

La FGTB se mobilise pour votre pouvoir d'achat

Le 14 septembre prochain, la FGTB manifestera dans les rues de Bruxelles pour réclamer un véritable plan de relance économique. Pour la FGTB cette relance passe par l'amélioration du pouvoir d'achat. L'austérité appliquée un peu partout en Europe ne fait qu'aggraver la crise économique et financière en minant la consommation intérieure, et ce n'est pas la course à la compétitivité par la baisse des salaires qui apportera une solution. Rassemblement place Brugmann à Ixelles le 14 septembre à 9h45.

DOSSIER EN PAGES 8 & 9

TRAVAIL

Quelle qualité?

Page 4

DECHETS

- emballé =
- cher
et + propre

Page 5



DISPO

Jeunes:
Tenez-vous
prêts!

Page 7

14^e

Salon du Livre de Jeunesse

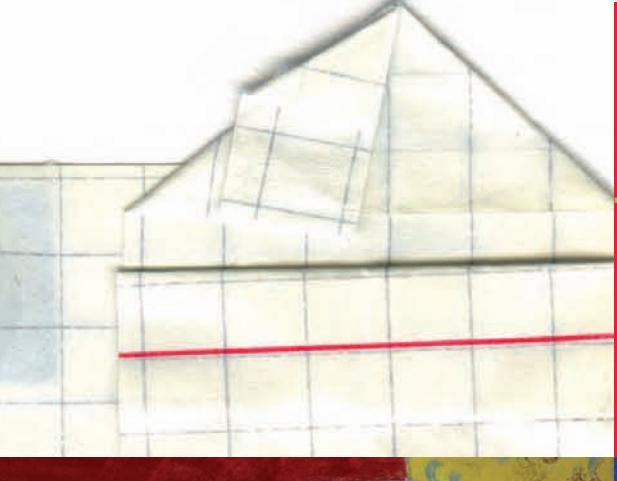


Illustration : Anne Herbeau

Thème :
“Les métamorphoses du li(v)re”

17→21 oct. 2012
Namur Expo



- Journée de la petite enfance : mercredi 17 et en matinée samedi 20
- Journée des professionnels du livre et de l'enfance : vendredi 19 octobre
- Journée des professeurs de français : samedi 20

Programme complet et pré-inscriptions :
www.livrejeunesse.be

Semaine : 9:00 → 18:00 • Week-end : 10:00 → 18:00

> POINT DE VUE

Belle victoire pour le monde du travail

Chacun s'accorde à le dire: les douze prochains mois seront vraiment difficiles, notamment au plan socio-économique.

Les défis ne manquent ni pour les pouvoirs publics, ni...pour le mouvement syndical.

Et aucun niveau de pouvoir ne sera épargné: de la Commune jusqu'à l'Union européenne, chacun se trouvera véritablement «au pied du mur».

Mais, attention: ce constat ne doit désespérer aucun militant!: les victoires syndicales demeurent aujourd'hui à portée de main, pourvu qu'on y mette conviction et...énergie.

Pour bien démarrer l'année, en voici un exemple concret.

Depuis une dizaine d'années, les pouvoirs publics disent vouloir poursuivre des objectifs de développement durable, en intégrant progressivement des préoccupations sociales et environnementales dans la passation des marchés publics. Fort bien!

Mais pour s'en réjouir, il faudrait à tout le moins que ces modifications aient des effets réels et (surtout) que les gestionnaires publics arrêtent de rechercher, au nom de la sacro-sainte orthodoxie budgétaire, des sous-traitants toujours moins chers, sans jamais se préoccuper de la dégradation des conditions de travail qui en découle.

Il y a peu, ne vit-on pas des travailleurs en situation irrégulière procédant, de nuit, au nettoyage des gares de la capitale de l'Europe?

Cette situation proprement scandaleuse a conduit la FGTB à demander (et à obtenir) l'inscription d'un objectif précis dans le Pacte de croissance urbaine durable, conclu le 29 avril 2011 par le gouvernement, les patrons et les syndicats bruxellois:

«évaluer (et éventuellement réformer) respectivement les clauses sociales et environnementales des marchés publics bruxellois du point de vue de leur pertinence en tant qu'instruments poursuivant les objectifs de la promotion de l'emploi, de la formation et de la transition vers une économie plus durable et innovante».

La mise en œuvre de cette mesure a été co-pilotée par les cabinets des ministres Cereyhe et Huytebroeck et par la FGTB, pour compte du Conseil économique et social. Dans un premier temps, un accord a été trouvé au sein du CES(1). Au plan opérationnel, cet accord prévoyait notamment de créer, au sein de l'Administration régionale, un Observatoire des prix de référence des marchés publics, permettant aux adjudicateurs bruxellois d'identifier les soumissionnaires



proposant des prix anormalement bas, d'être en mesure de les interroger sur le respect effectif de la réglementation du travail (sous-traitants compris) et de les écarter, le cas échéant, de la procédure d'attribution du marché.

Dans un second temps, le CES a dû rappeler au gouvernement régional le sens d'un accord tripartite: une proposition unanime des patrons et des syndicats se devait de recevoir l'appui sans réserve du gouvernement.

Le 12 juillet 2012, le Conseil des ministres décidait de créer l'Observatoire au sein du Conseil économique et social. Et c'est avec... l'enthousiasme des convertis que le ministre de l'Economie, Benoît Cereyhe, annonçait à la presse «avoir obtenu» une première en Belgique: la création de ce nouvel outil, ajoutant même: «Il est temps d'intégrer la question des prix et la dimension sociale dans la passation des marchés publics».

Cette victoire identifie les ingrédients indispensables des succès syndicaux: une bonne faculté d'analyse, une grande force de conviction, une belle dose de persuasion (à remplacer par une dose adéquate de pression en cas de difficultés...), une énergie maximale et...beaucoup de suite dans les idées.

Nous avons intérêt à ne pas oublier la recette... Bonne rentrée sociale à toutes et à tous!

Philippe VAN MUYLDER,
Secrétaire général.

PCUD, mode d'emploi

Dès décembre 2007, la FGTB de Bruxelles appelait le (futur) gouvernement régional et l'ensemble des interlocuteurs sociaux à négocier un Pacte de croissance urbaine durable (2).

Finalement signé en avril 2011, le Pacte de Croissance Urbaine Durable (PCUD), rapidement rebaptisé New Deal par le gouvernement, guide désormais les pouvoirs publics et les interlocuteurs sociaux dans leur projet de favoriser tant l'accès à l'emploi des Bruxellois qu'une croissance urbaine durable.

Ces préoccupations avaient certes déjà été identifiées dans d'autres Plans, au cours des législatures précédentes, comme le Pacte Social pour l'Emploi des Bruxellois ou encore le Contrat pour l'Économie et l'Emploi. Et il est vrai que le «New Deal» s'inscrit dans la continuité de ces pactes: il amplifie certaines actions déjà entreprises et il est, lui aussi, le fruit d'une concertation sociale menée entre le gouvernement, les patrons et les syndicats.

Partant des enseignements des pactes précédents et tenant compte des évolutions du contexte socio-économique régional, cette initiative se démarque toutefois des pactes antérieurs.

En quoi? Le New Deal concentre ses actions dans cinq domaines d'activités prioritaires, en parallèle desquels trois engagements transversaux ont été définis, veillant à lever les freins à la mise à l'emploi des Bruxellois.

Le texte adopté innove également dans sa méthode de travail, guidée par la double volonté de décloisonner les compétences économie / emploi / formation / enseignement (par une plus grande coopération entre partenaires) et d'améliorer l'efficacité des outils publics déployés sur le territoire régional.

Il est disponible sur internet:
<http://www.esr.irisnet.be/site13/plone/cbces/documents/PCUD-FR-signé.pdf>.

1 - Voir encadré.

2 - Cf. Le syndicat dans la ville. Comptes rendus du Forum de la FGTB-Bruxelles, Les Hors-Série de Politique, décembre 2007, pp.14-17.

3 - Pour rappel: lorsque le pouvoir adjudicateur décide passer le marché par adjudication, celui-ci doit être attribué au soumissionnaire qui a remis l'offre régulière la plus basse (soit, la moins chère, la «moins-disante»); lorsqu'il décide de passer le marché par appel d'offres, celui-ci doit être attribué au soumissionnaire qui a remis l'offre régulière économiquement la plus avantageuse du point de vue du pouvoir adjudicateur (soit la «mieux-disante»), en tenant compte des critères d'attribution fixés par celui-ci.

TOURNAI - ATH - LESSINES

Avis aux ouvriers travaillant dans le secteur des soins de santé

> HOPITAUX PRIVES

> MAISONS DE REPOS SENIORS

Commissions paritaires: 330.1 ancienne 305.1 ET 305.2

PRIME SYNDICALE 2012 Exercice 2011

Les affiliés de ce secteur n'ayant pas reçu de prime en 2011 sont invités à prendre contact avec les services de la Centrale Générale

F.G.T.B., Avenue de Maire, 134 à Tournai
Tél. N° 069-66.94.26. ou le 66.94.20.

Afin de faire le nécessaire en vue du paiement de la prime.

A cette occasion, veuillez nous communiquer les renseignements suivants:

> Coordonnées exactes de l'établissement

> Le N° d'O.N.S.S.

> Le N° de commission paritaire

> Nous fournir un document prouvant votre occupation dans le secteur concerné pour l'année 2011 (voir 2010 et 2009) (ex: fiche de salaire ...)

Croisière en Méditerranée pour les seniors Il reste quelques places!

L'asbl Espace Seniors de Tournai-Ath-Mouscron-Comines vous invite à partir à bord du bateau Horizon (en formule all in) pour une croisière en Méditerranée, du 13 au 21 octobre 2012.

Escales à Marseille, La Madalena, Tunis, Ibiza, Mahon et Barcelone. Animations prévues à bord: soirées dansantes, spectacles, cours de cuisine et de danse, jeux. Transport en TGV A/R inclus. Nuitée à Marseille. Transfert en navette en option (moyennant supplément).

Prix:

1.200€ pour les affiliés à la Mutualité Solidaris M-Wp

1.440€ pour les non affiliés.

Infos et inscriptions:

069/76.55.10 – 068/84.84.94

www.fpsetvous.be

CENTRE

Réunion de préparation de la marche des migrants

Jeudi 6 septembre 2012, 19h,
rue H. Aubry, 23, Haine-St-Paul



Parce que nous n'avons pas toujours conscience de la richesse du mélange de cultures dans la Région du Centre. Parce que l'égalité des droits n'est pas acquise; Européens, extraeuropéens, avec ou sans papiers, les immigrés et leurs descendants restent stigmatisés et discriminés.

Parce que le chômage et l'austérité alimentent encore plus les réflexes racistes et populistes au sein de la population et à travers la politique gouvernementale.

Parce que la solidarité interculturelle et antiraciste est indispensable pour défendre les acquis sociaux de l'ensemble de la population et l'égalité des droits entre tous et toutes.

La commission immigration de l'asbl CEPRÉ* propose aux citoyens et organisations locales positionnées contre le racisme et les discriminations, qui travaillent avec un public multiculturel ou qui reflètent les multiples cultures présentes dans la région de co-organiser dans les prochains mois une marche des migrants dans la région du Centre.

Nous souhaitons en faire un événement local à travers une plateforme pluraliste et unitaire.

C'est pourquoi nous vous invitons chaleureusement à participer à la première réunion de préparation qui se tiendra le jeudi 6 septembre, à 19h, dans les locaux de la FGTB Centre, au 23, rue H. Aubry, à Haine-St-Paul pour préciser ensemble les objectifs de cette action et décider de ses modalités de concrétisation.

N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations au 064/23.72.90 ou à asblcepre@hotmail.com.

Pour la commission immigration du Cepré,
Freddy Bouchez, Céline Caudron, Assunta Licata.

Réunion du comité d'action contre l'austérité

Mardi 11 septembre 2012, 19h,
rue H. Aubry, 23, Haine-St-Paul

Partout en Europe, les populations paient «les pots cassés» de la crise financière et économique. Dans des pays comme la Grèce et l'Espagne, les taux de chômage atteignent des sommets (plus de 25% en Espagne), les jeunes n'osent plus se projeter dans l'avenir et beaucoup envisagent de quitter leur pays. Dans tous les états de l'U.E., le nombre de précaires et de pauvres a augmenté considérablement.

NON A L'AUSTERITE! ANNULATION DE LA DETTE!

Le Comité d'action contre l'austérité de l'ASBL CEPRÉ tiendra sa prochaine réunion le mardi 11 septembre 2012 à 19 heures, dans les locaux de la FGTB/Centre, rue Henri Aubry, 23 à 7100 Haine-Saint-Paul.

Lors de cette réunion, nous vous invitons à envisager les initiatives que nous pourrions prendre dans la Région du Centre afin de mobiliser largement pour les manifestations nationales du 14 et du 30 septembre sur les thèmes de la défense du pouvoir d'achat et de la lutte contre la pauvreté. Nous souhaiterions aussi lancer un appel pour un rassemblement à La Louvière, en défense du droit aux allocations de chômage et pour la création d'emplois de qualité pour tous.

Nous espérons que vous serez nombreux à cette rencontre. Si vous désirez d'autres renseignements, n'hésitez pas à nous contacter au 064/236173 ou au 0497/370517.

Pour le comité d'action contre l'austérité,
Freddy Bouchez.

Conférence-débat du cycle d'histoire sociale et ouvrière

Jeudi 13 septembre 2012, 19h,
rue H. Aubry, 23, Haine-St-Paul

La société actuelle, nos droits sociaux et démocratiques sont le produit d'une histoire faite de luttes, de grèves, de manifestations, de rapports de forces entre les employeurs et le monde du travail. Cette histoire mérite d'être connue car elle éclaire les situations d'aujourd'hui. C'est avec cet objectif que, en 2010, plusieurs organisations progressistes de la région du Centre se sont associées pour vous proposer un cycle de conférences-débats sur l'histoire sociale et ouvrière.

Le CEPRÉ, le MOC Hainaut-Centre, le Club Achille Chavée, La Braise et l'ImaCe, la FGTB/Centre vous invitent à la prochaine conférence-débat du cycle d'histoire sociale et ouvrière:

- Il y a 45 ans, la lutte contre la fermeture d'Anglo-German. Avec Marcel Couteau, ancien délégué principal d'Anglo-German et (sous réserve) la participation des travailleurs de Royal Boch et de Durobor.

La conférence se tiendra dans les locaux de la FGTB Centre (23, rue H. Aubry, Haine-St-Paul) et sera accompagnée d'un film et d'une exposition.

Entrée libre.

Pour plus de renseignements:
064/23.61.73

CHARLEROI-SUD - HAINAUT

CHARLEROI - PLACE CHARLES II 3^e VILLAGE DE LA DÉMOCRATIE

Mardi 25 septembre
2012

JEUNES FGTB Solidaires dans le combat!

Tu es militant(e) FGTB et tu as moins de trente ans?

Tu as été élu(e) comme délégué(e) dans ton entreprise et tu as envie de militer au-delà des thématiques liées à ton secteur d'activité, dans une dimension plus large qui concerne tous les jeunes?

Tu n'as pas été élu(e) mais tu veux profiter des quatre prochaines années pour te former et participer à l'élaboration des revendications Jeunes FGTB?

Engage-toi dans la Commission Jeunes FGTB Charleroi et Sud-Hainaut!

Le deuxième lundi de chaque mois de 16h30 à 18h30, Bd Devreux 36-38 – 6000 CHARLEROI

Contact:
Cde SCIACCHITANO Angela
Permanente Jeunes FGTB
angela.sciacchitano@fgtb.be
071/641.216

MOUSCRON - COMINES - ESTIAMPUISS

Un nouveau site pour la régionale Mouscron-Comines-Estaimpuis!

Découvrez le tout nouveau site de votre régionale! Vous y trouverez toutes les informations que vous désirez, et vous pourrez même vous affilier en ligne! La Régionale est à votre écoute pour toute question!

