

# Syndicats

MAGAZINE

21 SEPTEMBRE 2012 • Éd. LIÈGE

**FGTB**

N°15 • BIMENSUEL • 67<sup>ème</sup> année

Bureau de dépôt: Charleroi X

Abonnements: 02/506 82 11

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

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

## Défendons nos pensions!

**Mobilisation  
des pensionnés  
et prépensionnés FGTB  
Le 9 octobre à 14h  
au Heysel à Bruxelles**

Nos pensions sont parmi les plus basses d'Europe. Revaloriser les pensions présentes et garantir l'avenir des pensions légales par répartition et de notre système de sécurité sociale solidaire sont les grands enjeux qui rassembleront actuels et futurs pensionnés.

© istockphoto-peepo

**DOSSIER EN PAGES 8 & 9**

### SANTÉ

**Se prémunir  
du stress  
et du burn-out**

Page 5

### PRÉVENTION

**Moins  
d'accidents  
du travail**

Page 4



©istockphoto\_beetle8

### DETTE PUBLIQUE

**Et si  
on arrêtait  
de payer?**

Page 7

### MÉTAL

**Mittal:  
Au-delà de  
l'écoeurement!**

Page 12

## NAMUR



## BRABANT WALLON

**FORABRA** Formations Animation Brabant wallon

**Le mercredi 26 septembre 2012 19h**  
**Hôtel du commerce grand place NIVELLES**  
**Avec comme invité Manuel Abramowicz**

**Laïcité**  
 BRABANT WALLON  
 Génération liberté

**L'EXTRÊME-DROITE : MIEUX LA CONNAÎTRE POUR MIEUX LA COMBATTRE**

Auteur politique sur l'extrême droite et un journaliste indépendant engagé à gauche. Il coordonne également depuis 1997 RésistanceS le «web-journal de l'Observatoire belge de l'extrême droite».

Avec le soutien de la Province du Brabant wallon et de la Communauté française

**Éditeur responsable:**  
 Benoît Blondeau, rue du Géant 4 bte 3 - 1400 Nivelles

**Intéressés?**  
 N'hésitez pas à nous rejoindre le jeudi 24 mai prochain dès 19h à l'hôtel du commerce, grand place à Nivelles



## &gt; CONFÉRENCE-DÉBAT «ÉLECTIONS 2012»

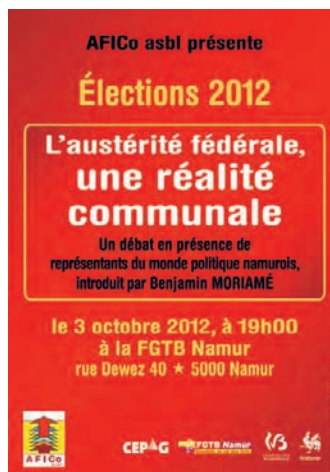
## L'austérité fédérale, une réalité communale

À la veille des élections communales, l'asbl AFICo a voulu donner l'opportunité aux citoyens de débattre avec des représentants du monde politique namurois sur les conséquences des mesures d'austérité portées par le gouvernement fédéral sur les politiques communales envers les personnes précarisées. Le débat sera introduit par Benjamin MORIAMÉ, auteur du livre «Les laissés-pour-compte de Namur. La face cachée de la capitale wallonne».

**Inscription: Gratuite mais souhaitée**

**Rendez-vous: le mercredi 3 octobre 2012 à Namur à 19h00 à la rue Dewez 40, 5000 Namur**

**Contact: Laurent WILMET Tél.: 081/649.959, GSM: 0474/485.375 laurent.wilmet@afico.be**



## &gt; CINÉ-DÉBAT

## Mains brunes sur la ville

de Bernard RICHARD et Jean-Baptiste MALET

le 27 septembre 2012, à 18h00, à la FGTB Namur, rue Dewez 40 à 5000 Namur, sur le thème: «L'austérité fera le lit de l'extrême droite!» en présence de Manuel ABRAMOWICZ, coordinateur de RésistanceS.be. Le web-journal de l'Observatoire belge de l'extrême-droite.

**Inscription: Gratuite mais souhaitée**

**Rendez-vous: le jeudi 27 septembre 2012 à Namur à 18h00 à la rue Dewez 40, 5000 Namur**

**Contact: Laurent WILMET Tél.: 081/649.959, GSM: 0474/485.375 laurent.wilmet@afico.be**

**Mobilisons-nous à Bruxelles ce 9 octobre! Défendre les pensions, c'est défendre la solidarité.**  
**Départ en cars au départ de Namur**

**Contact: Jennifer BARRAS 081/64.99.58 ou jennifer.barras@afico.be ou info@afico.be**



## &gt; BASSE-SAMBRE - SECTEUR DU VERRE

## Depuis 2009, 444 emplois perdus

La crise économique et financière a fait payer un lourd tribut au secteur du verre du bassin de la Sambre.

En 2009, les travailleurs de Saint-Gobain subissent la lourde loi du «tout au profit». On dénombre 241 pertes d'emploi.

Le 15 février 2012, AGC annonce son intention de procéder à un licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration avec pour effet une perte de 123 emplois.

Les organisations syndicales ont mis tout en œuvre afin d'obtenir les meilleures conditions de dé-

part pour les «pré-pensionnables» et autres. Les premiers licenciements débiteront en septembre 2012.

Le 29 mars 2012, Saint Gobain Solutions décide de fermer son site de Techniver situé à Mornimont.

Là encore, 80 emplois passent à la trappe. Nous avons constaté que Saint Gobain Solutions a laissé mourir Techniver à petit feu. Seuls des investissements pour maintenir l'outil ont été effectués, cela sans aucun projet industriel.

Après plusieurs semaines de né-

gociation, un accord est trouvé. Un premier volet concerne le plan social. Le second volet prévoit la possibilité pour les travailleurs d'être reclassés dans un autre site du groupe, en Belgique ou en France. La fermeture est prévue fin août.

Suite à ces différentes restructurations, le secteur du verre de la Basse-Sambre a donc perdu 444 emplois en 3 ans. 1859 travailleurs en 2009; 1415 fin 2012! Cela représente une perte d'emplois de plus de 23%. Un fameux coup dur pour l'emploi dans la région.

## LUXEMBOURG

## Théâtre forum

Le 16 octobre, la FGTB Luxembourg organise en collaboration avec la Mutualité Socialiste, un théâtre forum au départ de la pièce «Le temps des Crises» par la Compagnie Maritime.

Mise à mal de notre sécurité sociale, libéralisation des marchés, diktat de l'argent... cette pièce de théâtre est une autre façon de nous faire réfléchir aux enjeux de société auxquels nous sommes tous confrontés. Bienvenue aux enseignants et à leurs élèves.

**Lieu: Centre Culturel de Libramont, Avenue d'Houffalize, 56D, 6800 Libramont à 14h**

**Renseignements et inscriptions: 063/24 22 68 - Gratuit et ouvert à tous. Durée: 1h30**



FGTB-ABVV  
Bruxelles-Brussel

## La Ville de Bruxelles reconnaît l'implication de ses responsables de l'époque dans les grandes rafles de 1942

**I**l y a 70 ans, dans le cœur de Bruxelles, des femmes, des hommes et des enfants dormaient, sans se douter que la nuit du 3 au 4 septembre 1942 marquerait un tournant irréversible dans leur existence.

Cette nuit-là, les forces occupantes et des SS belges mènent une rafle pour tenter d'arrêter tous les Juifs résidant à Bruxelles, afin de les déporter dans des camps d'extermination.

Ils pénètrent dans les logements répertoriés, arrêtent les Juifs qui s'y trouvent et les emmènent dans des camions, divisant les familles, arrachant les enfants des bras de leurs parents, séparant les femmes de leurs époux.

En cette seule nuit du 3 septembre, 718 Juifs seront arrêtés. Au terme de la seconde guerre mondiale, 37% des Juifs vivant dans le 'Grand Bruxelles' auront été déportés. Autant de personnes qui connaîtront l'enfer de cette déportation et des camps.

Un petit nombre d'entre eux parviendront à s'enfuir ou à en revenir? Certes. Mais dans quel état?

Avec quels souvenirs et quel traumatisme?

Le 2 septembre 2012, la Ville de Bruxelles a organisé une commémoration du souvenir de ces victimes. Pour effectuer son devoir envers eux: un devoir de mémoire, le devoir d'empêcher qu'une telle barbarie puisse jamais se reproduire dans notre société.

Au cours de cette cérémonie, l'actuel Bourgmestre de la Ville, Freddy THIELEMANS, a déclaré qu'à ses yeux le devoir de mémoire n'est pas qu'un acte passif, d'apprentissage et de transmission: le devoir de mémoire est aussi un devoir d'enquête, d'analyse, de mise en contexte, d'éducation et...de reconnaissance.

Une des études les plus pertinentes sur le sujet est certainement celle menée, à la demande du Sénat, par les chercheurs du Centre d'Etudes et de Documentation Guerre et Sociétés Contemporaines, le CEGES, éditée sous le titre La Belgique Docile.

Le CEGES y explique que la politique adoptée par les autorités belges de l'époque fut celle dite du

«moindre mal». Qu'est-ce à dire? Suite au départ du gouvernement belge pour Londres, les autorités demeurées au pays sont avant tout soucieuses de ne pas se placer en confrontation directe avec l'occupant allemand. Elles appliquent donc ses directives plus ou moins docilement, sans toutefois prendre d'initiatives complémentaires allant dans leur sens.

De cette politique, découlera une attitude souvent passive, parfois complice, de nos autorités et administrations, qui appliqueront les ordres allemands avec plus ou moins de zèle.

Avaient-elles compris alors que la deuxième guerre mondiale était, à l'inverse de la guerre de 14-18, une guerre idéologique? Savaient-elles que leur attitude de soumission allait permettre à l'occupant de réaliser, du moins partiellement, son objectif d'extermination des Juifs? Ont-elles agi par souci d'une forme de protection de la citoyenneté belge, par partage de l'idéologie antisémite ou simplement par indifférence?

Quoi qu'il en soit, le Bourgmestre de la Ville de Bruxelles a décidé de

reconnaître officiellement l'implication de la Ville et de ses autorités politiques et administratives de l'époque dans le processus de déportation des Juifs. Le 28 octobre 1940, en effet, le commandement militaire pour la Belgique et le Nord de la France éditent une ordonnance chargeant les autorités communales de tenir, sous forme de fiches alphabétiques, un registre des Juifs âgés de plus de 15 ans. Après divers débats au sein du Collège des Bourgmestres et Echevins, puis de la Conférence des Bourgmestres, véritable organe de concertation politique entre les communes bruxelloises, il est finalement décidé d'obéir aux injonctions de l'occupant et d'élaborer pareil registre... Le libéral Joseph Van De Meulebroeck, Bourgmestre élu, a donc, en acceptant d'établir ce registre et en le remettant ensuite aux occupants, permis aux nazis de s'organiser pour arrêter et déporter progressivement les Juifs de Bruxelles. Les autorités politiques auraient pu se référer à la Constitution Belge (ou à la Convention de la Haye) pour refuser d'obéir aux injonctions allemandes, en les taxant d'illégalité. Elles ne l'ont pas fait... Il est aujourd'hui évident, à la lecture des analyses historiques que,

sans ce registre des Juifs, jamais les arrestations progressives puis la rafle de septembre 1942 n'auraient eu le même impact à Bruxelles. La participation, même docile, des autorités bruxelloises porte donc le poids d'une responsabilité, partielle mais réelle, dans le résultat de cette déportation.

Pour cette raison, le Bourgmestre a tenu, 70 ans plus tard, à présenter à la communauté juive les excuses officielles de la Ville de Bruxelles.

Enfin, la Ville a annoncé avoir chargé le CEGES d'une mission complémentaire: ses chercheurs poursuivront leur étude pour approcher, autant que faire se peut, de plus près encore, la réalité historique bruxelloise. Ces travaux devraient permettre ensuite aux écoliers d'aujourd'hui et de demain d'appréhender cette vérité dans son objectivité la plus grande.

Sur base de ce travail, la Ville demandera à la Conférence des Bourgmestres bruxellois de s'associer à elle pour éditer un ouvrage et le remettre à l'ensemble des fonctionnaires et à toutes les écoles de toutes les communes de notre Région...

# 14 septembre 2012: pour le pouvoir d'achat et la justice fiscale!



©Vroni Lemeire



©Séverine Bailleux



©Séverine Bailleux

## MONS

### FGTB Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts

## La Centrale Générale FGTB de Mons-Borinage recherche un Propagandiste (Statut de Permanent)

#### Profil recherché

- Détenteur d'un titre universitaire (à orientation sociale, politique ou économique) ou équivalent.
- Avoir une bonne connaissance du mouvement syndical et de la FGTB en particulier.
- Bonne connaissance des organes de concertation et de la législation sur le droit du travail.
- Connaissance informatique avérée (suite Microsoft Office complète).
- Excellente connaissance de la langue française.
- Grande capacité de négociation et de dialogue.
- Résistance physique et nerveuse au stress.
- Permis B.

#### Modalités

Les candidatures sont à introduire auprès du camarade Alain DE NOOZE, Secrétaire Général de la Centrale Générale FGTB Mons-Borinage avant le 15 octobre 2012 (rue Lamir 18 à 7000 Mons).

Les lettres de candidature devront être accompagnées d'un curriculum vitae détaillé et d'une lettre de motivation manuscrite. Cette lettre de trois pages maximum comprendra la motivation du candidat à occuper un tel poste et la conception qu'a le candidat de ce poste.

Ce document constituera une première épreuve de la sélection des candidats. Les candidats ainsi retenus seront conviés à un examen écrit.

## CENTRE

Mercredi 26 septembre 2012, à 19h, rue H. Aubry, 23, Haine-St-Paul  
Projection-débat autour du film « Catastroïka »



Après DEBTOCRACY, le documentaire sur l'histoire de la dette grecque et des dettes illégitimes et odieuses vu par plus de deux millions de spectateurs, Aris Chatzistefanou et Katerina Kitidi reviennent avec une nouvelle production, CATASTROÏKA. Les réalisateurs tentent cette fois d'expliquer et de comprendre quelles conséquences peuvent avoir les politiques néolibérales après la liquidation généralisée de tous les actifs publics de la Grèce.

Le documentaire, qui est une véritable source alternative d'information documentée, précise et chiffrée, revient sur divers exemples passés de privatisations et de dérégulation totale (Chili, Russie...), en analysant comment ces processus sont reproduits également en Grèce actuellement.

CATASTROÏKA présente ainsi les dangers du modèle anti-démocratique de surveillance économique du FMI et de l'Union européenne imposé aux peuples, en Grèce et ailleurs, sous prétexte de la crise.

Un collectif de six organisations organise la projection-débat de « Catastroïka » dans la Région du Centre. Une séance a lieu le mercredi 26 septembre, à 19h, au 23, rue H. Aubry à Haine-St-Paul, en présence du réalisateur, Aris Chatzistefanou et d'une syndicaliste du secteur de l'énergie en Grèce, Flora Papadede.

Le film et le débat qui suivra sont organisés dans la Région du Centre par l'ASBL CEPRÉ, le Club Achille Chavée, la FGTB/Centre, la CGSP Enseignement Régionale du Centre, Formation Léon Lesoil, ASBL La Braise Culture,...

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Entrée libre. Plus de renseignements au 064/23.61.73.

## CHARLEROI-SUD - HAINAUT

**CHARLEROI - PLACE CHARLES II**  
**3<sup>e</sup> VILLAGE DE LA DÉMOCRATIE**

**Mardi 25 septembre 2012**

**Rejoignez-nous !**  
Dès 11h pour former tous ensemble  
un Triangle Rouge humain, symbole de la Démocratie  
et de la Lutte contre l'extrême droite  
Si possible, portez du Rouge !

De 11h à 16h : Stands - Infos - Animations - Expo

**Triangle Rouge**  
Les idées d'extrême droite  
sont toujours inacceptables

Une initiative de :  
Département Jeunesse de la Ville de Charleroi, CALI, Cenforso, FGTB Charleroi-Sud Hainaut, Cepag, Jeunes CSC,  
Maison de la Laïcité de Charleroi, Maison des Jeunes et de la Culture de Couillet, AMO Pavillon J, Forum Social de  
Charleroi, Culture et Développement.

### 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 SCACCHITANO Angela  
Permanente Jeunes FGTB  
angela.sciacchitano@fgtb.be  
071/641.216

Parce qu'on ne gagnera pas si on reste dispersés...

### Sors de ta boîte !

Rejoins le comité d'action contre l'austérité organisé par l'asbl CEPRÉ !



