

Syndicats

MAGAZINE

FGTB

N°20 • 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

30 NOVEMBRE 2012 • Éd. BRABANT/NAMUR/LUXEMBOURG

BUDGET 2013

Ère glaciaire pour les salaires

©istockphoto.com/000020562681Large

On a évité «le catalogue des horreurs»: on n'a pas touché l'indexation (ou presque), on n'a pas confisqué l'enveloppe destinée au relèvement des allocations sociales, on n'a pas relevé la TVA, on n'a pas touché à la semaine de 38 heures, etc.. Mais si tout le catalogue n'est pas passé, il y a bien des «horreurs» dans les décisions prises, dont une qui touche directement les travailleurs: une modération salariale sévère pour 6 ans.

Voir notre dossier
en pages 8 & 9

INDEX

Allocations
sociales + 2%
en décembre

Page 3

DETTE

Cette dette,
c'est à
qui?

Page 5



RÉGIONS

Quel avenir
pour
les MRS?

Page 7



©istockphoto.com/monkeybusinessimages

NAMUR



Audit citoyen à Namur C'est leur crise... c'est leur dette! 10 raisons de ne pas payer la dette publique

Non les belges n'ont pas vécu au dessus de leurs moyens et l'austérité n'est ni méritée, ni une fatalité!

Oui les citoyens, même sans être des experts comptables, ont le droit et le devoir de contrer le monde de la finance!

Dans la foulée de la campagne «A qui profite la dette?» initiée par le CEPAG et le CADTM, AFICo met en place un audit citoyen à Namur ouvert à toute personne voulant remettre en cause une société où l'argent est roi et où l'économie dicte sa loi aux politiques ...

www.onveutsavoir.be

Inscription: Gratuite mais souhaitée
Rendez-vous: le lundi 10 décembre 2012 à 13h00 à la rue Dewez 40, 5000 Namur
Contact: Laurent WILMET 081/64.99.59 ou laurent.wilmet@afico.be

Formation d'insertion Socioprofessionnelle
Découvertes Horizons!



Rupture d'un commun accord – Mise en garde

De plus en plus de personnes se retrouvent dans des situations délicates vis-à-vis de l'ONEM car ils signent des ruptures d'un commun accord sans savoir qu'ils vont au-devant de gros ennuis. Nous voulons vous mettre en garde contre ces pratiques très souvent utilisées par des employeurs peu scrupuleux et désirant se séparer de leur personnel sans devoir verser la moindre indemnité. Ces employeurs n'hésitent pas à déclarer que la signature d'une rupture d'un commun accord n'entraîne aucun problème pour le travailleur. Ceci est totalement faux.

Nous voulons retenir votre attention:
Pour l'ONEM, une rupture d'un commun accord signifie que vous avez quitté votre emploi de manière volontaire = abandon d'emploi.

Les conséquences sont les suivantes:
- Convocation de l'ONEM pour vous justifier par rapport à cet abandon d'emploi;
- Exclusion du droit aux allocations de chômage pendant 4 semaines au moins et 52 semaines au plus.

Ne signer jamais ce document à la demande de l'employeur!
N'hésitez pas à demander conseil à votre Centrale avant d'agir (pour les affilié(e)s de la Centrale Générale de Namur : cg.namur@accg.be).

LUXEMBOURG



L'engagement syndical, ça vous parle?

Vous souhaitez y réfléchir, en discuter avec d'autres militants et exprimer vos opinions... Vous pensez que la FGTB doit faire passer autrement ses messages, de manière plus vivante et plus ludique...

Alors, ceci vous intéresse!

Depuis quelques temps, le Centre d'Education Permanente et la FGTB Luxembourg ont entamé une réflexion sur l'engagement syndical, sa richesse et ses plaisirs mais aussi ses contraintes et ses difficultés.

Au-delà de la réflexion, l'objectif est de réaliser sur ce thème une pièce de théâtre-action avec un regard qui soit à la fois porteur de messages mobilisateurs (inciter à l'engagement) mais aussi critique (poser des questions), tout cela sur un ton humoristique.

Ce spectacle nous permettra d'amorcer le débat avec différents publics (travailleurs, étudiants, demandeurs d'emploi,...) et de consolider notre base militante.

C'est un projet ambitieux et passionnant!

Pour le mener à bien, nous sommes accompagnés par des professionnels (Alvéole Théâtre, comédiens-animateurs CASTA,...). Ceux-ci vont encadrer les amateurs, garantir la qualité de la production et de l'organisation technique.

C'est rassurant mais insuffisant...

En effet, nous voulons aussi associer à ce projet des militants, dans la création collective comme dans la mise en scène et les représentations. Cette participation est essentielle et nécessaire car, pour «sonner juste», il faut partir des réalités concrètes et vécues, des réalités de terrain...

C'est pourquoi, nous faisons appel à vous.

Si vous êtes séduit(e) par la démarche...

Si vous souhaitez partager vos idées et votre expérience...

Si vous avez un peu de temps et êtes prêt(e) à «monter sur les planches»...

...Contactez nous au Centre d'Education Permanente au 063/21.91.83.



RECHERCHE POUR SON SERVICE D'AIDE AUX FRONTALIERS

UN(E) ASSISTANT(E) ADMINISTRATIF(VE)

A temps plein à durée indéterminée

Fonction:

La personne engagée sera à même de conseiller et

- d'assurer le suivi des dossiers individuels de nos affiliés: accueil, contacts externes, recherches à caractère juridique,...
- d'assurer diverses tâches de secrétariat: rédaction de courriers, exécution et vérification de procédures, classement et gestion de bases de données,...

Tenue au secret professionnel, elle doit être discrète, disponible, organisée, méthodique. Elle doit également faire preuve d'esprit d'initiative, avoir une grande capacité d'écoute et un bon esprit de synthèse.

Profil:

- Diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- Maîtrise impérative des outils bureautiques et informatiques.
- Des connaissances en matière de législation sociale (belge et luxembourgeoise) sont des atouts supplémentaires.

mentaires.

- Aptitudes à travailler en équipe.
- Bonnes capacités rédactionnelles.
- Avoir une sensibilité syndicale.
- Avoir obligatoirement un statut de chômeur complet indemnisé ou assimilé.
- Disposer d'un véhicule personnel.

Procédure:

La lettre de motivation manuscrite accompagnée d'un curriculum vitae doivent parvenir par courrier au plus tard le 12 décembre 2012 à Mr Joël THIRY, Secrétaire Régional de la F.G.T.B. Luxembourg - 80 rue des Martyrs à 6700 ARLON.

Suite à une présélection, les personnes retenues seront invitées à passer un examen écrit et une interview. Les modalités pratiques leur seront communiquées par courrier.

BRABANT WALLON



Centrale des Métallurgistes MBW-FGTB Brabant Wallon. Rue du Géant, 2c3 à 1400 NIVELLES

Cher(e)s Camarades, en cette période de fin d'année, nous vous informons que nos bureaux de Nivelles seront exceptionnellement fermés du lundi 24 décembre 2012 au mardi 1er janvier 2013 inclus.

Nous aurons le plaisir de vous accueillir à nouveau à partir du mercredi 2 janvier 2013 et, d'ici-là, nous vous souhaitons d'ores et déjà à toutes et à tous de merveilleuses fêtes de fin d'année.



Crise, «modernisation» des marchés du travail et... destruction du droit du travail en Europe

Chacun le sait: aux yeux de la Commission européenne, les réformes du droit du travail et la flexibilisation des marchés du travail font partie des réponses prioritaires à apporter à la crise.

Certes, en ces matières, dès avant la crise financière et économique de 2008, quelques initiatives avaient commencé d'être mises en œuvre en Europe.

C'est cependant depuis la survenue de la crise que le credo européen est appliqué... avec une rare vigueur.

Dans «La crise et les réformes nationales du droit du travail» (avril 2012), Stefan CAUWAERT et Isabelle SCHÖMANN, de l'Institut syndical européen (ETUI) recensent les initiatives de dérégulation massive du droit du travail intervenues, en Europe, entre 2010 et 2012, souvent accompagnées de graves atteintes aux fondements démocratiques des Etats.

Ces différentes réformes - provisoires ou permanentes - touchent principalement quatre domaines: le temps de travail, les contrats atypiques, les modalités de licenciement, les structures et les processus de concertation sociale.

1. Les mesures concernant la flexibilisation du temps de travail visent principalement:

- l'assouplissement du régime des heures supplémentaires avec, couplées ou non, d'une part l'augmentation de leur limite annuelle, d'autre part la diminution des mesures de compensation (en congés ou en nature);
- l'augmentation de la durée du temps de travail et/ou la facilitation des dispositifs de mise au chômage partiel.

2. L'emploi atypique est également visé; on assiste à:

- une multiplication des contrats atypiques: augmentations légales de la durée et du nombre possible de renouvellements des contrats à durée déterminée; flexibilisation des régimes de prestation d'heures supplémentaires; systématisation du recours aux contrats intérimaires;
- la création de nouveaux types de contrats atypiques, offrant moins de protection, des rémunérations plus basses, des périodes d'essai interminables et visant des catégories de travailleurs particulièrement précaires, tels les jeunes.

3. Les amendements apportés à la législation concernant les modalités de licenciement (collectif ou individuel) sont triples, parfois combinés:

- élargissement des motifs recevables dans le cadre d'un licenciement collectif ou individuel (dans les pays où la motivation du licenciement est la règle);
- assouplissement des conditions et procédures légales (réduction des délais de préavis, affaiblisse-

ment de l'obligation de consulter les syndicats et de mettre en place des plans sociaux, ...);

- réduction de la charge financière pesant sur les entreprises (en diminuant systématiquement les indemnités ou en faisant subventionner celles-ci par les autorités publiques) et allègement des sanctions en cas de licenciement abusif.

4. Les tentatives d'affaiblissement de la négociation collective et de la concertation sociale classique sont, elles aussi, nombreuses:

- décentralisation de la négociation collective («tirée» de l'échelon collectif, au niveau national, à l'échelon individuel, au niveau de l'entreprise), d'où le problème, essentiel, de l'affaiblissement des protections garanties par les conventions collectives nationales;
- restriction et «parasitage» des moyens de représentation syndicale.

Toutes ces mesures de «modernisation/flexibilisation», présentées comme «le remède-miracle» à la crise et/ou comme la meilleure stratégie de préservation de l'emploi, produisent, en réalité, un double effet pervers: elles contribuent à l'augmentation... du chômage (!) et à la précarisation, toujours plus forte, du marché du travail.

Le signal d'alarme est d'autant plus urgent à donner que les changements du droit collectif du travail affectent la structure même des relations professionnelles et de la négociation collective: la politique de «modernisation» du marché du travail vise aussi à affaiblir les conventions collectives et la représentativité syndicale, via une décentralisation de la négociation collective. De nationale, on l'a vu, elle passe au niveau individuel en entreprise, diminuant de fait la force - collective - des travailleurs. Un seul pays s'est détourné de cette voie, après un essai manqué: la Finlande. D'autres mesures contribuent à cet affaiblissement général de la représentation et de l'action syndicales: la complication des procédures et mécanismes légaux ou, dans certains cas, la restriction même de la possibilité d'accès aux tribunaux. S'illustre ainsi comment les politiques d'austérité visant à modifier le droit du travail mènent progressivement à la destruction des acquis sociaux collectifs...

Mais une autre question se pose: n'assistons-nous pas, dans le même temps, à une attaque frontale de nos fondements et procédures démocratiques? Dans certains cas (en Espagne, en Hongrie, en Slovaquie), des «procédures d'urgence» ont été adoptées pour contourner de potentiels accords anti-crise validés par les interlocuteurs sociaux. Dans d'autres pays (Italie, Grèce, Portugal), les gouvernements ont «by-passé» les parlements natio-

naux, afin de mettre en place des politiques imposées par la Troïka (Union européenne, FMI et BCE⁽¹⁾). Combinées aux atteintes à la représentativité syndicale et à une vigoureuse tentative de décentralisation de la négociation collective, les modifications de législation sociale portent, en réalité, gravement atteinte aux procédures démocratiques et aux droits sociaux fondamentaux. A noter encore: certaines réformes blessent tant les principes du droit du travail, de la liberté et de l'autonomie syndicales et des libertés et droits fondamentaux (pour autant garantis par le Traité et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne), que plusieurs organisations syndicales ont porté plainte auprès du Bureau International du Travail et du Conseil de l'Europe.

Les politiques européennes de réforme du droit du travail montrent bien leurs limites: croissance des inégalités et de l'insécurité, reculs en matière de protection des travailleurs, non-respect des traditions démocratiques, augmentation du chômage. On le voit, l'Union européenne persiste et signe dans sa croyance que l'emploi de qualité est incompatible avec la compétitivité. Dans un tel contexte, seule la mobilisation des syndicats d'Europe pourra rétablir le respect des normes internationales et européennes en matière de droit du travail...

