombre total des travailleurs concernés se trouvent simultanément dans un des régimes de crédit-temps. Ce seuil peut être relevé par une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou une adaptation du règlement de travail.

Ne sont pas pris en compte pour calculer le seuil de 5%:

- les + 55 ans en crédit-temps 4/5^e,
- les congés thématiques:
 - le congé parental,
 - le congé pour soins palliatifs,
 - l'interruption pour soigner des proches malades.
- les 6 mois de crédit-temps auxquels on a droit si le congé pour soigner les proches malades est épuisé..

- Pour raisons impératives internes ou externes propres à l'entreprise. Mais la demande ne peut être reportée que de 6 mois, ou 12 mois s'il s'agit de travailleurs de 55 ans et plus indispensables à la marche de l'entreprise.

Il peut aussi être refusé:

- **Dans les entreprises de 10 travailleurs ou moins**, il faut l'accord de l'employeur.
- **Certaines catégories du personnel** (les cadres par exemple) peuvent être exclues du champ d'application, mais uniquement par CCT sectorielle ou d'entreprise.

Le crédit-temps AVEC motif

Au droit de base à un an de crédit-temps sans motif (modulable selon la réduction de prestation) s'ajoute un **droit supplémentaire de 3 ans** calendrier, si le crédit-temps est motivé par une des raisons suivantes:

- pour l'accueil et/ou l'éducation d'un enfant **jusqu'à 8 ans**,
- pour soigner un **proche malade**,
- pour donner des soins palliatifs à un proche,
- pour suivre une formation.

De plus, s'il s'agit de prodiguer des **soins à un enfant malade ou d'un enfant**

handicapé jusqu'à 21 ans ce droit supplémentaire est porté à 4 ans.

Ce crédit-temps avec motif est libellé en années calendrier. Cela signifie qu'il doit être pris dans un délai de 3 ans – ou de 4 ans - même s'il est modulé à 1/5^e temps ou à 1/2 temps ou selon une combinaison mixte (temps plein, 1/2, 1/5^e).

Conditions d'ancienneté

- Pour bénéficier de ce crédit-temps **il NE faut PAS justifier de 5 ans de travail mais bien des 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise**.
- Pour un crédit-temps 4/5^e, il faut en outre avoir travaillé à temps plein au cours des 12 mois précédant la demande.
- Pour une interruption à mi-temps, il faut avoir travaillé au moins 3/4 temps au cours des 12 mois précédant la demande..

Conditions liées à l'entreprise

Comme pour le crédit-temps sans motif, le seuil de 5% s'applique et l'employeur peut émettre des objections qui retarderont l'acceptation de la demande.

Le crédit-temps de fin de carrière à 55 ans

Pour accéder au crédit-temps de fin de carrière (dit aussi **«emploi»** de fin de carrière), il faudra désormais avoir 55 ans bien sonnés (sauf exception pour les métiers lourds, pénibles ou dans les cas d'entreprises en difficulté ou restructuration où l'âge minimum reste 50 ans).

Condition d'âge

Il faut avoir atteint **55 ans** pour avoir accès à cette forme de crédit-temps. Les travailleurs qui étaient déjà entrés **avant 2012** dans un **crédit-temps de fin de carrière** à partir de 50 ans, pourront encore le prolonger et recevront l'allocation majorée à partir de 51 ans.

Entre 50 et 54 ans on ne pourra plus prendre que les autres formes de crédit-temps ou congés thématiques. Un exemple: lorsqu'on n'a pas encore pris le crédit-temps normal sans motif, on peut commencer, à 50 ans, à prendre le crédit-temps normal 4/5^e pendant 5 ans et passer à l'âge de 55 ans à un crédit-temps de fin de carrière pour les plus de 55 ans avec des allocations plus élevées.

Exceptions à 50 ans

Semaine de 4 jours déjà à partir de 50 ans:

- pour les travailleurs occupés à temps plein pendant les 24 mois précédant la demande ou en crédit-temps 4/5^e avec 28 années de carrière à temps plein et une CCT sectorielle qui le prévoit;
- pour tous les travailleurs dans un **«métier lourd»**: travail de nuit, équipes, service interrompu pendant 5 ans dans les 10 dernières années ou pendant 7 ans dans les 15 dernières années

Travail à mi-temps à partir de 50 ans:

- uniquement pour les travailleurs occupés dans un métier pénible qui est en même temps un métier en pénurie (par ex. le personnel infirmier). La liste des autres métiers ne sera connue que plus tard;
- pour les entreprises en difficulté ou en restructuration.

Condition d'ancienneté

Il faudra en outre justifier d'un **passé professionnel de 25 ans comme salarié**.

Toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur était au service de son employeur, sont comptabilisées pour calculer **l'ancienneté**:

- les jours de maladie et d'invalidité, les jours fériés, les jours de carence, le repos compensatoire, les 10 jours d'absence non rémunérés par an (= congés familiaux), service militaire, sont donc également pris en compte.

- Ne sont pas pris en compte: les périodes de chômage complet et les jours d'interruption de carrière complète ou de crédit-temps à temps plein.

Sous quelle forme et quelle durée?

Le crédit-temps de fin de carrière ne pourra revêtir que 2 formes:

• La semaine de 4 jours

Tout travailleur de 55 ans et plus occupé à temps plein au cours des 12 mois précédant la demande ou qui travaillait à 4/5^e en crédit-temps peut demander un crédit-temps de fin de carrière.

Vous y avez droit aussi si vous travaillez en équipes ou en cycles dans le cadre d'un régime de travail autre qu'un régime de 5 jours ou plus/semaine, une CCT sectorielle ou d'entreprise doit spécifier les modalités de prise du crédit-temps 4/5^e.

Combien de temps?

- Pour une durée indéterminée (jusqu'à la pension, prépension ou interruption à mi-temps).
- A prendre sous forme d'1 jour ou de deux 1/2 jours par semaine, pour au moins 6 mois. Ces jours libres peuvent être étalés autrement, par exemple pendant les vacances, via CCT, ou – à défaut de délégation syndicale – via le règlement du travail ou accord écrit du travailleur. L'indemnité reste de toute façon mensuelle.

• Un mi-temps

Pour tous les travailleurs de 55 ans et plus qui avaient au moins un 3/4 temps

au cours des 24 mois précédant la demande.

Combien de temps?

- Minimum 3 mois et durée indéterminée (jusqu'à la pension, prépension ou interruption à mi-temps) ou jusqu'à la fin de la demande.

Conditions

Comme pour le régime général, dans le cadre d'un régime de travail autre qu'un régime de 5 jours ou plus/semaine, la demande peut être reportée par l'employeur ou l'entreprise en fonction des conditions liées au fonctionnement de l'entreprise.

Le seuil de 5% est applicable (sauf si une CCT sectorielle ou d'entreprise le prévoit) mais pas pour les +55 ans qui ne sont pas soumis à la règle des quotas et congés thématiques. Dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus, le seuil de 5% est applicable.

Les congés «thématiques»

On appelle congé **«thématiques»** les congés liés à la vie personnelle ou familiale: sont:

- le congé parental
- le congé pour soins (à un enfant, un proche malade, ...)
- le congé pour soins palliatifs

Hormis une condition d'ancienneté de 5 ans, les congés thématiques ne sont pas soumis à la règle des quotas et congés thématiques.

Pour ces trois formes, les droits sociaux (pension, allocations, ... de la pension) sont maintenus comme si le travailleur n'avait pas interrompu son travail. De plus, ces périodes d'interruption de la période maximale autorisée de 5 ans.

1. Le congé parental

Le congé parental est un droit pour les parents d'un enfant de moins de 12 ans. Il doit être demandé 3 mois à l'avance.

Par parent et par enfant, le congé parental peut être:

- 3 mois si on interrompt complètement le travail;
- 6 mois pour une interruption à mi-temps;
- 15 mois pour une interruption d'1/5^e temps.

On peut fractionner l'interruption ou la reprendre. Par exemple 1 mois à temps plein, 2 mois à mi-temps, 1 mois à 1/5^e temps.

2. L'interruption pour soins à un proche malade

Le travailleur dont soit un membre de sa famille (il faut un certificat médical) est gravement malade (il faut un certificat médical) de 1 à 3 mois que l'on peut prolonger jusqu'à 6 mois pour une interruption totale d'un travailleur ou 3 mois pour une interruption partielle.

Cette interruption peut-être doublée (sauf si le travailleur est déjà en congé parental ou si on est isolé et que l'on a la charge).

3. Le congé pour soins palliatifs

Le travailleur qui veut assurer **«toute la vie»** (il faut un certificat médical) de sa famille, a droit à un congé pour soins palliatifs (il faut un certificat médical).

Ce congé est d'un mois, à temps plein ou à mi-temps, ou 1 mois supplémentaire.

Attention au compteur

Vu que les nouvelles règles réduisent le droit de congé parental ou de réduction du temps de travail, il est judicieux de procéder dans l'ordre en fonction des motifs (par ex. au moment de la demande de congé parental, on peut en effet cumuler les différents motifs pour ne pas les gaspiller prématurément et prolonger son crédit-temps mais ce sera à l'appréciation du travailleur).