Le comité d'action contre l'austérité est un groupe anticapitaliste de militant-e-s de la FGTB Centre et d'ailleurs, avec ou sans emploi, qui remettent en question la légitimité de la dette et des attaques d'austérité.

En lien étroit avec la FGTB Centre, et tout en préservant son autonomie et sa capacité de critique constructive, le comité d'action contre l'austérité :

- ★ Informe largement sur les raisons de la crise et les attaques d'austérité en Belgique et ailleurs
- ★ Mobilise pour des actions de résistance sociale en développant la solidarité interprofessionnelle, régionale, nationale et internationale
- ★ Pose les questions stratégiques pour ne plus se contenter des actions sans lendemain, pour organiser la lutte et pour en finir avec le capitalisme

Prochains rendez-vous pour s'organiser (à la rue H. Aubry, 23, H-S-Paul):

**02 octobre, 9h :** réunion ouverte des Travailleurs Sans Emploi (préparation d'actions dans la région du Centre pour la création d'emplois de qualité pour tous et le retrait des mesures répressives d'activation des allocations de chômage qui excluent et jettent dans la pauvreté des milliers de sans emploi et qui tirent vers le bas les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs encore plus mis sous pression)

**18 octobre, 19h :** réunion du Comité d'Action contre l'Austérité (bilan et suites des manifs syndicales des 14/09, 30/09 et 09/10 ; bilan et suites de la projection-débat de Catastroïka du 26/09 sur la privatisation des services publics et la situation en Grèce ; concrétisation de la campagne pour l'annulation de la dette ; ...)

## TOURNAI - ATH - LESSINES

### Avis aux ouvriers travaillant dans le secteur des soins de santé

> HOPITAUX PRIVÉS

> 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 ...)

## MOUSCRON - COMINES - ESTIAMPUIS

### 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

# L'asbl La Cible propose 5ème NUIT BLANCHE CONTRE LISTES NOIRES

Une nuit blanche  
pour dire non aux  
idées d'extrême droite !  
Programme complet sur  
[www.lacible.be](http://www.lacible.be)

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



Le site internet des travailleuses Titres-Services  
[www.a-menagere.be](http://www.a-menagere.be)



Editeur responsable Marc Goblet - Place Saint-Paul 13 - 4000 Liège / Tel : 04 223 36 94 Ne pas jeter sur la voie publique

FGTB

## HARCÈLE MITTAL GAGNE UN DES PRIX ALLANT DE 100 À 3000 EUR



Le projet «*Harceleze 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 frappés le monde du travail.

«*Harceleze 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.harcelezmittal.be](http://www.harcelezmittal.be)

**APPEL À PROJETS  
ARTISTIQUES  
PLURIDISCIPLINAIRES**

**HARCELEZE MITTAL**  
FGTB  
Liège - Huy - Waremmes

> EDITO

# Le beurre, l'argent du beurre...

La Belgique est réputée en France ou aux Pays-Bas pour sa bière, son chocolat... Mais est-ce suffisant pour motiver des Hollandais et des Français, et pas des moindres, milliardaires ou vedettes de la chanson, à devenir Belges? Il y a sûrement de meilleures raisons pour mettre son cher drapeau dans sa poche. Il faut vraiment que cela vaille le coup!

Confirmation: ça vaut vraiment le coup! Entre un système fiscal – par exemple français – qui globalise les revenus, impose les grandes fortunes et taxe les plus values, et notre fisc qui ne fait rien de tout cela, il n'y a pas photo. En venant s'installer chez nous – même sans prendre la nationalité – ces voisins fortunés accueillis à bras ouverts ont le beurre (leur fortune), l'argent du beurre (pas d'impôts) et le sourire de la crème (l'usage de nos services publics).

## Normal?

D'éminents fiscalistes expliquent que c'est la fiscalité française qui est confiscatoire, et que la nôtre est «normale». Normal qu'un milliardaire américain, en l'occurrence Mitt Romney, co-candidat à la présidence US, paierait moins d'impôts chez nous qu'aux USA, modèle et phare du libéralisme? Normal que les plus fortunés cherchent et trouvent toutes les échappatoires à l'impôt alors que l'on impose partout des politiques d'austérité sur le dos des travailleurs, des pensionnés et des chômeurs, des invalides, des accidentés du travail, des malades, bref, des petits? Normal que les avoirs des Belges planqués en Suisse dépassent les 30 milliards alors qu'ici on racle les fonds de tiroirs? Normal que la multinationale américaine Unilever décide d'écouler ses produits de consommation courante en petites doses (finalement plus chères pour une même quantité) pour tenir compte de la perte de pouvoir d'achat des consommateurs frappés par la crise et gagner ainsi autant voire encore plus d'argent?

Si nous avons manifesté le 14 septembre dans les rues huppées de Bruxelles, ceux-là mêmes où se regroupent les exilés fiscaux et où les loyers dépassent largement le salaire mensuel d'un ouvrier, c'est bien entendu pour dénoncer ces profiteurs du manque d'harmonisation fiscale en Europe. Pour dénoncer une fiscalité injuste qui pèse trop lourd sur les revenus du travail et épargne les gros revenus du capital, plus values et stock-options.

## Fausse route

Mais le sentiment d'injustice n'est pas notre seul moteur. C'est toute la mécanique libérale en œuvre en Europe que nous dénonçons. Les politiques d'austérité ne sont pas condamnables, simplement parce qu'elles sont injustes. Comme le rappelle l'Américain Joseph Stiglitz, prix Nobel d'économie, dans son dernier ouvrage «*Le prix de l'inégalité*», elles font tout simplement fausse route: elles font baisser le pouvoir d'achat, baisser les investissements publics et au final, elles ne font qu'aggraver la récession économique. Elles ne permettent pas de réduire le problème de la dette, donc de l'euro. Elles creusent encore plus les inégalités et ce sont ces inégalités qui rendent le système instable et inefficace. C'est cela la crise.

## Le vrai moteur de l'économie

Ce ne sont pas les milliards du pourcent de la population la plus fortunée qui font tourner l'économie, mais les salaires des travailleurs – ou les revenus de remplacement – des 99% restants. Voilà le sens de nos revendications d'une plus grande justice fiscale, d'un relèvement du pouvoir d'achat des salariés mais aussi des allocataires sociaux, que l'on tend à réduire à l'état de pauvreté.

A la veille de la négociation salariale interprofessionnelle et de la confection d'un budget de l'Etat qui va encore faire apparaître un trou budgétaire de plus de 4 milliards, nous le redisons haut et fort: relancer l'économie et l'emploi passe par le relèvement du pouvoir d'achat, donc des salaires, et une redistribution du poids de la fiscalité. Cette mobilisation ne restera pas sans lendemains. La FGTB continuera à mettre la pression sur le politique et sur le patronat pour un réel changement de cap.

Anne Demelenne  
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw  
Président



Nous vous remercions chaleureusement pour votre présence en nombre à la manifestation de vendredi 14 septembre: nous étions 10.000 FGTB pour dire non à l'austérité et oui à une fiscalité plus juste.

Nous vous remercions aussi pour l'ambiance conviviale qui a permis à l'action de se dérouler sans incident, dans une atmosphère militante et fraternelle, qui a pu laisser toute la place à notre message syndical.

Merci encore pour votre engagement et votre participation. Ensemble, on est plus forts.

Rudy De Leeuw & Anne Demelenne

## &gt; RAPPORT

## Moins d'accidents du travail en 2011

**Hausse de l'emploi en 2011, mais baisse des accidents du travail. Une bonne nouvelle que rapporte le Fonds des Accidents du Travail dans son rapport annuel. Ceci concerne quasiment tous les secteurs, sauf celui de la construction et celui des activités liés à l'emploi (ex: secteur de l'intérim).**



**D**epuis le début de la crise, on assiste à une diminution du nombre d'accidents du travail. Si en 2009, cette baisse était logiquement liée à la baisse du taux d'emploi, on ne peut plus tirer cette conclusion aujourd'hui. En effet, la reprise de l'activité n'a pas pour autant causé un regain en matière d'accidents.

**Ce n'était pas le cas en 2010**, où l'on assistait à une timide reprise de l'activité dans la plupart des secteurs, qui s'est traduite par une augmentation du nombre des accidents sans pour autant que le risque professionnel ait réellement augmenté, puisque les taux de fréquence et de gravité du secteur privé sont restés comparables à ceux de 2009.

L'emploi a poursuivi sa croissance en 2011 (+2,4%). Cette augmentation concerne quasiment tous les secteurs. Paradoxalement, le nombre d'accidents diminuait globalement de 2% et la diminution est assez générale à l'exception notable de deux secteurs: la construction de bâtiments (+6,5% d'accidents) - dont l'emploi a repris vigueur en 2011 (+7,4% d'heures prestées) - et le secteur des activités liées

à l'emploi (+5,1% des accidents) qui poursuit sa reprise entamée en 2010 (+8,3% d'heures prestées).

82 accidents mortels se sont produits sur le lieu de l'exécution du travail en 2011, soit le même nombre d'accidents que l'année précédente. La moitié des accidents mortels survenus entre 2008 et 2011 ont eu lieu dans les six grands secteurs ayant les taux d'accidents les plus élevés. Un quart des accidents mortels de l'ensemble du secteur privé sont des accidents de circulation, 36% surviennent au siège de l'entreprise et les autres accidents mortels se produisent le plus souvent sur les chantiers.

Si on regarde les six grands secteurs avec les taux les plus élevés au cours des années 2008-2011, la situation est contrastée. Comme on peut s'y attendre, la moitié des accidents dans le secteur des transports terrestres sont des **accidents de circulation**. 63% des accidents dans la construction d'immeubles et la moitié des accidents du secteur des travaux de construction spécialisés (travaux d'installations électriques, de plomberie, de finition...) se produisent sur les chantiers. C'est sans surprise également

que l'on constate que les trois quart des accidents mortels dans les activités liées à l'emploi (essentiellement le travail intérimaire) se produisent sur le lieu de travail, les autres accidents étant des accidents de circulation. Dans le secteur de la construction d'immeubles, 52% des accidents mortels de 2008 à 2011, hormis les accidents de circulation, sont le résultat d'une **chute de hauteur**.

Notons que le nombre d'accidents sur le chemin du travail a considérablement diminué en 2011, notamment en raison d'une météo plus clémente (moins de neige) que durant l'hiver 2010.

Les statistiques reprises dans le rapport concernent les accidents dans le secteur privé et les accidents communiqués par les administrations publiques à la banque de données du FAT par l'intermédiaire de leurs entreprises d'assurances. Ces données n'englobent donc pas l'ensemble du secteur public.

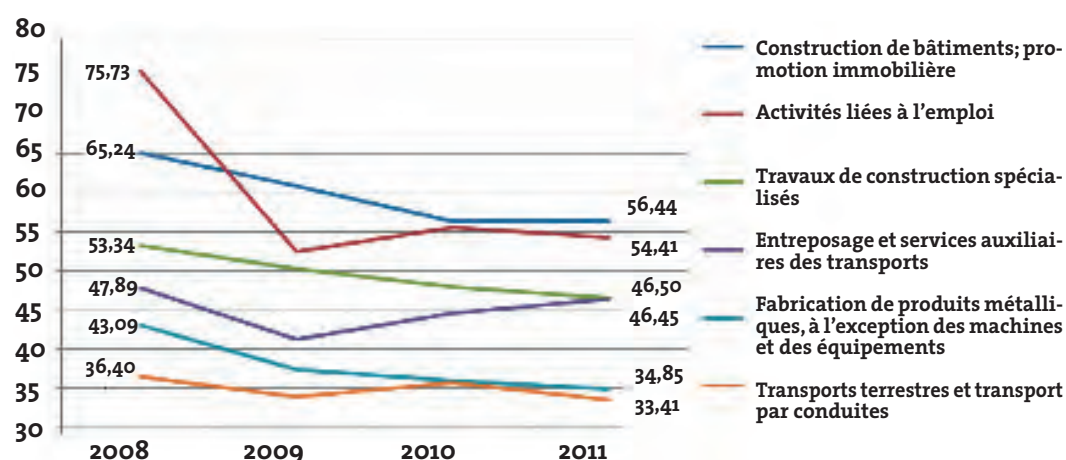
**Plus d'infos:** [http://www.fat.fgov.be/site\\_fr/stats\\_etudes/rapport\\_stat/documents/rapportannuels-statistique2011.pdf](http://www.fat.fgov.be/site_fr/stats_etudes/rapport_stat/documents/rapportannuels-statistique2011.pdf)

## Beau succès de la prévention, mais la vigilance est de mise...

**En 2011, il y a eu au total 170.203 accidents du travail, dont 147.854 sur le lieu du travail et 22.349 sur le chemin du travail. Cette baisse est remarquable étant donné que le risque a augmenté suite à la hausse de l'emploi de 1,5% en 2011. Par le passé, nous constatons presque toujours qu'une hausse ou une baisse de l'emploi se traduisait presque automatiquement dans une hausse ou une baisse du nombre d'accidents de travail. Est-ce dû à l'effet positif de la prévention ou y a-t-il d'autres facteurs qui jouent?**

- La sécurité au travail accrue a certainement pu jouer un rôle, mais c'est une chose bien connue que beaucoup d'accidents ne sont pas déclarés à l'assureur contre les accidents du travail. D'ailleurs, cette année, nous constatons une nouvelle fois que le nombre d'accidents du travail «sans suites» diminue plus que le nombre d'accidents entraînant une incapacité permanente. Le nombre d'accidents du travail mortels n'a pas baissé non plus, alors que l'effet positif de la prévention devrait conduire à une baisse du nombre d'accidents graves et d'accidents mortels, ce qui est nettement moins (ou pas) le cas.
- Le fait que beaucoup d'assureurs (et d'employeurs) forcent pour ainsi dire le travailleur victime d'un accident du travail à accepter un travail dit adapté, pourrait jouer un rôle dans l'évolution des taux de gravité.
- D'autres sources nous savons que presque 10% des accidents de travail sont refusés par les assureurs parce que selon eux il ne s'agirait pas d'accidents de travail. Ces cas refusés ne se retrouvent évidemment pas dans les statistiques.
- La ventilation par catégorie professionnelle nous apprend que les ouvriers (95.253 - 64,4% - 63 décès), les employés administratifs (25.915 - 17,5% - 8 décès) et les intérimaires (10.368 - 7,0% - 5 décès) sont les catégories les plus vulnérables.
- Si l'on rajoute les étudiants travaillant comme intérimaire l'on constate que le nombre d'accidents de travail est exactement le même qu'en 2010 (577). Globalement, 8,4% des victimes d'un accident du travail sont occupées sous le statut d'intérimaire (2010: 7,8%). Une augmentation donc, qui va à l'encontre de la tendance générale.
- Examinant la taille des entreprises, nous avons déjà constaté que 34,3% des accidents du travail et 59,8% des accidents mortels se produisent dans les entreprises occupant en moyenne moins de 50 travailleurs.
- A cela s'ajoute que presque la moitié des accidents du travail entraînant une incapacité permanente (46,4%) se produisent dans les entreprises occupant en moyenne moins de 50 travailleurs (une toute légère augmentation de 0,2% par rapport à 2010). Nous ne pouvons donc que constater que dans les PME, les conditions de travail restent très mauvaises et se détériorent même au lieu d'améliorer.
- A titre de comparaison: en 2011, les entreprises occupant moins de 50 travailleurs représentent 39,3% du taux d'occupation total (exprimé en ETP - chiffres ONSS).
- Les causes des accidents du travail restent relativement classiques et ne diffèrent pas notablement des causes notées les années précédentes.

## Evolution des taux de fréquence des accidents, de 2008 à 2011 des 6 secteurs ayant les taux d'accidents du travail les plus élevés en 2011



Si on observe les six secteurs parmi ceux-ci dont les taux de fréquence et de gravité des accidents sont les plus élevés, on constate que leurs taux de fréquence sont, en 2011, en baisse ou stables, à l'exception du secteur de l'entreposage et des services auxiliaires des transports.

# Mal au travail, mal à la maison

## Une campagne pour se prémunir du stress au travail

Le stress est ressenti par un tiers des travailleurs alors que dix pour cent d'entre eux font face à de la violence verbale ou à du harcèlement moral, selon une enquête menée en Belgique en 2010 avec la Fondation européenne de Dublin. La ministre de l'Emploi Monica De Coninck a dévoilé récemment le contenu d'une campagne grand public menée dans plusieurs médias et chez les médecins en vue de sensibiliser au phénomène du stress et de la violence au travail.