(1) Banque centrale européenne



«Ne nous trompons pas de cible!»

Aujourd'hui, en Europe, la crise sert de prétexte pour imposer un programme visant le démantèlement des modèles sociaux (coupes budgétaires, pertes d'emplois massives, attaques contre les services publics, baisses des salaires, remises en cause des libertés syndicales, diminution des allocations sociales,...).

Ce contexte insécurise fortement les citoyens européens. Il produit, en outre, un phénomène social très inquiétant: une véritable dépolitisation, qui gagne de larges secteurs de la société et qu'amplifient encore certains media qui affirment, en écho aux discours dominants, qu'il n'y a «pas d'alternative» aux lois du marché et de la compétitivité...

Dans un tel climat, une certaine peur commence à se développer: peur de vivre (encore) plus mal demain, peur de voir sa situation et celle de ses enfants se dégrader rapidement, peur de vivre, demain, ce que subissent déjà certains travailleurs.

Or, cette peur et ce sentiment d'impuissance ne sont pas les moteurs de la solidarité et de la mobilisation collective, que du

contraire! ils renforcent la frustration et le repli sur soi, la peur de l'autre, le mépris de celui que l'on peut écraser encore pour se démarquer socialement et tenter de se sentir «plus fort».

Aujourd'hui, nos sociétés traversent une grave crise, mais celle-ci est d'abord politique. Si l'on peut se réjouir que l'extrême-droite est sortie globalement affaiblie des dernières élections communales en Belgique, le contexte actuel favorise incontestablement une diffusion des éléments sur lesquels s'appuient son idéologie et son programme politique: le mépris social, la banalisation de l'injustice et de la souffrance sociales, la stigmatisation de certaines catégories de populations sur lesquelles peut se défouler une certaine frustration sociale...

Mais il y a plus: il serait faux de croire que les milieux syndicaux sont «naturellement préservés» de ces phénomènes. En effet, au sein même des organisations syndicales, on ne peut exclure que certains militants puissent être gagnés, eux aussi, par les discours simplistes qui stigmatisent certaines franges de la population en tant que «responsables» de la

crise que nous vivons. Cela a pu notamment se manifester - certes très marginalement - lors de récentes journées d'actions au cours desquelles des actes et injures inacceptables ont visé certains travailleurs, certaines catégories de la population. Soyons très clairs à cet égard: ces idées et ces comportements n'ont aucunement leur place au sein de la FGTB!

Plus que jamais, notre objectif demeure de combattre partout, fût-ce au sein du monde du travail, le développement d'une idéologie mortifère qui nous propose pour seul avenir «la lutte de tous contre tous».

Ne nous trompons pas de cible: notre unité est plus nécessaire que jamais.

Nous en avons un cruel besoin pour reconstruire un avenir collectif, dans lequel chacune et chacun aura sa place, loin des processus menant à l'émergence d'une société totalitaire, brutale, dans laquelle les «forts» écrasent toujours les «faibles».

En cette matière, prenons toute la mesure de notre commune conviction: c'est ensemble que nous serons plus forts!

TOURNAI - ATH - LESSINES

La Centrale Générale communique Ramassage des titres de paiement Jours de repos construction, primes de fin d'année et indemnités diverses

> **TOURNAI (Centrale Générale F.G.T.B., Avenue de Maire, 134)**
- Dès maintenant, tous les jours de 9h à 12h et de 13h à 17h.

> **LESSINES (F.G.T.B., rue Général Freyberg, 11)**
- Dès maintenant, tous les vendredis de 9h à 11h.
- Le 3^{ème} samedi du mois de 9h à 11h.

> **ATH (rue de Brantignies, 19)**
- Tous les jeudis de 10h à 12h.

> **ELLEZELLES (F.G.T.B., Place, 14)**
- Bureaux ouverts:
- Le lundi de 9h à 12h; le mardi de 14h. à 18h; le jeudi de 9h. à 12h.

> **LEUZE (F.G.T.B, Grand Rue, 3)**
- Tous les jeudis de 8h30 à 9h30.

> **BASECLES (F.G.T.B., rue des Déportés, 25)**
- Tous les lundis de 9h. à 10h.

> **PERUWELZ (F.G.T.B., Place du Foyer Peruwelzien, 29)**
- Tous les lundis de 10h30 à 11h30.

**ATTENTION: LES BUREAUX
DE LA CENTRALE GENERALE SERONT FERMES
AINSI QUE LES PERMANENCES SUPPRIMEES
> DU LUNDI 24 DECEMBRE
AU LUNDI 31 DECEMBRE 2012 INCLUS**

Ces dernières semaines, quelque chose a changé ...

Loin déjà les affiches électorales, dans les communes l'heure est à la désignation des échevins... et au plan fédéral, le temps est aux décisions gouvernementales.

Lors de la campagne préélectorale, nous avons contacté les têtes de liste des différents partis sur le territoire de notre Régionale.

Nous leur avons soumis une lettre ouverte reprenant nos questions et nos craintes (vous trouverez ce courrier dans la section «News» de notre site www.fgtbtournai.be).

Nous n'avons reçu en tout et pour tout que 3 réponses émanant de représentants du parti Ecolo que nous remercions par ailleurs pour la bonne attention qu'ils ont porté à celle-ci.

Les choses sont donc claires: nous prenons bonne note de ce silence des édiles communaux ... et nous attendons maintenant de voir quelles seront leurs actions pour le citoyen!

Dans un contexte que nous connaissons tous (fermetures d'entreprises, dégressivité des allocations de chômage, renforcement du contrôle de la disponibilité, décisions budgétaires gouvernementales, ...), le travailleur avec ou sans emploi, le pensionné, l'étudiant ... tous seront de plus en plus exposés aux risques de pauvreté et auront plus que jamais besoin d'un réel soutien au sein de leur commune!

Encore faut-il une réelle politique sociale ... nous y resterons attentif !

Et oui ... ces derniers jours quelque chose a changé ... sur la forme ... parce que sur le fond ... malheureusement pour la population ... rien de nouveau!

Ronald DUVAL
Secrétaire fédéral

AVIS AUX AFFILIES DE LA CENTRALE GENERALE FG TB DE TOURNAI – ATH- LESSINES.

**En raison des fêtes de fin d'année, nos bureaux seront fermés
du 24 décembre 2012 au 1^{er} janvier 2013 inclus.**

MONS

CHARLEROI-SUD - HAINAUT

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



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



**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 - genevievebertholet@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.



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 Destrée
à 6020 Dampremy**

LIÈGE - HUY - WAREMME

CONCOURS VIDÉO

3250 € à gagner

Réalise ton film

L'interim en images

www.interimarre.be

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

FGTB

Avis aux travailleurs de la construction et autres secteurs (nettoyage, gardiennage, intérimaires, bois, etc...)

Le paiement des jours de repos de la construction 2012 et les diverses primes 2012 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale.

Rue l'Apleit, 12

Les lundis 3, 10 et 17 décembre 2012 de 13h30 à 16h30.

Les jeudis 6, 13, 20 et 27 décembre 2012 de 9h à 12h.

VILLERS LE BOUILLET:
A la Maison du Peuple

Le samedi 15 Décembre 2012 de 10h00 à 10h30.

AMAY:
Au local de la F.G.T.B.
Rue Joseph Wauters, 22

ANS:
Au local de la F.G.T.B.
Rue Walter Jamar, 357

AYWAILLE:
Au local de la F.G.T.B.
Rue L. Libert, 22

CHENEE:
Au local de la F.G.T.B.
Rue Neuve, 18-24

FLEMALLE:
Au local de la F.G.T.B.
Grand Route, 122

FLERON:
Au local de la F.G.T.B.
Avenue des Martyrs, 86

HERSTAL:
Au local de la F.G.T.B.
Rue Large Voie, 36

JUPILLE:
Au local de la F.G.T.B.
Rue Chafnay, 3-5

LIEGE-BURENVILLE:
au local de la F.G.T.B.
Rue St Nicolas, 251

LIEGE-ROTURE:
Au local de la F.G.T.B.
Rue Roture, 80

SCLESSIN:
Au local de la F.G.T.B.
Rue de l'Île Coune

SERAING:
Au local de la F.G.T.B.
Rue Paul Janson, 41

WISE:
Au local de la F.G.T.B.
Rue des Récollets, 63

La Centrale Générale organisera un ramassage des cartes dans toutes les permanences les:
11 décembre 2012
14 décembre 2012
18 décembre 2012
21 décembre 2012
27 décembre 2012
03 janvier 2013

Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, le (les) titre(s) reçu(s) de votre (vos) employeur(s) et/ou du Fonds de Sécurité d'Existence, après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul, 13 à Liège, tous les jours de 9h00 à 11h30 et de 13h30 à 16h30 ainsi que les samedis 1, 8, et 15 décembre 2012 de 9h00 à 11h.

N.B.:

Nos bureaux seront fermés:

les Lundis 24 et 31 décembre 2012 à 12h.

les Mercredis 26 décembre 2012 et 2 janvier 2013.

Le Vendredi 11 janvier 2013 à 12h.

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

HANNUT:
Au local de la F.G.T.B.
Rue Zénobe Gramme, 7

Le vendredi 7 décembre 2012 de 16h30 à 17h30.

Le samedi 15 décembre 2012 de 9h00 à 9h30.

Le vendredi 21 décembre 2012 de 15h15 à 15h45.

Le vendredi 28 décembre 2012 de 15h15 à 15h45.

WAREMME:
Au local de la F.G.T.B.
Rue du Balloir, 5

Le vendredi 7 décembre 2012 de 15h15 à 15h45.

Le vendredi 14 décembre 2012 de 16h30 à 17h30.

Le vendredi 21 décembre 2012 de 16h30 à 17h30.

Le vendredi 28 décembre 2012 de 16h30 à 17h30.

HUY:
Au local de la F.G.T.B.

Envie d'un coup de pouce pour votre association ?

PARTICIPEZ AU PRIX DU JURY SOLIDARIS!

APPEL À PROJETS
(10^{ème} édition)



Formulaire de candidature et règlement :

- www.solidaris-liege.be
- reseau.liege@solidaris.be
- 04 341 64 47

Dépôt des candidatures pour le 31 janvier 2013.
Délibération pour le 30 avril 2013.



➤ EDITO

Pas sans biscuits...

En tant qu'organisation syndicale, nous avons toujours attaché une grande importance à la concertation sociale et à la négociation collective ainsi qu'à l'autonomie des interlocuteurs sociaux pour régler des questions certes importantes pour l'économie et les relations sociales en général mais qui intéressent au premier chef les travailleurs et les employeurs, condamnés à la cohabitation. La connaissance du terrain nous donne des atouts que le législateur, si compétent fût-il, n'a pas.

Il ne faut cependant pas être versé dans les langues anciennes ou modernes pour comprendre que «concertation» implique que l'on discute de quelque chose avec quelqu'un. Ou que «négociation» suppose qu'il y ait un enjeu sur la table à propos duquel il faut trouver un terrain d'entente. Car avant de discuter entre «interlocuteurs sociaux», il est important que le vocabulaire soit clair pour tout le monde et que l'on fixe les règles du jeu. Or, nous devons malheureusement constater que le Gouvernement a faussé ces règles.

Dés pipés

D'abord en décrétant un blocage des salaires avant même que l'on entame les travaux d'un éventuel accord interprofessionnel. Les

interlocuteurs sociaux sont traditionnellement supposés se mettre d'accord sur la norme salariale qui détermine l'évolution des salaires pour les deux années suivantes. Sur cette question, les employeurs ont déjà touché le jackpot puisque le Gouvernement a décidé de fixer la norme à zéro, non seulement pour 2013-2014 mais même jusqu'en 2018.

Le salaire minimum échappe au blocage. Mais ce n'est - malheureusement - pas le seul revenu à échapper au blocage. En oubliant de revoir l'article 14 de la loi de sauvegarde de la compétitivité qui stipule qu'en cas de modération salariale, tous les autres revenus doivent être mis aussi à contribution, on permet aux revenus de la propriété et du capital d'augmenter sans considération des efforts fournis par les travailleurs. Difficile de soutenir dans ces circonstances que tout le monde est également mis à contribution même si d'autre part on augmente le précompte mobilier.

Pouvoir d'achat intact?

Conserver l'indexation automatique et les augmentations barémiques n'est toutefois pas une garantie de base suffisante. D'abord parce que le Gouvernement entend manipuler - même si légèrement - l'index

pour en ralentir les effets. Cela veut dire qu'en plus du blocage salarial, l'immense majorité des travailleurs et des allocataires sociaux pourraient subir une perte de pouvoir d'achat supplémentaire, ce à quoi nous nous opposerons. Et n'oublions pas que pour les chômeurs, désormais soumis à la dégressivité, les allocations vont plonger sous le seuil de pauvreté. Pour un isolé, perdre jusqu'à près de 200 euros sur une allocation de 1.100 euros par mois, c'est une véritable catastrophe. Peut-on dire que le pouvoir d'achat reste intact?

