

Syndicats MAGAZINE

16 NOVEMBRE 2012 • Éd. LIÈGE

FGTB

N°19 • BIMENSUEL • 67^{ème} année

Bureau de dépôt : Charleroi X

Abonnements : 02/506 82 11

Rédaction : 02/506 82 44 - 02/506 83 11

syndicats@fgtb.be

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

L'autre Europe contre l'austérité



L'Europe, ce n'est pas la Commission ou la Banque Centrale. L'Europe, c'est nous. Le 14 novembre, cette autre Europe a dit non comme un seul homme à l'austérité.

VOIR EN PAGE 4

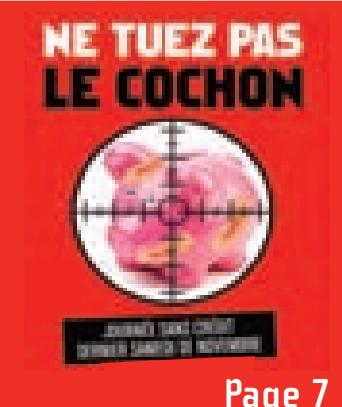
AMNESTY

Ça va faire du bruit!



Page 5

ENSEMBLE
ON FAIT PLUS DE BRUIT | AMNESTY INTERNATIONAL



Page 7

Des économistes
POUR
l'indexation

Pages 8 et 9

NAMUR



**Séminaire le vendredi
14 décembre 2012
de 9h30 à 12h30**

Démocratie: ils en parlent pour mieux l'abattre?

à l'espace solidarité, rue de Namur 47 à 5000 Beez

La démocratie, tout le monde en parle et la défend. Encore convient-il de la relier à des faits concrets pour lui donner sens. Ainsi, que peut-on dire de la démocratie dans le contexte européen: est-elle en train d'avancer grâce à une meilleure coordination des politiques nationales ou de reculer face à la montée en puissance de technocrates non élus? Quels sont les rapports entre sphères politiques et firmes privées? Quelle place a la souveraineté populaire dans le (dés)ordre économique capitaliste?

Ce séminaire propose d'approfondir ces questions à travers des exemples concrets, tenant compte de différentes facettes (les rapports sociaux, l'occupation de l'espace urbain, les stratégies de lobbying et de propagande...), pour laisser place à un débat sur les fondements des pratiques démocratiques.

Intervenants:

Bruno Poncelet (formateur au CEPAG) présentera lors de ce séminaire certains thèmes de son livre «Europe: biographie non autorisée» – de la «paix américaine» à la civilisation-poubelle (à paraître très prochainement chez Aden).

Nicolas Latteur (formateur au CEPAG) mobilise des approches critiques et plurielles pour interroger les dynamiques en cours, et proposer une réappropriation par les mouvements sociaux de la force de la logique démocratique.

Laurent D'Altoé, modérateur CEPAG.

Programme de la journée

09h00	Accueil
09h30	Introduction de la journée par Laurent D'Altoé
09h40	Démocratie et Europe Par Bruno Poncelet
	Mouvements sociaux et logique démocratique Par Nicolas Latteur
12h30	Fin des travaux
12h45	Drink et vernissage de l'expo «La grève de '60» Expo réalisée par AFICO-CEPAG

Nous attendons vos inscriptions à notre courriel général ce-pag@cepag.be pour le vendredi 7 décembre au plus tard, merci.



> SÉMINAIRE

**Mobilisation des chômeurs
en Europe**

La révolte des nouveaux damnés de la terre

**Le vendredi 30 novembre 2012 de 9h30-12h30
A l'espace solidarité, rue de Namur 47 à 5000 Beez**

-A l'heure où les politiques néolibérales usent les plus démunis partout en Europe, les travailleurs sans emploi tentent de se dresser contre des mesures qui les touchent de manière particulièrement violente et injuste.

Mais où en est-on par rapport à cette mobilisation? En Europe et en Belgique?

Comment les syndicats intègrent-ils cette nouvelle forme de révolte contre l'inacceptable?

Pour en parler, et poser les questions qui interpellent:

- Jean FANIEL, Politologue (CRISP).
- Freddy BOUCHEZ, Accompagnateur syndical FGTB, coordinateur de l'asbl d'éducation permanente CÉPRÉ.
- Daniel DRAGUET, Animateur de la Commission wallonne des TSE du CE-PAG.

Nous attendons vos inscriptions via notre courriel général cepag@cepag.be pour le vendredi 23 novembre au plus tard.

Rue de Namur, 47
B-5000 Beez
Tél. 081 26 51 54
Fax 081 26 51 51
cepag@cepag.be
www.cepag.be

Cher(e)s Camarade(s),

A l'approche des fêtes de fin d'année 2012,
nous vous informons que les bureaux de la centrale des métallurgistes de Namur seront fermés du:

Lundi 24 décembre 2012 au 02 janvier 2013 inclus

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

D'avance, nous vous souhaitons une bonne fête de St Eloi ainsi que nos meilleurs vœux pour l'année nouvelle.



CENTRALE DES METALLURGIESTES NAMUR

Rue de Namur 49 - 5000 BEEZ - 081/248.131-132 - Fax: 081/248.130

> ANNOUNCE DE LA CENTRALE GÉNÉRALE BRUXELLES-VLAAMS BRABANT

Titres-services et salaire garanti en cas de maladie

Nous constatons que, dans certains cas, des employeurs introduisent des demandes de chômage économique non pas pour couvrir des périodes de pénurie de travail mais bien...pour éviter de payer les salaires garantis en cas de maladie!

Lorsque le travailleur/ la travailleuse tombe malade pour une période importante, l'employeur a pour obligation de prendre en charge la pleine rémunération de son salaire durant les deux premières

semaines. Cela s'appelle le salaire garanti en cas de maladie et...c'est un droit.

Or, lorsque les employeurs font appel au chômage économique (pour ne pas avoir à payer le salaire garanti au travailleur malade), c'est à la mutualité qu'échoit la prise en charge de la rémunération.

Cela pose problème, notamment car l'indemnisation de la mutuelle est nettement inférieure au salaire

plein garanti.

Concrètement, l'employeur indique alors 'heures maladie chômage économique' pour un certain nombre de jours sur les fiches de salaire et le travailleur ne percevra donc pas le salaire plein correspondant à ceux-ci.

Si vous êtes concerné par cette opération pour l'année 2011 ou 2012, n'hésitez pas à nous rendre dans un de nos bureaux, avec une copie de

votre fiche de salaire. Un travailleur informé en vaut deux! N'hésitez pas, non plus, à nous contacter pour toute question concernant votre travail dans le secteur des titres-services.

Nous sommes là pour vous aider!

Nos bureaux:

Bruxelles: Rue Saint Jean 4 – 1000 Bruxelles – Tél: 02/512.79.78

Louvain: Maria Theresiastraat 113 – 3000 Leuven – Tél.: 016/22.21.83
Diest: Paanhuisstraat 3 – 3290 Diest – Tél.: 013/33.68.74
Tienen: Leuvensestraat 17 – 3300 Tienen – Tél.: 016/81.13.84
Aarschot: Statiestraat 7 bus1 – 3200 Aarschot – Tél.: 016/56.49.88



7^e FORUM BRISE

Réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement

L'ALLIANCE EMPLOI-ENVIRONNEMENT, PREMIERS PAS VERS UNE TRANSITION ÉCONOMIQUE DURABLE



LUNDI 10 DÉCEMBRE 2012 08:30 > 16:00

THE INTERNATIONAL AUDITORIUM

BOULEVARD DU ROI ALBERT II, 5/1 – 1210 BRUXELLES

7^e FORUM BRISE L'ALLIANCE EMPLOI-ENVIRONNEMENT, PREMIERS PAS VERS UNE TRANSITION ÉCONOMIQUE DURABLE

Le gouvernement régional, les organisations syndicales et patronales se sont engagés dans l'Alliance Emploi-Environnement pour relever le défi de la transition économique.

En effet, notre planète s'épuise. L'activité humaine et la consommation des ressources actuelles dépassent les capacités de régénération. Les bases de la société s'effritent de plus en plus. Les générations futures sont menacées dans leur survie par la poursuite d'un développement économique dont l'objectif est la recherche effrénée du profit.

Il y a donc urgence à inventer un nouveau modèle de développement. Un préalable indispensable à cette évolution est de garantir le maintien de l'emploi et d'assurer le perfectionnement et la reconversion professionnelle des travailleurs.

À Bruxelles le passage de l'ancien modèle au nouveau modèle, c'est-à-dire la **transition économique**, doit répondre à quatre ou cinq défis structurels majeurs: le défi démographique, le défi économique et social, le défi environnemental et le défi culturel.

Ce nouveau modèle de développement juste et durable doit assurer à tous les travailleurs et à tous les habitants des conditions de vie et de travail de qualité. La ville durable est une ville sociale qui se caractérise par: un essor économique juste de la ville, l'amélioration des conditions de travail et des droits sociaux, le réinvestissement public dans les services et équipements collectifs rendant effectifs le droit à la santé, au logement, à l'éducation et à la culture et la résolution des problèmes de mobilité....

Ce forum a pour objet de poursuivre la réflexion entamée en 2010 sur la transition et sur les outils régionaux de mise en œuvre de cette transition et plus particulièrement sur l'**«alliance emploi-environnement»**. Elle part du constat que les enjeux environnementaux représentent un gisement essentiel d'emplois de qualité et de développement économique, par ailleurs souvent non-délocalisables. Plusieurs axes prioritaires ont été identifiés: la construction durable, l'eau, les déchets.

Le forum vise également, à partir d'exemples concrets, à dégager les priorités syndicales, les stratégies et actions à mener au sein même des entreprises.

PROGRAMME

- 08:30 Accueil et inscription
- 09:00 Introduction
 - Philippe VAN MUYLDER,**
Secrétaire général de la FGTB Bruxelles
- 09:15 «**Bruxelles en transition»**
 - Olivier Bailly**
- 09:45 «**L'alliance emploi environnement Bruxelloise»**
 - Marion Courtois**
Conseillère économie verte d'**Evelyne Huytebroeck**,
Ministre de l'Environnement, de l'Energie et
de la Rénovation Urbaine
 - >> Questions et échanges avec la salle
- 10:45 pause
- 11:00 **Des expériences innovantes en Flandre en Wallonie et à Bruxelles**
 - >> Questions et échanges avec la salle
- 12:15 Synthèse par **Myriam Gerard**,
secrétaire régionale de la CSC Bruxelles
- 12:30 Repas
- 13:30 Travail intersyndical en ateliers:
stratégies, outils et actions en entreprise
- 15:30 Les points forts de chaque atelier
- 16:00 Conclusions syndicales et perspectives
 - Philippe Vandenabeele**,
Secrétaire régional de la CGSLB Bruxelles

Informations et inscriptions

FGTB Maria Vermiglio / maria.vermiglio@fgtb.be - 02 213 16 76
CSC Christina Hosszu / christina.hosszu@cv-csc.be - 02 557 85 43
CGSLB Yaël Huyse / yael.huyse@cgslb.be - 02 210 01 02



> FONCTIONNEMENT RÉGIONAL DU GROUPE DES SÉNIORS - LA CENTRALE GÉNÉRALE DE BRUXELLES-VLAAMS BRABANT Séjour des séniors: printemps 2013 - FLOREAL CLUB BLANKENBERGE

Le fonctionnement régional du groupe des pensionnés et prépensionnés de la Centrale Générale / section de Bruxelles-Vlaams Brabant organise une semaine de détente pour ses membres séniors du lundi 15/04/2013 - 16h00 au vendredi 19/04/2013 - 12h00 dans notre centre de vacances Floréal Club à Blankenberge.

Le prix d'un séjour, formule «séniors» est de:

- 196€ par personne pour les membres affiliés auprès de la Centrale Générale
- 222€ par personne pour les personnes qui ne sont pas affiliés auprès de la Centrale Générale

Si l'on préfère un logis simple, un supplément de 12,50€ par personne et par nuit est demandé.

Cette formule contient:

- **le logis:** L'entretien des chambres + faire les lits ne se fait PAS par le personnel. Des draps, des serviettes de bain et du matériel de nettoyage seront à votre disposition dans les logements. Par contre, des essuie-mains et des produits de nettoyage doivent être prévus par vous-même

- **les repas:** Petit déjeuner: buffet: grand choix, chaque jour une variété de couques pour petit déjeuner. Lunch: menu (entrée + plat principal + dessert) + eau et bière de table. Dîner: alternativement un repas de tartines avec assortiment de garnitures (fromage, charcuterie,...) et un dessert + café et thé OU un repas chaud (pas d'entrée, mais plat principal + dessert) + eau et bière de table.

D'office, le 1^{er} repas du soir, le jour de votre arrivée, est un repas chaud. Le jour de votre départ, un repas chaud est également prévu le midi.

Une animation chaleureuse vous est offerte gratuitement!

Egalement compris: l'usage des infrastructures sportives (pétanque, mini golf,...), hormis la location de vélos.

Bien évidemment, l'hébergement de notre Floréal Club est excellente.

Tous les appartements et studios sont munis d'une télévision et d'un téléphone. Il y a une salle de bains séparée avec douche. Possibilité de coffre-fort. Il n'y a pas d'escaliers. Le Floréal Club se trouve à proximité de la mer et est entouré de dunes, dans un cadre serein. Le centre ville de Blankenberge,

avec ses magasins et sa digue ensoleillée, ne se trouve qu'à 15 minutes à pied.

Attention! Le nombre de places est limité. N'hésitez donc pas à vous inscrire...

INSCRIPTION SEMAINE DES SENIORS – CG DE BRUXELLES-VLAAMS BRABANT

Nom: _____

Adresse: _____

Numéro d'affiliation auprès de la Centrale Générale de Bxl-Vl. Brabant: _____

Souhaite s'inscrire pour la semaine des séniors qui aura lieu du 15/04 au 19/04/2013 (avec personnes) et verse la somme de € sur le compte 877-4606601-84 de la Centrale Générale de Bruxelles-Vlaams Brabant avant le 31.01.2013.

Prière de bien vouloir renvoyer ce talon-réponse soit à 3000 LOUVAIN, Maria-Theresiastraat 113 ; soit à 1000 Bruxelles, rue Saint-Jean 4.

Souhaite faire usage du transport collectif organisé pour l'aller-retour Blankenberge, offert par la Centrale Générale de Bruxelles-Vlaams Brabant:
OUI – NON (biffer la mention inutile)

CENTRE

> ACTION «NOEUD PAPILLION»

**Retrait des mesures répressives à l'égard des chômeurs
Création d'emplois de qualité pour tous!**

DEPOT D'UN CAHIER DE REVENDICATIONS
DEVANT LA MAISON (rue du 11 novembre à Mons)
DU PREMIER MINISTRE DU GOUVERNEMENT FEDERAL
LE MARDI 27 NOVEMBRE 2012 A 13H45.
DEPART COLLECTIF A 13H, A L'ANCIENNE GARE,
RUE DE LA STATION, 15 A HAINE-ST-PIERRE.

Au cours d'assemblées générales, des travailleurs sans emploi ont débattu des difficultés de trouver un boulot pour les personnes qui ont peu ou pas de qualification. Elles se sentent rejetées par le Service Public Régional de l'Emploi et par les employeurs.

Pourtant, elles estiment avoir des compétences qui pourraient être utiles à la collectivité. Elles demandent d'être prises en compte et dénoncent dans un cahier de revendications les entraves qui les empêchent d'accéder à l'emploi. Par exemple, elles soulignent le fait que les agences intérimaires refusent souvent de les inscrire ou que les exigences des employeurs deviennent insurmontables pour elles, notamment celles du permis de conduire et du véhicule que de nombreux travailleurs sans emploi ne savent pas se payer.

Ils sont aussi inquiets des nouvel-

les mesures qui vont imposer aux chômeurs une perte de pouvoir d'achat importante ou carrément une exclusion.

Ils trouvent qu'elles sont injustes alors qu'il est clair qu'il n'y a pas assez d'offres pour tous les demandeurs et que la priorité devrait être non pas la chasse aux chômeurs mais la création d'emplois.