Des spots diffusés sur les principales chaînes de télévision en Communautés française et flamande, des brochures et des affiches mises à disposition des médecins généralistes et des médecins du travail

ainsi qu'un site internet «*sesentirbienautravail.be*» inviteront à changer les mentalités et insisteront, en tentant de susciter une prise de conscience, sur la nécessité d'agir dans le domaine des risques psychosociaux. Les spots télévisés mettent en scène des situations de crise dans l'entourage familial des victimes de stress, une manière de démontrer l'étendue du problème. La campagne met le doigt sur la nécessité de parler du phénomène, que ce soit au sein de l'organisation du travail (personne de confiance, conseiller en prévention, médecin du travail, syndicat) ou en dehors (inspection du travail, médecin de famille, police, auditorat du travail).

La législation qui prévaut en la matière sera par ailleurs adaptée sur base de recommandations d'une Commission parlementaire réunie après une série de cas médiatisés de violence au travail et de l'avis rendu par le Conseil national du travail (CNT). L'objectif est de donner beaucoup plus de poids à la résolution informelle des problèmes qui se posent, sachant que le règlement de ces affaires devant les juridictions est particulièrement complexe et intervient souvent trop tard pour la victime.

Un guide pratique sera également rédigé à destination du monde de l'entreprise, en partenariat avec les partenaires sociaux.

[www.sesentirbienautravail.be](http://www.sesentirbienautravail.be)  
[www.respectautravail.be/fr](http://www.respectautravail.be/fr)

### > TÉMOIGNAGE

## «Le stress peut être un moteur, mais ne doit pas être un frein»

**Flexibilité extrême, faux contrats de travail, le tout avec une bonne dose d'effets pervers sur la vie quotidienne. Rencontre avec un jeune journaliste qui fait face à des conditions de travail proches de l'extrême.**

Sébastien est un jeune trentenaire célibataire. Diplômé universitaire, il a accompli son rêve voici sept ans: il est devenu journaliste. Sept ans que vogue la galère. Officiellement, il dispose d'un contrat à temps partiel dans une rédaction régionale. Sur papier, il a des horaires fixes, en semaine, quatorze jours par mois. Dans les faits, il travaille presque exclusivement le soir et le week-end, «à la carte», ou les jours fériés. Ses «contrats» de travail, de courte durée et tacitement reconduits, sont rédigés à la fin du mois, selon des horaires factices, où évidemment il ne preste pas le dimanche ou les jours fériés. Il travaille «quand on l'appelle», mais le plus souvent à des horaires impossibles. Et c'est à coup de menaces que le quotidien s'articule...

### De la peur de prendre des vacances...

Pas naïf, Sébastien a conscience de sa situation. Plusieurs fois il a tenté de s'en dépêtrer, en postulant ailleurs, sans succès. Passionné par la presse, il ne désespère pas, un jour, de décrocher un contrat stable et honnête. En attendant, il encaisse le stress et les frustrations. «La première source de stress est cet impératif de disponibilité et de flexibilité. Car si tu refuses un reportage, un remplacement, une soirée, on te le fera payer en te laissant sans boulot, et donc sans rémunération, les semaines suivantes. Récemment j'ai demandé trois jours de vacances, et dans ce cadre j'ai refusé un reportage. On ne m'a plus rappelé pendant deux semaines. L'idée même de prendre du repos génère un stress, car je suis amené à faire un choix entre ce repos et la perte potentielle de mon job. De plus comme je n'ai pas de contrat sur la durée, chaque semaine de vacances que je prends est «sans solde», et je la paie une deuxième fois avec cette punition tacite que l'on m'impose.»

Pas facile à gérer pour ce jeune propriétaire, qui a mis des années avant de pouvoir décrocher un emprunt à la banque et s'acheter une petite maison. Ajoutons à cela les maintes sorties avortées, les restos en famille oubliés, parce que «le boulot appelle» et que surtout, il ne faudrait pas refuser un remplacement le dimanche soir...

Craquer? Pas possible. La vie ne le permet pas. «Chacun a des impératifs financiers. Je ne peux pas me permettre de reprendre des formations et de perdre mes revenus. L'employeur le sait et s'en sert. Je suis régulièrement rappelé à l'ordre: si je ne me satisfais pas de mes conditions de travail, il y a une liste de dix noms qui attendent mon job. Ou on me dit de prendre un statut d'indépendant. Sauf que je suis contraint à l'exclusivité avec cette rédaction et que je n'ai pas le droit de négocier mes prestations. Je devrais en faire, des heures, rien que pour payer mes lois sociales... Toutes ces pressions et ces menaces sont une manière d'alimenter ce cercle de stress. J'ai de la chance, j'arrive à faire le vide, à prendre du recul. Mais j'ai vu des gens partir en larmes.»

### Deux semaines sur une cheville blessée

Ses contrats précaires et ses horaires bidons font que Sébastien travaille très souvent à des heures où il n'est pas supposé être sur le terrain. Quid de sa protection sociale? Il l'ignore et préfère faire l'impasse. «On m'a déjà dit que j'étais protégé, qu'ils étaient «humains» et qu'ils ne me laisseraient pas dans l'embarras si je me blessais. Rien ne me le prouve. Je me suis déjà foulé la cheville sur un reportage, je n'en ai rien dit et j'ai marché deux semaines sur cette cheville blessée. Car je ne savais pas si j'étais couvert. Quand je suis malade et que je ne peux pas travailler, je ne suis tout simplement pas payé. C'est facile, puisque mes heures et dates de travail sont déclarées a posteriori...»

Pas vraiment salarié, pas non plus freelance, sa situation hybride engendre également une pression au sein de son équipe de confrères. «Je ne fais pas partie officiellement de l'équipe, donc on ne me tient pas au courant des décisions, des nouvelles politiques, je subis les humeurs des autres, je sers de disjoncteur... Ca m'ajoute un stress qui n'est pas lié directement au travail mais bien à des relations interpersonnelles... De même, mon absence de statut clair fait que je ne suis pas entendu par la délégation de mon entreprise.» Sébastien continue toutefois d'exercer son métier avec toute la passion dont il est capable. Le stress, il tente de s'en faire un allié. «Le stress peut être un moteur, s'il est le fruit d'un engagement, d'une énergie. Pas s'il est la conséquence de pressions à la fois professionnelles et personnelles.»

### > L'AVIS D'UN SPÉCIALISTE

## Réfléchir sur les valeurs défendues par notre société

**Le docteur Patrick Mesters rencontre au quotidien les victimes de stress au travail et de burn out, d'épuisement professionnel. Il en a fait sa spécialité, au sein du centre Psy-Pluriel à Uccle, où il tient la consultation «Souffrance et travail». Il évoque la nécessité d'un management durable et humain au sein des entreprises, et d'une réflexion globale sur les valeurs de notre société.**

### Qu'est-ce qui décide les patients à passer par votre consultation?

Ils viennent de plusieurs canaux différents. Le médecin généraliste, tout d'abord, qui les conseille. Le bouche à oreille également peut convaincre les gens de nous contacter, ou encore le site internet. Mais nous avons aussi des entreprises, des DRH, qui nous envoient certains de leurs travailleurs car ils détectent un souci.

### Comment soigne-t-on le stress professionnel?

Il y a tout d'abord une phase de diagnostic. Il faut savoir qu'il existe des burn-out avec ou sans dépression, avec ou sans troubles du sommeil. Il est nécessaire de trouver les sources de l'épuisement professionnel, et parfois orienter vers un médecin spécialisé. Au niveau du traitement, le patient est accompagné par un psychologue spécialisé dans le stress professionnel, et il travaille sur la psychologie comportementale. C'est-à-dire qu'il travaille sur le «comment». «Comment, avec mes croyances personnelles, puis-je gérer telle ou telle situation?» Chacun a des croyances, comme «je dois être parfait», «je ne peux pas dire non». Elles sont nécessaires, mais doivent parfois être revues. La personne qui estime que tout doit être parfait – imaginons qu'elle ait un poste de management – s'épuise personnellement mais épuise également les personnes avec qui elle travaille. Il faut revoir ces croyances, apprendre à dire «non», savoir gérer la peur, prendre de la distance notamment par rapport au regard des autres.

Parallèlement, il y a le repos, qui sert à empêcher la bouilloire d'exploser. Car les gens qui viennent nous voir nous confient ne plus se reconnaître. Il est nécessaire de reprendre le contact avec soi-même et avec le sens du travail. Il faut reprendre le rythme, remettre du tempo. Pour se remettre d'un burn-out, il faut de l'humilité, du courage, et de la bienveillance. Envers soi et les autres. Il faut du temps pour l'accepter. Trois jours de repos ou une simple discussion avec le chef, ce n'est pas assez. Le burn-out n'est pas un signe de faiblesse ou d'incompétence. Ce n'est pas un moyen de tirer sur la carotte. On parle de 19000 personnes en burn-out dans notre pays, mais c'est sans compter ceux qui n'en parlent pas, ou qui sont dans le déni. Dans ce cas, c'est l'entourage qui s'en rend compte.

### Quelles peuvent être les causes d'un burn-out?

Outre la personnalité et les croyances du travailleur, évoquées par ailleurs, il y a l'organisation du travail qui est en cause: la charge de travail, une mauvaise gestion du temps ou des délais, une absence de profil clair de la fonction, qui rend la personne corvéable à merci, l'absence de reconnaissance ou de respect, ou encore la disparition du «sens» du travail. La personne se demande tout simplement à quoi sert ce qu'elle fait. Parlons également de la disparition des valeurs de l'entreprise: quand ce qui figure sur papier ne correspond pas à ce qui s'y passe vraiment, ou encore l'absence de solidarité entre les travailleurs. C'est ce qui arrive quand on met les gens en compétition pour obtenir un bonus

par exemple.

Tout cela peut amener au burn-out. Et à des troubles de la santé qui peuvent être dévastateurs, car le stress chronique a des conséquences biologiques, peut causer une baisse de la défense immunitaire, voire des problèmes cardiaques, des cancers... Ce que les entreprises doivent comprendre, c'est qu'elles ont tout intérêt, même financièrement, à investir dans un manager durable, dans l'humain. L'entreprise qui ferme les yeux sur les problèmes de stress perd de l'argent et de la crédibilité. Les travailleurs doivent s'absenter, les jeunes partent très vite, on y trouve une mauvaise ambiance, qui se répercute sur la clientèle, tout cela est très négatif. Heureusement, on voit bon nombre d'entreprises qui osent enfin en parler, qui mènent des plans de prévention et d'accompagnement, qui se mettent autour de la table avec les délégués syndicaux. Et dans ce cas, il est possible de trouver un terrain d'entente, autour du respect de l'humain.

### Comment s'en sortir si l'entreprise n'est pas dans ce cas de figure, et ne prend pas en compte les problèmes de son personnel?

On ne conseille pas aux gens de démissionner, mais on leur enseigne les mécanismes de défense, on leur apprend à détecter les pièges, les personnalités toxiques, et à s'en protéger.

### Le burn-out est-il le fruit de la société actuelle?

Dans le passé, on laissait les soucis au travail. Aujourd'hui ça a changé. On met une pression supplémentaire sur travailleur, qui doit être joignable tout le temps. Le burn-out, c'est effectivement un défi de société. Une opportunité pour tout le monde – travailleurs, syndicats, médecins, employeurs – de se pencher sur les valeurs que l'on veut transmettre, en tenant compte de l'humain et du contexte économique.



## Un automne chaud appelle la solidarité

Le premier rendez-vous interprofessionnel important avec les membres et les militants après les vacances d'été



était la manifestation organisée le 14 septembre à Ixelles.

Note objectif était d'inciter les employeurs à entamer enfin le débat sur l'adaptation des allocations sociales à l'évolution du coût de la vie et à trouver un compromis. Il s'agit d'une problématique qui suscite rarement des discussions dans les entreprises mais qui traduit la solidarité entre les plus forts et les plus faibles, une valeur inestimable dans notre société.

Par la même occasion, nous souhaitons attirer l'attention sur les grands problèmes de société que sont l'emploi (sécurité d'emploi et création d'emplois), le pouvoir d'achat, la protection sociale ou encore la justice fiscale.

Certains secteurs sont au bord du gouffre, dans d'autres secteurs, les travailleurs sont au bord du désespoir. Chaque jour connaît son lot de fermetures ou de restructurations draconiennes, dont les travailleurs et leurs familles sont les premières victimes. C'est dans ce contexte que l'UBOT organise le 24 septembre, avec de nombreuses autres organisations syndicales et associations de routiers, une grande action contre le dumping social.

Un nombre croissant de nos travailleurs sont chassés de leur entreprise au profit de chauffeurs étrangers qui travaillent pour un salaire de dumping, et souvent dans des conditions abominables.

Les entreprises de transport affirment qu'elles y sont forcées, si elles veulent survivre.

Par conséquent, on ne compte plus les pertes d'emplois parmi nos affiliés alors que l'Europe ne bouge pas et que les autorités nationales, impuissantes, courent derrière les faits.

La seule arme capable d'infléchir cette tendance est une solidarité totale par delà les frontières nationales, sectorielles et régionales suivant la devise de la FGTB: «Ensemble, on est plus forts».

A la veille des négociations pour un nouvel accord interprofessionnel, cette solidarité est d'autant plus nécessaire que les employeurs sortent à nouveau leur tactique connue de lier tout à tout, dans le but de ne rien devoir faire. Nos membres savent que si nous voulons infléchir la politique, si nous voulons orienter l'Europe des banques et les «marchés financiers» dans un sens plus social, nous devons serrer les rangs. Nos membres ont besoin d'une stratégie syndicale solidaire et des objectifs clairs et réalisables.

L'UBOT est une organisation combative qui met tout en œuvre pour défendre les intérêts de ses affiliés de la manière la plus adéquate qui soit, en solidarité totale avec toutes les structures et articulations de la FGTB et du monde syndical interprofessionnel et international.

Ivan Victor  
Président de l'UBOT



## Stop au dumping social!

La coordination [www.stopsocialdumping.net](http://www.stopsocialdumping.net) s'est réunie samedi dernier dans le but d'assurer la coordination des actions des routiers prévues le 24 septembre 2012. La plateforme publiée sur le site internet a de nouveau été confirmée.

Les participants constatent que l'action acquiert une dimension de plus en plus internationale, évolution à laquelle ils ne peuvent qu'applaudir. Le 24 septembre, sur base de la même plateforme et avec le même logo, des actions seront également menées en Allemagne (à Berlin) et au Danemark. Cette collaboration entre routiers salariés et (petits) transporteurs indépendants est unique en son genre et mérite sans plus une telle assise internationale.

Notre action direction Bruxelles au départ de cinq parkings souligne notre ferme volonté d'interpeller le Parlement européen. La réglementation européenne peut et doit être basée sur une plus grande justice. Mais les États membres portent également leur part de responsabilité et un énorme problème se pose au niveau du respect des réglementations. L'amélioration des directives européennes est une chose, mais tout commence par faire respecter en pratique les règles actuelles (législation sur le cabotage, directive sur le détachement, ...).

Même si en Belgique, les grandes fédérations patronales organisent un véritable boycott de l'action – elles interdisent aux chauffeurs qui souhaitent participer à l'action d'utiliser leurs camions – nous recevons un grand soutien de nombreux employeurs individuels qui, tout comme nous, réclament l'organisation d'une concurrence loyale et l'éradication des pratiques de dumping. Les routiers belges seront cependant présents, avec leur camion si c'est possible, «avec leur voiture privée, et au besoin à bicyclette ou à pied», comme le disait un des participants enthousiastes.

De plus, les routiers indépendants prennent déjà maintenant les dispositions nécessaires pour participer avec leurs camions et on annonce une participation importante de routiers et de camions venus des pays voisins. Il y aura donc un important matériel roulant, le succès de l'action est donc garanti.

Contrairement à ce qui a été publié dans certains communiqués de presse, le but n'est pas d'importuner les travailleurs qui se rendent à leur travail ou les navetteurs qui se rendent à Bruxelles. En effet, l'action est délibérément organisée en dehors de l'heure de pointe du matin. Mais le désagrément causé pour le transport routier ne fait pas le poids face au bain de sang social que le dumping social provoque jour après jour.

Les chauffeurs qui ne peuvent pas participer aux actions ou qui n'arrivent pas à rejoindre les lieux de rassemblement sont appelés à rouler à la vitesse minimale entre onze et douze heures (où qu'ils se trouvent), à ne pas dépasser d'autres camions et à organiser un concert de klaxon à l'heure de midi.

Tous à Bruxelles le 24 septembre! Stop au dumping social!

Pour plus d'informations?