D'habitude, les aides à l'emploi figurent également au menu de la négociation interprofessionnelle. Ici encore, le Gouvernement place la mise non pas sur la table mais directement dans la poche des employeurs en leur garantissant trois à quatre cents millions de réductions de cotisations sociales (qui devraient devenir 1,8 milliards d'ici 6 ans). En prime de fin d'année, on leur offre en plus 22 des 220 millions espérés de la lutte contre les fraudes sociales et fiscales.

Rééquilibrage

Et en échange de tout ça, on nous demande de négocier plus de flexibilité du travail, c'est-à-dire plus d'heures supplémentaires,

plus de stress, plus d'intensité du travail, plus de précarité, plus d'insécurité. Ce n'est pas comme cela qu'on créera des emplois. Nous avons toujours été et nous restons de chauds partisans de la concertation sociale pour autant qu'il y ait bien quelque chose à négocier et qu'à chaque concession corresponde une contrepartie. A condition que les dés ne soient pas pipés.

Nous sommes prêts à discuter de tout mais l'encre des décisions budgétaires n'est pas encore sèche que les employeurs en réclament encore plus. Dans ces circonstances, nous allons bien évidemment nous concerter, mais d'abord entre nous et avec les autres organisations syndicales pour savoir si cela vaut la peine d'y aller. Mais la balle n'est pas seulement dans notre camp. C'est aussi au Gouvernement de faire en sorte que le dialogue soit rétabli et que certaines garanties soient apportées. Parce que nous ne pouvons pas nous embarquer sans biscuits dans cette concertation.

Anne Demelenne
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw
Président

➤ FILMS & DÉBATS

Les luttes syndicales et la question révolutionnaire

Cinéma NOVA 3 rue d'Arenberg, 1000 Bruxelles

À l'occasion de la sortie du dernier numéro de la revue Dissidences* deux soirées sont organisées autour des luttes syndicales menées et la manière dont celles-ci ont été adaptées au cinéma.

Jeudi 6 décembre à 20h00

Filmer les luttes ouvrières belges dans les années 30

Henri Storck – Jean Fonteyne

Débat avec:

- José Gotovitch, spécialiste du communisme belge et auteur notamment de Du communisme et des communistes en Belgique. Approches critiques, Bruxelles, 2012, Aden
- Jean Lemaître, auteur de C'est un joli nom, camarade. Jean Fonteyne, avocat de l'Internationale communiste, Bruxelles, 2012, Aden

Films:

- Sur les bords de la caméra (1932) d'Henri Storck,
- Journée Tayenne - 9 juillet 1933 de Jean Fonteyne et Albert Van Ommeslaghe,

- Misère au Borinage (1933) de Joris Ivens et Henri Storck,
- Autour du Borinage (1933-36) de Jean Fonteyne,

Samedi 15 décembre à 19h00

Les syndicalismes. Dans l'horizon révolutionnaire

À l'heure où dans le syndicalisme resurgissent des formes d'action empruntant au répertoire du syndicalisme révolutionnaire, la revue Dissidences fait retour sur l'histoire bigarrée des syndicalismes dans l'horizon révolutionnaire du 20^{ème} siècle.

Débat avec:

- Vincent Chambarlhac et David Hamelin, coordinateurs du numéro
- Francine Bolle, Assistante à l'Université Libre de Bruxelles, collaboratrice du numéro. En collaboration avec Métices (Université Libre de Bruxelles – ULB)

Films:

- Autour du Borinage (1933-36) de Jean Fonteyne,
- Tout va bien (1972) de Jean-Luc Godard et Jean-Pierre Gorin.

Programme complet: www.nova-cinema.org/IMG/pdf/nova_133_web.pdf.

* <http://revuesshs.u-bourgogne.fr/dissidences/>

➤ INDEX

Indexation de 2% des allocations sociales

L'indice pivot 119,62 a été dépassé en novembre. Cela implique une indexation de 2% de toutes les allocations sociales et des montants sociaux (seuils et plafonds) en décembre ainsi que l'indexation des salaires des fonctionnaires en janvier.

2012					
	Index normal	Index-santé	Index-santé lissé	Evolution de l'indice santé (%)	Inflation (%)
Janvier	119,88	118,25	117,52	3,38	3,65
Février	120,59	118,97	118,04	3,41	3,66
Mars	120,85	119,01	118,44	3,14	3,37
Avril	120,93	118,99	118,81	2,96	3,18
Mai	120,89	119,15	119,03	2,73	2,81
Juin	120,61	119	119,04	2,21	2,26
Juillet	120,83	119,21	119,09	2,23	2,32
Août	121,36	119,47	119,21	2,56	2,86
Septembre	121,57	119,52	119,30	2,39	2,76
Octobre	121,79	119,87	119,52	2,49	2,79
Novembre	121,65	119,95	119,70	2,17	2,26

Index normal: l'index mesure l'évolution réelle de tous les prix. Pour le mois de novembre 2012, on enregistre une inflation de 2,26 % par rapport à 2011.

Loyers: l'index-santé est expurgé des prix des carburants, des alcools et du tabac. Il sert de base à l'indexation des loyers à la date anniversaire de la signature du bail. Par rapport à 2011, l'index santé a augmenté de 2,17%.

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

Allocations sociales: Le prochain taux-pivot (par rapport à l'index-santé lissé) qui entraînera une hausse de 2% des allocations sociales est 122.01.

> L'ALLEMAGNE VUE PAR LES ALLEMANDS

Un contre-modèle pour l'Europe

La FGTB recevait mardi 27 novembre dernier Annelie Buntenbach, membre du Comité de Direction de la grande fédération syndicale allemande DGB pour nous exposer le point de vue des syndicats allemands eux-mêmes sur ce que l'on appelle «le modèle allemand». C'est ce modèle que l'on cherche à nous vendre en Belgique et en Europe comme l'exemple à suivre.

Dans la course à la compétitivité et dans le cadre d'une économie globalisée, on a pris l'habitude de regarder ce qu'il y a dans l'assiette du voisin. Chez nous, c'est depuis 1996, la loi de sauvegarde de la compétitivité qui compare nos coûts salariaux avec ceux de la France, de l'Allemagne et des Pays-Bas.

Mais depuis lors, la crise financière et économique s'est installée, l'euro vacille. Dans la crise des dettes souveraines, c'est l'Allemagne qui a le moins de problèmes. Ses exportations se portent bien. Elle en attribue le mérite à l'orthodoxie budgétaire et à sa réforme du marché du travail. Elle se pose dès lors en modèle pour l'Europe qu'elle est parvenue à imposer à travers la gouvernance économique.

Que pensent les syndicats allemands de ce modèle? Le moins que on puisse dire, c'est que le tableau brossé par Annelie Buntenbach est loin d'être idyllique. Les exportations allemandes se portent bien parce que les entreprises ont comprimés les salaires et flexibilisé à outrance le marché du travail.

En Allemagne, il n'y a pas de salaire minimum. Les Conventions collectives de travail n'ont pas force obligatoire. Elles n'engagent que leurs signataires mais les employeurs peuvent rejoindre une fédération patronale sans être engagés par les CCT déjà conclues. Un système de dérogations régionales font que les salaires réels sont de loin inférieurs aux salaires conventionnels.

Au final, 7,5 millions de travailleurs allemands – soit le quart des tra-

vailleurs - ont des salaires inférieurs au seuil de pauvreté. Parmi eux, 4 millions gagnent moins de 7 euros de l'heure et 1,4 million sont sous les 5 euros de l'heure. C'est ce que l'on appelle les «mini jobs», parfois d'appoint, souvent le seul revenu.

Avec les réformes Hartz, la protection contre le chômage a été réduite au strict minimum. Le chômage est limité dans le temps. Après il ne reste que l'aide sociale.

L'explosion de l'intérim, ajoutée au chômage et aux mini-jobs font que la pression sur les salaires est énorme. Les gens ont peur de perdre leur emploi. C'est ce qui les pousse à accepter des accords de modération salariale et une grande flexibilité du temps de travail.

Un système d'épargne temps permet aux entreprises de puiser dans les heures supplémentaires capitalisées par le travailleur pour mettre en chômage économique les travailleurs en fonction de la demande et des cahiers de commandes, avant de recourir au chômage économique proprement dit. Ce sont donc les travailleurs qui paient eux-mêmes leur chômage économique à concurrence



de leur capital d'heures supplémentaires.

Finalement explique Annelie Buntenbach, le modèle allemand repose sur une dualisation de la société, sur un affaiblissement de la négociation collective et de la sécurité sociale.

C'est à ce même constat qu'arrive l'Organisation Internationale du Travail qui dans un rapport sur l'évolution des salaires dans la zone euro conclut: «la plupart des réformes [entreprises en Allemagne] ont essentiellement conduit à une déflation salariale

dans le secteur des services où de nouveaux emplois sont apparus, pour la très grande majorité des emplois à bas salaires. (...) Ces politiques de déflation salariale n'ont pas seulement un impact sur la consommation privée (...) mais ont conduit également à un accroissement des inégalités salariales. (...) Au niveau européen, cela a créé aussi les conditions pour un effondrement économique prolongé vu que d'autres Etats membres ont voulu suivre des politiques de déflation salariale encore plus dures pour solutionner leur manque de compétitivité».

> LIVRE

«La Stratégie européenne pour l'emploi: de l'enthousiasme à l'effacement»

Le CRISP publie un ouvrage sur la stratégie européenne pour l'emploi signé Bernard Conter, politologue, chargé de recherche à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) et également chargé d'enseignement dans les Instituts d'études politiques de Strasbourg et d'Aix-en-Provence. A travers l'analyse de la politique européenne d'emploi, l'auteur fait apparaître la dérive libérale de l'Europe.



La crise économique actuelle a bousculé l'agenda politique européen. L'austérité est devenue l'horizon indépassable des politiques économiques et sociales. Les ministres de l'emploi n'ont plus guère qu'un espace restreint dans la nouvelle gouvernance économique européenne. La stratégie européenne pour l'emploi, engendrée dans l'enthousiasme du projet d'équilibrer la construction européenne, est aujourd'hui effacée par la gouvernance économique.

Conçue à l'origine comme une alternative à l'approche néolibérale orthodoxe prônée par plusieurs organisations internationales, cette stratégie européenne, bien que marquée par un référentiel libéral de compétitivité, a permis la prise en compte d'accents différents, permettant à chaque État d'y trouver la reconnaissance du bien fondé de ses politiques.

Progressivement, et notamment sous l'effet du changement politique au sein du Conseil européen, la stratégie européenne pour l'emploi s'est resserrée autour des objectifs de compétitivité.

Entretien avec Bernard Conter

Syndicats: La stratégie pour l'emploi, telle que conçue à l'origine, n'est pas une espèce de luxe qu'on peut se payer lorsque la conjoncture est bonne et qui passe au second plan lorsque la conjoncture est mauvaise?

Bernard Conter: La réponse est peut-être déjà dans le titre de l'ouvrage. Considérons deux éléments. D'abord, la stratégie européenne pour l'emploi est une procédure, une manière de rassembler les acteurs de la politique d'emploi et de les faire réfléchir autour de lignes directrices, d'objectifs communs, de bonnes pratiques... Cette méthode a suscité un grand enthousiasme au début. Elle a donné lieu à un foisonnement d'idées dont celle de qualité de l'emploi qui a fait l'objet d'une définition large et sans toutefois être assortie d'objectifs précis. Mais on a inscrit au fronton de la stratégie de Lisbonne qu'il fallait «plus d'emplois et de meilleure qualité». Au moins on l'a dit.

Toute cette procédure est pratiquement morte aujourd'hui. Les objectifs sont de sauver l'euro par l'austérité. La nouvelle méthode est «la Gouvernance». Il n'est plus question de «méthode ouverte de coordination». Les injonctions sont plus strictes et assorties de possibles sanctions. Le message est beaucoup plus directif et c'est l'ECOFIN (les ministres européens des Affaires économiques et des Finances) qui a la main. Les ministres de l'Emploi ne sont plus associés que de manière symbolique.

Ensuite, en termes de contenu, vous avez raison de poser la question. Au début des années 2000 on avait encore de la croissance et des

gouvernements de centre-gauche. Dans la stratégie européenne pour l'emploi – qui s'inscrivait globalement dans une approche libérale – on a pu insérer un certain nombre d'orientations diverses et parfois contradictoires, comme par exemple une exhortation à examiner une réduction du temps de travail poussée par Jospin.