Ils voulaient présenter leurs revendications à des représentants des ministères de l'Emploi des gouvernements wallon et fédéral mais aucun d'entre eux n'a répondu aux lettres envoyées. Ils ont donc décidé d'organiser « l'action noeud papillon pour la création d'emplois de qualité pour tous » Ils se rendront à Mons le 27 novembre pour déposer un cahier de revendications dans la boîte aux lettres du premier ministre du gouvernement fédéral en espérant au moins que celui-ci daignera y répondre.

Le cahier de revendications met l'accent sur le fait que le gouvernement continue de donner de l'argent aux banques alors que celles-ci « ont fait beaucoup de bêtises ». Les travailleurs sans emploi demandent que tout cet argent soit plutôt utilisé par les pouvoirs publics pour la création d'emplois de qualité. Ils voudraient également la réduction du temps de travail avec les embauches compensatoires et le maintien des salaires.

D'autres actions sont prévues par la suite car nous comptons mobiliser de plus en plus de travailleurs avec ou sans emploi pour augmenter l'écho de nos revendications dans l'opinion publique.

Une organisation de l'ASBL CEPAG avec le soutien de la FGTB/Centre et de la Fédération Wallonie-Bruxelles

CHARLEROI-SUD - HAINAUT



CENFORSOC

%

ATTAC Charleroi

Vous invitent le samedi 1^{er} décembre 2012
de 10h30 à 12h30 dans les locaux de
Cenforsoc à la Maison des Huit Heures
23, place Charles II à Charleroi (Salle 206 au 2^{ème} étage)

Conférence débat: «Et si on arrêtait de payer?» avec Olivier Bonfond,

économiste, conseiller au CEPAG et membre du CADTM Europe
Présentation de son livre:



Editeur responsable: Robert Tangre, 11 rue Jules Destré
à 6020 Dampremy

L'Asbl CENFORSOC et la Commission des Travailleurs Sans Emploi de Charleroi vous invitent à leur ciné-débat:

«CHÔMEURS MALGRE EUX!!!»



«Chômeurs malgré eux» est un film réalisé par des stagiaires de l'OISP FUNOC et des travailleurs sans emploi de la CSC et de la FGTB, en collaboration avec le GSARA Charleroi. Il démontre l'impact d'une situation de chômage sur des individus et cherche à leur rendre un minimum de dignité.

**Quand? Le mardi 20 Novembre 2012 à 18h00 à la salle Allende
Où? À la FGTB Charleroi & Sud-Hainaut - Boulevard Devreux
36/38 - 6000 Charleroi
Entrée Gratuite**

Renseignements:
Verley Nadia au 071/641.291 ou nadia.verley@fgtb.be



MONS

En collaboration avec le CEPAG et avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles



Borinage 2000 CEPAG

L'asbl Borinage 2000 vous convie à l'une des séances d'information suivantes sur:

«La nouvelle législation chômage et vous»

Le vendredi 07 décembre à 9h
Le mardi 11 décembre à 13h
18/20 rue Lamir à 7000 Mons
(accès par la rue de Dinant) Salle Janssens

Merci de vous inscrire auprès de:
Sylvie Durieux - asbl Borinage 2000 - 065/ 32.38.13 ou par mail: borinage2000.durieux@gmail.com

INVITATION
NOVEMBER

Borinage 2000

Pour son OISP (Organisme d'insertion socioprofessionnelle), filière «montage-chauffage sanitaire», Borinage 2000 recherche un(e) formatrice/teur afin de constituer une réserve de recrutement

Lieu de travail: Jemappes.

Description de la fonction:
La (le) formatrice/teur sera

amené(e) à assurer la formation d'un public adulte en vue de lui faire acquérir des savoirs, des savoir-être et savoir-faire en rapport avec le métier de monteur chauffage-sanitaire.

Conditions:

- Posséder au minimum un diplôme A2 de chauffagiste ou une expérience équivalente est nécessaire.
- Les expériences ou les formations spécifiques à la pédagogie et à la formation d'adultes sont également des atouts complémentaires appréciés.
- Avoir le sens relationnel et l'esprit collectif afin de pouvoir travailler en équipe.

- Contrats à durée indéterminée à temps plein

Les candidatures accompagnées d'un CV devront être envoyées pour le vendredi 07 décembre 2012 au plus tard à:
Borinage 2000 asbl - Geneviève Bertholet, Coordinatrice - Rue Lamir 18/20, 7000 Mons - genevievebertholet09@yahoo.fr

Pour toutes informations complémentaires: Geneviève Bertholet, Coordinatrice de Borinage 2000: 065/32.38.52 - 0475/55.91.12. Une description complète de cette offre d'emploi est disponible sur le site du FOREM: www.leforem.be.

LIÈGE - HUY - WAREMME

CONCOURS VIDÉO

Réalise ton film

L'interim en image

www.interimarre.be

FGTB
Fédération générale du travail belge

LES IMPÔTS...

QUI PAYE QUOI ?

- UN TRAVAILLEUR GAGNE 40.000€**
IMPÔT : 14.000€ (35%)
- UN RENTIER GAGNE 40.000€**
IMPÔT : 9.200€ (23%)
- UNE ENTREPRISE GAGNE 40.000€**
IMPÔT : 6.000€ (15%)
- UN ACTIONNAIRE VEND POUR 40.000€**
IMPÔT : 0 €

80% DES RECETTES FISCALES DE L'ÉTAT SONT PAYÉES PAR LES TRAVAILLEURS. L'IMPÔT SUR LES BÉNÉFICES DES ENTREPRISES NE PRÉSENTE QUE 10% DES RECETTES FISCALES !

ON PEUT CHANGER CELA PAR UNE RÉFORME FISCALE QUI RENDRAIT L'IMPÔT JUSTE ET AU SERVICE DE TOUS !

FGTB
Fédération générale du travail belge

VERVIERS

AUSTÉRITÉ ?

PAS EN NOTRE NOM !

RENFLOUER DEXIA ?

PAS AVEC MOI !

ELISEE - D. RICHARD - Port aux Lions 233 - 4800 VERVIERS

Cijpe **FGTB Verviers & Communauté germanophone**

Formation informatique
GRATUITE
pour demandeurs d'emploi

Pour apprendre à utiliser un ordinateur

- Traitement de texte (Word 2007)
- Tableur (Excel 2007)
- Internet
- E-mail...

C'est possible... en 2 semaines
Gratuitement

Inscriptions auprès de Nadine FAUCONNIER
FGTB Verviers - Pont aux Lions, 23/3 - 4800 VERVIERS
087/39.46.37

> EDITO

Coïncidences malheureuses

Certains diront que ce sont des coïncidences malheureuses. Hasards du calendrier. Qu'il est trop simpliste de faire des rapprochements. Que le faire relève de la mauvaise foi. Que les faits sont indépendants les uns des autres... Que de toute façon, on n'a pas le choix.

Le fait est que l'affaire Dexia tombe très mal: 3 milliards ajoutés à la dette publique alors qu'on a toutes les peines du monde à en trouver 4 pour le budget 2013 afin de rester dans la «*trajectoire budgétaire*» dictée par l'Europe, ça la met mal.

Allez comprendre!

Et surtout, c'est difficile à expliquer aux gens que les efforts d'une année ont été mangés en un weekend par un groupe financier en perdition et sans pour autant être certains de le sauver.

Comment comprendre que l'on injecte 3 milliards dans Dexia et que l'on nous dise: «*ces 3 milliards – à part les charges d'intérêts - ne pèseront pas sur le budget puisque c'est de la dette...*» alors qu'on

nous impose des plans d'austérité justement parce que notre dette et nos charges d'intérêts sont trop élevées?

Comment interpréter la satisfaction affichée après la renégociation de la garantie de l'Etat à Dexia parce qu'on a ramené de 54 à 44 milliards cette garantie? Et si Dexia se casse la gueule? Où ira-ton les chercher?

Comment expliquer qu'au même moment, Belfius, c'est-à-dire la banque que l'on a détachée de Dexia et nationalisée, que l'on a «sauvée» avec notre argent pour sauver notre économie, annonce le licenciement de 920 employés? Comment comprendre qu'une banque placée «*sous contrôle public*» licencie incognito près d'un cinquième de son personnel sans que le Gouvernement ne soit au courant de la charrette? Fameux contrôle public!

Comment osent-ils?

Comment osent-ils parler d'efforts «équilibrés» lorsque l'on sabre légèrement dans les allocations de chômage via la dégressivité pour

les ramener sous le seuil de pauvreté, et que par ailleurs ont accorde de une troisième amnistie fiscale ou «*Déclaration libératoire - dite à tort – unique*» pour ceux qui ont planqué leur trop plein de fric?

Et comble de la provocation, le nouveau ministre des pensions, le VLD Alexander De Croo, jette sur la table la proposition de taxer plus les chômeurs de longue durée comme si la dégressivité, ou l'idée qui est sur la table de geler la liaison des allocations sociales au bien être, ne suffisaient pas.

Et enfin comment va-t-on expliquer aux gens que l'on compte leur imposer un ou plusieurs sauts d'index pour renflouer les caisses de l'Etat - et même relancer l'économie! – au moment même où on licencie à tours de bras. Selon nos estimations, pour le seul mois d'octobre, 13.000 emplois ont été rayés de la carte.

Pas de hasard

En ce qui nous concerne, ce n'est pas du tout une coïncidence si nous manifestons ce 11 novembre à Genk et si nous avons mené ce

14 novembre des actions de grève dans tout le pays et dans d'autres pays d'Europe soumis à la même diète. Nous en avons plus qu'assez de voir des emplois disparaître parce que les banques, voici déjà 4 ans, ont joué avec notre argent et perdu.

Nous en avons marre des plans d'austérité qui s'accumulent comme un mille-feuilles juste pour rassurer les marchés qui ne le seront forcément jamais puisque plus ça va plus ça va mal. Pour se plier aux diktats de l'Europe ultralibérale dont l'objectif principal est de caser notre modèle social.

On veut maintenant saisir l'occasion, ou la dramatisation du déficit pour casser notre indexation automatique. Nous ne céderons pas sur l'index. Non seulement parce que c'est un mécanisme juste, mais parce que ce n'est pas en tuant la consommation qu'on va relancer l'activité.

La bonne surprise, c'est qu'UNIZO, représentant des classes moyennes en Flandre, ainsi que Comeos, porte-parole du commerce et des

services, sont opposés à une hausse de TVA qui nuirait à la consommation. De même l'Union des Classes moyennes dont les membres, petits indépendants et commerçants, commencent à sentir les effets du chômage et du recul du pouvoir d'achat, nous rejoint sur ce point. C'est «*en cœur*» que nous refusons que l'on touche à l'index ou que l'on relève la TVA. De même l'UCM se rend compte que la fiscalité – comme les intérêts notionnels – taillée sur mesure pour les grandes entreprises est injuste et qu'il faut justement la revoir au profit des bas revenus et de l'emploi..

Il serait temps que nos dirigeants, belges et européens, comprennent qu'il ne faut pas continuer à prôner des idées et des recettes qui ont manifestement échoué.

**Une Europe sociale est possible!
Nous savons comment. C'est ça que veulent tous nos affiliés!**

Anne Demelenne
Secrétaire générale
Rudy De Leeuw
Président

Marche de la solidarité à Genk

Ils étaient plus de 20 000 dans les rues de Genk, dimanche 11 novembre, pour manifester leur soutien aux travailleurs de chez Ford. La «*Marche pour l'avenir*», organisée par les syndicats et la Ville de Genk, a accueilli des délégations de Ford Turquie, Espagne et Pays-Bas, venues en masse soutenir leurs camarades belges. Toutefois, la foule n'était pas uniquement faite de syndicalistes. Des hommes, des femmes, des enfants sont venus de tout le pays pour rejoindre le mouvement. Un puissant appel aux gouvernements à travailler ensemble pour offrir un nouvel avenir économique à Genk, au Limbourg et au pays tout entier.



Belgique

Journée d'actions et de grève pouvant aller jusqu'à la grève de 24h organisée par la CSC, la FGTB et la CGSLB pour protester contre les mesures d'austérité prises et prévues.

Manifestation à Bruxelles au départ de plusieurs ambassades vers le siège de la Commission européenne à qui une délégation a décerné le «prix Nobel de l'austérité».

Luxembourg

Distribution de tracts communs au sein des entreprises le 12 novembre. Délégation syndicale auprès du premier ministre le 14 novembre.

Pays-Bas

Conférence de la FNV et de ses affiliés pour exprimer leur solidarité avec les travailleurs européens.

France

25 manifestations organisées par la CGT, la CFDT et l'UNSA pour l'emploi et la solidarité en Europe

Espagne

Grève générale organisée par les trois syndicats CC.OO, UGT et USO. Manifestation et distribution de tracts à Gérone organisées par le Conseil syndical interrégional Pyremed.

Portugal

Grève générale contre l'austérité et pour un futur meilleur à l'initiative de la CGTP-IN.

Allemagne

Réunions et des assemblées dans plusieurs villes. A Berlin, porte de Brandebourg les syndicats membres du DGB ont adressé des messages de solidarité aux travailleurs européens confrontés aux mesures d'austérité, y compris au niveau des entreprises.

Italie

Grève générale de quatre heures organisée par la CGIL. Manifestations dans les principales villes italiennes et dans les différentes régions. Action consacrée à l'emploi des jeunes et au droit à l'éducation à Naples.

Autriche

Diverses actions à Vienne organisées par L'ÖGB en solidarité avec les travailleurs européens.

Grèce

Grève générale de deux jours les 6-7 novembre. **Grève de trois heures** et rassemblement syndical le 14 novembre.

> 14 NOVEMBRE

Première action européenne d'envergure

Le 14 novembre aura été une grande première syndicale: c'est la première fois qu'une journée d'action syndicale d'envergure coordonnée sur un thème précis, à savoir contre les politiques d'austérité, est organisée au niveau européen à l'appel de la Confédération européenne des syndicats. On n'en est pas encore à la journée de grève générale européenne.

Ces actions sont diverses et variées,

organisées par un, ou plusieurs syndicats, allant de la simple déclaration de solidarité à la grève générale de 24 heures, en passant par des manifestations et des actions de sensibilisation selon l'intensité des mesures d'austérité prises. Mais c'est la première fois que toute l'Europe se mobilise autour du même mot d'ordre.

Voici un tour d'horizon des actions menées en Europe ce 14 novembre ou à une date proche liée aux échéances politiques locales.

**Irlande**

Manifestation nationale contre l'austérité le 24 novembre à Dublin, suite d'une série de mobilisations qui ont eu lieu le 20 octobre à Belfast et le 3 novembre à Cork.

Malte

Séminaire d'une demi-journée sur l'emploi et la solidarité et contre l'austérité (GMU, CMTU et Forum).

Slovénie

Manifestation contre l'austérité le 17-11.

Royaume-Uni

Actions de solidarité avec les syndicats grecs et espagnols. Actions virtuelles sur les réseaux sociaux ainsi que des actions montrant pourquoi l'austérité ne marche pas.

Danemark

Déclaration de solidarité et de soutien aux travailleurs européens.

Suède

Action médiatique sur le sujet de l'austérité. Lettre de solidarité de LO avec les syndicats espagnols adressée au premier ministre espagnol. Séminaire consacré à la crise économique et aux droits syndicaux.

Pologne

Manifestation en faveur du travail décent à Varsovie, à Gdańsk, Poznan, Katowice et Wrocław. Rassemblements syndicaux au niveau local. Déclaration commune des syndicats. Campagnes d'information au niveau local et de l'entreprise.

Hongrie

Actions médiatiques au niveau national.

République tchèque

Manifestation contre les coupes budgétaires le 17-11-2012 à Prague

Bulgarie

Forums publics dans les plus grandes villes du pays contre l'austérité et en faveur des emplois de qualité.

Roumanie

Manifestations dans les villes principales du pays afin d'obtenir une modification de la loi sur le dialogue social et de restaurer les négociations collectives.

Lithuanie

Grève des transports à Vilnius.

Lettonie

Actions médiatiques et politiques ciblées sur la question du chômage des jeunes.

