

La mobilité, une affaire de genre?

©istockphoto.com

Les hommes roulent plus en voiture que les femmes, qui passent plus de temps dans les transports en commun. Les vieux schémas ont la vie dure. C'est l'homme qui conduit, c'est l'homme qui «a» la voiture. La mobilité, dès lors, est un concept différent selon le genre.

Le concept de mobilité ne s'arrête pas aux simples aspects pratiques et techniques, surtout s'il est pris d'un point de vue féminin. Entrent en cause de nombreux facteurs liés au vécu des femmes dans l'espace public, comme notamment le sentiment d'insécurité ou d'inconfort sur la chaussée ou dans les transports en commun.

Par ailleurs, de nombreuses études prouvent que les femmes jouent souvent un rôle de «maman taxi» en multipliant les étapes dans leurs déplacements (école, garderie, etc.)

DOSSIER EN PAGES 8 & 9



ECONOMIE

Quelle
relance?

Page 3

NANOMATERIAUX

Chance
ou
risque?

Page 7



©istockphoto.com

NAMUR



Résister aujourd'hui?

FORM'ACTION à la désobéissance civile non violente

AFICo vous invite à faire le point sur les moyens d'agir concrètement aujourd'hui...

Ce module de trois jours vous permettra de vous former à la notion de désobéissance civile non violente, mais aussi d'envisager des actes concrets à mettre en place ensemble dans les jours suivants au profit d'une société plus juste ... et moins passive !

Cette form'action sera co-animée par AFICo et Xavier RENOU «des Désobéissants»

Inscription obligatoire 15€ (repas compris) l'argent ne doit cependant pas être un frein...

Rendez-vous: les 23, 24 et 27 août de 10h00 à 17h00 à la rue Dewez 40, 5000 Namur

Contact: 081/649.952 ou info@afico.be

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 le 11 juillet à la rue Dewez 40, 5000 Namur: les 9, 11 ou 16 juillet

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



La FGTB NAMUR recherche pour son Office de Droit Social:

Un(e) secrétaire administrative mi-temps

Description de la fonction

La fonction concerne l'ensemble des tâches de secrétariat de l'office de droit social (gestion des courriers IN/OUT, archivage, gestion des RDV, ...)

Régime de travail

La fonction est ouverte dès à présent à mi-temps (1 semaine sur 2) et pourra évoluer courant 2013 vers un poste à temps plein.

Profil de la fonction

Les exigences requises pour la fonction sont les suivantes:

- Formation en secrétariat
- Maîtrise des outils bureautique usuels (principalement WORD & Outlook, accessoirement Excel) et capacité à se former sur le logiciel interne de gestion des dossiers juridiques
- Orthographe irréprochable et capacité à rédiger
- Soins, ordre et méthode (archivage, gestion des échéanciers,...)

Conditions proposées

- Un contrat CDI après une période d'essai de 6 mois
- Une rémunération progressive selon la classification de fonction en vigueur
- Divers avantages extra-légaux

Candidatures

Les candidatures manuscrites accompagnées d'un C.V. sont à adresser à Luc GILTAY, secrétaire régional adjoint, 40 rue Dewez 5000 NAMUR, pour le 31/07/2012 au plus tard.

Les épreuves de sélection auront lieu en août.

Pour tout renseignement: luc.giltay@fgtb.be ou 0472/80.50.15

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												

BRABANT WALLON

Fermeture des antennes chômage du 9 juillet au 24 août 2012

Braine l'Alleud: les mardis et jeudis

Nivelles: les mardis et jeudis

Tubize: les mercredis et vendredis

Jodoigne: le mercredi

Wavre: les mardis et jeudis

Court-St-Etienne: les mercredis et vendredis

Perwez: fermé au 1^{er} juillet (voir Jodoigne, Court st Etienne ou wavre)

CGSP enseignement

Permanences Vacances Promérites

À 1300 WAVRE - Antenne chômage - Rue de l'Ermitage, 11

Tél 010/22.91.29

Mercredi 04 juillet de 14h00 à 17h00

À 1400 Nivelles - FGTB BW - Rue du Géant, 4 bt 3

Tél: 067/21.50.06

Mercredi 04 juillet de 14h00 à 17h00

Mercredi 11 juillet de 14h00 à 17h00



Les femmes à l'heure de l'austérité

La crise économique et sociale a des effets dévastateurs sur l'ensemble de la société. Mais force est de constater que les politiques d'austérité qui en découlent ont des répercussions particulièrement préjudiciables pour les femmes, que ce soit sur le marché du travail ou dans la vie privée. De tous temps, les femmes ont été davantage exposées à la précarité de l'emploi, au licenciement, à la pauvreté. Dans les périodes de récession économique, elles se trouvent plus vulnérables encore.

En Belgique, comme dans la plupart des pays du monde, les stéréotypes de genre continuent de produire des discriminations, tant sur le marché du travail que dans les sphères sociales et familiales. La surreprésentation des femmes dans les emplois précaires et leur sous-représentation à tous les niveaux de pouvoir et de décision économique en sont des manifestations indiscutables.

Dans ce contexte, on doit s'inquiéter de l'impact des politiques d'austérité sur les femmes. Non seulement la rigueur n'a pas démontré son efficacité (c'est bien le moins qu'on puisse dire!), mais les coupes budgétaires qu'elle impose risquent d'accroître les inégalités entre les sexes, le chômage des femmes et la précarisation de l'emploi féminin.

Pour débattre de cette importante question, le Centre du Libre Examen organisait, le 26 juin dernier, une réunion de travail avec, comme point de départ, une question claire: «Comment réagir face à une injustice budgétaire qui frappe plus durement des populations déjà fragilisées?». Deux oratrices: **Françoise Claude**, des Femmes Prévoyantes Socialistes et **Khadija Senhadji**, de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, ont apporté un éclairage pragmatique et de terrain sur cette problématique.

Après avoir bien montré en quoi une série de nouvelles mesures politiques contribuent à la précarisation des femmes, **Françoise Claude** constate (avec regret) une sorte de «passivité», fort répandue au sein de la jeune génération féminine. Celle-ci ne prend visiblement pas réellement conscience des attaques frontales contre les acquis des femmes. La situation actuelle tend même vers un recul général de leurs droits, obtenus durant les combats historiques des mouvements féministes. La discrimination salariale hommes / femmes demeure largement répandue. Les femmes sont également discriminées en termes d'heures supplémentaires qui sont souvent, dans leurs métiers, transformées en heures «complémentaires», non productrices de sur-salaires.

Françoise Claude ne voit pas d'un bon œil la volonté du gouvernement de «simplifier et moderniser» la réglementation sur le travail à temps partiel. Car le travail à temps partiel est l'apanage des femmes. De plus, la «modernisation» du

marché de l'emploi et bien trop souvent synonyme de dérégulation du travail et de fragilisation de personnes déjà précarisées.

Françoise Claude pointe encore l'élargissement des critères retenus pour juger des emplois dits «convenables». Pour rappel exemple, pour qu'un emploi soit déclaré convenable, il fallait notamment, avant l'Accord de gouvernement, que celui-ci s'exerce à 20 kms maximum du domicile du travailleur. Or, ce chiffre est aujourd'hui porté à 60 kms, avec deux conséquences de terrain claires: l'exclusion des femmes vivant dans des ménages à une seule voiture habitant loin de tout transport en commun; et davantage de difficultés dans l'harmonisation de leurs vies professionnelles / privées. Même constat si l'on considère l'aménagement du statut de cohabitant et la diminution des allocations de chômage qui y sont liées: ce statut concerne majoritairement des femmes... Françoise Claude rappelle encore que le gouvernement n'a toujours pas répondu à une revendication centrale et très ancienne des mouvements de femmes (associatifs, politiques, etc.): l'individualisation des impôts. En faisant dépendre une personne, souvent la femme, des revenus de son conjoint en ce qui concerne l'imposition, le système pousse celle-ci à ne pas se mettre au travail. Situation qui renforce encore une situation de dépendance. Françoise Claude termine sur une note positive. Elle concerne l'entrée en vigueur de la «loi Dupont», qui oblige en principe toutes les lois nouvelles à passer un test de «gender streaming». Cette loi traduit des engagements internationaux de la Belgique, notamment liés aux travaux de la quatrième Conférence mondiale sur les Femmes de Pékin. En clair, toute nouvelle loi devra être évaluée selon qu'elle touche ou non plus particulièrement aux droits et devoirs des hommes ou des femmes. En pratique, visiblement, si rien ne change, cette loi connaîtra en Belgique une application... modérée.

Khadija Senhadji a, quant à elle, apporté un éclairage très pragmatique sur la réalité bruxelloise. Est donc ici traitée la question de l'emploi et du chômage des femmes en Région bruxelloise, vue sous l'angle des disparités territoriales au sein de celle-ci. Et de faire remarquer que le caractère critique de la situation des femmes sur le marché de l'emploi n'est pas nécessairement



lié à une période de crise. Dans ce genre de contexte économique, le taux d'activité et d'emploi est effectivement plus faible chez les hommes, et le chômage plus élevé. Bref, les impacts de la crise sur la situation de la population féminine doivent davantage être appréciés en termes de qualité de l'emploi que de nombre d'emplois: le taux supérieur de gains d'emplois pour les femmes concerne surtout des emplois non qualifiés, précaires et, pour la majorité, à temps partiel. L'étude de Khadija Senhadji concerne les populations féminines du Croissant pauvre de Bruxelles. Elle montre en quoi les écarts (de salaire, de taux d'emploi, de droits sociaux) sont marqués par le genre, mais aussi et surtout par l'origine. En combinant ces deux facteurs, les femmes non-européennes se retrouvent, on l'imagine aisément, dans une situation particulièrement difficile, le Croissant pauvre cumulant tous les indicateurs de précarité: chômage de femmes très élevé, taux d'activité très bas, taux d'emploi des femmes extrêmement bas, tout comme le taux de demande d'emploi féminin. A noter encore: la question de l'infra-qualification (et/ou des qualifications extra-européennes non reconnues!) contribue singulièrement à aggraver la situation de ces femmes.

Se basant sur une étude statistique (qui ne peut certes, en aucun cas, couvrir tous les paramètres de la réalité), Khadija Senhadji conclut qu'il n'est pas possible d'établir un lien clair entre l'origine nationale et la moindre participation des femmes des quartiers étudiés au marché de l'emploi. En effet, d'autres paramètres, notamment d'ordre sociologique, peuvent expliquer ce phénomène. La chercheuse appelle donc de ses vœux des analyses qualitatives et quantitatives complémentaires, en concertation avec les intervenants de terrain et les associations communautaires de femmes, afin de pouvoir réfléchir de manière plus adaptée aux solutions à offrir aux femmes habitant ces quartiers...

Aan de Leden - Aux Membres

Uurooster tussen **09/07/2012 en 24/08/2012**
Horaire entre le **09/07/2012 et le 24/08/2012**

Kantoor Vilvoorde Openingsuren Maandag: 08u30 – 17u00 Dinsdag: 08u30 – 14u00 Woensdag: Gesloten Donderdag: 08u30 – 17u00 Vrijdag: Gesloten Opmerking: geen juridische permanenties	Bureau de Vilvorde Heures d'ouverture Lundi : 08h30 – 17h00 Mardi : 08h30 – 14h00 Mercredi : Fermé Jeudi : 08h30 – 17h00 Vendredi : Fermé Remarque : pas de permanences juridiques.
---	--

Aan de Leden - Aux Membres

Uurooster tussen **09/07/2012 en 24/08/2012**
Horaire entre le **09/07/2012 et le 24/08/2012**

Kantoor Halle Openingsuren Maandag: 08u30 – 17u00 Dinsdag: 08u30 – 14u00 Woensdag: Gesloten Donderdag: 08u30 – 17u00 Vrijdag: Gesloten Opmerking : geen juridische permanenties	Bureau de Hal Heures d'ouverture Lundi : 08h30 – 17h00 Mardi : 08h30 – 14h00 Mercredi : Fermé Jeudi : 08h30 – 17h00 Vendredi : Fermé Remarque : pas de permanences juridiques.
--	---

Aux Membres

Horaire entre le **09/07/2012 et le 24/08/2012**

Accessibilité du bâtiment L'accès au bâtiment est garanti au public durant les heures d'ouverture suivantes Lundi : 08h30 – 17h00 Mardi : 08h30 – 16h00 Mercredi : 08h30 – 16h00 Jeudi : 08h30 – 17h00 Vendredi : 08h30 – 12h00 Service administratif Place Rouppe 3 - Bruxelles Heures d'ouverture : Lundi : 08h30 – 17h00 Mardi : 08h30 – 14h00 Mercredi : 08h30 – 14h00 Jeudi : 08h30 – 17h00 Vendredi : 08h30 – 12h00	Service juridique (Bruxelles) : Consultations : Accueil à partir de 8h00 Lundi : 08h30 – 12h00 (dernier rendez-vous à 11h30). Durant cette période, pas de permanence en soirée. Mardi : 08h30 – 12h00 (dernier rendez-vous à 11h30) Mercredi : PAS DE CONSULTATIONS Jeudi : 08h30 – 12h00 (dernier rendez-vous à 11h30) Vendredi : 08h30 – 12h00 (dernier rendez-vous à 11h30) Permanences téléphoniques : Du lundi au jeudi de 13h30 à 14h30. Exceptionnellement, il n'y aura pas de permanence téléphonique le vendredi. Durant la période précitée, il n'y aura pas de permanences juridiques dans les bureaux de Hal et Vilvorde.
---	---

MOUSCRON - COMINES - ESTIAMPUIS



ATTENTION changement de législation

Tu as fini tes études et tu recherches de l'emploi; **tu devras passer par le Stage d'insertion professionnelle.**

Le gouvernement fédéral a modifié la réglementation du chômage en date du 1^{er} janvier 2012. Suite à cette modification, le stage d'attente s'appelle dorénavant **stage d'insertion professionnelle.**

Ce stage d'insertion, dont la durée était auparavant de 6 mois, 9 mois ou un an (en fonction de votre âge au moment de la demande d'allocation), **passé à une durée d'un an pour tous.**

Désormais, pour pouvoir introduire une demande d'allocation à l'ONEM, tu dois, **quel que soit ton âge**, avoir accompli un **stage d'insertion professionnelle** d'un an. Durant cette période ta recherche d'emploi sera évaluée à plusieurs reprises, en cas d'éva-

luation négative ton stage sera prolongé! Voire même annulé, te privant éventuellement de toutes les aides à l'embauche, voir même de t'exclure socialement!

Que dois-tu faire dès ton inscription comme demandeur d'emploi?

Tu es en stage d'insertion et tu te demandes comment cela sera après?

Nous organiserons ce mercredi 25 juillet à 14h une séance d'information sur le stage d'insertion.

Rejoins nous le 25 juillet à 14h, 3 rue du Val à Mouscron dans les bureaux de la FG TB.

Si tu es Jobiste

Depuis le 1^{er} janvier 2012, une nouvelle réglementation relative au travail des étudiants est entrée en

vigueur.

Tu dois donc tenir compte de cette nouvelle législation si tu décides de chercher un job étudiant. Il est vrai que tu ne peux pas travailler trop et tu dois tenir compte de certaines règles.

Nous organiserons ce mercredi 18 juillet à 14h une séance d'information sur le changement de législation des jobs étudiants. Tu envisages de ou tu as déjà trouvé un job d'étudiant durant les vacances et tu te poses certaines questions.

Rejoins nous le 18 juillet à 14h, 3 rue du Val à Mouscron dans les bureaux de la FG TB.

Pour toutes infos; prends contact avec l'animateur jeune Gaëtan VANNESTE aux 0479/85.33.52 ou gaetan.vanneste@fgtb.be

Horaire d'été du 1^{er} juillet au 31 août 2012

Mouscron-Dottignies et Herseaux:

Matin: lundi; mardi; jeudi et vendredi de 8h30 à 12h00

Après-midi: mercredi de 13h00 à 17h00

Attention: la permanence du samedi matin est suspendue.

Estaimpuis:

1^{er} et dernier mercredi après-midi de 13h30 à 17h00

Comines:

Matin: lundi de 8h30 à 12h00

Après-midi: mardi et jeudi de 13h00 à 16h00

Bizet:

Matin: mardi, jeudi et vendredi de 8h30 à 12h00

Après-midi: mercredi de 13h00 à 16h00

CENTRE

Liborio Panzica

Exposition

Libo

2 juillet - 21 septembre 2012

Vernissage le 29 juin dès 18h00

Maison des Employés et Cadres Syndiqués

Galerie Phosphorescence. SETCa Centre. Place communale, 15 à 7100 La Louvière.