<http://www.fgtb-mouscron.be/>

LIÈGE - HUY - WAREMME

5ème

NUITBLANCHE CONTRE LISTES NOIRES



Une nuit blanche
pour dire non aux
idées d'extrême droite !
Programme complet sur
www.lacible.be

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

HARCÈLE MITTAL

GAGNE UN DES
PRISES ALLANT DE
100 À 3000 EUR



APPEL À PROJETS
ARTISTIQUES
PLURIDISCIPLINAIRES

VERVIERS

FGTB Verviers & Communauté germanophone

APPEL A MOBILISATION – 14 SEPTEMBRE 2012 – BRUXELLES

LA FGTB DE VERVIERS & COMMUNAUTE GERMANOPHONE
SE MOBILISE POUR VOTRE POUVOIR D'ACHAT

Le 14 septembre 2012 aura lieu à Bruxelles (Ixelles), une action de la FGTB relative au pouvoir d'achat.

Pour ceux et celles qui souhaitent y participer, vous trouverez, ci-dessous, les informations pratiques à cette manifestation :

- Transport uniquement en car – Rassemblement **7H45** Parking de l'Outlet à Verviers, rue de la Station ;
- Départ des cars à 8H00 ;
- Une indemnité de **10 €** sera versée à chaque participant (sur base, comme d'habitude, du coupon à rentrer à la Régionale) ;
- Début de la manifestation prévue à **10H00**, Place Brugmann à Ixelles ;
- Dislocation de l'action prévue vers 13H00.

INSCRIPTIONS OBLIGATOIRES
UNIQUEMENT
AUPRES DU SECRETARIAT DE LA REGIONALE

Nadine FAUCONNIER - 087/39.46.37 - nadine.fauconnier@fgtb.be -

Clôture de celles-ci le lundi 10 septembre 2012 – 17H00
(pour des modalités pratiques de réservation des cars).



Du covoiturage de proximité...



Depuis 2008, le site www.vervierscovoiturage.be vous propose la grande aventure du covoiturage. Accessible à tous, entièrement gratuit, il vous permet en moins d'une minute de déposer votre annonce en tant que conducteur, passager ou ...les deux! Vous en avez marre de vous déplacer seul(e), vous cherchez à vous rendre sur votre lieu de travail, de formation ou de loisir en bonne compagnie, vous avez envie de réaliser de véritables économies sur votre budget ménage, vous êtes sensible à l'écologie, les transports en commun ne correspondent pas à vos horaires ou sont quasiment inexistant sur le trajet que vous empruntez.... Peu importe vos raisons ou vos motivations, le covoiturage est fait pour vous!

Grâce à ce site web régional, vous êtes certain(e) de rencontrer quelqu'un proche de chez vous ou de votre entreprise. Alors n'attendez plus et foncez sur www.vervierscovoiturage.be et faites la connaissance de notre éléphant Mobil!

A bientôt et bonne route!

Le projet «*Harcelez Mittal*» est une plateforme collaborative ayant pour but de susciter l'émergence de projets créatifs qui remettent en cause le système capitaliste suite à l'indignation que soulèvent les dernières décisions ou délocalisations ayant frappé le monde du travail.

«*Harcelez Mittal*» veut mettre des ressources renouvelées de création au service du monde du travail afin de densifier les combats à venir et de multiplier les connexions entre les citoyens.

Prix allant de 100 EUR à 3 000 EUR destiné aux artistes, toutes disciplines confondues.

Les lauréats bénéficieront d'un soutien à la production de leur projet.

Soit entièrement si le montant du budget présenté par le candidat est inférieur ou égal au prix remporté, soit partiellement, si il est supérieur.

Date limite de remise des dossiers: **le 15 septembre 2012**.

Toutes les infos, modalités d'inscription et critères d'éligibilité sur www.harcelezmittel.be

> EDITO

Paradis fiscal

Lorsque l'on dit que la Belgique est un paradis fiscal pour les revenus du capital, on nous taxe d'exagération en brandissant le taux – rarement appliqué – de 34% de l'impôt des sociétés.

Pourtant le scandale de la firme pharmaceutique Glaxo Smith Kline vient confirmer notre affirmation.

Les faits sont simples: GSK qui fabrique le vaccin contre la grippe A/H1N1 a empoché 2,3 milliards d'euros lors de la pandémie de 2009-2010.

Sur cette somme, 1 milliard représentant les droits de brevet (royalties) est reversé à la filiale belge de GSK à Rixensart. Grâce au système fiscal belge qui permet d'exonérer les revenus de brevet et au système des intérêts notionnels qui permet de déduire des intérêts fictifs, le milliard de GSK n'a été taxé qu'à 3%. Cela n'a pas empêché GSK, il y a quelques semaines, de licencier plus de 40 délégués médicaux. Il n'y a pas de petites économies...

892 millions étudiés

Selon le magazine Le Vif, qui a révélé l'affaire, de 2008 à 2011, GSK

a pu déduire 2,6 milliards de sa base imposable ce qui lui a évité de payer 892 millions d'euros, et cela au plus fort de la crise et alors que les finances publiques sont au plus mal. Et ce n'est là que le sommet de l'iceberg, car la firme britannique utilise des sociétés boîtes aux lettres dans d'autres paradis fiscaux pour éluder l'impôt.

Elle n'est bien entendu pas la seule à le faire. Toutes les multinationales le font.

Pour leur défense, elles diront que tout cela est parfaitement légal. Et elles ont raison ! Si leur comportement n'est pas éthique, c'est notre système fiscal qui le permet. C'est lui qui doit être mis en cause. C'est aussi l'absence de coopération fiscale en Europe qui permet à chacun de jouer contre les autres, d'ouvrir des sociétés boîtes aux lettres et de faire circuler l'argent à travers des montages juridiques compliqués pour éviter l'impôt. Même des particuliers – comme ces exilés fiscaux hollandais, allemands ou français – viennent s'installer chez nous pour échapper aux rigueurs du fisc de leur pays sur les revenus des plus fortunés.

Moraliser les entreprises

Il n'empêche que c'est scandaleux de voir le monde du travail pressuré, les pensionnés payer 10 à 15 % d'impôt sur un revenu à peine supérieur à 1.000 euros, de voir les allocations de chômage rabotées, alors que les milliards valsent entre les sièges des multinationales pour grossir des dividendes sans aucun retour pour notre économie.

Les entreprises doivent participer à la prospérité générale au lieu d'appauvrir l'Etat et les citoyens à travers les politiques d'austérité menées pour combler les déficits. Il faut en finir avec les cadeaux fiscaux aux entreprises sans retour sur investissement en termes d'emplois et de rentrées fiscales.

Car ce n'est pas en faisant les poches trouées des petits contribuables qu'on relancera l'économie.

Anne Demelenne
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw
Président

Ateliers/Séminaires du



Le modèle économique allemand et les plans d'austérité en Europe

Le CEPAG vous invite à un atelier de réflexion sur le modèle économique allemand et les plans d'austérité en Europe.

L'Allemagne fait figure de bon élève mais est-ce ce modèle qui va permettre de sortir des effets négatifs de la crise et des dettes publiques?

Pauvreté, inégalités, compétitivité industrielle, politique sociale, dépenses publiques... seront examinés au vu des politiques allemandes en particulier et européennes en général et des conséquences à court et moyen terme pour les populations.

Pour nous alimenter l'analyse, deux conférenciers seront présents:

- Ariane Fontenelle, Conseillère Europe au sein de l'I.E.V. (Centre d'études du PS, Institut Emile Vandervelde).
- Mattéo Alaluf, Sociologue, Professeur à la Faculté des Sciences sociales et politiques de l'ULB.

Ce séminaire se tiendra le vendredi 21 septembre 2012 de 9h30 à 13h00 à l'espace Solidarité, rue de Namur 47 – 5000 Beez. Il s'adresse à toute personne soucieuse d'interroger les politiques et d'affiner son analyse critique. Il est gratuit.

Les inscriptions se font exclusivement par mail, auprès de Dominique Lossen et impérativement pour le 14 septembre 2012 au plus tard, dominique.lossen@cepag.be.

JOUEZ LA CARTE D'UNE MEILLEURE MOBILITÉ !



TOUS
À VÉLO
AU BOULOT
21 SEPT.

**CONSEILS & CONCOURS SUR
WWW.GAGNEZ-EN-MOBILITE.BE
SEMAINE DE LA MOBILITÉ 16-22 SEPT.**



© 2012 DUJARDIN marque déposée. Tous droits réservés.



l'avenir.net



mon sport



manet Luxus



DECATHLON

> QUALITÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE

Le paradis, le purgatoire et l'enfer

Les syndicats parlent souvent d'emplois «de qualité», mais qu'est-ce que cela veut dire au juste? A quoi mesure-t-on la qualité d'un emploi? Il ne faut pas être universitaire pour savoir qu'il y a des boulot sympas, légers et enrichissants mais aussi des boulot moins attrayants, fatigants, stressants, durs et qui plus est mal payés. Mais on peut avoir un métier fatigant et l'aimer ou au contraire un métier léger et s'ennuyer à mourir. Un beau métier bien rémunéré mais avec un contrat précaire, etc. Combien parmi nous sont contents de leur travail, combien trouvent leurs conditions «indécentes»?

Une équipe de chercheurs de l'Université de Louvain (KUL)* s'est penchée sur la question et a mis au point un instrument de mesure de la qualité de l'emploi (y compris indépendant) en Belgique selon une série de critères. Il en ressort une échelle de qualité divisée en sept catégories. Un tiers des travailleurs se retrouvent dans le haut du classement. Un sur six estime son travail «indécent». Et la grande masse navigue entre avantages et inconvénients sans être pleinement satisfaits de leur emploi.

Sans surprise, les femmes sont généralement moins bien loties que leur collègues masculins.

Quand on dit «qualité», difficile de parler quantité. C'est pourtant le défi relevé par l'HIVA-KUL qui a établi une échelle de la qualité de l'emploi en Belgique sur base de l'Enquête européenne – forcément subjective - sur les conditions de travail de 2010. Pour cela il a fallu définir une série de critères permettant de cerner la qualité d'un job. Car il n'y a pas que le salaire ou la perspective d'avancement, la légèreté ou la pénibilité qui entrent en jeu. On sait dans les enquêtes sur le stress, que le degré d'autonomie, l'ambiance de travail, le rythme entrent en ligne de compte. La satisfaction ou la souffrance au travail est le résultat d'un subtil déséquilibre entre avantages et inconvénients.

Mais encore?

22 critères de qualité

L'équipe de la KUL a défini 22 indicateurs de qualité de l'emploi regroupés en quelques catégories.

Le contenu du travail

- Travail d'équipe autonome.
- Pression émotionnelle.
- Tâches répétitives.
- Pression liée à la rapidité.
- Complexité de la tâche.

Le degré d'autonomie

- Autonomie d'exécution de la tâche.
- Autonomie du temps de travail.

Où sont les femmes?

Sans entrer dans trop de détails, on constate que l'on retrouve une minorité de femmes dans les meilleurs emplois (saturés), mais aussi dans les emplois à horaires flexibles ou dans le travail lourd et répétitif. Elles sont à parité 49-51% dans les emplois équilibrés à temps plein.

Elles sont par contre largement majoritaires dans les emplois sans perspective de carrière et le travail exigeant émotionnellement et légèrement majoritaire (55%) dans le travail «indécent».

26% de travail précaire

On imagine bien qu'un emploi précaire n'est pas un emploi de qualité. Mais là encore comment mesurer la précarité et l'importance de sa part dans l'emploi total? Les auteurs de l'étude ont été amenés à définir des critères spécifiques de précarité. Certains sont assez évidents: les contrats temporaires, les bas salaires, faibles opportunités de formation. D'autres coulent de source par rapport aux premiers: faible participation à la prise de décision. Mais on y trouve de manière assez inattendue des temps de travail intensifs. L'explication est que le travailleur précaire se voit plus facilement imposer des heures supplémentaires ou qu'il en est lui-même demandeur pour compenser une faible rémunération. Il en va de même pour les temps de travail inhabituels et flexibles.

Le tout donne un indicateur global de précarité qui s'élève à 26% de l'emploi (N.B. forcément pour ceux qui en ont un).

Les conditions de travail

- Risques professionnels:
 - troubles musculo-squelettiques, vibrations, positions douloureuses ou fatigantes, charges lourdes, position debout, mouvements répétitifs de la main ou du bras;
 - risques biochimiques, fumées, poussières, vapeurs toxiques, contacts avec des substances chimiques, matériaux infectieux; bruit, températures élevées ou basses;
- Relations avec d'autres personnes.
- Lieu de travail fixe.
- Opportunités de carrière.
- Contrat.
- Rémunération.
- Travail à temps plein.
- Formation.
- Horaires de travail inhabituels.
- Flexibilité du temps de travail.

Les relations sociales

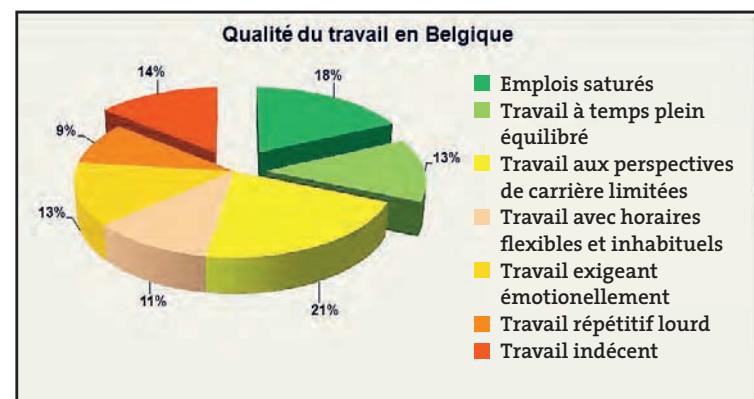
- Codécision.
- Gestion de soutien.
- Support social de la part des collègues ou supérieurs hiérarchiques.
- Violence et harcèlement.
- Codécision sur votre lieu de travail (représentation syndicale et consultation des travailleurs).

Sur base de ces critères, les chercheurs ont établi 7 catégories de qualité de l'emploi dans lesquelles se retrouvent tous les travailleurs de Belgique.

Le paradis

1. Les emplois «saturés»: 18%. C'est l'apanage des directeurs, cadres de direction et gérants. Ils sont surmenés, n'ont pas d'heures mais ils sont autonomes, bien payés, et ont des perspectives de carrière. Ils ne se plaignent donc pas.

2. Le travail à temps plein équilibré: 13%. Professions intellectuelles, scientifiques ou administratives, ils ont les avantages sans trop d'inconvénients: pas de stress, pas de risques, pas de pression extérieure, un bon salaire, une marge d'autonomie... Que demander de plus à la vie?



A elles deux, ces catégories de privilégiés représentent un tiers des travailleurs belges.

Le purgatoire

A côté des privilégiés, il y a la grande masse (65%) de ceux qui trouvent dans leur travail à boire et à manger, c'est-à-dire à la fois des avantages et des inconvénients à des degrés divers.

3. Le travail aux perspectives de carrière limitées: 21%.

Employés cadres moyens, pas trop de routine, pas trop de pression, pas de risques, horaires réguliers... mais... aussi peu de travail d'équipe, pas de lieu de travail fixe, opportunités de carrière limitées et pour certains contrat temporaire, faible rémunération, travail à temps partiel, pas de formation.

4. Le travail selon des horaires flexibles et inhabituels: 11%.

Professions intellectuelles et scientifiques, conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage, ils ont un bon salaire, un travail à temps plein mais ils sont isolés, n'ont pas d'autonomie d'exécution pour des tâches qui ne sont pas complexes. Et surtout ils souffrent de flexibilité: pas de lieu de travail fixe, horaires inhabituels, flexibilité du temps de travail, pas de droit à la parole.