> COLLOQUE - 22 NOVEMBRE 2012

L'environnement terrain d'action syndicale pour une transition juste

Nos économies et nos sociétés sont forcées de se transformer pour réduire notre dépendance à l'énergie et pour limiter la vitesse du dérèglement climatique. La crise actuelle peut freiner cette transformation ou au contraire servir de déclencheur à une transition en profondeur de notre économie et de la manière dont nous consommons. L'emploi reste la priorité de cette évolution et le cœur de toutes nos attentions syndicales.

Mobilisons-nous pour la transition juste le 22 novembre 2012 à Liège!

8h30 > 16h30 PALAIS DES CONGRÈS DE LIÈGE > ESPLANADE DE L'EUROPE 2A*

Inscription auprès du CEPAG
Daniel Wojtalik, Rue Haute 42, 1000 Bruxelles
Tél. 02 506 83 96. Mail: daniel.wojtalik@cepag.be



> COLLOQUE

Le syndicalisme dans sa dimension internationale

L'ULB en collaboration avec l'université du Havre et de l'UCL organise un colloque sur le syndicalisme confronté aux défis de la mondialisation.

Ce colloque se tient sur deux jours, les 23 et 24 novembre prochain à l'Institut de Sociologie de l'ULB, salle Dupréel, 44 Av. Jeanne à Ixelles.

Inscriptions auprès de kevin.crochemore@yahoo.fr.

PAF: 30 euros pour les deux journées, 5 euros pour les étudiants et doctorants (repas non compris).

Syndicats**Rédaction:**

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

Secrétariat:

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

> CAMPAGNE BOUGIES 2012

Ensemble, on fait plus de bruit

C'est ce 12 novembre qu'a débuté cette année la Campagne Bougies d'Amnesty International Belgique francophone, pour se terminer, comme à son habitude, le 10 décembre, Journée internationale des droits humains. Durant cette campagne, ce sont plusieurs milliers de bénévoles, qui se mobilisent, partout en Belgique francophone, afin de vendre un maximum de bougies (mais aussi d'autres articles connexes) au profit des droits humains dans le monde.

«Mieux vaut allumer une bougie que maudire l'obscurité»

En 1961, l'avocat britannique Peter Benenson donnait naissance à Amnesty International. Indigné par l'emprisonnement de deux étudiants portugais pour avoir porté un toast à la liberté, il publie un article intitulé «les prisonniers oubliés» qui rencontrera un écho considérable et sera repris par la presse du monde entier. Amnesty International est née.

Cet article suscitera également bon nombre de lettres et autres offres de service. Parmi ces dernières, une jeune dessinatrice anglaise, Diana Redhouse, suggère à Peter Benenson de créer un emblème. Il pense alors à une bougie entourée de barbelés afin d'illustrer le proverbe chinois «mieux vaut allumer une bougie que maudire l'obscurité». Diana Redhouse mettra sur papier ce logo, toujours identique à ce jour.

Une campagne essentielle

L'objectif



TÉMOIGNAGE

«On nous faisait boire du lait mélangé à de la poudre de fusil afin de mieux contrôler nos peurs. Celle-ci nous donnait plus d'énergie et nous donnait plus l'envie de tuer les troupes qui passaient devant nous. (...) Vous vous dites: «j'espère qu'ils vont venir vers moi», et puis, vous chargez et tirez une rafale et vous vous sentez plus fort avec un meilleur moral.»

Un ex-enfant-soldat en Colombie.

de mettre en avant le recours aux enfants-soldats dans différentes zones du globe.

Alors qu'ils n'ont pas l'âge de conduire ni de voter, des milliers d'enfants – filles et garçons – sont, encore aujourd'hui, envoyés sur des champs de bataille. En lieu et place d'un stylo, on leur donne une arme et l'enseignement qu'ils reçoivent est celui de la guerre. Privé de leur enfance, ces enfants-soldats deviennent l'un des fléaux les plus importants de notre siècle, en termes de droits humains.

Des milliers d'enfants sont envoyés en première ligne de combats que, souvent, ils ne comprennent pas. Ils sont recrutés par des groupes armés et transformés en chair à canon. Privés de leurs droits fondamentaux, leur vie se transforme alors en véritable enfer. Pions, cuisiniers, esclaves sexuels, soldats, le rôle que l'enfant peut jouer dans un groupe armé se décline de différentes manières. Mais une chose est sûre, alors que leurs bourreaux agissent très souvent en toute impunité (pour un Thomas Lubanga condamné — fort heureusement — par la Cour pénale internationale, combien circulent encore en toute liberté?), beaucoup de ces jeunes n'en sortent pas vivants.

La grande majorité des Etats du monde ont ratifié les textes internationaux sur le sujet, telle que la Convention internationale des droits de l'enfant. Ils ont dès lors la responsabilité et le devoir de les faire respecter. Mais si certains gouvernements ont fait des efforts dans la lutte contre l'utilisation d'enfants-soldats, d'autres continuent de déroger à leurs engagements. Il tient alors aux organisations régionales et internationales, aux ONG's et aux simples citoyens de leur

rappeler leurs obligations.

Un meilleur avenir pour les enfants-soldats passe par un combat pour les droits humains, soit la lutte contre la pauvreté, contre l'impunité, contre les violences sexuelles, ou encore contre un commerce incontrôlé des armes.

Une aide concrète d'Amnesty aux enfants-soldats

Outre ses actions de sensibilisation et de pression, Amnesty International Belgique francophone vient également en aide, depuis de nombreuses années, au Bureau pour le Volontariat au service de l'Enfance et de la Santé (BVES). Située à Bukavu, en République démocratique du Congo, cette organisation a aujourd'hui pour mission la protection et la défense des enfants dans le contexte particulier de guerre que traverse le pays. En ce qui concerne les enfants-soldats, le BVES se charge, via un long processus, d'aller les chercher dans les groupes armés (la démobilisation) et de les réintégrer socialement (www.bves-rdc.org).

Grâce à ses fonds, Amnesty International coopère régulièrement avec le BVES. C'est dans ce cadre que, dernièrement, suite à une collecte de livres opérée par le mouvement, une bibliothèque entière a été installée au BVES, ainsi qu'un cybercafé.

Auprès des jeunes

Si Amnesty International consacre cette année sa Campagne Bougies à la thématique des enfants-soldats, elle en a fait également l'axe de sa Campagne «Jeunes». Les élèves de

nombreuses écoles pourront ainsi être sensibilisés à la thématique – via un dossier pédagogique – mais aussi agir concrètement – via une «action cartes postales» – contre le recours aux enfants-soldats en République démocratique du Congo (plus d'informations: jeunes@aibf.be).

Participez à la Campagne Bougies

Vous désirez signez la pétition contre l'impunité en République démocratique du Congo, acheter une bougie, connaître les points de vente près de chez vous, en vendre à votre entourage, ou encore vous procurer du matériel relatif à cette campagne (affiche, dossier pédagogique, carte postale d'action, etc.)? Une seule adresse: rendez-vous sur <http://www.amnesty.be/campagnebougies>

«Kadogo. Les petits soldats de la paix»

Avec le soutien d'Amnesty International et à partir d'une immersion au sein du BVES, Axel Zeiliger et Julien Kadouri réalisaient, en 2011, un documentaire sur le travail du centre en matière de réhabilitation d'ex enfants-soldats.

Pour plus d'informations: jeunes@aibf.be



L'UBOT remercie ses membres fidèles



La fête des jubilaires est chaque fois un grand moment pour l'UBOT.

Le samedi 27 octobre 2012, l'Union belge des Ouvriers du Transport a fêté ses membres affiliés depuis 25 ou 40 ans.

Ce jubilé fédéral avait lieu dans la splendide salle des fêtes, au cœur de la ville d'Anvers.

Dans son allocution, le président de l'UBOT Ivan Victor salua la détermination des jubilaires et souligna leur rôle crucial de pilier de l'organisation syndicale.

La présence des membres des bureaux régionaux, des collaborateurs de l'UBOT et des secrétaires régionaux soulignait l'importance que l'UBOT attache à cet événement.

Voici quelques passages importants du discours prononcé par le président de l'UBOT.

Une tradition reprise en 2000

En 2000, l'UBOT a renoué avec cette merveilleuse tradition.

La formule est apparemment une réussite puisque l'UBOT a fêté cette année un petit millier de membres affiliés depuis 25 ans et pour certains depuis 50 ans à l'UBOT, la Centrale du transport qui célébrera son centenaire en 2013.

Ivan Victor souligna aussi qu'une organisation syndicale n'est pas

une compagnie d'assurances à laquelle on paie une prime en fonction du nombre de risques que l'on souhaite couvrir, ou lorsqu'on est confronté à un problème personnel.

Les jubilaires se sont affiliés à notre centrale syndicale socialiste par conviction certes, mais aussi parce qu'ils sont conscients que s'unir dans une structure syndicale forte est et reste indispensable à la défense efficace des intérêts collectifs des membres.

Notre force procède certainement de nos arguments ... mais aussi très souvent du nombre de travailleurs affiliés que nous représentons et de notre capacité de les mobiliser rapidement.

C'est pourquoi, nous ne devons pas seulement convaincre les travailleurs de s'affilier à l'UBOT, mais aussi de le rester.

A cet égard, un service de qualité aux membres et une combativité permanente constituent des atouts importants.

Fidélité à notre conception de la société

Le président se réjouissait aussi du fait que le phénomène des membres flottants était pour ainsi dire inconnu dans le mouvement syndical.

L'UBOT a des membres fidèles qui ne partagent pas seulement ses objectifs sociaux, mais aussi sa vision de la société. Une société qui permet à chacun d'avoir sa part légitime de la prospérité, une société solidaire sans discriminations, où les épaules les plus larges portent les charges les plus lourdes (et pas inversement).

Le discours politique actuel nous inquiète à plus d'un égard. Le gouvernement ne donne que des signaux négatifs, notamment en ce qui concerne les conclave budgétaires, les négociations pour un accord interprofessionnel sont dans l'impasse totale, l'offensive austéritaire de l'Europe fait de plus en plus de victimes.

En ces temps difficiles, les membres peuvent compter sur l'UBOT, qui est solidaire également de toutes les victimes de la décision impitoyable de la direction de Ford de fermer l'usine de Genk.

Grâce à ses membres fidèles, l'UBOT se renforce d'année en année. Sur une période de dix ans, nos effectifs se sont accrus de 50%.

Lors des élections sociales, l'UBOT a de nouveau réalisé un beau score, ancrant plus fortement encore sa présence dans les entreprises. Résultats qui permettent à l'UBOT de voler de ses propres ailes pour une bonne période encore, situation importante dans une organisation syndicale en plein mouvement.

La FGTB de demain

Cette position forte et la bonne santé de notre centrale n'excluent cependant pas que nous souhaitons collaborer à la FGTB de demain.

Une FGTB qui doit à la fois être combative et fournir des services de qualité.

Une FGTB qui offre partout dans le

pays aux membres et aux militants de toutes les sections de toutes les centrales professionnelles des garanties de services interprofessionnels et de possibilités de formation équivalents.

Essayer de réaliser ses objectifs syndicaux est devenu une entreprise de plus en plus difficile et de plus en plus risquée. La société devient de plus en plus égoïste, les médias de plus en plus hostiles face à ceux qui défendent les intérêts collectifs.

Plus que jamais, s'unir est une nécessité impérieuse!

«Le pouvoir de négociation ne nous est PAS OFFERT, nous devons le FORCER en développant des structures qui permettent d'organiser aux niveaux régional, national et international un contrepouvoir face au pouvoir politique, économique et surtout patronal», rappelait sur un ton décidé un président de l'UBOT longuement applaudi.

Après la partie officielle, les membres fidèles de l'UBOT ont reçu un beau cadeau et ont pu assister à un superbe spectacle des «Not the Beatles» et des «Romeo's».

A l'issue du spectacle, le verre de l'amitié a été l'occasion pour les jubilaires d'échanger expériences et informations intéressantes.

Se syndiquer: une nécessité impérieuse



Nouveau délégué permanent à l'Ubot – Groupe professionnel du Port d'Anvers

Nous venons d'accueillir en notre sein un nouveau collègue délégué permanent pour le Port d'Anvers, à savoir le camarade Ben VERSCHUEREN, qui est entré en service le 1^{er} octobre.

Ben commence sa riche carrière au port d'Anvers le 11 mars 1974 avec le fameux «livret Cepa» chez l'entreprise A.C.E. (Antwerp Container Engineering), où il est ensuite inscrit le 29 mars 1976 dans la même firme à la catégorie des «gens de métier» (ouvrier d'entretien au port d'Anvers).

Après s'être familiarisé dans cette fonction avec le port d'Anvers, il fait un choix évident et est reconnu le 15 février 1982 comme

«ouvrier portuaire travaux généraux».

Ambitieux comme il est, il entre en service le 3 septembre 1990 chez la firme qui s'appelait à l'époque la HESSENATIE, comme «contrôleur de dégâts – conteneurs».

Après un conflit sur deux terminaux de conteneurs à la firme HESSENATIE, qui débouche sur une action de grève spontanée du personnel le 24 février 1999, une délégation syndicale est créée et constituée de dockers – délégués des syndicats portuaires occupés dans cette entreprise. Dès la création de la délégation syndicale, Ben est un membre fidèle et actif du Bureau du Groupe professionnel du Port d'Anvers de l'UBOT.

Après la reprise par PSA de la firme (entretemps fusionné) HESSE-NOORD NATIE (HESSENATIE et NOORD NATIE), Ben entre le 5 mars 2001 au service de la firme PSA comme «marqueur de conteneur» (nouvelle dénomination de la fonction de contrôleur de dégâts – conteneurs).

Le 15 mars 2004, sa carrière prend une tout autre tournure : il entre au service de l'UBOT comme inspecteur de l'ITF, mission pour laquelle il donne le meilleur de lui-même pendant plusieurs années.

Pourtant, le 3 janvier 2006, il choisit de reprendre sa reconnaissance

comme «marqueur de conteneur à la journée» au port d'Anvers.

De par son engagement, il est à nouveau impliqué dans la délégation syndicale de PSA et est désigné plus tard porte-parole de l'UBOT – Groupe professionnel du Port d'Anvers.

Militant engagé et membre actif du Bureau exécutif de l'UBOT – Port d'Anvers, Ben a été sollicité pour mettre sa grande expérience et son grand savoir-faire au service de notre organisation. Sans hésitation, Ben a répondu favorablement à cette proposition et est donc entré le 1^{er} octobre dernier au service de l'UBOT comme délégué permanent du Port d'Anvers.

Nous lui souhaitons la bienvenue et bon travail au sein de notre organisation!



Journée sans crédit 2012: ne tuez pas le cochon!

La Journée sans crédit,
une plate-forme de 24 associations
pour :

- Sensibiliser l'opinion publique aux pièges du crédit facile
- Améliorer la législation en vue de mieux protéger les consommateurs



Info : WWW.journeesanscredit.org
 • Équipes Populaires : 081/73.40.86
 • Centre d'appui Médiation de dettes : 02/217.88.05
 • Groupe Action Surendettement : 063/60.20.86
 • Actions Sociales du Brabant wallon : 067/34.04.22
 • Centre de référence de Liège - GILS : 04/246.52.14
 • Centre de référence de Namur - Médénan : 081/23.08.28
 • Réseau Financement Alternatif : 02/340.08.60
 • JCICF : 02/513.79.12
 • Réseau wallon de lutte contre la pauvreté : 081/31.21.17
 • Verbruikersatelje : 02/552.02.48
 • Vlaams Centrum Schuldbemiddeling : 02/211.55.75
 • KWB : 02/246.52.15
 • KAV : 02/246.51.11
 • Beweging van mensen met laag inkomen en kinderen : 09/224.12.15
 • Vlaams netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen : 02/204.06.56
 • CRIOC - OIVO : 02/547.06.11
 • CSC/ACV : 02/245.31.11
 • FGTB/ABV : 02/505.6.82.11
 • Réseau belge de lutte contre la pauvreté : 02/265.01.54
 • Réseau bruxellois de lutte contre la pauvreté : 02/348.50.23
 • UROC / Non Pas de Calais : 0033.3.20.42.26.60
Difficultés financières ?
 • Pour la Région wallonne : N° vert 0800/11.901
 • Pour la Région de Bruxelles-Capitale : 02/217.88.05
 • Pour la Région flamande : N° vert 0800/30.201
 • Pour la France : 03/20.42.26.60



Acheter sans avoir d'économies, c'est possible. On nous abreuve de publicités sur le crédit facile, les paiements échelonnés, les facilités offertes par les grandes chaînes de magasin. En arrière-plan, il y a les défauts de paiements, le surendettement. Alors cette année encore, le samedi 24 novembre la plateforme «journée sans crédit» revient à la charge.