Pour info: 064/23.66.18 (entrée libre)

L'exposition est accessible à tout public du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30, les lundis et mardis de 13h00 à 16h00. Avec le soutien du SETCa

TOURNAI - ATH - LESSINES

Ils étaient à nouveau au rendez-vous...



Nouveau succès pour le concours de pêche organisé conjointement, ce 16 juin, par les régionales tournaisiennes de la Centrale Générale et de l'UBOT.

Après avoir respecté un instant de silence à la mémoire de **Jean-Marie LAMARQUE**, co-organisateur, nous ayant quitté prématurément en décembre dernier, ce ne sont pas

moins de **20** équipes qui se sont à nouveau, affrontées autour de l'**Étang St MARTIN à VELAINES**. Lors de cette journée conviviale et pleine de bonne humeur, trois équipes se sont particulièrement distinguées et se classent comme suit : vainqueur **LESTARQUIT 2** (24650 points), seconde **MAMY - MICHEL** (13300 points) et troisième **ROLAND Didier - GUEVAERT Mar-nic** (10500 points). Félicitations à toutes les équipes, excellentes vacances à toutes et à tous et ... à l'année prochaine!

CHARLEROI-SUD - HAINAUT

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

informe que les calendriers des formations de la session 2012-2013 sont prêts!

Il est temps de s'inscrire !

Intéressé(e)?

Infos et inscriptions auprès de Carmela DI BERNARDO au 071/641.286 ou sur www.cenforsocasbl.be

Responsable de la Formation: Ruddy DANTHINE



Matières traitées:

- Réglementation du travail: contrat de travail, protection de la rémunération, jours fériés, durée du travail, faillite, congé-éducation, déclaration d'accident de travail, crédit-temps,...

- Conventions collectives: barèmes, classification professionnelle, indexation, conditions d'octroi à la prépension, prime de fin d'année,...

Horaire de réception JUILLET ET AOÛT 2012:		
Lundi	9h00 à 12h00	Fermé l'après-midi
Mardi	9h00 à 12h00	Fermé l'après-midi
Mercredi	Fermé toute la journée	Fermé toute la journée
Jeudi	9h00 à 12h00	Fermé l'après-midi
Vendredi	9h00 à 12h00	Fermé l'après-midi
Permanence téléphonique 071/641.242 (option 2):		
Lundi, Mardi, Vendredi	10h30 à 12h00	Fermé l'après-midi
Jeudi	9h00 à 12h00	13 h 00 à 16 h 30
Sur rendez-vous: en prenant contact au 071/641.242 (option 2 ou 4)		

Service social
(Michèle Garbin – Hillal Sor – Bernard Gaspard/bureau 302)
Numéro général: 071/641.242
(option 2) - Fax: 071/32.87.57

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 FG TB ?

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 FG TB 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 FG TB. www.fgtb-charleroi.be



LIÈGE - HUY - WAREMME

ÉLECTIONS COMMUNALES

14 OCTOBRE 2012

VOUS ÊTES CITOYEN ÉTRANGER ?

Si vous êtes non-européen résidant en Belgique depuis minimum 5 ans ou citoyen européen, vous pouvez voter aux élections communales, mais vous devez obligatoirement vous inscrire au service Population de votre commune avant le 31 juillet !

BESOIN D'INFOS ?

La FGTB Liège-Huy-Waremme propose une permanence "Droit des étrangers" tous les mardis de 14h à 17h, présentez-vous à l'accueil du rez-de-chaussée (Place Saint-Paul 9/11 à 4000 Liège).

Vous pouvez également contacter le CRIPEL
Place Xavier Neujean 19B
4000 Liège

04/220 01 20
www.cripel.be

Voter c'est

- Faire entendre sa voix dans les choix politiques locaux
- Participer à la vie de sa commune
- Prendre part à la gestion de la société
- Défendre l'égalité entre tous les citoyens

FGTB
Liège - Huy - Waremme

Promotion & Culture

FÉDÉRATION
WALLONNE-ORIENTALES



L'ULDP, comme chaque année, organise un voyage à la plus grande fête populaire de France:

La 82^{ème} Fête de l'Humanité à Paris

Cette fête est un lieu unique de solidarité, qui mêle concerts et débats, animations culturelles et échanges, théâtre, expositions et rencontres avec des exposants du monde entier. Trois jours de concerts, débats, théâtres, expositions, attractions, foires aux livres, cinémas, sports...

Aperçu de la programmation: Sébastien Texier, Asso Les Charlatans, Les Wampas, Keziah Jones, Manu Chao, ...

Et le dimanche matin, pour les motivés, possibilité de participer au JOGGING de l'HUMA.

Quand? Départ le samedi 15 septembre 2012 à 7h30', place Saint Paul – retour le dimanche 16 septembre 2012 vers minuit

Prix? 100 euros (sur base d'1 chambre double) incluant le transport en car, 1 nuit d'hôtel (Golden Tulip de Roissy), le petit déjeuner et le PASS d'entrée au festival pour les 2 jours.

Réservations obligatoires et effectives dès réception du versement au compte ULDP 634-3529601-37, communication : noms complets des participants + Huma 2012.

• **Date limite des réservations: le 10 août 2012.**

Merci d'envoyer également un **e-mail de confirmation** de votre participation lorsque vous avez effectué le versement.



Contact pour infos supplémentaires:

ULDP - Alice Minette - 04/221.95.86 - alice.minette@fgtb.be

Site de la Fête 2012 (programmation à venir):

http://humanite.fr/fete_huma

La Boutique de Droit
de la FGTB Liège-Huy-Waremme

sera fermée pour **vacances annuelles**
du **19 juillet au 9 août 2012 inclus**

La **repise des permanences** sera assurée dès le **jeudi 16 août 2012**

VERVIERS



FGTB Verviers & Communauté germanophone
Ensemble, on est plus forts



Formation informatique
GRATUITE
pour demandeurs d'emploi

Pour apprendre à utiliser un ordinateur



Traitement de texte (Word 2007)



Tableur (Excel 2007)



Internet



E-mail...



C'est possible... en 2 semaines
Gratuitement

Inscriptions auprès de Nadine FAUCONNIER

FGTB Verviers - Pont aux Lions, 23/3 - 4800 VERVIERS

087/39.46.37



INSTITUT de
DEVELOPPEMENT
EUROPEEN de l'
ECONOMIE
SOCIALE



■ Sortie du livre « Des forgerons du Franchimont aux métallos de Socomef »

La société verviétoise SOCOMEF, pour « Solidarité Coopérative des Métallurgistes Franchimontois », a fêté ses trente ans d'existence en septembre 2011 et a mis en chantier un ouvrage collectif mariant quelques belles pages de l'histoire du Franchimont de jadis, dont elle perpétue le nom, avec le récit de ses trois décennies.

Le Président du Comité de gestion de SOCOMEF, Marcel BARTHOLOMI, ouvre ce volume en jetant le regard engagé du syndicaliste sur l'histoire de la coopérative. Suit un rappel des origines et de l'étendue de ce qui était jadis le marquisat du Franchimont sous la plume de Freddy JORIS, qui cède rapidement le relais à son collègue theutois, Paul BERTHOLET. Celui-ci livre ici, en 90 pages, le plat de résistance de l'ensemble, avec la première synthèse de l'histoire de la métallurgie au pays de Franchimont.

Viennent ensuite les belles figures de démocrates franchimontois, dont les fondateurs de SOCOMEF furent, en quelque sorte, des héritiers spirituels : les révolutionnaires de 1789, d'abord, dépeints par le professeur Philippe RAXHON, puis Félix DELHASSE, l'ami spadois de PROUDHON, raconté par Francis SARTORIUS. Le livre se termine, comme il se doit, par l'histoire inédite de SOCOMEF depuis sa création, sous la plume de Jean-François POTELLE.



Caractéristiques techniques :

158 pages

Prix public : 8€

Contact presse :

Valérie CHARETTE

0496/14.44.56

otcr@ideesasbl.org

> EDITO

L'index, encore l'index...

Comme on le dit pour la guerre et les militaires, l'économie et la finance sont des choses trop importantes pour les laisser entre les mains des banquiers. Est-ce parce que les marchés décident pour nous de ce qui est bon pour eux en nous imposant des politiques d'austérité? Toujours est-il que la Banque nationale, à qui on n'avait rien demandé, se mêle de politique et tente de modifier un accord de Gouvernement en prenant l'initiative de mener une étude sur l'index *«pour alimenter le débat»*.

Quel débat? Il n'y a pas de débat. Il y a un accord de Gouvernement qui dit noir sur blanc *«on ne touche pas à l'index»*. Mais cela n'empêche pas les libéraux, les

employeurs et l'Europe de revenir périodiquement à la charge, même si la démonstration est faite que notre système nous permet de mieux amortir les chocs et que notre économie tient malgré tout le cap dans la bourrasque.

Pour qui roule Coene?

Bien entendu, la BNB dont le Gouverneur, Luc Coene, était le chef de cabinet d'un Premier ministre néolibéral aujourd'hui partiellement repent (en l'occurrence le Verhofstadt surnommé alors *«baby Thatcher»*) arrive à la conclusion qu'il faut d'une manière ou d'une autre manipuler l'index. Et comme par hasard ses conclusions appuient les politiques d'austérité et de modération salariale que tente d'imposer par tous les moyens,

y compris le court-circuitage de la démocratie parlementaire, la droite actuellement aux commandes de l'Europe.

La FGTB, représentée au Conseil de régence de la BNB par son président ne peut en aucun cas cautionner ni l'initiative de cette étude, ni les recommandations qu'elle porte.

7 options, 1 même résultat

Les sept recommandations, hormis leur habillage scientifique, étaient déjà connues il y a plus d'un an et bien entendu chaudement soutenues par les employeurs. Quelle que soit la formule: indexation forfaitaire, accord all-in, indexation fixe à 2%, index expurgé des véritables responsables de la haus-

se des prix à savoir les produits énergétiques, ou encore indexation à retardement, toutes sans exception reviennent à prendre de l'argent dans la poche de ceux qui travaillent et qui souffrent déjà de la crise. Toutes contribueraient à réduire le pouvoir d'achat, à réduire la consommation des ménages, à nous enfoncer dans la récession alors que nous avons besoin de relancer l'activité pour recréer des emplois.

Mais non contente de remettre en question un accord de Gouvernement que nous ne cautionnons pas mais qui est néanmoins le verdict des urnes, l'étude de la BNB remet aussi en cause notre système de négociations collectives. Toucher à l'index constituerait

une violation des conventions collectives de travail en vigueur et ferait immédiatement sauter la paix sociale. Et ça, nous savons intuitivement que ce n'est pas bon pour l'économie même s'il manque une étude pour le démontrer ou à tout le moins *«pour alimenter le débat»*...

Anne Demelenne
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw
Président

> L'ACTU

L'Europe à petits pas

On attendait beaucoup du Sommet européen des 28 et 29 juin. A l'ordre du jour, un pacte de *«croissance»* pour l'Europe parallèlement à l'approbation du traité budgétaire qui impose aux 25 signataires la *«règle d'or»*, c'est-à-dire l'inscription dans la constitution de l'obligation d'équilibre budgétaire. Les difficultés de l'Espagne et sans doute bientôt de l'Italie, obligeaient l'Europe à prendre des mesures d'urgence. La coalition des pays du sud et de la France, et l'exigence de François Hollande d'ajouter au Pacte budgétaire un plan de relance européen, obligeaient aussi la Chancelière allemande Angela Merkel à faire un geste. Elle a donc dû lâcher du lest.

Un plan de relance européen doté d'un budget de 120 milliards a été décidé. De l'avis général, ce montant équivalant à 1% du PIB européen, est largement insuffisant pour être qualifié de plan de relance. Mais rien ne change sur le volet austérité. Au contraire, le Président du Conseil, Herman Van Rompuy est revenu à la charge pour reculer chez nous l'âge de la retraite en fonction de l'espérance de vie.

Pour ce qui est de l'urgence, c'est-à-dire du risque de voir l'Espagne et l'Italie étouffer sous les taux d'intérêts exorbitants, quelques pas ont été faits dans le sens d'un début d'union bancaire:

- La recapitalisation des banques se fera directement auprès du Mécanisme européen de Stabilité (MES: qui remplace le fonds de secours FESF). L'intérêt de la formule est que le sauvetage des banques d'un pays ne devrait plus peser sur les taux d'intérêts imposés à l'Etat dont les banques sont en difficulté comme l'Espagne actuellement.

- La surveillance des banques se fera au niveau européen.

Un plan de relance belge

Chez nous, le Gouvernement réfléchit à un plan de relance national. Il devrait être ficelé d'ici le 21 juillet après concertation avec les interlocuteurs sociaux. Les organisations syndicales ont déposé leur memorandum à ce propos (voir ci-contre).

Sur la table figurent quelques propositions pour améliorer le pouvoir d'achat sous forme de relèvement de la quotité exonérée d'impôt et des aides aux PME pour faciliter l'embauche.

Mais le débat risque de dériver vers celui sur la compétitivité des entreprises. La Banque nationale est intervenue dans ce débat en rendant publique l'étude sur l'index. qu'elle a menée d'initiative. En sont sorties sept propositions de modification du système d'indexation qui vont dans le sens d'une limitation de l'indexation par rapport à l'inflation (indexation forfaitaire, ou limitée, ou ne tenant pas compte des produits énergétiques, etc.) (voir éditio).

Un Plan emploi ciblé

La ministre de l'Emploi Monica De Coninck a pour sa part rendu public un plan emploi principalement destiné aux jeunes et aux travailleurs âgés.

Pour les jeunes

- 10.000 stages rémunéré à 666€ + 200€ employeur pour les jeunes non qualifiés
 - sans obligation d'embauche,
 - en supprimant l'obligation de 3% de jeunes sous contrat de premier emploi,
 - en supprimant la réduction ONSS groupes cibles jeunes avec bas salaire.

- Réductions de cotisations ONSS de 1000 à 1500€/trimestre pour l'embauche de jeunes non qualifiés.

Pour les plus âgés

- Réductions de cotisations à l'embauche de + 50 ans sauf pour les hauts salaires.
- Solidarisation des prépensions à l'embauche + 50 ans via Fonds de Fermeture.
- Majoration de l'amende pour défaut d'outplacement.

FGTB-ABVV
Ensemble, on est plus forts
Samen sterk

CSC

ACV

Un vrai plan de relance fédéral

A la veille des arbitrages qui doivent être faits par le Gouvernement en matière de relance, les syndicats veulent rappeler leurs priorités.

Ainsi, la CSC et la FGTB veulent un véritable plan de relance fédéral qui s'inscrit dans une politique européenne ambitieuse. Ce plan doit rompre avec l'actuelle politique d'austérité, qui est sans issue.

Les deux syndicats estiment que ce plan fédéral doit se baser sur les lignes de force suivantes:

- un soutien du pouvoir d'achat: l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales, un accord sur la liaison au bien-être des allocations sociales pour le 15 septembre, un suivi plus strict de l'évolution des prix et du contrôle des marges bénéficiaires (en premier lieu dans les secteurs où les prix augmentent plus rapidement que dans nos pays voisins), une fiscalité plus juste.
- des impulsions fortes pour plus d'emplois et des emplois de qualité, notamment:
 - via une véritable politique d'emploi, avec des emplois de qualité et de meilleures possibilités d'emplois, entre autres pour les travailleurs âgés;
 - en garantissant une expérience de travail et une formation aux jeunes non qualifiés, avec une perspective d'emploi durable à la clé.

Cette relance ne peut en aucun cas envisager de prolongation ni de flexibilisation de la durée du travail!

- la mise en œuvre d'investissements publics stratégiques (e.a. énergies renouvelables, mobilité) y compris la prestation de services aux personnes.

Ceci doit permettre de créer des emplois de qualité, en particulier pour les demandeurs d'emploi confrontés à une réglementation de chômage injuste et inacceptable.

- une affectation plus efficace des aides publiques actuelles en fonction des objectifs suivants:
 - plus de possibilités sur le marché du travail pour les demandeurs d'emploi, a fortiori les plus vulnérables;
 - une amélioration de la compétitivité structurelle : innovation, R&D, formation;
 - le renforcement des secteurs soumis à l'exportation et à forte concurrence salariale.
- rendre plus transparentes les aides publiques existantes, qui doivent être comptabilisées dans le coût salarial, également en cas de subsides salariaux fiscaux.
- un financement plus large sur base de la fiscalité pour le financement du budget public et de la sécurité sociale:
 - davantage axé sur le capital et les grosses fortunes;
 - avec une progressivité plus forte et plus équitable;
 - en renforçant la lutte contre la fraude;
 - qui touche moins les revenus du travail.