Il vaut donc mieux en priorité:

- 1°) prendre un crédit-temps avec motif (sauf si le motif est déjà pris en compte dans la figure prévus),
- 2°) prendre un congé thématique (sauf si le motif est déjà pris en compte dans la figure prévus),
- 3°) prendre un crédit-temps sans motif (sauf si le motif est déjà pris en compte dans la figure prévus),
- 4°) prendre un crédit-temps de fin de carrière.

*A noter que les travailleurs – des femmes et des hommes – qui auront atteint l'âge de 55 ans (ou 50 ans pour les femmes) pourront prouver qu'ils ont déjà épuisé leur droit de congé parental (par ex. au moment de la demande de congé parental, on peut en effet cumuler les différents motifs pour ne pas les gaspiller prématurément et prolonger son crédit-temps mais ce sera à l'appréciation du travailleur).

Comment s’y retrouver?

mande.

née (jusqu’au moment où le travailleur

es entreprises de plus de 10 travailleurs
mployeur pour des raisons impératives
se.

CCT prévoit un pourcentage supérieur)
t pas pris en compte pour calculer le
dre simultanément un crédit-temps.
rs ou moins, il faut l’accord de l’em-

es trois formes de crédit temps que

n parent...)

e 12 mois (dans les 15 mois précédents)
privé, les congés thématiques ne sont
nstituent un droit.

x (dont l’assimilation pour le calcul de
on avait continué à travailler norma-
ruption ne comptent pas pour le calcul
crédit-temps.

chaque parent d’un enfant jusqu’à 12
ance.

ental peut atteindre:
ent son travail;
temps;
me

combiner les différentes formules (par
à 1/2 temps et 5 mois à 1/5).

proche malade
du ménage, soit un proche parent est
at médical) a droit à une interruption
prolonger jusqu’à 12 mois maximum,
mps plein et 24 mois pour une inter-

(24 et 48 mois - secteur privé et ALR
doit soigner un enfant jusqu’à 16 ans

forme de soin ou d’accompagnement
nologique à un mourant», qu’il soit ou
pour soins palliatifs. Il doit fournir un

ou à temps partiel, renouvelable pour

t le nombre d’années d’interruption
de travail que l’on peut prendre, il est
fonction de ses impératifs.
es formes de crédit-temps mais il faut
ément. Si on épuise son quota, on peut
era alors SANS INDEMNITÉ!

if * (si on est dans un des cinq cas de
ans conditions de seuil et non comp-

if (pour tout autre impératif que ceux
carrière pour atterrir en douceur.

mmes dans la plupart des cas – qui
isé leur droit de base de crédit-temps
nt où un de leurs enfants n’avait pas
l’imputer sur le nouveau droit à 3 an-
ré, de sorte qu’ils recevront à nouveau
qu’ils pourront par exemple utiliser

Mais attention aussi aux droits de pension

Les années de crédit-temps ne comptent pas toutes – ou pas toutes de la même façon - pour le calcul de la carrière qui détermine les droits à la pension.

Crédit-temps général avec ou sans motif: 1 an calendrier. Cela implique que s’il s’agit d’un mi-temps réparti sur 2 ans, une seule année sera assimilée au travail. La deuxième année sera du temps partiel.

Congés thématiques: assimilation complète. La pension sera calculée comme si on avait travaillé à temps plein.

Crédit-temps de fin de carrière:

- Avant 60 ans: assimilation sur base du minimum de 21.753 euros/an (fractionné selon le temps partiel , c’est-à-dire que pour le calcul de la partie de pension correspondant au temps partiel on se base non pas sur le salaire réel mais sur un salaire forfaitaire de 10.877 euro par année en cas de crédit-temps mi-temps, et de 4.351 euro en cas de crédit-temps 4/5e.
- Après 60 ans:
 - assimilation complète de 5 ans pour les crédit-temps de 1/5e temps;
 - assimilation complète de 2 ans pour un mi-temps. Et sur base du minimum pour les autres années. Selon nos calcul, cela représente une perte de pension quasi nulle pour un salaire mensuel brut de 2000 euros, de 6 (1/5^e temps) à 15 euros (1/2 temps) par mois pour un salaire de 4.000 euros bruts.

Quelle indemnité?

Le crédit-temps – régime général, avec ou sans motif – donne lieu à une indemnité versée par l’ONEM en complément du salaire versé pour le temps presté proportionnelle à la réduction de ses prestations.

Régime général

Crédit-temps complet		
	Ancienneté	
	2 à 5 ans	5 ans ou plus
Net/mois	423,819€	555,09€

Crédit-temps 1/2 temps				
	Ancienneté			
	2 à 5 ans		5 ans ou plus	
Net/mois	Cohabitant	Isolé	Cohabitant	Isolé
	165,05€ 153,26€	195,35€	220,07€ 204,35€	260,47€

Crédit-temps 1/5 temps			
	Cohabitant	Isolé	
Net/mois	100,93€	Habitant seul	Avec enfant à charge
		130,25€	166,02€

Régime fin de carrière

Crédit-temps 1/2 temps 55+		
	Cohabitant	Isolé
Net/mois	305,28€	389,11€

Crédit-temps 1/5 temps 55+			
	Cohabitant	Isolé	
Net/mois	141,80€	171,12€	218,12€

Congé thématiques

Interruption	- de 50 ans	50 ans et +
Complète	693,20€	
1/2 temps	319,52€	541,98€
1/5 ^e temps	108,40€	145,77€ *

* isolés ou isolés avec enfant)

Le crédit-temps a changé ma vie!



Evelyne, 41 ans, a opté il y a 6 ans pour un 4/5^e temps, puis un an plus tard pour un mi-temps. Ce qui l’a motivée, ce sont ses trois enfants et les 15 heures passées dans le train chaque semaine pour aller travailler à Bruxelles. Les 4/5^e, dit-elle, c’est bien mais cela finit par

reporter sur 4 jours le travail de la semaine. Alors elle a opté pour le mi-temps.

Avantages? «Cela m’a permis de mieux participer à l’éducation de mes enfants. Ils ne se plaignaient pas de notre absence mais c’est moi qui ai pu m’investir davantage dans leur éducation». Et le constat est là: ils sont plus calmes, ils ne sont plus ballotés d’une mamie à l’autre. Ils sont eux aussi plus sereins. Et puis ça permet de faire autre chose que «métro-boulot-dodo». On peut aussi prendre un peu de temps pour soi: «j’ai pu reprendre des études supérieures».

Le crédit-temps à mi-temps, c’est aussi un sacrifice financier: avec l’indemnité ONEM c’est à peine plus qu’un demi salaire. Est-ce que ce n’est pas en fin de compte un privilège pour privilégiés? Il est clair qu’il vaut mieux avoir deux revenus pour se le permettre et avoir un bon salaire est évidemment un plus. Mais pour Evelyne, «ça passe bien. Même si on doit peut-être prendre moins de vacances, on y gagne en qualité de vie. Finalement on profite plus du moment présent et on a moins besoin de vacances».

L’idéal serait que tout le monde puisse en faire autant avec une réduction collective du temps de travail. Parce que le crédit-temps, c’est aussi un peu plus de pression sur les collègues qui restent à temps plein parce qu’il n’y a pas d’embauche compensatoire.

Plus de pression sur soi aussi. On risque toujours d’être mis sur une voie de garage. Evelyne est bien consciente que quelque part, elle met sa carrière entre parenthèses. Elle assume. Son mari avait aussi pris un 4/5^e. «Ce serait bien de faire une tournante entre époux mais, constate-t-elle, socialement et professionnellement c’est moins bien accepté pour un homme»...



Jean-Luc, 55 ans aussi est «serein». Il y a quelques années, de petits problèmes de santé l’ont poussé à prendre un 4/5^e temps et ça a changé sa vie même s’il a fallu un petit temps d’adaptation: au début on est tenté de faire sur quatre jours le boulot de 5 jours. Il faut apprendre à dé-

léguer ou imposer une redistribution du travail. Mais au final, c’est un vrai plus du point de vue de son bien être mais aussi de sa façon d’appréhender le travail qui n’apparaît plus comme une contrainte.

Et puis, il faut s’arranger pour préserver son 1/5^e temps de congé. Les appels et les mails continuent de pleuvoir. «Il faut prévenir tout le monde ou annoncer la couleur sur sa messagerie», mais ça va...

Avec un 4/5^e, la perte financière est déjà plus limitée. On perd un peu d’argent mais on regagne du temps. «La perte financière est largement compensée par la qualité de vie». Le mercredi, ajoute-t-il, «c’est le jour de visite des petits enfants» et pour rien au monde, il ne voudrait y renoncer.

> POINT DE VUE

La santé, un gaspillage?

Pour tenir la santé et la sécurité au travail sous surveillance, il y a deux moyens. Nous avons les Comités pour la Prévention et la Protection au Travail, les CPPT, qui permettent aux travailleurs, en concertation avec leur employeur, de tenir la situation de leur entreprise à l'œil et de l'améliorer. Nous avons aussi les services de Contrôle du Bien-être au travail qui vérifient si la législation suffit et si elle est correctement appliquée.

L'un ne va pas sans l'autre. Tant les CPPT que les services d'inspection sont nécessaires pour veiller sur les conditions de travail. Les inspections sont d'autant plus importantes que dans les petites entreprises sans CPPT, où les travailleurs n'ont pas voix au chapitre, elles sont l'unique forme de surveillance.