5. Le travail émotionnellement exigeant: 13%.

Ceux-là ont plus d'inconvénients que d'avantages: pression émotionnelle, tâches répétitives, pression liée à la rapidité, pas d'autonomie, risques pour la

santé, relations avec des personnes extérieures, opportunités de carrière limitées, travail à temps partiel, horaires inhabituels, flexibilité du temps de travail, pas de management participatif, pas de support social, violence et harcèlement... On se rapproche de l'enfer!

6. Le travail répétitif lourd: 9%.

Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, ils n'ont pas de pression émotionnelle ni extérieure, bénéficient d'un lieu de travail fixe, d'un bon salaire, d'horaires réguliers. Il ont accès à la formation. Mais il y a des aspects négatifs: tâches répétitives, pas d'autonomie d'exécution, pas d'autonomie du temps de travail, environnement de travail risqué, pas de support social.

L'enfer

C'est le cercle des soutiers de l'économie.

7. Le travail indécent: 14%.

Employés de type administratif, personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs et professions élémentaires. Les quelques avantages (pas de pression émotionnelle, pas beaucoup de relations avec des personnes extérieures, lieu de travail fixe, horaire de travail régulier) compensent mal les aspects négatifs: pas de travail d'équipe, tâches répétitives, pas d'autonomie, tâches simples, environnement de travail risqué, pas d'opportunités de carrière, contrat temporaire, salaires très bas, travail à temps partiel, pas de formation, pas de participation.

Blanchir sous le harnais?

La question de la qualité de l'emploi induit celle de la soutenabilité du travail. A la question: «Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans?», 57% disent «oui», 27% disent «non», 17% disent qu'ils ne le voudraient pas.

Bien sûr, les résultats diffèrent selon le sexe, selon le niveau de formation et il y a une corrélation étroite entre la qualité du travail et l'incitation à le quitter plus ou moins tard.

La possibilité de mieux concilier engagements familiaux et travail a également une énorme influence dans un sens ou dans l'autre et montre l'utilité des systèmes d'aménagement de fin de carrière.

* «Qualité du travail et de l'emploi en Belgique», HIVA-KUL. Téléchargeable en français ou en néerlandais sur le site <http://statbel.fgov.be/>. Cette étude est le volet belge basé sur un panel élargi à 4.000 personnes de l'enquête de la fondation de Dublin.

> SUREMBALLAGE

Mieux choisir ses produits, pour limiter les déchets!

Une récente étude menée par le CRIOC et l'Observatoire bruxellois de la Consommation durable fait le point sur les possibilités offertes au consommateur de réduire considérablement la quantité de déchets, en choisissant des produits moins ou mieux emballés.

«Les consommateurs peuvent contribuer à réduire les quantités de déchets ménagers en faisant des choix de consommation qui minimisent les quantités de déchets, et notamment les quantités de déchets qui ne seront pas introduits dans une filière de réutilisation ou de recyclage.»

Pas simple de réduire ou d'optimiser sa consommation d'emballage. De nombreuses questions sont en suspens. Faut-il tabler sur la réduction du volume de déchets ou davantage sur des matériaux recyclés ou recyclables? Un gros carton recyclable est-il plus écologique qu'un petit emballage PMC?

L'étude s'attarde sur quatorze produits de consommation courante dans les ménages belges: des produits d'alimentation pour la famille, ceux pour les compagnons à quatre pattes et enfin le «non-food» (non-alimentaire) comme les produits d'entretien ou de lessive. Les types de produits ciblés l'ont été sur la base de l'enquête «budget des ménages» menée en 2008.

Chaque produit (boissons, produits laitiers, céréales et produits de boulangerie, fruits et légumes, aliments humides et secs pour animaux de compagnie,...) a été analysé en sous-catégorie, et selon son type d'emballage, les matériaux utilisés pour cet emballage ainsi que le volume/poids de celui-ci. Cette étude a été menée dans trois enseignes belges: Delhaize, Carrefour et Colruyt, au cours du mois d'août 2011. Elle a permis de tirer plusieurs conclusions. Plus de 84% du poids des emballages est aujourd'hui recyclable.

Pour les produits écologiques, sur l'ensemble des emballages, ce pourcentage atteint les 91%. Les distributeurs ont fait un effort pour diminuer le poids total de l'emballage, mais cet effort ne s'est pas toujours ressenti sur la fraction non recyclable de l'emballage. Ce qui signifie que le poids de certains emballages est beaucoup moins important mais non recyclable.

De 6 à 14 fois moins de déchets sur une même liste de course

Pour une même liste de courses, les choix peuvent générer des quantités de déchets très différentes. Par un choix éclairé un consommateur peut diviser la quantité de déchets d'emballage produits par 6 (pour un célibataire) à 14 (pour un ménage de 4 personnes). Il peut aussi diviser le poids de la fraction non recyclable des déchets produits par 5 (pour un célibataire) à 11 (pour un ménage de 4 personnes).

... et jusqu'à 50% d'économies

Acheter des produits respectueux de l'environnement se révèle souvent une bonne affaire sur le plan économique pour le consommateur. Celui-ci peut économiser de 30% à 80% du prix de ses achats. Mais le prix n'est pas systématiquement synonyme d'emballage plus respectueux de l'environnement. Pour les premiers prix, la corrélation existe. Acheter un produit premier prix c'est souvent – aussi – acheter un produit moins emballé. Le consommateur peut à



©istockphoto.com/cinoboy

la fois économiser sur le prix des produits et limiter son empreinte écologique en évitant le suremballage.

Toutefois, le lien entre prix et emballage durable n'apparaît pas de manière significative pour les marques de distributeurs ou les marques de producteurs (marques nationales).

L'analyse par enseigne montre qu'il n'existe pas systématiquement de lien entre le prix des produits et le bénéfice environnemental. Si le consommateur trouve en magasin des produits à bas prix à impact environnemental de l'emballage faible, il peut aussi y trouver des produits à prix plus élevé avec un impact environnemental de l'emballage faible.

Consultez l'étude complète: http://fr.observ.be/article/6345-etude_sur_remballage.html

De la prévention aussi au niveau des entreprises

S'il est demandé au consommateur de faire un effort dans le choix de ses produits quotidiens, les producteurs ont tout intérêt à faire partie des bons élèves en matière d'emballages et donc de gestion des déchets. Il existe des initiatives visant à informer les sociétés sur les possibilités en la matière. Citons notamment Prevent Pack, un site géré par Fost Plus regroupant des infos et méthodes pour réduire l'impact environnemental des emballages, d'une part en en limitant la quantité, mais aussi en évitant l'usage de matières nocives, au profit de matériaux recyclés/recyclables et non-toxiques.

Sur le site preventpack.be, outre des conseils aux entreprises, figurent de nombreux exemples de produits ayant amélioré leur emballage en vue d'une réduction de la quantité de déchets produite. Citons notamment le bouteille d'eau minérale Spa. «Depuis sa création en 1971, la bouteille plastique à usage unique SPA Reine d'1,5 l a changé six fois de forme, entraînant à chaque fois une réduction significative de son poids. La bouteille actuelle est plus légère de 34% par rapport au tout premier modèle qui pesait 56,6 g. Spadel a récemment réalisé une nouvelle réduction de poids de 9% sur cette bouteille. La réduction de poids concerne tant la bouteille en PET elle-même (34 g au lieu de 37,5 g) que l'étiquette (de 1,3 g à 1 g). Malgré son diamètre plus grand (de 28 à 30 mm), le bouchon en HDPE (polyéthylène haute densité) a conservé son poids initial. En outre, la bouteille comprend minimum 25% de PET recyclé, ce qui n'entraîne aucun changement de poids en soi mais bien une amélioration écologique. Par ailleurs, la couleur typiquement bleue des bouteilles facilite l'utilisation d'un pourcentage relativement élevé de PET recyclé.»

D'autres exemples, concernant des réductions de poids ou l'usage d'un plus grand pourcentage de matière recyclable, entre autres, sont consultables sur le site, notamment dans une brochure thématique sur le sujet: <http://preventpack.be/tpl/publications/pdf/fr/cahier%202%20-%20exemples.pdf>

Des conseils simples et efficaces

Produit après produit, le CRIOC décortique les multiples possibilités d'achat (dosettes de café ou paquet d'un kilo, céréales en sachet ou en mini-doses, etc.) et donne les solutions les moins génératrices de déchets, ou les plus écologiques. Dans la plupart des cas, c'est évidemment le paquet familial qui l'emporte...

Le beurre:

Les différents types d'emballage du beurre ne sont pas recyclables, même ceux en papier car ils sont souillés par des matières grasses. Les raviolis (en PP ou PVC) génèrent plus de déchets d'emballage que les emballages papier. La motte de 250 g ou 1000 g dans un papier sulfurisé apparaît comme une option intéressante: 0,1 g d'emballage par 10 g de produit. Les beurres frigotartinables en barquette plastique sont ceux qui présentent le maxi-

mum de déchets avec un poids de 19,1g (pot en plastique PP, feuille d'aluminium non recyclable et feuille plastique).

Le café:

Ainsi qu'on peut l'imaginer, il est préférable d'acheter le café en paquet plutôt qu'en «pads», unidose.

De même pour les fruits et légumes: l'idéal étant de les acheter en vrac plutôt qu'en format pré-emballé.

Les céréales:

Les céréales bio en sachet plastique produisent de moindres quantités de déchets mais non recyclables. Si non, choisir les céréales en emballage carton de 500g, qui produisent moins de déchets que les céréales emballées en boîtes «individuelles» (portions de 25 ou 30g).

Concernant les biscuits fourrés, le CRIOC rappelle que pour les conserver, pourquoi ne pas bien refermer le paquet à l'aide d'une pince à linge, par exemple? Ceci évitera d'avoir à acheter des biscuits en «mini-portions».

Enfin concernant l'eau, mieux vaut consommer l'eau du robinet, qui réduit les déchets d'emballage à néant et revient bien moins cher. Pour emmener l'eau avec soi, il existe aujourd'hui de très nombreux modèles de gourdes. Si le consommateur souhaite acheter de l'eau en bouteille, mieux vaut alors choisir une bouteille PET d'une grande contenance. Dans tous les cas, éviter les petits formats, particulièrement ceux munis d'un bouchon de type biberon.

Syndicats MAGAZINE

Rédaction:

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

Secrétariat:

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

Les chauffeurs polonais morts à Wingene déjà oubliés?

Le 1^{er} septembre 2012, cela fera cinq mois que 2 chauffeurs polonais de l'entreprise Krismar ont trouvé la mort à Wingene, et que 4 autres ont été grièvement blessés.

Nous nous sommes retrouvés d'une manière brutale face aux conséquences du dumping social qui règne dans le secteur du transport. Pendant quelques semaines, l'intérêt suscité a été grand. Mais, cinq mois plus tard, l'attention a baissé. Nous partons du principe que la justice belge a, depuis, fait son travail en toute discrétion, et que justice sera faite incessamment dans ce dossier spécifique.

Celui qui pensait que le secteur du transport s'est entre-temps «ressourcé», et qu'il procédait à un grand nettoyage en son sein pour mettre fin au dumping social et aux pertes d'emplois qui vont de pair parmi les chauffeurs belges, ainsi qu'à l'exploitation des chauffeurs d'Europe de l'Est, celui-là s'est trompé. Il y a même plus: il semble bien que cet événement ait inspiré certains pour délocaliser encore davantage, fonder des so-

ciétés boîtes aux lettres en Europe de l'Est, et employer des chauffeurs est-européens de manière illégale dans les transports intérieurs.

Que penser de la fédération patronale Febetra qui, dans sa dernière publication, publie ouvertement des annonces pour montrer aux employeurs belges le chemin de la Roumanie, de la Bulgarie...? Voyez la revue de Febetra de juin 2012 (26^e année - n° 284, les annonces

sont également disponibles sur www.btb-abvv.be).

Que penser des nombreuses entreprises qui, hier et aujourd'hui, mettent des chauffeurs belges à la porte et les remplacent par des chauffeurs est-européens? Krismar n'était pas unique, tant s'en faut. Nous recevons tous les jours des avis selon lesquels des entreprises emploient des chauffeurs est-européens et les «logent» dans des caravanes.

Que penser du secrétaire d'État à la Mobilité, Melchior Wathelet, qui tergiverse et qui, après plus de 6 mois, n'a pas encore réussi à retirer sa licence à l'entreprise de transport Butter, alors que l'inspection a constaté sur place qu'il s'agit d'une société boîte aux lettres! Un camouflet au visage de ces employeurs qui opèrent dans la légalité! La Belgique se ridiculise face à l'Europe (alors que les services d'inspection néerlandais et français interviennent, eux).

Il est grand temps de réagir. Des petites entreprises de transport belges indépendantes disparaissent, victimes du dumping organisé. Des chauffeurs salariés perdent leur

emploi ou voient leurs conditions de travail détériorées. Un groupe d'organisations belges et étrangères organisent le 24 septembre cinq «convois» en direction de Bruxelles. À partir de cinq parkings situés le long des autoroutes (E 40, E 19, E 411...), ils se dirigeront vers le Heizel, à Bruxelles. Ils généreront le trafic, mais ce sera moins gênant que les ravages causés par le dumping social.

Jusqu'à présent, la plate-forme a été signée par: CGSLB, UBOT-FGTB,

FNV Bondgenoten, CGT, OGL, VERN, OWNER DRIVERS. Mais aussi des délégations de la Suède, Norvège, Danmark, et de l'Allemagne ont confirmé leur participation.

Nous appelons tous ceux qui s'intéressent au secteur du transport à participer!

Plus d'infos:
www.stopsocialdumping.net
ouappelez le numéro:
0032 475 243896.

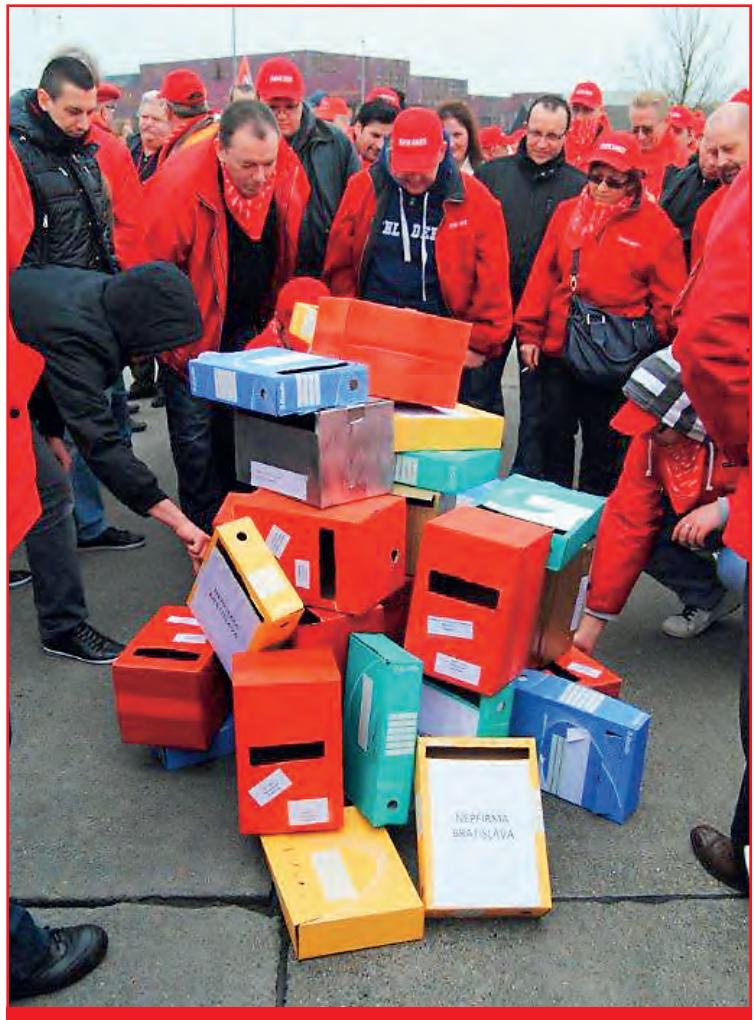
ACTION INTERNATIONALE

LE SECTEUR DU TRANSPORT EST SOUS FORTE PRESSION



**LE 24/09/2012
5 CONVOIS
ARRIVENT ENSEMBLE
AU HEYSEL,
À BRUXELLES**

POUR PLUS D'INFO WWW.STOPSOCIALDUMPING.NET



Les employeurs utilisent des sociétés boîtes-aux-lettres pour embaucher au rabais des routiers étrangers



MOTO TOUR

16 SEPTEMBRE 2012

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

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

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

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

TOMBOLA AVEC DE JOLIS PRIX !