> SANTÉ

Les soins plus accessibles

Sur proposition de la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique Laurette Onkelinx, le Conseil des ministres du 15 juin a approuvé trois mesures importantes qui diminueront à terme la facture de soins en cas d'hospitalisation, celle des malades chroniques et des personnes disposant de faibles revenus.

Plus de supplément d'honoraire pour les chambres communes et à deux lits

En 2010 l'interdiction de tout supplément d'honoraire pour les séjours en chambre à 2 lits, y compris en hospitalisation de jour avait été décidée. Mais, dans certains hôpitaux, des suppléments d'honoraires – pouvant aller jusqu'à 400% des tarifs INAMI! - peuvent encore être réclamés dans ces chambres doubles, par les médecins non conventionnés. Certains en réclament même en chambre commune!

Dés que les arrêtés royaux seront parus, plus aucun médecin – qu'il soit conventionné ou non - ne pourra réclamer de suppléments d'honoraires en chambre commune ou à deux lits. Cette mesure s'appliquera également aux hospitalisations de jour.

Les suppléments d'honoraires

concernés sont les suppléments médicaux, en ce compris en biologie clinique et en imagerie médicale. Cette mesure est importante lorsque l'on sait que la proportion de médecins conventionnés est très faible dans certaines spécialités: 68% des dermatologues ne sont pas conventionnés, de même que 50% des gynécologues, 36% des orthopédistes ou 34% des radiologues. Cette interdiction entrera en vigueur le 1er janvier 2013.

Un futur statut de malade chronique

La base légale va être mise en place pour la création d'un statut de personne atteinte d'affection chronique. Ce nouveau statut permettra aux patients de bénéficier automatiquement de certains droits, notamment pour les aider à faire face à leurs frais de soins de santé. Le modèle élaboré par l'INAMI – en collaboration avec les associations de patients, les organismes assureurs, et des services des SPF Santé Publique et Sécurité sociale – se base sur les dépenses en soins de santé répétées et ce, quelle que soit la pathologie chronique spécifique dont elles souffrent.

Sur base de ce modèle, les futurs bénéficiaires du statut seront:

- les patients ayant présenté des dépenses totales, couvertes partiellement ou intégralement par l'AMI, d'au moins 300 euros par trimestre, sur une période de 8 trimestres consécutifs;
- les bénéficiaires du forfait malade chronique;
- les patients souffrant d'une maladie rare ou orpheline.

Actuellement, 250.000 ménages bénéficient du forfait malades chroniques et du MâF (maximum à facturer) chronique. On s'attend à ce que 750.000 personnes puis-

sent bénéficier de ce statut malade chronique. Ce statut devrait être mis en place en 2013.

Tiers-payant pour les malades chroniques et BIM

On appliquera le système de tiers-payant aux malades chroniques reconnus. Cela signifie par exemple qu'ils ne devront plus payer l'intégralité des frais de consultation chez le médecin pour ensuite se faire rembourser par la mutuelle. L'attestation de soins sera directement envoyée à la mutuelle du patient qui lui, ne devra payer que sa quote-part personnelle.

Mais cette nouvelle disposition «tiers-payant obligatoire» ne concerne pas que les malades chroniques! Comme prévu dans l'Accord de gouvernement «Le tiers payant sera également généralisé pour les groupes de patients les plus vulnérables». Ce système de tiers-payant obligatoire s'appliquera donc également aux bénéficiaires de l'intervention majorée: cela concerne 1,8 million de patients en Belgique, qui bénéficient du statut BIM.

Très concrètement:

- Chez le médecin, un patient BIM avec DMG paiera 1€ à son médecin pour la consultation en tiers-payant (et la mutualité 22,32€) tandis qu'un bénéficiaire ordinaire avec DMG paiera 23,32€ pour sa consultation et se fera rembourser 19,32€ par sa mutualité (= coût personnel 4€);
- Chez le dentiste: un patient BIM paiera 0€ pour sa consultation en tiers-payant (et la mutualité 20,73€) tandis qu'un bénéficiaire ordinaire paiera 20,73€ pour se faire ensuite rembourser 15,72€ (= cout personnel 5,01€).

Récupérer ses congés en cas de maladie pendant les vacances

Selon un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne, le travailleur qui tombe malade durant ses congés peut les récupérer ultérieurement. Il ressort de l'arrêt qu'«un travailleur qui est en congé de maladie durant une période de congé annuel fixée au préalable a le droit, à sa demande et afin qu'il puisse bénéficier effectivement de son congé annuel, de prendre celui-ci à une autre époque que celle coïncidant avec la période de congé de maladie».

Reste à traduire cela en droit belge. Les employeurs font valoir les risques d'abus et la ministre de l'Emploi, Monica De Coninck, dit les comprendre...

Pourtant selon une enquête menée par Stepstone, le Belge n'est pas resquilleur: seuls 13% des Belges restent chez eux s'ils sont malades.

Les 87% restants, c'est-à-dire la grosse majorité vont

travailler même s'ils sont souffrants.

Leur choix est motivé soit par l'importance accordée au travail; soit par crainte de perdre son travail, ou parce qu'ils estiment ne pas être suffisamment malades pour rester chez nous.



La nouvelle CCT crédit-temps signée

Dans notre n°11 du 8 juin, nous vous donnions en primeur les nouvelles dispositions concernant les crédits-temps. La CCT a été signée au Conseil national du travail. La nouvelle réglementation sera applicable le 1er septembre.



La révision du dispositif répond à la volonté du Gouvernement de faire des économies et de décourager les sorties de l'emploi des travailleurs âgés. Mais en compensation – et ce fut l'objet des négociations menées au CNT -, il est désormais possible dans tous les cas de passer sans transition d'un congé parental à un crédit-temps. De même, si on a un motif (p.e. un enfant), il est possible de travailler à 4/5^e pendant 8 ans, contre seulement 5 ans dans l'ancien système. Ceux qui ont épuisé leur crédit temps 4/5^{ième} sous l'ancienne réglementation (donc 5 ans) et qui peuvent prouver qu'ils avaient alors un motif (p.e. un enfant de moins de 8 ans), peuvent bénéficier de nouveau pendant 3 ans d'un crédit temps 4/5^{ième} (pour arriver aux 8 ans autorisés).

Le droit interprofessionnel de base en matière de crédit-temps, qui est aujourd'hui limité à un an à temps plein ou à temps partiel, est également renforcé. Ce droit devient 1 an à temps plein ou 2 ans à temps partiel ou 5 ans de 4/5^{ième}, complété par des crédits supplémentaires pour la prise en charge ou la formation.

Concernant les emplois de fin de carrière, une mesure transitoire a été instaurée pour les travailleurs qui se trouvent déjà dans un système de réduction de la carrière professionnelle entre 45-49 ans, et qui désirent passer à un emploi de fin de carrière. Un assouplissement est également prévu pour les travailleurs à partir de 50 ans qui travaillent en équipes ou – sous la condition d'une CCT sectorielle – qui comptent 28 années de carrière.

La FGTB vient d'éditer une brochure très complète qui explique par le menu les nouvelles conditions d'accès aux diverses formes de crédit-temps. Elle est téléchargeable sur notre site www.fgtb.be/publications.

UNIVERSITÉ D'AUTOMNE D'ATTAC LIÈGE

Au et en collaboration avec
le Centre Culturel de Seraing

**Dettes ? Austérité ?
NON !
Pour une Europe des peuples**

Samedi 8 et dimanche 9 septembre 2012



Parmi les orateurs: Thierry Bodson (IW-FGTB), Myriam Bourgy (CATDM), Bruno Poncelet et Ricardo Cherenti (politologues), Jean Cornil (ex-député), Jacques Le Cacheux (juriste), Jacques Généreux (économiste)...

**Inscription 20 euros
Infos: ATTAC-LIEGE**

48, rue du Beau-Mur - 4030 LIEGE. Tél 04/349. 19.02.

Mail info@liege.attac.be - Web: <http://www.local.attac.org/liege>

> INDEX

Inflation en juin: 2,26%

Index normal	Index-santé	Index-santé lissé
120,61	119	119,04

Loyers: par rapport à juin 2011, l'index santé a augmenté de 2,21%.

➤ MONNAIES ALTERNATIVES

Et si l'Euro n'était pas la monnaie unique?



Dans la zone Euro, étrangement, on ne paie pas qu'en euros. Certaines régions, voire certains pays, ont leur monnaie alternative, une monnaie créée par les citoyens dans le but notamment de soutenir l'économie locale.

Le but des monnaies alternatives est principalement de lutter contre la mondialisation et le capitalisme sauvage. Achats locaux, soutien au commerce équitable, aux circuits courts et à l'emploi régional, chacune de ces initiatives affiche des objectifs globalement similaires: maintenir les ressources au coeur d'une région et favoriser l'activité économique de celle-ci. Ces monnaies ne peuvent en général être thésaurisées. Pas de bas de laine plein de monnaie locale, l'objectif étant de dépenser la monnaie rapidement et ainsi dynamiser le commerce du coin. Certaines de ces monnaies sont d'ailleurs «fondantes», ce qui signifie qu'elles perdent de leur valeur si elles ne sont pas utilisées.

Les monnaies alternatives fleurissent un peu partout, et les exemples couronnés de succès ne manquent pas. Citons notamment le Chiemgauer en Allemagne, initiative citoyenne de création d'une monnaie locale, utilisée uniquement dans les magasins locaux et coopératives de la région de Chimgau. Le Chimgauer sert également à financer de nombreuses associations oeuvrant à des buts culturels ou environnementaux.

En Belgique, plusieurs initiatives sont à signaler. La plus ancienne est le RES, monnaie utilisée dans toute la Belgique, uniquement dans les commerces locaux

et petites entreprises qui se sont associés au projet. Le RES est un produit commercial, destiné à soutenir l'activité des commerces et PME, en offrant des avantages financiers aux utilisateurs (voir interview). Des initiatives citoyennes, comme l'Epi lorrain (ci-dessous) ont également vu le jour. Citons par ailleurs le Ropi, monnaie régionale à Mons. Toutes deux sont issues de la réflexion de citoyens membres du Réseau Financement alternatif, qui réunit des personnes et des organisations en quête de plus de solidarité et de responsabilité dans les rapports à l'argent.

Fort de plus de 90 membres issus du monde associatif et institutionnel, le Réseau Financement Alternatif applique sa devise «ensemble, changeons la finance» afin de contribuer à une société plus juste et plus responsable.

Cette année, le Réseau Financement Alternatif soufflera ses 25 bougies. A cette occasion, une journée de rencontre avec le grand public sera organisée. Festif et informatif, cet événement marquera 25 années de finance responsable et solidaire. L'événement aura lieu le samedi 6 octobre 2012.

www.financite.be

➤ INTERVIEW

C'est combien en RES?

Le RES est l'une des monnaies alternatives qui existent en Belgique. Elle s'utilise dans 5000 commerces répartis dans le pays, surtout en Flandre et en région bruxelloise. Le but de son concepteur: favoriser le commerce de proximité et les petites entreprises, en améliorant le pouvoir d'achat des utilisateurs. Rencontre avec Gérard Nys, courtier chez RES.

Le RES est très certainement la monnaie alternative la plus largement répandue en Belgique. Il ne se limite pas à une utilisation locale ou régionale, mais est utilisée un peu partout dans le pays, même si les 5000 commerçants adhérents sont principalement localisés en Flandre et région bruxelloise. L'opération constitue un avantage pour le commerçant: la fidélisation ou le gain de nouveaux clients. Pour les utilisateurs, le RES offre la possibilité d'acheter moins cher.

1 RES = 1 euro

Car si un RES équivaut à un euro, l'on a plus de RES avec moins d'euros, et le pouvoir d'achat s'en voit donc renforcé. C'est ce que nous explique Gérard Nys, courtier chez RES. «Le client achète des RES, il charge sa carte à hauteur de 150 RES maximum, qu'il utilise ensuite pour acheter ce qu'il souhaite. Il gagne en pouvoir d'achat puisque s'il achète pour 90€ de RES, il reçoit 100 RES. Mais le prix en RES est le même que celui en euro, ce qui fait qu'au final il gagne 10%. Sans compter les actions occasionnelles où 20% sont offerts.»

Gérard Nys ne s'en cache pas: RES est une affaire commerciale avant tout, pas un projet issu d'une initiative citoyenne comme c'est généralement le cas dans le monde des monnaies alternatives. Au départ, voici une quinzaine d'années, RES avait fonction de «carte de fidélité» et permettait au client d'accumuler des «points» chez tous les commerçants adhérents. Peu à peu, l'idée a évolué vers une monnaie alternative. Et si RES a donc une connotation «business», son concepteur, Walther Smets, a pour objectif de protéger le commerce local et donc l'emploi. «On nous reproche souvent de ne pas être assez «verts» ou assez anti-capitalistes. Pourtant nous le sommes.



Car nous sommes absolument contre les sociétés multinationales. Nous pensons qu'il faut soutenir les petits commerçants et PME, qu'ils ne doivent plus être la cible de la lutte des classes. Nous démarchons uniquement ces petites structures. Il est – et sera toujours – impossible de payer en RES dans les grosses chaînes de distribution. Car ces gens sont déjà trop soutenus. Ils s'installent, produisent à l'étranger dans des conditions souvent épouvantables, créent ici des emplois précaires, et tuent le commerce local. Quand on voit les magasins Ikea qui proposent même de la restauration à des prix incroyablement bas, l'on estime que c'est de la concurrence déloyale envers le secteur Horeca. C'est ce que nous voulons combattre. RES est une forme d'entraide entre tous les commerçants adhérents, qui pratiquent une politique d'emploi beaucoup plus correcte que tous ces grosses enseignes.»

L'un des éléments intéressants du système est qu'il est impossible d'échanger des RES contre des euros. Ainsi, un commerçant qui reçoit un paiement en RES devra dépenser cet argent (en fournitures ou pour ses achats privés) en RES, et donc chez l'un des commerçants du réseau. C'est donc une véritable chaîne qui se met en place, et qui permet une diffusion de la monnaie. Impossible également de thésauriser: la carte est rechargeable jusqu'à 150 RES, qu'il faudra utiliser avant de procéder à un autre chargement. «Chaque monnaie complémentaire dans le monde est au service de quelque chose. Dans le cas de RES, le but est d'attirer les gens vers les petits commerces, et de garder l'argent dans le pays. On n'utilise pas les RES en Chine ou ailleurs, mais en Belgique. C'est un moyen de soutenir l'économie nationale. Et l'intérêt de la population est grandissant, car la remise en question des systèmes financiers actuels est au coeur des préoccupations.»

www.res.be

En Epi du bon sens

L'Epi, la nouvelle monnaie locale en Lorraine belge, a officiellement vu le jour le 21 juin dernier. Ses créateurs, membres du groupe Financité Lorraine, espèrent en faire une monnaie d'échange de référence dans la région.

L'objectif de l'Epi? Soutenir le commerce et la production régionale et créer une dynamique toute neuve dans la région. Une cinquantaine de commerçants ont déjà montré leur intérêt.

L'Épi est une monnaie locale complémentaire à l'euro pour la Lorraine belge et sa proche périphérie. Un Épi équivaut à un euro. Cette nouvelle monnaie se présente sous la forme de cinq billets d'une valeur de 1, 5, 10, 20 et 50 Épis. Contrairement à l'euro, cette monnaie ne peut s'acquérir et se dépenser que dans la zone géographique concernée.

L'idée émane d'un groupe de citoyens souhaitant participer à la construction d'une économie plus juste, plus durable et plus locale. Les monnaies complémentaires locales ont fait leurs preuves pour diversifier les relations économiques et sociales. Elles peuvent émaner tant d'une décision politique gouvernementale que d'une initiative citoyenne.

L'un des objectifs est évidemment de favoriser l'économie locale. Etant valables uniquement dans une région donnée, la monnaie locale favorise très largement le recours à des commerçants, entreprises, agriculteurs, associations de la région. Ainsi quel que soit le niveau d'activité économique, la plupart des bénéfices vont enrichir la communauté.