C'est pour cette raison que le rapport annuel des services de Contrôle du Bien-être au travail est particulièrement inquiétant. Dans l'article sur cette même page, vous lirez qu'il y a tout simplement trop peu de moyens et donc trop peu d'inspecteurs pour effectuer les contrôles. Ce n'est pas neuf, mais la situation ne s'arrange pas, au contraire, elle s'aggrave encore.

Nous sommes très loin de l'objectif européen qui est d'un inspecteur pour 10.000 travailleurs. C'est quand même assez frappant, les objectifs européens d'austérité sont scrupuleusement suivis, mais une norme européenne visant à veiller sur la santé des travailleurs, on ne s'en soucie guère.

Le manque d'inspecteurs est tout simplement un scandale. C'est une conséquence directe de mauvais choix politiques. Les aspirations de la droite néolibérale pour une dérégulation visant à une liberté débridée des marchés, a pour conséquence qu'on ne donne aux services publics ni l'espace ni les moyens pour faire ce qu'ils doivent faire. Même se préoccuper de la santé et du bien-être au travail est considéré comme du gaspillage.

C'est un choix que nous ne voulons pas cautionner. La Centrale Générale de la FGTB a engrangé d'excellents résultats aux élections sociales qui confirment à nouveau notre forte représentativité dans nos secteurs, aussi bien dans les CPPT que dans les Conseils d'Entreprise ou les Délégations Syndicales. Nous félicitons nos militants. Cette confiance, nous l'obtenons parce que nous nous battons pour de bonnes conditions de travail qui n'empoisonnent pas la vie des travailleurs. La santé et la sécurité sont donc des priorités. Nos délégués y travaillent aux CPPT. Parallèlement, nous exigerons de la Ministre de l'Emploi que plus de moyens et de personnel soient attribués aux services d'inspection.

(4 juin 2012)



Paul Lootens
Secrétaire Général

Alain Clauwaert
Président

> SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Un inspecteur pour 10.000 travailleurs?
Une utopie!

La pénibilité du travail est un sujet prioritaire pour la Centrale Générale de la FGTB. Pour notre centrale ouvrière, il est essentiel que cette pénibilité soit prise en compte par les différents acteurs du monde du travail, notamment dans l'épineux dossier des fins de carrière. Mais il faut aussi agir en amont, c'est-à-dire tout mettre en œuvre afin que ce travail soit rendu le moins pénible possible. Parmi les outils pour y arriver, il y a les services d'inspection. Mais comment arriver à faire du bon boulot quand le nombre d'inspecteurs est en baisse constante et les plaintes de plus en plus nombreuses?

Nous l'avons déjà dit et redit, pour nous il est inconcevable qu'un ouvrier perde la vie en essayant de la gagner. Pour éviter ces situations extrêmes, la prévention a un rôle essentiel à jouer. C'est notamment au sein du CPPT, Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, que des solutions sont recherchées. Mais lorsque la marge de manœuvre n'est pas suffisante et que la concertation avec l'employeur échoue, il est essentiel de pouvoir compter sur l'étape suivante que sont les services de contrôle du bien-être au travail. Or, il ressort clairement de son dernier rapport que le nombre d'inspecteurs est en baisse constante.

Quel est le rôle des inspecteurs?

La principale mission des inspecteurs du Contrôle du Bien-être est de veiller à l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises. Ils agissent soit sur base de plaintes, soit sur base de contrôles spontanés ou encore dans le cadre de campagnes sectorielles (voir encadré). Dans le cas de contrôles spontanés, c'est le respect de la réglementation sur le bien-être par les entreprises qui est vérifié. Quant aux plaintes, elles portent aussi bien sur le harcèlement moral, sexuel, les cas de violence au travail que sur la vérification des conditions de travail et la bonne application de la réglementation sur le bien-être.

Quand le CPPT ne suffit pas

On l'a dit, en première instance, lorsqu'un problème est constaté dans une entreprise, le travailleur en parle à son délégué qui tentera de le résoudre au sein du CPPT. Mais face à une direction fermée ou pour les travailleurs des petites entreprises sans représentation syndicale, le recours à l'inspection est alors la seule issue possible.

En 2010, les plaintes adressées aux directions de Contrôle du Bien-être au travail émanaient essentiellement des travailleurs, des organisations syndicales et du pouvoir judiciaire. Elles portaient principalement sur l'application de la

loi sur le bien-être ainsi que sur les mesures relatives à la surveillance de la santé. A cela s'ajoute un accroissement sensible des plaintes portant sur toute forme d'harcèlement moral et sexuel et de violence au travail.

Des conséquences désastreuses

Selon les chiffres du service d'inspection, chaque inspecteur devrait se charger du contrôle de 1.884 entreprises en Belgique. Une mission quasi impossible et l'objectif européen fixé à 1 inspecteur pour 10.000 travailleurs nous semble de plus en plus utopique. Pourtant, les conséquences sont désastreuses sur le terrain.

En effet, le manque d'inspecteurs à des répercussions directes sur les conditions de travail, cela entraîne des détériorations des conditions de travail auxquelles les travailleurs sont quotidiennement exposés et qui occasionnent plus d'accidents et de maladies dues au travail. Ce manque de contrôle pourrait même nourrir un certain sentiment d'impunité chez les employeurs les moins scrupuleux. En effet, des dossiers en attentes, sans réponse efficace et rapide, ce n'est pas le signal que nous voulons envoyer envers les employeurs.

En tant que Centrale Générale de la FGTB, nous souhaitons que chacun puisse jouer son rôle afin de rendre le travail le moins pénible possible. Dans cette optique, les

inspecteurs ont un rôle essentiel, à nos responsables politiques d'en prendre conscience et mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que le travail des inspecteurs puisse être effectué de manière optimale et dans l'intérêt de toutes les parties. Cela fait des années que nous le disons, nous le répétons donc : il est grand temps d'investir dans les services d'inspection et d'embaucher de nouveaux inspecteurs.

Des campagnes sectorielles qui font avancer

Lors d'une campagne d'inspection, les inspecteurs travaillent de manière spécifique sur un secteur. Tous les inspecteurs sont invités durant environ trois mois à visiter et contrôler dans leur région un maximum d'entreprises d'un secteur donné. Ces campagnes sont annoncées, ce qui laisse l'opportunité aux entreprises de se mettre en règle avec la législation. Au terme de la campagne, la Commission paritaire du secteur est informée des conclusions et des points prioritaires. C'est une excellente base pour prendre des mesures au niveau sectoriel afin d'améliorer la santé et la sécurité des travailleurs.

Au cours des derniers mois, de telles campagnes ont été organisées dans plusieurs secteurs comme l'intérim, la transformation du bois, les garages, les constructions clé sur porte ou encore les entreprises de carrosseries.



Secteur de la construction

Prime syndicale

Chaque affilié FGTB-Construction reçoit une prime syndicale. Celle-ci s'élève à maximum 135 euros. La prime est une aide financière pour le paiement de la cotisation syndicale.

Vous recevez 0,62 euro par journée prestée dans la construction. Les jours de congé, de repos, fériés ainsi que de formation syndicale

sont pris en compte.

Le Fonds de Sécurité d'Existence vous envoie pour cela un courrier et votre syndicat paie les primes dès le 25 juin.

Indemnité gel complémentaire

Pour chaque journée de gel entre octobre 2010 et avril 2011 pour laquelle vous avez reçu une indem-

nité gel complémentaire spéciale, vous recevez désormais aussi du pécule de vacances.

Cette indemnité est elle aussi payée à partir du 25 juin.

Assurance hospitalisation

Les ouvriers de la construction pensionnés ou prépensionnés peuvent bénéficier de l'assurance hospitalisation de la Construction

à un tarif avantageux. Il en va de même pour les membres de leur famille.

Tous les ouvriers de la construction pensionnés ou prépensionnés qui sont partis au repos entre le 1er octobre 2009 et le 31 décembre 2011 peuvent s'affilier. Le Fonds de Sécurité d'Existence vous fait parvenir à cet effet un formulaire d'adhésion. Il s'agit d'une offre

unique. Vous disposez d'un délai de réflexion de 3 mois qui a pris cours le 15 mai.

Les futurs (pré)pensionnés reçoivent automatiquement cette offre. Ils disposent eux aussi de ce délai de réflexion de 3 mois.

> JUSTICE DAY LE 15 JUIN

Nettoyage et gardiennage logés à la même enseigne



Klavdija Cibej: «Une mission de gardiennage imprévue doit être possible sur base volontaire, et une prime doit être payée en contrepartie».

Le 15 juin sera à nouveau la journée internationale de la justice, «Justice Day», une journée d'action pendant laquelle les travailleurs des secteurs du nettoyage et du gardiennage demandent plus de respect à leur égard. Nos secrétaires fédéraux Klavdija Cibej et Eric Neuprez expliquent que chez nous également, les conditions de travail peuvent certainement encore être améliorées.

L'action «Justice Day» est organisée chaque année par la fédération syndicale internationale UNI, qui représente 200 millions de travailleurs occupés dans les secteurs des services. En ce qui concerne le secteur du nettoyage, Eric Neuprez insiste surtout sur le problème des horaires de travail coupés.