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

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

P&V CGSP
FGTB Services Publics
Ensemble, on est plus forts

FGTB Ensemble, on est plus forts

FGTB Horval

FGTB TVD

ABT METALLOSMWB

METALLOSMWB FETRA

> CONTRÔLES DISPO "JEUNES"

Tenez-vous prêts, les chasseurs de l'ONEM vous contrôlent

La nouvelle procédure dispo «jeunes» sera bientôt d'application. Les premiers concernés seront avertis par un courrier de l'ONEM et recevront leur «to do list» à la maison. Au programme: un contrôle tous les six mois, avec risque de sanction et de perte d'allocation, si les efforts sont jugés insuffisants. Attention donc, chaque démarche est importante.

Vous avez terminé l'école en juin 2012, 2011 ou même avant? Vous touchez déjà l'allocation d'insertion sur base de vos études, ou vous entamez seulement votre stage d'insertion professionnelle (autrefois stage d'attente), après vous êtes inscrit comme demandeur d'emploi? Quoi qu'il en soit, la procédure «jeunes» vous concerne, ou vous concerne. Vous recevez prochainement, si ce n'est déjà fait, un courrier de la part de l'ONEM, dans le but de vous informer sur le «comportement de recherche active d'emploi».

Globalement, la procédure commence avec les premières allocations d'insertion. Ce qui ne signifie pas que les douze mois de stage ne sont pas soumis à un contrôle. C'est en effet le Forem/Actiris qui évaluera votre

recherche d'emploi «active» durant cette période, et vous proposera une série de démarches et formations à suivre. L'ONEM prend ensuite le relais, en principe tous les six mois, à partir du moment où l'allocation est perçue.

Vu que nous sommes dans la période transitoire entre le contrôle dispo «jeunes» et le contrôle dispo «classique», il faudra être très attentif au type de procédure qui s'appliquera à votre cas. Prenons le cas d'un jeune qui touche déjà cette allocation (et qui, par définition, a déjà terminé son stage d'insertion professionnelle):

- S'il a déjà eu un entretien positif à l'ONEM dans le contrôle dispo «classique», il passera d'office sous le nouveau régime de contrôle de la disponibilité «Jeunes». Selon l'arrêté royal du 30 juillet 2012, il devra prouver, tous les six mois, qu'il a bien cherché un emploi, de manière efficace. Cette procédure, sauf demande spécifique, se fera par écrit, via un dossier à renvoyer à l'ONEM dans un délai d'un mois. Ce dossier devra regrouper toutes les démarches que le jeune demandeur d'emploi a effectuées durant les six mois précédents.
- S'il n'a pas encore reçu de convocation à un entretien dans le cadre du contrôle dispo «classique», il restera dans cette procédure-là et n'intégrera le contrôle dispo «jeunes» qu'après une première évaluation positive à l'ONEM (dans le cadre du contrôle dispo «classique»).

Notez tout !

C'est là qu'il faudra faire preuve de rigueur.

En effet, chaque geste posé dans le cadre de votre recherche d'emploi compte. Vous avez déposé un CV chez un employeur potentiel? Vous avez rempli ou complété un profil professionnel en ligne? Répondu à une annonce? Suivi une formation, validé une compétence? Ou encore, vous vous êtes rendu dans un salon de l'emploi, vous avez épousseté les annonces sur le site du Forem, ou vous êtes inscrit en agence intérim? Chacune de ces démarches a son importance. Il est donc essentiel de tenir un agenda précis de vos recherches, que vous pourrez montrer le jour de l'évaluation. L'ONEM conseille d'accomplir au moins une démarche active par semaine.

Car les enjeux sont importants. Une évaluation négative se soldera par une rencontre avec un «facilitateur» de l'ONEM, et le risque de sanction est réel. Une sanction qui n'est pas à prendre à la légère, puisqu'elle débouchera sur six mois sans allocations. Six mois après lesquels vous devrez solliciter vous-même un entretien d'évaluation et prouver, cette fois avec succès, que votre «comportement de recherche d'emploi» s'est amélioré. Pas facile toutefois d'écumer les agences et les salons de l'emploi sans ressources financières. Mieux vaut donc éviter cet écueil et constituer un dossier solide dès le départ.

Rappelons que La FGTB est contre le contrôle des chômeurs. La priorité du gouvernement doit être la création massive d'emploi décent par la réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire et maintient du salaire. Une vrai solution progressiste qui permettrait à tous et toutes d'avoir une meilleure qualité de vie!

Besoin d'info? Contactez l'animateur/animateuse Jeunes FGTB de votre régionale. Il/elle transmettra si nécessaire à l'ODS et/ou au service chômage de la Régionale.

Brabant Wallon:

Fabio Molina-Diaz - Tél: 067/64.60.06 - E-mail: fabio.molina-diaz@fgtb.be

Bruxelles:

Wouter Vanaelst - Tél: 02/552.03.63 - E-mail: wouter.vanaelst@fgtb.be



Centre:

Christophe Morais-Rosa - Tél: 064/23.61.19 - E-mail: christophe.moraisrosa@fgtb.be

Charleroi:

Angela Sciacchitano - Tél: 071/64.12.16 - E-mail: angela.sciacchitano@fgtb.be

Emilie Jacquy/Antoine Thiox - Tél: 071/64.13.07 - E-mail: taboo@brutale.be

Liège:

Magali David - Tél: 04/221.97.48 - E-mail: magali.david@fgtb.be

Luxembourg:

Magali Houba - Tél: 063/24.22.68 - E-mail: magali.houba@fgtb.be

Mons-Borinage:

Florence Defourny - Tél: 065/32.38.61 - E-mail: florence.defourny@fgtb.be

Mouscron:

Gaëtan Vanneste - Tél: 056/85.33.52 - E-mail: gaetan.vanneste@fgtb.be

Namur:

David Lecomte - Tél: 081/64.99.56 - E-mail: david.lecomte@fgtb.be

Tournai:

Fabien Tanase - Tél: 069/88.18.04 - E-mail: fabien.tanase@fgtb.be

Verviers:

Vincent Fanara / Fabian Vigne - Tél: 087/63.96.53 - vincent.fanara@fgtb.be/ fabian.vigne@fgtb.be

> INDEX

Inflation de 2,32% en juillet, 2,86% en août

Mois	2012		
	Index normal	Index-santé	Index-santé lissé
Janvier	119,88	118,25	117,53
Février	120,59	118,97	118,04
Mars	120,85	118,99	118,44
Avril	120,93	119,01	118,81
Mai	120,89	119,15	119,03
Juin	120,61	119,00	119,04
Juillet	120,83	119,21	119,09
Août	121,36	119,47	119,21

Index normal: l'index mesure l'évolution réelle de tous les prix. Pour les mois de juillet et août 2012, on enregistre une inflation de 2,32% et 2,86% par rapport à 2011.

Loyers: l'index-santé est expurgé des prix des carburants, des alcools et du tabac. Il sert de base à l'indexation des loyers à la date anniversaire de la signature du bail. Par rapport à 2011, l'index santé a augmenté de 2,23% en juillet et 2,56% en août.

Pour rappel, on trouve sur le site du SPF Economie un calculateur de loyer très pratique:
http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/economie/prix_consommation/calculateur_loyer/

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



> BROCHURE GRATUITE

Tout sur la réforme du chômage

La réglementation concernant le chômage est très compliquée. La réforme qui a introduit la dégressivité accélérée ne l'a pas simplifiée. Syndicats a publiés pas mal d'articles sur le sujet mais si vous vous posez encore des questions, vous trouverez sur le site de l'ONEM www.rva.be une brochure explicative très complète qui fait le tour de la question.

On peut la consulter en ligne ou la télécharger gratuitement.

Le complément d'ancienneté à partir de 55 ans

Parmi les mesures de «réforme» du chômage, figure le recul de 50 à 55 ans pour l'octroi du complément d'ancienneté à partir du 1er septembre 2012.

Le complément d'ancienneté est octroyé après un an de chômage au chômeur qui a atteint l'âge requis (aujourd'hui 55 ans) et qui compte une carrière professionnelle comme salarié d'au moins 20 ans.

Le chômeur qui, avant le 1er septembre 2012, bénéficiait déjà du complément d'ancienneté conservera celui-ci, même s'il n'a pas encore 55 ans. De même, si vous avez bénéficié du complément et que vous avez repris le travail, le complément reste acquis en cas de nouvelle période de chômage.

Le montant du complément varie selon le statut (chef de ménage, isolé ou cohabitant).

ECONOMIE

Le 14 septembre prochain, la FGTB manifestera dans les rues de Bruxelles pour réclamer un véritable plan de relance économique. Pour la FGTB cette relance passe par l'amélioration du pouvoir d'achat.

L'austérité appliquée un peu partout en Europe ne fait qu'aggraver la crise économique et financière en minant la consommation intérieure, et ce n'est pas la course à la compétitivité par la baisse des salaires qui apportera une solution.

La sortie de crise passe par l'emploi. Il faut réorienter les aides aux entreprises pour réduire les effets d'aubaine et servir réellement à l'emploi.

Mais l'Etat doit aussi retrouver des marges de manœuvre en revoyant à la hausse la fiscalité sur les revenus du capital. C'est cette fiscalité qui fait de notre pays un paradis fiscal attirant en masse les exilés fiscaux français, allemands et néerlandais fortunés.



Le parcours

La manifestation du 14 septembre démarera à 10h30. Rassemblement à partir de 9h45 Place Brugmann à Ixelles. Elle empruntera les avenues Lepoutre, Terbouch, Louise vers le Bois de la Cambre.

La dislocation est prévue vers 13h à l'entrée du Bois de la Cambre.



La FGTB veut un «vrai plan

Le Gouvernement a annoncé un «plan de relance». La FGTB de son côté réclame «un vrai» plan de relance. C'est que si le plan du Gouvernement a le mérite d'exister, il n'a pas celui de rompre avec la politique d'austérité ni de relancer véritablement l'économie car les moyens ne suivent pas. Les prévisions économiques de la Banque nationale sont sombres: la confiance des consommateurs est retombée au niveau de 2008 ; le chômage va augmenter; on va vers une nouvelle récession et la situation de Dexia menace toujours de raviver la crise financière. **L'heure n'est pas aux demi-mesures.**

Soutien du pouvoir d'achat

Les politiques d'austérité budgétaire menées par les gouvernements de la zone euro pour réduire les déficits et maîtriser les dettes souveraines se sont avérées contreproductives: le pouvoir d'achat des ménages a chuté entraînant une baisse générale de l'activité et une aggravation des déficits. Notre pays n'échappe pas à la règle.

Pour la FGTB il faut au contraire soutenir le pouvoir d'achat des ménages. Cela implique:

- que l'on ne touche pas à l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales.

Si l'accord de gouvernement exclut que l'on y touche, patronat et libéraux reviennent constamment à la charge;

- que l'on aboutisse à un accord sur la liaison au bien-être des allocations sociales pour le 15 septembre.

Non seulement le Gouvernement a amputé de 40 % l'enveloppe destinée à relever les allocations sociales mais les employeurs bloquent systématiquement ce dossier pour obtenir une contrepartie lors des négociations salariales interprofessionnelles;

- que l'on relève le salaire minimum.

C'est un point de blocage avec les employeurs. Ceux-ci préfèrent mettre à charge de la collectivité l'augmentation du «salaire poche» via une réduction de cotisations sociales ou d'impôt. C'est aussi la piste choisie par le Gouvernement mais à partir de 2013 seulement. Même porté à 188 euros par an pour les bas salaires, le crédit d'impôt sur le bonus à l'emploi est dérisoire en terme d'augmentation du pouvoir d'achat.

- 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).

Le Gouvernement a effectivement bloqué provisoirement les prix de l'électricité et du gaz et annonce une réforme structurelle des tarifs. Pour les autres prix, le renforcement annoncé de l'observatoire des prix et de l'autorité de la concurrence n'apporte aucune garantie.

- une fiscalité plus juste.

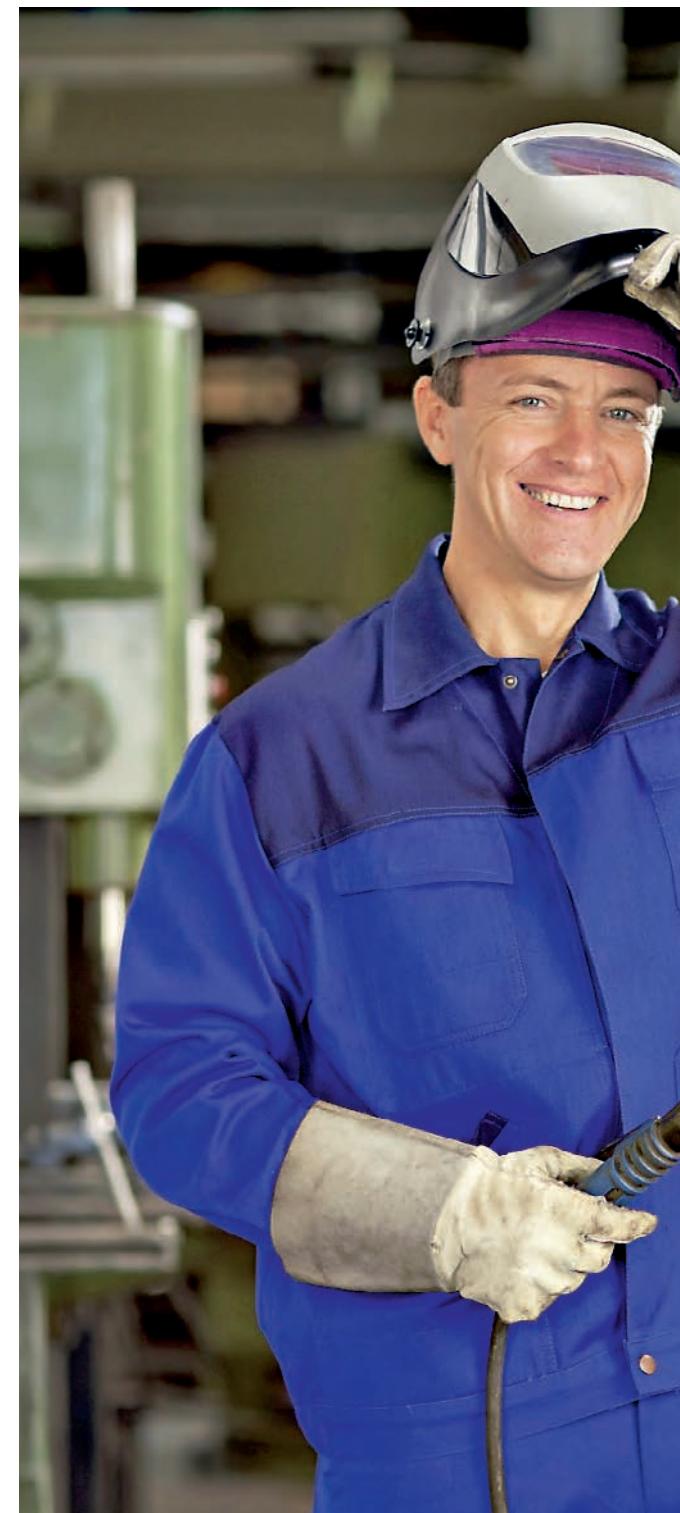
Le Gouvernement a bien augmenté le précompte mobilier sur certains revenus de placements de 15 à 21% et même 25% pour les dividendes et les intérêts supérieurs à 20.000 euros, augmenté légèrement l'impôt sur les stock-options (+3%), limité à 3% les intérêts notionnels, mais on est loin d'une réforme fiscale qui allège la fiscalité sur le travail et rééquilibre la fiscalité sur les revenus du capital.