«Vous n'arrivez plus à rembourser vos crédits? Les mensualités sont trop importantes? Les retards de paiement s'accumulent? Ne laissez pas les choses se détériorer, réagissez rapidement, contactez vos créanciers et proposez un plan de remboursement.

Face aux difficultés, évitez le regroupement de crédit. C'est loin d'être la solution miracle. N'hésitez pas à prendre contact avec un service de médiation de dettes. Il est là pour vous conseiller et vous orienter.»

Depuis 2004, plusieurs associations se regroupent autour de la symbolique «Journée sans crédit». Le but de cette action est d'une part d'informer et de sensibiliser le public aux dangers du crédit par la voie d'animations de rue, de supports d'information et d'outils pédagogiques. La plate-forme a par ailleurs formulé une série de recommandations à ce sujet. Davantage d'information et de transparence pour le consommateur, un encadrement plus strict des pratiques des opérateurs de crédit et un meilleur respect de la législation sont les trois lignes de force qui traversent les revendications de la plate-forme depuis sa création en 2006.

Le rendez-vous est fixé rue Neuve (en face de l'Inno), à Bruxelles. Plusieurs activités tournant autour de la symbolique «journée sans crédit» auront lieu. Au programme: déguisements, jeux-concours autour de devinettes contenant des expressions liées à l'argent qui seront détournées. Il faudra deviner quelles sont les véritables expressions qui se cachent derrière celles-ci. Distribution de dépliants, de signets, de sacs. Vous pourrez également déguster une bonne soupe gracieusement offerte par les Restos du Coeur. D'autres activités auront lieu dans différentes gares du pays.

www.journeesanscredit.be

Tout, tout de suite, et puis vient la facture

**Acheter, consommer...
puis payer. Pendant
des années, voire
toute sa vie. Le
surendettement
en Belgique est un
fléau qui ne cesse de
s'étendre. Inquiétant:
de plus en plus de
crédit non-payés ou
présentant des retards
concernant les crédits
hypothécaires, et non
plus les crédits à la
consommation!**

En 2011, 124 647 nouveaux défauts de paiement ont été enregistrés à la Centrale des crédits aux particuliers de la Banque Nationale de Belgique, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 2010 (+ 0,8%). Par ailleurs, 79 515 contrats défaillants ont été régularisés pendant l'année écoulée (+ 2,6%).

Le nombre de contrats avec un retard de paiement non apuré augmente pour la quatrième année consécutive. Fin 2011, ce nombre s'établissait à 460 493 (+ 2,6%). A l'exception des prêts à tempérament qui restent stables (- 0,2%), la hausse demeure généralisée: les ouvertures de crédit enregistrent

la hausse la plus importante (+ 5,3%). Viennent ensuite les crédits hypothécaires (+ 4,7%) et les ventes à tempérament (+ 1,1%).

Le montant total des arriérés s'élève à 2 549 millions d'euros, soit une augmentation de 5,4% par rapport à la fin de 2010 et même de 37,4% par rapport à la fin de 2008. Depuis l'émergence de la crise économique, davantage de consommateurs sont confrontés à des difficultés de paiement et le montant moyen de l'arriéré ne cesse de croître (5 536 euros, + 2,7%).

Qui emprunte?

Tout le monde ou presque. En 2011, un ou plusieurs nouveaux crédits ont été enregistrés pour 4 082 686 personnes (46,9 % de la population majeure). Par conséquent, le nombre d'emprunteurs enregistrés augmente de 1 217 817 personnes en 2011 pour atteindre 6 181 461 personnes (+ 24,5%), ce qui correspond à 71,0 % de la population majeure. Quelque 90 % des personnes entre 45 et 54 ans sont enregistrées avec un crédit. Environ deux tiers de la population a un crédit à la consommation tandis qu'un tiers est enregistré pour un crédit hypothécaire.

Le nombre d'emprunteurs ayant un défaut de paiement progresse à la fin de 2011 et s'élève à 319 092 personnes (+ 10 289 personnes, + 3,3%), ce qui correspond à 3,7 % de

la population majeure. La majorité des personnes a un ou deux défauts de paiement (79,8%).

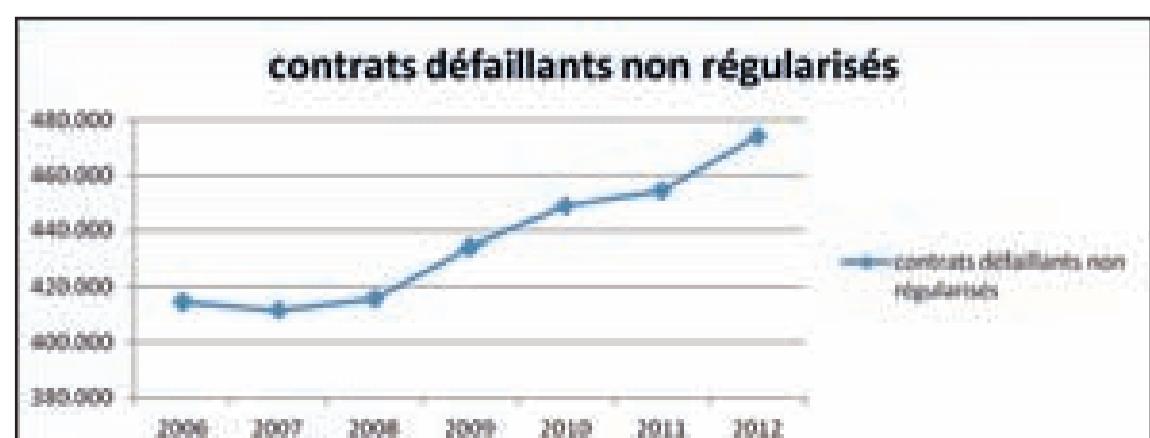
Règlement collectif de dettes

On assiste depuis quelques années à une augmentation des requêtes en règlement collectif de dettes basées sur un surendettement structurel, les personnes ne bénéficiant pas de ressources suffisantes pour faire face à leurs charges de base comme le loyer, le chauffage, l'eau,... Face à ce phénomène, la procédure en règlement collectif de dettes telle qu'elle est appliquée actuellement ne répond pas adéquatement à la problématique.

Le surendettement va de pair avec l'augmentation de la précarité!

En 2011, 15,3% de la population étaient exposés au risque de pauvreté, soit 1% en plus qu'en 2010 (1% = 110.000 personnes). Certaines catégories de personnes comme les membres de familles monoparentales (39%) ou les chômeurs (38%) sont plus exposées au risque de pauvreté.

Le risque de pauvreté survient quand l'on s'approche du seuil équivalent à 60% du revenu médian de la population. En Belgique, en 2011, 1.656.800 personnes sont déjà en-dessous de ce seuil...



ÉCONOMIE

> COLLOQUE

Des économistes défendent l'index

Dans la pénible quête du Gouvernement pour trouver les 4 milliards qui manquent à l'appel pour boucler le budget 2013 et satisfaire aux exigences européennes de retour à l'équilibre progressif des finances publiques, les «petites idées fusent». Et bien sûr on repart de «saut(s) d'index», d'indexation forfaitaire, de non indexation des salaires des fonctionnaires et /ou des allocations sociales.

Cette nouvelle offensive contre l'indexation automatique n'est que le deuxième épisode d'une longue guerre que nous livrent les employeurs et les libéraux de tous poils présents dans les instances internationales: l'OCDE, la Banque Centrale européenne, la Commission européenne, et ces derniers jours, le Fonds Monétaire International qui l'a qualifiée d'«obsolète» sans autre précision ou argument économique.

A la veille de la négociation interprofessionnelle sur les salaires, les employeurs vont remettre la question de l'index sur le tapis en comparant nos coûts salariaux avec ceux de nos voisins: l'Allemagne, la France et les Pays-Bas, comme le veut par ailleurs la loi de 1996 sur la sauvegarde de la compétitivité.

Plus prudents, et parce qu'ils savent les réactions que cela peut susciter, les employeurs se contenteront de déclarer une «discussion» sur l'indexation, ou une «réforme», étant entendu que pour eux, c'est une question de compétitivité salariale et que l'idéal serait donc pour eux d'en faire l'économie d'une façon ou d'une autre... Leur credo: l'«all in» (tout compris): on discute d'une hausse fixe des salaires en prévision de l'inflation et si les prix grimpent plus haut, tant pis pour les travailleurs...

Les syndicats proclament sur tous les tons que toucher à l'index, c'est une déclaration de guerre mais ce n'est pas pour cela qu'ils refusent de soumettre la question à l'analyse scientifique. Témoin ce colloque organisé par la Centrale générale de la FGTB sur l'index auquel deux économistes de renom, Robert Plasman, professeur d'économie à l'Université Libre de Bruxelles et Alfred Kleinknecht, professeur d'économie à l'Université Technique de Delft (Pays-Bas) ont été invités.

Leurs conclusions divergent radicalement de la pensée unique distillée par l'OCDE, la BCE, le FMI et tutti quanti. L'indexation automatique a plus d'avantages que d'inconvénients dit le premier. De bons salaires et des emplois stables apportent de meilleures garanties de croissance que des salaires bas et de l'emploi flexible ou instable, dit le second.

Les pistes de la Banque nationale

En juin dernier, la Banque nationale, à l'initiative de son Gouverneur (ancien chef de cabinet du libéral Guy Verhofstadt), a mené une étude sur les réformes possibles de l'index en envisageant une série d'hypothèses et leurs conséquences économiques. Elle apporte de l'eau au moulin des «réformateurs», employeurs et économistes libéraux.

La Banque Nationale au fil d'un rapport de 55 pages, reconnaît que les coûts de production ne sont pas liés uniquement aux salaires: il faut compter les prix de l'énergie, des matières premières importées, etc. La capacité d'exportation dépend aussi de la qualité des produits, de l'innovation. Elle reconnaît que l'économie, ce ne sont pas que les exportations... Mais dans une économie globalisée, elle estime qu'il faut encourager les exportations et qu'agir sur les coûts salariaux est une bonne méthode.

La BNB ouvre ainsi une série de pistes de «réforme» de l'index et en pèse les avantages et les inconvénients.

- Modérer ou diminuer automatiquement les salaires s'ils augmentent plus vite que la moyenne des pays voisins (Allemagne-France-Pays Bas) en appliquant à la lettre la loi de sauvegarde de la compétitivité.
- Retarder les indexations en les

espaçant plus: l'indice pivot qui déclenche actuellement l'indexation des allocations sociales et des traitements des fonctionnaires est une moyenne de quatre mois. On pourrait faire la moyenne sur une période plus longue (6 mois, 1 an....).

Ces deux propositions sont plus ou moins écartées, soit parce que difficilement applicables ou parce que l'effet macroéconomique est limité. Mais les autres restent en piste.

- Sortir de l'index les produits qui augmentent vite (l'énergie, les produits alimentaires) ou d'autres facteurs qui peuvent faire grimper les prix (les taxes environnementales).
- Ne compter dans l'index que l'évolution des prix des produits qui ne sont pas importés.
- N'indexer que sur base d'un pourcentage limité et fixe (2%) quelle que soit l'évolution des prix.
- Conclure des accords d'indexation «tout compris», c'est-à-dire incluant hausses salariales et indexations fixées préalablement entre interlocuteurs sociaux (par accord interprofessionnel ou sectoriel).
- Une indexation forfaitaire égale pour tous et non en pourcentage du salaire.

> ROBERT PLASMAN (ULB)

Plus d'avantages que d'inconvénients

Que les salariés tiennent à l'indexation automatique pour ne pas perdre leur pouvoir d'achat au fur et à mesure que les prix grimpent, cela va de soi. Mais du point de vue «macro-économique», l'indexation automatique est-elle néfaste à l'économie et à l'emploi comme l'affirment les employeurs ? Est-elle responsable d'un handicap de compétitivité et nos salaires sont-ils trop élevés ? Est-elle responsable d'une accélération de l'inflation en répercutant les hausses de salaire sur les prix, entraînant de nouvelles hausses de salaire, donc des prix...?

Robert Plasman passe les arguments de la BNB au crible et souligne les avantages de notre système d'indexation automatique.

Un stabilisateur économique et social

Pour Robert Plasman, notre système d'indexation automatique des salaires a des avantages incontestables:

- Il contribue au maintien du pouvoir d'achat et à la stabilité de la part des salaires dans la valeur ajoutée.
- Il atténue les inégalités et les écarts salariaux puisque l'indexation est automatique et ne dépend pas des rapports de forces très différents selon les secteurs.
- Il joue un rôle de stabilisateur économique en maintenant le pouvoir d'achat des allocataires sociaux.
- Il protège contre les chocs externes (hausses des prix des matières premières, des denrées alimentaires, etc.).
- Il contribue à la paix sociale

C'est la pièce centrale de notre modèle social. Même s'il n'est pas parfait: depuis les années 80, la part des salaires dans le Produit Intérieur Brut (la richesse globale produite) a fort baissé. Elle s'est apparemment stabilisée depuis les années '90 mais cette stabilité masque une baisse des salaires individuels dans le PIB car la part salariale est partagée par plus de travailleurs.

Nos salaires n'ont pas «trop» augmenté

Que reproche-t-on à l'indexation automatique?

- 1°) Elle rendrait nos salaires trop «rigides». Cela veut dire qu'on ne



Paul Lootens

men par secteurs montre que cela n'est vrai que pour l'industrie. Les services par contre augmentent leurs parts de marché à l'exportation.

3°) Dire que l'indexation automatique que nous sommes quasiment les seuls avec le Luxembourg à appliquer fait grimper nos salaires plus vite et les rend «rigides» est faux. Partout ailleurs, il y a d'autres mécanismes de négociation salariale qui font que les salaires suivent aussi l'inflation. D'autant plus que notre système est modulé selon les secteurs.

De plus, avec l'indice santé (sans les carburants, le tabac et l'alcool), nous ne répercutons pas complètement les hausses de prix dans les salaires.

Depuis 1996 seuls les salaires allemands ont moins augmenté pour cause de modération. La France et les Pays Bas nous dépassent.

Conclusion: l'indexation bonne pour l'économie

La conclusion de Robert Plasman est que les accusations portées contre l'indexation automatique des salaires ne sont pas fondées: «Il n'y a pas d'évidence d'effets significativement négatifs du système d'indexation en comparaison avec les autres pays de la zone Euro. L'indexation, en préservant le pouvoir d'achat, contribue à soutenir l'activité: il n'y a pas eu en Belgique de fléchissement marqué de la demande des ménages. En revanche toute modification du système ayant pour effet de diminuer le pouvoir d'achat aura un effet négatif sur la consommation privée et donc sur la croissance» conclut-il.

Pour le professeur, le débat sur l'indexation est en réalité un débat sur la part des salaires dans le revenu national. Y toucher comme le recommande l'Europe, s'inscrit dans le cadre des politiques restrictives ayant des effets d'aggravation des déficits et des déséquilibres. Et R. Plasman de reprendre l'expression du prix Nobel d'Economie Paul Krugman: les idées qui triomphent – que ce soit auprès de la Commission européenne, de la Banque centrale européenne, du FMI - sont celles-là mêmes qui ont échoué.

«Touchez à l'index et ce sera la guerre!»

A l'approche des négociations sur un nouvel accord interprofessionnel budget 2013 de l'Etat fédéral, la Centrale générale de la FGTB a saisi l'occasion d'indexer les salaires pour réaffirmer son refus – partagé par l'ensemble de l'index.