Frank Moreels: 00 32 475 24 38 96

[frank.moreels@btb-abvv.be](mailto:frank.moreels@btb-abvv.be)

[www.stopsocialdumping.net](http://www.stopsocialdumping.net)



## Semaine d'action internationale: la lutte pour vos droits en Belgique et à l'étranger

La semaine d'action internationale du International Transportworkers' Federation (ITF) a de nouveau lieu du lundi 8 octobre au vendredi 12 octobre. Au cours de cette semaine, les syndicats du transport du monde entier mènent des actions pour dénoncer les problèmes dans leurs pays. Comme d'habitude, l'UBOT et ses collègues européens organiseront des actions tout au long de cette semaine.

Le mardi 9 octobre, le European Transportworkers' Federation (ETF)

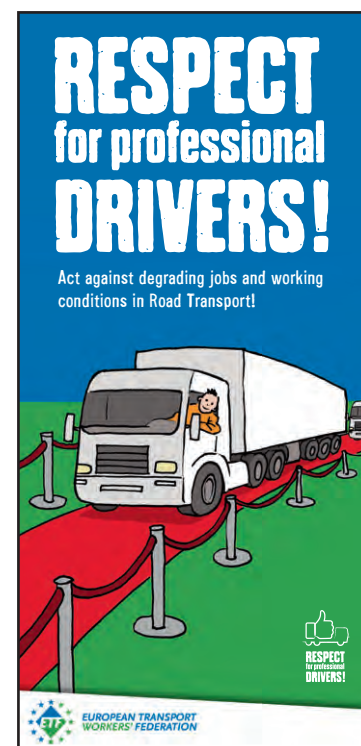
– l'organisation européenne des syndicats), mènera des actions dans le cadre de cette semaine d'action de l'ITF. Nous appelons nos militants de l'UBOT à venir en masse à Bruxelles pour participer aux actions pour l'amélioration des conditions et des circonstances de travail des chauffeurs. Vous pouvez obtenir tous les renseignements pratiques nécessaires auprès de votre secrétariat local de l'UBOT.

Le mercredi 10 octobre, l'UBOT participera aux actions qui se-

ront organisées par la FGTB dans le cadre de cette semaine d'action mais aussi dans le contexte de la «semaine de l'intérim» qui est organisée sur la même période pour la seconde année. L'UBOT appelle tous ses militants de la logistique, mais aussi du transport à distribuer en masse le « Interim Zone », l'édition spéciale de Syndicats, dans les entreprises et à attirer l'attention de leurs collègues intérimaires sur leurs droits.

Saviez-vous que la FGTB Coordi-

nation Intérim a développé une brochure de poche très utile qui explique, d'une manière concise, les droits (prime de fin d'année, pécule de vacances, ...) des intérimaires? C'est une brochure très utile qui peut être distribuée parmi vos collègues intérimaires et qui formule une réponse à leurs questions. Vous pouvez obtenir ces brochures de poche gratuites au secrétariat de l'UBOT de votre région ou vous pouvez les commander par mail ([dinneke.fleerackers@btb-abvv.be](mailto:dinneke.fleerackers@btb-abvv.be)).



> DETTE PUBLIQUE

# Peut-on effacer l'ardoise?

Qui plus, qui moins, aucun pays de la zone euro et même au-delà, n'échappe au casse-tête de la dette publique. Les réponses qui sont proposées peuvent être classées dans deux camps.

**1°) Celui des tenants de l'austérité :** les Etats doivent réduire leur train de vie, réduire les dépenses sociales et faire baisser les salaires pour améliorer la compétitivité externe et ainsi retrouver des marges pour rembourser leurs dettes. C'est la politique prônée par l'Europe, Allemagne en tête.

Le problème de cette politique, c'est qu'elle fait baisser l'activité économique et aggrave le chômage.

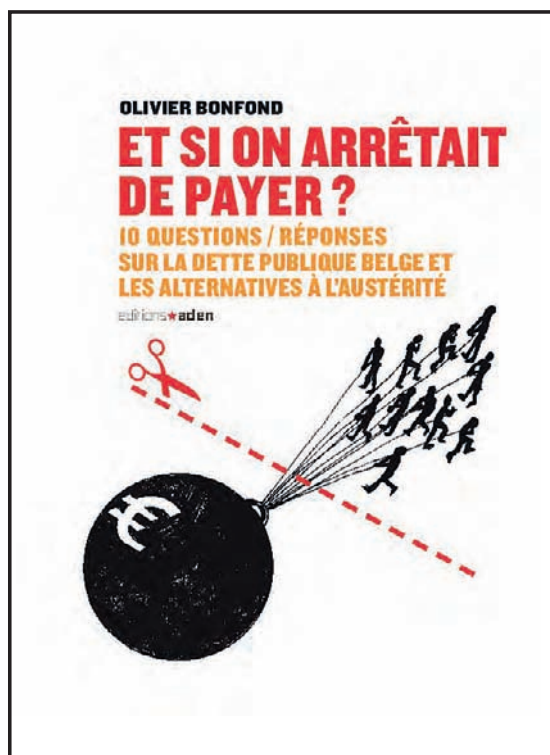
Elle réduit les rentrées fiscales et n'améliore en rien la solvabilité des Etats tout en provoquant une grave crise sociale.

**2°) Celui des tenants de la relance:** selon eux (dont nous syndicats), l'austérité est sans issue. Il faut non pas asphyxier l'économie mais au contraire lui donner de l'oxygène, encourager l'activité économique pour relancer l'emploi, relancer la consommation intérieure en améliorant le pouvoir d'achat, retrouver des marges via une fiscalité plus équitable, investir dans les travaux publics et dans les énergies renouvelables, etc.

Et puis, il y a des outsiders qui, en plus de mesures fiscales, proposent de ne pas rembourser la dette publique, ou en tout cas pas toute la dette. Comment? en faisant un audit complet de celle-ci afin de vérifier si elle est bien légale et légitime... Cette thèse défendue par certains économistes est développée dans un livre écrit par Olivier Bonfond, économiste et conseiller au CEPAG (Centre d'éducation populaire André Genot, proche de la FGTB wallonne).

Est-ce possible sans précipiter la chute des banques systémiques et de toute l'économie; sans entraîner la faillite des Etats, la fin de l'euro, bref sans provoquer un cataclysme? Nous avons posé la question à l'auteur.

## Et si on arrêtrait de banquer?



Dans l'introduction de votre livre, vous écrivez: «*Nous sommes tous Grecs*». On ne peut pourtant pas comparer la Belgique à la Grèce : on n'est pas en banqueroute virtuelle, on emprunte à un bon taux et l'austérité n'a pas atteint le niveau dramatique de la Grèce...

**Olivier Bonfond:** c'est vrai que la Belgique est - à l'heure actuelle - dans une meilleure situation que la Grèce. Son système de prélèvement d'impôts et sa sécurité sociale sont plus efficaces; l'épargne des Belges est beaucoup plus importante avec un patrimoine global de 2000 milliards d'euros et une épargne sur les livrets de plus de 200 milliards.

Mais la direction qui est prise est la même pour tous les gouvernements européens: au nom du remboursement de la dette, ils imposent à leur population des plans d'austérité très durs. La Belgique a déjà mis en place deux plans d'austérité mais elle s'apprête à en mettre en place de nouveaux qui vont faire très mal. Afin de satisfaire les appétits des créanciers, tous les peuples européens voient

leurs conditions de vie se dégrader fortement, et, à moins d'un changement radical d'orientation, ce n'est qu'un début. C'est en ce sens que nous sommes tous Grecs.

Aujourd'hui, avec son Pacte budgétaire et sa fameuse règle d'or, l'Union européenne veut instaurer une austérité à vie, en interdisant, sous peine de sanctions financières immédiates, tout déficit budgétaire supérieur à 0,5% au lieu de 3%. Cette orientation est suicidaire. Aucun pays n'y arrivera.

De plus, notre pays pourrait très rapidement se retrouver dans une situation très délicate: son secteur financier est loin d'être assaini. De nouveaux sauvetages bancaires sont à prévoir. Dexia est toujours en danger et l'Etat a apporté sa garantie pour 54 milliards, soit 15% de notre Produit intérieur brut (PIB)! Si Dexia tombe, l'Etat belge ne pourra pas sortir cette somme...

Enfin, n'oublions pas que les principaux créanciers de la dette publique belge ne sont pas, comme on le croit généralement, les petits épargnants mais bien les grandes banques, les fonds de pension, les compagnies d'assurances et les fonds spéculatifs. Ils n'hésiteront pas une seconde à spéculer sur la dette belge s'ils y voient leur intérêt. On n'est donc pas protégés.

**Vous proposez, avec d'autres économistes, de ne pas rembourser la dette.**  
**Est-ce que c'est possible:**  
**1°) sans compromettre la capacité future de financement de l'Etat (on voit bien que la simple**

**dégradation de la notation et la hausse des taux qui s'ensuit posent problème)?**  
**2°) sans provoquer une catastrophe financière en précipitant la chute des banques dites «systémiques» ou trop grosses pour les lâcher («too big to fail») qu'il a fallu recapitaliser en 2008?**

**O.B.:** Premièrement, il s'agit d'affirmer que le remboursement de la dette ne doit plus être une question tabou. Il n'est pas normal qu'on puisse attaquer tous les acquis sociaux pour économiser quelques centaines de millions d'euros, tandis que le remboursement de la dette ne peut en aucune façon être remis en cause. D'autant plus que ses créanciers sont les principaux responsables du désastre économique-financier en cours. Ensuite, l'idée n'est pas d'annuler la dette de manière arbitraire. Il s'agit de ne pas rembourser les dettes qui seront considérées comme illégales ou illégitimes.

**Ce n'est donc que d'une partie qu'il s'agit? Mais qui décide de l'illégalité ou de l'illégitimité de cette partie de dette?**

**O.B.:** Pour cela, il faut faire un audit complet de la dette, c'est à dire analyser de manière rigoureuse et approfondie les origines et les causes de l'endettement public. S'il s'avère que la légalité n'a pas été respectée comme c'est par exemple le cas avec les produits toxiques vendus aux pouvoirs locaux, cette dette devra être considérée comme nulle.

De la même manière, une dette qui n'a pas été contractée dans l'intérêt général mais qui a systématiquement favorisé une classe privilégiée devrait être considérée comme illégitime et ne devrait donc pas être remboursée. Par exemple, les politiques fiscales de ces 20 dernières années ont systématiquement favorisé les grosses fortunes et les grandes entreprises privées, ce qui a provoqué une diminution importante des recettes publiques, et donc une obligation de s'endetter. On peut donc se demander si la dette qui provient de

cette politique fiscale socialement injuste est légitime ou non. Ce sera à l'audit de le déterminer et au peuple d'en décider.

**Mais ces politiques fiscales - disons «injustes», elles ont quand même été votées par des élus du peuple.**

**O.B.:** Cela n'empêche pas qu'on puisse les remettre en question. Les dirigeants politiques n'ont pas reçu le mandat de faire tout et n'importe quoi. Ils sont censés représenter les intérêts des citoyens. Les élus n'ont pas été mis au pouvoir en annonçant qu'ils appliqueraient des politiques socialement et fiscalement injustes. Ils ont été élus sur la base d'un programme. Si il est avéré qu'ils n'ont pas respecté leurs engagements, alors la dette qui sera liée à ces politiques injustes pourra être considérée comme illégitime.

**Et sans provoquer une catastrophe financière...?**

**O.B.:** Mais nous sommes déjà en pleine catastrophe financière. Une chose est sûre: la soumission aux marchés financiers, cela ne marche pas. Il y a effectivement un risque que les marchés refusent de prêter encore à la Belgique. Mais la Belgique a les capacités de se passer des marchés financiers, notamment via des mesures fiscales. Pour rappel, la FGTB a démontré qu'il était possible de trouver annuellement plus de 30 milliards d'euros de recettes publiques supplémentaires en prenant l'argent là où il est et sans s'attaquer aux droits sociaux.

Par ailleurs, de nombreux exemples ont prouvé que, loin de provoquer une catastrophe, la fermeté à l'égard des créanciers peut donner des résultats positifs. L'Islande est le seul pays européen à avoir décidé de ne pas rembourser toute sa dette. C'est également le cas pour l'Argentine en 2001 ou encore l'Equateur en 2008... sans faire de «copier-coller», ces expériences devraient constituer une source d'inspiration pour tous les gouvernements de l'Union européenne.

Si on veut réellement empêcher le système de s'écrouler, plutôt que de recapitaliser bêtement les banques en les laissant continuer à spéculer à leur guise, il faut réguler de manière très stricte le secteur financier et en reprendre largement le contrôle. Il faut que le secteur financier redevienne un instrument au service de l'économie et pas un parasite surpuissant qui pompe toute la richesse produite par les travailleurs.

**«Et si on arrêtrait de payer? 10 questions/10 réponses sur la dette publique belge et les alternatives à l'austérité» par Olivier Bonfond, Ed. Aden/CADTM/CEPAG.**

Cet ouvrage peut être commandé pour 12€ + 3€ de frais de port soit chez Aden: <http://www.aden.be/index.php?aden=et-si-on-arretait-de-payer>, soit au CADTM: <http://cadtm.org/Et-si-on-arretait-de-payer-10>.

Recueilli par Nicolas Errante

## Syndicats

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

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

## FIN DE CARRIÈRE

## 10 questions, 10 réponses sur les pe

Le 9 octobre à 14h, la FGTB organise au Heyzel à Bruxelles un grand rassemblement de pensionnés et prépensionnés. Pensions trop basses, enveloppe pour la liaison au bien être rabotée de 40%, âge de la retraite anticipée reculée de plusieurs années, accès à la prépension réduit, renforcement des contrôles des chômeurs âgés à qui on a barré l'accès à la prépension, le cahier de doléances a pris la forme d'un rouleau qui s'allonge de jours en jours au gré des plans d'austérité qui se succèdent. Les campagnes des assureurs jetant le doute sur les pensions légales ont atteint leur cible: les travailleurs sont inquiets pour leur pension et se tournent de plus en plus vers des systèmes privés de pensions complémentaires tandis que l'on affaiblit le système de pensions par répartition.

Revaloriser les pensions présentes et garantir l'avenir des pensions légales par répartition et de notre système de sécurité sociale solidaire sont les grands enjeux qui rassembleront actuels et futurs pensionnés.

## &gt; LES CONSTATS

## On vit plus longtemps

Espérance de vie à la naissance	2012	2030	2050
Hommes:	78 ans	82 ans	85 ans
Femmes:	83 ans	85 ans	88 ans
Espérance de vie à 65 ans	2012	2030	2050
Hommes:	18 ans	20 ans	23 ans
Femmes:	21 ans	23 ans	25 ans

Population de + 65 ans:	17%	22%	25%
Population potentiellement active (20-65 ans)	60%	55%	-

## 1 LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION COÛTE TROP CHER?

## Vivre plus longtemps n'est pas une catastrophe, c'est un progrès!

En 1885, à la naissance, on pouvait espérer vivre jusqu'à 45 ans. Bien sûr, certains vivaient plus vieux, mais beaucoup mourraient avant, voire enfants.

En 1985, on pouvait espérer vivre jusqu'à 75 ans.

En 2045, si les prévisions sont exactes, on en sera à environ 85 ans, hommes et femmes confondus.

Si on vit plus longtemps, c'est que l'on vit mieux:

- Les soins de santé ont fait des progrès immenses,
- les assurances sociales ont permis un meilleur accès à la santé,
- La mortalité infantile et celle des femmes en couche a diminué,
- Le travail des enfants a été aboli et la scolarité est devenue obligatoire,
- les congés payés ont été introduits grâce à l'action syndicale, les conditions de travail se sont peu à peu améliorées même si la pénibilité a pris d'autres formes (stress, TMS...),
- le niveau de vie s'est amélioré et a permis de mieux s'alimenter,
- le temps de travail a diminué parce que la productivité a augmenté de manière exponentielle,
- les systèmes de pension ont permis de ne pas mourir au travail
- etc.

Tout mouvement dans l'autre sens irait à contresens du progrès.

## 2 ON NE TRAVAILLE QUE LA MOITIÉ DE SA VIE?

## L'espérance de vie augmente mais... nous ne serons pas tous centenaires

Si l'espérance de vie à la naissance est aujourd'hui de 78 ou 83 ans selon le sexe, cela ne signifie pas que nous vivrons tous octogénaires et que – comme le prétendent certains, notre vie active serait équivalente à notre vie inactive (20 à 25 ans de jeunesse et de scolarité + 15 à 25 ans de retraite pour 40 à 45 ans d'activité).

En réalité, tout le monde ne fait pas nécessairement de vieux os.

Si on regarde la pyramide des âges, on constate que sur la population totale:

- les 65-75 ans représentent 8,7%,
- les 75-85 ans représentent 6,5%,
- les 85-95 ans représentent 3%.