Le précompte à 25% sur les intérêts rend le revenu libératoire. Cela signifie que le fisc ne peut plus y fourrer son nez et ne peut avoir de vue sur les revenus réels des plus fortunés.

On est loin d'un traitement égal entre revenu du travail et revenus du capital ou de la propriété que l'on ne pourrait atteindre que par la globalisation de tous les revenus.

Des emplois durables et de qualité

Le meilleur moyen de relancer l'économie c'est de créer des



emplois. Un emploi doit garantir un revenu suffisant pour vivre et assurer sa sécurité matérielle et celle de sa famille. C'est ce que la FGTB appelle des emplois «de qualité». Temps partiels, intérim, emplois précaires, stages gratuits ou sous payés ne répondent pas à cette exigence.

Ceci dit l'emploi ne se décrète pas. Il faut des impulsions fortes à commencer par les catégories qui souffrent le plus du chômage:

- permettre aux travailleurs âgés de rester à l'emploi et faciliter leur embauche;
- garantir aux jeunes non qualifiés une expérience de travail et une formation, avec une perspective d'emploi durable à la clé.

Le plan emploi du Gouvernement consiste en un saupoudrage d'aides aux entreprises sous forme de réductions de cotisations ou de subsides salariaux directs pour faciliter l'embauche sous contrat précaire (stages de 6 mois pour un salaire inférieur au salaire minimum payé aux 2/3 par les finances publiques) de jeunes peu qualifiés ou de travailleurs âgés.

Par ailleurs, les mesures en matière de chômage (désensibilité accélérée des allocations, allongement du stage d'attente/insertion et la limitation dans le temps des allocations d'insertion) renforcent la précarisation des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Pour la FGTB, une politique d'emploi doit reposer

- sur des investissements publics stratégiques (e.a. énergies renouvelables, mobilité) y compris la prestation de services aux

de relance»!

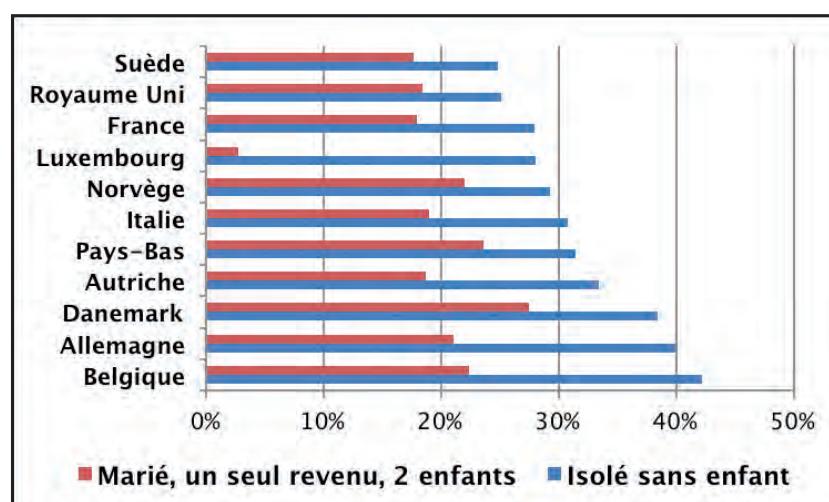


©istockphoto.com/animphoto

La Belgique est un paradis fiscal

Revenir à l'équilibre budgétaire en 2015, ramener la dette publique au taux recommandé de 60% du PIB et stimuler la croissance économique par un plan de relance, nécessite des moyens que la croissance – prévue molle et plombée par l'austérité – ne permet pas d'escampter.

Notre fiscalité trop permissive sur les hauts revenus et les revenus du capital fait de notre pays un paradis fiscal pour les riches et prive l'Etat des moyens de la relance.



Poids de la fiscalité sur les revenus du travail

Source: OCDE 2012

La Belgique, comme les pays nordiques, offre un bon niveau de protection sociale. Mais cette protection se paie via les impôts et les cotisations sociales. Ceux-ci pèsent presque exclusivement sur les revenus du travail. C'est ce qui explique que la part du salaire qui va à la solidarité représente presque la moitié de nos salaires bruts.

C'est aussi ce qui explique que les comparaisons salariales ne nous sont pas favorables. Selon l'OCDE la Belgique est en tête pour ce qui est des impôts qui pèsent sur le travail.

Alors, comment expliquer que plusieurs milliers de Français aient choisi de s'exiler chez nous pour des raisons fiscales?

Paradis des riches

Il ne s'agit pas de travailleurs frontaliers mais bien de contribuables français fortunés, rentiers ou industriels qui revendent leur affaire avec une substantielle plus-value, et qui ont trouvé chez nous un paradis fiscal. Car si en Belgique le travail est lourdement taxé, il en va tout autrement des revenus du capital. On retrouve ces exilés fiscaux soit près de la frontière, côté belge, soit dans les quartiers huppés de certaines commu-

nes bruxelloises: Ixelles, Uccle...

Ces exilés fiscaux ont fait un rapide calcul. En Belgique:

- l'impôt sur la fortune n'existe pas.
- Il n'y a pas d'impôt sur les plus values boursières, c'est-à-dire le bénéfice retiré de la vente d'actions à un cours supérieur au cours d'achat.
- Il n'y a pas de globalisation des revenus des capitaux avec les autres revenus puisque les intérêts et dividendes sont taxés à la source à 21 ou 25% mais sont dits «libératoires» c'est-à-dire qu'il ne faut plus les déclarer comme revenus.
- La Belgique, avec le Luxembourg, l'Autriche et la Suisse, est un des rares pays européens qui observe encore le secret bancaire malgré les coins introduits par le Gouvernement Di Rupo. Il n'y a plus de véritable collaboration entre les administrations fiscales des différents pays de l'Union européenne.
- La Belgique propose une batterie d'avantages fiscaux destinés aux hauts revenus

- faible taxation des stock-options

- faible taxation des revenus de loyers (sur base du Revenu Cadastral)

- possibilité pour les indépendants de passer en société pour bénéficier du taux avantageux de l'impôt des sociétés (ISOC).

- système des intérêts notionnels (avantage fiscal de 3% sur les fonds propres des sociétés).

Voilà pourquoi les riches Français préfèrent les cieux argentés de Belgique au soleil du Midi. Paradis fiscal pour les riches, la Belgique ne l'est pas pour les revenus du travail.

Au-delà du phénomène finalement marginal des exilés fiscaux français, c'est bien le système fiscal belge qui est en cause. A travers les priviléges accordés aux revenus du capital, avantages que d'autres Etats proches n'accordent pas, l'Etat se prive de moyens importants qui seraient bien nécessaires pour réduire la dette publique et pour mener une politique de relance digne de ce nom, c'est-à-dire disposant de moyens importants pour relancer l'économie.

Eldorado pour les stock-options

Tout le monde a déjà eu l'occasion de s'offusquer du salaire extravagant de certains dirigeants de grandes entreprises. Les 2,6 millions d'euros encaissés en 2011 par Didier Bellens, patron de Belgacom est un exemple parmi d'autres. S'il payait des impôts comme tout le monde ou comme ses propres salariés, ce ne serait encore qu'un moindre mal. Mais comme l'essentiel de son salaire est payé sous forme de stock-options, il bénéfice d'un régime fiscal plus que favorable.

Ainsi, le 1er août dernier il a exercé une option d'achat sur 39.920 actions Belgacom, option d'achat qui était «valorisée» à 1,176454 million € (+/- 30€ par action). Il a ensuite revendu ces 39.920 actions pour un montant de 924.256€.

Sachant qu'il a payé maximum 15% d'impôt sur ces stock options c-à-d. 176.468€, il a réalisé, par ce biais de l'opération

'levée d'option d'achat + revente des actions' une plus-value de minimum 747.788€ (924.256 – 176.468)

Si Bellens a exercé la levée de l'option dans les conditions normales (prix fixé dans l'offre, durée de l'option entre minimum 3 ans et maximum 10 ans, ...), il n'aura payé que 7,5%d'impôt, et il a donc réalisé une plus-value de 836.021€ toutes taxes comprises.

Le Gouvernement Di Rupo a décidé d'augmenter les taux de taxation sur les stock options pour les porter à 18% et 9% mais ce n'est pas cela qui ruinerà M. Bellens.

Un ménage ordinaire, avec deux enfants et deux revenus du travail représentant une revenu imposable total de 50.000 euros paie quant à lui 25% d'impôt direct.

> POINT DE VUE

L'heure de la mobilisation a sonné

La FGTB lance un appel aux travailleurs pour mener des actions. C'est ce que vous pouvez lire sur pratiquement chaque page de ce Syndicats. Et effectivement, cette rentrée s'accompagne de nombreuses questions sociales difficiles et nous devrons clairement faire entendre notre voix.

Nous devons riposter aux employeurs et aux partis de droite. Ils usent et abusent de la crise pour attaquer le pouvoir d'achat des travailleurs et mettre en péril des pans entiers de notre sécurité sociale. Ils veulent forcer une politique d'austérité qui retombe totalement sur le dos des salariés et des allocataires sociaux. Les groupes les plus faibles de la société en sont déjà les premières victimes. Si nous ne mettons pas le holà à ces plans néolibéraux, nous fonçons tout droit vers un carnage social. L'heure d'une mobilisation vigoureuse a donc sonné.

Les travailleuses des titres-services donnent le ton avec une série d'actions qui commence le 4 septembre. Vous en lirez plus sur cette même page. Elles ne savent que trop bien ce que sont les maigres salaires, ce que cela signifie d'avoir un travail qui ne permet pas d'avoir un pouvoir d'achat convenable. Elles ne supportent plus de devoir payer de leur propre poche leurs frais de déplacement. Et elles ont bien raison.

Vendredi 14 septembre sera un moment important. Nous mènerons avec la FGTB une action à Bruxelles pour le maintien du pouvoir d'achat. Il s'agit principalement de la liaison au bien-être des allocations sociales. Il est inacceptable que les employeurs bloquent les négociations sur cette adaptation nécessaire qui a lieu tous les deux ans.

Le dimanche 30 septembre sera tout aussi important. Ce jour-là, les syndicats, les mutuelles et de nombreuses organisations de la société civile descendront dans les rues de la capitale. Ensemble, nous voulons mettre un terme aux inégalités grandissantes de notre société. Nous voulons de bons emplois, fixes, des allocations décentes liées au bien-être, des pensions dignes et des droits et services sociaux renforcés.

Nous bloquons aussi la date du 10 octobre, la journée pour les droits des intérimaires. Dans ce domaine, les emplois précaires sont de mise, c'est un mal qui prolifère essentiellement dans l'intérim.

Notez d'ores et déjà ces dates dans votre agenda. Contestez avec nous. La Centrale Générale de la FGTB lance un appel à ses militants et ses affiliés à rejoindre de manière solidaire la lutte pour des emplois décents, le maintien de notre pouvoir d'achat et de nos droits sociaux. Pour cela, nous lançons une campagne dont nous vous parlons page 11.

Les négociations pour le nouvel accord interprofessionnel (AIP) approchent. Nous devons faire savoir que nous ne cautionnerons pas les mesures de modération salariale et de démolition sociale. Ce qui ne sera possible que si nous agissons ensemble. Nous devons informer et mobiliser.

(27 août 2012)



Paul Lootens
Secrétaire Général

Alain Clauwaert
Président

> ACTIONS DANS LES TITRES-SERVICES

Les travailleuses ne veulent plus payer les déplacements de leur poche

Au cours des prochaines semaines, les travailleuses des titres-services mèneront des actions parce qu'elles en ont marre de ne pas obtenir d'indemnités de déplacement correctes. Le 4 septembre, elles se réuniront une première fois devant le cabinet de la ministre de l'Emploi Monica De Coninck. Nous avons demandé à Werner Van Heetvelde et Eric Neuprez de nous rappeler les faits. Ils sont tous deux secrétaires fédéraux de la Centrale Générale de la FGTB en charge du secteur des titres-services.

Werner Van Heetvelde: Il y a quelques mois de cela, nous avons mené une enquête qui nous a permis de calculer que les travailleuses des titres-services devaient parcourir ensemble près de 300 millions de kilomètres par an afin d'effectuer leur travail. 200 millions de kilomètres parcourus avec leur propre véhicule. Certaines travailleuses parcourent 200 km par semaine. Elles reçoivent une maigre indemnité de 13, voire 15 cents au grand maximum par kilomètre, ce qui est totalement insuffisant pour couvrir leurs frais. Des travailleurs qui perçoivent déjà un bien faible salaire doivent en plus payer de leur propre poche leurs déplacements. Nous avons négocié avec les employeurs afin de trouver une solution, mais ils affirment qu'il n'y a pas d'argent.

Eric Neuprez: Notre position est que les travailleuses ne doivent pas payer plus longtemps leurs déplacements. Pour nous, peu importe qui supporte les frais, le gouvernement, les employeurs ou les clients, mais quoi qu'il en soit, plus les travailleuses.

Werner Van Heetvelde: Ce n'est d'ailleurs pas le seul problème. Les travailleuses doivent réguliè-

rement rapporter les titres-services qu'elles reçoivent de leurs clients au bureau. Dans 90% des cas, aucune indemnité n'est prévue. Ni pour le temps perdu, ni pour le déplacement.

Peu importe qui paie dites-vous, mais votre idée à ce propos est quand même plus précise que ça?

Eric Neuprez: Nous trouvons effectivement que l'effort doit venir des clients. Ils paient aujourd'hui 7,5 euros et c'est ridicule bas vu qu'il y a encore une déduction fiscale. Prochainement, ils paieront 1 euro de plus, mais bénéficieront de 30 cents de déduction fiscale supplémentaire. Hé bien ce que nous disons, c'est ne rendez pas ces 30 cents aux clients et utilisez-les pour une indemnisation correcte. Cet argent peut servir pour une indemnité auto correcte, un remboursement complet des transports en commun et pour une indemnisation correcte lorsque les travailleuses ramènent les chèques au bureau.

Diverses actions figurent à l'agenda.

Werner Van Heetvelde: Oui, et



Les travailleuses des titres-services veulent des indemnités de déplacement correctes. Il n'est pas normal qu'elles paient de leur propre poche pour pouvoir faire leur travail.

nous appelons tout le monde à y participer. Les actions sont couvertes par un mot d'ordre de grève. Le 4 septembre, nous serons à 10h00 devant le cabinet de la ministre de l'Emploi De Coninck, à la gare du Midi à Bruxelles. Le 20 septembre, nous mènerons des actions chez les employeurs et en octobre, nous sensibiliserons les clients. Mais je ne dévoile pas encore ce que nous ferons chez les employeurs et vis-à-vis des clients. Tout le monde sera informé en temps et en heure.

Adaptation des salaires en juillet et août 2012

Vous trouverez ci-dessous les secteurs de la Centrale Générale – FGTB pour lesquels les salaires ont été adaptés en juillet et août 2012. Seuls les secteurs où des changements sont intervenus sont mentionnés. Des informations détaillées sont disponibles sur le site de la Centrale Générale: www.accg.be.