Infos: <http://www.enepisubonsens.eu>

Syndicats

Rédaction:

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



Le secteur du transport est sous forte pression

L'Europe promeut l'ouverture des frontières, la libre circulation des biens et des services. Mais l'Europe n'assure pas une harmonisation fiscale et sociale. Les entreprises d'Europe de l'Est (il s'agit souvent de sociétés boîtes aux lettres) envahissent le marché du transport en Europe de l'Ouest avec des chauffeurs sous-payés. On appelle cela du dumping social. Les chauffeurs d'Europe de l'Est, qui sont eux-mêmes exploités, travaillent souvent pour un tiers ou pour la moitié du salaire d'un collègue ouest-européen. Il s'ensuit que la petite entreprise indépendante (souvent des transporteurs pour compte propre) et le chauffeur salarié en paient la note. Faillites, pertes d'emploi, pour ne rien dire des drames sociaux qui les accompagnent. Il est temps de mettre fin au dumping social à l'aide de six mesures.

Appliquez la directive sur le détachement. Celui qui travaille dans un pays doit recevoir un salaire qui correspond aux conditions de ce pays, y compris les conditions salariales (avantages extralégaux, taxes,...). Les chauffeurs d'Europe de l'Est qui travaillent à l'Ouest doivent recevoir «un salaire égal pour un travail égal».

Appliquez la législation sur le cabotage routier. Il est possible

d'exercer un meilleur contrôle grâce à la mise en oeuvre de la fonction GPS sur le tachygraphe numérique. La révision du tachygraphe numérique est actuellement à nouveau examinée par la Commission européenne, un moment idéal pour joindre l'acte à la parole. Associez cela à un renforcement de la législation sur le cabotage. Avec un retour obligatoire vers le pays d'origine (après trois missions de cabotage en 7 jours). Cette mesure aura pour effet que les chauffeurs pourront rentrer chez eux pour se reposer après un délai raisonnable.

Renforcez les contrôles! Il est un fait que de moins en moins de contrôles sont effectués aussi bien en Belgique qu'en Europe (en moyenne - 33%). Le nombre de contrôleurs a une nouvelle fois été réduit pour des raisons budgétaires. En Belgique, le nombre de contrôles le long de la route a diminué de 15.166 en 2008 à 10.735 en 2011. Alors que chacun sait que la situation s'aggrave de plus en plus.

Contrôlez l'application de la directive européenne qui interdit les sociétés boîtes aux lettres, au moyen d'un service de contrôle européen compétent pour tous les pays de l'U.E. En cas de transgression des

conditions d'établissement, les sociétés concernées doivent être immédiatement sanctionnées avec une possibilité de retrait des autorisations de transport.

Responsabilisez les donneurs d'ordre. Les clients qui travaillent avec un transporteur qui organise des pratiques de dumping doivent être rendus coresponsables. Ils portent une responsabilité écrasante, car ils recherchent des tarifs toujours plus bas et stimulent ainsi le dumping social. D'ailleurs, pourquoi ne pas fixer un prix de transport minimal (éventuellement au niveau européen)?

Le fossé salarial entre le chauffeur d'Europe de l'Ouest et ses collègues d'Europe de l'Est est beaucoup trop important et incite aux pratiques de dumping. Ce n'est d'ailleurs pas seulement le cas dans le secteur du transport. L'introduction d'un salaire européen minimal résoudrait un grand nombre de problèmes, mais constitue naturellement la tâche la plus difficile, de même que l'harmonisation fiscale et sociale au sein de l'UE.

ARRÊTEZ LE DUMPING: En colonne vers Bruxelles le 24 septembre 2012!

Camions longs et lourds

La Ministre Crevits lance une expérience sans assurer un statut convenable aux chauffeurs! Entretemps les fédérations patronales continuent à refuser une rémunération juste pour les chauffeurs!

Le sort en est jeté, bientôt les VLL (véhicules longs et lourds) circuleront sur nos routes. Au cours de la semaine passée, la Ministre flamande compétente Crevits a laissé le Conseil flamand donner son approbation principale pour les expériences programmées. Les partisans des VLL invoquent les avantages du point de vue environnement et durabilité. Les adversaires disent : autoriser les VLL c'est organiser la concurrence vis-à-vis d'autres moyens de transport moins polluants. Par ailleurs, ces écomobis ne sont pas sûrs (rayon de braquage plus grand, distance de freinage, ...). De toute façon, les premières expériences s'annoncent en Flandre. La Wallonie suivra-t-elle bientôt?

Et pour quand un statut pour le chauffeur?

Avec sa décision la Ministre Crevits se met sur la même longueur d'onde que les fédérations patronales dans le secteur. Elle ne semble pas se soucier du statut du chauffeur professionnel qui devra conduire ce super-camion.

Pourtant, devoir conduire un VLL demande au chauffeur des exigences plus étendues. Ce n'est pas par hasard qu'à l'étranger des dispositions ont été prises afin d'assurer une formation supplémentaire pour les chauffeurs concernés. En effet, on ne doit pas sous-estimer les compétences que la conduite d'un VLL demande au chauffeur. Plus de concentration, davantage d'attention pour la sécurité, une attention plus intensive pour la

cargaison et la sécurisation de celle-ci, une meilleure connaissance du code de la route, ...

De plus, il est évident que ces compétences ne doivent pas seulement être apprises, elles doivent également être rémunérées. Du travail plus lourd et plus difficile doit être payé plus.

Les fédérations patronales refusent de négocier une CCT relative au statut du chauffeur

Febetra, Transport en Logistiek Vlaanderen et UPTR se soustraient au débat sur une meilleure rémunération des chauffeurs de VLL. Il y a quelques mois déjà, l'UBOT a proposé de conclure une CCT à ce sujet. Les employeurs le refusent. Nous leur avons même présenté un texte de CCT concret, mais le débat sur ce texte est remis mois après mois sans (contre-)propo-

sitions concrètes de la part des employeurs. Ils ne veulent parler que de la formation «version light». Pour eux une discussion au sujet des salaires ne forme pas une opportunité. Comme nous n'avons pas réussi à élaborer une réglementation au niveau sectoriel, les employeurs ne nous laissent qu'un choix : continuer à lutter sur le terrain-même, autrement dit dans les entreprises qui désirent participer à l'expérience.

Le moment est venu de s'occuper de la formation et de la rémunération!

L'UBOT-FGTB exige des fédérations patronales qu'elles s'occupent tout d'abord d'une formation qualitative et d'un salaire adapté pour les chauffeurs avant de mettre les premiers écomobis en circulation.

L'UBOT-FGTB exige pour le chauffeur:

- 14 heures de formation (2 jours) à charge de l'employeur
- avec une attestation qui reste valable pendant 5 ans
- 10€ bruts de supplément salarial par jour



FGTB UBOT
Ensemble, on est plus forts

UNION BELGE DES OUVRIERS DU TRANSPORT

Ensemble contre le dumping social

24 SEPTEMBRE 2012

ENSEMBLE, ON EST PLUS FORTS

visitez notre site web
www.ubot-fgtb.be

Travailleurs portuaires mobilisés



A l'initiative de l'Union belge des Ouvriers du Transport (UBOT-FGTB), des représentants des syndicats portuaires de 11 pays européens venant plus particulièrement de Belgique (UBOT-FGTB et CGSLB), de France (CGT), des Pays-Bas (FNV), d'Allemagne (Ver.di), du Royaume-Uni (Unite), d'Espagne (CC.OO et Coordinadora), d'Italie (CGIL), du Portugal (SETC), du Danemark (3F), de Norvège (NTF) et de Suède (SDU), se sont réunis le 15 juin 2012 au centre de formation «Schipperwelzijn» à Anvers.

La Conférence constate que la Commission européenne s'apprête à entreprendre, de manière plus discrète cette fois-ci, une troisième tentative de libéraliser les services portuaires.

C'est d'ailleurs dans ce cadre que s'inscrit l'étude réalisée à la demande de la Commission européenne par le professeur Van Hooydonck dans 22 États membres maritimes.

Si la Conférence ne conteste nullement l'intégrité de cette étude, elle se montre extrêmement méfiante à l'égard de la manière dont la Commission pourrait en user ou abuser, les participants craignant en effet qu'elle ne soit un premier pas vers un troisième Paquet portuaire.

La Conférence estime que la Commission européenne brosse à dessein un tableau fautif de la soi-disant inefficacité des ports qui seraient régis par des monopoles supposés.

Les projets de libéralisation n'ont rien à voir avec l'inefficacité, mais visent uniquement à rencontrer les revendications du très puissant lobby maritime. La Conférence condamne les manœuvres dilatoires du patronat en ce qui concerne le lancement du dialogue social, lequel aurait dû commencer il y a trois ans déjà.

Les dirigeants des organisations syndicales affiliées à l'ITF (Fédération internationale des Ouvriers du Transport), à l'ETF (Fédération européenne des Ouvriers du Transport) et à l'IDC (Conseil international des Dockers) rappellent et reconfirment leur accord de participer au Dialogue social – dont le lancement se fait attendre depuis plus de trois ans pour des raisons peu claires – avec la Commission européenne et les différents acteurs sur d'importants thèmes tels que la sécurité et la formation professionnelle. Toutefois, ils n'hésiteront pas à manifester leur DÉSACCORD s'il s'avère que ce dialogue aurait pour effet de démanteler les conditions de travail conquises de haute lutte qui sont actuellement d'application dans les différents ports d'Europe.

> SANTÉ/ENVIRONNEMENT

La révolution silencieuse des nanotechnologies

Quand on dit «*nanomatériaux*» ou «*nanotechnologies*», on pense microscope électronique et laboratoire. On pense futur. Pour le microscope on est dans le bon. Pour ce qui est de la science-fiction, on se trompe. Des nanoparticules, il y en a aujourd'hui partout. Dès le saut du lit on se lave avec, on s'en barbouille la figure, on en met sur la brosse à dent, on en mange au petit déjeuner dans son yaourt, on en trouve dans ses chaussettes, on en a plein les pneus, il y en a au bureau où le béton et la peinture des murs en sont pleins et c'est comme ça partout toute la journée. Révolution technologique invisible et pôle de développement, les nanotechnologies sont-elles sans danger pour notre santé?

Les nanomatériaux sont des particules, des fibres ou des agglomérats que l'on mesure en nanomètres, (de 1 à 100) c'est-à-dire en milliardièmes de mètre, soit jusqu'à 1000 fois plus petites que des bactéries. L'intérêt de ces nanomatériaux c'est qu'ils modifient les propriétés des matériaux auxquels ils sont incorporés. Ces propriétés dépendent de la composition de base de ces nanoparticules. Le carbone, l'argent, la silice, ou le titane sont les plus utilisés.

Le carbone



On a tous entendu parler des nanotubes de carbone. En les incorporant à certaines fibres, ils en augmentent la résistance. 100 à 200 fois plus solide que l'acier, il est six fois moins lourd. Il permet ainsi de renforcer et d'alléger les matériaux. On peut ainsi les utiliser dans les gilets pare-balle ou dans les raquettes de tennis, les vélos à cadre de carbone, les kayaks et autres équipements de sport.

Ajoutés au polyéthylène (plastiques) ils donnent de l'élasticité.

L'argent



L'argent a des propriétés antibactériennes et anti-moisissure. Les premières applications de l'argent sont donc médicales. On en trouve dans les prothèses osseuses, les cathéters et autres implants par exemple dans le traitement des affections cardiaques. Mais aussi dans les textiles à usage médical, les pansements.

En l'incorporant aux fibres textiles, on en fait des chaussettes anti-odeurs... Des toiles de matelas, des tapis et revêtements de sol antibactériens.



Il y en a dans les produits d'entretien et d'hygiène corporelle: désinfectants de surface, désodorisant, savons, éponges, serviettes imprégnées. Dans les produits d'entretien des sols, etc. Et même dans les doudous et peluches que suçotent les tout petits avant de s'endormir. On en trouve encore dans les filtres d'aspirateur ou les plastiques intérieurs des frigos. Dans les ustensiles de cuisine comme les planches à découper ou certains emballages dits «*intelligents*» parce qu'ils ralentissent l'activité bactérienne et permettent une plus longue conservation de produits frais sensibles.

Le titane



Le dioxyde de titane est utilisé dans les bétons et les peintures pour l'effet autonettoyant qu'il leur confère. Sous l'effet de la lumière le TiO₂ accélère les réactions chimiques qui décomposent les matières organiques.

On en trouve également sous forme de nitrite de titane dans des emballages plastiques genre PET comme filtre anti UV. C'est cette même propriété qui justifie la présence de titane dans certaines crèmes solaires.

La silice

La silice sous différentes déclinaisons est utilisée comme antiagglomérant par exemple dans le sel de cuisine ou pour modifier la viscosité (agent fluidifiant) de certaines aliments: sauces tomate, sauces vinaigrées. On en met dans le dentifrice comme abrasif. On incorpore aussi de la silice dans les pneus pour augmenter leur adhérence et leur durabilité.



On est bien entendu loin d'avoir fait le tour des applications des nanomatériaux, mais la conclusion est claire: il y en a partout et on ne le sait pas assez. Certains sont identifiés comme additifs alimentaires. La plupart ne le sont pas.

Est-ce dangereux?

Faut-il regarder avec suspicion son dentifrice, sa crème solaire ou son ketchup? Faut-il avoir peur de sniffer ses chaussettes anti-odeur? A vrai dire, on n'en sait trop rien. On sait que l'inhalation de particules fines présente des risques pour la santé. On sait que les nanoparticules sont tellement fines qu'aucune des barrières et filtres naturels qui protègent notre organisme ne peuvent les arrêter. Qu'elles pourraient passer dans le sang et aller se nicher n'importe où et y provoquer des réactions inflammatoires. Mais on ne sait pas trop comment pourraient se faire ces contaminations. En fait on manque cruellement d'informations sur les nanomatériaux. A la fois sur leur présence dans les produits et sur leurs effets potentiels sur l'homme ou l'environnement et donc au passage sur les travailleurs qui sont à un moment ou à un autre des processus de fabrication, en contact avec ces particules.

Une étude très poussée de l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset) conclut que le manque de données sur les nanomatériaux, y compris l'identification des produits où ils sont présents, ne permet pas d'estimer le risque mais ne permet pas non plus de l'exclure.

Que dit la loi?

En Belgique, nous ne pouvons actuellement pas spécifier la quantité et le type de produits fabriqués sous forme nanométrique. Nous ne pouvons pas non plus identifier les lieux et les personnes (travailleurs et consommateurs) qui y sont exposés. Ces expositions ne sont dès lors pas non plus caractérisées en termes de temps d'exposition et de valeurs d'expositions.

Il existe bien le règlement européen REACH (Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals/Enregistrement, évaluation et autorisation des produits chimiques) qui réglemente l'information sur les substances chimiques. Mais les propriétés chimiques et physiques des nanomatériaux sont souvent très différentes des éléments de base dont ils sont issus. De plus, les dossiers d'enregistrement des substances chimiques sous leur forme nano dans la base de donnée REACH sont rarissimes.

REACH n'est donc pas vraiment applicable et seule la Commission Européenne peut prendre l'initiative d'établir une législation spécifique au niveau européen et/ou de modifier les annexes et les guidances de REACH.

Dans ces conditions, une action au niveau national est indispensable pour protéger la santé des travailleurs, des consommateurs et de l'environnement. La France a d'ailleurs récemment imposé un registre obligatoire qui sera effectif à partir de 2013. Les fabricants, les importateurs et les distributeurs de substances à l'état nanoparticulaire seront tenus de les déclarer chaque année auprès du Ministère de l'Écologie (pour les quantités supérieures à 100 grammes). Il faudrait chez nous aussi créer un registre permettant d'identifier et de quantifier les expositions des travailleurs et des consommateurs à ces nanoparticules.

Enquête dans les entreprises

L'Institut Syndical Européen projette d'organiser une enquête européenne visant à rassembler des données sur l'exposition des travailleurs dans les entreprises utilisant des nanomatériaux, sur les connaissances de leurs représentants au CPPT, ainsi que sur les mesures de protection prises par les employeurs. Les données recueillies par le biais de cette enquête permettront de mieux connaître les travailleurs susceptibles d'être exposés aux nanomatériaux. Elle permettra également de recenser les mesures de protection mises en œuvre sur les lieux de travail. Votre centrale professionnelle diffusera un questionnaire à remplir par les délégués au CPPT.