Le «3<sup>e</sup> & 4<sup>e</sup> âge» représente donc 18% de la population. Selon les projections, ils seront 23% en 2030.

## 3 ON PEUT RESTER ACTIF JUSQU'À 75 ANS? On vit plus vieux mais la santé ne suit pas

L'espoir fait vivre, mais cela ne suffit pas pour vivre très longtemps. Il est évident que nous ne sommes pas égaux devant la mort. Pourquoi un tel meurt-il à 45 ans et un autre à 95? Le tabac, l'alcool, les accidents, la maladie, l'alimentation, etc. Il y a un tas de facteurs qui jouent mais des études ont montré qu'il n'y a pas que le hasard: les inégalités sociales, elles-mêmes liées au statut socioprofessionnel et au niveau d'études ont une influence déterminante sur la santé et sur l'espérance de vie.

Selon certaines études (Bossuyt et Van Oyen – 2005) l'espérance de vie en bonne santé n'est que de 58 ans pour les hommes et 59,5 ans pour les femmes. Les chiffres datent un peu. Entre-temps l'espérance de vie a progressé de 2 ans. Cela porte donc les chiffres d'espérance moyenne de vie en bonne santé respectivement à 59 et 60 ans.

	Espérance de vie à la naissance (H/F)	Espérance de vie en bonne santé
Hommes	75,4	58
Femmes	81,7	59,5

## Les cols blancs vivent plus longtemps

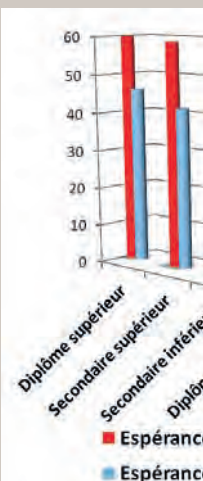
Comme le démontrent par ailleurs les mêmes chercheurs, cette espérance moyenne de vie en bonne santé est intimement liée à la situation socio-économique qui influence la morbidité.

Mais les disparités sont surtout liées au statut socio-économique individuel mesuré par le niveau d'instruction:

- A 25 ans, celui qui n'a aucun diplôme peut espérer vivre encore 54 ans mais 27 ans seulement en bonne santé.
- A 25 ans le diplômé de l'enseignement supérieur qui exercera vraisemblablement un métier plus léger, pourra espérer vivre encore 60 ans dont 46 sans problèmes de santé importants.



© istockphoto-peepo



La pension pour tous à 67 ans n'est que le symptôme d'une grande injustice. Ceux qui ont des problèmes de santé, des handicaps, des contraintes d'arrêter plus tôt. En plus, les personnes handicapées cumulent d'un salaire de référence plus bas. Avec les changements des règles en matière de pensions, ils auront aussi l'inconvénient de ne pas bénéficier de ces mêmes non ou peu de diplômes et de formations faibles ou inexistantes.

Il faut donc que l'âge de la retraite ne soit pas continué à travailler le fassent. Qu'il y ait des personnes pensées sous la forme de bonus. Mais la vie professionnelle pénible ne soient pas payées par des problèmes de santé. - par une pension légale plus basse que la pension éventuelle plus faible ou inexistant. - par une retraite et une vie plus courte.

## 4 ON QUITTE TROP TÔT LE MARCHÉ DE L'EMPLOI? Il n'y a jamais eu autant de seniors au travail!

Depuis la mise en œuvre du Pacte des Générations, le taux d'emploi des 55-64 n'a cessé d'augmenter chez nous. Depuis 2005, il est passé de 31,8% à 37,4% en 2010. C'est notamment dû au travail des femmes qui ont vu reculer l'âge de la retraite de 60 à 65 ans.

% travailleurs 55-64 ans «actifs»	2005	2010
Belgique	31,8 %	37,4 %
UE 15	44,2 %	48,4 %
UE 27	42,3 %	46,3 %

Sources: Eurostat

Bien sûr, notre taux de 55-64 ans au travail reste inférieur à celui de la moyenne européenne, mais il a augmenté plus que chez les autres: + 17,6% chez nous contre + 9,5% pour l'Europe des 15. On a donc bien rempli l'obligation d'augmenter le taux d'activité des seniors de 1,5 fois par

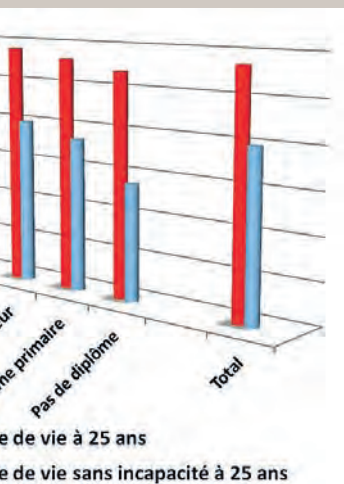
rapport à la moyenne européenne qu'en 2005.

En fait, il n'y a jamais eu autant de seniors au travail. La population active atteint 4,58 millions de personnes. Chez les travailleurs âgés que la différence de 15-24 ans marque le pas, voire diminue.

Ce constat tempère fortement l'argument que plus on vit longtemps, il y a aussi plus de seniors au travail. Plus en plus confinés dans des statuts de préretraités.

L'évolution du taux d'emploi chez les travailleurs âgés	
Taux d'emploi	15-24 ans
4 <sup>e</sup> trimestre 2004	27%
4 <sup>e</sup> trimestre 2010	26%

# nsions



donc qu'une vue de l'esprit et finalement exerce un métier lourd seront d'une vie raccourcie, ils auront le préférence bas et d'une carrière courte. ce qui concerne les périodes assist d'une carrière incomplète. Enfin, més qui ont des pensions complé-

este flexible. Que ceux qui peuvent s en soient éventuellement récom- s que ceux qui on déjà eu une vie s triplement pénalisés:

et une pension complémentaire e tes.

qui a elle-même progressé.

travailleurs actifs en Belgique. La po- le personnes et c'est principalement rence se marque. Alors que l'emploi iminue.

ment selon lequel là où l'on travaille oulot pour les jeunes, par ailleurs de ts précaires!

emploi augmente surtout travailleurs âgés:		
	25-49 ans	50-64 ans
	80,5%	43,1%
	81,8%	52%



## 5 TRAVAILLER PLUS (LONGTEMPS) POUR GAGNER MOINS?

Hors prépensions et chômeurs âgés sortis du marché de l'emploi, il y a 420.000 chômeurs complets indemnisés, dont 100.000 jeunes en stage d'insertion. Un roulement continu de 120 à 140.000 chômeurs temporaires. Plus de 50.000 travailleurs à temps partiel faute de mieux.

Pourquoi diable veut on à tout prix faire travailler les plus âgés plutôt que les plus jeunes? Pourquoi vouloir y ajouter la réserve supplémentaire de main d'œuvre des 500.000 travailleurs âgés déjà hors circuit (prépensionnés, chômeurs âgés dispensés) alors que l'on a sous la main 500 à 600.000 chômeurs qui sont déjà dans le circuit? La réponse se résume à ceci: faire baisser les salaires et les coûts pour les entreprises. On veut nous faire «travailler plus pour gagner moins»...

## 6 LES TRAVAILLEURS ÂGÉS DOIVENT RESTER SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI?

### Qui veut des séniors?

Les employeurs ont beau tenir un discours sur l'emploi des séniors, il faut bien reconnaître que personne n'en veut : passé 50 ans, les travailleurs âgés sont considérés comme pas assez productifs, trop chers, susceptibles de tomber gravement malades ou pire... de demander une prépension en cas de restructuration. C'est sans doute ce qui explique le faible taux de retour à l'emploi des chômeurs âgés.

Il suffit de voir les résultats des cellules d'emploi ou de reconversion.

- En Flandre, le pourcentage de retour à l'emploi des plus de 50 ans n'est que de 21% pour un taux de 49% pour les - 45 ans.
- En Wallonie on tourne entre 19 et 31% selon le degré de qualification et le sexe (moins pour les ouvriers que pour les employés, moins pour les femmes).
- Selon une enquête du secrétariat social SD Worx, 40% des employeurs se disent prêt à embaucher un travailleur de 55 à 60 ans. 24% seulement le feraient pour un + 60.

## 7 LES PRÉPENSIONS COÛTENT TROP CHER?

### La prépension moins chère que le chômage

On reproche à la prépension de coûter cher à la collectivité. Bien que fustigés par les employeurs, les systèmes de prépension leur sont bien utiles lorsqu'il s'agit de restructurer leur entreprise. Rares sont les plans sociaux qui n'incluent pas un volet prépensions pour évacuer sans heurts les travailleurs les plus âgés. Sans cette soupape, les conflits seraient beaucoup plus durs et finalement plus coûteux pour les employeurs.

#### La prépension rapporte des recettes!

Mais la prépension a cet autre avantage qu'elle coûte au final moins cher à la collectivité que le chômeur qui plus est âgé : les chômeurs ne paient aucune cotisation sociale contrairement aux prépensionnés qui génèrent des recettes sous forme de cotisations sociales. Le prépensionné est en effet soumis personnellement à un prélèvement de 6,5% au profit de l'ONSS calculé sur l'ensemble de l'allocation ONEM + complément employeur.

Enfin l'employeur doit aussi verser une cotisation sociale sur le complément variable de 50% à 10%) selon l'âge du prépensionné. De plus, le revenu du prépensionné étant plus élevé que celui du chômeur, il génère des recettes fiscales progressives selon le montant du complément employeur.

## 8 IL N'Y AURA PAS ASSEZ D'ACTIFS?

### Il y a des réserves de main d'œuvre laissées pour compte

Le principal argument invoqué pour remettre en question l'âge de la retraite, c'est évidemment la soutenabilité financière à long terme du système. Dans les systèmes par répartition, ce sont en effet les actifs qui paient les pensions.

Selon le Comité d'études sur le vieillissement, le supplément de coût dû au vieillissement de la population (pensions et soins de santé) serait égal à 5,6% du Produit intérieur brut à l'horizon 2060. La première réponse politique est de reculer l'âge de la retraite ou en tout cas de sortie du marché de l'emploi des travailleurs âgés (en Belgique, démantèlement progressif des prépensions, contrôle de disponibilité des chômeurs âgés, recul de l'âge de la retraite anticipée et renforcement des conditions de carrière pour y accéder). On espère ainsi augmenter le nombre des cotisants.

## 9 LA SÉCU NE POURRA PAS SUPPORTER LE POIDS DU VIEILLISSEMENT?

### Il y a de l'argent mais il est mal utilisé

A entendre les employeurs, la parafiscalité sur le travail est déjà trop lourde. On peut pas indéfiniment augmenter les cotisations sociales sans nuire à la compétitivité des entreprises, donc tuer des emplois. Notre sécurité sociale déjà trop généreuse ne peut pas faire davantage...

- On ne peut pas dire que la sécurité sociale soit «trop généreuse»: nos pensions sont parmi les plus basses de la zone OCDE. La pension moyenne d'un isolé est de 851 euros pour les hommes et 615 euros pour les femmes. Un quart des pensionnés est sous le seuil de pauvreté. Une cotisation de 1% de la masse salariale répartie entre travailleurs, employeurs et Etat permettrait d'augmenter de 25% les pensions actuelles pour les ramener au dessus du seuil de pauvreté.
- Par contre l'Etat est trop généreux avec les entreprises: entre réductions de cotisations, réduction de précompte, aides à l'emploi, défiscalisation des heures supplémentaires, intérêts notionnels, ce sont plus de 15 milliards par an qui migrent des caisses publiques vers les entreprises.
- Les prévisions reposent sur des politiques fiscales inchangées. Or il y a pas mal de recettes à trouver par la lutte contre les fraudes fiscales et sociales mais aussi par une fiscalité plus équitable.
- Depuis les années '80, on a constaté un transfert des revenus du travail vers les revenus du capital équivalant à 10 points du Produit intérieur brut. Si ces sommes colossales étaient restées au travail, donc soumises aux cotisations sociales, le financement de la sécurité sociale ne poserait pas de problème.

## 10 CHACUN DOIT ASSURER SA PENSION EN ÉPARGNANT POUR SOI?

### Les systèmes par capitalisation sont risqués

L'autre cheval de bataille des politiques libérales est d'encourager les systèmes de pensions par capitalisation (assurances groupes, épargne privée à long terme) et renforcer la fiscalité sur les pensions complémentaires en cas de sortie anticipée de l'emploi. L'idée au départ était de mobiliser cette épargne pour renforcer le capital à risque supposé s'investir dans les activités économiques et industrielles.

Mais cet argent a plutôt alimenté les fonds spéculatifs et entraîné des pertes d'emplois: quand une entreprise restructure, elle augmente ses bénéfices, donc les dividendes distribués aux actionnaires. Le cours de ses actions grimpe...

- Les projections de financement de la sécurité sociale reposent sur le système actuel de cotisation sur les salaires. On peut aussi élargir l'assiette des cotisations – par exemple par une cotisation sociale généralisée portant sur d'autres revenus que ceux du travail – pour financer le système des pensions par répartition.
- Le financement à long terme des pensions du 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> pilier est de loin moins sûr que le système par répartition. Les placements sont en effet soumis aux risques de faillites (Maxwell, Enron pour ne pas parler de l'escroc Madoff) ou de krach boursier comme c'est arrivé lors de la crise financière de 2008 qui a vu la valeur des fonds de pensions perdre jusqu'à 25% de leur valeur.
- Aujourd'hui les assurances renâclent à garantir un taux d'intérêt à long terme en soutenant que le rendement des placements n'est plus assez intéressant. On glisse déjà de plus en plus d'un système à rendement garanti vers un système à contributions garanties (mais pas le résultat). Comment garantir une pension complémentaire à long terme si les taux d'intérêt et les résultats à l'arrivée sont aléatoires?
- Il est clair qu'en cas d'effondrement de ces systèmes, il n'y a que deux options:
  - ou bien l'Etat compense et on retombe sur un surendettement public;
  - ou bien l'Etat n'intervient pas, comme cela s'est passé aux USA ou en Grande Bretagne, et les pensionnés se retrouvent floués et misérables.

## &gt; POINT DE VUE

# Evidemment qu'il n'y a pas assez d'argent

Evidemment qu'il n'y a pas assez d'argent. Comment en serait-il autrement dans un tel contexte?

Avec 30 milliards d'argent noir sur les comptes suisses, bien sûr qu'il manque de l'argent pour notre sécurité sociale. D'ailleurs, on peut supposer qu'il s'agit de beaucoup plus que cela, sans quoi, les banques suisses ne remueraient pas ciel et terre pour préserver leur secret bancaire.

Lorsqu'une entreprise comme LVMH bénéficie de 63 millions d'euros d'avantages fiscaux pour occuper 5 travailleurs dans notre pays, il n'y a bien évidemment pas assez d'argent pour des emplois décents et des salaires corrects. Pour ceux qui ne le sauraient pas encore, LVMH est l'entreprise de luxe du fameux Bernard Arnault, cet homme d'affaires français qui aimerait devenir belge parce que payer des impôts chez nous, c'est tellement plus agréable.

Lorsque les 500 plus grandes entreprises belges réalisent ensemble 52 milliards d'euros de bénéfices et ne paient que 5 pourcent d'impôt sur cette somme, il n'y a naturellement pas assez d'argent pour augmenter, ne serait-ce qu'un peu, les allocations sociales. Il n'y a non plus pas assez d'argent pour permettre aux gens d'arrêter de travailler à temps. Et pour éviter toute ambiguïté, ces chiffres ne proviennent pas d'un service d'études de l'un ou l'autre syndicat, mais bien de Trends, le magazine des entrepreneurs.

Si vous n'y voyez rien de suspect, alors oui bien sûr, vous serez totalement d'accord avec Pieter Timmermans, le grand patron de l'organisation patronale FEB. Ainsi par exemple il affirme dans son livre 'Credo pour gagner' que notre sécurité sociale est impayable et que les emplois avec un horaire fixe sont dépassés.

Mais si ce qui se trouve ci-dessus vous dérange infiniment, alors vous crierez «Stop», ça suffit. Dans ce cas aussi, vous savez ce que la FGTB veut dire quand elle parle d'impôts justes. Et vous savez qu'il est possible de trouver des moyens pour améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux et de préserver notre sécurité sociale.

Et dans ce cas, il faut passer à l'action. Car attention, nous le disions dans la précédente édition de Syndicats, si nous n'élevons pas la voix, nous fonçons tout droit vers un bain de sang social. Nous avons besoin de nouveaux accords sur les salaires et les conditions de travail, et cela commence par les négociations pour un nouvel accord interprofessionnel. Que pensez-vous qu'il arrivera à notre système d'indexation si nous nous taisons? Que pensez-vous qu'il adviendra de notre droit en matière de licenciement et de nos conditions de pension si les travailleurs ne se font pas entendre?