Aujourd'hui tout ça a été balayé. La Commission Barroso a recentré la stratégie de Lisbonne sur la compétitivité et le social est supposé suivre. L'équilibre entre l'économique, le social et l'environnemental a cédé la place à l'austérité, à l'équilibre des finances publiques et toutes les politiques sociales y sont subordonnées. Le budget est prétexte à s'attaquer à l'âge de la pension, aux préretraites, etc. La stratégie a clairement perdu ses ornements sociaux-démocrates.

Prétexte budgétaire?

Ce que je veux dire c'est qu'il y a aujourd'hui une hiérarchie claire des priorités et l'objectif budgétaire est clairement supérieur et déterminant des politiques sociales. Et pas pour mieux répartir les richesses! Dans les 30 Glorieuses on pensait le budget notamment en fonction des politiques sociales. Aujourd'hui, on part des impératifs budgétaires et les politiques sociales doivent s'y adapter. Si l'on se penche sur les recommandations adressées à la Belgique, on y lit qu'il faut adapter l'âge de la retraite au vieillissement, donc reculer l'âge de la retraite, limiter l'accès aux prépensions et faire en sorte que le vieillissement n'engendre pas d'augmentation des coûts de santé... Une autre façon de limiter les dépenses publiques est d'empê-

cher la croissance des salaires. Et là, c'est l'indexation automatique des salaires qui est clairement dans le viseur.

Est-ce que la notion de qualité d'emploi a évolué au fil du temps?

Tout à fait. Depuis l'origine on trouve l'idée que le marché de l'emploi en Europe n'est pas assez performant et qu'il faut augmenter le «taux d'emploi». La question de la qualité de l'emploi va être développée dans la Stratégie Européenne d'Emploi à travers des indicateurs pour rencontrer la crainte que l'on développe n'importe quel type d'emploi pour atteindre le taux d'emploi requis (travail occasionnel, à temps partiel, etc.). Mais on a complètement oublié la question du salaire.

En 2005-2006 apparaît la notion de «flexicurité». On a alors neutralisé la question de la qualité de l'emploi pour mettre en avant l'objectif de transition ascendante d'un emploi à l'autre.

Si un emploi n'est pas de qualité il suffit d'en changer... Avec la crise, on est retourné à un discours d'urgence du tout à l'emploi sans considération de qualité, même si l'expression «more and better jobs» continue de figurer dans les textes...

Renseignements et commandes:
CRISP, Place Quetelet 1A
1210 Bruxelles
www.crisp.be
Tél 02/211.01.80
Fax 02/219.79.34
E-mail info@crisp.be

Dettes publiques: est-ce vraiment à nous de payer?

La dette publique, prétexte à toutes les mesures d'austérité. Mais cette dette, est-ce la nôtre? Celle des gens? Est-elle légitime? Le CEPAG s'est associé à la FGTB wallonne, à la FGTB Bruxelles et au Comité pour l'annulation de la dette du Tiers-Monde (CADTM) pour mener une grande campagne de sensibilisation sur la dette publique belge.



La fameuse «dette» qui semble justifier toutes les mesures d'austérité et tous les efforts demandés à la population, de quoi s'agit-il, exactement? Qui l'a créée, qui l'a creusée? Est-ce réellement à la population de rembourser, de se serrer la ceinture? Par solidarité avec qui? C'est le flou artistique, un brouillard bien confortable pour les banques et tous ceux qui sont à l'origine de l'explosion de cette dette. Il est temps de chercher les réponses, et de ne plus se laisser abuser. La campagne «A qui profite la dette» propose la mise en place d'un audit citoyen sur le sujet, pour obtenir de vraies réponses.

Thierry Bodson, secrétaire général de la FGTB wallonne, et Philippe Van Muylder, son homologue de la FGTB Bruxelles, expliquaient récemment l'importance de cette campagne, qui vient lever le voile sur ce sujet parfois obscur. «Depuis 2009, on nous impose des budgets d'austérité, qui ne sont certes pas comparables avec ce que l'on a imposé à d'autres pays d'Europe, mais qui démontrent quand même une série de «marches arrière» sur la protection sociale. On ne change pas de cap, on va toujours vers une diminution de la rémunération du travail au profit du capital», indique Thierry Bodson. Et Philippe Van Muylder de poursuivre: «La dette

publique est un prétexte pour nous imposer toutes ces politiques. On essaie de nous convaincre que depuis toujours, on a vécu au-dessus de nos moyens, qu'il faut se serrer la ceinture désormais.» Une forme de désinformation qui fait mouche car pour «les gens normaux», quand on a une dette, on la paie. C'est comme ça. Sauf que dans ce cas-ci, la dette n'est pas la nôtre, mais celle des banques. Et qu'il est grand temps de faire la part des choses entre ce qui doit être payé par les gens, et ce qui leur est réclamé de manière illégitime.

La campagne «A qui profite la dette?» présente les choses sous un angle clair, simple à comprendre et adapté à tous les publics. De nombreux outils ont été mis en place: un site internet très complet, où figurent tous les outils nécessaires à la bonne compréhension du sujet; une affiche à télécharger et à diffuser; et surtout un dessin animé humoristique qui en dit long sur la dette publique. Une semaine après sa mise en ligne, 86 000 vues étaient comptabilisées sur la plateforme YouTube, et de nombreux internautes se l'échangeaient sur les réseaux sociaux!

A consulter sans modération: www.onveutsavoir.be



Parce que la dette publique pèse lourdement sur les budgets de l'Etat fédéral, des entités fédérées et des pouvoirs locaux.

Parce que la dette sert de prétexte à tous les plans d'austérité qui sont en train d'asphyxier progressivement les populations, en Belgique et en Europe.

Parce que si nous ne réagissons pas, nous allons subir les mêmes politiques de saccage social et économique que celles qui sont imposées en Grèce, au Portugal, en Italie ou en Espagne et qui condamnent des populations entières à la précarité ou à la misère.

Nous posons donc cette question simple:
«A qui profite la dette?»

Nous voulons lever l'écran de fumée sur la dette publique belge. Nous voulons tordre le cou aux idées reçues sur la dette et les politiques d'austérité que l'on nous présente comme inévitables. Nous voulons démontrer que non, la population n'a pas vécu au-dessus de ses moyens. Et à l'heure où le gouvernement prévoit de nouvelles mesures d'austérité dans le cadre du budget 2013, nous pro-

posons des alternatives crédibles, réalistes, efficaces à la logique de l'austérité qui nous mène droit à la catastrophe.

Parmi les propositions que nous avançons: **un audit citoyen de la dette publique belge.**

Vous aussi, vous voulez savoir? Alors, surfez sur le site de la campagne www.onveutsavoir.be pour:

- Vérifier que vous êtes un «expert» en dette **en participant à notre quizz en ligne**
- Passer la dette à la loupe
- Découvrir nos revendications et les différentes initiatives en cours dans les autres pays européens
- Disposer de l'affiche de la campagne et de notre «boîte à outils»
- Connaître l'agenda des formations et conférences
- Soutenir notre initiative et permettre la mise en place d'un audit citoyen de la dette publique belge et faire bouger les choses!

Et découvrez le dessin animé pédagogique et percutant sur la dette réalisé avec la collaboration, et les voix bien connues, de Frédéric Jannin et Stefan Liberski.



Un dessin animé percutant et humoristique, commenté par Jannin et Liberski, vient lever le voile sur la dette qui écrase les Belges. A consulter sur You tube et sur www.onveutsavoir.be



«La pêche durable est un must»



Les partenaires sociaux font grand cas du développement durable

La Politique commune de la pêche (PCP) souligne constamment l'importance d'une pêche durable, tant au plan socio-économique qu'au plan écologique. La traditionnelle pêche au filet est la technique la plus incriminée par l'Europe. La flotte de pêche belge, d'abord quasi exclusivement constituée de chaluts à perches, était par conséquent de plus en plus critiquée par les gouvernements et le mouvement écologique en raison de l'impact néfaste de ce type de pêche sur l'environnement.

Dans le cas de la pêche au filet, le filet est maintenu ouvert par un long tube d'acier, la «perche». Aux extrémités de cette perche, des paniers ou patins permettent de maintenir la perche et le filet à la hauteur souhaitée au-dessus du fond marin et de diminuer en même temps la résistance de ce fond. Cette technique de chalutage provoque toutefois de nombreux remous dans les fonds marins.

Les partenaires en sont arrivés à la conclusion qu'un changement s'imposait d'urgence. Pour pouvoir mettre en œuvre une pêche durable conforme à la PCP, les partenaires sociaux ont créé la Fondation pour le développement durable de la pêche (FDDP-SVDO), avec l'approbation de l'Europe.

Depuis 2004, la FDDP a consenti de nombreux efforts pour contribuer à une pêche durable. Avant 2004, la notion de «durabilité» n'était guère connue, elle était même plutôt considérée comme une sorte de menace. Grâce à la création de la FDDP, un revirement s'est produit dans cette perception. La FDDP entend défendre, accompagner et soutenir les intérêts du réseau de pêche belge dans tous les domaines qui contribuent au caractère durable de la pêche. La finalité des efforts consentis est l'utilité soci(ét)ale des marins pêcheurs et des armateurs, ainsi que de tous ceux qui dépendent de la pêche.

Sensibilisation au niveau des armateurs et des pêcheurs

La flotte belge est encouragée à recourir à des techniques de pêche alternatives en vue de réduire sa consommation de carburant et d'atténuer l'impact sur l'environnement. Pour ce faire, plusieurs projets ont été lancés afin de stimuler l'utilisation de systèmes de capture plus sélectifs, économiques et respectueux de l'environnement. Le résultat le plus spectaculaire des actions structurelles visant un développement durable de la pêche réside sans nul doute dans les économies de carburant. Presque tous les chalutiers de pêche ont été équipés d'un économètre / «cruise control» en vue de réduire leur consommation et, partant, leurs émissions de CO₂.

Grâce aux efforts de la FDDP, la plupart des armateurs belges ont transformé leurs chalutiers traditionnels à perches en chaluts alternatifs qui recourent souvent à une combinaison de techniques diverses permettant de réduire, de façon substantielle, le chalutage des fonds, les émissions et les prises accessoires («discards»). Grâce aux techniques de capture utilisées aujourd'hui, on a pu faire baisser les captures accessoires de près de 50 % et de nouveaux tests sont en cours pour améliorer encore un peu plus la sélectivité.

La FDDP apporte également sa pierre en matière de sécurité. Grâce notamment aux efforts déployés par ses soins, on a par exemple installé un système MOB («Man Over Board») à bord de tous les chalutiers.

Protection du milieu marin

La FDDP se concentre aussi sur l'environnement en incitant la flotte belge à participer aux projets «Fishing for Litter» et «Waste Free Oceans». Ces projets apportent une contribution à la protection du milieu marin.

Dans le cadre de Fishing for Litter, une initiative commune de la FDDP et du SPF Environnement, les pêcheurs sont encouragés à ne pas rejeter les déchets pêchés par-

dessus bord mais à les rassembler dans des sacs à déchets spéciaux («big bags»), qui sont ensuite ramenés à terre à des fins de tri et de recyclage. Les pêcheurs aident ainsi à combattre la pollution de la mer et ses effets environnementaux collatéraux.

Le projet Waste Free Oceans vise à nettoyer les eaux de surface en utilisant un filet spécialement conçu pour retenir les déchets flottants qui s'y introduisent. WFO Belgique est une initiative de la FDDP et de l'industrie des matières plastiques visant à réduire la quantité de déchets flottants charriés devant la côte belge. En 2011, la Commissaire européenne pour la Pêche, M. Damanaki, et le ministre de la Mer du Nord, J. Vande Lanotte, ont assisté à Ostende au lancement du projet belge Waste Free Oceans. Entre-temps, ce projet-pilote a fait de nombreux émules dans divers pays européens.

Réduire l'empreinte écologique

Le consommateur doit de plus en plus comprendre qu'il peut contribuer, lui aussi, à diminuer la lourde empreinte écologique de la pêche. Il peut le faire en optant délibérément pour les produits d'une pêche durable réalisée par des chalutiers belges au lieu du tilapia et du bar Victoria importés d'Afrique et d'Asie. L'action «Vis van de maand» (Poisson du mois) mise sur pied par la VLAM (Office flamand d'agro-marketing) en collaboration avec la FDDP peut lui montrer la voie. La FDDP veut également informer le public des efforts consentis par les pêcheurs belges en faveur d'un environnement durable. Toute personne intéressée par la pêche contemporaine et les techniques employées peut se rendre à Nieupoort pour visiter «Visioen», l'espace d'exposition éducative de la Fondation.

De plus en plus, les chefs de renom se rendent compte eux aussi de l'importance du développement durable. Ainsi, les «North Sea Chefs» se sont engagés à ne cuisiner que du poisson durable et à utiliser toutes les parties du corps

dans leurs créations culinaires. De plus, ils utilisent de plus en plus pour leurs plats des matières premières qui étaient jusqu'il y a peu rejetées à la mer par les pêcheurs car considérées comme impropres à la consommation. Ces chefs démontrent le contraire. En optant en leur âme et conscience pour la pêche durable et pour la réduction des quantités de déchets, ils apportent une contribution majeure à la pêche durable.