Travailler en journée dans le nettoyage? La seule solution possible

Eric Neuprez: Les gens doivent travailler pendant des laps de temps assez courts, tôt le matin ou tard le soir. Il s'ensuit qu'il est presque impossible pour eux d'arriver à un temps plein de cette manière. En raison de la crise, les entreprises veulent faire encore plus d'économies sur le travail d'entretien qu'ils externalisent, et par conséquent, le nettoyage doit être effectué en moins de temps. On calcule déjà en «blocs» de 50 minutes au lieu d'une heure complète. Malheureusement, ces économies de bouts de chandelle se font au détriment des travailleurs. Les clients des entreprises de nettoyage doivent renverser la vapeur et témoigner du respect envers les nettoyeuses et nettoyeurs du secteur. Pour ce faire, il faut instaurer le travail de nettoyage en journée, pendant les heures normales.

Mais vous avez quand-même déjà mené une vaste campagne dans ce contexte? Les employeurs du secteur du nettoyage vous ont d'ailleurs pleinement soutenu.

Eric Neuprez: Effectivement, mais c'est aussi dans leur intérêt. Le nettoyage est un secteur porteur d'avenir. Il faudra toujours nettoyer les espaces publics et les bureaux. On n'y échappe pas, et comme on n'effectue pas le travail soi-même, on a recours à des entreprises de nettoyage. Mais si on ne cesse de rogner sur les prix, on crée un double problème: d'une part, des emplois de nettoyage disparaissent, et d'autre part, les emplois restants sont de très mauvaise qualité. Ce n'est pas non plus positif pour les employeurs du secteur. C'est mauvais pour leur chiffre d'affaires, leur image de marque, et cela complique sérieusement la recherche de travailleurs compétents. Pour eux également, la solution réside dans le fait de travailler plus en journée. Mais c'est un processus de longue haleine.



Eric Neuprez: «Economiser et lésiner, toujours au détriment des travailleurs».

Flexibilité dans le gardiennage? OK, mais dans les limites du raisonnable

Le nettoyage et le gardiennage, les travailleurs de ces deux secteurs livrent un combat commun pour le travail décent. Klavdija Cibej nous explique que pour les agents du gardiennage, la flexibilité élevée est le problème le plus aigu.

Klavdija Cibej: La flexibilité est inhérente au gardiennage, car il faut naturellement assurer la surveillance tant de jour que de nuit, mais cela ne signifie pas pour autant qu'on peut exiger tout et n'importe quoi des travailleurs. Il y a beaucoup de missions imprévues et inattendues, à des heures difficiles, mais il est parfaitement possible de les organiser sur une base volontaire. A la fin de chaque mois, les agents reçoivent un planning de travail pour le mois suivant. Mais il est souvent modifié par après. Il faut donc renforcer le contrôle sur ces plannings afin d'éviter qu'ils ne reposent sur des décisions arbitraires. Un appel dans les 48 heures pour un travail de gardiennage doit être possible sur une base volontaire, et il faut attribuer une prime en contrepartie.

Le chômage économique est également préoccupant.

Klavdija Cibej: C'est un grand problème, car on abuse du chômage économique. Il est 'utilisé' pour organiser la flexibilité. On l'intègre au préalable dans le planning du mois, mais en fin de compte, les agents doivent quand-même travailler. En outre, là où ça devient complètement surréaliste, c'est qu'il y a beaucoup d'engagements alors qu'il y a déjà tellement de chômage économique. De cette manière, une réserve de main-d'œuvre flexible se constitue. S'il y a beaucoup de travail, on peut y recourir immédiatement, et sinon, c'est du chômage économique et donc, la sécurité sociale qui paie les frais.

Entretiens, l'incertitude est grande. Les clients sont à la recherche du prix le plus bas et changent régulièrement d'entreprise de gardiennage pour la moins chère. Ce sont les travailleurs qui paient l'addition. Prenons l'exemple du Parlement européen, où du jour au lendemain, une nouvelle société de gardiennage a imposé de nouvelles conditions et une autre organisation du travail. Comme par exemple des changements de pause, ou de remboursement de frais.

Non, il faut absolument obtenir de meilleurs accords concernant le transfert de chantier. Ce que nous voulons, c'est que les travailleurs restent sur le même site, la garantie d'emploi, le maintien des conditions de travail et de l'organisation.

LE FLORÉAL MONT-SAINT-AUBERT fête ses 30 ans

Durant tout le mois de juin,
venez déguster notre

Menu anniversaire

La flûte apéritive
et le café-mignardises
vous seront offerts

Prix: 30,50 € hors boissons
ou 46 € vins inclus



Flûte de crémant d'Alsace et ses mises en bouche

Salade de foies de volaille et copeaux de foie gras au vinaigre balsamique,
julienne de pomme Granny

Filet mignon de bœuf en croûte de champignons, Poêlée de légumes de saison

Palet « Sabayon framboises » et crème anglaise au pralin

Café et mignardises



Durant les mois de juillet et août, profitez de notre super offre

Vacances d'été

Pour tout séjour de minimum 3 nuits,
les repas en demi-pension vous sont offerts !



Réservation:

Floréal Mont-Saint-Aubert

Place, 2 - 7542 Mont-Saint-Aubert

Tél. 069 89 16 16 - mont.saint.aubert@florealgroupp.be

> POINT DE VUE

Croissance, croissance, est-ce que ça a une gueule de croissance?

Alors, faut-il être optimiste pour la relance? Faut-il se dire que les vents ont changé et que l'austérité n'est plus considérée comme la solution absolue pour sortir du merdier dans lequel le monde de la grande finance a plongé le monde?

P'têt ben qu'oui, p'têt ben qu'on dit, selon la croyance populaire en tous cas, les Normands.

P'têt ben qu'oui. L'Eurozone est désormais en récession (moins 0,3%) alors que l'austérité s'y applique comme un remède de cheval. Même les plus bornés se disent donc que cette austérité, qui est parfois rebaptisée rigueur comme en Belgique où on a le sens de la nuance, cette austérité donc, elle ne marche pas. Les opinions publiques suivent. Les derniers scrutins européens l'ont prouvé, avec la très emblématique défaite du couple Sarkozy-Merkel, le premier à l'Élysée, la seconde dans cette locomotive de l'Allemagne qu'est le länd de Rhénanie du Nord - Westphalie. Bref, des experts les plus distingués à l'électeur de base, la majorité commence à comprendre qu'on a fait fausse route. Il faut relancer. Le premier problème est

que tout le monde n'en est pas encore vraiment convaincu, et qu'il faudra du temps avant que des mesures précises soient prises. Mais ce premier problème n'est pas le plus important.

Ce qui compte le plus, c'est le: P'têt ben qu'on. Derrière le changement de discours qui se profile, derrière ce passage de l'obligation d'austérité à l'obligation de croissance si l'on veut sortir de la crise, il y a le danger du trompe l'œil, le danger que cette croissance néoproclamée ne soit en fait qu'un ersatz de recettes néolibérales. Que la croissance ne serve, en fait, qu'à rhabiller les mécanismes capitalistes qui nous ont menés où nous sommes aujourd'hui.

Qu'est-ce qu'on nous dit? Que les freins à la «croissance» sont multiples. On nous cite l'indexation des salaires, horreur sans nom qui fait que si le coût de la vie augmente, les salaires suivent (plus ou moins...). On nous dit que les pensions arrivent trop tôt, et donc qu'il faudra travailler plus longtemps. On nous dit que le travail doit être organisé de manière plus flexible, ce qui veut dire à la fois qu'il faudra travailler plus sagement (multiplication des horaires

de travail différents, explosion des présences de nuit ou de week-end, horaires coupés, prestations à la demande) et de plus en plus sans protection contractuelle (c'est tout le chapitre de la possibilité offerte au patron de licencier de plus en plus facilement). Bref, on se prépare à nous organiser une reprise de la croissance sur le dos du monde du travail. On nous forcerait à nous adapter à la relance. Une sorte de déformation du vieux slogan de Sarkozy: travailler plus, oui, mais pour obéir plus aux lois de la productivité.

Il est donc bien clair que de cette croissance-là, nous ne voulons pas plus que de l'austérité/la rigueur. Il faudra donc désormais, plus que jamais, décrypter ce qui se cache derrière des mots apparemment consensuels.

La croissance, c'est d'abord se donner les moyens... de croître. Il faut relancer, à l'initiative des pouvoirs publics, des politiques d'investissement, que ce soit dans les infrastructures au sens strict ou dans les services publics, ce qui passe par l'arrêt radical de tous ces plans qui n'ont pour seul objectif que de réduire les coûts, en sabrant

dans le volume des fonctionnaires sans aucune considération pour la mission qu'ils remplissent au service de tous.

C'est, aussi, relancer le pouvoir d'achat, la consommation (responsable, certes), indispensable moteur d'une reprise économique. Il faut donc, au plan européen, arrêter cette guerre idiote de la compétitivité qui, à chaque étape, ne fait que broyer les revenus des uns et puis des autres. C'est mener une politique de salaire minimum (on doit pouvoir gagner sa vie en travaillant...), c'est cesser de considérer la liaison des allocations au bien-être comme une aumône d'avant-élections, c'est maintenir l'indexation automatique, c'est contrôler les prix des produits de base, comme l'énergie ou l'alimentation, pour dégager une marge pour le reste dans le portefeuille des ménages.

C'est, enfin, à notre niveau (je ne veux pas ici parler des politiques européennes sur les aménagements des dettes nationales ou sur l'émission d'euro-obligations), promouvoir une fiscalité qui frappe le capital et la fortune plus que le travail, donc une fiscalité qui soit

aussi plus progressive, et puis une fiscalité plus light pour les produits de première nécessité, par le biais de l'abaissement des taux de TVA sur certains produits.