Juillet 2012			
N° commission paritaire	Secteur	Type d'adaptation	Augmentation des salaires
102.11	Ardoisières	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,01
106.01	Ciment	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,000084
113.04	Tuilleries	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0081
117	Industrie et commerce du pétrole	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,000084
121	Nettoyage	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0172
124	Construction	Augmentation salaires minimum et réels pour la part correspondant aux minimums	Salaires précédents X 1,009593
125.01	Exploitations forestières	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,0096
125.02	Scieries et industries connexes	Augmentation salaires minimum et réels pour la part correspondant aux minimums	Salaires précédents X 1,0096
125.03	Commerce du bois	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0096
126	Ameublement et transformation du bois	Augmentation salaires minimum et réels pour la part correspondant aux minimums	Salaires précédents X 1,0096
128	Cuir	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0081
129	Production de papier	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0161
133	Tabac	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0081
136	Fabricage de tubes en papier	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,008
136	Transformation du papier et du carton	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0161
303	Salles de cinéma	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,02
320	Pompes funèbres	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,02
321	Grossistes répartiteurs de médicaments	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,02
Août 2012			
N° commission paritaire	Secteur	Type d'adaptation	Augmentation des salaires
106.01	Ciment	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,00042
114	Briqueteries	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,005
117	Industrie et commerce du pétrole	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,00042

La météo, on n'y peut rien La crise, oui

L'été n'est pas encore fini que l'automne s'annonce déjà très chaud sur le plan social et carrément orageux sur le plan économique. En effet, la crise et ses effets sur les citoyens n'ont pas encore fini de nous arranger. C'est dans cet état d'esprit que la Centrale Générale de la FGTB mène actuellement une campagne de sensibilisation afin que chaque citoyen soit conscient que si nous le voulons tous, ensemble, nous pouvons faire revenir le beau temps économique sur notre pays. Comment? Vous vous dites peut-être que vous ne pouvez pas changer la situation. Mais c'est faux, vous aussi, vous pouvez bel et bien y faire quelque chose. Nous vous expliquons comment.

De toutes parts, on entend de plus en plus que les économies sur les dépenses sociales et sur les revenus de monsieur tout-le-monde font fausse-route. D'autres solutions existent pour sortir de la crise. Pour assurer des emplois décents. Pour maintenir notre protection sociale. Pour remettre l'économie sur les rails. Il faut prendre l'argent chez les très grosses fortunes et celui-ci doit servir pour créer de nouveaux jobs.

Cette idée gagne du terrain, chez nous et en Europe. Mais si nous voulons vraiment voir des éclaircies, nous devons tous ensemble intensifier encore plus la pression. Plus il y aura de voix qui s'élèveront pour une véritable relance économique, plus rapidement les décisions politiques dans notre pays et en Europe pourront être inversées. Et donc vous devez vous aussi faire entendre votre voix. Nous l'avons dit, l'automne sera très chaud. Avec des actions pour notre droit à un travail décent et des revenus corrects. Le 14 septembre déjà, nous menons une action à Bruxelles.

Que faites-vous quand il pleut?

Vous mettez une capuche, ouvrez votre parapluie et si c'est un vrai temps de chien, vous cherchez un abri. Bon, c'est un temps de chien. En raison de la crise persistante. Et que se passe-t-il? On ne nous laisse même pas un parapluie. Nous nous retrouvons sous la pluie sans protection.

Car c'est ce qui se passe. Au moment où nous en avons le plus besoin, on ronge sur la sécurité sociale. Nous devons tous travailler des années en plus. Les chômeurs sont beaucoup moins soutenus. Les travailleurs doivent composer avec des contrats précaires et de la modération salariale. Il faut démolir l'indexation des salaires.

A force de tellement lésiner sur tout, il ne nous reste plus aucun



abri contre la crise. Démunis sous la pluie, trempés jusqu'aux os.

L'Europe doit en finir avec cette pulsion néolibérale d'économies. Notre pays aussi. Une relance est nécessaire. Une véritable relance, sociale et durable.

De mal en pis

L'origine de la crise se trouve dans le système financier capitaliste, les banques et les bourses. Mais ce sont les citoyens qui doivent porter le chapeau. Tous les moyens sont bons pour rendre leurs jobs moins chers. Tous les moyens sont bons aussi pour que le gouvernement fasse des économies. Or,



salariale et les économies ne font qu'aggraver la crise. Car si nous avons moins de pouvoir d'achat et moins de

moyens pour investir, tout est à l'arrêt.

Comment faire venir les éclaircies?

Un plan de relance est nécessaire, il faut remettre l'économie sur les rails. Pour cela, il faut de l'argent. Il faut le prendre là où il se trouve, dans la grande fraude fiscale, les bénéfices des actionnaires et les cadeaux fiscaux aux grandes entreprises.

Cet argent doit servir au travail. De nouveaux emplois pour un avenir durable. Rien qu'en matière de rénovation des habitations et de l'énergie renouvelable, les besoins sont grands. De bons emplois aussi, qui offrent de la sécurité aux travailleurs, car dans ce cas, leurs revenus font aussi tourner l'économie.

Vous trouverez sur les sites www.fgtb.be et www.accg.be nos points de vue et propositions pour sortir de la crise. Soyez attentifs et tenez-vous prêts à nous soutenir dans les combats que nous aurons à mener très prochainement. Le soleil doit briller pour tout le monde, c'est la raison de notre combat depuis toujours.



Un parapluie, ça ne suffit pas

Une bonne sécurité sociale, c'est notre parapluie contre la crise. Mais la FGTB a également un plan de relance social et durable. Il est aujourd'hui de plus en plus soutenu, mais la route est encore longue. Pour trois priorités de la FGTB, le baromètre est sur mauvais temps ou temps variable, jamais sur beau temps.



Veiller à des impôts justes. Le gouvernement adopte des mesures contre la fraude fiscale. Et en Europe, pensez à un impôt sur la spéculation boursière. Mais il ne s'agit que de quelques gouttes dans un océan. Les grosses fortunes et les revenus qui en découlent restent épargnés. Les intérêts notionnels restent un scandale. Une véritable relance n'est possible que si les fortunes sont taxées de la même manière que le travail.



Améliorer le pouvoir d'achat. L'index doit rester tel quel. Il faut de la marge pour les hausses salariales et les allocations sociales suivre le bien-être. Le gouvernement tient à cette indexation, mais les employeurs et les partis de droite tirent sur elle à boulets rouges. Et les allocations sociales? Le gouvernement a réduit de moitié l'argent pour la liaison au bien-être. Et les employeurs freinent des quatre fers.



Veiller à la sécurité d'emploi et au travail décent. Les emplois temporaires et précaires l'emportent. Chez nous et partout en Europe, nous allons vers plus de flexibilité. Certains veulent simplifier les licenciements et qu'ils soient moins coûteux. Des entreprises obtiennent des aides de l'Etat sans aucune obligation en matière de création d'emploi. C'est naturellement inacceptable.



> POINT DE VUE

«Dormez en paix, braves gens...»?

Les médias fonctionnent de plus en plus comme les histoires pour enfants. Ils anesthésient, détournent des réalités et canalisent nos peurs vers des adversaires étranges, éloignés ou extraordinaires: le loup, la sorcière ou Michèle Martin.

Cet été, ils nous ont épargnés les discours révoltés sur les conditions de vie de la population grecque, un rabâchage instructif sur la détermination des mineurs d'Asturies et de Castille ou trop d'explications sur la persistance de la contestation étudiante au Québec contre la marchandisation de l'enseignement.

Nous avons également échappé aux détails du constat sans appel du philosophe allemand, Jürgen Habermas pour qui le «Pacte budgétaire» européen nous conduit dans «une voie post-démocratique». Ils ne nous ont pas saoulés de commentaires sur la police sud-africaine qui, en tirant sur

des grévistes en colère, en a laissé 34 sur le carreau.

Les déclarations du patron de la BNB ont coupé la torpeur estivale en deux. Pour le coup, rien sur l'index; c'est le gouvernement qu'il a fâché en annonçant la récession. On découvrira en automne que cela représente un effort budgétaire de... trois milliards en plus. Pas trop de pédagogie non plus autour de la fraude au Libor, le taux directeur des échanges interbancaires avec lequel nous avons été roulés pour tous les prêts que nous avons contractés auprès de nos coûteuses institutions financières... Pas plus sur les grandes difficultés du second pilier de pensions. Et surtout n'emmerder personne en rappelant que la FGTB l'avait prédit!

De la revue de presse estivale, on retiendra avant tout les soubresauts d'une décision de Justice, fondée en droit mais contestée en rue. La libération d'une des com-

plices du monstre Dutroux (et son déménagement vers un couvent de Malonne) restera l'événement politique marquant de cet été. Il aura noirci les colonnes, rempli les JT et surtout mobilisé le landomain politique.

A l'évidence, les choix éditoriaux sont d'abord des choix politiques. Et ce ne sont pas les droits d'une corporation – ou les intérêts d'une caste à qui elle sert la soupe! – que la liberté d'informer devrait garantir! Elle devrait par contre être au service de la démocratie qui n'a pas de sens sans une instruction honnête des citoyens sur les enjeux sociaux qui les concernent.

L'affaire Assange est éclairante à ce propos. Voilà un gaillard qui a joué la transparence dans une logique marchande de l'information. Les scoops à haute valeur démocratique ajoutée qu'il a diffusés sur Wikileaks n'ont pas eu l'heure de plaire à la première puissance mondiale. Il a ainsi du

fuir son pays et au bout d'un périple rocambolesque a terminé sa course à l'ambassade londonienne d'Equateur. Ce pays vient de lui accorder l'asile. L'Angleterre n'entend pourtant pas le laisser s'y rendre avant de le livrer à la Suède où il est poursuivi pour... viol. Les Suédois ne devraient pas tarder, eux, à le renvoyer aux USA où il pourrait être condamné à mort! Pour mémoire, la «perfide albion» n'avait pas eu plus de scrupules en prenant une attitude exactement inverse et en facilitant le retour en Argentine du dictateur Pinochet alors poursuivi par le juge Garzon...

Au moment de la reprise, les travailleurs se réveillent en sur-saut. Ce cauchemar estival n'est qu'un petit morceau de la réalité. Dans la vraie vie, la crise n'a pas changé de visage. Elle est moins liée aux disfonctionnements de la Justice qu'à ceux d'un capitalisme outrancier et à un système idéologique foireux pour

qui l'austérité est une religion prêchée depuis les chaires de vérité électroniques ou de papier du système médiatique. Sa logique est absurde: quand sa rigueur morbide produit des miracles, c'est la preuve de son efficacité; quand, au contraire, elle aggrave les problèmes – comme en Grèce et en Espagne –, c'est le signe de la nécessité d'une austérité plus forte encore.

Le 14 septembre, la FGTB manifesterà dans les beaux quartiers de Bruxelles pour répéter qu'une autre logique politique est possible et surtout nécessaire! Marche rouge?



Nico Cué
Secrétaire
général

Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOSMWB
FGTB

21 septembre: Safeguard a secure future

Le contexte:

Effectif depuis 1999 en Afrique australe et occidentale, le programme Secure the Future® est le plus grand projet de la Fondation BMS (Organisation chargée de la vente des médicaments innovants). Pour soutenir différentes approches visant à aider les femmes et les enfants atteints de VIH / SIDA, Bristol-Myers Squibb Belgium (BMS): investit dans l'éducation, l'infrastructure, l'assistance médicale, la prévention et la recherche en médecine.

Bien loin de ces louables préoccupations humanitaires, ayant enfin compris qu'il fallait faire marche-arrière par rapport à la sous-traitance à l'extrême, Touring vient de piquer le slogan Secure the Future pour lancer son nouveau plan organisationnel auprès de ses travailleurs.

Et le moins que l'on puisse dire, c'est que la «pilule» a dû mal à passer!

Officiellement, Touring entend remettre le patrouilleur au-devant de la scène. En Off, l'ex-ange de la route entend surtout rognier sur tout pour faire encore diminuer les coûts!

• On commence désormais sa journée 1/2 heure plus tôt ... pour un forfait de 8 euros!
• Le travail du week-end et les jours de congés sont programmés ou

- retirés quasi sans concertation;
- Des efforts de discipline sont demandés à tout bout de champ;
- On échange un allongement de quelques minutes de temps de repos contre le retrait de 3 à 6 jours de repos compensatoire annuels;
- On pousse le track and tracing (suivi du véhicule en temps réel par voie électronique) à la limite de l'intrusif;
- On trouve de l'argent pour un audit externe qui coûte un pont et axé sur 68 questions pour définir le profil de chaque dépanneur... ce que personne n'a demandé;
- On ne trouve pas un balle pour financer les EOBD (PC de diagnostic) réclamés depuis des lunes par les patrouilleurs;
- On feint d'ignorer les termes de l'engagement d'harmoniser les statuts des travailleurs engagés avant et après la restructuration de 1998-1999 (grille salariale, prime d'ancienneté et du samedi, repos compensatoire, ...)

Les enjeux:

What kind of Future? Ou quel genre de futur voulons-nous, chez Touring?

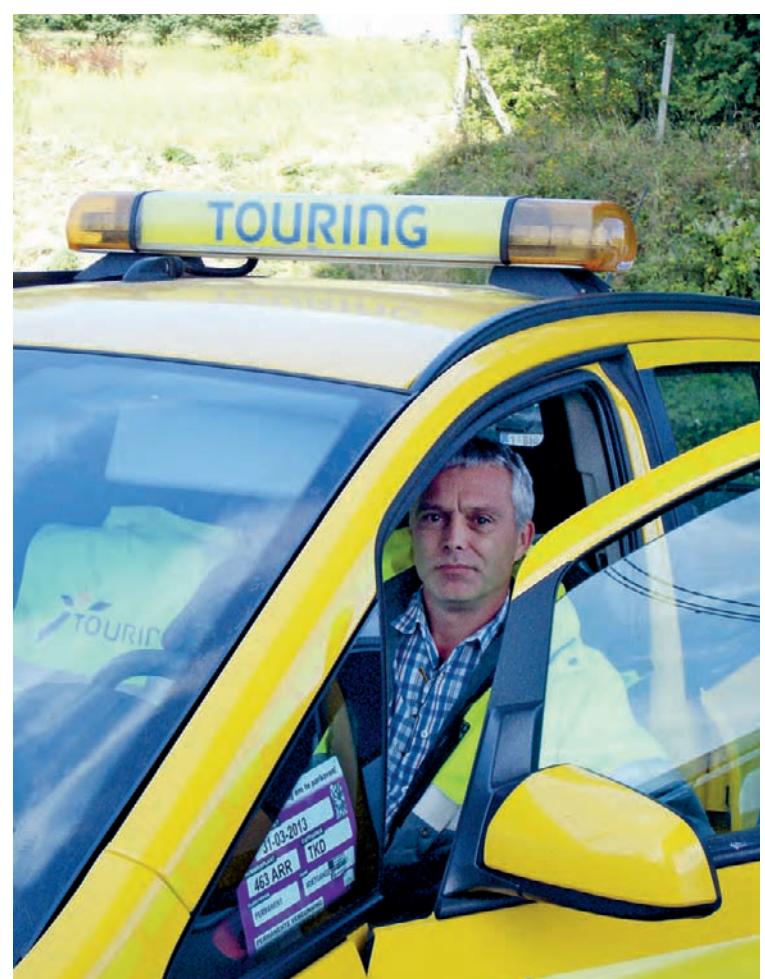
- Nous souhaitons maintenir l'esprit du «devenez membre Touring» et non verser dans la politique du désormais «vous êtes nos clients mais tout a un coût».

- Nous souhaitons retrouver le service de qualité assuré en direct et qui a donné ses lettres de noblesse à notre association.
- Nous souhaitons surtout en tant que délégués syndicaux redéfinir un cadre de travail optimal pour tous les membres du personnel. Et dans le cadre de travail, outre les horaires et les emplacements, nous intégrons les aspects touchant de près ou de loin la sécurité, la formation, le pouvoir d'achat, ...

Et pour ce faire, nous souhaitons:

- d'abord et avant tout, rappeler à la direction qu'elle peut s'appuyer sur de nombreuses conventions collectives conclues au sein de l'entreprise et dont l'efficacité n'est plus à prouver.
- ensuite, ne plus voir de nouvelles mesures introduites ou décisions touchant la qualité ou la quantité des prestations sans réelles concertation préalable.

C'est pour cela que le 21 septembre prochain sera une journée particulièrement importante chez Touring. En effet les élections sociales y seront réorganisées... celles du 10 mai ayant dû être annulées pour vice de forme. Le personnel de Touring y aura alors l'occasion de choisir ses représentants, c.à.d. ceux qu'ils jugent être les meilleurs défenseurs de leurs intérêts.