«Ce serait une déclaration de guerre», a averti Paul Lootens, secrétaire général de la CGT. «Toutes les réformes qui sont proposées amputent l'index. Pour nous, déclaration de guerre et nous y répondrons de manière adéquate». Ce dimanche, grève, voire le cas échéant, d'une grève nationale de 24 heures, a ajouté la Centrale générale.

vénients



Le «modèle allemand» n'est pas la solution mais le problème

Dans cette crise européenne des dettes souveraines et de l'euro, l'Allemagne se pose en modèle pour les autres: sa dette est limitée, ses exportations se portent bien et sa balance commerciale est bénéficiaire. Les autres pays n'ont qu'à faire comme elle.

Pour Robert Plasman, il ne faut pas prendre l'Allemagne comme modèle. Si l'Allemagne exporte bien, c'est parce qu'elle a largement démantelé son modèle social et de négociation salariale. Les salaires réels ont augmenté moitié moins que les salaires conventionnels, c'est-à-dire négociés avec les syndicats, grâce à des systèmes de dérogations sectorielles ou régionales.

Elle a pu le faire aussi en cassant l'assurance chômage limitée à 12 mois (les fameuses réformes Hartz) ce qui oblige les travailleurs à accepter des emplois sous-payés et/ou précaires. Les «mini-jobs» payés à 400 euros/mois représentent aujourd'hui 15% de l'emploi. La bonne santé économique de l'Allemagne repose sur une armée de travailleurs pauvres. Ces travailleurs ne peuvent pas s'acheter les produits allemands destinés à l'exportation...

Les conséquences de cette politique sont que la croissance de l'Allemagne ne repose que sur ses exportations et non sur sa demande intérieure. L'argent tiré de ces exportations a donc été placé en obligations d'Etat grecques, espagnoles, portugaises... Voilà pourquoi l'Allemagne prône la rigueur chez les autres. Mais son modèle n'est pas exportable et on voit d'ailleurs bien que les bas salaires dans les pays du Sud ne leur donnent aucun avantage compétitif mais ne font que les enfouir dans la récession. Le modèle allemand n'est pas la solution mais le problème de l'Europe.

et à l'occasion de la confection du
ion offerte par ce colloque sur l'in-
de la FGTB - de toute modification

général de la Centrale générale.
e serait une attaque frontale, une
ui pourrait prendre la forme d'une
ain Clauwaert, le président de la



Alain Clauwaert



> ALFRED KLEINKNECHT (UNIVERSITÉ DE DELFT)

Le salaire n'est pas l'ennemi de l'emploi

Alfred Kleinknecht fait d'abord le constat que les recettes keynésiennes, c'est-à-dire la stimulation de l'économie par la demande et la consommation, ont bien fonctionné pendant plusieurs décennies. Elles ont débouché sur un consensus social: un chômage minimum, une répartition des revenus raisonnable, une inflation faible, une bonne protection sociale, des marchés financiers stables et régulés.

Keynes au rebut

Puis vinrent les chocs pétroliers, la stagnation économique doublée d'une inflation importante, des faillites et du chômage, un endettement de l'Etat. On a donc jeté Keynes au rebut au profit d'une théorie économique basée sur l'offre. Le néolibéralisme qui s'impose dans les années 1980, c'est que le marché va tout régler.

La doctrine néolibérale repose sur une série de crédo's. Il faut:

- réduire les salaires,
- réduire les transferts sociaux,
- décentraliser au maximum la négociation collective des salaires,
- réduire l'influence des syndicats,
- faciliter le licenciement,
- libéraliser les services...

Ça a fonctionné, mais à quel prix?

- Une grande inégalité de revenus.
- La réduction des allocations sociales.
- Les privatisations.
- La dérégulation du secteur financier.
- La flexibilisation du marché du travail.

Ainsi aux Etats-Unis on a constaté un énorme glissement dans la répartition des revenus: les 10% de la population la plus riche disposaient de 33% des richesses en 1976 mais de 50% en 2007. Le 1% le plus riche voyait sa richesse passer de 8,9% en 1976 à 23,5% en 2007.

Bas salaire, faible productivité

Ce modèle, A. Kleinknecht, ne dit pas

qu'il ne marche pas. Dans l'ensemble des économies basées sur le modèle anglo-saxon, la croissance est bonne et comparable à la croissance obtenue dans les économies européennes dites «rigides».

Ce que dit le professeur, c'est que ces économies ultralibérales ne fonctionnent que parce qu'elles font pression sur le facteur travail: plus d'heures, moins bien payées... et cela s'accompagne d'une baisse de productivité.

La théorie d'A. Kleinknecht, c'est que les hausses de productivité ne sont pas la cause des hausses de salaires, mais que les hauts salaires entraînent des hausses de productivité et qu'ils sont donc bons pour l'économie.

Dans une étude comparative entre 400 entreprises des Pays-Bas et 3000 entreprises italiennes, les constats suivants sont faits:

Dans les entreprises où la flexibilité est importante (CDD, importante rotation du personnel):

- les salaires sont plus bas sans pour autant faire gagner des parts de marché parce que les gains de productivité y sont inférieurs;

- ces entreprises n'innovent pas ou peu. L'instabilité de l'emploi ne permet en effet pas de s'assurer l'implication et la loyauté du personnel. Elle tue l'esprit critique constructif et les initiatives personnelles. Elle pousse les gens à garder pour eux la connaissance qui conforte leur emploi au lieu de la partager avec d'autres, vus comme des concurrents potentiels. La connaissance ne se transmet pas ou mal;

- un personnel changeant ne s'investit pas dans les formations utiles à l'entreprise mais dans des formations qui lui permettent d'améliorer son «employabilité» et ses chances de trouver du travail... ailleurs;

- de plus, les secrets de fabrication ont plus de risques de «fuite». Un personnel peu motivé doit être sans cesse aiguillonné par des chefs. Cela entraîne une bureaucratie coûteuse et frustrante. Les économies

les plus libérales comptent la plus grande proportion de «managers» par rapport à la population active.

Du pouvoir d'achat

Les salaires ne sont pas que des «coûts». C'est surtout du pouvoir d'achat, et de bons salaires (donc normalement indexés, puisque c'est le sujet du jour), des emplois stables, sont bons pour l'économie. Ainsi l'économiste fait la démonstration que le modèle libéral de pression sur les salaires et de flexibilité nuit à l'innovation et à la productivité.

Certes, il crée des emplois mais des emplois peu qualifiés, précaires et sous-payés: les mini-jobs en Allemagne, les promeneurs de chiens aux USA ou les préposés à l'accueil dans les grandes surfaces américaines, payés pour dire bonjour et préparer le caddie pour les clients.

Et ce ne sont pas ces mini-jobs qui vont permettre à long terme de couvrir les coûts du vieillissement pas plus qu'ils n'apportent de solution au chômage que masquent les statistiques en comptant comme emplois des temps partiels et autres précaires. Le paradoxe, c'est que ce modèle ultralibéral rejoint en fin de compte dans l'inefficacité le modèle soviétique avec ses emplois nombreux et mal payés conclut A. Kleinknecht.



> POINT DE VUE

Ce n'est pas l'index qui détruit l'emploi

Une fois de plus, on s'acharne contre l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales.

De nombreux emplois ont été perdus ces dernières semaines. La faute à l'index, affirment les organisations patronales et les politiciens de droite. Le gouvernement doit trouver 3,5 milliards d'économies pour son budget. Toujours la faute à l'index selon eux.

«Ce n'est pas l'index qui détruit l'emploi», c'est ce que l'on pouvait lire sur les calicots de la Centrale Générale de la FGTB lors de la marche pour l'avenir à Genk ainsi que lors de la journée européenne d'actions syndicales du 14 novembre. On oublie un peu trop facilement que la crise n'est pas due à l'index ou à des salaires trop élevés, elle est là parce que les banques nous ont précipités dans le gouffre en 2008. Aujourd'hui encore, il faut trouver 3 milliards dans les caisses de l'Etat pour que la banque résiduelle Dexia reste debout.

Contre toutes les analyses qui présentent le démantèlement de l'index comme une nécessité inéluctable, il existe de solides arguments qui anéantissent ce type de pensée unique néolibérale. C'est ce qui ressort une fois encore d'un colloque que la Centrale Générale de la FGTB organisait le 6 novembre dernier avec deux économistes renommés. La modération salariale freine le renouvellement économique, la croissance salariale augmente la productivité, avance le professeur hollandais Alfred Kleinknecht. Et le professeur belge Robert Plasman observe de ses recherches que nos salaires ne sont absolument pas trop élevés. Ne touchez pas à l'index conclut-il, mais veillez à plus d'innovations pour améliorer notre position concurrentielle. Vous enerez plus sur ce sujet dans l'article pages 8 et 9.

En effet, ne touchez pas à l'index! Et pas uniquement pour des considérations économiques. L'index est un choix politique, un choix de société pour un système solidaire qui protège chacun contre la hausse des prix à la consommation. Chacun! C'est pour cette raison que notre syndicat ne tolèrera pas que l'on touche à l'index.

Bas les pattes de ce mécanisme social. Pas de détricotage, mais pas de saut d'index non plus. Il est totalement inacceptable que le gouvernement parte dans cette direction pour boucler son budget. Et le sujet est totalement non-négociable lors des concertations pour l'accord interprofessionnel, l'AIP. Un AIP n'est possible que sans démolition sociale et avec des améliorations du travail et du pouvoir d'achat et surtout le respect de la concertation sociale à tous les niveaux.

Il faut que le pouvoir d'achat des travailleurs reste préservé. Plus encore, il faut laisser de la place pour qu'au sein de chaque secteur les négociations puissent être menées librement, même pour des augmentations salariales. Une norme salariale imposée sera cette fois encore fermement rejetée par notre centrale professionnelle.

13 novembre 2012



Paul Lootens
Secrétaire Général

Alain Clauwaert
Président

> SANTÉ ET TRAVAIL

La tendinite enfin reconnue pour tous

Depuis le 1^{er} novembre dernier, la tendinite des membres supérieurs est incluse dans la liste officielle des maladies professionnelles. Une bonne nouvelle pour bon nombre de travailleurs victimes de ce que l'on appelle aussi les troubles musculo-squelettiques qui devaient jusqu'à présent prouver que leur affection était due à leur travail. Aujourd'hui, cette reconnaissance est automatique.

La tendinite est une inflammation du tendon due à des gestes répétitifs ou énergiques et/ou à des mauvaises positions du corps. Pour être précis, nous ne parlons ici que des tendinites des membres supérieurs, donc à l'épaule, au coude ou au poignet et dues bien évidemment au travail. C'est le caractère répétitif des gestes et les postures défavorables qui sont la plupart du temps à l'origine de l'apparition de ces affections.

Une reconnaissance automatique

L'avantage de cette incorporation

des tendinites dans la liste des maladies professionnelles est que désormais, les travailleurs ne doivent plus prouver eux-mêmes que leur affection est due à leur travail. Aujourd'hui, ils doivent juste remplir une demande d'indemnisation au Fonds des Maladies Professionnelles. Un changement qui facilite et écourté bien entendu considérablement la procédure de reconnaissance de la maladie et son indemnisation. Il faut savoir que cette reconnaissance automatique était déjà d'application pour les artistes de spectacles. Elle l'est désormais pour tous.

Qui est concerné?

Les professions les plus touchées par la tendinite sont les ouvriers de la construction, les maçons et carreleurs, les étiqueteurs et emballeurs, le personnel de nettoyage ainsi que les caissiers et caissières. Selon les données actuelles du Fonds des Maladies Professionnelles, les femmes seraient autant touchées que les hommes par cette affection.

La prévention reste la meilleure solution

Mais pour le Fonds des Maladies Professionnelles, la prévention joue encore ici un rôle capital. Il est en outre essentiel que la tendinite soit correctement diagnostiquée en tant que maladie professionnelle, afin de pouvoir mettre en place au plus vite un système de prévention efficace sur le lieu de travail. On pense par exemple à des mesures ergonomiques, l'adapta-

tion des postes de travail ou encore la réadaptation professionnelle en entreprise. Cette prévention permettra au travailleur de garder son travail, ce qui est évidemment capital, mais aussi de l'exercer dans des conditions plus adaptées. La plupart des victimes actuelles bénéficient d'incapacité temporaire et sont écartées de leur travail pendant quelques mois, ce qui leur permet de guérir et d'éviter de perdre leur job. Il est donc très important de voir le médecin au plus vite!

Comment introduire une demande?

Vous êtes concerné et vous souhaitez introduire une demande? Sachez que le médecin du travail peut introduire cette demande au Fonds, mais votre médecin traitant peut lui aussi le faire. En outre, vous devez vous aussi remplir un formulaire et renvoyer les deux documents, celui du médecin et le vôtre, au Fonds des Maladies Professionnelles. Une demande peut seulement être examinée en vue d'une décision lorsque toutes les informations nécessaires sont en possession du Fonds. Il vaut donc mieux envoyer les deux formulaires en même temps, ou en tout cas ne pas laisser passer trop de temps entre les deux envois.

Toutes les informations pratiques pour remplir une demande d'indemnisation se trouvent sur le site www.fmp.fgov.be.

> REACH 2013

Des entreprises toujours pas en ordre

Pour les travailleurs de l'UE confrontés à des substances chimiques, le règlement REACH est une petite révolution en termes de santé et de sécurité. Le 31 mai 2013, la deuxième phase de ce règlement entrera en vigueur. Mais certaines entreprises sont encore loin d'être prêtes à franchir le pas. La Centrale Générale de la FGTB s'est associée à la CES et à IndustriAll pour une campagne de sensibilisation auprès des employeurs.

Le Règlement Européen sur les substances chimiques a pour objectif que chaque entreprise enregistre l'ensemble des produits chimiques qu'elle fabrique ou importe, en quantité supérieure à une tonne par an, afin de démontrer qu'ils peuvent être utilisés en toute sûreté. Un calendrier a été mis sur pied pour qu'à l'horizon 2018, ce règlement soit pleinement opérationnel.

Des sanctions à la clé
Le 30 novembre 2010, les entrepri-



ment pas à la réglementation dans les temps, elles pourraient être sanctionnées ou voir certaines de leurs lignes de production purement et simplement arrêtées.

Dès lors, la Centrale Générale de la FGTB s'est associée à la CES et à IndustriAll pour lancer une campagne d'information auprès des employeurs. Dans les jours à venir, les délégués sont invités à passer à l'action et à interpeller les directions pour les avertir via un feuillet d'information des risques encourus si l'entreprise n'est pas en ordre à la date convenue. Ce feuillet est disponible sur le site de la Centrale Générale, www.accg.be.

Inutile de préciser tout l'importance de cette réglementation. Une fois en vigueur, la sécurité d'utilisation des produits chimiques sera renforcée en réduisant l'exposition des travailleurs à des produits chimiques dangereux et en évitant les maladies professionnelles provoquées par ces produits.

Les congrès professionnels: pas de crise pour les actionnaires

Dans notre série consacrée aux congrès professionnels de la Centrale Générale de la FGTB, nous parlons cette fois des congrès du pétrole, du béton et des ETA. Une fois de plus, nous avons entendu que les actionnaires souffrent très peu de la crise. Ils continuent d'empocher de plantureux dividendes. Le syndicat veut prendre une autre voie, avec plus d'emplois et d'emplois de qualité. Vous trouverez plus d'informations et de photos sur ces congrès sur notre site www.accg.be.

Pétrole: l'importance essentielle des accords sectoriels



Les délégués ouvriers et employés du pétrole ont tenu leur congrès ensemble. La Centrale Générale de la FGTB et le syndicat des employés, le SETca, forment depuis longtemps un bloc solide afin de protéger les travailleurs du secteur. Grâce à cette action commune, les délégués ont toujours réussi à négocier des accords sectoriels forts pour les 6.000 travailleurs du secteur. Avec par exemple l'amélioration des systèmes d'équipe ou le rapprochement par étapes des statuts des ouvriers et des employés.

Mais aujourd'hui un problème se pose. Les négociations avec les employeurs glissent de plus en plus vers les entreprises. La solidarité d'un accord sectoriel qui maintient les travailleurs unis est dès lors malmenée. Il est de plus en plus difficile de conclure de tels accords étant donné que les représentants des employeurs ne peuvent rien décider sans l'accord du siège social de la multinationale depuis l'étranger. Lors du congrès, les délégués se sont concertés sur la façon d'agir dans le futur.