Quand on a listé tout cela, et c'est évident que je suis très loin de l'inventaire complet de ce qui me semble devoir être fait, on mesure l'immense écart qui existe entre la bonne croissance et celle que les ex-supporters de l'austérité nous concoctent. Soyons donc prêts à combattre la rouille qui est restée sous la couche de peinture neuve.

Nico Cué
Secrétaire général



Carte blanche

<http://www.metallos.be>



Travailler tue ... même après le boulot!

La face visible de l'iceberg

L'affaire fait grand bruit depuis le rachat par la Police des bâtiments de l'ex-Bell Téléphone à Wasmes devenu par la suite Alcatel, Punchtronic, MCMS et enfin Geminus. Le rapport d'AIB Vinçotte est catégorique: il y a d'importants résidus d'amiante dans les bâtiments. L'affaire fait d'autant plus grand bruit que depuis quelques années, plusieurs anciens de Bell Téléphone se sont étonnés du nombre de cancers et décès touchant des travailleurs présents à leurs côtés entre les années 1968 et 1997. La télé descend sur les lieux, les Ministres s'expriment; tout le monde sur le même thème «A+B=C: amiante + contact avec l'amiante = Cancer».

Mouais ... pas si simple chez Bell Téléphone!

La face invisible de l'iceberg

En tant qu'ancien délégué en sécurité et hygiène au sein de la boîte, je me dois ici d'insister sur les éléments suivants. Parmi les malades ou malheureusement décédés, on dénombre trop de travailleurs appartenant à la première génération, celle présente dès le tout début des années '70. Effet de l'âge me direz-vous ... Non! Car je me souviens de cette ouvrière morte à 42 ans des suites d'un cancer à l'estomac.

L'élément d'analyse que je mets sur la table aujourd'hui est qu'entre les années 1968 et 1985 nous manipulions au quotidien des floppées de produits plus toxiques les uns que les autres dans l'indifférence la plus totale. C'était l'époque où Bell Téléphone fabriquait ses appareils de A à Z et pour ses circuits imprimés ou composants électroniques plaçait ses travailleurs en contact direct et sans protection adaptée

avec le Cyanure, l'Ascarelle, l'Acéto-ne, le Silicone et autres polymères divers et variés...

Il faudra attendre 1985 pour que leur manipulation soit cadenassée ... mais en attendant le mal était fait!

Cela n'enlève en rien les accusations bien connues et légitimes que nous portons tous sur l'amiante. Elles sont totalement justifiées. Dans le cas de Bell Téléphone et des autres enseignes qui lui ont succédé, toutefois, l'amiante ne peut être prise pour seule responsable vu que cette dernière n'était présente que sous forme statique dans la chaufferie et les portes coupe-feu et que parallèlement nous baignions dans un environnement chargé en bien d'autres émanations hautement toxiques.

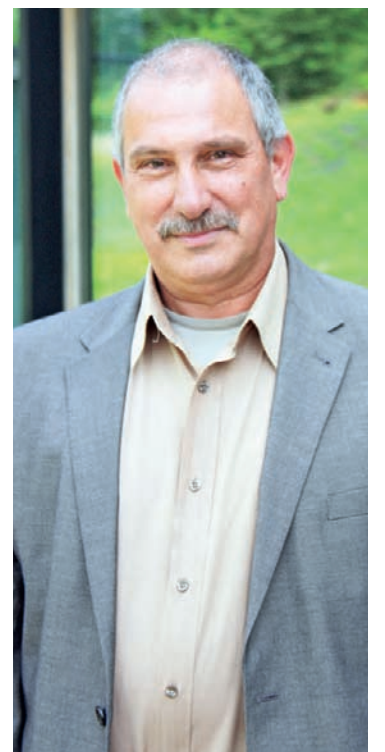
Les travailleurs ont le droit de savoir et d'être défendus et je tiens ici à souligner l'initiative de la FGTB qui organisera dans les jours à

venir une séance d'information loin des préoccupations liées aux élections sociales ou autres stratégies de recrutement ou affiliation... Geminus ayant fait faillite depuis longtemps. J'invite donc tout un chacun ayant travaillé sur le site de Wasmes ou connaissant quelqu'un qui y a travaillé à faire savoir que:

La FGTB organise une séance d'information sur le thème des maladies professionnelles (le cas de Bell Alcatel devenu Alcatel, Punchtronic, MCMS et enfin Geminus y sera traité en détail). On y présentera les différents services et recours mis à notre/votre disposition.

Le mardi 26 juin prochain dès 14h00 - rue Lamir 18/20 à 7000 Mons.

**Claudio Paravano
Ex-délégué CPPT Bell Téléphone**



➤ COMMISSION DES FEMMES

Travail à temps partiel: les pièges à éviter



Quelque cinquante militants étaient présents à la Commission des femmes FGTB-TVD du jeudi 24 mai 2012 au Forum à Bruges. A l'ordre du jour, le thème spécial: «*Travail à temps partiel: les pièges à éviter*». Pour cet exposé, nous avons invité **Jef Maes**, directeur du département social de la FGTB fédérale.

Réduire l'écart salarial – Equal Pay Day

La journée annuelle de l'Equal Pay Day a été organisée le 20 mars 2012. Cette campagne est développée en coopération avec SPa-Zijkant et la FGTB flamande.

Yrida Decroubele, la présidente de notre Commission des femmes, a noté qu'une certaine tension s'était installée entre les deux organisations. Ces tensions avaient tout à voir avec le choix des affiches. Par conséquent, il y a eu deux campagnes avec le même objectif: réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Cet écart a diminué et s'élève aujourd'hui à 22%. Il faut réduire l'écart salarial plus rapidement, sinon celui-ci persistera pendant des dizaines d'années encore. Une observation importante est que l'écart salarial diminue parce que les hommes gagnent moins. La raison principale est la crise économique qui engendre un taux plus élevé de chômage temporaire et de licenciements chez les hommes.

La politique et l'Europe

John Colpaert, Secrétaire Général de notre centrale, a traité en détail de la situation politique. Il a vivement critiqué les mesures d'économie du gouvernement qui visent surtout les jeunes, les chômeurs, les prépensionnés,...

Cette politique funeste a été adoptée sous pression de la gestion européenne anti-sociale et libérale. Une gestion qui mène seulement à davantage de chômage et de pauvreté. Cela contraste fortement avec les revenus et les bonus super élevés qui existent toujours aujourd'hui. Plus que jamais, nous avons besoin d'une politique sociale qui prévoit une répartition des moyens et crée des emplois.

Un rayon d'espoir cependant, les élections qui ont récemment eu lieu en France et dans un Etat fédéré important de l'Allemagne où les partis socialistes ont obtenu un score excellent. Espérons qu'ainsi, la politique d'austérité et la discipline budgétaire seront

converties en une politique de relance.

Jef Maes a parlé des systèmes de travail à temps partiel et surtout de leurs éventuels désavantages

Dans ce contexte, il a renvoyé à la brochure intéressante qui a été développée par la FGTB, «*Travail à temps partiel: les pièges à éviter*». **Jef Maes** a donné une panoplie de conseils importants et d'applications pratiques qui ont fortement été appréciés par la commission des femmes. Le crédit-temps est encore un des meilleurs systèmes pour éviter un nombre de pièges.

Chômage

Finalement, **Michel Sprengers**, membre du service d'étude de notre Centrale, a commenté les récentes modifications (économies) au niveau de la réglementation du chômage qui produiront leurs effets dès le 1er novembre 2012.

Une analyse démontre:

- Que les allocations de chômage baisseront plus rapidement dans le temps. Plus la période de chômage est longue, plus l'allocation sera basse.
- Que les allocations tant des cohabitants, des chefs de ménage que des isolés seront, après une période de 4 ans au maximum, réduites à une allocation minimum qui arrive à peine au niveau du revenu d'intégration.
- Que le supplément d'ancienneté qui est octroyé aujourd'hui à partir de 50 ans et après un an de chômage, sera majoré à 55 ans.
- Que les chômeurs devront rester disponibles pour le marché du travail pendant plus longtemps.

Ces dispositions ne s'appliquent cependant pas à vous si vous répondez aux conditions suivantes. Si vous:

- Disposez d'un passé professionnel de 20 ans. Ce passé professionnel sera relevé systématiquement à 25 ans pour le 01/11/2016.
- Etes chômeur avec une incapacité de travail permanente de 33%.
- Avez 55 ans ou plus, n'importe votre situation familiale.
- Etes en chômage temporaire (économique).
- Etes travailleur à temps partiel ou chômeur avec une allocation de garantie de revenu.

Commission des seniors: les modifications au niveau des régimes de prépension et de pension

Jef Maes, le directeur du département social de la FGTB, était l'invité de notre commission des seniors qui s'est réunie le 31 mai 2012 au Forum à Bruges.



L'accord gouvernemental du 1^{er} décembre 2011 attaquait résolument les allocations de chômage, les régimes de prépension et de pension ainsi que la liaison au bien-être des allocations sociales.



Seule la prépension à partir de **60 ans** après une carrière de 40 ans serait encore possible à l'avenir.