Nanotubes en Wallonie

Les nanotechnologies sont parmi les pôles de développement que la Région wallonne encourage. Car la compétitivité et le redéploiement économique passent aussi, voire surtout par l'innovation et l'avance technologique. Nanocyl, implantée à Sambreville, est une de ces entreprises de pointe, spin off des universités de Namur et Liège, qui s'est spécialisée depuis une dizaine d'années dans la production de nanotubes de carbone. Elle occupe 50 travailleurs. Son activité commerciale a pris énormément d'ampleur et elle exporte vers le marché asiatique, ce qui est assez rare.

Reste à dissiper les craintes que suscitent ces nanomatériaux. Les dirigeants de Nanocyl et la Région wallonne l'ont bien compris: ils collaborent avec les universités à des programmes de recherches toxicologiques.



EGALITE

La mobilité, une affaire de

Les hommes roulent plus en voiture que les femmes, qui passent plus de temps dans les transports en commun. Les vieux schémas ont la vie dure. C'est l'homme qui conduit, c'est l'homme qui «a» la voiture. La mobilité, dès lors, est un concept différent selon le genre.

Femmes au volant... ou à côté

On pourrait croire à un vieux cliché, et pourtant, c'est une vérité à l'échelon européen: si les femmes utilisent la voiture comme principal moyen de transport, ce n'est pas forcément en tant que conductrices. Il s'avère en effet toujours réel que quand le ménage ne compte qu'une voiture, c'est l'homme qui la conduit principalement. Dès lors, les femmes sont plus nombreuses dans les transports en commun et marchent plus que leurs conjoints.

Un étude menée par le Centre d'études français sur les réseaux, les transports, l'urbanisme et les constructions publiques (CERTU)

indique que près de deux tiers des utilisatrices des transports en commun sont des femmes. La proportion varie de 50 à 65% à l'échelon européen. La raison principale est l'absence d'accès à la voiture familiale. Pour deux raisons principales: pas de permis de conduire, ou un compagnon qui conserve jalousement les clés du véhicule familial. La détention du permis de conduire est en effet différenciée: 74% des hommes détiennent le précieux sésame, pour seulement 60% des femmes. Par ailleurs, des témoignages recueillis par Vie féminine dans le cadre d'une enquête sur les femmes en milieu précaire montre que l'utilisation des transports publics permet aux hommes d'exercer un certain contrôle sur les déplacements des épouses, ce qui est rendu plus complexe si la femme se déplace en voiture.

Femmes pro-voiture

Pourtant, les femmes, quand elles disposent de moyens financiers suffisants, préfèrent posséder leur propre voiture. Les psychosociologues françaises Catherine Espinasse et

Peggy Buhagiar ont mené une étude sur la catégorie des «*femmes pro-voiture*», qui, quels que soient les transports en commun mis à leur disposition, préfèrent utiliser la voiture. L'enquête s'intéressait aux femmes âgées de 25 à 49 ans, qui travaillent (temps plein ou temps partiel). Pour les plus convaincues, les transports en commun ne sont qu'une alternative exceptionnelle et obligatoire à la voiture, en cas d'extrême nécessité. Mis en cause: les horaires des transports collectifs, leur lenteur (notamment celle du bus), leur salubrité, la sécurité. Le métro est dans ce contexte fortement montré du doigt. La voiture offre un sentiment de liberté et d'autonomie. Cette préférence, couplée au rejet des transports publics, conforte la voiture comme premier choix de mode de transport.

Claudine Lienard, coordinatrice de projets à l'Université des Femmes, à Bruxelles, mentionne dans son intervention «*Mobilité sexuée et enjeux sociaux*» lors d'un colloque organisé en mai 2012 à Liège (lire plus loin) que la mobilité au féminin comporte plus de motivations que celle des messieurs. Les déplacements féminins sont plus séquencés, tandis que les trajets masculins sont davantage axés sur l'occupation professionnelle. Autrement dit, les hommes ont un trajet direct «*maison-travail*» tandis que les femmes passeront également par l'école, la garderie, le supermarché, etc. Une enquête des Nations-Unies datant de 2007 indique également que le champ de déplacement des femmes est plus étendu que celui des hommes. Car au trajet «*maison-travail*» s'ajoutent tous ceux liés aux autres tâches. Ce qui génère donc une perte de temps sur les routes, une mobilité rendue complexe et une moins grande accessibilité à l'emploi, aux loisirs, à la vie sociale.

«Il y a aussi une satisfaction à avoir une voiture et à la conduire plus exacerbée chez les hommes.» Sasha, 23 ans.

«Parfois la seule voiture de la famille est utilisée par l'homme alors que c'est «naturellement» la femme qui s'occupe de l'intendance des enfants.» Marie, 31 ans.



> RENCONTRE

Impliquer davantage les femmes

Il est plus que temps d'aborder la mobilité sous l'angle du genre, c'est-à-dire en examinant ce qui est différent pour les femmes et pour les hommes mais aussi ce qui intervient entre ces deux groupes sociaux dans ce domaine. C'est ce qui résulte de l'analyse de Claudine Lienard, coordinatrice de projets à l'Université des Femmes et auteure de «Ça roule, ma poule?, Théories et actions collectives de femmes pour la mobilité en Wallonie».

Mère de famille, ancienne conseillère communale à Rebecq, Claudine Lienard n'a pas attendu pour faire entendre la voix des femmes sur des dossiers concernant la mobilité. Sa source d'inspiration? Le quotidien. Car au delà des dossiers souvent techniques et gérés par des hommes se situe le vécu de la population féminine, qui ne vit certainement pas la mobilité comme les hommes. «*Un jour dans mon village, les horaires et trajets des bus ont été modifiés. J'étais alors conseillère communale, et j'ai reçu de nombreux appels de femmes. Ce changement était une catastrophe pour nombre d'entre elles. Aucun homme n'avait réagi. Par contre, dans les Commissions mobilité, l'on trouve peu de femmes, car les dossiers sont abordés sous des angles techniques, neutres. Alors que lorsqu'on observe les modes et motifs de déplacement des hommes et des femmes, l'on constate une différenciation très nette. Pour régler les problèmes de mobilité, il faut donc se pencher sur l'aspect genre.*»

Quelles différences constate-t-on principalement?

Du point de vue féminin, il faut ajouter un aspect social au simple aspect «*géographique*» des déplacements. La femme adapte ses horaires de travail, ou la localisation de son emploi, en fonction de ses déplacements. Des études prouvent qu'en zones péri-urbaines, les femmes auront tendance à favoriser des emplois situés à proximité du domicile, quitte à refuser de meilleures conditions de travail ou des avancements. On voit par exemples

que les femmes auront tendance à refuser des jobs qui incluent des voyages à l'étranger, ce en raison de leurs obligations familiales. Elles doivent travailler près de la maison, car il faut aller chercher les enfants à la garderie, les y amener le matin, etc. Un homme n'aura pas forcément ce genre de préoccupation.

Il s'agit donc également d'un problème de répartition des tâches?

Oui, et de revenus. Ainsi, on se rend compte que, «*naturellement*», c'est la personne qui a le moins de revenus qui va prendre un temps partiel voire renoncer à travailler si les déplacements posent trop de problème à la famille. Généralement c'est l'homme qui utilise la voiture, son temps étant plus précieux, puisque les femmes acceptent des emplois moins bien rémunérés, comme on l'a vu précédemment. De là, forcément, plus de femmes se retrouvent dans les transports en commun. C'est une réalité qui se vérifie dans toute l'Europe. Alors qu'elles font rarement des trajets directs entre le travail et le domicile, qu'elles transportent enfants, courses, etc. Le moindre problème au niveau des transports en commun a des incidences au niveau familial: un train supprimé équivaut pour la femme à rater sa correspondance, donc d'arriver en retard à la garderie, ou chez le médecin pour les enfants, etc. On en revient bien sûr à un problème de répartition des tâches.

Vous parlez également de sentiment d'insécurité...

Quelques chiffres

- 60% des femmes et 74% des hommes ont un permis de conduire. 70% des femmes sans emploi n'ont pas le permis de conduire;
- les femmes effectuent 40% de leurs trajets comme conductrices de voiture, 23% comme passagères, contre respectivement 54% et 11% pour les hommes ; elles effectuent également plus de trajets en transports collectifs là où les hommes préfèrent des modes individuels (plus de vélo, de moto...);
- les jeunes femmes effectuent plus de déplacements que les hommes mais sur des distances plus courtes. Les femmes plus âgées effectuent quant à elles moins de déplacements que les hommes de leur âge, ce qui se traduit par un plus grand isolement;
- les femmes effectuent en moyenne 15 km pour se rendre au travail, contre 22 km pour les hommes;
- les trajectoires sont également différentes : les hommes effectuent plus de déplacements «*pendulaires*» ou «*aller-retour simples*», tandis que les femmes réalisent des trajectoires complexes, avec plusieurs destinations successives;
- 85% des enfants sont emmenés en voiture à l'école: 70% des enfants le sont par leur mère contre 16% par leur père et 8% par les grands-parents.

Source: Lienard C., «Ça roule, ma poule?». Théories et actions collectives de femmes pour la mobilité en Wallonie, Bruxelles, Université des Femmes asbl coll Cahiers de l'UF n°5, 2010.

Pour que mobilité rime avec égalité

Diagram illustrating the concept of "mobilité" (mobility) in the context of daily life. The diagram is divided into three sections by vertical lines.

Section 1 (Left): Shows a simple path between two locations: **logement** (housing) and **travail rémunéré** (paid work).

Section 2 (Middle): Shows a network of activities connected by dashed lines, representing movement between different locations. The activities include: **travail rémunéré**, **école** (school), **courses** (shopping), **halte** (stop), **garderie** (daycare), **logement**, and **copine de l'école** (school friend).

Section 3 (Right): Shows a vertical list of activities, each represented by a circle with a dot inside, connected by a dashed line. The activities are: **Médecin** (doctor), **Activités Extra-scolaire** (extra-curricular activities), **Loisirs** (leisure), and **Liens Familiaux** (family ties).

> POINT DE VUE

Tout droit vers le clash?

Reculez l'âge de la pension et réduisez l'effet du mécanisme d'indexation. Voilà à quoi se résument deux recommandations de la Commission Européenne, dont la droite et les fédérations patronales se prévalent volontiers pour exacerber davantage encore leur anathème à l'égard de notre système social.

Si cela ne tenait qu'au président Européen Herman Van Rompuy, ce serait encore bien plus simple à l'avenir. Plus simple de détruire le social, plus difficile de défendre les droits et protections sociaux.

En effet, que lit-on dans le « masterplan », l'ouvrage de Van Rompuy sur le renforcement de l'Union Européenne ? Les recommandations européennes, c'est-à-dire les avis émis par la Commission, doivent devenir obligation pour les états membres. Que ne ferait-on pas pour imposer sa volonté ? Si votre recommandation ne survit pas au débat démocratique, il n'y a qu'à en faire une mesure coercitive. Non, ceci n'est pas notre Europe.

En guise d'illustration de cette proposition, le démocrate-chrétien de droite a déclaré dans une interview que l'âge de la pension doit être lié à l'espérance de vie, qui a augmenté, et donc être sérieusement reculé. En insistant bien sur « doit ». L'exemple n'est pas pris au hasard. Les mesures prises en France par le nouveau président socialiste François Hollande, annulant une série d'augmentations de l'âge de la pension, ne sont pas faites pour lui plaire. Pas plus que la pression syndicale qui empêche une réforme des pensions encore pire chez nous.

Pourquoi la Centrale Générale de la FGTB s'oppose-t-elle à une liaison de l'âge de la pension à l'espérance de vie, qui s'est rallongée ? Parce qu'elle ne tient pas compte du fait que l'espérance de vie n'augmente pas toujours de la même façon ni pour tout le monde. Chez nous, l'espérance de vie en bonne santé est inférieure de 18 ans chez les hommes de bas niveau de qualification, par rapport à ceux qui disposent d'une formation supérieure. Chez les femmes, cet écart passe à 25 ans. Les travailleurs sont confrontés à des conditions difficiles et à des inégalités sociales, avoir le courage d'en tenir compte implique non pas un rallongement, mais bien un raccourcissement des carrières.

La discipline budgétaire ne peut être imposée au prix de la santé et de la qualité de vie des travailleurs. Il est inacceptable que le dossier pensions ne traite que du défi du vieillissement de la population. Insupportable également que l'on touche à l'âge de la pension pour combler le gouffre financier provoqué par les bourses et banques. Le travail décent, voilà ce dont il faudrait débattre dans le cadre du dossier pensions. Travail pénible, contrats précaires, flexibilité et stress, autant de questions dont il faut tenir compte dans les décisions en matière de durée des carrières et de droit à une pension à un âge raisonnable.

Mais ces considérations, les partis de droite et les organisations patronales n'en ont que faire. Ils tirent à boulets rouges, pas uniquement sur le régime des pensions, mais également sur le système d'indexation dont ils souhaitent se débarrasser. S'ils continuent à utiliser la manière forte, nous serons prêts à entamer une confrontation des plus musclées à l'automne.

(2 juillet 2012)

Paul Lootens
Secrétaire Général

Alain Clauwaert
Président



> SECTEUR DE LA CHIMIE

Infos sur la pension complémentaire

Deux nouveaux outils concernant la pension complémentaire, le deuxième pilier du secteur de la chimie, sont à votre disposition. D'une part, le site www.f2pc.be sur lequel vous retrouvez toute l'information nécessaire sur le sujet. 'F2pc' est l'abréviation que l'on utilise pour ce régime de pension sectoriel, destiné aussi bien aux ouvriers qu'aux employés et cadres. D'autre part, La Centrale Générale et la centrale des employés SETCa mettent gratuitement à disposition une farde d'information. Celle-ci contient un résumé de la CCT sectorielle 2ème pilier, un règlement sur les pensions, ainsi que des adresses utiles. Il peut également vous servir pour conserver

vos fiches de pension. Vous recevrez votre première fiche de l'Office Nationale des Pensions (ONP) au mois de septembre.

Si vous n'êtes pas encore en possession de notre farde, vous pouvez en demander, pour vous et vos collègues, dans les sections régionales de la Centrale Générale-FGTB ou du SETCa. Les adresses et plus d'info se trouvent sur notre site www.accg.be.

L'ONP signale que le rendement sur la première année d'activité de la pension complémentaire s'élève à 4,4%. Un beau résultat.



> GROUPE ALLEMAND DE L'INDUSTRIE DU BOIS COUPABLE D'EXPLOITATION

Les travailleurs belges trop chers, les Congolais aussi

De mal en pis. Voilà le sort d'une entreprise obnubilée par les bénéfices. Tout commence par la recherche de main d'œuvre bon marché et se termine par l'exploitation pure et simple. Le présent récit des aventures épouvantables du groupe allemand de transformation du bois Danzer commence par une fermeture dans notre pays et se termine par une fermeture au Congo.

A l'époque, le groupe allemand Danzer était actif dans notre pays avec une usine de placages à Erembodegem près d'Alost. En 2002, la production y a été arrêtée et quelque 180 ouvriers se sont retrouvés sur le carreau. Le parc de machines a été déplacé en Europe de l'Est. C'est ce qu'on appelle délocaliser pour faire face à la concurrence. Grâce au déménagement, les coûts salariaux se voient fortement réduits.

Le groupe Danzer avait déjà acquis beaucoup d'expérience en matière de bas salaires. Depuis les années '70, Danzer est actif dans l'exploitation forestière avec d'énormes concessions en République Démocratique du Congo. Dans la filiale SIFORCO à Maluku, pas loin de Kinshasa, plus de 1.000 ouvriers sont occupés. Une aubaine, sachant que les salaires s'élèvent (après conversion) à 3 dollars de l'heure. Sans parler d'ailleurs des autres pratiques lucratives et douteuses. En 2008, l'entreprise est tombée dans le discrédit à la suite d'un rapport

publié par Greenpeace dévoilant des cas d'escroquerie et d'évasion fiscale à grande échelle. L'année passée encore, tout un village était victime d'une rafle policière parce qu'il avait protesté contre les agissements de Siforco.

Siforco s'est également taillée une belle réputation en matière de violation des droits des travailleurs. Les salaires minimums n'ont jamais été respectés et les secrétaires syndicaux n'ont jamais pu mettre les pieds dans l'entreprise.