Le coût salarial par heure est de 75€. Beaucoup trop pour les patrons, mais ils oublient d'ajouter que cette même heure de travail leur rapporte 400€. L'impôt sur les sociétés pour l'ensemble des entreprises atteint à peine 1%. Les dividendes, la part des actionnaires, avale tout les bénéfices. En d'autres mots, il n'y a pour ainsi dire pas d'investissements. Si la FGTB s'élève pour défendre une politique de relance économique, c'est notamment pour changer ce genre de situation.

Industrie du béton: la suite après la victoire éclatante?



Le congrès de l'industrie du béton a rassemblé 80 militants syndicaux de la Centrale Générale de la FGTB. Dans l'industrie du béton, on parle entre autres de pierres de construction, sols, dalles, éléments linéaires et éléments de structure. Aujourd'hui, 5.500 ouvriers sont occupés dans le secteur. Nos délégués y sont fortement implantés. De nombreux travailleurs s'affilient à la FGTB. Et lors des élections sociales de mai, ils ont remporté 55% des sièges en Conseil d'entreprise et CPPT, une victoire éclatante.

La production dans le secteur a beaucoup souffert de la crise mais elle se porte mieux. Malgré tout, les employeurs se plaignent de bénéfices à la baisse. Or, lors du congrès, d'importantes observations ont été faites. Ainsi, il ressort que les dividendes aux actionnaires ont doublé depuis la crise. Les choses ne vont donc pas si mal que ça. Le congrès s'est aussi penché sur l'emploi externe. L'intérim, le détachement ou la sous-traitance qui prennent des proportions alarmantes. Les délégués veulent réagir.

Il reste beaucoup à faire. C'est ce qui ressort du témoignage de deux délégués Eddy Lorand de Remalux, en province de Namur et Kurt Port, de Structo Kluisbergen en Flandre Orientale. Eddy travaille dans une petite entreprise, Kurt dans une grande, mais ils sont tous les deux confrontés à des patrons qui refusent la concertation avec les travailleurs et qui n'hésitent pas à licencier des délégués syndicaux. Ce qui n'empêche pas les travailleurs d'être tous ensemble derrière leur syndicat. Au contraire.

Entreprises de travail adapté: priorité aux travailleurs



Les entreprises de travail adapté, les ETA, permettent aux travailleurs qui souffrent d'un handicap de trouver ou retrouver une place dans le monde du travail. Ce secteur est régionalisé et dispose donc de trois structures, une flamande, l'autre bruxelloise et la troisième wallonne et germanophone. Mais c'est malgré tout à un congrès commun que les délégués du secteur ont participé, solidaire. C'est d'ailleurs ensemble qu'ils mènent toutes leurs actions pour de meilleures conditions de travail.

Un des points qui a été abordé durant le congrès est le travail en enclave. Il s'agit de travailleurs des ETA qui sont envoyés dans des entreprises d'autres secteurs pour y accomplir certaines tâches. Une bonne chose, à condition bien entendu que les règles en vigueur soient bien respectées. Ainsi, bien que la législation prévoie qu'un moniteur soit toujours présent, c'est loin d'être le cas dans la pratique. Il faut aussi plus de clarté sur les conditions salariales, les indemnités et avantages lors du travail en enclave.

Pour les délégués, il est important que les ETA continuent de répondre à leur objectif social. Les entreprises de travail adapté doivent permettre à des personnes qui ont des difficultés de trouver un emploi adapté, or la rentabilité et la compétitivité prennent de plus en plus le dessus. Les défis qui attendent le secteur sont nombreux, mais il dispose aussi d'un atout incroyable: une grande force de mobilisation des travailleurs. C'est tous ensemble que nous pouvons faire avancer les choses.

> POINT DE VUE

Acteurs des temps présents

Rarement, l'actualité syndicale aura été aussi dense. Rarement les tensions auront été aussi vives dans nos entreprises. Discussions gouvernementales, attaque contre l'index, cure d'embonpoint pour le taux de TVA, ... les balles fusent de partout, mais toujours dans la direction des travailleurs!

Ce n'est pas pour rien que 2 cartes blanches nous sont arrivées cette semaine! Fidèles à notre volonté de donner d'abord la parole à nos militants, nous avons décidé de publier leurs points de vue in extenso leur laissant toute la place. Ce sont eux, les premiers représentants de notre organisation. Ce

sont eux «ces acteurs des temps présents» qui lanceront d'ailleurs très bientôt une nouvelle campagne... Affaire à suivre...

Nico Cué
Secrétaire Général
de la MWB-FGTB



Un nouveau mandat de 4 ans à la tête des Métallos de Liège-Luxembourg

Les Métallos de la Fédération Liège-Luxembourg se réunissaient ce samedi 10 novembre dernier sous la bannière «Crise, Austérité: pas des fatalités!».

Plus encore qu'à l'accoutumée, les militants ont longuement pris la parole.

Tous ont exprimé leur volonté de voir apporter une réponse rapide, claire et forte aux attaques dont est victime le monde du travail. C'est à Francis Gomez ainsi qu'à toute son équipe qu'ils ont confié cette tâche en leur octroyant un nouveau mandat de 4 ans.

Imtech Belgium

«On veut nous faire payer les mauvais choix successifs des managements de l'entreprise, la crise n'est qu'un prétexte pour rogner sur nos acquis, c'est une véritable escroquerie»

Coup de semonce: le mardi 30 octobre 2012, le groupe européen Imtech annonce dans la presse la suppression de 900 emplois, surtout aux Pays-Bas, selon la direction. Cette multinationale compte au total quelque 29 000 collaborateurs. En Belgique, le groupe, dont le siège est à Bruxelles, compte environ 1200 collaborateurs et 20 implantations.

Les syndicats d'Imtech Belgium apprennent la nouvelle par les journaux et exigent des explications sur-le-champ. Nous avons rencontré les délégations d'Imtech Building Services et Imtech Electro Bruxelles, deux Unités Techniques d'Exploitation faisant partie d'Imtech Belgium.

Imtech Belgium Division Building Service, anciennement Imtech Maintenance, est une société spécialisée dans l'entretien et la gestion d'installations techniques de chauffage, de conditionnement d'air, de sanitaires, etc. Elle emploie environ 200 travailleurs, ouvriers et employés, Rachid Bennis y est délégué métallo MWB-FGTB.

Imtech Belgium Division Electro Bruxelles, spécialisée dans l'électricité sur bâtiments, compte actuellement un peu moins de 100 travailleurs dont 80 ouvriers. Elle faisait partie d'une société de type familiale appelée EIA, rachetée par Imtech. Raymond Boucher y est délégué métallo MWB-FGTB.

Ces dix dernières années, la gestion d'Imtech a été calamiteuse. En dix ans, différentes directions se sont succédé. A chaque fois, un nouveau directeur venait avec sa nouvelle recette miracle. Cela s'est fait ressentir sur le terrain. Imtech Electro Bruxelles avait plusieurs activités : électricité industrielle, télécoms, électricité sur bâtiments... il ne reste plus que l'électricité sur bâtiments, conséquence de cette gestion patronale. Cette orientation est prise alors que dans ce créneau la concurrence est âpre, surtout ces dernières années avec l'accroissement de la sous-traitance. Pas étonnant dès lors que les comptes annuels soient dans le rouge. Avec la crise, cela s'est accentué avec la stagnation du marché du bâtiment.

En outre, le poids de la finance est de plus en plus important. Les charges financières que fait peser le groupe sur les entités en Belgique sont fortes. Des bâtiments ont été revendus à un trust immobilier faisant partie d'un groupe financier.

Ce système est orchestré par les hauts managements successifs qui sont composés de managers mercenaires. Ils ne sont pas sur le payroll des entreprises. Ils sont là en moyenne de 2 à 4 ans, le temps de faire le «sale boulot», puis ils vont ailleurs, précise Raymond.

Ce n'est pas la première fois qu'Imtech connaît une restructuration, rappelle Rachid. En 2010, les travailleurs d'Imtech Maintenance ont dû faire face à des licenciements. Par la suite, la direction a dû réembaucher! A cela s'est ajouté un climat de méfiance instaurée par la direction. La raison? La volonté de la direction d'instaurer un système de géolocalisation par satellite. Beaucoup de travailleurs sont partis volontairement, estimant que le climat de confiance avait été rompu par la direction. De nombreux techniciens chevronnés

ont retrouvé du boulot facilement ailleurs, tout un savoir-faire qui s'est évaporé. Aujourd'hui encore, la direction refuse de nous communiquer le coût de ce système de contrôle. Au début, il y avait la promesse que ce système ne serait pas utilisé pour licencier les travailleurs. Mais aujourd'hui nous constatons que ce n'est pas le cas. Cette forte rotation du personnel se traduit également par un mécontentement des clients.

L'annonce faite dans la presse illustre parfaitement le manque de dialogue de la part de la direction. L'information concernant la suppression de 900 emplois chez Imtech Benelux et en Espagne a été ressentie comme un choc par les travailleurs. Cela démontre une fois de plus le côté inhumain de ces multinationales. Ils n'ont pas eu le courage d'informer directement les représentants des travailleurs.

Le 30 en soirée, les syndicats ont exigé une réunion avec la direction belge. Celle-ci est restée très vague. N'excluant rien mais n'affirmant rien non plus.

Le 31 au matin, une assemblée du personnel ouvrier est organisée pour l'informer de la situation. Lors de cette assemblée, les représentants des travailleurs ont dé-

mandé à tous les travailleurs d'être attentifs à tout ce qui pourrait se passer.

Le 7 novembre, il y a eu une nouvelle réunion avec la direction. Elle a démenti les chiffres qui circulent: perte de 100 emplois pour la Belgique. Pour la division Maintenance, ce chiffre tournerait autour de 30.

Malgré ces démentis, le doute persiste. Vu le carnet de commandes, l'année 2013 risque d'être difficile. Du chômage économique est prévu. Des licenciements ne sont pas à exclure d'ici la fin de l'année mais les représentants des travailleurs resteront vigilants et combattifs. Ils sont plus que jamais décidés à se battre pour l'emploi et le maintien des acquis.



Raymond Boucher,
délégué MWB-FGTB d'Imtech
Belgium Division Electro Bruxelles



Rachid Bennis,
délégué MWB-FGTB d'Imtech
Belgium Division Maintenance

Doosan: combat exemplaire

En juin dernier, les travailleurs de l'entreprise Doosan à Frameries, constructeur d'excavatrices sur chenilles et pneus démarraient un face à face de plusieurs jours avec leur direction. La cause: un ras-le-bol généralisé. Le feu couvait depuis de nombreux mois mais la direction préférait se mettre la tête dans le sable.

La principale revendication mise sur la table par les délégations syndicales était le passage des contrats intérimaires en contrats à durée déterminée. A cette période, Doosan totalisait 188 CDI, 44 CDD et 80 intérimaires. La délégation MWB-FGTB ne pouvait pas admettre que des travailleurs continuent à subir l'extrême flexibilité de ce type de contrat précaire. Par ailleurs, la délégation avait déjà démontré à plusieurs reprises à la direction que les cotisations sociales versées pour un intérimaire étaient beaucoup plus élevées que pour un contrat à durée déterminée. «Ces travailleurs en intérim étaient victimes d'une arnaque totale», insiste Roberto Parisi, président de la délégation

MWB-FGTB. En effet, pour le même travail, les salaires étaient totalement différents d'un intérimaire à l'autre. De plus, ils ne bénéficiaient pas du système de récupération en vigueur chez Doosan alors qu'ils prestaient le même horaire que les autres travailleurs de l'entreprise. «Quand nous bénéficions de 2 heures de récupération par semaine, des heures de congé sans solde étaient déduites aux intérimaires alors qu'ils les avaient prestées», confirme Jean Debrue, délégué MWB-FGTB.

La direction de Doosan mettait en concurrence 11 agences d'intérim pour trouver toujours plus vite les personnes les plus dociles possibles. «Nous avions déjà tiré la sonnette d'alarme plusieurs fois. La direction devait s'attendre à ce que les travailleurs débraient» affirme Roberto Parisi.

Dès l'arrêt du travail, les ouvriers ont organisé des piquets devant l'entreprise et le lendemain, les employés suivaient également le mouvement. Profitant de leur

rapport de force, les syndicats ont déposé un cahier de revendications. Outre la renégociation concernant la structure de l'emploi, d'autres sujets méritaient aussi d'être abordés: l'analyse de risque (ergonomie sur les postes de travail et le stress), les investissements sur le site de Frameries, le maintien de la production à 7 machines par jour, la formation des travailleurs et la communication interne.

Dans un premier temps, la direction n'a pas voulu s'avancer sur d'éventuelles transformations de contrats intérimaires en CDD tant que le rapport des prévisions du dernier semestre 2012 n'était pas connu. En l'absence d'accord écrit et suite à un manque de confiance entre les travailleurs et la direction, ceux-ci ont rejeté, par vote à bulletins secrets, la reprise du travail. La situation était allée beaucoup trop loin et il n'était plus question de reculer. La direction plus que maladroite lors des négociations a eu la surprise de voir apparaître une nouvelle revendication: la possibilité de changer de poste de travail pour les plus de

55 ans. Jusqu'alors, la solidarité entre travailleurs permettait déjà aux anciens de bénéficier d'horaires fixes et de postes de travail moins pénibles mais l'occasion était enfin donnée de faire acter conventionnellement cet accord tacite.

Après 6 longues journées de négociations et la mise noir sur blanc d'un protocole d'accord, les 44 CDD ont été reconduits et 40 intérimaires se sont vu octroyer un contrat à durée déterminée.

Hélas, depuis cette victoire syndicale, la crise a frappé de plein fouet l'entreprise: la conjoncture économique est telle dans le secteur du génie civil que la production s'est amoindrie sur le site de Frameries. Seulement 14 jours de travail en septembre, 7 en octobre, 7 en novembre et une prévision de 4 jours en décembre. Pas question pour autant de se laisser abattre, la délégation MWB-FGTB a immédiatement exigé que la direction répartisse les jours de chômage économique de manière équilibrée entre les travailleurs. «Les différen-

ces sont de maximum 2 jours entre collègues. En 2008, il n'était pas rare de voir un travailleur chômer deux fois plus qu'un autre dans le même secteur» témoignent Roberto et Jean.

«Malgré la crise que traverse notre entreprise et les difficultés que nous avons de composer avec l'individualisme qui prédomine à notre époque, nous n'arrêterons pas le combat pour le bien-être de tous les travailleurs. La solidarité est la base même de notre engagement syndical». Exemple à suivre!



Jean DEBRUE et Roberto PARISI
pour la délégation MWB-FGTB

Négociations pour une nouvelle classification des fonctions dans le secteur de la confection

Les négociations pour une nouvelle classification des fonctions dans la confection se trouvent dans la phase finale. Enfin, car le chemin parcouru a été (trop) long et laborieux et la discussion la plus difficile doit encore être menée: un accord entre les syndicats et la fédération patronale Creamoda sur les nouveaux salaires barémiques et les conventions concernant leur introduction au niveau des entreprises.

Creamoda marche en tête ... de la procession d'Echternach

Tout le monde sait ce que signifie la procession d'Echternach: trois pas en avant, suivis de deux pas en arrière.

Cette description obscure s'applique au long et laborieux chemin que nous avons parcouru jusqu'à présent au cours des négociations sur la nouvelle classification des fonctions dans le secteur de la confection.

Il existe bien évidemment une classification des fonctions, mais celle-ci n'a pas été développée sur base de critères et de caractéristiques objectifs et n'est, par conséquent, pas neutre au niveau du genre ou du sexe.

Dans d'autres secteurs pour lesquels nous sommes compétents en tant que Centrale, une nouvelle classification des fonctions moderne a déjà été développée et introduite depuis longtemps. Il s'agit entre autres du secteur textile, de l'entretien du textile, de la récupération du textile et de la préparation du lin.

Une nouvelle classification des fonctions pour le secteur de la confection a dès lors toujours été un point de lutte pour la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant. Les premières démarches ont été entreprises dans l'accord interprofessionnel 2007-2008. Nous citons littéralement le point 2: «Les partenaires sociaux demandent aux secteurs et aux entreprises qui ne l'ont pas encore fait d'évaluer leurs classifications salariales en fonction de l'obligation de neutralité de genre et d'y apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires».