Et nous sommes plus déterminés que jamais à faire entendre votre voix!

Pour la délégation MWB-FGTB
Danny Bogaert

Habillement et confection: allocation complémentaire au double pécule de vacances

Tous les ouvriers et ouvrières, occupés au 30 juin 2012 dans une entreprise de l'habillement ou de la confection ont droit à une allocation complémentaire au double pécule de vacances. Les ouvriers et ouvrières qui ont donné leur démission ou qui ont été licencié(e)s (à l'exception des licenciements pour motif grave) entre le 1er juillet 2011 et le 30 juin 2012, y ont également droit. La condition est d'avoir été occupé un minimum de trois mois.

Pour calculer le montant de cette allocation, vous devez prendre le salaire des jours prestés entre le 1^{er} juillet 2011 et le 30 juin 2012. Ensuite, vous y ajoutez le salaire de 3,33 jours (25 heures) par mois civil entamé. Si vous avez travaillé toute l'année (entre le 1^{er} juillet 2011 et le 30 juin 2012), ce sera un montant correspondant à environ 40 jours (300 heures) de salaire. Vous prenez ensuite 6,5% de cette somme et vous obtenez le montant brut de votre allocation complémentaire.

Une retenue ONSS est effectuée sur une partie du montant de l'allocation complémentaire (23%), mais une retenue de précompte professionnel (impôts) est effectuée sur le montant complet.

L'employeur doit payer l'allocation complémentaire au plus tard lors du premier paiement de salaire après le 15 août 2012. Si vous êtes licencié ou que vous quittez vous-même l'entreprise au cours de la période allant du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012, vous devez recevoir votre allocation complémentaire avec la dernière paie.

Nous vous conseillons de contacter le secrétariat local de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant si vous doutez de la justesse du calcul de votre allocation complémentaire au double pécule de vacances. Vous trouverez les adresses sur notre site Internet: www.fgtbtvd.be.

Secteur textile: paiement des jours de vacances supplémentaires

Les jours de vacances supplémentaires dans le secteur textile sont payés dans le courant de la première semaine de septembre par virement à votre compte bancaire (date d'exécution: le 3 septembre 2012).

Vous avez droit à 4 jours de vacances supplémentaires au maximum en 2012, si vous avez presté dans l'année précédente (l'exercice de vacances 2011) un total de 228 jours de travail ou plus.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu du nombre de jours de vacances supplémentaires auquel vous avez droit si en 2011, vous avez totalisé moins de 228 jours de travail. Seuls les jours de vacances légaux et supplémentaires auxquels vous aviez droit en 2011, sont assimilés à des jours de travail pour la fixation du nombre de jours de vacances supplémentaires 2012.

Journées de travail dans l'année précédente (semaine de 5 jours)	Jours de vacances supplémentaires dans l'année en cours
228 ou plus	4
De 163 à 227	3
De 98 à 162	2
De 33 à 97	1
Moins de 33	0

En principe, les jours de vacances supplémentaires sont pris individuellement. Mais il arrive parfois que ces jours soient fixés collectivement au niveau de l'entreprise.

Les travailleurs occupés en équipes-relais ont droit au paiement de ces jours de vacances supplémentaires, mais ils ne peuvent pas les prendre.

Montant

Le montant brut des jours de vacances supplémentaires 2012 est égal à 2% de votre salaire brut de l'année civile précédente (2011). Une retenue de précompte professionnel de 17,16% est effectuée.

Nous vous conseillons de contacter le secrétariat local de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant si vous n'avez pas encore reçu votre pécule de vacances supplémentaire vers le 15 septembre 2012 et que vous pensez y avoir droit. Vous trouverez les adresses sur notre site Internet: www.fgtbtvd.be.

Secteur textile: augmentation salariale à partir du 1^{er} septembre!

Suite à l'application de la CCT sectorielle, les salaires du secteur textile augmentent de 0,25% à partir du 1^{er} septembre 2012. Voici les nouveaux barèmes:

Groupe de salaire	Salaire minimum horaire Textile	Salaire minimum horaire Bonneterie	Salaire minimum Entretien et services généraux Textile	Salaire minimum Entretien et services généraux Bonneterie
01	10,5973€	10,1781€	10,5973€	10,1781€
02	10,6891€	10,2071€	10,6891€	10,1781€
03	10,7807€	10,2362€	10,7807€	10,2362€
04	10,8711€	10,2639€	10,8711€	10,2639€
05	10,9615€	10,2928€	10,9615€	10,2928€
06	11,0533€	10,3217€	11,0533€	10,3217€
07	11,1268€	10,4060€	11,4432€	11,4432€
08	11,2000€	10,5943€	11,5841€	11,5841€
09	11,2734€	10,7947€	11,7231€	11,7231€
10	11,3500€	10,9537€	11,8639€	11,8639€
11	11,4235€	11,1127€	12,0048€	12,0048€
12	11,5443€	11,2690€	12,1438€	12,1438€
13	11,6666€	11,4251€	12,2846€	12,2846€
14	11,7876€	11,5841€	12,4254€	12,4254€
15	11,9085€	11,7400€	12,5663€	12,5663€
16	12,0293€	11,8963€	12,7070€	12,7070€
17	12,1517€	12,0521€	12,8461€	12,8461€
18	12,2724€	12,2096€	12,9899€	12,9899€
19	12,3932€	12,3656€	13,1291€	13,1291€
20	12,5142€	12,5217€	13,2700€	13,2700€
21	12,6364€	12,6793€	13,4107€	13,4107€

PERSONNEL DE MAITRISE

Groupe de salaire	Salaire minimum horaire
01	13,2271€
02	13,3003€
03	13,5497€
04	13,7365€
05	13,9615€
06	14,0715€
07	14,2964€
08	14,4203€

Textile: allocations de vacances extralégales pour les (pré)pensionnés

Si vous prenez votre (pré)pension dans le secteur du textile, vous avez droit, pendant une période de 3 ans, à une allocation de vacances extralégale. La condition est que vous devez avoir été inscrit, sans interruption, à partir du 1^{er} janvier jusqu'à la date de votre mise en (pré)pension, chez un employeur textile. Cela vous octroie le droit au pécule de vacances légal.

Comme chaque année, Vacantex paie l'allocation de vacances extralégale à partir du début du mois de

septembre. Il s'agit plus particulièrement de:

- Une première allocation de vacances extralégale 2012/2009 aux travailleurs mis en (pré)pension en 2009 et qui ont reçu en 2010 une première allocation de vacances extralégale 2010/2009 et en 2011 une deuxième allocation de vacances extralégale 2011/2009. Vacantex la paie le 6 septembre 2012.
- Une deuxième allocation de vacances extralégale 2012/2010 aux travailleurs mis en (pré)pension en 2010 et qui ont reçu en 2011 une première allocation de vacances extralégale 2011/2010. Vacantex la paie le 13 septembre 2012.

Le montant brut est fixé à 371,84€ (avec un précompte professionnel de 17,16%). Le montant net s'élève ainsi à 308,03€.

REACH – IndustriAll appelle à l'action

Vous aviez déjà pu lire l'article concernant la création de IndustriAll, le nouveau syndicat industriel européen, dans l'édition de Syndicats parue le 25 mai. Cette centrale professionnelle européenne regroupe des syndicats des secteurs de la chimie, de l'énergie, de l'exploitation minière, du métal, du textile et des secteurs y afférents. Quand on relie les mots «chimie» et «Europe», on pense automatiquement à REACH. REACH fait référence à une loi européenne qui impose l'enregistrement de toutes les substances chimiques qui sont fabriquées ou importées dans l'Union européenne à raison d'au moins 1 tonne par an. Cet enregistrement doit également contenir les propriétés dangereuses des produits chimiques et requiert le développement de fiches de données de sécurité adaptées.

- L'enregistrement n'est pas la seule obligation:
- ces informations doivent être utilisées pour évaluer les risques pour la santé des travailleurs et du public ainsi que pour l'environnement
 - il faut prendre les mesures de gestion des risques nécessaires pour garantir une utilisation sûre de la substance par votre entreprise et les clients
 - il faut actualiser les fiches de données de sécurité.
- Appel de IndustriAll aux membres du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) et aux travailleurs concernés

Si votre entreprise utilise des substances chimiques sur le lieu du travail, il est important de vérifier:

- si ces substances chimiques ont déjà été enregistrées ou seront enregistrées en 2013
- si l'utilisation de ces substances est couverte par les fiches de données de sécurité actualisées
- si les mesures de gestion des risques décrites dans les fiches de données de sécurité sont appliquées pour assurer une utilisation sûre du produit chimique.

L'objectif du syndicat est notamment que REACH améliore la protection des travailleurs par l'utilisation sûre des substances chimiques et limite l'exposition aux produits chimiques dangereux! Les délégués de la FGTB suivront l'évolution du dossier en premier lieu au CPPT. Mais les travailleurs concernés devront également être informés sur l'exécution de cette réglementation européenne.

Horeca (CP 302) - Fonds de pension sectoriel (F2P)

Création du Fonds de Pension Sectoriel

Pour rappel, l'accord sectoriel 2011-2012 prévoyait d'organiser, au sein de la Commission paritaire 302, une pension complémentaire sectorielle. Un groupe de travail a été constitué sous l'égide du Fonds Social et de Garantie Horeca pour en préparer la création afin de pouvoir débuter le 1^{er} janvier 2013.

Les travaux du groupe préparatoire ont débouché sur la conclusion d'une CCT lors de la réunion de la Commission Paritaire du 28.6.2012, qui instaure le fonds deuxième pilier.

Cette CCT fixe les conditions et modalités pratiques qui sont d'application.

Conditions et modalités pratiques

La pension complémentaire

La pension complémentaire est une pension qui s'ajoute à la pension légale et qui est financée uniquement par l'employeur. Le travailleur ne paie rien.

A partir du 01.01.13, l'employeur doit payer une cotisation correspondant à 0,5 % du salaire mensuel, à partir du 01.01.15, ce pourcentage est porté à 1 %. Ces cotisations sont versées sur un compte individuel pour chaque travailleur. Les montants versés rapportent des intérêts jusqu'au moment du paiement de la pension complémentaire.

Travailleurs exclus

Les travailleurs suivants sont exclus du plan de pension sectoriel:

- les apprentis, les étudiants et les travailleurs occasionnels (ex-

tras);
- les intérimaires (au lieu de la pension complémentaire, les intérimaires reçoivent un supplément de salaire «prime de pension»). D'autre part, si l'employeur dispose d'un plan de pension qui s'applique à l'ensemble ou à une partie de ses travailleurs et qui est au moins équivalent au plan de pension sectoriel, il peut, sous certaines conditions, choisir de ne pas adhérer au plan de pension sectoriel.

Conditions à remplir pour pouvoir bénéficier de la pension complémentaire

- condition d'âge: les cotisations ne sont versées sur le compte individuel du travailleur qu'à partir du 1^{er} jour du trimestre suivant le trimestre au cours duquel il a atteint l'âge de 23 ans.

- condition d'ancienneté: il faut avoir travaillé dans le secteur horeca pendant au moins 220 jours, pas nécessairement consécutifs, sur une période de 12 trimestres consécutifs (un trimestre correspond à une période de 3 mois).

Paiement de la pension complémentaire

En principe, c'est à partir du 1^{er} jour du mois suivant le mois au cours duquel vous avez atteint l'âge de 65 ans. Sous certaines conditions, vous pouvez cependant déjà introduire une demande à partir de l'âge de 60 ans.

En principe, le montant est payé en une seule fois (paiement en capital).

Sous certaines conditions, vous pouvez choisir cependant de faire payer le montant sous forme d'une rente. Dans ce cas, vous percevrez



©istockphoto.com/dcdiebs

celle-ci jusqu'à votre décès. Le paiement de cette rente est mensuel ou trimestriel.

La rente est calculée en fonction de votre capital constitué et de votre âge.

Plusieurs retenues sont appliquées sur la pension complémentaire. Après déduction de ces retenues, vous gardez environ 80 % du montant épargné. Si vous optez pour une rente, lors de la déclaration des impôts physiques, vouserez taxé chaque année d'un petit

montant.

Si le travailleur décède, le capital constitué est alors versé au(x) bénéficiaire(s). A cet effet, le bénéficiaire doit introduire une demande auprès de l'organisateur.

L'ordre des bénéficiaires est comme suit:

- Votre époux(se)
- La personne avec qui vous cohabitiez légalement
- Vos enfants
- Vos parents

Vous pouvez modifier cet ordre de préférence ou désigner vous-même quelqu'un d'autre comme bénéficiaire, via une lettre recommandée adressée au Fonds de Pension Sectoriel.

Régime de pension sectoriel social

Certains engagements de solidarité sont également liés au plan de pension sectoriel.

Ces engagements de solidarité sont des avantages supplémentaires. Avant que le travailleur puisse prétendre aux engagements de solidarité, il doit avoir travaillé pendant au moins 220 jours dans le secteur horeca, pas nécessairement consécutifs, sur une période de 12 trimestres consécutifs.

consécutifs, il perçoit une somme de 150 € indépendamment du régime de travail.

Le travailleur ne peut recevoir qu'une seule fois cette indemnité au cours de sa carrière. Il sera exclusivement tenu compte des périodes d'incapacité de travail qui débutent après le 01.01.13.

Que se passe-t-il si je quitte le secteur horeca?

Si le travailleur affilié quitte le secteur horeca, son employeur ne doit plus payer de cotisations pour lui à partir de la date de sortie de service. Si le travailleur ne reprend pas un poste dans les 2 trimestres auprès d'un employeur auquel le régime de pension sectoriel est applicable, il est considéré comme sortant.

Le travailleur sortant a 3 possibilités:

- Il peut laisser le capital constitué auprès de l'organisme de pension et le recevoir à l'échéance ou en cas de décès.
- Il peut le transférer auprès de l'organisme de pension de son nouvel employeur, s'il y est affilié.
- Il peut le transférer auprès d'un autre organisme de pension.

Si le travailleur n'opère pas de choix explicite dans les 30 jours, il est supposé avoir opté pour la première possibilité.

Information annuelle

Chaque année vous recevrez une fiche de pension sur papier représentant l'état de votre compte individuel. Sur ce document, vous retrouverez la cotisation payée pour vous et la somme qui se trouve sur votre compte de pension. Cette fiche donne en outre une estimation de votre capital pension à l'âge de 65 ans. Ainsi, vous restez au courant de l'évolution de vos épargnes.

Pour des informations complémentaires, contactez votre délégué syndical ou votre section régionale FGTB HORVAL.

Vous pouvez également obtenir des informations sur le site internet www.F2P302.be.

Horeca (CP 302) - Paiement de la prime de fin d'année: «*Pas de numéro de compte, Pas de prime*»!

Pour rappel, le Fonds Social et de Garantie Horeca est chargé du paiement des primes de fin d'année aux travailleurs du secteur horeca.

Pour le prochain paiement (prime de fin d'année 2012), une modification très importante sera appliquée.

En effet, le paiement par chèque entraîne plusieurs problèmes:

- Envoi à une mauvaise adresse
- Perte du chèque
- Délai de trois mois avant que le chèque puisse être refait
- Fraude
- ...

Pour toutes ces raisons, votre prime sera désormais uniquement payée par versement sur votre compte bancaire. Ceci permettra un déroulement beaucoup plus facile du paiement de toutes les primes.

Si jusqu'à présent, votre prime de fin d'année était payée par chèque, vous recevrez un courrier de la part du Fonds.

Un formulaire vous sera envoyé sur lequel vous devrez remplir votre numéro de compte et signer. En

principe, vous devriez recevoir ce formulaire fin du mois d'août. Ce formulaire doit être confirmé par votre banque et doit être renvoyé au Fonds avant le 20 septembre. L'envoi est gratuit. Une enveloppe préaffranchie est annexée au formulaire.

Si le Fonds ne dispose pas de votre numéro de compte, votre prime restera à disposition auprès du Fonds. Dès que le Fonds est en possession de votre numéro de compte, votre prime sera, bien entendu, versée immédiatement.