Apparemment cela ne rapportait pas encore assez. En décembre 2011, Siforco a fermé ses portes du jour au lendemain. Les 1000 travailleurs se sont tous retrouvés à la rue avec une indemnité de licenciement s'élevant à peine à 10 % de la prime de licenciement légale au Congo. Ensuite, le groupe Danzer vend sa filiale à un repreneur américain, Blattner Elwyn (GBE). Très rusé de leur part étant donné qu'après le licenciement des travailleurs, d'autres pourront être engagés à

d'autres conditions. Cela va de soi... Les membres syndicaux militants n'ont même pas eu cette chance ! Il n'est plus question de 3 dollars mais d'un demi dollar par heure. Avec l'aide de fonctionnaires corrompus de l'Inspection Sociale, on a même changé de secteur : tout d'un coup l'industrie de la transformation du bois est remplacée par l'exploitation forestière. Et les conditions de travail et de salaire ont été adaptées sans aucune forme de concertation.

L'IBB, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, proteste vigoureusement mais en vain jusqu'à présent.

Comme déjà signalé, il s'agit clairement d'un exemple de marché libre capitaliste pur et dur. Cela commence par quelques entrepreneurs qui trouvent nos salaires trop élevés et cela se termine par des travailleurs africains privés de droits et ne gagnant qu'un demi dollar par heure.

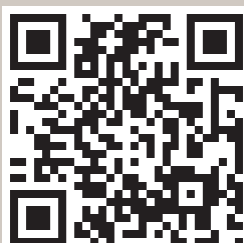
La CG a son QR Code

Les QR Code sont des codes barres à 2 dimensions qui permettent de stocker des informations numériques (textes, SMS, adresses de site web, etc.). Un QR code contient une information cryptée qui permet de déclencher de multiples actions tel que fournir la version numérique de sa carte de visite, partager un lien, une adresse courriel, ...

Pour lire un QR code, il faut :

- un téléphone mobile
- un accès à Internet depuis votre téléphone mobile
- une application vous permettant de lire les QR codes.

Le QR code pour accéder à la page de la Centrale Générale de la FGTB :



> SECTEUR DE LA COIFFURE

Vous avez des compétences de coiffeur à faire reconnaître?

Vous avez des compétences de coiffeur à faire reconnaître ? Vous connaissez le métier à force de le pratiquer, mais vous ne possédez aucun diplôme ? Ou encore, vous avez fait vos études à l'étranger mais malheureusement votre diplôme n'est pas reconnu en Belgique ?

Ceci est pour vous !

La validation des compétences est accessible à toute personne âgée de plus de 18 ans. Ce dispositif est gratuit et facile d'accès. La validation des compétences vous permet d'obtenir un document officiel délivré au nom des gouvernements francophones. Prochaines dates sur le site de Charleroi : le 16/10/12 - sur le site de Liège : le 23/10/12 Pour plus de renseignements prenez contact avec nous au 071/36.64.28 ou à l'adresse suivante : stephanie@coachbelgium.be



DU CAMPING DE LUXE !

CAMPING GOSSAIMONT

LE NOUVEAU VISAGE DU FLORÉAL

LE NOUVEAU VISAGE DU FLORÉAL

Floréal s'est mis au goût du jour. Désormais, Floréal se présente sous un nouveau nom, **Floréal Group** avec un nouveau logo. A travers ce nouveau logo, **Floréal Group** montre son dynamisme. Ces changements vont bien au-delà. En effet, une multitude de nouveautés, dont vous pouvez découvrir un aperçu dans cet article seront visibles. Vous aurez aussi l'occasion dans les mois qui viennent de voir les différents logos qui se déclineront en fonction des types d'activités, exemples: **Floréal Holidays**, **Seminars**, **Campings**.

DU CAMPING DE LUXE!

Cette année, **Floréal Group** a présenté une première au Benelux. Le camping **Floréal** à La Roche-en-Ardenne dispose désormais d'une caravane wellness très moderne, dans laquelle les campeurs peuvent se détendre toute l'année, en profitant d'un jacuzzi, d'un sauna, d'un espace de relaxation le tout assorti ou non de soins.

Tout le monde en convient, le wellness est excellent pour le corps et l'esprit. C'est un bon remède contre le stress. C'est dans cette logique que **Floréal Group** souhaitait offrir ce service à ses vacanciers. L'espace wellness, accessible sur réservation, est composé des différents équipements propres aux centres de bien-être classiques, le tout en conformité avec les règles d'hygiène. Un jacuzzi invitera les vacanciers à un moment de détente totale entre bulles et jets d'eau chaude. Le sauna finlandais invitera les vacanciers à découvrir cet art de vivre rimant avec relaxation et soin du corps. Une douche vivifiante alternant des jets d'eau de différentes températures



permettra de terminer la séance de sauna dans les règles de l'art. Le sol de cette douche, recouvert de galets de rivière, offrira aux vacanciers tous les effets bénéfiques de la réflexothérapie. En plus, de ces installations, une professionnelle du bien-être proposera des services annexes de massothérapie, de réflexologie et d'endermologie.

Avec cette caravane wellness dans le camping de La Roche-en-Ardenne, les campeurs pourront encore d'avantage profiter de leurs vacances. Dans le cadre du tourisme pour tous, le **Floréal group** a veillé à pratiquer des prix modérés pour ce service. A nouveau, le **Floréal Group** a innové pour permettre d'offrir des vacances abordables alliant culture, sport, gastronomie et, surtout, relaxation!

NOUVELLE ACQUISITION POUR FLORÉAL GROUP: CAMPING GOSSAIMONT À LIERNEUX

Un domaine de 16 hectare, 273 emplacements, 4 espaces sanitaires équipés de tout le confort moderne, lave- et sèche-linges, une supérette, un bar et des terrains de sports. Ce ne sont que quelques-uns des nouveaux atouts du camping Gossaimont. Le camping a été acheté récemment et entièrement rénové par **Floréal Group** pour répondre à la demande croissante des clients. Ceci est une acquisition importante pour le groupe. Ce bel espace est située au cœur de l'Ardenne belge, entouré de bois, d'étangs, de prés et de la tranquillité de la nature. En bref, l'endroit idéal pour un séjour reposant et insouciant dans notre propre pays.

Des séjours en toute insouciance, est un des buts poursuivis par le **groupe Floréal**. Le président du groupe, Alain Clauwaert, l'a évoqué à l'occasion de l'inauguration officielle en ses mots: "les temps sont difficiles. Plus que jamais, le tourisme social y joue un rôle important. Nous devons donc offrir des vacances de haute qualité. Le droit de voyager est une de nos priorités."

Le Tourisme pour tous, c'est la philosophie dans laquelle **Floréal Group** s'inscrit. Cela signifie non seulement que les emplacements sont offerts à des prix raisonnables, mais aussi que beaucoup d'attentions sont accordées aux personnes à mobilité réduite, car elles aussi ont droit à des vacances reposantes et insouciantes. A cet effet, le camping de Gossaimont est dès lors également équipé d'une infrastructure adéquate et de tout confort.



Stimulez vos sens en découvrant la nouvelle brochure gastronomique !



Quelques chambres, studios et appartements sont encore disponibles en juillet et août !

(Réservez rapidement et profitez de vacances inoubliables !)

Venez profiter de nos excellents repas du terroir dans nos restaurants gastronomiques !

Réduction sur les tarifs de vos logements!
info: info@floreclub.be ou Tel: 02/5496080

Membre CG: 25 %
Membre FGTB: 10 %

> POINT DE VUE

L'index n'est pas un «tabou»! Y toucher, c'est juste déclarer la guerre...

Dans la langue du pouvoir, ce pidgin néolibéral branchouillard et coloré, le «tabou» - qu'il faut toujours briser! - concerne, en règle générale, un point de rupture social énoncé par des travailleurs ou leurs représentants et dressé comme une barricade symbolique, un signal, une frontière derrière laquelle il n'est pas question de reculer.

Le recours à cette image d'«interdit sacré» auquel, rationnellement, il faut renoncer - parce que ce qui est «sacré» n'est pas raisonnable, n'est-ce pas! - n'est ni innocent, ni anodin. Il fait référence à quelque culte païen, une foi infondée - par définition! -, une croyance qui ne résiste pas à l'analyse éclairée...

En proclamant que l'indexation automatique des salaires serait un «tabou», la droite réduit déjà dans les mots qu'elle impose, la défense du pouvoir d'achat des travailleurs à de la verroterie, quelques colifichets, une chose sans importance.

D'ailleurs pour le rondouillard capitaliste et cru, pour le menu fretin de la propensée réactionnaire, la contribution juste des revenus du capital au financement des besoins collectifs (donc en partie des siens!), la progressivité

de l'impôt ou une cotisation sociale forte ne sont jamais des «tabous» mais, nuance importante, des... «freins à la compétitivité». Et qu'importe, qu'à l'occasion, l'index en soit aussi un autre... Ne cherchez pas de cohérence dans ce discours, il n'y en a guère. Il s'agit d'une mystique politique: on ne vous demande pas de comprendre, juste d'y croire...

Mais cessons de tourner autour du pot: pour la MWB, toucher à l'index, «tabou» ou pas, c'est nous déclarer la guerre! Point à la ligne.

L'avertissement n'est pas nouveau. Nous n'avons aucune raison de l'amender, au contraire: il faut stopper le recul social. Nous sommes en ordre de bataille. Qu'on se le dise dans les rangs patronaux, dans ceux du gouvernement ou de la banque centrale!

La sortie de Luc Coene, agent belge d'une BCE pourtant réputée indépendante, ci-devant gouverneur - libéral - de la Banque nationale de Belgique, intervient dans un calendrier paramétré par les institutions européennes et dans un climat politique interne... évanescents?

Personne ne lui a rien demandé mais il propose pas moins de sept

pistes, plus inacceptables les unes que les autres, pour «réformer» une indexation qui provoquerait, en Belgique, «des hausses de salaires plus élevées qu'à l'étranger». Et alors? La part du prix du travail dans la moyenne des coûts des produits manufacturés est chez nous moindre qu'en Allemagne, aux Pays-Bas ou en France. Le sait-il? Oui...

La déclaration gouvernementale comme la loi de 1996 sur la «sauvegarde préventive de la compétitivité et - tiens, tiens! - la promotion de l'emploi» garantissent l'automatisme de l'indexation des salaires.

Le sait-il? Oui...

Son étude - certes initiée par son prédécesseur réputé socialiste - intervient dans un contexte politique de haute tension.

Le sait-il? Oui...

Le patronat, le MR, le VLD, le CD&V veulent ouvrir le débat sur l'index. Dehaene suggère même de nouveaux sauts... sans parachute doré pour les travailleurs, of course. Le PS qui fait du parapente le long des murs au fil des vents mauvais et des sondages pas bons s'accroche, lui, à cette grande conquête sociale à laquelle il n'a pas re-

noncé. Même si cette résistance semble aussi l'occasion de passer à autre chose que les dossiers «chômage» et «fin de carrière»... Même le SPa, par la voix de Vande Lanotte rompt le rang: «Si nous utilisons l'index avec intelligence dans les prochaines négociations interprofessionnelles, nos salaires pourront grimper moins fort que chez nos voisins!», dit-il...

Belle ambition: utiliser l'index pour limiter la progression des salaires. On croit rêver... Bref, il n'y a pas que sur la sécurité ou la justice que la cacophonie règne dans l'équipe Di Rupo 1^{er}. Avec un tel leadership et une pareille équipe, pas besoin d'opposition pour que la croisière s'amuse.

Le directeur de la BNB l'ignorait-il?

Non...

Demain, face au désordre social (et sans doute politique) qu'il provoque, il ne pourra pas jouer les «vierges effarouchées»!

Reste pour nous, à considérer, avec plus de distance, la situation dans laquelle se retrouve le PS. Son «champion» ne semble pas maîtriser les troupes de sa majorité et moins encore le calendrier. De plus en plus coupé

du monde du travail en raison des politiques auxquelles le parti a choisi de collaborer, de plus en plus isolé sur la scène politique et face à lui une Europe impériale qui s'en prend avec détermination à l'âge de la retraite et à l'index - seul engagement fort avec lequel il a justifié sa participation et la «prise du seize» -, le PS voit un piège se refermer sur lui et sur sa propre stratégie construite essentiellement, dans sa rhétorique au moins, sur le sauvetage de l'unité du pays. Mettre en cause les organisations syndicales, accusées de diviser «la gauche» et même de «faire le jeu de la droite», ne passera pas. C'est trop gros comme ficelle épaisse. Se dispenser de toute réflexion critique sur les choix dont il est seul maître, le conduira à coup sûr à de nouveaux renoncements.

L'été est propice au ressourcement... Et pour nous à la mobilisation aussi!



Nico Cué
Secrétaire
général

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



Les élections sociales du mois de mai ont permis d'apporter du sang neuf dans les rangs syndicaux

Et ce plus particulièrement grâce aux jeunes élus qui font leurs premiers pas dans les organes de négociation. Coup de projecteur sur deux de nos représentants «jeunes». Tous les deux issus du secteur de l'automobile.

Sandra a 25 ans et travaille chez AUDI depuis deux ans. Elle est élue au CPPT. Fehrat, 24 ans, travaille depuis deux ans chez AUTOVISION, sous-traitant d'AUDI. Il est suppléant au CPPT.

Pour rappel, les candidats jeunes sont présentés sur des listes distinctes variant selon l'organe concerné pour autant que l'entreprise occupe, au jour des élections, au moins 25 travailleurs qui ont moins de 25 ans au jour des élections.

Tous deux se réjouissent du bon résultat enregistré chez les jeunes. La MWB-FGTB a nettement progressé

par rapport aux résultats de 2008. Il s'agit d'une très belle victoire.

Ce succès dans le secteur automobile est à l'image du net progrès enregistré par la Fédération du Brabant dans les autres secteurs: électriciens, garages, fabrications métalliques... La MWB-FGTB a récolté les fruits du travail accompli durant les 4 années écoulées. Une attention particulière avait été apportée aux jeunes. Cela a fini par payer.

Sandra s'est véritablement lancé dans le bain quelques mois avant les élections, même si cela fait quel-

ques temps qu'elle milite. On lui a proposé d'être sur les listes, elle n'a pas hésité.

Elle a directement reçu le soutien des «anciens». Nos jeunes camarades sont très lucides. Ils savent qu'ils ont 4 ans pour prouver qu'on a eu raison de leur faire confiance.

Pourquoi ont-ils choisi la FGFB? Cela s'est fait tout naturellement. Les «rouges» sont plus revendicatifs. Ils ne font pas de belles promesses comme d'autres. Ils osent affronter la direction. Cette nouvelle génération veut également s'impliquer dans les luttes syndicales à venir, avec l'expérience des aînés.

Les combats sont nombreux, même si la priorité reste le maintien de l'emploi de qualité. Le travail dans le secteur automobile n'est pas facile. Les postes de travail sont très physiques. Mais heureusement

qu'une structure syndicale existe dans ces entreprises. Petit à petit, Sandra et Fehrat se sont impliqués dans les problématiques liées à la santé et à la sécurité des travailleurs. Toujours guidés par un seul objectif: améliorer les conditions de travail de tous.

Lors de la première réunion du CPPT, les «nouveaux» ont été impressionnés par le travail fourni

par les délégués plus expérimentés. Ces réunions sont minutieusement préparées. Cette préparation nécessite une rigueur sans faille pour améliorer les choses. Les jeunes de la Fédération du Brabant, comme leurs prédécesseurs, veulent changer le monde mais avec les pieds sur terre. Cela colle parfaitement avec le leitmotiv «Soyons réalistes, exigeons l'impossible!».



Une nouvelle année scolaire, une nouvelle formation ... même si vous travaillez déjà

L'année scolaire précédente est à peine terminée et il faut déjà penser aux nouvelles formations. Pour l'enseignement en cours du soir, il est grand temps de vous inscrire vu que certains cours sont déjà complets.

En Belgique, chaque travailleur (même s'il est un étranger travaillant en Belgique) a le droit de suivre une formation au moyen du congé-éducation payé. **Le congé-éducation payé (CEP) permet, tout en maintenant le salaire, de s'absenter du travail pendant un nombre d'heures par année scolaire afin d'assister aux cours ou de préparer des examens. Le CEP est un droit que l'employeur ne peut pas refuser.** Bien que le CEP soit un droit, vous pouvez toujours être confronté au refus de l'employeur si vous voulez bénéficier du CEP à certains jours. Pour éviter ce problème, il est conseillé de rédiger un planning au niveau de l'entreprise (développé par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale) qui tient compte de l'organisation interne et des intérêts de chaque travailleur. Prenez contact avec votre syndicat si votre employeur refuse de vous octroyer le congé-éducation payé. Dans le cadre du CEP, l'entreprise vous paie votre salaire (plafonné à 2.706 euros/mois (sous réserve à partir du 01/09/2012) – le plafond actuel s'élève à 2.653 euros/mois) qu'elle peut récupérer auprès du gouvernement.