Les chefs de demain ne sont pas non plus oubliés par la FDDP. Un programme a été spécialement élaboré pour les écoles hôtelières afin de mieux informer les futurs chefs sur la pêche belge et les produits de qualité qui sont ramenés par les bateaux de pêche belges.

Politique commune de la pêche

Comme les activités d'une flotte de pêche déterminée ont aussi des conséquences pour les autres flottes, les pays de l'UE ont décidé de gérer leur pêche ensemble par le biais de la Politique commune de la pêche (PCP). Cette politique comporte diverses mesures destinées à œuvrer pour une industrie saine et durable en Europe. Jusqu'ici, la PCP n'a toutefois guère engrangé de succès. C'est pourquoi la Commission européenne s'efforce ac-

tuellement de rendre cette PCP plus efficace afin de préserver la viabilité économique des flottes européennes, maintenir les réserves de poissons, améliorer le lien avec la politique maritime et pouvoir offrir des aliments de qualité au consommateur européen.

L'exploitation des ressources de la pêche au niveau du Rendement Maximal Durable (Maximum Sustainable Yield - MSY) a été définie au sommet mondial du développement durable comme un objectif potentiel à atteindre pour 2015. Le «MSY» est la quantité de captures pouvant être atteinte en toute sécurité chaque année et qui maintient la population de poissons à un niveau garantissant une productivité maximale. Pour la pêche mixte belge, les objectifs par réserve de poissons au niveau du MSY ne sont toutefois pas tenables ni réalistes.

Malgré les carences de la PCP, la FDDP continue à s'investir pour une pêche durable. Lorsque la FDDP a été portée sur les fonts baptismaux en 2004, le mot «durable» était encore considéré quasi comme une insulte dans ce secteur. 9 ans plus tard, le secteur de la pêche est pleinement conscient du fait que ce caractère durable constitue son unique chance de survie.



Ivan Victor a également été désigné président de la FDDP-SDVO de la part des partenaires sociaux.



Le ministre de la Mer du Nord Johan Vande Lanotte et le Commissaire européen Damanaki à Ostende pour le lancement du projet WFO.

➤ L'HÉBERGEMENT EN MAISON DE REPOS COMMUNAUTARISÉ

Quel avenir pour les maisons de repos en Wallonie?

La 6^e réforme de l'État est sans doute déjà pliée et presque oubliée même si elle n'est pas encore mise en œuvre. Tout le monde a dit ouf lorsqu'après 500 jours de crise politique, on est enfin arrivé à former un gouvernement et à régler les BHV et compagnie. Mais plus on se penche dessus, plus on se pose de questions sur la répartition des moyens et surtout sur leur suffisance compte tenu des prévisions, notamment démographiques. Et surtout à propos de ce fameux mécanisme par lequel on ne transfère finalement que 80% environ des moyens.

C'est le cas pour l'hébergement des personnes âgées en maisons de repos qui vont très vite se heurter aux coûts croissants du vieillissement avec des moyens tendanciellement à la baisse. La Commission wallonne des Pensionnés et Prépensionnés du CEPAG a consacré un colloque à ce problème.

Parmi les compétences transférées aux Régions et Communautés tel que c'est prévu dans les accords sur la 6^e réforme de l'État, figure l'hébergement des personnes âgées en maisons de repos. La partie du budget de l'assurance maladie versé aux maisons de repos sur base d'un forfait pour la journée d'entretien sera mis à charge des Communautés déjà compétentes pour les normes d'agrément des maisons de repos.

Le «prix de journée» permet essentiellement aux maisons de repos de payer leur personnel de soins. Il sert aussi, plus marginalement, à financer du matériel de soins, le médecin coordinateur et, dans certains cas, le reste du personnel.

Après ce transfert de compétence, qui aura lieu au plus tôt au 1^{er} janvier 2014, il ne restera à charge de l'INAMI que le remboursement de frais médicaux et de soins prodigués aux résidents des maisons de repos.

Moins de moyens

Pour répartir le moyens, on a établi une clé selon la proportion de population âgée de 80 ans et plus. En 2012, la Belgique compte 569.700 personnes de plus de 80 ans dont 59% en Flandre, 32% en Wallonie et environ 9% à Bruxelles. Ensuite, les moyens financiers évolueront en fonction de l'évolution du nombre de personnes âgées de plus de 80 ans de chaque entité, en en fonction de l'inflation. Selon les prévisions pour 2030 l'écart entre les 3 régions va encore se creuser et ce, au bénéfice de la Flandre.

De plus, les moyens n'évolueront qu'à concurrence de 82,5% de la croissance réelle du PIB par habitant de la Belgique. Ce qui en clair signifie qu'il y aura proportionnellement moins d'argent disponible pour une population vieillissante qui va croissant.

«Alors que les dépenses des maisons de repos ont enregistré une hausse annuelle moyenne de +7,6%, entre 2003 et 2010 [sans lits supplémentaires du fait du moratoire], fait remarquer au journal *Le Soir*, Jean Hermesse, Secrétaire général des Mutualités chrétiennes,

elles vont se retrouver avec un taux de croissance de moins de 2%. Au moment même où le vieillissement va marquer tous ses effets, où les besoins en soins augmentent, le secteur se retrouve financièrement étriqué».

Plus de personnes de plus en plus âgées

Non seulement le nombre des personnes âgées va augmenter, mais elles seront de plus en plus âgées. Cela implique qu'il y aura plus de personnes dépendantes, ou «désorientées» nécessitant un encadrement plus important.

Selon les estimations du Centre fédéral d'expertise des soins de santé (KCE) transposées à la Wallonie, même dans le cas où l'offre de soins à domicile augmente de 50%, il faudrait de 6.000 à 10.000 lits supplémentaires dans les maisons de repos à l'horizon 2025.

Et même en admettant qu'il y ait de la place pour tous, reste la question essentielle de l'accessibilité financière des maisons de repos. Sachant que la pension moyenne d'un isolé tourne autour des 1.000 euros et que le prix moyen d'une maison de repos est de 1.370 euros par mois, on voit tout de suite où est le problème.

Les CPAS sont déjà fort sollicités par des pensionnés non seulement pour entrer dans une maison de repos, mais aussi, plus globalement, pour se loger, se soigner, se nourrir, se chauffer.

Faute de moyens budgétaires suffisants liés au transfert de compétence, il est à prévoir que le prix de l'hébergement payé par les résidents augmentera de façon substantielle et que les inégalités sociales se creuseront encore plus, avec, à terme, le risque d'une rupture de la cohésion sociale et de la solidarité interpersonnelle.

Il n'est pas inutile de souligner que si le CPAS peut prendre en charge le surplus des frais d'hébergement, il est également tenu de récupérer cette somme auprès de la famille du résident (les «débiteurs d'aliments»). Il n'est donc pas rare que cette «récupération» du CPAS gé-



nère des conflits intergénérationnels graves et appauvrissent des familles déjà dans le besoin.

Des résidences-services «sociales»

Les alternatives au placement en maison de repos sont actuellement soit les soins à domicile, soit les «résidences-services», c'est-à-dire des appartements ou pavillons, où les personnes âgées sont indépendantes mais encadrées pour

ce qui est des soins ou des repas, du ménage. Ces résidences coûtent excessivement cher. Il faut compter 2.000 euros par mois par personne.

C'est pourquoi la Commission des Pensionnés et Prépensionnés du Cepag, propose l'instauration de résidences-services «sociales». Il s'agit d'un nouveau concept de logement social public équipé et sécurisé pour les personnes âgées

en légère perte d'autonomie, d'accès à des résidences-services à un prix abordable.

Autre proposition: le développement des Centres d'accueil ou de soins de jour/de soirée/de nuit pour de courts séjours pour soulager temporairement les familles qui optent pour le maintien à domicile de leurs parents.

Quand le privé prend la main

La prépondérance du secteur privé commercial est préoccupante. Entre 2001 et 2011, sur les 12.100 lits créés, 10.900 relèvent du secteur privé commercial! Si l'offre résidentielle, publique et associative ne suit pas les besoins (voir les enjeux démographiques ci-dessus), la privatisation/marchandisation de tout le secteur de l'hébergement des personnes âgées risque d'être inéluctable. Les victimes en sont non seulement les travailleurs du secteur des maisons de repos - qui voient leurs conditions de travail se dégrader - mais aussi les résidents des maisons de repos qui - en raison de cette dégradation des conditions de travail - ne peuvent bénéficier du temps nécessaire pour recevoir des soins de qualité dans le cadre d'une relation humaine valorisante pour tout le monde.

Au même titre que son opposition à la libéralisation des services publics, la Commission wallonne des Pensionnés et Prépensionnés du Cepag lutte contre cette marchandisation du secteur de l'hébergement des personnes âgées, et, plus généralement, de celle de tout le secteur non-marchand. Car cette marchandisation a, pour les travailleurs du secteur, comme conséquences:

- Une politique continuelle de réductions des coûts (salariaux, de fonctionnement...).

- Une politique de l'emploi flexible et à sous-statuts, qui se caractérise par:
 - Des contrats précaires (durée déterminée, temps partiel...), le bénévolat et l'engagement de travailleurs sous statut «contractuel» dans les services publics...
 - Le développement des titres services qui vient concurrencer les professions qualifiées comme les aides-familiales.
 - Une politique de déprofessionnalisation des métiers concernés.

- Une hyperspécialisation et segmentation des tâches qui conduit à une logique de travail à la chaîne. Avec comme conséquence que l'offre de soins et services ne s'organise plus dans une logique de prise en charge individuelle et globale.
- Des cadences infernales et un manque d'attractivité des métiers relevant tant du secteur privé subventionné que des secteurs concernés au sein de services publics.

BUDGET

> LE BUDGET 2013

L'austérité + le blocage salarial

Ce fut long, ce fut dur, ce fut tendu entre le PS et l'OpenVLD, mais ça y est, le budget 2013 est bouclé en tout cas sur papier et bien inscrit dans la trajectoire budgétaire fixée par l'Europe, à savoir 2,15% de déficit autorisé par rapport au PIB.

On a évité «le catalogue des horreurs», c'est-à-dire que le pire a été évité: on n'a pas touché l'indexation (à nuancer), on n'a pas confisqué les 60% restants de l'enveloppe destinée au relèvement des allocations sociales (bien être), on n'a pas relevé la TVA, on n'a pas touché à la semaine de 38 heures, on n'a pas sacrifié un jour férié, on n'a pas retenu la cotisation de crise.... De là à dire que le pouvoir d'achat reste intact... Il y a un pas que l'honnêteté intellectuelle devrait interdire aux ministres de franchir.

Dire en outre que tout le monde va passer à la caisse n'est pas non plus exact. Dans un budget qui reste d'austérité portant sur 3,7 milliards d'économies et de recettes nouvelles, il ne peut pas y avoir que des gagnants... Si tout le catalogue n'est pas passé, il y a bien des «horreurs» dans les décisions prises, dont une qui touche directement les travailleurs: une modération salariale sévère (0% de marge hors index et barémiques) annoncée pour deux ans mais très clairement reconductible pendant 4 ans de plus jusqu'à résorption de l'écart salarial supposé avec nos pays voisins. Tout comme l'austérité qui sera poursuivie dans les années à venir pour rester dans la trajectoire budgétaire renforcée par le Traité budgétaire que va vraisemblablement ratifier la Belgique.

> ECONOMIES & NOUVELLES TAXES

Qui passe à la caisse?

Les travailleurs du privé

L'index «tripoté»

On n'a pas fait de sauts d'index mais l'index sera quand même «tripoté» pour retarder les prochaines indexations. On va pour cela modifier le «panier» de l'index pour y faire entrer les «produits blancs» (moins chers) et autres soldes de manière à faire baisser le thermomètre de 0,4 points.

Le blocage des salaires

- Théoriquement destiné à améliorer la compétitivité des entreprises, un gel des salaires sera imposé à tous les travailleurs qui gagnent plus que le salaire minimum.
- Tous les deux ans, patrons et syndicats négociaient une marge d'augmentation salariale en plus de l'index et des hausses barémiques. Depuis quatre ans, cette marge est presque nulle (350 euros pour 2009-2010, 0% en 2011 et 0,3% en 2012). Désormais ce sera 0% pour 2013-2014 et au-delà. Les interlocuteurs sociaux sont en effet invités à supprimer complètement l'écart salarial entre notre pays et ses trois voisins d'ici 2018.

Les travailleurs des services publics

Que ce soit par le blocage des salaires ou le non remplacement de deux fonctionnaires sur trois, ou les économies imposées aux entreprises nationales déjà en difficulté (SNCB, Bpost), les services publics paient un lourd tribut à l'austérité. Selon

la CGSP-AMiO (administrations et ministères) 4000 emplois vont disparaître dans les deux ans dans la fonction publique fédérale.