Le 30 septembre, il y aura une grande manifestation à Bruxelles pour mettre un terme à la pauvreté croissante et aux inégalités dans notre société.

Le 10 octobre nous organisons la huitième édition de la Journée pour les Droits des Intérimaires.

Participez vous aussi à ces actions. Faites savoir que nous voulons une autre politique. C'est nécessaire, plus que jamais.

12 septembre 2012



Paul Lootens  
Secrétaire Général

Alain Clauwaert  
Président

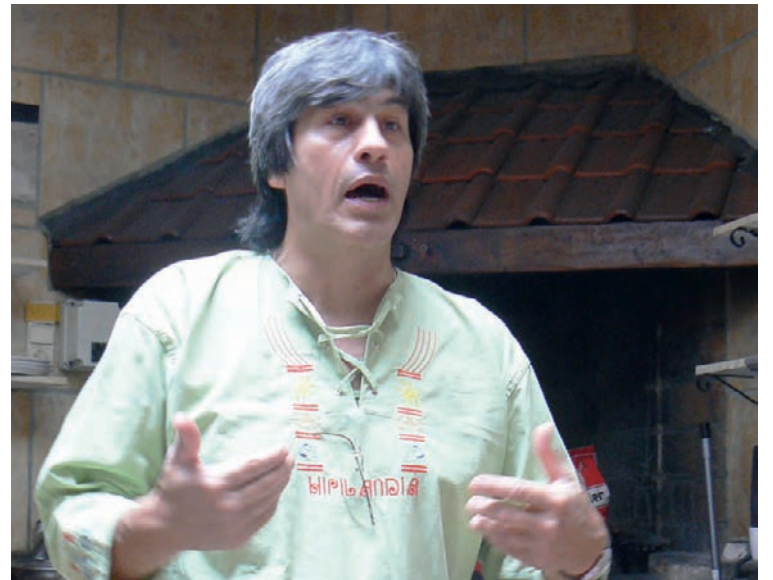
## &gt; APRÈS 15 ANNÉES D'EXIL

# Un syndicaliste colombien de retour chez lui

Il y a 15 ans de cela, Freddy Pulecio, syndicaliste colombien, a dû fuir son pays suite à de graves menaces. Après un long exil, il vient juste de rentrer au pays. Durant son exil, Freddy était notre personne de contact pour le projet de solidarité que la Centrale Générale de la FGTB soutient depuis 9 ans avec l'USO, le syndicat colombien du pétrole.

Durant toutes ces années, Freddy nous a aidé avec des interventions et ses témoignages sur les libertés syndicales et les assassinats de syndicalistes colombiens.

En août, Freddy est rentré en Colombie avec sa femme et sa fille. Freddy Pulecio va à présent travailler pour le syndicat du pétrole USO, dans la région de Meta, une région proche de la frontière vénézuélienne où d'importants gisements de pétrole ont été découverts. Plusieurs multinationales et l'entreprise étatique Ecopetrol ont commencé l'exploitation progressive des gisements de pétrole. L'USO essaie d'organiser le plus rapidement possible les tra-



Freddy Pulecio rentre en Colombie après 15 années d'exil.

vailleurs de ces nouvelles entreprises et des nombreux sous-traitants, mais des conflits très durs avec les employeurs surviennent. Au cours des dernières semaines, plusieurs incidents sont à nouveau survenus au cours desquels tant les services de milice privée que la police sont intervenus pour empêcher l'USO et les travailleurs d'entrer en contact. Les travailleurs sont fortement mis sous pression afin de couper les liens avec l'USO. Ils sont victimes de menaces de licenciement mais aussi de menaces physiques.

La Centrale Générale de la FGTB a déjà écrit une lettre de protestation au président colombien et aux autorités avec un appel urgent pour que le droit de s'organiser syndicalement ne soit pas bafoué.

Freddy Pulecio quitte donc ses amis belges avec les mots suivants:

«Il est temps de mettre fin à 15 années d'exil. Il est temps de rentrer. A présent, je veux vous remercier de m'avoir permis de reprendre une route où les rêves peuvent se réaliser: la construction d'une Colombie démocratique et souveraine, où la paix et la justice sociale sont des réalités. Au cours de ces 15 années, nous avons essayé ensemble de construire des ponts entre l'Europe et la Colombie.

En mon nom personnel, au nom de l'USO et de ma famille, je veux vous remercier pour votre soutien durant mon exil d'hier et mon retour d'aujourd'hui.»

## &gt; CONDITIONS DE TRAVAIL

# Trop chaud, trop froid, l'employeur doit réagir!

**Affronter une canicule tout en travaillant sur un chantier extérieur, supporter la chaleur étouffante dégagée par un four de cuisson, pas évident d'effectuer son travail dans de telles conditions ! Certains diront qu'il s'agit des aléas du métier, qu'il faut faire avec. C'est faux, l'employeur doit protéger les travailleurs contre toutes formes de nuisances, y compris les nuisances thermiques.**

Fin juin, un nouvel arrêté royal relatif aux ambiances thermiques entrain en vigueur afin de protéger davantage les travailleurs confrontés à de trop fortes ou de trop faibles températures. Bon nombre de secteurs de la Centrale Générale

de la FGTB peuvent être concernés par ces situations de désagrément. Prenez par exemple les travailleurs des usines à papier, il y fait à la fois très chaud et humide ou encore les travailleurs de la construction et les carriers qui doivent continuellement faire face aux caprices de la météo.

L'employeur doit anticiper une éventuelle exposition à la chaleur ou au froid d'origine technologique ou climatique et prendre les mesures indispensables pour protéger ses travailleurs. Il doit se conformer à ce que l'on appelle les valeurs d'actions. L'arrêté royal établit les températures minimales et maximales à partir desquelles l'employeur doit prendre des mesures. Ces valeurs diffèrent selon la charge de travail. Pour un travail lourd par exemple, si la température excède 22°C ou passe sous la barre des 12°C, il faut réagir.

Dans cette situation, l'employeur est tenu de prendre différentes mesures. Il doit dans un premier temps tout mettre en œuvre pour augmenter ou diminuer la température à laquelle les travailleurs sont exposés. S'il n'y parvient pas, il doit alors passer par une diminu-

tion de la charge de travail physique en adaptant les équipements ou les méthodes de travail. Il peut également adapter temporairement les horaires de travail. Autre possibilité: prévoir des vêtements de protection adaptés ou mettre à disposition des boissons fraîches ou chaudes, selon la situation.

De nombreuses possibilités s'offrent à l'employeur pour pallier aux désagréments occasionnés par des températures trop faible ou trop élevées. Si vous êtes sujet à des nuisances thermiques, n'hésitez pas à le signaler aux membres du Comité pour la prévention et la protection au travail, ils détermineront ensuite ce que l'employeur devra faire pour remédier à ce problème et rendre votre travail supportable.

Et Paul Lootens, Secrétaire général de la Centrale Générale de la FGTB, de conclure: «Trop chaud ou trop froid pour pouvoir travailler? La météo, on n'y peut rien, la pénibilité au travail si. C'est à l'employeur de prendre des mesures pour protéger les travailleurs contre ces nuisances. Il y a des lois et des règlements pour ça. Et des syndicalistes pour les faire respecter.»

## > NOUVELLES EXIGENCES DU PARLEMENT EUROPÉEN

# 500 agents de gardiennage dans l'incertitude

500 agents de gardiennage du Parlement Européen à Bruxelles traversent une période difficile. Alors qu'ils viennent juste de changer d'employeur, le Parlement annonce des projets qui les plongent dans une grande incertitude. Notre secrétaire syndical bruxellois Koen Maertens nous en dit plus.

**Koen Maertens:** C'est une drôle d'histoire. Au début de cette année, le Parlement Européen à Bruxelles a mis fin au contrat de gardiennage avec la société G4S et a confié la mission à Securitas. Les agents de gardiennage de G4S sont donc passés chez Securitas, c'est la règle appliquée dans le secteur. Nous étions en avril. Et même pas deux mois plus tard, l'administration interne du Parlement Européen prend une tout autre option: elle veut gérer elle-même le gardiennage en interne.

**Ce n'est pas une bonne chose? Le syndicat y est pourtant favorable?**

**Koen Maertens:** Oui, mais pas de cette manière. Gérer soi-même le gardiennage oui, tout à fait d'accord, mais pas en supprimant tous les droits de 500 travailleurs et en les plongeant dans l'incertitude la plus complète. Or, c'est ce qui se passe à présent.

**Mais comment cela se fait-il?**

**Koen Maertens:** C'est dû au fait que des exigences totalement nouvelles et différentes sont aujourd'hui posées. Les agents doivent à nouveau passer un examen et une visite médicale. Ils doivent maîtriser le français et l'anglais, alors que jusque-là, la langue maternelle suffisait. Durant les six premiers mois, ils travailleront en période d'essai, ensuite ils recevront deux contrats à durée déterminée, et ce n'est qu'après qu'ils seront éventuellement engagés à durée indéterminée. En d'autres mots, les 500 agents de gardiennage qui font le travail actuellement vont devoir recommencer à zéro. Leur expérience ne suffit plus. S'ils ne satisfont pas aux nouvelles exigences plus élevées, ils perdront à terme leur emploi.

**Pourquoi dites-vous à terme?**

**Koen Maertens:** Parce que le changement se fait par phases. En juin

2013, 20% des agents de gardiennage de Securitas doivent être partis, en juin 2014 ils devront être 75%. Et en décembre 2015, Securitas sera totalement parti et le gardiennage se fera donc alors complètement par gestion propre. Cela signifie donc que le Parlement Européen doit commencer à engager dès à présent. Et les emplois sont ouverts à tous, les actuels agents de gardiennage n'ont aucune forme de priorité ou de préférence. Au contraire, il faut faire de la place aux candidats des autres pays membres. Ne s'agit-il pas là d'un précédent? La Commission Européenne et le Conseil Européen ne vont-ils pas suivre le parlement? Ce serait une catastrophe pour le secteur.

**Comment se fait-il que les missions de gardiennage passent sans cesse d'une entreprise à l'autre?**

**Koen Maertens:** Il n'y a qu'une seule raison: économiser. Les clients veulent payer le moins possible, mais exigent la meilleure qualité. Et ça ne va pas, la qualité a un prix. Les entreprises de gardiennage jouent le jeu de cette concurrence sur les prix. Cela les entraîne dans une spirale infernale et il faut que ça cesse. Au sein de leur organisation professionnelle, l'APEG, elles devraient convenir d'un code et respecter un prix correct. Si les



**Koen Maertens en discussion avec Klavdija Cibej, secrétaire fédérale: «Le Parlement Européen traite les agents de gardiennage comme de la marchandise alors qu'il devrait montrer l'exemple».**

prix dans le secteur ne cessent de diminuer, les négociations pour améliorer les conditions de travail et de salaire finiront par ne plus être possibles.

On ne traite pas les travailleurs comme des gens mais comme de la marchandise. Et voilà que l'administration interne du Parlement Européen s'y met aussi. Les considérations humaines ne sont pas prises en compte. Alors que le Parlement devrait quand même servir d'exemple.

**Qu'allez-vous faire à présent?**

**Koen Maertens:** Tout d'abord faire la clarté sur ce dossier car nous n'avons jusqu'à présent pas encore obtenu de vision claire des plans. Qu'en est-il exactement des nouveaux engagements? Quelles étapes Securitas va-t-il mettre en œuvre? Mais le plus important bien entendu, comment éviter un bain de sang social? Pour cela, nous devons veiller à ce que les travailleurs conservent leur emploi, mais nous devons aussi d'ores et déjà réfléchir à un filet de sécurité social pour le cas où ça se passerait mal.

## > DE NOUVELLES ACTIONS POUR DE MEILLEURES INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT

# La fin des titres-services?

**Vous en avez certainement entendu parler, les travailleuses des titres-services se battent pour obtenir des indemnités de déplacement correctes. Le 4 septembre, elles ont mené une action chez la ministre de l'Emploi Monica De Coninck. Avec des résultats d'ailleurs, puisque la ministre reconnaît qu'il y a effectivement un problème et qu'elle souhaite chercher une solution.**

Mais les travailleuses maintiennent la pression. Car chercher une solution, ça ne veut pas encore dire trouver une solution. Le 20 septembre, des militants ont attiré l'attention de plusieurs employeurs à Anvers et à Liège afin d'aborder le problème. Car les employeurs doivent eux aussi assumer leurs responsabilités.

Entre-temps, Eric Neuprez et Werner Van Heetvelde, les deux secrétaires fédéraux qui défendent les intérêts du secteur ont diffusé une carte blanche incisive qui repose une fois encore clairement le problème des mauvaises conditions salariales dans le secteur. A vous de juger.

Rassurez-vous: il ne s'agit pas ici des chèques oranges remis hebdomadairement dans une famille sur six en échange de services de nettoyage ou de repassage. Non, ceux-là peuvent être réimprimés à l'envi. Les rotatives peuvent tourner à plein régime, en route pour passer le cap des 200 millions de titres-services par an. Bravo!

Cela concerne plutôt les travailleurs: ce sont eux qui arrivent au bout de leurs forces. Et c'est tout à fait compréhensible. En 2011, ils étaient quelque 150 000. Cela est bien plus important que l'ensemble de tout le personnel de l'armée, la Poste, la SNCB, Belgacom et toutes les grandes surfaces réunies. Cela représente beaucoup de monde!

Alors le nombre de travailleurs s'épuise.

La meilleure illustration, c'est que les entreprises ont fait appel à bon nombre de travailleurs de l'étranger. Pour illustrer, plus de 10 000 Polonais en 2010, cela n'est pas peu. De quoi exaspérer la ministre, car depuis le 1er juillet 2012, il faut que 60% des nouveaux engagés soient des allocataires sociaux, donc principalement des Belges.

La mesure se justifie au vu du coût particulièrement élevé pour le gouvernement du système des titres-services. Il est compréhensible que l'on essaye de mettre au travail les allocataires sociaux belges.



Il est en effet évident que le marché de l'emploi pose problème en Belgique. Malgré le fait que l'on ait relativement bien résisté aux crises successives, les chômeurs restent extrêmement nombreux. Il nous reste plus de 400.000 demandeurs d'emploi dont bon nombre de peu scolarisés. Une réserve idéale!

Et malgré tout, le nombre de travailleurs pour les titres-services s'épuisera.

Cela est dû au fait que depuis le lancement du système, on a peu ou pas prêté d'attention aux conditions salariales et de travail des travailleuses de ce système. On a toujours choyé les clients et les entreprises. Les plus grandes entreprises continuent d'engranger de plantureux bénéfices dans le

secteur. Les clients continuent de payer une misère pour des services d'excellente qualité et au succès incontestable.

Mais qu'en est-il des travailleuses?

Celles-là travaillent pour couvrir de leur propre poche leurs frais de déplacement. Elles parcourent annuellement quelque 300 millions de kilomètres, dont 2/3 en voiture. Faute d'alternatives, faute de politique de proximité.

Très difficile pour joindre les deux bouts, avec un salaire brut qui se situe à 10€ de l'heure, une indemnité au kilomètre entre 13 et 15 cents, devoir acheter une voiture, l'assurer, l'entretenir et faire le plein. Tout cela pour essayer de gagner sa vie...est-ce logique?

On peut bien entendu essayer d'activer les demandeurs d'emploi, les obliger à accepter un travail dans ce secteur, afin de récupérer leur allocation. On peut donner un coup de pied au cul des jeunes non qualifiés pour qu'ils acceptent d'aller faire le ménage chez des particuliers. On peut aussi forcer les hommes au chômage à passer la serpillière.

A juste titre, si on écoute l'opinion publique.

Mais ils ne le feront pas aussi longtemps qu'on leur demande de payer les déplacements de leur poche.

A juste titre, selon le syndicat.

## &gt; POINT DE VUE

## Mittal: au-delà de l'écœurement!

Reprenons les faits. Lakshmi Mittal décide voici un an de fermer la sidérurgie à chaud de Liège. Mittal, c'est un représentant de la seule espèce de requin qui ne soit pas menacée de disparition, celle des grands patrons. Mais voilà: pour fermer une usine, il y a des règles en Belgique. La procédure Renault s'enclenche et les discussions à ce propos suivent leur cours, dans la tradition bien ancrée chez nous du dialogue social, même dans les pires situations.