Un exemple pratique: un travailleur est occupé en double équipe et suit des cours du soir le mercredi soir de 20h à 22h. L'année scolaire entière comprend 30 cours. Quand le travailleur travaille l'après-midi, il quitte l'entreprise à 19h et il prend le CEP jusqu'à la fin de l'équipe (par exemple de 19h à 21h30, soit 2h30 par semaine). De cette façon, il s'absente du travail pendant 15 x 2h30 = 37h30. Quand il travaille le matin, les cours ont lieu en dehors des heures de travail. Au total, le cours dure 30 x 2h = 60h. Il lui reste donc 22h30 de CEP qu'il peut utiliser au choix, par exemple pour préparer ses examens.

Le nombre d'heures de CEP auquel vous avez droit dépend de la formation et varie de 80h à 120h, totalisant même 180h par année scolaire pour certaines formations. Vous trouverez un aperçu sur www.fgtbtvd.be/cep.html. Il est évident que vous devez être présent aux cours. Si vous êtes absent pendant plus d'un dixième des cours, sans motif et sans avertir, vous perdez l'avantage du congé-éducation payé pendant une période de 6 mois.

Comment savoir si un cours entre en ligne de compte pour le CEP?

Vous pouvez bien sûr vous renseigner auprès de l'école où vous vous êtes inscrit. Le site www.fgtbtvd.be/cep.html vous offre un aperçu détaillé des écoles qui fournissent des cours dans le cadre du CEP. L'objectif de chaque cours est d'améliorer vos capacités et vos connaissances. Or, le cours ne doit pas nécessairement avoir un lien avec votre profession. Ainsi, un ouvrier textile peut suivre un cours en électricité au moyen du CEP. Les formations les plus populaires sont l'apprentissage de langues et les cours d'informatique. Les cours de loisirs, comme l'art floral ou l'œnologie ne sont pas reconnus au sein du système du CEP.

Remboursement des frais de formation pour les travailleurs de la confection ou de la blanchisserie

Dans les secteurs de la confection et de la blanchisserie, il est possible de demander le

remboursement jusqu'à un montant maximum de 640€ par année scolaire pour les frais d'inscription, les frais de formation ou de transport auprès de l'IREC, le centre de formation sectorielle. Le remboursement se fait par la création d'un budget formation travailleur sur le site de l'IREC (www.irec.be) et cliquez ensuite sur «je suis en formation»). Toutes sortes de cours, tels que l'apprentissage de langues, les formations en informatique et les cours de conduite en vue de passer le permis entrent en ligne de compte. Les cours de loisirs ou les cours pour exercer une profession indépendante ne sont pas pris en considération. Vous trouverez davantage d'informations sur www.fgtbtvd.be/cep.html.

Les formations d'entreprise avec le CEP dans le secteur du textile

Il se peut aussi que votre entreprise organise des formations au moyen du CEP. Dans le secteur textile, diverses formations sont reconnues au sein de Cefret (l'institution de formation sectorielle) et entrent en ligne de compte pour ce système. Dans d'autres secteurs aussi, les entreprises ont parfois recours au CEP pour pouvoir récupérer les salaires pendant la durée de la formation.

Il y a, cependant, deux choses à noter:

- Dans le secteur du textile, il a explicitement été convenu que l'emploi du CEP au sein de l'entreprise ne peut pas limiter le droit individuel au CEP. Le droit individuel à la formation dans le cadre du CEP (en dehors de l'entreprise) a la priorité sur la formation d'entreprise organisée avec le CEP. Par conséquent, votre droit d'accès à la formation d'entreprise ne peut pas être limité ou bloqué à cause du fait que vous suivez déjà une autre formation dans le cadre du CEP.

- Il faut aussi organiser une vraie formation. Le but du système n'est pas de permettre à l'entreprise de récupérer les coûts salariaux par le système du CEP pendant que la formation n'a pas de contenu.

Chèques-formation

Si vous utilisez les chèques-formation, le gouvernement wallon vous rembourse la moitié des frais pour l'inscription et le matériel. Vous trouverez plus d'informations sur www.fgtbtvd.be/cep.html.

Liens utiles qui vous offrent davantage de renseignements:

- www.fgtbtvd.be
- www.emploi.belgique.be (voir «Congés»)
- www.cefret.be
- www.irec.be
- <http://vdab.be/opleidingscheques/werknemers.shtml>
- http://emploi.wallonie.be/Emploi_Formation/Se_Former/cheques_formation.html

A partir du 1^{er} juillet 2012: précompte professionnel plus élevé sur les allocations de chômage temporaire

Le pourcentage du précompte professionnel sur les allocations de chômage temporaire a été modifié par l'A.R. du 6 juin 2012.

De fait, les allocations légales et extra-légales **payées ou attribuées à partir du 1^{er} juillet 2012 aux chômeurs temporaires** sont soumises au précompte professionnel au taux de 20% (au lieu de 18,75% dans le passé).

Cela signifie concrètement que le supplément qui est payé en cas de chômage temporaire est également soumis au précompte professionnel de 20%.

Dans l'édition précédente de Syndicats, nous vous avons expliqué tous les systèmes de prime syndicale et de supplément en cas de chômage temporaire. Pour le secteur du textile et de la préparation du lin, nous parlions dans cet article encore d'une retenue fiscale de 18,75%, prélevée sur le supplément en cas de chômage temporaire.

Puisque ce supplément est payé en décembre 2012, la nouvelle réglementation du 1^{er} juillet 2012 est en vigueur. Par conséquent, un précompte professionnel de 20% sera prélevé sur le montant du supplément.

Le supplément en cas de chômage temporaire est en vigueur dans tous les secteurs. Egalement dans le secteur de la récupération du textile

A partir du 1^{er} janvier 2012, votre employeur est obligé, pour chaque jour de chômage temporaire pour raisons économiques, de payer un supplément de 2 euros. Ce supplément est payé chaque mois, au même moment que le salaire. Le montant est mentionné sur votre fiche salariale.

Dans le secteur de la récupération du textile aussi, chaque employeur doit respecter cette obligation.

Avez-vous connu des jours de chômage temporaire depuis le 1^{er} janvier 2012 et est-ce que l'employeur ne vous a pas payé de supplément? Contactez au plus vite votre secrétariat professionnel. Vous trouverez les adresses et les numéros de téléphone sur www.fgtbtvd.be.

Dans le secteur de la récupération du textile, vous maintenez également le droit au supplément en cas de chômage temporaire qui est payé par le syndicat. Vous recevez 4 euros par jour de chômage temporaire pendant un maximum de 75 jours au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012. Le supplément est payé dès le premier jour de chômage temporaire. Le syndicat paie ce supplément en même temps que la prime syndicale à partir de janvier de l'année prochaine.



➤ EFFAT BERLIN - DONNER DE LA SUBSTANCE AU TRAVAIL:

Conférence destinée aux représentants des travailleurs des géants de l'industrie de la viande le 19 et le 20 juin 2012

Horval est partisan de l'introduction effective d'un salaire minimum socialement responsable et une augmentation réelle des salaires courants dans l'industrie allemande de la viande afin d'éliminer la concurrence déloyale néfaste causée par ces pratiques de dumping social.



Il est primordial d'après l'Effat (la fédération syndicale européenne pour les secteurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et de l'Hôtellerie) d'aboutir dans les pays européens où ces pratiques sévissent à l'instauration d'un salaire minimum correspondant au minimum à 60% de la médiane de la sécurité d'existence des travailleurs.

Ceci ne demande pas seulement du courage politique des dirigeants européens mais aussi suffisamment de combativité syndicale et d'envergure pour mener à bien ce projet.

Nous informerons les autorités allemandes compétentes en la matière de protocole d'accord comme celui qui a récemment été mis en place en Belgique sous l'impulsion des syndicats et de l'industrie de la viande pour mettre fin aux pratiques répréhensibles des cowboys dans le secteur de la viande... En tant que FGTB Horval, nous sommes convaincus que nous avons enfin mis en place un outil qui va nous permettre de lutter contre ces entreprises qui travaillent via sous-traitants véreux qui exploitent des travailleurs venus des pays de l'est. Désormais, nous sommes en mesure d'engager la responsabilité solidaire à l'égard de ces employeurs pour ces pratiques

frauduleuses, tant d'un point de vue fiscal que social. Maintenant, nous pouvons dans ce mode d'action veiller à ce que ces employeurs ne puissent plus faire appel à ces sous-traitants, qui ne paient pas leurs cotisations sociales et qui sous-paie leurs travailleurs de l'Europe de l'Est. Nous voulons toucher ce système au cœur en tenant pour responsable tous les acteurs et pas seulement les sous-traitants. Nous voulons mettre fin à l'exploitation de ces travailleurs qui sont parfois obligés de prêter 12 heures par jour 6 jours par semaine pour un salaire de 5 à 6 euros de l'heure en étant logés dans des conditions déplorables.

D'après FGTB Horval, il faut mettre fin aux paiements en espèces et l'affaire sera réglée. Nous demandons au ministre compétent d'assurer une législation garantissant la transparence des flux financiers au sein du secteur. Si on veut vraiment s'attaquer au travail au noir, on ne peut plus accepter que les paiements en espèces persistent. La FGTB Horval ne se contente pas d'être un spectateur passif dans ce dossier. Nous le suivrons de près.

Lors de la conférence Effat à Berlin sur les pratiques de dumping social dans l'industrie de la viande, la délégation belge, à l'initiative d'Eddy

Gerlo – secrétaire régional de la FGTB Horval de Flandre Orientale, a dénoncé la concurrence déloyale de l'Allemagne. C'est notamment l'absence de salaire minimum décent dans l'industrie allemande de la viande qui a agacé les participants. Les salaires applicables d'à peine 7,01 euros pour des travailleurs non qualifiés dans ce secteur étaient une cause permanente d'exaspération pour les représentants syndicaux de différents pays européens. La proposition du syndicat allemand «NGG», soutenue par l'Effat, d'arriver à un salaire minimum d'au moins 8,5 euros, ce qui correspond à 60% de la médiane de la sécurité d'existence (le seuil de pauvreté), a été déclarée insuffisante par la délégation belge.

Après examen, les salaires minima suivants s'appliquent: en Pologne, 400 euros sur base mensuelle; en Suède, environ 13 euros de l'heure; en Irlande, 8,65 euros de l'heure; en Norvège 17 euros, au Royaume-Uni 6,20 livres de l'heure; en Allemagne pour un ouvrier non qualifié, à peine 8,5 euros et 15 euros (en théorie) pour les ouvriers hautement qualifiés. La pression du commerce de détail et des distributeurs dans la viande a un impact considérable sur la masse salariale.

Etant donné le faible taux de syndicalisation de l'industrie de la viande allemande (7%), toute aide extérieure est la bienvenue afin d'imposer des salaires minimums décents, ce qui mettra fin à la concurrence déloyale. Pas de mots mais des actions, telle est la devise de la FGTB Horval lors de cette conférence. Ensemble, on est plus forts.

La problématique des PME, des intérimaires, des faux-indépendants et l'engouement des États membres pour l'austérité imposée par Angela Merkel met en danger l'introduction d'un salaire minimum dans l'industrie allemande de la viande. Toutefois, l'avenir s'annonce bien. D'après la ministre allemande de l'emploi, Ursula van der Leyen (CDU) qui succèdera probablement à la chancelière al-

lemende Angela Merkel, les salaires allemands doivent être revus à la hausse. Début février 2012, la ministre a lancé son appel aux employeurs allemands dans Bild am Sonntag. En effet, ces salaires relativement bas renforcent les déséquilibres dans la Communauté européenne. La ministre de l'emploi a annoncé l'introduction d'un salaire minimum pour 2013.

L'Allemagne ne connaît pas encore de salaire minimum légal. Dans certains secteurs, les salaires sont tellement bas qu'un ouvrier ferait mieux de prétendre à une allocation de chômage pour rencontrer le minimum de sécurité d'existence. La mauvaise réputation du travail intérimaire en Allemagne n'y est pas pour rien. Le travail intérimaire n'est pas encore considéré en Allemagne comme un emploi à part entière, mais plutôt comme une solution provisoire. Si les intérimaires ne relèvent pas d'une propre CCT, ils doivent avoir les mêmes droits et la même rémunération que les autres travailleurs de la même entreprise. Notre devise «à travail égal, salaire égal» doit être appliquée. Néanmoins, moyennant des CCT relatives au travail intérimaire, ce principe est contourné. L'image négative de l'industrie allemande de la viande est due au fait que les salaires y sont trop bas et au manque de sécurité...

L'Effat a été chargée d'élaborer un plan d'action concret à court terme. En sus de la réalisation d'un site web européen et un réseau pour les représentants des travailleurs de l'industrie de la viande, la pression politique sur les responsables politiques doit être augmentée. La proposition de frapper à la porte de la ministre allemande de l'emploi avec une délégation européenne composée de délégués syndicaux de l'industrie de la viande a été accueillie favorablement.

Les directives de l'Effat relatives à l'in-

sertion des intérimaires et les 10 points-clés pour lutter contre le travail précaire dans le secteur de l'agriculture, de l'alimentation et du tourisme sont disponibles sur notre site web www.horval.be.

Au niveau du Comité d'Entreprise européen, le coup d'envoi a été donné par les délégations belges, néerlandaises, allemandes et britanniques afin de mettre sur pied un Comité d'Entreprise européen au sein du groupe Vion, un des plus grands acteurs au niveau européen.

De plus, les dispositions en matière de sécurité alimentaire dans l'intérêt général ne doivent pas être perdues de vue. L'environnement sous toutes ses facettes, en matière de stockage et de l'épandage de l'engrais animal, a été passé en revue; la menace constante des épizooties comme la fièvre aphteuse et ainsi que le danger de la salmonelle et de l'ESB, le bien-être des animaux et les aliments pour bétail ont été passés au crible.

La création d'un groupe de pilotage pour l'industrie de la viande européenne est mise en avant et la continuation et le suivi de cette conférence ont été planifiés. En tant que FGTB Horval, nous nous sommes engagés à continuer à nous pencher sur ce dossier à l'avenir. L'amélioration des conditions de travail ont toujours été la priorité de la FGTB. Nous le prouvons encore une fois.

Gerlo Eddy
Secrétaire Régional
FGTB Horval Flandre-Orientale



Freddy Quackelbeen prend congé d'Horval

Après plus de 35 ans de service fidèle au sein de la FGTB, Freddy Quackelbeen prend congé de la vie active.



Freddy Quackelbeen entrait en 1992 en service de Horval à Izegem et ceci pour la région la Flandre Occidentale Moyen et Sud. Il avait déjà 15 ans de service dans le service de chômage de la FGTB (annexe Droit de travail), le SETCa et en tant que Secrétaire Régional de la FGTB. Il était également engagé en tant

que bénévole dans la formation syndicale, la Centrale culturelle, le travail de bibliothèque sociale, la concertation sociale locale, le mouvement de paix et même un temps dans la politique du parti. De premier abord, l'alimentation lui semblait être un défi calme. Rien n'était moins vrai! Les délégués l'ont immédiatement tiré par la manche. Ils demandent la formation, un journal d'entreprise, des négociations d'entreprises etc. Il y avait du pain sur la planche. En quelques mois il a engagé un premier membre du personnel. Plus tard, neuf de plus. Il développe les permanences et le fonctionnement syndical à Roulers, Courtrai et Ypres avec pour résultat lors des élections sociales de 1995 un doublement du nombre

d'entreprises et un triplement du nombre de délégués! Décembre 1995, il a reçu une mission supplémentaire, afin de diriger l'ancienne région de Bruges et de la reconstruire.

Le nombre de membres augmentait continuellement.

Il était attentif à tous les secteurs mais le secteur de la viande l'intriguait le plus. A divers colloques et séminaires il a proclamé la vision syndicale. Grâce à son engagement la Belgique est le premier pays européen qui a un accord entre les partenaires sociaux concernant la lutte contre le non-respect de la législation et notamment contre les tricheries avec les sous-traitants. Il était et est toujours convaincu que ceci est le premier pas pour améliorer les conditions de travail.

Fin 2003, la secrétaire régionale d'Ostende-Furnes-Dixmude, Anaïs Maurau, est partie en prépension et la Centrale Fédérale a estimé que c'était une opportunité de faire une centrale en Flandre-Occidentale. Fidèle, Freddy a également relevé ce défi. En effet, il était convaincu que la FGTB avait besoin d'économies d'échelle ce qui fait que plus de moyens étaient disponibles pour investir au niveau local en faveur de tous les membres qu'elle que soit la commune où ils travaillaient ou habitaient.