La FGTB a protesté corps et âme contre ce détricotement social. Elle a lancé une campagne de sensibilisation et d'action avec comme apogée la grève générale du 30 janvier 2012.

Grâce à la combativité de la FGTB, de ses Centrales et de ses militants, les décisions du gouvernement ont été adaptées. Ces adaptations sont d'ailleurs très importantes pour nos secteurs.

Jef Maes a traité en détail de ces modifications au cours de son exposé:

- Pour les métiers pénibles (e.a. le travail en équipes tournantes), la prépension reste accessible à partir de **58 ans** à condition de pouvoir prouver une carrière de 35 ans.
- Les personnes qui ont commencé le travail à un jeune âge et qui peuvent prouver une carrière de 40 ans, peuvent accéder au régime de prépension à partir de **56 ans**.
- La prépension à **56 ans** reste également possible pour les personnes pouvant prouver 20 ans de prestations avec travail de nuit et une carrière de 33 ans. Ce régime doit toutefois encore être prolongé dans le cadre d'un accord interprofessionnel.

Nous avons également réussi à détourner une deuxième attaque contre la prépension. L'accord gouvernemental prévoyait que les années de prépension avant l'âge de 60 ans n'allaient plus être assimilées à part entière pour le calcul de la future pension. Cette mesure a également été retirée grâce aux actions de la FGTB. Il n'y a (presque) pas de perte au niveau de la pension pour les personnes qui prennent leur prépension entre 56 ans et 60 ans.

Nous avons aussi largement paré une troisième attaque contre la prépension. Dans la proposition du gouvernement, les cotisations patronales sur la prépension étaient extrêmement élevées. Une des conséquences aurait été que les employeurs refuseraient l'application de la prépension en raison du coût beaucoup plus élevé. Ou que la prépension deviendrait impayable dans les secteurs où le Fonds social octroie le supplément en cas de prépension.

Le gouvernement a donc également dû sérieusement lever le pied suite à la pression exercée par la FGTB. Aujourd'hui, les cotisations patronales sur la prépension se trouvent à un niveau plus raisonnable.

Dominique Meyfroot, Président de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant, a mis l'accent sur un point important des régimes de prépension qui doit encore être négocié et clarifié, notamment, quelles périodes seront encore assimilées au travail à l'avenir pour pouvoir répondre aux conditions de carrière de la prépension.

L'accord du gouvernement prévoit une harmonisation des périodes assimilées pour tous les régimes de prépension.

Il est important que la FGTB se donne à fond afin d'obtenir un bon accord. En effet, si les périodes assimilées au travail sont limitées à 3 ans comme c'est le cas aujourd'hui dans le système de la prépension à 56 ans après une carrière de 40 ans, ce seront les travailleuses de nos secteurs qui en seront dupes. La prépension à 56 ou à 58 ans deviendra pour beaucoup d'entre elles quasiment impossible.

Jef Maes a finalement souligné l'importance des négociations avec les employeurs concernant l'affectation de l'enveloppe destinée à la liaison au bien-être de nos allocations sociales. Pendant des années, la FGTB a lutté pour cette liaison au bien-être. Et avec beaucoup de succès d'ailleurs.

Cependant, le gouvernement a décidé, dans le cadre du budget 2012, de prévoir seulement 60% du budget prévu. Cette fois aussi, nous sommes à nouveau pris en otage par les employeurs qui refusent de conclure un accord avec les syndicats sur l'affectation de ce budget. Il faut normalement atteindre un accord pour le 15 septembre de cette année. La FGTB mènera des actions (si possible en front syndical commun) pour exercer de la pression sur les employeurs et le gouvernement. Elle prévoit une grande manifestation au mois de septembre, très probablement le 14 septembre, date qui doit encore être confirmée.

Bien évidemment, la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant soutiendra cette manifestation à fond et appellera tous ses militants et affiliés actifs et inactifs à faire entendre leurs protestations contre le détricotement social par le gouvernement et les employeurs.

Diamant: vacances 2012 – extrait de compte

Tous les ouvriers du diamant reçoivent, pour le 15 juin 2012 au plus tard, l'extrait reprenant le calcul détaillé du pécule de vacances auquel ils ont droit. Ce pécule sera payé pour le 12 juillet 2012.

Si vous constatez, pour le 20 juin 2012, que vous n'avez pas encore reçu d'extrait ou que vous remarquez que l'extrait comprend des erreurs au niveau des données, contactez immédiatement la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant (03/226.00.26 – f.vermeyen@telenet.be – abvvtkd.antwerpen@skynet.be). De même si vous n'avez toujours pas reçu votre pécule de vacances pour le 12 juillet 2012.

Préparation du lin: indexation

Suite à une indexation, les salaires du secteur de la préparation du lin augmentent de **0,0372 euro** à partir du 4 juin 2012. Vous retrouverez les nouveaux barèmes sur www.fgtbtvd.be

Résultats obtenus lors des élections sociales 2012

Ensemble on est plus forts !



horval.be



Aujourd'hui, près de 90% des résultats sont connus et malgré le fait que dans les secteurs industriels, beaucoup de sociétés ont disparu ou ont dû se restructurer, FGTB HORVAL comptera désormais 300 délégués de plus.

FGTB-HORVAL progresse tant en nombre de voix, qu'en nombre de sièges au bien dans les

Conseils d'entreprise que dans les CPPT. Si nous devons mettre 2 éléments en évidence, ce seraient ceux-ci :

- Dans nos secteurs aussi, le Syndicat Libéral a progressé; il n'atteint toutefois, ni en Wallonie ni en Flandre, le seuil des 10%.
- La CSC a reculé aussi. Mais, le point marquant est la perte de la majorité absolue

(la CSC est toujours majoritaire dans l'ensemble de nos secteurs, mais elle perd sa majorité absolue en passant de presque 51% en 2008 à +/- 49,50% en 2012). La CSC est passée en dessous du seuil psychologique des 50%.

Le différentiel entre la FGTB & la CSC s'est donc sensiblement réduit.

Petite analyse des résultats FGTB-HORVAL

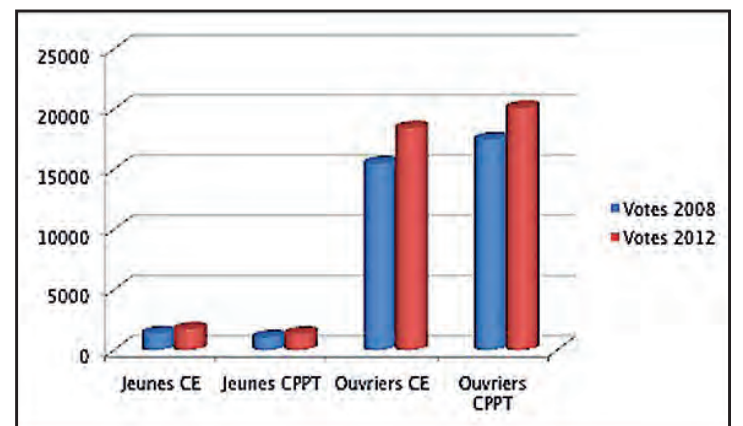
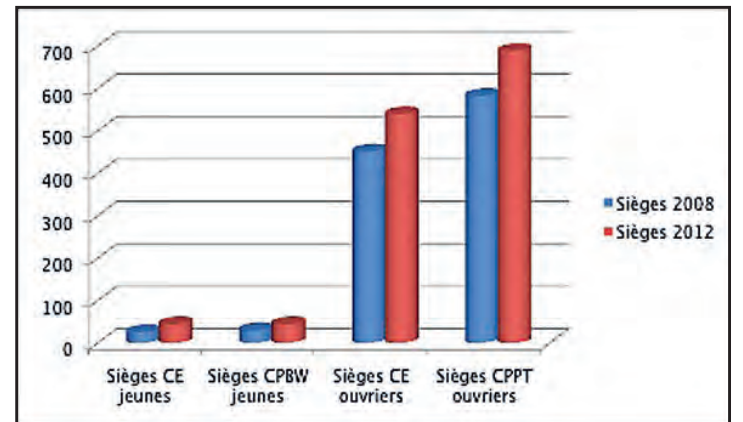
Les élections sociales de 2012 ont vu la FGTB conforter ses positions de 2008 et ce, principalement grâce à nos secteurs du non-marchand. HORVAL s'est globalement bien comporté même si nous avons eu ci et là des accros.

En Flandre, nous constatons une progression significative, en Flandre Occidentale et en Flandre Orientale mais surtout à Anvers où les résultats sont excellents en renforçant une majorité absolue obtenue lors des dernières élections.

En Wallonie, pour la première fois de son histoire récente, la FGTB reconquiert une majorité absolue; elle représente toutes régions confondues plus de 50% des travailleurs pour l'ensemble de nos secteurs. Presque toutes les régions progressent.

HORVAL progresse tant en terme de voix qu'en terme de sièges obtenus (+ de 300 mandats supplémentaires CE & CPPT en plus).

Dès aujourd'hui, FGTB-HORVAL met en œuvre tous les moyens disponibles pour que nos militants puissent être formés sans délai. En effet, dans quelques mois déjà des échéances importantes se trouvent devant eux et les négociations interprofessionnelles, sectorielles et d'entreprise seront dures, on le sait déjà.



La défense de votre emploi, de vos droits et de votre pouvoir d'achat occupe et occupera une place centrale dans l'action des délégués de FGTB-HORVAL.