Un an après, nous voilà au bout du processus. Et Mittal annonce que, finalement, ce n'est pas 581 emplois qui seront perdus, mais 795. Cela fait donc un an qu'on ne discutait pas sur les vraies intentions de Mittal? Qu'à cela ne tienne: il suffit que les syndicats acceptent les changements qui viennent d'être mis sur la table. Et qu'en un mois ensuite ils approuvent tout le reste (plan social, plan industriel). Et aussi, tant qu'on y est, qu'ils s'engagent à ce que leurs affiliés renoncent à tout recours individuel en justice. Et puis, tant qu'à faire, qu'ils acceptent tout de suite le démarrage du processus de fermeture des outils, avant même que les accords ne soient conclus.

Ah, ils ne sont pas contents? Ah, ils ne sont pas d'accord? Ah, ils veulent le respect de la loi, le respect des négociations, le respect des paroles données? Puisque c'est comme ça, on va cesser d'approvisionner une autre ligne (qui n'a rien à voir), on va annuler les investissements promis (de toute façon, cela fait des années qu'on les promet; ça suffit de promettre sans tenir, ne promettons plus rien)... ça leur apprendra.

Voilà donc comment raisonnent et se conduisent les requins de la finance et de l'industrie, et plus spécialement le requin Mittal. La richesse, la puissance, semblent dans son esprit lui donner le droit de faire tout, y compris ne pas respecter les règles, y compris et surtout mépriser les travailleurs et leurs représentants.

Et donc, conduire une région, toute une région, au bord du gouffre, sans aucune vergogne. Mittal, après tout, n'en est pas à son premier meurtre industriel. Quand fut faite l'annonce de la fermeture du chaud, en 2011, des travailleurs, des tracts de la FGTB Métal Liège-Luxembourg avaient parlé de «génocide social». Certains observateurs avaient trouvé cela excessif: on voit aujourd'hui qu'il n'en est rien...

Ces derniers épisodes me révoltent, évidemment, comme je ne doute pas qu'ils vous révoltent. Nos camarades liégeois doivent savoir que toute la MWB est avec eux, comme ils sont, eux, derrière tous les combats menés ailleurs en Wallonie. Ce qui est en jeu ici, ce n'est pas seulement la vie ou la mort d'une industrie, mais la vie ou la mort de toute une conception des relations sociales, basée sur le respect de tous.

Et il faut bien le déplorer, Mittal n'est pas le seul de son genre. Dans un exemplaire du journal «Le Soir» de la semaine dernière (daté du 11 septembre), le directeur de la FEB, Pieter Timmermans, explique que les syndicats choisissent de plus en plus de «faire grève, puis discuter». Il met aussi en cause certaines réactions de la base, comme les blocages de direction ou de lignes de production. Timmermans parle, en l'occurrence, de «prise d'otages».

Or voilà que M. Mittal prend littéralement en otage des lignes et des travailleurs pour arracher aux représentants syndicaux des signatures sur des dossiers qui n'ont rien à voir. Dans un contexte qui était celui d'une négociation ouverte et loyale, même si elle était dure. Mais dans un climat social qui n'était pourtant pas celui de la grève tous azimuts. Si l'on considère que ce qui est en jeu, c'est la survie d'une industrie structurant l'économie de toute une région, les travailleurs d'ArcelorMittal ont mené un nombre exceptionnellement faible d'actions. Non pas par passivité, mais tout simplement parce qu'ils avaient fait le choix de la responsabilité, et parce qu'ils avaient gardé l'espoir.

Cet espoir que Mittal, soutenu dans les faits par le patronat belge – ce que nous ne sommes pas près d'oublier dans les semaines qui viennent – est en train de tuer sans vergogne.

Mittal nous écœure, comme nous écœure ce discours qui, surfant sur les difficultés d'une crise dans laquelle les travailleurs ne sont pour rien, cherche, partout où c'est possible, à raboter le droit suprême des travailleurs: vivre décemment de son labeur. Cela, Mittal, Timmermans et consorts s'en foutent. Qu'ils ne soient pas surpris de l'éclosion, après tant de printemps, d'automne de colère!

Nico Cué  
Secrétaire Général



## AW Europe: la parité gagnante

AW Europe situé à Ghlin est une entreprise de reconditionnement de boîtes de vitesse et de fabrication de systèmes de navigation. En l'espace de quatre ans, le nombre de travailleurs est passé de 300 à 1.000. La production a évolué de 5.000 boîtes/an à 10.000 boîtes/an sur la même période. Ce fleuron de l'industrie du Borinage a été reconnu comme étant le meilleur site du groupe par la maison-mère japonaise. Les investissements sont très fréquents (testeurs de haute technologie, piste d'essai,...) et le potentiel de développement considérable.

La proportion de personnel féminin est très importante sur le site de Ghlin. C'est pour cette raison que lors de la constitution des listes pour les dernières élections sociales, la parité a été scrupuleusement respectée: 7 femmes et 7 hommes défendaient le projet de la FGTB.

En effet, il était essentiel que les travailleuses soient représentées au sein de la délégation et ce fut un pari gagnant: 4 femmes et 5 hommes ont été élus.

Nous avons rencontré Antonio Macias, président de la délégation MWB-FGTB et Martine Mulpas, nouvelle déléguée syndicale depuis mai dernier.

La part de travailleuses chez AW Europe a toujours été importante mais il a fallu plusieurs années avant de savoir constituer une liste paritaire: les candidates n'étaient pas nombreuses auparavant (il n'y avait que 3 femmes sur les listes en 2008). C'est l'action menée notamment par Catherine Godfrain, ancienne déléguée et militante de la première heure qui a ouvert la porte à toutes les autres. «Elle a essuyé les plâtres et ça n'a pas

été facile pour elle tous les jours», confirme Antonio.

Martine Mulpas qui travaille dans le département des systèmes de navigation depuis 8 ans s'est lancée dans la bagarre syndicale aux dernières élections et elle ne le regrette pas une seconde. Elle a toujours eu la fibre sociale et avait à cœur d'être la voix de ses collègues.

«Les femmes pensent à tort qu'elles ont moins de capacité qu'un homme pour défendre leurs collègues mais c'est surtout une question de volonté et de motivation», martèle Martine. Pour Antonio, il ne fallait pas parvenir à la parité par principe mais trouver des personnes motivées voulant défendre les travailleurs coûte que coûte. Martine fait d'ailleurs partie de cel-

les-là. Pas question de mener son action de déléguée en dilettante: elle veut apprendre et attend avec impatience d'intégrer les différents modules de formation.

Antonio qui est délégué depuis plus de 20 ans voit d'un œil bienveillant sa nouvelle équipe syndicale: «les nouvelles recrues nous apportent énormément; elles ont un regard neuf et fourmillent d'idées novatrices». Chacun a son mot à dire. Les réunions sont régulières et la transmission d'informations fonctionne bien entre les délégués aguerris et les nouveaux militants.

Bien qu'il soit évident que les travailleuses se confient plus facilement à une femme en cas de problèmes, les déléguées mettent un point d'honneur à défendre tout le monde: il n'y a pas de discrimination dans la solidarité chez AW!



## L'ancien Président des Métallos FGTB liégeois et de l'interpro FGTB Liège, Jean Potier, est décédé.

Ouvrier thermicien et militant de base, Jean a franchi toutes les étapes dans le monde syndical: délégué, délégué principal puis divisionnaire aux Centraux, il devient vice-président puis président de la FGTB Métal chez Cockerill en 1985; il est ensuite désigné secrétaire régional pour Seraing-Flémalle en 1988... Il terminera président de la fédération des métallurgistes, puis président interprofessionnel au niveau régional.

Depuis son entrée comme garçon de courses à Cockerill en 1956 jusqu'à son départ en 2003, peu de personnes se seront montrées aussi modestes quand il s'agissait de parler d'elles-mêmes mais redoutables lorsqu'il s'agissait de défendre le monde du travail. Adieu Camarade Jean!



## Indexation

### Secteur de la confection

Les salaires du secteur de la confection, augmentent, suite à une indexation, d'un coefficient de 1,0099 (0,99%) à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2012. Voici les nouveaux barèmes:

Salaire à l'embauche	10,5199€
Groupe de salaire 1	10,5477€
Groupe de salaire 1 bis	10,5619€
Groupe de salaire 2	10,6665€
Groupe de salaire 3	10,8833€
Groupe de salaire 4	11,2172€
Groupe de salaire 5	11,6779€
Groupe de salaire 6	11,8887€
Groupe de salaire 7	12,4145€
Groupe de salaire 8	12,6816€
Groupe de salaire 9	12,9549€
Groupe de salaire 10	13,6837€
Groupe de salaire 11	14,5238€

### Secteur de la sous-traitance

Dans ce secteur aussi, les salaires augmentent d'un coefficient de 1,0099 (0,99%) à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2012 en raison d'une indexation. Vous trouverez les nouveaux barèmes ci-après:

Groupe de salaire 1	10,9861€
Groupe de salaire 2	11,1633€
Groupe de salaire 3	11,5245€
Groupe de salaire 4	12,0848€
Groupe de salaire 5	12,8716€
Groupe de salaire 6	13,9235€
Groupe de salaire 7	15,2961€

## La nouvelle loi contre les inégalités salariales est importante pour nos secteurs!

La «Loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes» a été publiée au Moniteur belge le 28 août 2012.

Cette loi prévoit des initiatives qui visent à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes. Ce qui n'est pas sans importance pour le secteur de la confection. En effet, la confection est un de nos secteurs où l'écart salarial est le plus important, à savoir 27%. Les travailleuses de la confection gagnent en moyenne, sur base mensuelle, plus qu'un quart de moins par rapport à leurs collègues masculins. Dans le textile aussi, l'écart salarial est considérable, notamment 18%.

Une partie de l'écart salarial peut être expliquée: les femmes sont par exemple plus nombreuses à travailler à temps partiel, elles travaillent moins en équipes et ont plus souvent recours au crédit-temps et aux crédits-soins. Il n'empêche pas qu'une partie de l'écart salarial est causée par diverses formes de discrimination sur base du genre. Même si on ne parle plus de «salaires de femmes» et de «salaires d'hommes», la différence continue d'exister. En effet, les femmes se trouvent plus souvent dans des fonctions moins valorisées et donc moins rémunérées. La rémunération inférieure des femmes est souvent le résultat d'une évolution historique. Elle n'est pas basée sur une valorisation objective et analytique des fonctions exercées par les femmes.

Quel est l'essentiel de cette nouvelle loi contre les inégalités salariales?

Tous les deux ans, les entreprises qui occupent au moins 50 travailleurs doivent dresser une

analyse des salaires et de la politique salariale. S'il ressort de cette analyse que les femmes gagnent effectivement nettement moins que leurs collègues masculins, il faut installer un plan d'action.

Le conseil d'entreprise (ou à défaut, le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail) peut également proposer de désigner un médiateur.

Les femmes qui gagnent moins que leurs collègues masculins et/ou supposent qu'il y a un écart salarial dans leur entreprise peuvent faire appel à ce médiateur. Si celui-ci constate qu'il y a effectivement un écart salarial, il essaiera d'arriver à un compromis avec l'employeur.

Les classifications des fonctions objectives sont une partie de la solution, mais la confection n'en a toujours pas...

Salaire égal à travail égal est obligatoire sur le plan juridique depuis quelques années maintenant. Mais dans la pratique, on rencontre des problèmes à cause des classifications des fonctions utilisées:

- Des classifications des fonctions comprennent parfois des classes de fonctions qui, «par hasard», ne contiennent que des femmes.
- Parfois, la classification des fonctions est complètement datée et elle ne tient pas suffisamment compte du contenu de la fonction. C'est le cas du secteur de la confection.

La loi contre les inégalités salariales impose, aux partenaires sociaux, l'obligation de développer une classification des fonctions qui est neutre pour les deux sexes.

Le secteur du textile et de l'entretien du textile disposent d'une classification des fonctions analytique et objective depuis quelque temps déjà. La confection n'en a toujours pas.

La nouvelle classification des fonctions dans le secteur de la confection y est ... presque!

Une classification des fonctions objective et analytique est en cours de développement dans le secteur de la confection. Cela a pu être réalisé surtout grâce à l'insistance et la persévérance de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant.

Un groupe de travail paritaire qui se compose d'experts syndicaux et patronaux a développé une nouvelle classification des fonctions qui reprend 56 fonctions de référence, toutes décrites et valorisées sur base de caractéristiques objectifs.

Cette valorisation objective des 56 fonctions de référence a fait naître un nouvel ordre mutuel.

Il faut seulement encore déterminer les nouveaux salaires de fonction. Cela sera négocié prochainement au sein de la Commission paritaire de la confection.

La nouvelle classification des fonctions du secteur de la confection doit en principe entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Une date qui est absolument impérative pour la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant. Les ouvrières de la confection ont, tout comme leurs collègues des autres secteurs, droit à une rémunération correcte sur base d'une classification des fonctions objective et moderne.

## Préparation du lin: augmentation de la valeur du chèque-repas!

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2012, la part patronale du chèque-repas augmente de 0,30€. La valeur totale du chèque-repas s'élève dès le 1<sup>er</sup> octobre 2012 donc à 6,05€.

## Entretien du textile: introduisez au plus vite votre attestation de prime syndicale!

Le Fonds Commun de l'Entretien du Textile envoie, à partir du 15 septembre 2012, à tous les ouvriers et ouvrières qui étaient en service d'une entreprise de l'entretien du textile au 30 juin 2012 un formulaire de demande de prime syndicale directement à leur domicile.

Introduisez ce formulaire au plus vite auprès du secrétariat professionnel de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant. Vous trouverez toutes les adresses sur [www.fgtbtvd.be](http://www.fgtbtvd.be).

La prime syndicale est de 135€ et est payée dès le 15 octobre 2012.

**DONNEZ PLUS DE COULEURS À VOTRE JOB !**

INFORMATIQUE  
LANGUES  
TECHNIQUE  
OU AUTRES...

LE **BUDGET FORMATION TRAVAILLEUR**

VOUS OFFRE DE NOUVELLES PERSPECTIVES

**LE SAVIEZ-VOUS ?**  
Le secteur soutient votre désir d'évoluer.  
Avec le Budget Formation Travailleur, **vous pouvez récupérer jusqu'à 640 euros/an.**  
Frais de formation, outils didactiques, transport: tout est pris en compte.  
Alors, pourquoi attendre ?

Le BFT est un service proposé exclusivement aux travailleurs qui paient eux-mêmes leurs frais de formation (CP 109 / 110 / 215).

**ivoc & irec**

IREC • Confection & Entretien du Textile en Formation  
02 481 53 50 • [info@irec.be](mailto:info@irec.be) [www.irec.be/travailleurs/bft](http://www.irec.be/travailleurs/bft)

# Mission Wallonne des Secteurs Verts



## Formations 2012 – 2013

Le nouveau catalogue des formations est disponible. Ces formations s'adressent aux salariés des secteurs verts: travaux techniques agricoles et horticoles (CP 132), agriculture (CP 144), horticulture (CP 145) et parcs et jardins (CP 145.04). Des nouveautés cette année avec l'apparition de formations pour l'entretien des golfs, des formations pointues sur les machines agricoles ou encore un approfondissement dans l'élagage...

Les procédures d'inscription sont simplifiées avec un formulaire plus léger, plus interactif et aussi la possibilité de vous inscrire directement sur le site [www.secteursverts.be](http://www.secteursverts.be). Sur la première page, vous verrez apparaître les formations par ordre chronologique. Pour avoir la liste complète des formations il faudra vous rendre dans l'onglet «formation».

La plupart des formations sont gratuites pour les salariés des

secteurs. Les formations de plus de 5 jours ouvrent le droit au congé payé éducatif, pris en charge par le Ministère de l'emploi. Les formations liées à l'obtention d'un permis de conduire sont néanmoins payantes mais donnent le droit à une intervention forfaitaire de 50€ par participant.

## Formations 2012 – 2013

Comme les années passées il y a des formations générales, pour tous les salariés des secteurs verts. Il concerne des formations dans les domaines suivantes: Transport (permis de conduire, travail avec une nacelle, utilisation d'un télescopique,...), Santé et Sécurité (prévention des incendies, brevet de secourisme, maçonnerie, électricité technique,...).

Mission Wallonne offre aussi des formations spécifiques pour chaque secteur:

### Horticulture

- Bonnes pratiques phytosanitaire et utilisation optimale d'un pulvérisateur dans le secteur horticole
- Technique de multiplication des arbustes ornementaux, conifères et plantes vivaces
- Utilisation de moyen de lutte et d'engrais
- La lutte biologique ou biologique intégrée en horticulture ornementale sous abris
- Aïlle des arbres de Noël
- Utilisation des nouveaux matériaux en fleurissement – NEW!
- Produire du raisin – NEW!
- ..