Dès que la section de Flandre-Occidentale fut bien structurée, il s'est mis à rêver tout haut de sa prépension. Mais le gouvernement de l'époque a approuvé le pacte des générations. Il s'est avéré qu'à l'âge de 58 ans il ne pourrait pas arrêter, il devrait travailler jusqu'à ses 60 ans.

Entretemps en 2008, le flambeau du secrétaire régionale a été transmis à Conny Demonie. En fait, Freddy aimait travailler à long terme et élaborer les choses méthodiquement. Lui-même a opté pour un travail d'atterrissage qui se situait plus dans l'ombre et offre des chances aux jeunes.

Aujourd'hui il a 60 ans, prend congé de la vie professionnelle. Fin juin, il part en prépension. Après une carrière totale de 35 ans au sein de la FGTB, dont 20 ans au sein de la centrale de l'alimentation.

Freddy a sans doute marqué de son empreinte le travail syndical au sein d'Horval et de Flandre-Occidentale. Tous les collègues et militants lui souhaitent une pension agréable.

L'Europe accroît son contrôle sur le budget et la politique des Etats-membres

Ceux qui ont des enfants en âge de scolarité dans la famille ou un cercle d'amis les ont déjà vu rentrer à la maison, bulletin à la main, juste avant les vacances. En revanche, ce que peu de gens savent, c'est que la Belgique reçoit elle aussi des bulletins... de l'Europe. Rien de mal a priori, pensera-t-on. Les systèmes de contrôle ne sont cependant pas aussi innocents qu'il n'y paraît. En effet, ils remettent en cause le modèle de prospérité européen.

L'Union européenne telle qu'elle existe aujourd'hui est le résultat de nombreux petits et de quelques grands pas posés dans le sens d'une plus grande collaboration. Toutefois, ces dernières décennies, il s'agit surtout de pas à l'avantage des marchés financiers, des actionnaires et de ceux qui disposent de moyens financiers importants. C'est également ce qui ressort clairement des systèmes de contrôle imposés à présent aux pays. Des systèmes de plus en plus contraignants qui mettent dès à présent les droits des travailleurs sous pression.

Quels systèmes?

Il en existe entre-temps plusieurs. Certains systèmes ne sont d'application qu'aux pays utilisant l'euro comme monnaie, d'autres s'appliquent à toute l'Europe.

C'est ainsi que l'on a le «*semestre européen*» prévu dans ce que l'on appelle le six-pack. Il s'agit d'un «*calendrier*» annuel récurrent comprenant un certain nombre de moments clés fixes. La Commission européenne ouvre la danse en établissant pour chaque pays la liste des domaines auxquels il doit s'attaquer (voir l'article sur les recommandations européennes). En avril, les pays doivent communiquer un rapport dans lequel chaque pays indique comment atteindre ces objectifs. A la fin mai, la Commission évalue ce travail et formule dans le même temps des recommandations. Ces dernières sont entérinées lors d'un sommet européen des chefs de gouvernement. Elles ne sont pas sans engagement. Chaque pays court le risque d'être 'recalé'. Il peut en résulter d'énormes amendes pour les pays concernés (jusqu'à plusieurs centaines de millions d'euro).

Comme vous pourrez le lire par ailleurs sur cette page, les recommandations ne visent pas à améliorer le bien-être des travailleurs, que du contraire...

Le six-pack vise également les budgets en renforçant le pacte de stabilité et de croissance. Il permet d'imposer des obligations aux pays ne respectant pas les règles relatives à la dette publique. Un pays peut être en infraction de diverses manières, notamment en raison d'un déficit budgétaire trop important (la différence entre les recettes et les dépenses publiques). De même, les pays dont le déficit public est supérieur à 60% du produit intérieur brut (PIB ou la totalité des biens et services produits annuellement par un pays) peuvent se voir sanctionnés.

Cette sanction peut être comprise au sens littéral. Ici encore, des amendes peuvent être imposées. Les pays enregistrant une dette trop élevée courent le risque d'être contraints de réduire leur dette à un rythme accéléré. Pour un pays comme la Belgique, dont la dette est juste un peu inférieure à 100% du PIB, ceci s'apparenterait à des économies annuelles récurrentes se chiffrant à plusieurs milliards d'euro. On imagine les conséquences pour les travailleurs, les allocataires sociaux et la sécurité sociale...

Le SETCa reconnaît l'importance de finances publiques saines. Seul un équilibre sain entre recettes et dépenses peut nous permettre de préserver notre modèle social. Toutefois, la prudence s'impose à ce sujet. En effet, le jour où l'Europe va réellement imposer ces mesures aux pays... il apparaîtra que le remède est pire que le mal. Les économies imposées tous azimuts par les pouvoirs publics présentent deux conséquences: la sécurité sociale dépouillée jusqu'à l'os et l'effondrement de l'économie.

Rage d'économies de l'Europe

Et ça n'arrête pas. Ainsi, notre pays va être contraint (notamment) d'inscrire la «*règle d'or*» dans la constitution, une règle qui interdit les déficits publics. Voilà qui sonne bien, mais l'idée est dangereuse. En effet, lorsque l'économie ne tournera pas bien, les pouvoirs publics ne pourront pas venir en appui. Or, sur le plan européen, notre pays se porte bien grâce précisément à l'intervention de nos autorités publiques.

Aussi, le SETCa est-il opposé au traité budgétaire et à sa rigidité, un traité prévoyant la règle d'or et l'obligation de réduire annuellement la dette publique à concurrence de 5% jusqu'à 60%.

A l'heure actuelle, le «*two-pack*» oblige les Etats membres à présenter leurs budgets à la Commission européenne avant qu'ils soient soumis aux parlements nationaux (annuellement en octobre). Si cela ne dépendait que du Président européen Van Rompuy et du Président de la Commission Barroso, la Commission obtiendrait à l'avenir le droit de piloter ces budgets directement. Non seulement ce n'est pas démocratique, mais cela donnerait un nouveau levier aux institutions européennes pour imposer leur vision néo-libérale de la société aux citoyens européens.

Minuit moins cinq

Depuis la crise, le projet d'intégration européen s'est accéléré. Le choix posé est celui de davantage d'Europe. Plus d'Europe, nous y sommes tous favorables, car elle est synonyme de paix sur notre continent, de liberté et de prospérité pour ses habitants. Mais l'Europe qui est en train de prendre forme, non merci. Celui qui veut une Europe sociale ferait bien de se réveiller immédiatement!

> RECOMMANDATIONS EUROPÉENNES:

Pas du tout social!

Voici plusieurs jours se tenait à Bruxelles un nouveau sommet européen. Suite de la procédure du semestre européen, cette rencontre était l'occasion, pour les responsables politiques des différents états membres, de débattre des orientations proposées par l'Europe. En mai dernier, l'ensemble des pays, dont la Belgique, se sont en effet vus attribuer une liste de recommandations individuelles visant à renforcer la croissance économique, dans le respect des ratios budgétaires.

Des recommandations strictes qui prônent une fois de plus l'austérité comme une nécessité... Des mesures profondément asociales qui, nous en sommes convaincus, mèneront à terme à encore plus de régression et d'injustices.

Ces recommandations et leur application, on en a beaucoup entendu parler ces dernières semaines. Dans les médias ou les discours, les employeurs et certains responsables politiques ont sauté sur l'occasion pour s'attaquer à nouveau à certains acquis sociaux fondamentaux et essayer d'imposer certaines mesures que nous contestons fermement depuis longtemps.

Aujourd'hui, notre modèle de concertation est clairement menacé et les conséquences de l'application stricte de cette politique européenne pourraient être désastreuses. Salaire, fin de carrière, conditions de travail, allocations, etc.: place à la dérive sociale! Mais savez-vous au juste ce que signifieraient concrètement ces dispositions pour vous? A quels changements vous attendre? Quel impact sur votre vie au quotidien? Nous décryptons pour vous les conséquences que pourraient avoir la mise en œuvre rigoureuse de certaines de ces propositions:

Ce que l'Europe dit:	La situation actuelle	Les conséquences pour vous:
Il faut améliorer la viabilité à long terme des finances publiques en: <ul style="list-style-type: none">• Limitant les dépenses liées au vieillissement• Liant l'âge légal de la pension à l'espérance de vie en hausse	Une récente réforme a eu lieu en matière de (pré)pension. <ul style="list-style-type: none">• L'âge légal de la pension reste à 65 ans• L'âge d'accès à la pré-pension et la pension anticipée ont été augmentés de 2 ans.	<ul style="list-style-type: none">• Vu l'augmentation de l'espérance de vie, on peut imaginer que l'âge légal d'accès à la pension pourrait encore être retardé de 65 ans à ...? 67 ans? 69 ans?• Nouveau durcissement des conditions d'accès à la prépension.
Stimuler la création d'emplois et la compétitivité est nécessaire. Il faut, pour ce faire, réformer le système d'indexation des salaires.	L'indexation des salaires est automatique: votre salaire suit la hausse des prix.	Perte de pouvoir d'achat: Vous payez plus, votre salaire n'arrive pas à compenser cette hausse des prix
Pour plus de compétitivité, il faut réformer le système de négociation des salaires en mettant en place des clauses dérogatoires aux conventions collectives sectorielles.	Les niveaux de salaires dans les différents secteurs sont décidés via la négociation collective et déterminés dans des Conventions Collectives de Travail (CCT). Celles-ci s'appliquent à tous les travailleurs du secteur concerné par le fait qu'elles sont rendues obligatoires par Arrêté Royal.	<ul style="list-style-type: none">• Les entreprises ne sont pas obligées d'appliquer les conventions collectives sectorielles• La concertation sociale ne se fait plus au niveau sectoriel mais au niveau entreprise• Moins de protection dans les PME
Pour plus de compétitivité, il faut plus de concurrence dans le secteur de la vente au détail	Les heures d'ouvertures tardives et le travail le dimanche sont réglementés.	Heures d'ouvertures plus larges le dimanche ou en cas de jours fériés.

> AVANT LES VACANCES...

Dernière réunion de l'ensemble des permanents du SETCa

Un collège des permanents du SETCa s'est tenu ce 27/06. A la veille des vacances, les secrétaires régionaux et permanents syndicaux de tout le pays se sont réunis pour faire le point sur les élections sociales qui viennent de se terminer. La rencontre a également permis d'aborder en détails les dossiers socio-économiques du moment et les nombreux défis qui nous attendent dès la rentrée.



Android app: le SETCa mise toujours plus sur l'Internet mobile

Le SETCa a lancé il y a quelques mois une application iPhone, iSETCa, rapidement suivie par une version pour smartphones du site setca.org. Et nous lançons cette semaine la version pour Android.

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

Téléchargeable gratuitement sur Google Play, iSETCa vous donne accès rapidement à toute l'actualité du syndicat et répond aux questions les plus fréquentes sur la législation sociale. iSETCa se veut aussi une «*plateforme sociale*» réunissant les

réseaux sociaux sur lesquels le SETCa est actif (Facebook, Twitter, Youtube et Flick'r), et permet aux utilisateurs de partager ces infos. D'autres fonctionnalités, comme la recherche transversale (quel que soit le média intégré à l'application) et la géolocalisation des sections régionales du SETCa, sont aussi disponibles.

Développements encore à venir

Les évaluations des utilisateurs sont très importantes pour nous positionner et nous permettre de proposer les services les plus adaptés aux attentes des utilisateurs. C'EST POURQUOI NOUS VOUS INVITONS À LA TÉLÉCHARGER L'APPLICATION SUR GOOGLE PLAY ET À NOUS ENVOYER VOS IMPRESSIONS, SOIT VIA LE FORMULAIRE DE CONTACT DE L'APPLICATION, SOIT AU TRAVERS DE GOOGLE PLAY MÊME.

Quelle protection contre le licenciement dans un an?

Actuellement, le délai de préavis des ouvriers est beaucoup plus court que celui des employés. La Cour constitutionnelle a estimé qu'il convient de mettre fin à cette discrimination injustifiée pour le 8 juillet 2013 au plus tard. D'aucuns souhaitent saisir cette occasion pour pouvoir licencier dès lors plus facilement les employés. L'enjeu est clair: quelle sera votre protection contre le licenciement (et votre statut) dans un an?

Protection contre le licenciement

Dans notre pays, il existe toujours un grand nombre de différences (inacceptables) entre les droits des ouvriers et ceux des employés. Dans de nombreux domaines. Ainsi, beaucoup d'ouvriers ne sont pas payés pour leur premier jour de maladie alors que c'est bien le cas pour les employés. De même, il existe toujours des différences en ce qui concerne le pécule de vacances, la période d'essai... Les différences sont les plus importantes en matière de délais de préavis. Aussi, les débats se focalisent tout particulièrement sur ce point, même si nous ne pouvons pas perdre de vue les autres aspects.

Le délai de préavis est la période que les employeurs doivent respecter entre le moment où ils préviennent du licenciement (le «préavis») et le moment où l'on perd effectivement son emploi (le «licenciement»). Pendant le délai de préavis, l'employeur doit continuer à payer le travailleur, c'est ce que l'on appelle l'indemnité de

préavis. Si le travailleur doit cesser directement le travail, il a droit à une indemnité de rupture correspondant au salaire qu'il aurait obtenu pendant la période de préavis. Plus cette période est longue, plus le travailleur a des possibilités de trouver un nouveau travail avant de tomber sans emploi. Bon pour le porte-monnaie et moins onéreux pour les pouvoirs publics.

Ouvriers et employés méritent le meilleur

La vision du SETCa est claire. Les ouvriers comme les employés doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits. La plupart des travailleurs dans notre pays sont occupés comme employés. Il est évident que les droits des ouvriers doivent être portés au niveau de ceux des employés.

Nos propres contacts sur le terrain font apparaître que les travailleurs sont également de cet avis. Un sondage de Tempo-Team (comme agence d'intérim, une source d'information tout de même pas nécessairement pro-syndicat)

réalisé parmi les travailleurs et les employeurs le confirme à présent. L'enquête fait apparaître qu'une majorité claire des ouvriers et des employés est contre une régression de leurs droits dans le cadre de l'élimination des discriminations entre les statuts. Par ailleurs, les travailleurs précisent aussi clairement qu'il appartient aux employeurs de combler la différence.

Un aspect de l'étude - trop occulté par les médias - nous a également surpris, à savoir que les employeurs interrogés ont fait preuve de moins d'enthousiasme que prévu à l'idée de réduire les droits des travailleurs. Personne, par ailleurs, n'a semblé convaincu de la possibilité de tenir le délai imposé.

Réalisme

La solidarité est grande entre ouvriers et employés mais ceux-ci sont également très réalistes. Le SETCa estime dès lors qu'une solution négociée éliminant les discriminations pas à pas est la seule qui puisse répondre aux réalités du terrain. Elle est de surcroît la meilleure garantie pour que personne ne reste sur le carreau.

Ceux qui rêvent d'une solution éliminant toutes les différences d'un trait de plume pour repartir d'un statut unique se trompent. Ils remettent ainsi (délibérément) en cause les droits construits patiemment, tant ceux des ouvriers que ceux des employés.

Prêt pour le dialogue

Avec la FGTB, le SETCa est prêt à entamer le dialogue. Sur des nou-

j'♥ VACANCES ANNUELLES



velles bases. En d'autres termes, les «chipotages» aux délais de préavis du début de l'année dernière (dans le cadre de «l'AIP gouvernemental») ne sont pas une piste. Il doit être possible de trouver une solution négociée portant les droits des ouvriers et des employés au même niveau à travers une harmonisation vers le haut.

Nous ne sommes pas aveugles devant le contexte politique. Certains membres du gouvernement tenteront incontestablement de forcer quelque chose en cavalier seul. En ce qui nous concerne, nous préférons la concertation. Mais nous nous préparons aussi

à l'action et nous allons informer activement sur ce qui est en cause. Les travailleurs sauront quel est l'enjeu.

Myriam Delmée, Vice-Présidente
Erwin De Deyn, Président



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

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

Envie de voler de vos propres ailes ? Si vous avez moins de 28 ans, c'est le moment : votre conseiller P&V vous offre 50 % de réduction sur votre **assurance habitation Ideal Home** la première année. Résultat : vous êtes plus à l'aise financièrement tout en protégeant votre nouveau 'chez vous'.

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

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