Au cours des négociations sectorielles, nous avons adopté le développement de la nouvelle classification des fonctions comme une de nos revendications prioritaires. L'augmentation du pouvoir d'achat par l'introduction du chèque-repas en était une autre.

Les négociations pour l'accord 2007-2008 dans la confection étaient sans aucun doute les plus difficiles dans l'histoire du secteur et ont abouti à une proposition de médiation de la part du Président de la Commission paritaire dont la fédération patronale Creamoda dit jusqu'à ce jour qu'elle «a dû la subir».

Cette proposition de médiation reprenait une recommandation claire du Président de la Commission paritaire: «afin de se conformer à la directive européenne 2000/78/CE visant à interdire toute distinction sur base d'âge, d'orientation sexuelle, ... et en exécution de l'AIP 2007-2008 reprenant la demande des partenaires sociaux aux négociateurs sectoriels de développer une classification salariale neutre de genre, les organisations faisant partie de la CP 109 rédigeront une classification des fonctions analytique qui ambitionne la suppression de toute discrimination. Ces activités doivent être terminées pour le 31 décembre 2009 au plus tard.»

Les discussions pour exécuter cette recommandation ont seulement pu prendre cours en 2008. L'ambiance entre les syndicats et les employeurs au sein de la Commission paritaire de la confection était assez brouillée, ce qui, en plus, donnait lieu à une sérieuse partie de bras de fer sur l'introduction du chèque-repas et du jour d'ancienneté.

En septembre 2008, un contrat a été signé avec un bureau-conseil externe qui allait offrir son support au développement de la nouvelle classification des fonctions, sous la supervision d'un groupe de direction politique paritaire et d'un groupe de travail technique.

Ce n'est qu'à ce moment-là que les travaux ont vraiment pu démarrer. Or, Creamoda se trouvait souvent à la table de négociation avec le frein à main.

Au début, très peu d'entreprises de la confection voulaient coopérer

à l'enquête pour faire l'inventaire des fonctions existantes.

Une fois que les 56 fonctions de référence avaient été prises en compte et étaient définies clairement, le pesage et l'appréciation analytique de ces fonctions pouvaient être entamés, mais avec un grand retard.

Nous pensions que le groupe de travail pourrait enfin continuer ses travaux puisque la date limite imposée par la recommandation de la proposition de médiation était passée depuis longtemps déjà. Nous nous sommes trompés... D'un coup, Creamoda n'était plus d'accord avec la méthode de pesage des 56 fonctions de référence utilisée par le bureau-conseil externe. Résultat : retour au départ et une incroyable perte de temps.

L'accord sectoriel 2011-2012, qui a également été signé par Creamoda, confirme à nouveau que les travaux pour l'introduction de la nouvelle classification des fonctions doivent être achevés pour le 1er janvier 2013 au plus tard.

L'ancienne classification des fonctions n'est pas neutre au niveau du sexe et est, par conséquent, discriminante

Nous nous trouvons entre-temps dans la phase où, au sein de la nouvelle classification, 56 fonctions ont été prises en considération, décrites en détail et pesées de façon analytique.

Cela donne lieu à une nouvelle hiérarchie (ordre) dans la classification des fonctions. Et qu'avons-nous constaté ... bon nombre de fonctions effectuées par des femmes sont sérieusement évaluées vers le haut.

La fédération patronale Creamoda a toujours démenti que la classification actuelle est discriminante vis-à-vis des femmes. La meilleure preuve a été fournie. Pendant des dizaines d'années, les femmes du secteur de la confection ont été sous-évaluées pour les tâches et les responsabilités qu'elles assument dans les entreprises de la confection.

Les négociations sur les salaires minimums, reliés au nouvel ordre des fonctions, ont pris cours. Il existe déjà un consensus au sein de la Commission paritaire concernant un modèle reprenant 10 groupes salariaux. Lors de la réunion de la Commission paritaire du 19 octobre, le front syndical commun a remis aux employeurs une proposition concrète avec les nouveaux

salaires des fonctions.

A la queue gît le venin

Les négociations sur une nouvelle classification des fonctions et les salaires minimums y reliés se trouvent dans une phase finale.

Et que pensiez-vous ... Creamoda s'est particulièrement énervée et fait déjà le compliqué. L'introduction d'une nouvelle classification des fonctions n'est pas neutre au niveau des coûts et doit en principe mener à la revalorisation d'un nombre de fonctions telles que la couture de modèles, la coupe de tissus, le contrôle de qualité et la fonction de modéliste.

Il faudra bien évidemment convenir de l'introduction de la nouvelle classification des fonctions dans les entreprises.

Dans les autres secteurs comme le textile et l'entretien du textile aussi, le coût de l'introduction au niveau des entreprises a été établi sur une période de quelques années.

Mais si Creamoda part du principe que l'installation de la nouvelle classification des fonctions dans les entreprises doit être neutre au niveau des coûts, nous faisons face à un énorme problème et nous nous retrouverons à nouveau et pour l'énième fois dans un conflit.

Nous ne voulons cependant pas anticiper le résultat de ce débat. Mais ces négociations ne seront pas faciles.

Et Creamoda ne s'est jamais gênée dans le passé de ne pas respecter des accords que nous avions conclus et qui avaient des répercussions dans un accord sectoriel qu'elle avait signé.

La FGTB-Textile, Vêtement et Diamant ne lâchera plus ce dossier et nous ferons tout pour que cet œuvre de titan soit menée à bonne fin. Les travailleurs de la confection ont attendu leur nouvelle classification des fonctions depuis assez longtemps maintenant.

Indexation

Préparation du lin

Suite à une indexation, les salaires du secteur de la préparation du lin augmentent de 0,0372 euro à partir du 5 novembre 2012. Voici les nouveaux barèmes:

Groupe salarial	Fonction	Salaire	Double équipe + 8,41%	Equipe de nuit + 31,60%
Groupe 1	Teillage fibre courte/pâtes	11,9825	12,9902	15,7690
	Teillage pailles de lin			
	Conduire la ligne feutre			
	Conduire presse balles			
Groupe 2	Conduire la peigneuse/opérateur	12,2222	13,2501	16,0844
	Conduire les cardes/cardes-briseuses			
	Conduire les bancs d'étirage/bancs d'étirage mélange de couleurs			
	Conduire bobinoirs semi-automatique			
	Conduire machine peignage			
	Apporter des balles			
	Conduire les bancs à broches			
Groupe 3	Conduire bobinoirs manuellement			
	Conduire mélangeurs	12,3420	13,3800	16,2421
	Conduire l'efflocheuse			
	Conduire bobinoirs automatique			
	Conduire chariot élévateur			
	Séchage bobines d'alimentation			
Groupe 4	Conduire open-end			
	Conduire ligne feutre (responsable de processus)			
	Magasinier	13,1808	14,2893	17,3459
Groupe 5	Filage au sec			
	Filage au mouillé			
Groupe 6	Régler machines/mécanicien	13,7799	14,9388	18,1343
	Entretien général électricité			
	Entretien général mécanique			

Récupération de chiffons

Dans le secteur de la récupération de chiffons, les salaires sont adaptés suite à une indexation et augmentent de 2% à partir du 5 novembre 2012.

Commission des femmes FGTB-TVD: excellents contacts avec La Fraternelle à Saint-Claude!

Un groupe de membres de la commission des femmes de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant ont rendu visite à La Fraternelle à Saint-Claude dans le Jura du 1er au 4 novembre 2012. La Fraternelle est une association créée afin de préserver les archives et l'histoire syndicale de Saint-Claude comme centre de taille de diamants.

Les membres de notre commission des femmes ont mené des discussions intéressantes avec les militants et les responsables de La Fraternelle sur l'histoire syndicale et sociale de Saint-Claude et de La Maison du Peuple. Elles ont également participé à un nombre de workshops qui y étaient organisés.

Le workshop «travailler avec le textile» où les participantes ont pu elles-mêmes créer l'impression de leur T-shirt a fortement été apprécié.

Les militants de La Fraternelle et les membres de la commission des femmes étaient très satisfaits de la visite d'étude et se sont engagés à coopérer encore à l'avenir.



Congrès statutaire: un débat fructueux!

Le vendredi 9 et le samedi 10 novembre, la FGTB HORVAL tenait son congrès au Floréal à Blankenberge. La communication, les travailleurs pauvres, le pouvoir d'achat et le fonctionnement de la centrale étaient des sujets sur lesquels plus de 400 militants et secrétaires ont ouvertement discuté durant deux jours.

Le président de la FGTB Rudy De Leeuw a ouvert le congrès: «2008 était l'année du début de la crise économique et financière causée par les banques, les spéculateurs et une politique néolibérale. Chaque jour des centaines d'emplois passent à la trappe. Ces responsables doivent être rappelés à l'ordre, et non nos affiliés, qui sont les victimes de cette crise! Malheureusement, les drames dans beaucoup de PME ne font jamais la Une. Pensons au dumping social dans le secteur de l'horeca, ces travailleurs sont des esclaves modernes. En tant que syndicat il faut s'armer contre la politique qui touche les travailleurs en Flandre, à Bruxelles et en Wallonie. Nous voulons une Europe sociale! Un syndicat européen bien organisé est essentiel!»

Le secrétaire général d'EFFAT (European Federation of food agriculture and tourism) Harald Wiedenhofer explique l'importance d'un syndicat européen: «nous représentons 120 syndicats, 35 pays et 2,6 millions d'affiliés contre les instances européennes et les fédérations patronales européennes.» Avec l'aide d'EFFAT, plus de 100 comités d'entreprise européens sont installés et nous soutenons des syndicats en Europe de l'est afin de pouvoir agir de manière indépendante. Nous réunissons des syndicats de différents pays dans des groupes de pilotage comme la viande et le cacao. Ainsi des expériences peuvent être échangées et des campagnes internationales peuvent être élaborées pour une Europe sociale avec un avenir pour les jeunes!

Le co-président Alain Detemmerman présente dans son rapport un exposé sur l'horeca, les secteurs verts et les attractions touristiques: «Pour les secteurs verts nous avons entre autre obtenu que le seuil pour l'installation d'une délégation syndicale de 50 travailleurs soit abaissé à 35 travailleurs et qu'à partir de 2013, les travailleurs ne reçoivent plus leur pécule de vacance par l'office national des vacances mais par la caisse des vacances annuelles, comme les travailleurs de l'industrie alimentaire et du commerce alimentaire.»

«Toutefois, l'horeca reste un secteur spécial avec ses problèmes spécifiques: le mouvement de rattrapage des barèmes salariaux court encore jusqu'en 2014 et la procédure pour le paiement de la prime de fin d'année a été réécrite de sorte que tout travailleur soit payé simultanément. Pour les travailleurs il a également été mis en place dans l'accord sectoriel 2011-2012 un 2e pilier de pension et le nombre de jours de congé syndical a été augmenté à 8.»

«Dans le secteur des attractions touristiques nous avons introduit une classification des fonctions et pour les saisonniers n'ayant pas de contrat à durée indéterminée il a été obtenu qu'après une occupation de 100 jours, ils maintiennent leur anciennereté. Cependant la lutte

continue pour l'obtention d'une prime syndicale et d'une prime de fin d'année. Ce sera un point de rupture.»

Le co-président Tangui Cornu donne dans son rapport moral un exposé de l'industrie alimentaire, du commerce alimentaire, les aides familiales et les titres-service. «La période 2008-2012, est connue dans l'industrie alimentaire pour ses luttes sociales chez AB-INBEV, Kraft, Côte d'Or, Godiva, Corman, Hot Cuisine, Pauwels sauces, Equinox et encore beaucoup d'autres. Actuellement nous menons, ensemble avec EFFAT, la lutte contre la fraude sociale et fiscale dans l'industrie de la viande. Les pratiques mafieuses doivent être traquées et sanctionnées! FGTB HORVAL examinera toutes les classifications de fonction dans l'industrie alimentaire. Certaines descriptions de fonctions ont plus de 40 ans et ceci est inacceptable pour HORVAL!»

«Dans le secteur des boulangeries nous avons obtenu une simplification entre les petites et les grandes boulangeries. Depuis le 1er janvier 2012, une boulangerie est une grande boulangerie si elle répond à un critère: l'entreprise compte une moyenne de 20 travailleurs. Il y a encore la problématique de la prime d'équipe. Il existe une discrimination claire au détriment des travailleurs des boulangeries et les autres travailleurs du reste de l'industrie alimentaire. FGTB HORVAL s'engage à éliminer complètement cette discrimination au cours de la prochaine période de congrès.»

«Colruyt, Delhaize, Aldi et Mestdag dominent le secteur de commerce alimentaire. Depuis le 1er janvier 2012, nous avons obtenu qu'un jeune de 18 ans reçoive son salaire complet. Auparavant, c'était un système dégressif à partir de 21 ans. Egalement des groupes de travail ont été composés: un portant sur l'éventuelle introduction du 2e pilier de pension et un portant sur la redéfinition de la prime de froid.»

«Le secteur des aides familiales en Wallonie est un secteur régionalisé. Au cours de la période de congrès écoulé nous avons obtenu qu'une concertation tripartite a été démarrée avec pour résultat la revalorisation des heures inconfortables et une augmentation de 72 euros pour la prime de fin d'année.»

«En 2014, le secteur des titres services sera également régionalisé, un secteur qui n'existe que depuis 2004 et est géré par la Centrale Générale. Dans ce secteur nous sommes parvenus à augmenter les barèmes, l'indemnité de vêtement de travail et les frais de déplacements.»

Quant au fonctionnement de la centrale: FGTB HORVAL a, par rapport à 2007, payé 14% de primes syndicales de plus. Celles-ci sont



dans le secteur horeca, comme c'est maintenant le cas dans l'industrie alimentaire et dans le commerce alimentaire, automatiquement payées.

Au niveau de l'informatique la FGTB HORVAL a développé un nouveau site web pour les élections sociales. Lors de la prochaine période de congrès le dossier de documentation, c'est-à-dire un recueil des textes coordonnés de la législation sectorielle – avec une archive détaillée, sera complété.

Dans nos secteurs qui occupent beaucoup de femmes, on a rénommé la commission femmes en «commission genre». Cette commission ne se réunit pas à intervalles réguliers mais uniquement au besoin. Ainsi elle a examiné les mesures gouvernementales sous une optique féminine.

La commission jeunes s'est penchée sur la problématique de l'emploi au sein de nos secteurs. Beaucoup de jeunes entrent pour la première fois en contact dans un de nos secteurs (= secteurs d'insertion) et il faudrait à cet effet une approche syndicale spécifique de communication, de conscientisation et d'information.

Notre commission des anciens s'est penchée sur des thèmes comme les soins de santé et les pensions.

Comment arrivent-ils à sortir de la pauvreté?

Notre centrale s'est également investie au niveau de la formation. Lors d'un séminaire en 2011 la FGTB HORVAL a décidé la mise en place d'un centre de formation wallon. Pour la Flandre et Bruxelles un institut de formation centralisé ne constituerait pas une plus-value.

FGTB HORVAL peut également annoncer que lors de la période de congrès écoulée aucune augmentation de quotes-parts n'a été effectuée. Toutefois nous avons élargi le service, le soutien et le matériel de propagande à nos sections.

En 2006, HORVAL a fêté son 100.000^e affilié et aujourd'hui nous pouvons dire avec fierté que notre centrale comptait en 2011, pas moins de 116.701 affiliés!

Les changements de statuts ont été approuvés intégralement. La modification la plus importante est qu'Alain Detemmerman et Tangui

Cornu représenteront désormais notre centrale en tant que co-présidents.

Egalement au niveau de la solidarité internationale HORVAL s'est investi. En collaboration avec les ONG FOS, SOLSOC et le Fonds social et de Garantie de l'industrie alimentaire 4 projets syndicaux ont été sponsorisés dans 3 pays: au Burundi, en Bolivie et à Cuba. (Si vous souhaitez plus d'informations sur ces projets, veuillez envoyer un mail à silvie.marien@horval.be et une brochure vous sera envoyée). Mais l'IFSI (institut de formation syndicale internationale) de la FGTB, organise également des projets HORVAL. Ainsi nous soutenons depuis 2003 un projet syndical au Malawi. Après 9 ans de soutien, le syndicat est assez fort pour voler de ses propres ailes et nous ne devrons les soutenir uniquement au niveau logistique.