Les consommateurs

Les travailleurs sont des consommateurs mais tous les consommateurs ne sont pas des travailleurs. Tous seront affectés par le ralentissement de l'indexation puisque le découplage entre la hausse réelle du coût de la vie et l'adaptation des revenus va s'élargir encore un peu.

Les allocataires sociaux

- On avait évoqué au cours du conclave l'idée de confisquer l'enveloppe destinée à revaloriser les allocations sociales (dite «liaison au bien être»). Cette enveloppe a déjà été amputée de 40% dans le budget 2012. Elle est maintenue en 2013 mais toujours amputée de 40%.
- Loin de protéger mieux les petits revenus, le ralentissement de l'indexation pénalisera aussi les allocataires sociaux. Même si l'alimentation représente une plus grosse part dans la structure de consommation des ménages à faible revenu, le coût de la vie ne comprend pas que des produits blancs. Et d'ailleurs ces produits augmentent généralement plus vite que les produits de marque même s'ils restent moins chers.

Les chômeurs

La dégressivité des allocations

Parmi les allocataires sociaux, les chômeurs sont les moins bien lotis.

La recette du trois tiers

En cuisine, on connaît le quatre quarts. En finances publiques on applique la recette des trois tiers: réduction des dépenses, recettes nouvelles et «divers», c'est-à-dire des recettes non fiscales, histoire de se prévaloir auprès de l'opinion publique d'un certain équilibre dans les efforts demandés.

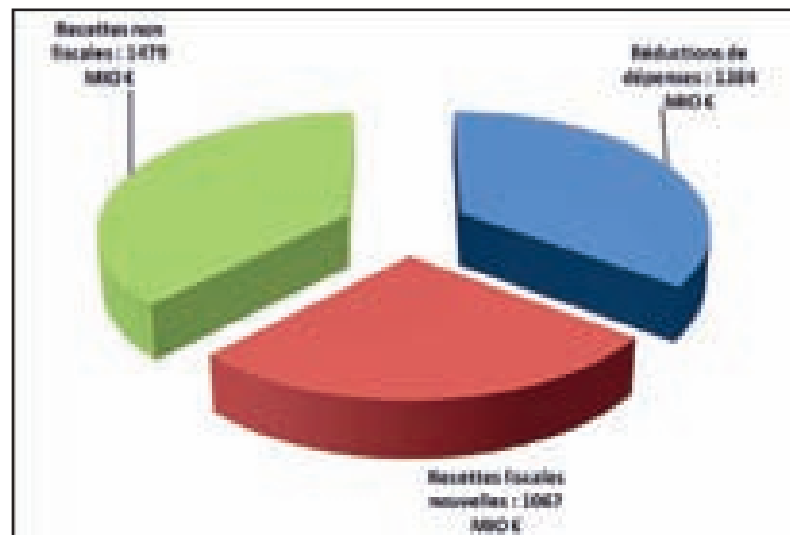
Les 3,7 milliards d'euros trouvés pour équilibrer le budget 2013 sont ainsi répartis:

1/3 d'économies budgétaires pour dont:

- 674 millions dans les dépenses directes de l'Etat dont
- 208 millions dans les départements ministériels
- 131 millions à la SNCB
- 113 millions à Bpost,
- 710 millions dans la sécurité sociale, principalement dans le budget des soins de santé.

1/3 de recettes fiscales dont:

- 361 millions par le relèvement du précompte mobilier sur les revenus du capital de 21 à 25% (hors intérêts des livrets d'épargne exonérés à concurrence de 1.830 euros)
- 162 millions par la hausse des accises sur le tabac et l'alcool,
- 95 millions par la levée un impôt



minimum de 0,4% sur les plus values des holdings

- 256 millions par la baisse du taux des intérêts notionnels déductibles
- 139 millions par le relèvement de la taxe de 1,1% portée à 2% sur les assurances vie branche 21 et 23,
- 52 millions par l'augmentation du précompte professionnel sur les indemnités de chômage temporaire.
- 300 millions de ces recettes seront consacrés à la relance.

1/3 de mesures dites diverses, c'est-à-dire de recettes non fiscales dont:

- 513 millions escomptés d'une nouvelle opération de régularisation des avoirs à l'étranger rapatriés (troisième déclaration libératoire «unique»),
- 475 millions de rente nucléaire,
- 50 millions par l'augmentation de la contribution des banques
- 11,2 millions prélevés sur les recettes de la Loterie Nationale
- 216 millions espérés de la lutte contre la fraude fiscale et sociale.



©istockphoto.com/000022056251large

hypothécaires.

Les banques

La contribution des banques en échange de la garantie de l'Etat (dont 44 milliards rien que pour Dexia) sera augmentée de 50 millions. Elles y survivront...

Les électriciens (Electrabel et Cie)

La taxe sur la rente nucléaire est re-

conduite mais réduite à 475 millions en raison de l'arrêt de certaines unités à Doel et Tihange pour cause de fissures.

La sécurité sociale

711 millions sont prélevés sur la sécu, essentiellement en soins de santé. Le patient n'est en principe pas affecté. Les économies seraient ciblées sur le remboursement des médicaments (meilleurs contrôles, génériques) et l'imagerie médicale.

Qui passe au guichet?

Dans sa communication, le Gouvernement veut faire croire que tout le monde va mettre la main à la poche. Ce n'est pas tout à fait vrai. Certains tirent les marrons du feu.

Les entreprises

- Les entreprises appellent cela améliorer la compétitivité, mais dit plus simplement la modération salariale et la manipulation de l'index vont leur faire gagner de l'argent.
- Les entreprises bénéficieront de 300 millions de réductions de charges en 2013 auxquels s'ajouteront 400 millions en 2014 (toujours sans obligation d'emploi). Ces aides pourraient cependant être ciblées sur certains secteurs qui en ont plus besoin que les autres.

En compensation, les entreprises sont tenues - ou supposées, puisqu'elles ne l'ont jamais fait - de respecter l'objectif d'affectation de 1,9% de la masse salariale à la formation des travailleurs. Dont coût 1,2 milliard.

- Les recettes provenant de la lutte contre la fraude seront ristournées à hauteur de 22 millions aux entreprises qui respectent les règles en matière de déclaration de son personnel...

- 40 millions sont seront prélevés sur la rente nucléaire pour alléger le coût de l'électricité provenant des éoliennes offshore pour les entreprises grosses consommatrices d'énergie.

Les gros fraudeurs

- Les gros fraudeurs qui auraient loupé les deux premiers coches de l'amnistie fiscale (Déclaration Libératoire Unique) ou en auraient gardé sous la pédale pour tester le fisc, ont une troisième chance de blanchir leur argent. Cela leur coûtera certes un peu: 15% sur les revenus du placement et 35% sur le capital) mais ils seront à l'abri des poursuites ou de dispendieux redressements fiscaux.

Qui passe sans dommage?

Les bas salaires

- Les bas salaires seront relativement épargnés. Le ralentissement de l'indexation ne va pas les arranger mais le salaire minimum pourra un peu augmenter.

1°) Le gel des salaires ne concerne pas le salaire minimum. Il pourra évoluer dans le cadre de négociations collectives et dans les limites de la marge salariale qui sera déterminée selon une nouvelle méthode (voir article «*Ere glaciaire pour les salaires*»).

2°) 30 petits millions sont prévus pour augmenter le bonus à l'emploi fiscal. Le bonus à l'emploi consiste en une réduction de cotisations sociales pour les bas salaires. Une exonération fiscale supplémentaire via le précompte professionnel permet à ces salariés d'augmenter leur salaire net. C'est ce bonus fiscal qui sera augmenté.

Les riches

- Ni impôt sur la fortune, ni réforme fiscale, ni impôt de crise ou de solidarité : les riches s'en tirent pas mal. A part la DLU qui sonne plus comme un bonus à la fraude que comme un impôt à retardement, aucune des taxes nouvelles ne les touche vraiment.

Les multinationales et holdings financiers

- Même chose pour les multinationales et holdings. On a à peine réduit le taux de déductibilité des intérêts notionnels. 52 millions sur les 5 milliards que coûtent aux finances publiques ces cadeaux fiscaux, il n'y a pas de quoi se plaindre.

- Pas plus que pour la taxation des plus-values des holdings d'à peine 0,4% qu'il sera facile d'éviter avec un peu d'ingénierie fiscale. Mais on pourra toujours dire que l'on taxe le grand capital!

Qui passe à la trappe?

Il n'y a pas que de bonnes et de mauvaises nouvelles dans le Budget 2013 de l'Etat fédéral. Il y a aussi de grands absents.

La réforme et la justice fiscales

- L'occasion était belle de revoir la fiscalité pour déplacer la charge fiscale du travail vers le capital, modifier la progressivité, faire payer plus les plus hauts revenus, etc. L'occasion a été manquée. Il faut dire que la droite est majoritaire au sein du Gouvernement et que les exigences des uns ont été neutralisées par celles des autres.
- Les ambitions de la lutte contre la fraude fiscale (216 millions) restent très modestes par rapport aux chiffres estimés de la fraude évaluée entre 20 et 40 milliard par an.

La relance

- La relance est présente à travers quelques poignées de millions saupoudrés sur les entreprises mais aucune mesure d'envergure n'est prévue pour relancer l'emploi, par exemple via la fiscalité environnementale qui est toujours de compétence fédérale. On a au contraire supprimé des déductions fiscales lors de la confection du budget 2012.
- Le gel des salaires, la manipulation de l'index, les économies dans les dépenses publiques, risquent au contraire de contracter la demande intérieure et d'obérer les objectifs d'assainissement des finances publiques, en relançant ainsi le cycle de l'austérité-dépression.

Un début de régulation bancaire

Le Gouvernement entend imposer aux banques la séparation entre banques d'investissement et banques de dépôt et limiter les bonus. Cette séparation devrait protéger les avoirs des petits épargnants en les mettant à l'abri des placements à risque et de la spéculation. Bonne intention à suivre ...

Mais comme les banques restent frileuses, un grand emprunt public sera lancé pour aider les entreprises à investir.

Ere glaciaire pour les salaires

ration salariale qui ne rapporte rien à l'Etat mais qui fait les choux gras des entreprises. Le lobby patronal a réussi à faire passer l'idée que l'écart entre nos salaires et la moyenne des salaires de la France, de l'Allemagne et des Pays-Bas est la source de tous nos malheurs et que réduire nos salaires va améliorer la compétitivité (et en passant les dividendes), donc les exportations, donc l'emploi, donc la balance commerciale, donc les finances publiques...

Il faut dire que c'est le discours dont l'Europe nous rebat les oreilles et que l'on applique aux pays les plus endettés. Sans autre résultat qu'une sévère récession, mais ça ne fait pas partie du discours. Ce qui n'est pas bon chez eux, sera tout de même appliqué chez nous...

Comblant l'écart

La décision a donc été prise lors du conclave budgétaire d'améliorer la position compétitive de la Belgique en résorbant l'écart salarial constaté par un collège d'experts. Pour cela, le Gouvernement a dû prendre position dans le litige éternel qui sépare partons et syndicats: la mesure elle-même de l'écart salarial.

Les employeurs se plaisent à remonter à 1996 et à laisser de côté les aides sociales et fiscales multiples et diverses qu'ils reçoivent pour alléger les coûts salariaux. L'un dans l'autre, ça fait quand même 15 milliards par an !

Côté syndical, on remet les pendules à l'heure en comptant ces subsides et on ajoute que la compétitivité ne se joue pas que sur les salaires : celui qui veut et peut se payer une Mercedes ne va opter pour une Dacia parce que moins chère!

Les coûts de l'énergie ne sont jamais remis en cause. Pas plus que les faiblesses des entreprises en matière d'innovation ou de formation du personnel: le 1,9% de la masse salariale n'a jamais été respecté.

Bref, le Gouvernement a tranché: l'écart salarial sera calculé en tenant compte des subsides salariaux fiscaux mais pas les subsides octroyés aux entreprises sous forme de réductions de cotisations sociales. De 5,2% il passe ainsi à 3,4%.

Ces 3,4 % devront descendre de 1,6% au terme des deux prochaines années. Comment?

- 1°) Le blocage des salaires hors indexations devrait faire baisser l'écart de 0,9%.
- 2°) La modification du panier de l'index ferait baisser encore cet écart de 0,4% en ralentissant les indexations futures (par la prise en compte des produits blancs, des soldes, des contrats fixes d'énergie).
- 3°) La réduction des cotisations patronales (300 millions en 2013, 400 millions en 2014, puis 750 millions tous les deux ans réduirait encore

l'écart de 0,3%.