### Parcs et jardins

- Création, pose et entretien des gazons
- Pose de clôture
- Technique de plantation

- Entretien, création et taille des haies
- Lecture de plan et piquetage sur site
- Formation de base VCA pour les travailleurs opérationnels
- Module de base pour la création et l'entretien d'une pièce d'eau
- Technique de lagunage
- Entretien des arbres fruitiers des jardins
- Reconnaissance et lutte contre les plantes invasives – NEW!
- Aménagement de terrasses en bois – NEW!
- Le fonctionnement d'un golf – NEW!
- ..

### Agriculture

- Standard GIQF et guides sectoriels de la production primaire végétale et animale
- Bonnes pratiques phytosanitaires et utilisation optimale d'un pulvérisateur en agriculture
- Tonte du bétail: justification et méthode
- Nutrition bovine
- Soins des pattes
- Détection des pathologies importantes chez les bovins
- La traite
- Manipulation du bétail (sécurité et bien être)
- Entretien et réglage des machines agricoles
- Utilisation d'un robot de traite – NEW!
- Conduite économique du tracteur – NEW!
- ..

**Plus d'info? Contactez Mission Wallonne des secteurs verts:**

Rue du Roi Albert 87 - 7370 Dour  
Téléphone: 065 61 13 70 - Fax: 065 61 13 79  
[info@secteursverts.be](mailto:info@secteursverts.be) – [www.secteursverts.be](http://www.secteursverts.be)

## FGTB Horval Anvers fête un événement unique

Le vendredi 7 septembre, Diane Dillen et Ludo Vorstenbosch prononcèrent le grand oui dans la maison communale de Borgerhout. Diane et Ludo sont tous les deux déjà depuis des années des militants de notre centrale et ils se sont connus lors de notre congrès à Blankenberge. C'était le coup de foudre. Nous nous réjouissons de cet événement unique et leur souhaitons beaucoup de bonheur dans leur vie de couple.



## Horval Anvers à vélo



Le samedi 15 septembre, les militants ont parcouru Anvers à vélo ensemble avec leur famille. La première édition était un grand succès. Après une manifestation réussie le vendredi, les militants ont pu explorer Anvers avec partenaire et enfants par une randonnée verte, revêtus de leur nouveau gilet. Un excellent parcours, dont les départ et arrivée avaient lieu au château de Steen.

## FGTB Horval Anvers

En raison d'un séminaire, notre bureau à Anvers sera fermé exceptionnellement les 27 et le 28 septembre.

# Le SETCa prêt pour un automne de tous les défis



C'est un cliché gros comme une maison, mais cet automne syndical s'annonce, lui aussi, «très chaud». Les défis qui nous attendent ne sont pas minces. La manifestation réussie du 14 septembre en a donné le signal de départ. Une semaine plus tôt, plus de 100 secrétaires du SETCa se sont rassemblés (dans ce que nous appelons un «collège des permanents») pour aborder cette actualité.

## Informer correctement les affiliés

Première étape: un aperçu des mesures gouvernementales prises. La Vice-présidente Myriam Delmée a de nouveau rappelé aux personnes présentes les détails techniques des adaptations aux calculs des (pré)pensions, aux régimes de crédit-temps... Un rafraîchissement bien utile après l'été: l'incertitude parmi les affiliés est grande à propos des conséquences précises sur leurs droits.

Début de cette année, le gouvernement a pris un certain nombre de décisions de principe, mais leur modalisation précise s'est longtemps fait attendre. Dans l'intervalle, la plupart des dossiers se sont clarifiés, notamment par la publication d'un certain nombre de textes de lois et d'arrêtés royaux pendant les mois d'été. Entre-temps, deux publications sont disponibles pour nos membres (mais aussi pour nos collaborateurs) sur les thèmes soulevant le plus de questions: le crédit-temps et la prépension. N'hésitez pas à les demander à votre section! Vous pouvez aussi les consulter sur [www.setca.org](http://www.setca.org).

## Une issue à la crise

C'est environ à cette période qu'il y a quatre ans, la crise éclatait, avec l'effondrement d'un certain nombre de banques. Lors du collège des permanents, le président

Erwin De Deyn a bien dû constater que la crise fait encore rage. Et de pointer les choix politiques opérés depuis l'automne 2008: les décideurs, surtout au niveau européen, misent bien trop sur les économies et les coupes sombres. Tant au niveau des pouvoirs publics que des services sociaux et dans les salaires des gens. De nouveaux impôts n'ont cessé de fleurir pour la classe moyenne, jamais pour les grandes fortunes.

Il faut une échappatoire à la crise: une véritable relance. Pour le SETCa, il s'agit à présent d'investir. Dans l'emploi, dans l'économie durable, dans la formation. Actuellement, entreprises, banques et consommateurs rechignent à délier les cordons de leur bourse. Les chiffres de la Banque nationale de Belgique font eux aussi apparaître que le récent repli économique est précisément la conséquence d'une baisse des investissements sur le plan intérieur. Il appartient aux pouvoirs publics de prendre l'initiative. Il y a suffisamment de propositions sur la table sur la manière de le faire... Un «*emprunt public*», un «*carnet d'épargne B*» spécial.

**Allocations liées au bien-être**  
L'un des thèmes de la manifestation remarquée du 14 septembre a également été abordé au collège des permanents: la liaison des allocations à l'évolution du bien-être. Les allocations dans notre pays suivent (grâce à l'index) l'augmentation des prix. Ce qu'elles n'ont

cependant pas fait pendant des années, c'est suivre les réelles augmentations de prix (par-delà l'index). Elles se sont dès lors érodées. Les interlocuteurs sociaux doivent donner au gouvernement un avis sur l'affectation de l'enveloppe budgétaire mise à disposition (qui a été ramenée cette fois à 60%).

Les employeurs refusent toutefois depuis des années de l'approuver à temps (donc à la mi-septembre). Ils associent de la sorte cette enveloppe aux négociations de l'accord interprofessionnel de l'automne... Inacceptable pour nous. Dès lors, c'est au gouvernement de décider lui-même quelles allocations seront relevées et de combien. Il connaît nos revendications en la matière.

## Négociations interprofessionnelles

Le collège des permanents s'est également accordé à dire que l'accord interprofessionnel doit lui aussi s'inscrire dans une stratégie de relance. Il s'agit donc de maintenir l'index et de dégager la marge indicative nécessaire pour une réelle augmentation salariale. Il convient, dans les secteurs, de laisser la liberté de négocier du pouvoir d'achat supplémentaire, là où la situation le permet. Une augmentation du salaire minimum interprofessionnel offrira du pouvoir d'achat supplémentaire à ceux qui en ont le plus besoin.

Aux yeux du SETCa, plusieurs dossiers n'ont pas leur place non plus à la table des négociations interprofessionnelles: la liaison des allocations à l'évolution du bien-être, toute tentative de saborder l'index et le dossier ouvriers/employés. Pas question non plus de détricoter les droits de pension constitués par le biais du deuxième pilier (pour les employés actuels et à venir).



## > CASA LANCE SA «LIGNE DE DÉNONCIATION» Surveillance au travail: quelles limites?

La semaine dernière, on apprenait que la chaîne de magasins Casa venait de mettre en place une ligne téléphonique destinée à lutter contre la fraude. L'objectif est simple: si les employés remarquent des situations anormales (se servir dans la caisse, emporter des marchandises du magasin, non-respect des horaires de travail, etc.), ils peuvent utiliser un numéro de téléphone spécialement mis en place pour dénoncer le(s) collègue(s) incriminés. Une méthode qui fait appel à la délation et pose à nouveau la question des limites de la surveillance au travail et du respect de la vie privée. Nous faisons le point avec les responsables du secteur commerce sur les règles en vigueur.

**Myriam Delmée:** «Ce genre de pratiques n'est pas une nouveauté puisqu'avant Casa, d'autres enseignes de la distribution, ont essayé de mettre en place des mesures similaires. Face à l'opposition des travailleurs et des syndicats et face au peu de succès rencontré par ces «lignes de dénonciation», ceux-ci se sont rapidement rétractés...»

**Jan De Weghe:** «Ce sont des pratiques qui instaurent la suspicion et peuvent donner lieu à certaines dérives. Le job d'un travailleur n'est pas de surveiller son collègue afin de le dénoncer en cas de faute. Comment collaborer dans un climat serein dans de telles conditions? Comment être sûr que certains n'abuseront pas de cette opportunité pour servir leurs intérêts personnels (l'occasion pour certains de se venger, d'écarter des «concurrents», etc.)?»

**M.D.:** «On peut également se demander ce qui se passera suite à la dénonciation. Quelles autres mesures la direction compte-t-elle mettre en place? Une ligne hiérarchique existe dans les magasins. Cette surveillance est suffisante. Qui plus est, une concertation préalable sur le sujet, en collaboration avec les organisations syndicales, est indispensable...»

**Justement, quelles sont les règles en la matière? Où se situent les limites acceptables d'une surveillance des travailleurs?**

**J.D.W.:** «Ce genre de décisions n'est pas à prendre à la légère, doit nécessairement être encadré et faire l'objet d'un accord d'abord au CNT et ensuite au niveau de l'entreprise. Le maintien du bien-être de l'entreprise ne doit pas se faire au détriment du bien-être des travailleurs. Différentes CCT existent déjà notamment concernant la surveillance des travailleurs par caméras, des familles à la sortie des magasins et l'utilisation des données de communication en réseau (mails, internet) ainsi que de nombreuses procédures (caisse, retour marchandises, etc.) Nous veillons à ce que ces accords soient respectés sur le terrain et que les droits des travailleurs soient préservés. Les travailleurs ne doivent pas être considérés comme «suspects» mais comme des personnes dont on assure la sécurité, tout comme celle des biens du magasin.»

**M.D.:** «Dans le cas de la mise en place de mesures de «surveillance», il faut qu'il existe une proportion entre le contrôle effectué et le risque réel. Il faut réaliser une évaluation constante de ces mesures, veiller à maintenir un équilibre raisonnable entre le but poursuivi par l'employeur et l'ingérence dans la vie du personnel. On ne peut pas en arriver à des situations où la caméra est en permanence braquée sur le travailleur... Notre travail syndical consiste aussi à placer des barrières contre toutes les tentatives de contrôle exagéré ou d'atteintes à la vie privée.»

# Quel avenir pour Photo Hall?

Ce 12 septembre, des travailleurs des magasins multimédias Photo Hall organisaient une action devant le siège de leur maison-mère «Spector Photo Group» à Wetteren. A travers la distribution de citrons, symbole de l'attitude de la direction à leur égard, les travailleurs ont fait part du sentiment qui les occupent: l'impression d'avoir été pressés jusqu'au bout et puis jetés... Suite à l'annonce de la revente de l'entreprise voici plusieurs semaines, l'incertitude plane quant à l'avenir. Les travailleurs dénoncent l'attitude des dirigeants: ils veulent les mettre face à leurs responsabilités et réclament des réponses!

Depuis la reprise de Photo Hall par Spector voici environ 15 ans, la direction n'a eu de cesse que de

restructurer. Au total, 30 millions d'euros sont passés des caisses de Photo Hall vers le groupe afin de

le renflouer. Des montants qui auraient pu être utilisés, si Photo Hall avait conservé son autonomie financière, pour renforcer la stratégie commerciale et ainsi pérenniser l'entreprise. La direction a dépensé, restructuré à plusieurs reprises, fermé certains points de vente, mis la pression sur le personnel et pris de mauvaises décisions... Aujourd'hui, ces choix sont lourds de conséquences pour les 300 travailleurs de Photo Hall en Belgique et les 150 travailleurs de son équivalent luxembourgeois, HIFI International.

En juillet dernier, la direction de Spector a en effet annoncé sa décision de mettre en vente la chaîne de magasins multimédias qui forme la branche Retail du groupe. La direction a directement invoqué la

loi sur la continuité des entreprises auprès du tribunal de commerce afin de réclamer une protection contre ses créanciers. Celle-ci court jusque fin décembre... Entretemps, un appel est lancé afin de trouver un éventuel repreneur ou investisseur.

Le temps est donc compté! Nous attendons de pouvoir examiner des propositions concrètes et y seront très attentifs. Pour le SETCa, la priorité reste avant tout le maintien de l'emploi, la pérennisation des activités de l'entreprise et son développement. Ceci doit passer par la mise place d'une vraie stratégie commerciale et d'un plan d'avenir: à ce titre, le choix du repreneur sera déterminant. Il est nécessaire de trouver un repreneur qui connaisse le secteur et consente à investir

suffisamment de capital dans les activités commerciales de base de l'entreprise. Les travailleurs réclament aussi une reprise de l'entreprise dans son ensemble, avec les 70 enseignes belges et les 9 du Grand-Duché du Luxembourg.

Les responsables syndicaux rencontreront la direction et les mandataires nommés par le juge du tribunal du commerce le 27/09 prochain, lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire. La question d'un potentiel repreneur devrait y être abordée. Les travailleurs espèrent obtenir enfin des réponses, voir leurs craintes se dissiper et construire un projet d'avenir qui tienne la route.

# En avant!

**5**,3 pour cent. Voilà la baisse du pouvoir d'achat des ménages depuis 2009. Le Bureau du Plan, qui a avancé les chiffres, y voit un élément important expliquant pourquoi notre pays reste à la traîne sur le plan économique. Les négociations de l'automne à propos d'un nouvel accord interprofessionnel (AIP) 2013-2014 sont pour le SETCa le moment de rectifier ce dérapage.

Cet accord définit les contours dans le cadre desquels des accords peuvent être conclus dans les secteurs et les entreprises. Il constitue le moment d'enregistrer des avancées aussi pour les plus défavorisés. Le 24 septembre, notre comité fédéral se penchera sur nos points d'attention.

## Pouvoir d'achat = croissance

Le pouvoir d'achat occupe une place centrale. La baisse du pouvoir d'achat ne complique pas seulement la tâche des gens pour nouer les deux bouts, elle pèse aussi sur l'ensemble de notre économie. Celui qui n'a pas d'emploi ou gagne peu, dépense moins. Des emplois durables avec un salaire décent sont donc indispensables. Toutes sortes de mesures de soutien (fis-

cales et sociales) aux entreprises doivent être confrontées à cette réalité.

Celui qui travaille au salaire minimum n'a certainement pas la vie facile. L'AIP doit dès lors relever considérablement le salaire minimum brut.

## Liberté de négociation

Il doit être question, dans les secteurs, d'augmentations salariales réelles, négociées librement, sur la base d'une norme salariale indicative. Décréter une «interdiction» d'octroyer des augmentations salariales supplémentaires là où des bénéfices (substantiels) sont réalisés n'est pas défendable. Il ne peut être question non plus d'un marchandage sur la base des accords précédents: pas de 'mécanisme de correction' pour rectifier de prétendus 'dépassements' du précédent accord.

Cet AIP est également pour nous l'opportunité de miser sur des formations supplémentaires. Sur le marché du travail d'aujourd'hui, ce n'est pas trop demander de prévoir au moins 1 semaine de formation par travailleur et par an. Cela aussi peut avoir son importance dans le

cadre d'une stratégie de relance.

De nombreux employés dépendent de plus en plus de temps et d'argent pour se rendre au travail. Nous plaçons dès lors pour un remboursement intégral des frais des transports en public. Ce n'est pas une solution pour tout le monde... Nous exigeons donc aussi un meilleur remboursement pour le transport par de propres moyens.

Cet AIP doit aussi prévoir des mesures structurelles pour une meilleure combinaison travail/vie privée. De nouveaux investissements dans les structures collectives d'accueil d'enfants, avec des employeurs qui avancent eux aussi des moyens financiers, sont plus que nécessaires.

## Pas de démantèlement social

Entre-temps, il est classique de la part des employeurs d'utiliser l'AIP pour voir leurs souhaits se réaliser. Le gouvernement a lui aussi déposé un certain nombre de dossiers sur la table de négociation du G10.

En bref: l'index, les systèmes barémiques des employés, le revenu légal garanti du deuxième pilier...

doivent rester absolument intacts. Les dossiers ouvriers/employés ou la modalisation de la liaison des allocations à l'évolution du bien-être ne relèvent pas à nos yeux de l'agenda de la concertation interprofessionnelle. Après la manifestation réussie de la FGTB le 14 septembre, l'enveloppe de la liaison au bien-être doit à présent être mise en œuvre rapidement!

Les rêves de certains membres du gouvernement de parler de «l'assouplissement et de la modernisation» du marché du travail déclenchent d'ores et déjà des signaux d'alarme chez nous. Nous n'accepterons pas ici non plus que les travailleurs en soient les dupes, car c'est souvent ce que signifie le terme «modernisation».



Myriam Delmée, Vice-Présidente

Erwin De Deyn, Président

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

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

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

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

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