Nous voulons remercier tous nos candidats, féliciter tous nos délégués élus aux Conseils d'Entreprise et aux CPPT.

Nous ne voulons pas non plus oublier tous les travailleurs qui ont voté pour les candidats FGTB-HORVAL. Vous avez fait le bon choix!

Nous mériterons la confiance que vous avez placée en nous!

Alain Detemmerman
et Tanguy Cornu
Co-présidents

P.S.: Les employés ne sont pas repris dans les statistiques parce qu'ils ne sont pas représentés dans chaque région par HORVAL.

Elections sociales 2012: Mais qui fait campagne pour qui?

A AUBEL dans la région de Verviers, les abat-toirs de l'entreprise DETRY ont été rachetés fin 2011 par l'entreprise LOVENFOSSE qui est financée et dirigée par les patrons de l'entreprise WESTVLEES de WESTROZEBEKE.

Les délégués FGTB-HORVAL ont dû gérer le transfert d'entreprise depuis le début en assurant toutes les garanties aux travailleurs. Par la suite, il leur a aussi fallu s'occuper des différents problèmes liés à ce transfert et dans la foulée, négocier un accord d'entreprise 2011-2012.

Pas simple, car ceux-ci ont dû en même temps être sensibles aux besoins de flexibilité nécessaires pour le démarrage de l'entreprise mais aussi suffisamment fermes afin de ne pas laisser faire tout et n'importe quoi.

Et heureusement qu'ils étaient là!

Le 10 mai dernier, des élections en CPPT et en CE ont été organisées dans un collège commun. Quelques jours avant celles-ci,

la direction a entamé, à l'insu de la FGTB, une campagne d'intimidation envers tous les responsables en leur demandant de faire passer un message tant aux employés qu'aux ouvriers dont ils ont la responsabilité. Ce message était très clair : il ne faut pas voter pour la FGTB car si la FGTB est majoritaire, l'entreprise sera fermée dans 6 mois pour être délocalisée un peu plus loin en Allemagne.

Ce message a fait peur à beaucoup de travailleurs.

Le résultat l'atteste, le discours patronal a fait mouche! La FGTB-HORVAL est minoritaire dans les 2 organes : le résultat du vote FGTB 2 - CSC 3.

Voilà comment se comporte un «bon» patron qui, après s'être servi de la représentativité de la FGTB dans l'entreprise afin de faire comprendre aux travailleurs la nécessité de faire preuve de flexibilité et de souplesse

tant au niveau des heures qu'au niveau de la polyvalence dans le travail, s'immisce dans la campagne des élections sociales pour expliquer aux travailleurs où se placent, selon lui, leurs intérêts.

Ce n'est malheureusement pas un cas isolé, durant la campagne électorale chez TRENDY FOODS, une autre société de la région ver-viétoise, les candidats FGTB-HORVAL, et seulement eux, ont été épiés et suivis par la direction à chaque déplacement dans les ateliers. L'objectif était clair, il fallait éliminer FGTB-HORVAL de l'entreprise.

Lors de l'annonce du résultat des votes, ce patron s'est permis l'audace de ne présenter que les candidats NON-FGTB.

Mais au fait, qui a fait campagne pour qui?

Christian Jacquemin
Secrétaire régional de Verviers

Horeca: 2^e pilier de pension

Au moment de la mise sous presse de cette édition de Syndicats, les travaux préparatoires pour l'installation d'un 2^e pilier entrent dans une dernière phase. La commission paritaire du 14 juin se prononcera sur les textes, qui ont été préparés durant quelques semaines dans un groupe de travail créé à cet effet. Nous pouvons déjà vous annoncer qu'une brochure, reprenant en détail les informations sur le nouveau système, suivra dans le deuxième semestre de cette année. Bien entendu, nous en reviendrons dans une édition suivante.

Alain Detemmerman
Co-président

Juin: le mois des éco-chèques dans le commerce de détail et la CPNAE

Plus de 400.000 employés travaillent dans la «Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés». Bon nombre d'entre eux auront droit à des écochèques en juin. Ce sera également le cas pour ceux qui travaillent dans les petits magasins. Nous faisons le point sur le sujet.

Qui est concerné?

Dans le commerce:

Par «petit magasin», on entend tous les magasins qui ressortissent aux commissions paritaires 201 et 202.01. Il s'agit des secteurs du «commerce de détail indépendant» et des «moyennes entreprises d'alimentation». Si vous travaillez dans un tel magasin, vérifiez bien ce mois-ci si vous recevez ce à quoi vous avez droit.

Votre droit aux éco-chèques est une conséquence de la signature d'un accord en la matière par le SETCa au début de cette année. Il s'agit d'un paiement unique: (pour l'instant) uniquement pour 2012 donc.

Dans la CPNAE:

Beaucoup d'employés travaillent dans la CPNAE, également connue sous le numéro de commission paritaire 218. Ces travailleurs ont droit annuellement à des éco-chèques depuis 2009.

Combien?

Le montant que vous recevrez dépend du nombre de mois durant lesquels vous avez travaillé pour votre employeur actuel entre le 1er juin de l'an passé et le 31 mai 2012. Si vous avez travaillé moins de douze mois durant cette période, vous recevrez donc proportionnellement moins d'éco-chèques. Un éventuel congé de maternité et le premier mois de maladie entrent en revanche bien en ligne de compte pour le calcul.

Dans le petit commerce:

Seuls ceux ayant travaillé à temps plein au cours de cette période ont droit au montant complet. Pour les travailleurs de la commission paritaire 201 (commerce de détail indépendant), cela signifie un contrat de 38h. Pour leurs collègues des moyennes entreprises d'alimentation (CP 202.01), il s'agit de 36h30 par semaine. Si vous avez un contrat à temps partiel, vous recevrez les éco-chèques au prorata.

Au lieu de vous octroyer des éco-chèques, l'employeur peut aussi choisir de vous verser une prime (brute) unique de 188€. Attention: il s'agit de la seule alternative pour les éco-chèques. L'employeur n'a pas d'autre option.

Dans la CPNAE:

La durée de votre contrat joue un rôle sur le montant octroyé:

Durée de travail hebdomadaire	montant
Plus de 4/5 ^{ème} d'un temps plein	250€
Plus de 3/5 ^{ème} d'un temps plein	200€
Plus de la 1/2 d'un temps plein	150€
Moins d'un mi-temps	100€

Dans la CP 218, les employeurs peuvent également, s'ils le souhaitent, opter pour le paiement d'une prime. Cela devait être prévu avant le 31/10/2011 (ou le 31 mai de cette année pour les nouvelles entreprises). Informez-vous auprès de votre délégation SETCa pour sa-

CONSEIL:
TU PEUX UTILISER TES ÉCO-CHÈQUES POUR ISOLER TA MAISON



voir si c'est le cas au sein de votre entreprise.

Que puis-je acheter avec ces chèques?

Les éco-chèques sont valables 2 ans. Ils ne sont pas pris en compte pour le calcul de votre pension ou d'autres droits sociaux. Ils vous permettent uniquement d'acheter des produits «écologiques». C'est

généralement clairement indiqué dans les magasins ou sur les emballages. Pour en savoir plus sur les éco-chèques, n'hésitez surtout à consulter notre site web www.setca.org.

Vous pouvez aussi poser toutes vos questions relatives aux éco-chèques en contactant le service juridique de nos sections régionales du SETCa.

Non-marchand, la relance c'est maintenant

Le secteur des soins de santé fédéraux s'est montré très actif au cours de ces derniers mois: actions symboliques, rassemblements, visites au sein des Cabinets ministériels, etc. Les travailleurs ont déployé les moyens nécessaires pour que leur message soit enfin entendu par les responsables politiques de ce pays. Nous faisons le point sur la situation avec les deux Secrétaires Fédéraux en charge du secteur Non-marchand, Christian Masai et Jan Piet Bauwens.



bouts' et 'se faire entendre'. Le message destiné aux ministres était clair!

Christian Masai (CM): «Il reflète tout à fait la situation dans le secteur et l'état d'esprit des travailleurs des soins de santé. Leurs conditions de travail deviennent de plus en plus difficiles à vivre au quotidien. Depuis des mois, ils réclament la mise en œuvre de plus de moyens financiers et la mise en place de solutions concrètes sur le terrain...et aussi de meilleures rémunérations».

Jan-Piet Bauwens (JPB): «Nos responsables politiques ont trop souvent mis le secteur Non-marchand de côté. Les travailleurs ont

déjà fait preuve de beaucoup de patience: ils ne peuvent pas être les éternels oubliés et attendent aujourd'hui un geste concret du gouvernement».

En réponse, l'argument utilisé par le gouvernement est le contexte économique actuel...

C.M.: «Il est vrai que les attentes dans le secteur sont grandes car il y a beaucoup à faire. En tant qu'organisation syndicale, nous n'ignorons ni la situation économique actuelle ni la réforme institutionnelle qui s'annonce. Nous en avons tenu compte en recentrant nos revendications autour de deux priorités. C'est ce que nous avons présenté aux Ministres Onkelinx et De Coninck lors des actions des 24/05 et 31/05 derniers. Si nous acceptons d'entrer dans cette logique plus pragmatique et de tenir compte de la situation économique du moment, nous attendons du gouvernement qu'il dessine une vraie perspective sociale d'avenir pour le secteur Non-marchand.»