Glaciation salariale

Resterait ainsi un écart de 1,8% à résorber d'ici 2018. A moins d'une croissance fulgurante, cela suppose une nouvelle ère de glaciation salariale. D'autant que la loi de sauvegarde de la compétitivité qui fixe le cadre de la négociation interprofessionnelle sera elle aussi revue pour éviter que la marge salariale basée sur des prévisions ne soit supérieure après coup à l'évolution des salaires constatée chez nos voisins. On va donc à l'avenir faire la comparaison en mixant prévisions et mesure a posteriori de l'écart salarial.



©iStockphoto.com/000020562681Large



La négociation interprofessionnelle n'a pas encore commencé qu'elle est déjà placée sur des rails pour ne pas dire bouclée:

- pour 2013-2014, la marge salariale hors index et barémiques est égale à zéro;
- la loi de sauvegarde de la compétitivité sera plus contraignante;
- l'indexation automatique sera maintenue mais l'index tripoté;
- l'écart salarial doit disparaître d'ici 2018 ce qui prolonge de facto le gel

salarial de 4 ans;

- le dossier statuts d'ouvrier et d'employé doit être réglé d'ici mars 2013.

Bravo la FEB! Mais que reste-t-il à négocier?

Les pistes des sauts d'index ou de la hausse de la TVA, bien qu'inacceptables, avaient un certain sens dans la recherche d'une réduction des dépenses de l'Etat ou de recettes nouvelles. On leur a préféré une modé-

> POINT DE VUE

Interdiction de négocier? Alors pas de paix sociale!

Les employeurs peuvent se frotter les mains, c'est ce qui se disait entre représentants syndicaux lors des congrès professionnels que la Centrale Générale de la FGTB organisait ces derniers jours. Nos délégués et militants réagissent de manière particulièrement véhémement face aux mesures budgétaires annoncées par le gouvernement.

Et à raison. Le gouvernement n'autorise aucune augmentation salariale. Et il touche aussi à notre index, même s'il prétend le contraire. Un nouveau panier de produits devra veiller à freiner les sauts d'index. Et en même temps, les partenaires sociaux reçoivent pour mission de rendre le travail plus flexible. En cas d'échec, le gouvernement veillera lui-même à ce qu'il y ait plus d'heures supplémentaires et des horaires de travail irréguliers.

Les employeurs ont obtenu ce qu'ils souhaitent. Une perte salariale qui est présentée comme une modération. Un allongement du temps de travail qui est vendu comme une modernisation du marché du travail. Et en plus, une nouvelle enveloppe de réductions de cotisations pour les entreprises.

En contrepartie, les employeurs ne doivent rien faire. Ou non, il y a quand même un engagement. Pas créer plus d'emplois, non, ils sont juste gentiment invités à réfléchir, lorsqu'ils en ont l'occasion, afin de voir s'ils ne peuvent pas accorder plus d'attention à la formation et l'innovation. Car entre-temps, tout le monde sait que ces éléments sont nécessaires pour une relance économique.

Sauf qu'il ne s'agit pas ici de relance, il s'agit d'austérité désastreuse qui n'améliorera pas l'économie et pour laquelle les travailleurs doivent payer cher.

La concertation sociale pour un accord interprofessionnel et pour des conventions collectives de travail dans les secteurs et les entreprises ne sera pas bloquée par un carcan. Ce fut le cas il y a deux ans. Pas aujourd'hui, non, aujourd'hui, la concertation est réduite au silence. Il est interdit de négocier librement sur les salaires. Sous peine de sanctions financières, encore une nouveauté.

Interdit, même dans un secteur comme celui de l'industrie chimique où la productivité entre 2004 et 2010 a connu une augmentation de 28 %, les charges salariales ont diminué et les bénéfices sur fonds propres ont augmenté.

Interdit, aussi dans la transformation du papier, un secteur qui durant la même période a enregistré 315 millions de bénéfices, dont 304 millions – 96 % – ont été distribués aux actionnaires.

Interdit, également dans le secteur du nettoyage où en 2010, les actionnaires ont reçu 112 millions de participation aux résultats et où les résultats ont augmenté de 30 % depuis lors.

Les employeurs et le gouvernement attendent-ils vraiment que les travailleurs acceptent cela purement et simplement? Qu'ils abandonnent leur droit à un salaire correct et à plus d'emplois afin de payer la crise et permettre ainsi aux détenteurs de capitaux de toucher de généreux dividendes? Ils se trompent.

(26 novembre 2012)



Paul Lootens
Secrétaire général

Alain Clauwaert
Président

Un carnet pour le gardiennage

Un carnet d'adresses bien utile est enfin disponible pour les agents du gardiennage. Un outil indispensable dans un secteur où les travailleurs sont souvent éparpillés sur de nombreux chantiers et où il n'est pas toujours facile de voir son délégué. Ce carnet reprend les coordonnées de tous les délégués de votre entreprise.

Vous n'avez toujours pas reçu votre carnet à la maison? N'hésitez pas à demander votre exemplaire à votre section syndicale régionale. Vous trouverez également la liste à jour de vos délégués sur notre site www.accg.be.



> GESTION DURABLE DES FORÊTS

Pour des forêts gérées de manière responsable

La gestion responsable des exploitations forestières est capitale pour les humains, mais aussi pour l'environnement. Un thème qui concerne directement la Centrale Générale de la FGTB puisque bon nombre de ses secteurs ont un lien avec le bois. Essayons d'en savoir plus sur deux labels internationaux qui indiquent si le bois est issu d'une forêt gérée de manière responsable.

De plus en plus, les gens prennent conscience du fait qu'il faut utiliser le bois de manière responsable. Cela vaut bien entendu pour les entreprises de la transformation du bois, mais cela vaut aussi pour la construction et l'industrie du papier. Et puis, les consommateurs veulent eux aussi la garantie que le bois qu'ils achètent est de bonne origine. Cette garantie est donnée grâce aux labels. Ils certifient que le bois est issu de forêts gérées de manière responsable. Chez nous, deux organisations s'en occupent, FSC, qui signifie Forest Stewardship Council, et PEFC, qui est l'acronyme de Program for the Endorsement of Forest Certification Schemes.

Environnement et bien-être social

Mais gestion durable ou responsable des forêts, ça signifie quoi au juste? Il s'agit bien évidemment du respect de l'environnement. Nous utilisons toujours plus de bois, ce qui n'est pas un problème en soi, à condition que le défrichage des forêts soit accompagné de nouvelles plantations d'arbres. Il faut

donc lutter contre l'abattage illégal ou sauvage d'arbres. Il ne faut pas oublier que les arbres absorbent le CO₂ et qu'ils produisent de l'oxygène. Nous en avons donc grandement besoin dans la lutte contre le réchauffement climatique.

Mais la gestion forestière durable c'est bien plus que cela. La notion recouvre aussi de bonnes conditions de travail, le bien-être des travailleurs, la participation syndicale, les intérêts des populations locales. Tous ces facteurs doivent être pris en compte pour pouvoir parler de durabilité. Les aspects environnementaux, sociaux et économiques doivent aller de pair. Les labels FSC et PEFC font en sorte que cette durabilité soit effective. Et ces labels peuvent aussi bien être attribués à du bois en provenance des tropiques qu'à des exploitations forestières de chez nous.

Deux labels

PEFC est un système de certification qui existe depuis 1999. Il a été créé par des ONG, des organisations non-gouvernementales et

il est actif à travers le monde. Il fait en sorte qu'un standard, avec des normes et des règles, soit respecté, tant au niveau social qu'au niveau écologique. Des bureaux indépendants déterminent si des entreprises répondent à ces normes et c'est sur cette base que les labels sont accordés. Il existe en Belgique une section de PEFC, sous forme d'une asbl. Elle regroupe des organisations environnementales, des représentants de l'industrie et des scientifiques mais aussi des syndicalistes. C'est donc assez naturellement que la Centrale Générale de la FGTB y est elle aussi active. Ils se concertent et veillent surtout à faire connaître le label et à le diffuser.

FSC a été créé en 1993 et est aussi une organisation non gouvernementale internationale avec une section belge au sein de laquelle la Centrale Générale de la FGTB est également active. Ici aussi, on part d'un standard. Parmi les 10 grands principes, on trouve entre autres que la gestion de la forêt doit assurer à long terme le bien-être social et économique des ouvriers du bois et des populations locales. On y trouve aussi que les fonctions écologiques et la biodiversité de la forêt doivent être protégées. Deux règles qui illustrent bien qu'il s'agit aussi bien du bien-être environnemental que du bien-être social.

Vous trouverez plus d'informations sur ces deux labels sur les sites www.fsc.be et www.pefc-belgium.be.

La Centrale Générale de la FGTB recherche un(e) collaborateur(trice) pour notre Service de Formation

La fonction consiste à:

- Concevoir et rédiger des programmes de formation relatifs à des thèmes syndicaux et sociétaux;
- Prendre en charge l'animation et la formation de groupes de délégués et d'en évaluer les acquis;
- Rédiger des synthèses destinées aux participants dans un langage approprié.

Votre profil?

- Vous avez un diplôme universitaire ou une formation équivalente. L'expérience dans la formation des adultes est un atout.
- Vous vous exprimez facilement et clairement en public.
- Vous aimez travailler en équipe et de manière proactive.
- Vous êtes prêt(e) à faire des nombreux déplacements et des séminaires résidentiels.

- Vous disposez d'un véhicule.
- Vous avez une bonne maîtrise de Windows/Office.
- Vous avez une connaissance (au moins passive) du néerlandais.
- Vous êtes prêt(e) à vous engager activement dans une organisation syndicale socialiste.

Nous vous offrons un contrat à durée indéterminée avec de bonnes conditions salariales.

Intéressé(e)?

Envoyez-nous votre curriculum vitae et votre lettre de motivation par e-mail à collaborateur.formation@accg.be avant le 14.12.2012. Les candidats sélectionnés seront invités à un examen écrit le 20.12.2012, suivi d'un entretien pour les candidats retenus le 08.01.2013.

Les congrès professionnels: réagir contre la charge de travail excessive

La nécessité d'une action syndicale internationale forte. La recherche d'emplois de qualité, sans danger pour la santé. Et l'indignation face aux plantureux cadeaux aux actionnaires. Voici trois des sujets qui ont été abordés lors des congrès professionnels de la Centrale Générale de la FGTB. Vous trouverez l'information détaillée et les photos de ces congrès sur notre site www.accg.be.

Production du papier: les délégués veulent une meilleure collaboration internationale



L'industrie de la production du papier occupe 2.155 ouvriers en Belgique. Il s'agit principalement du papier de presse et pour les dépliants publicitaires. Face à la diminution de la demande, les employeurs procèdent à des fermetures et des licenciements. Entre 2004 et 2011, il y a eu une diminution de 11,5% des emplois ouvriers. Les délégués de la Centrale Générale de la FGTB sont démunis face au marché. Mais ils font du bon boulot. Lors des dernières élections sociales, ils sont restés le premier syndicat en remportant 47% des voix.

Il est très difficile pour les représentants syndicaux du secteur de la production du papier de se faire entendre car la plupart des entreprises dépendent de multinationales dont les patrons n'hésitent pas à menacer l'entreprise de fermeture pour mettre la pression sur la délégation en place dans l'entreprise. Pour pouvoir établir un rapport de force avec le patronat, les congressistes ont appelé au développement de synergies entre les travailleurs du secteur au niveau européen et international.

Les participants au congrès ont également abordé le problème de la pénibilité du travail. Le stress et la pression au travail sont omniprésents chez les travailleurs. Les départs ne sont pas compensés, les travailleurs doivent s'adapter pour les combler, sans porter atteinte à la cadence de production. Le bruit et la chaleur affectent leurs conditions de travail, les horaires ne sont pas adaptés. Il faut réagir: il faut absolument créer de l'emploi et davantage de formation pour les travailleurs.

Céramique et cuir: passer des emplois pénibles à des emplois de qualité

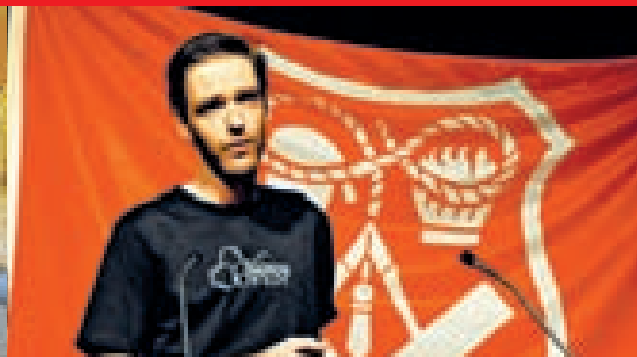


Par secteur du cuir, on entend les tanneries, les peaux brutes, les chaussures, la maroquinerie et la sellerie. Environ 1700 ouvriers travaillent dans le secteur. Quant au secteur de la céramique, il recouvre aussi bien la faïencerie et la porcelaine que les carreaux et les revêtements ainsi que le réfractaire. Le secteur occupe environ 500 ouvriers. Dans les deux secteurs, les travailleurs sont victimes de licenciements, mais la qualité de leurs emplois et leur pouvoir d'achat souffrent aussi.