Après 2 ans de préparation, FGTB

**Alain Detemmerman
et Tangui Cornu
Co-présidents**



Congrès HORVAL à Blankenberge



De gauche à droite:
Michèle Duray et Conny Demomie
présidentes du Congrès
Alain Detemmerman: Co-président
Tangui Cornu: Co-président



Où s'arrête la surveillance au travail, où commence la vie privée?

On en entend parler de plus en plus souvent que ce soit dans la presse ou en entreprise, bon nombre d'employeurs décident de mettre en place des systèmes de surveillance ou de contrôle sur le lieu de travail. Caméras, contrôle des e-mails ou de l'utilisation d'internet, fouilles, mise en place de lignes téléphonique de «dénonciation», etc.: les méthodes sont nombreuses et variées. Peut-être y avez-vous déjà été confronté?

Les raisons invoquées par les employeurs pour justifier de telles mesures sont la sécurité et le maintien du bien-être de l'entreprise. La mise en place de ces mécanismes de contrôle ne doit cependant pas se faire au détriment du bien-être des travailleurs et du respect de leur vie privée. Myriam Delmée, Vice-Présidente et Erwin De Deyn, Président du SETCa nous donnent leur point de vue sur la question et nous éclairent sur les règles en vigueur.

Quelles sont les limites en matière de surveillance au travail ? Le respect de la vie privée du travailleur est-il réglementé ?

Myriam Delmée: «Il existe différentes formes de surveillance ou de contrôle. Trois conventions collectives de travail ont déjà été conclues en matière de vie privée sur le lieu de travail et régissent précisément

ce qui concerne l'utilisation des caméras de surveillance, les fouilles sur le lieu de travail ainsi que le contrôle de la correspondance électronique et de l'utilisation d'internet. La mise en place de ce type de systèmes peut avoir une interférence sur la vie privée du travailleur et est autorisée sous certaines conditions. L'employeur ne peut pas tout se permettre et est soumis à différentes obligations.»

E.D.D.: «De manière générale, il doit notamment respecter les principes de finalité, proportionnalité et transparence. Concrètement, cela signifie que pour justifier ce contrôle, l'employeur doit poursuivre un objectif bien précis et clairement défini. Le contrôle doit être proportionnel à l'objectif poursuivi. L'employeur doit également faire preuve de transparence et informer clairement les travailleurs sur les mesures qu'il compte mettre en place. Différentes règles spécifiques existent selon le type de surveillance exercée.»

M.D.: «La mise en place de ce genre de décisions ne doit pas se faire à la légère et doit être encadrée au niveau de l'entreprise. Il faut veiller à maintenir un équilibre entre le but poursuivi par l'employeur, l'impact sur terrain et l'ingérence dans la vie privée du travailleur.»

Justement, quel rôle peut jouer l'équipe syndicale

face à l'instauration d'un système de surveillance?

E.D.D.: «Lors de l'instauration d'un système de surveillance, les représentants des travailleurs doivent en être informés. Ils ont leur mot à dire sur la manière avec laquelle l'employeur veut introduire un contrôle, sur ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas, ou encore sur les sanctions possibles que risquent les travailleurs en cas d'abus ou si une anomalie est constatée... Ces éléments doivent faire l'objet d'une concertation et être intégrés dans le règlement de travail.»

M.D.: «Une évaluation stricte des systèmes de contrôle doit également être organisée à intervalle réguliers soit au niveau du Conseil d'Entreprise, du Comité pour la Prévention et Protection au Travail ou au niveau de la délégation syndicale. Là encore, les représentants des travailleurs peuvent intervenir et faire des propositions concrètes en vue d'améliorer les méthodes de contrôle utilisées, par exemple en fonction des évolutions technologiques, afin de limiter l'impact sur la vie privée des travailleurs, etc.»

Nous l'avons vu récemment avec Casa qui a décidé de mettre en place une ligne téléphonique de «dénonciation» destinée à lutter contre la fraude: les employeurs semblent pousser le bouchon toujours plus loin...

E.D.D.: «Donner la possibilité aux employés de l'entreprise d'utiliser un numéro de téléphone spécial afin de dénoncer le(s) collègue(s) qu'ils suspectent de frauder, c'est recourir à une méthode qui fait appel à la délation. C'est une tendance qui nous vient des Etats-Unis et qu'on appelle le «Whistleblowing» ou «système d'alerte professionnelle» ou «d'alerte éthique».»

M.D.: «Il s'agit-là de mesures qui peuvent donner lieu à de nombreuses dérives comme des dénonciations abusives ou des climats de suspicion au sein de l'entreprise. En Belgique, aucune législation n'a été adoptée concernant ce genre de systèmes. Cela ne signifie pas pour autant que tout est permis puisque ce genre de pratiques est soumis à la loi relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements des données à

caractère personnel. Par ailleurs, la commission de la protection de la vie privée a également rendu un avis concernant la mise en œuvre de ce type de systèmes d'alerte et plusieurs principes fondamentaux doivent être respectés.»

E.D.D.: «Avec l'évolution de la société et des nouvelles technologies, on voit apparaître de nouvelles mesures ayant un impact direct sur le quotidien des travailleurs. Il faut rester extrêmement vigilant sur le terrain et se battre pour que les intérêts de tous soient préservés. Chaque travailleur a droit au respect de sa vie privée : celle-ci ne doit pas s'arrêter pas là où commence la vie professionnelle et la liberté de contrôle de l'employeur ! Il s'agit de maintenir un équilibre harmonieux entre les deux.»

Vous souhaitez en savoir plus sur les systèmes de contrôle et de surveillance au travail? Au cours des prochaines semaines, nous consacrerons plusieurs dossiers «Vos Droits online» spécialement à ce sujet. Nous ferons le point sur vos droits en tant que travailleur, les obligations de votre employeur et toutes les règles en vigueur concernant la surveillance par caméra, le contrôle des e-mails ou de l'utilisation d'internet, les fouilles dans l'entreprise ou encore le «whistleblowing».

Ne manquez pas nos prochaines newsletters ou surfez sur [www.setca.org!](http://www.setca.org)

> SECTEURS BANCAIRE À LA DÉRIVE?

Il faut réagir maintenant!

Depuis le début de la crise financière en 2008 et l'impact social que celle-ci a engendré, le secteur bancaire est constamment sous le feu des projecteurs. Son organisation, sa réglementation, son contrôle et ses actions sont devenus des thèmes publics, faisant l'objet de nombreuses discussions. Les conséquences de la crise ont été considérables pour les travailleurs de ce pays et également pour les travailleurs des banques. En 4 ans, ils ont enduré de nombreux sacrifices et mesures d'économies, vécu de multiples restructurations ou réorganisations... Qu'il s'agisse des plus petites enseignes comme des grandes banques, toutes ont été touchées de plein fouet.

Une situation critique

Aujourd'hui encore, l'emploi dans le secteur bancaire est en souffrance. L'avenir semble plus qu'incertain et ce ne sont pas les récentes nouvelles et annonces qui feront dire le contraire... De toutes parts, on assiste à des pressions sur les coûts salariaux, l'outsourcing d'un ou plusieurs services devient une tendance qui se généralise, les licenciements individuels express sont monnaie courante, les pertes globales d'emploi s'enchaînent un peu partout et on assiste à une absence de politique de ressources humaines un tant soit peu sociale...

Nous en avons d'ailleurs encore eu l'exemple ce 8 novembre dernier, lorsque la direction de Belfius a annoncé la mise en place d'un plan d'économies. Un coup de massue pour le personnel, essentiellement visé par ces mesures de réductions des coûts. Celles-ci prévoient la suppression de 920 équivalents temps plein d'ici 2016 avec comme paradoxe, le réengagement futur de 250 jeunes collaborateurs (une manière de se débarrasser du personnel âgé pour remplacer une partie de celui-ci par de jeunes travailleurs). La rémunération des travailleurs en souffrira également puisque

le plan prévoit 5% de réduction sur les salaires et de revoir certains avantages extra-légaux. Par ailleurs, la direction ne prévoit rien dans son plan concernant une stratégie commerciale qui garantissent l'avenir de l'entreprise et la motivation de son personnel.

Un autre exemple est celui de Delta Lloyd où les pertes d'emploi se sont enchaînées au cours des trois dernières années (pour environ 1/3 du personnel) et où la situation est également difficile. Il a été nécessaire de mettre en place une conciliation afin de clarifier la situation. Cette récente rencontre a permis de faire ressortir plusieurs éléments et de déterminer la procédure selon laquelle des emplois peuvent être supprimés et la manière avec laquelle celle-ci doit être encadrée dans un accord. Nous restons très vigilants.

Des banques socialement responsables, des emplois de qualité!

La situation est critique et la crise continue de faire rage. Il est évident que des solutions doivent être trouvées si on évite les erreurs du passé et construire des banques socialement responsables. Mais ceci ne peut se faire au détriment des travailleurs. Les pratiques actuelles des em-

ployeurs du secteur aigrissent la concertation sociale et il n'est plus possible de gérer les problèmes de manière constructive dans ces conditions.

Le SETCa et les autres organisations syndicales ont récemment tiré la sonnette d'alarme et interpellé FEBELFIN, la fédération belge du secteur financier. Dans l'intérêt de tous, il est nécessaire de réagir si nous voulons avancer et garantir un avenir au secteur bancaire. Dans un courrier, nous avons adressé à FEBELFIN trois demandes urgentes, pour lesquelles nous attendons des réponses.

Nous demandons tout d'abord un remembrement du secteur bancaire: ceci doit notamment passer par une renégociation immédiate du champ de compétences du secteur bancaire. Il faut également mettre fin à la liberté des employeurs de faire leur marché parmi les différentes commissions paritaires qui existent et cesser cette fragmentation croissante des activités du secteur.

Notre deuxième proposition vise à réintroduire une «politique de la chance»: il est nécessaire s'engager en faveur d'une gestion durable du personnel, de l'organisation du travail et de l'emploi.

Nous voulons organiser un débat à ce sujet avec les employeurs.

Enfin, nous exigeons la négociation d'un cadre d'accord pour les réductions de coûts en cours. En tant qu'organisation syndicale, il va de soi que nous ne sommes et ne serons jamais en faveur de réductions de coûts au détriment des conditions de travail et de rémunération ou au détriment de l'emploi. Nous sommes cependant conscients qu'il existe, sur le terrain, de nombreux problèmes et difficultés auxquels il fait faire face et dont il faut tenir compte. Nous sommes ouverts à la discussion mais souhaitons en retour de la clarté de la part des employeurs. Il est indispensable de déterminer les contours de ces mesures de réduction des coûts à travers un accord qui traite aussi bien de l'approche que du contenu.

La balle est dans le camp de FEBELFIN

Nous attendons à présent un geste fort de FEBELFIN et des réponses concrètes à nos interpellations. Il est grand temps de réagir face aux nombreux problèmes que nous avons soulevés! Nous voulons trouver des solutions avant le début des négociations sectorielles prévues mi 2013. Il y a urgence, il y a de l'avenir du secteur et de ses travailleurs.

De quel côté êtes-vous?

Ce titre d'une chanson de lutte bien connue («Which side are you on»), surtout dans les pays anglophones, est plus que jamais d'actualité. Cette question était aussi clairement présente à la manifestation de dimanche passé à Genk. 20.000 participants y ont posé des demandes concrètes : combien d'emplois peuvent encore être préservés sur le site, un plan social convenable avec des primes de préavis et une préension à l'avenant, à un âge le plus bas possible, pour éviter de la sorte un maximum de licenciements secs. Mais aussi la demande de nouveaux emplois durables, pour que les travailleurs licenciés ne soient pas condamnés pendant des années à une allocation de remplacement misérable et donc à la pauvreté.

Voici des questions légitimes que se posent tous les travailleurs touchés par une fermeture ou une restructuration. La manifestation du dimanche 11 novembre n'était dès lors pas uniquement une marque de solidarité envers les travailleurs de Ford Genk et de ses fournisseurs, mais aussi, dans le même temps, envers tous les travailleurs de dizaines d'autres entreprises se trouvant actuellement dans un contexte similaire. Et cette vague de restructurations ne touche assurément pas que l'industrie. L'annonce chez Belfius en témoigne : l'emploi est également sous pression dans les secteurs des

services. Rien que dans le secteur bancaire, plus de 10.000 emplois ont disparu ces 10 dernières années.

«De quel côté êtes-vous?», voilà une question légitime qui s'adresse à tous les responsables. Aux politiques certainement, mais aussi aux représentants patronaux de ce pays. De nombreuses entreprises ou des pertes d'emplois figurent aujourd'hui à l'agenda sont en effet entre les mains de groupes internationaux. Les employeurs, de même que les décideurs politiques, doivent aussi clairement choisir le camp des travailleurs de ce pays. Et ils peuvent le faire en investissant dans l'innovation, dans de nouveaux segments économiques (dans l'industrie et les services) et dans la formation. C'est la seule manière de créer de nouveaux emplois durables et de préserver les emplois existants. Chacun doit ici prendre ses responsabilités.

Entre-temps, du moins au moment où nous rédigons ce texte, le budget 2013 et les décisions en matière de relance ne sont pas encore fixés. Et la même question se pose ici aussi : «De quel côté êtes-vous?». Est-ce à nouveau aux travailleurs et aux allocataires de payer l'addition pour les milliards à trouver? Ou le gouvernement va-t-il avoir le courage d'aller chercher l'argent où il se trouve et de faire en sorte que ce soient les épaules les plus

solides qui supportent bel et bien les charges les plus lourdes? Que de nouvelles recettes soient trouvées via une fiscalité équitable, progressiste plutôt que par des coupes sombres dans les dépenses de sécurité sociale?

Le maintien du pouvoir d'achat de la population est également un choix évident à faire. Pas question donc d'un saut d'index ou d'autres méthodes pour démanteler notre système d'indexation automatique. Une augmentation de la TVA est également inadmissible à nos yeux. Elle toucherait en effet encore plus les bas revenus en raison du caractère forfaitaire des augmentations de prix correspondantes. En outre, ces augmentations de TVA placeront également notre index à l'agenda politique à travers la demande de les retirer précisément de l'index.

«De quel côté êtes-vous?» est une question plus que pertinente, également en ce qui concerne la concertation à propos d'un nouvel accord interprofessionnel. Les négociations sont plus ou moins en suspens dans l'attente de décisions gouvernementales à propos du budget. Et ici aussi, il faudra faire des choix. La concertation sera-t-elle facilitée ou plutôt compliquée par les décisions à prendre par le gouvernement? Ici aussi, nous veillerons au grain.

Enfin, le 14 novembre, des actions syndicales ont été organisées dans tous les pays européens contre la politique d'austérité aveugle des décideurs européens. Les répercussions de cette politique se remarquent le plus dans les pays sud-européens. Mais nous sommes nous aussi, dans notre petit pays, confrontés aux conséquences néfastes d'une politique d'austérité menée sous la pression

europeenne. L'Europe sera sociale ou ne sera pas.

«De quel côté êtes-vous?». Cette question est plus que jamais d'actualité et continuera d'être posée. Et à tous ceux qui ne sont pas du côté des travailleurs, il sera expliqué clairement, d'une autre manière, qu'ils doivent changer de camp.



Myriam Delmée,
Vice-Présidente du SETCA

Erwin De Deyn,
Président du SETCA

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

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

Envie de voler de vos propres ailes ? Si vous avez moins de 28 ans, c'est le moment : votre conseiller P&V vous offre 50 % de réduction sur votre **assurance habitation Ideal Home** la première année. Résultat : vous êtes plus à l'aise financièrement tout en protégeant votre nouveau 'chez vous'. Pour un rendez-vous avec le conseiller P&V le plus proche, téléphonez au 078/15 90 90 ou surfez sur www.pv.be.

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

Offre valable jusqu'au 31/12/2008 - Entreprise d'assurances agréée sous le numéro de code 0058.