JPB: «D'ailleurs, cela fait longtemps déjà que le débat politique actuel ne tourne plus exclusivement autour des économies, il porte aussi

sur la relance: investir pour croître. Eh bien, nous affirmons qu'investir dans le Non-marchand est une excellente manière de concrétiser cela. Les défis dans le secteur sont grands: à l'avenir, il devra attirer des dizaines de milliers de nouveaux travailleurs, tant en raison de l'exode des travailleurs que la demande croissante de soins. Ce faisant, le gouvernement ne créerait pas uniquement de l'emploi supplémentaire, les montants investis profiteraient intégralement à la population. Sans argent pour un personnel suffisant ET motivé, le niveau qualitatif actuel dans le secteur des soins ne pourra être maintenu, et encore moins amélioré».

CM: «Lors de notre dernière rencontre, la ministre de la Santé, Laurette Onkelinx, semblait en tout cas pouvoir se retrouver dans ce raisonnement. Reste à voir ce que ses collègues en penseront».

JPB: «La société trouve bien des moyens pour relever les banques, cela doit tout de même être possible aussi pour notre système de soins de santé, non?».

Quelles sont vos revendications à l'heure actuelle?

C.M.: «Pour 2013, il y a sur la table 40 millions d'euros, que le gouvernement destine à de la création d'emplois. Ce que nous proposons, c'est d'utiliser le mécanisme du Maribel social pour créer des emplois supplémentaires. Dans son principe et dans la pratique, c'est le système qui permettra de garantir au mieux que les cotisations sociales servent bien à créer effectivement de l'emploi.»

JPB: «Contrairement au secteur purement privé, où l'on ne sait

précisément si les réductions de charges salariales engendrent bel et bien des emplois supplémentaires, c'est bien le cas dans le Non-marchand. Grâce au système du Maribel social, 23.000 personnes sont déjà occupées dans le secteur. Ces personnes supplémentaires contribuent à faire progresser la qualité des conditions de travail ET des soins».

La classification de fonctions a elle aussi besoin d'un lifting.

JPB: «C'est un euphémisme. Le système actuel date des années 70».

CM: «Le système actuellement utilisé dans le secteur soins de santé est complètement obsolète: pour des mêmes fonctions, des barèmes différents sont appliqués, certaines fonctions ne s'y retrouvent pas (car elles n'existaient pas auparavant), certaines compétences ont évolué, etc. Bref, il est grand temps de moderniser tout cela. Les principes de la nouvelle classification de fonction ont fait l'objet d'un long travail, qui a été financé pendant plusieurs années, qui est aujourd'hui abouti et prêt à être mis en œuvre. Nous sommes conscients que tout ne pourra pas se faire du jour au lendemain. Dans un premier temps, nous voulons déjà commencer par «corriger les anomalies»: nous proposons donc qu'une partie des 40 millions d'euros prévus pour 2013 soit engagée dans cette mesure».

JPB: «Et dans la foulée, on pourrait aussi faire quelque chose pour le pouvoir d'achat. Les barèmes dans le secteur n'ont plus été augmentés depuis 1996. Même l'augmentation salariale minimale de 0,3% n'a pas été possible. Nous constatons qu'au bout du compte, seuls 4 étudiants infirmiers sur 10 atterrissent dans le secteur. Les bas salaires n'y

sont assurément pas étrangers. On ne trouvera des travailleurs supplémentaires pour le secteur des soins que si on les paie convenablement».

Vous avez rencontré à plusieurs reprises les ministres Onkelinx et De Coninck. Qu'attendez-vous aujourd'hui de leur part?

C.M.: «Nous espérons qu'elles soutiendront notre proposition de manière collégiale et proactive devant le gouvernement. Nous attendons spécifiquement de la part de la ministre de l'Emploi qu'elle soit elle-même à l'initiative de la concrétisation des dispositions relatives au Maribel social puisqu'il s'agit de matières qui sont précisément de son ressort. Nous nous sommes montrés ouverts et avons accepté de recentrer nos revendications: nous attendons maintenant un geste fort du gouvernement. Au-delà des travailleurs, ce sont tous les citoyens qui sont concernés par la problématique des soins de santé...»

JPB: «Il faut à présent attendre le résultat de la conférence interministérielle qui se tiendra le 18 juin... Mais la rencontre avec Laurette Onkelinx a tout de même été un soulagement, ne fût-ce qu'en raison de sa connaissance de la matière. Le soutien verbal de la Vice-première pour un certain nombre de dossiers, comme le droit à des vacances ininterrompues de 16 jours, est un pas positif à mes yeux. Il en va de même de la confirmation que les 40 millions EUR pour 2011 seront désormais mis à disposition chaque année. Reste à voir si ces intentions se traduiront en faits. À défaut, nous devrons intensifier notre mobilisation».

Les recommandations européennes ou la recette du démantèlement social!

Le 31 mai, la Commission européenne a transmis ses recommandations au sujet du budget plurianuel de l'État belge. La Commission a également émis son avis à propos du programme de réformes introduit par le gouvernement belge fin avril. C'est désormais un rituel annuel récurrent pour tous les États membres de l'UE. Le gouvernement belge doit, dans les prochaines semaines, formuler une réponse à ces recommandations et fin juin, le Conseil des ministres européen communiquera son verdict définitif.

Des «recommandations» avec un but précis

Bien que des sanctions ne puissent être imposées directement, les partis politiques de droite et les pouvoirs financiers saisissent ces recommandations pour pousser encore davantage la Belgique sur la voie d'une politique asociale. C'est aussi, depuis un certain temps déjà, le crédo de la Commission européenne proprement dite: le démantèlement de l'État-providence social doit apparemment être l'objectif ultime de la politique européenne. C'est oublier qu'en agissant de la sorte, l'Europe risque de perdre sa légitimité auprès des populations.

Les 7 recommandations européen-

nes ne sont pas minces. Elles renforcent de précédentes positions quant à la politique socio-économique de la Belgique. Focus sur les principales d'entre elles.

Que la Commission veuille faire respecter des marges budgétaires serrées par le gouvernement belge, voilà qui n'est un secret pour personne. Elle brandit à nouveau les économies, qu'il faudra vraisemblablement intensifier. Ceci, parce que les prévisions de croissance économique du gouvernement belge pour les prochaines années seraient trop optimistes.

La récente réforme belge des (pré) pensions ne va manifestement pas assez loin aux yeux de la Commission européenne: elle conseille de prendre de nouvelles mesures liant l'âge légal de la pension à l'espérance de vie en hausse. Lisez: relèvement de l'âge légal de la pension de 65 ans à ... Et par le plus grand des hasards probablement, les cercles patronaux de ce pays ne cessent d'insister sur ce point depuis des années.

UE: fini la concertation sociale!

S'agissant de la compétitivité, vous ne serez pas étonné d'apprendre que notre système d'indexation est à nouveau dans le collimateur.

La recommandation en la matière plaide sans détour pour la réforme du système d'indexation et l'application de mécanismes de correction en cas de dépassement de la norme salariale. La Commission recommande aussi un système d'opting-out pour les entreprises, pour qu'elles n'aient pas à appliquer les conventions collectives sectorielles. Ceci viderait littéralement la concertation sociale de sa substance, car les entreprises ne seraient plus liées par des CCT sectorielles. Voilà la vision d'avenir de l'actuelle Commission européenne: casser le pouvoir des travailleurs.

Impossible d'être plus claire! La Commission européenne veut couler notre modèle de concertation sociale. Notre système d'indexation doit passer à la trappe et les salaires doivent être bloqués au cours des prochaines années. Comme si cela ne suffisait pas, la protection des conditions de travail et de rémunération par voie de convention collective de travail sectorielle doit aussi filer à la casse. Inacceptable!

Et ce n'est pas encore assez. Dans sa recommandation relative aux charges sur le travail, la Commission précise qu'elles doivent être converties notamment en taxes environnementales. Attention, il y a anguille sous roche: la de-

mande de voir les augmentations de prix qui en découlent retirées du panier de l'index suivra dans le même mouvement. Une autre manière «réformer» notre système d'indexation.

Pour le SETCa, c'est non!

Les prochaines semaines seront donc cruciales. Nous suivrons de près les partis gouvernementaux. Les réponses aux recommandations de la Commission constitueront donc le cadre de la concertation interprofessionnelle de l'automne, voilà qui est désormais clair.

Nous ne tolérerons pas que l'on

touche à la liberté de négociation.

Nous ne tolérerons pas que l'on touche à notre système d'indexation, y compris à l'automatisme de la liaison des salaires et des allocations sociales.

Nous ne tolérerons pas que l'on touche à la protection collective sur le plan sectoriel.

Myriam Delmée, Vice-Présidente
Erwin De Deyn, Président



C'est le week-end de papa ?
Relax ! Les bêtises de vos p'tits
cœurs sont bien couvertes.

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

La vie est pleine d'imprévus ? Pas de souci. Votre conseiller P&V vous propose l'assurance habitation **Ideal Home** : elle s'adapte à votre situation familiale de façon à couvrir les bêtises de vos petits cascadeurs. Des solutions sur mesure pour votre famille, ça rassure. Et ça aide.

Pour un rendez-vous avec le conseiller P&V le plus proche, téléphonez au 078/15 90 90 ou surfez sur www.pv.be.

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