Remarque importante: La loi prescrit que tout le monde, sans exception, a le droit d'ouvrir un compte bancaire. Votre banque ne peut pas vous le refuser.

Par conséquent, nous vous invitons à communiquer, si nécessaire, votre numéro de compte bancaire au Fonds Social et de Garantie Horeca dans les meilleurs délais.

Pour plus d'informations, prenez contact avec votre délégué syndical ou votre section régionale FGTB HORVAL. Vous pouvez également contacter le Fonds Social au numéro 02 513 61 21 ou utiliser le formulaire de contact sur le site www.horecanet.be.

3 engagements de solidarité ont été repris dans le plan de pension sectoriel:

- En cas de décès du travailleur durant sa carrière professionnelle, un montant de 1250 € sera octroyé au(x) bénéficiaire(s). Ce montant de 1250 € sera octroyé quel que soit le régime de travail: même si le travailleur ne travaillait par exemple qu'à temps partiel au moment de son décès, le montant de 1250 € est tout de même octroyé. Cet avantage s'arrête dès que le travailleur atteint l'âge de 65 ans.

- Si l'employeur ne peut plus payer les cotisations de pension et qu'il fait faillite, le travailleur percevra tout de même ses cotisations de pension, jusqu'à maximum 1 mois à dater de la déclaration de faillite.

- Lorsque le travailleur est victime d'une incapacité de travail d'une durée d'au moins 200 jours, après une période de salaire garanti, sur une période de 5 trimestres

Une rentrée syndicale décisive

Au cours de ces dernières semaines, le thermomètre a grimpé... Avec les dossiers qui seront sur la table dès ce mois de septembre, la rentrée s'annonce brûlante! L'agenda est en effet bien chargé: mise en œuvre du plan de relance fédéral, négociations interprofessionnelles, application de nouvelles mesures en matière de crédit-temps et de pension anticipée, tensions et incertitudes autour de certains dossiers. La rentrée syndicale sera décisive et le SETCa sera sur tous les fronts! Nous faisons le tour des points qui occuperont spécifiquement notre attention au cours des prochaines semaines.

Mise en œuvre du plan de relance fédéral. Et l'emploi?

En juillet, le gouvernement fédéral est parvenu à s'accorder sur un ensemble de 40 mesures de relance. Des mesures censées nous sortir de la crise et destinées à soutenir notre économie.... Or, celles prévues par le gouvernement en matière d'emploi n'apporteront qu'une solution «d'appoint» et ne feront que renforcer les inégalités sociales et la précarité.

C'est par exemple le cas pour les jeunes... A partir de 2013, des moyens seront dégagés pour la création de 10.000 stages rémunérés pour les jeunes en période d'insertion de chômage. Au cours de ces stages d'une durée max de 6 mois, les stagiaires percevront une allocation d'insertion (698 €/mois) payée par l'ONEM ainsi qu'un complément payé par l'employeur (200€). Au terme du stage, aucune obligation d'embauche n'est prévue. Seule une réduction des cotisations patronales est prévue si l'employeur souhaite engager sous contrat fixe le stagiaire. Parallèlement à ces dispositions, il est également proposé aux employeurs de s'engager «pour l'emploi» en prévoyant 1% de places d'apprentissage en alternance et de stages au sein de l'entreprise:

formation en alternance, PFI, stages d'insertion, etc. Il s'agit-là de dispositions qui privilégient la création d'emplois précaires et temporaires et qui impliquent le risque de voir se substituer ceux-ci à des emplois existants. Aucune sécurité à long terme, aucune garantie d'un travail décent, aucune certitude en matière de qualité d'emploi.

Les travailleurs âgés ne sont pas non plus gâtés par le plan de relance. La réduction des charges patronales pour travailleurs âgés devient plus sélective (elle s'applique dorénavant à partir de 54 ans au lieu de 50 ans et ce, uniquement pour les travailleurs ayant des revenus faibles à moyens). On peut dire que le gouvernement n'a pas vraiment prévu d'efforts importants pour protéger les travailleurs en fin de carrière et aider ceux qui se retrouvent sans emploi à se réinsérer de manière stable sur le marché de l'emploi.

Pour le SETCa, une vraie relance doit passer par la création d'emplois durables et de qualité. Il s'agit de mettre en place d'une politique d'emploi forte qui sécurise les plus âgés et offre de réelles perspectives d'avenir aux plus jeunes.

Négociations interprofessionnelles:

les employeurs et le gouvernement mettent la pression

Les négociations interprofessionnelles, sur base desquelles seront fixées les grandes lignes de la concertation sociale pour les deux prochaines années, approchent à grand pas. Et le moins qu'on puisse dire, c'est que la pression se fait déjà sentir! Les organisations syndicales n'ont pas encore remis leur cahier de revendications et pourtant, les points qu'employeurs et gouvernement veulent aborder à la table des négociations sont déjà connus.

Les employeurs n'ont pas raté une occasion, au cours des derniers mois, pour remettre en question le principe d'indexation des salaires. Sur fond d'arguments faits de crise financière, pression européenne et concurrence, ils tirent régulièrement à boulets rouges sur notre système d'index et voudraient bien le voir disparaître. On peut se demander que celui-ci fera de nouveau l'objet d'attaques dans le cadre de l'accord interprofessionnel.

De son côté, le gouvernement a également invité les organisations syndicales à se pencher sur certains éléments en particulier. Il est question de la polyvalence sur le marché du travail (flexibilité, horaires flottants, travail temporaire, temps partiel, interim, etc.). Le gouvernement voudrait également que soit abordée la question de la réduction du coût salarial sans pour autant toucher au système d'index.

Il est illusoire de penser que nous allons sortir de la crise en faisant uniquement des économies tant sur les salaires que sur les dépenses publiques. Pour le SETCa, il n'est pas question de faire payer une fois de plus le prix fort aux travailleurs et aux allocataires sociaux. Soucieux de préserver les intérêts de tous les citoyens, nous nous préparons à remettre de solides propositions aux employeurs et au gouvernement.

ment. Nous comptons bien nous faire entendre!

Débat autour du 2^{ème} pilier de pension

Après avoir entendu beaucoup de choses sur la viabilité des pensions légales vu le vieillissement de la population et le taux d'emploi, un autre système fait beaucoup parler de lui dans la presse ces derniers temps: celui du deuxième pilier de pension, également appelé «pension complémentaire».

Crise financière oblige, les assureurs commencent à trouver les systèmes de pensions complémentaires actuels coûteux et risqués pour eux. Assuralia, l'association professionnelle des assureurs, a largement fait savoir qu'elle plaide pour une diminution de la garantie de rendement légal sur les pensions complémentaires. La FEB s'est empressée de réagir et d'associer certains éléments du dossier aux négociations salariales de l'automne. Pour le SETCa, pas question de changer les règles du jeu si facilement...

Les employeurs, les assureurs et les responsables politiques ont posé par le passé des choix amenant de nombreux employés à compter désormais sur une pension complémentaire au terme de leur carrière. Ils doivent donc respecter leurs engagements et prendre leurs responsabilités.

Pour tout savoir sur le 2^{ème} pilier de pension, consultez notre dossier spécialement consacré au sujet sur www.setca.org

Pension anticipée: quelques ajustements

Une nouvelle loi prévoit de nou-

velles dispositions concernant la pension anticipée des travailleurs salariés. Celle-ci vient d'être publiée au Moniteur Belge. Pour plus de détails concernant les règles en vigueur et les mesures transitoires en matière de pension anticipée, consultez notre site web www.setca.org.

Un «mieux» pour l'encadrement de l'intérim

Jusqu'à présent, les entreprises ne pouvaient en théorie recourir à l'intérim que pour un remplacement temporaire, pour répondre à un surcroît temporaire de travail ou pour effectuer une tâche particulière. Mais sur le terrain, en dehors de ces trois motifs, des contrats à durée indéterminée commencent souvent par une période de plusieurs mois d'intérim, qui fait office de période d'essai. Ces situations hors de tout cadre étaient évidemment la porte à ouverte à toutes sortes d'abus. Syndicats et employeurs se sont entendus pour que l'intérim comme «insertion» soit enfin règlementé et encadré (en vigueur à partir d'avril 2013). Un encadrement renforcé des contrats journaliers accompagnera également cette mesure. Bien sûr, l'intérim ne peut remplacer le travail fixe, qui doit rester la norme. Il sera nécessaire de maintenir un contrôle ferme pour éviter toute dérive qui se traduirait encore par un outil de flexibilité supplémentaire.

Par ailleurs, depuis le 5 août, la directive européenne sur le travail intérimaire a été transposée en droit belge. Elle prévoit, entre autre, que les intérimaires aient dorénavant accès aux infrastructures ou services de l'entreprise comme les travailleurs permanents, une meilleure lutte contre les discriminations, et l'obligation pour l'entreprise d'informer l'intérimaire des postes vacants.



Changement en vue pour le crédit-temps

Au plus tard à partir du 1^{er} septembre, un nouveau régime de crédit-temps sera d'application. Ces modifications résultent des économies imposées par le gouvernement. Les conditions pour avoir droit aux allocations pendant une période de crédit-temps sont devenues plus sévères. Une carrière plus longue est exigée et le droit aux allocations fait l'objet d'une nouvelle restriction dans le temps.

Le système crédit-temps fin de carrière est largement amputé alors qu'il permettait de décélérer à partir de 50 ans et laissait l'emploi vacant pour les plus jeunes.

En dépit de certains ajustements que nous sommes parvenus à obtenir comme syndicats, il sera plus difficile à l'avenir de prendre du crédit-temps. Nous regrettons qu'une fois de plus, pour l'employeur, il n'est pas question

d'obligation de remplacer le membre du personnel qui recourt au crédit-temps et donc de création d'emploi. Le gouvernement ne fait que renforcer la politique de choix individuel des travailleurs là où nous continuons à défendre des solutions collectives. Prévoir par exemple davantage de structures d'accueil collectives d'enfants dans une perspective de combinaison de la vie professionnelle et de la vie privée à la place de solutions individuelles comme le crédit-temps. Les solutions collectives créent de l'emploi. Le crédit-temps diminue l'emploi.

Trois régimes de crédit-temps? Le Mémo pour faire le point!

Il ne faudra pas se tromper de cadre réglementaire, car en principe au plus tard à partir de ce 1^{er} septembre, 3 régimes coexisteront. Dans un certain nombre de cas, les travailleurs conti-

nueront de relever des règles en vigueur avant le 1^{er} janvier 2012 sans qu'il y ait de changements, par exemple ceux qui se trouvaient déjà dans un type de crédit-temps le 31 décembre 2011. Quant à ceux qui sont entrés dans le système après le 1^{er} janvier 2012, ils tombent sous le coup des dispositions «transitoires» de la nouvelle convention collective n° 103 et de l'AR du 28 décembre 2011.

Quelles sont à présent les conditions pour avoir droit au crédit-temps? Des mesures transitoires sont-elles prévues? Y a-t-il des conséquences pour le calcul de votre pension? Nous abordons toutes ces questions dans le Mémo Crédit-temps disponible dès la mi-septembre dans votre section régionale SETCa ou dès à présent sur [setca.org](http://www.setca.org) rubrique Publications.

Que de défis pour la nouvelle année syndicale!

La page intérieure du SETCa donne un petit aperçu des grands dossiers qui influenceront cette nouvelle année syndicale dont le signal de départ sera donné le 14 septembre. C'est la date à laquelle le SETCa et l'ensemble des instances de la FGTB descendront dans la rue pour revendiquer la préservation et l'augmentation du pouvoir d'achat.

Deux rendez-vous importants sont fixés à l'agenda social. D'abord et surtout, l'avis à émettre tous les deux ans par les interlocuteurs sociaux au gouvernement à propos de l'adaptation des allocations sociales à l'évolution du bien-être. Petit rappel, toutes les allocations sont bel et bien liées à l'index (dont le maintien intégral sera aussi l'un des enjeux de l'action sociale de l'automne) mais pas aux augmentations des salaires au-dessus de l'index, ce qui entraîne un retard des allocations sociales par rapport à l'évolution du bien-être en Belgique. Il y a 15 ans, la FGTB a obtenu qu'une enveloppe budgétaire soit affectée tous les deux ans au relèvement des allocations. Or cette fois, le gouvernement Di Rupo I a ramené cette enveloppe à 60% de ce qui était prévu initialement. Nous maintenons que cette mesure d'économie est tout bonnement asociale. Mais la situation pourrait encore empirer. Une fois

de plus, les employeurs n'ont pas l'intention d'avancer rapidement dans les négociations sur l'avis à émettre. Aussi, nous courons à nouveau le risque d'un chantage à propos de ce dossier dans le cadre de la concertation concernant un nouvel accord interprofessionnel. Ce sera donc un des enjeux de la manifestation du 14 septembre. En effet, si les employeurs ne sont pas disposés à négocier dès à présent, il faut que le gouvernement décide d'affecter le budget disponible au relèvement des allocations les plus basses, afin que les personnes les moins favorisées ne tombent pas encore davantage dans la pauvreté.

Le second rendez-vous de l'automne se situe au niveau de la négociation d'un nouvel accord interprofessionnel. Les employeurs ont déjà largement annoncé leur cahier de revendications. Ce dernier se résume assez facilement dans la mesure où son fil conducteur n'est autre que le détricotage des acquis sociaux. Toutefois, le gouvernement a confié lui aussi sa petite liste de points à négocier aux interlocuteurs sociaux : flexibilisation de la durée du travail, assouplissement des contrats temporaires et du travail à temps partiel, augmentation des possibilités de travail intérimaire, etc. Du côté syndical, il s'agira de mon-

trer le poing. Assouplir davantage encore le marché du travail n'apporte pas une solution à la crise économico-financière, tout comme pratiquer des coupes sombres dans le pouvoir d'achat de la population. Nous maintenons dès lors qu'il est hors de question de toucher à notre système d'indexation et que les travailleurs ont droit aussi à des augmentations salariales. Les secteurs et les entreprises doivent obtenir les marges voulues pour ce faire à travers l'accord interprofessionnel 2013 – 2014.

Assurément, ce ne sera pas facile. Nous n'en voulons pour preuve que l'initiative de la ministre du Travail visant à remettre en question les accords sectoriels 2011 – 2012. Ses services ont été chargés en effet de contrôler le dépassement de la norme salariale pourtant déjà basse (0% en 2011 et 0,3% en 2012). Au cours des mois d'été, bon nombre de commissions paritaires ont reçu un courrier demandant des explications sous peine de sanction : pas de déclaration obligatoire des CCT sectorielles avec, à la clé, l'insécurité juridique et le retrait éventuel d'avantages accordés à beaucoup de travailleurs, en particulier dans les petites entreprises. A cet égard, nous disons clairement que les accords négociés en toute autonomie, signés par les organisations patronales et syndicales,

doivent être respectés.

Enfin, au cours de la prochaine année, nous allons être confrontés au défi par excellence du monde des employés. En effet, une solution doit être trouvée avant le 8 juillet 2013 aux différences de délais de préavis entre ouvriers et employés. De même, les jours de carence sont aussi à l'ordre du jour à la suite de l'arrêt de la Cour constitutionnelle. Nous percevons bien que dans le même temps, les autres différences entre les deux statuts seront automatiquement sur la table. Pour notre part, nous continuerons d'agir en faveur d'une harmoni-

sation vers le haut. Deux tiers de l'ensemble des travailleurs de notre pays (y compris les contractuels occupés dans les services publics) disposant d'un contrat de travail sur la base de la loi du 3/7/1978 sont des employés. Ici encore, nous n'admettrons aucune régression sociale pour cette toute grande majorité des travailleurs concernés. Le SETCa ne manquera pas de prendre les initiatives voulues pour jouer son rôle et faire valoir pleinement ses droits de centrale de référence des employés et des cadres.



Myriam Delmée, Vice-Présidente

Erwin De Deyn, Président

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

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

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

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

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

P&V

Entreprise d'assurances agréée sous le numéro de code 0058.