Les délégués de ces deux 'petits' secteurs ont tenu leur congrès ensemble. Et même si les activités sont fort différentes, les préoccupations sociales sont les mêmes. Comme par exemple la pénibilité du travail. La politique d'allongement des carrières est un point sensible. Il s'ensuit que la pression sur les travailleurs ne cesse d'augmenter, tandis qu'ils obtiennent de moins en moins de possibilités d'interrompre leur carrière. Les délégués se sont penchés sur les méthodes qui permettraient de transformer le travail pénible en travail de qualité.

La santé au travail a également été abordée lors du congrès. En effet, tant le cuir que la céramique exposent les travailleurs à des substances toxiques comme la poussière de silice ou les solvants. Ainsi, il a été question d'un tragique accident de travail mortel survenu en France à cause de colles néoprènes. Un drame qui aura malgré tout permis de ne plus utiliser ce type de colle dans cette entreprise. Pour les militants, cela signifie qu'il faut encore renforcer le travail syndical.

Industrie chimique: encore toujours de plantureux dividendes



La chimie est un des principaux secteurs industriels de notre pays. En 2011, 117.587 personnes y étaient occupées. A cela s'ajoute que pour chaque emploi dans la chimie, il y a 1,5 emploi dans d'autres secteurs. Malgré la crise, les bénéfices dans le secteur sont restés spectaculaires. Entre 2004 et 2010, la rentabilité a augmenté de 10,7% à 16,6%. Un résultat sans doute aussi influencé par la baisse des impôts que le secteur paie. Le secteur est donc toujours capable de payer de plantureux dividendes aux actionnaires.

Lors du congrès, une attention particulière a été accordée au tout récent syndicat international IndustriAll Global Union, qui regroupe notamment l'ancien syndicat des travailleurs de la chimie, l'ICEM. Kemal Ozkan, Assistant General Secretary d'IndustriAll Global Union est venu expliquer que l'objectif d'IndustriAll est de faire un syndicat plus fort, pour une justice sociale et les droits syndicaux, contre le travail précaire et surtout créer un système pour résister aux multinationales qui dictent les règles.

Les congressistes ont réaffirmé que toute attaque contre les acquis des travailleurs met la paix sociale dans le secteur en danger. Le congrès exhorte la FEB et la fédération des entreprises du secteur, Essenscia, d'arrêter de mettre le gouvernement sous pression afin qu'il n'adopte que des mesures visant à uniquement enrichir les actionnaires et les banques. Il faut un plan de relance en faveur des travailleurs qui ont déjà plus que suffisamment souffert du capitalisme de casino.

> POINT DE VUE

De la lutte des glaces dans le panier de la ménagère...

Fumée blanche sur le Lambermont! Un accord est conclu. La Belgique reste dans les clous budgétaires de l'Union européenne pour l'austérité générale. La route est libre vers la récession. Tabous et oripeaux des combattants de la lutte des classes ont fait place, chez nous, à la lutte des glaces dans le panier de la ménagère: Häagen-Dazs, produit blanc, ou glaçon sucré pour mesurer l'évolution des salaires, demain? Vous aviez des goûts de luxe? Faudra les assumer avec une paie de misère...

Laurette Onkelinx se sera battue seule comme une lionne pour écarter du compromis gouvernemental les pires horreurs du catalogue patronal et de la droite. Elle se bat comme une tigresse pour défendre le résultat de sa seule résistance. C'est humain en plus d'être son boulot.

Le monde du travail doit faire, de son côté, sa propre évaluation de cet accord difficile indépendamment des contingences politiques. L'exercice mérite d'envisager les mesures les plus récentes dans le cadre global de mesures que la crise a radicalisées. A chacun ainsi de se poser les bonnes questions:

- Les dernières décisions sont-elles équilibrées en ce sens que «ceux qui ont les épaules les plus lar-

ges» contribuent bien «le plus largement» aux efforts?

- Sont-elles justes au sens où les responsables du gâchis sont les premiers invités à se serrer la ceinture pour réparer les dégâts?

- Peut-on considérer qu'elles sont réellement durables dans le sens où elles portent les conditions minimales d'une «reprise» permettant une bonne politique sociale, économique et soutenable?

Par ailleurs, ces dispositions atténuent-elles la violence sociale créée par la réforme des fins de carrière, celle du chômage? Épongent-elles le lait renversé par la destruction massive de l'emploi industriel? Amènent-elles des alternatives crédibles pour un redéploiement de notre économie?

Enfin, le gouvernement traite-t-il honnêtement les alternatives proposées en matière fiscale, par la FGTB wallonne notamment? Elles ramèneraient quelque 9 milliards dans l'escarcelle publique sans frapper au pouvoir d'achat de ceux qui touchent moins de... 6.300 euros bruts par mois?

Si vous pouvez répondre par l'affirmative à l'une ou l'autre de ces questions essentielles, vérifiez la qualité de votre information sur les mesures effectivement décrétées par «l'équipe papillon» emmenée par Elio Di Rupo.

L'austérité rebaptisée «rigueur» fonde une politique qui ne marche pas: nous l'avons dit et souligné magnifiquement le 14 novembre, tragédie grecque à l'appui! En réalité, l'objectif n'est pas celui du rétablissement des finances publiques. C'est la destruction de notre héritage social depuis 1945 qui est visé. Le président de la Banque centrale européenne l'a lâché dans un entretien au Wall street journal, le 24 février 2012. Draghi y jubilait, déterminé, en décrétant la mort du «modèle social européen».

Chez nous, la réforme de l'État renvoie vers les Communautés et Régions une partie de la sécurité sociale fédérale. Le budget 2012 a

raboté l'enveloppe de la liaison des allocations sociales au bien-être, amputé le chômage, développé la chasse aux chômeurs, organisé une «fin de droit», déstructuré la pré-pension, etc... Les services publics sont promis à l'asphyxie. La fiscalité n'a jamais été aussi injuste. Voici maintenant que la démocratie économique et sociale est encadrée, muselée et que les représentants des travailleurs devraient aller négocier les salaires mains liées dans le dos. L'accord interprofessionnel est vidé de sa substance. Les négociations sectorielles sont également cadencées. Les secteurs qui dépasseraient la «norme» déjà fixée par le gouvernement seraient «sanctionnés» et privés des réductions de cotisations sociales. Dans le même temps, les dividendes peuvent poursuivre leur envolée, menacer la compétitivité des entreprises, détourner les moyens de l'investissement, de la formation des travailleurs et de la recherche au développement.

Dans cette lutte des classes entre rémunération du travail et rémunération du capital, le gouvernement a choisi son camp et ce n'est pas le nôtre!

«Mais l'index est sauf et bien des voisins s'en satisferaient!», nous rétorque-t-on. A voir! L'évolution

des prix va être «objectivée» mais dans le même temps, «on» nous dit que cette «objectivation» doit produire une réduction de 0,4% du «dérapage salarial». Dans le panier de la ménagère, Häagen-Dazs a perdu la lutte des glaces au profit du produit blanc Lidl ou Colruyt. Pour conserver son pouvoir d'achat, habituons-nous à consommer pauvrement... Vous ne connaissiez pas le mouvement pour la «simplicité volontaire»? Vous allez découvrir la «frugalité contrainte»...

Il y a d'autres endroits où «on» se fout de notre g..., dans cet accord. «On» nous dit ainsi que des experts vont «étudier» l'écart salarial. Pour la beauté du geste puisque le gouvernement a déjà fixé les modalités de sa réduction en six ans. Reste à espérer qu'il existe réellement ce dérapage incontrôlé dont on ne trouve pas de trace à Genk, par exemple!

Nico Cué
Secrétaire
général
de la MWB



Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB

Un Conseil d'entreprise extraordinaire ... par les temps qui courent ...

ESCO TT produit des composants coulés à cire perdue et est spécialisée dans les secteurs aéronautique et turbines terrestres. Nous travaillons pour des donneurs d'ordres, tous ou quasi tous eux-mêmes sous-traitants de groupes comme Boeing, Airbus, ou entreprises de génie civil nous imposant des cahiers de charges d'une complexité inimaginable! Ce qui fait la force d'ESCO TT est la qualité de sa main-d'œuvre et l'adaptabilité de sa chaîne de production.

Mais on a beau être bons et forts, quand la crise est là, elle est là! L'aéronautique a beaucoup trinqué, les grands projets miniers, pétroliers et gaziers ont été mis en veilleuse pendant de très longs mois... Aussi, 2009 et 2010 ont été des années très difficiles! Nous avons été frappés de plein fouet par le chômage économique. Aujourd'hui l'entreprise a repris un rythme de travail soutenu et on annonce des chiffres à l'équilibre pour 2012. Ouf!

Le 7 novembre dernier pourtant, nous avons été interpellés par la Direction d'ESCO. Elle souhaitait tenir sur-le-champ un Conseil d'entreprise extraordinaire...

Cette annonce a fait l'effet d'une bombe! Qu'allait-il nous tomber dessus? Vous lisez la presse et regardez les JT... Les derniers conseils d'entreprise extraordinaires dont on a parlé sont ceux qui ont annoncé

les ArcelorMittal, Duferco NMLK, Ford Genk et autres...

Nous avons d'abord pensé au pire! Aux milliers de travailleurs un peu partout, en Belgique, en Europe ou ailleurs dans le monde auxquels on annonce depuis bientôt 4 ans que leur carrière va s'arrêter là, brutalement.

Nous avons également pensé aux travailleurs d'ESCO TT et aux efforts inimaginables qu'ils consentent depuis 2008...

CPP rachète le groupe ESCO et devient le 3ème groupe mondial dans sa niche de produits.

C'était donc ça! Le Groupe Turbine Technologies auquel appartient ESCO TT venait d'être vendu à Consolidated Precision Products (CPP). Plutôt une bonne nouvelle en somme puisque nous faisons désormais partie intégrante d'un géant dont l'ambition n'est ni plus ni moins d'être le leader mondial dans le marché des pièces d'usure de haute qualité et des services utilisés dans l'industrie minière, pétrolière et du gaz.

Plutôt une bonne nouvelle également puisque nos interlocuteurs, tant au niveau direction du site que contact direct intra-groupe ne devraient pas changer.

La leçon que nous retirons de cette journée du 7 novembre est que le monde du travail est aujourd'hui placé dans une situation de stress qui dépasse de loin les champs

couverts par le RGPT (aujourd'hui code du bien-être) et qu'il s'en faut d'un rien pour imaginer ou voir son univers basculer.

Le message que nous adressons aux travailleurs est que nous sommes et nous serons toujours les premiers à absorber ces stress. La mission qu'ils nous ont confiée pour 4 nouvelles années est claire: représenter leurs intérêts auprès de la Direction.

Et qu'on s'appelle ESCO TT, qu'on appartienne à CPP ou tartempion, le combat est le même!

Tous ensemble Camarades, Tous ensemble!



Francis CAPS
et Brahim IKHARRAZEN
Pour la délégation MWB-FGTB

Congrès des Métallos du Hainaut – Namur



Les Métallos des provinces du Hainaut et de Namur se sont réunis le 23 novembre lors d'un Congrès statutaire. Les 450 délégués et invités présents ont assisté à un Congrès riche en positions politiques fortes et prises de parole déterminées. Le rôle de l'Union européenne, l'avenir de la sécurité sociale et de l'industrie dans notre pays, le budget 2013, les relais politiques, les plans d'austérité, tous les sujets brûlants du moment ont été abordés sans langue de bois. Les Congressistes ont réaffirmé leur confiance à l'équipe syndicale en place. Le Président, Antonio Cocciolo entame donc un nouveau mandat de quatre ans après avoir pris la tête de la Fédération du Hainaut-Namur en mai 2011. La plus grande provinciale des Métallos de la MWB est sortie de ce Congrès plus déterminée que jamais à rassembler le monde du travail autour de son projet de société.



Nos secteurs industriels prennent de plus en plus soin de l'environnement

Panneaux solaires, boilers solaires, des voitures qui émettent moins en moins de CO₂, un maximum de recyclage des déchets... Les particuliers ont infiniment de possibilités pour contribuer à un meilleur environnement. Mais que peuvent faire les entreprises des secteurs industriels? Comment un producteur de tapis ou de sols en vinyle ou une blanchisserie peuvent-ils contribuer à un environnement plus propre? Quelques exemples de nos secteurs.

Desso est une entreprise qui produit entre autres du tapis tissé et touffeté ainsi que du gazon artificiel à Termonde. Depuis 2008, Desso introduit, en plusieurs phases, le principe du «Cradle to cradle» dans son processus de production entier. Ce principe du «Cradle to cradle» comprend que tous les matériaux utilisés pour un produit peuvent, après emploi, être réutilisés pour un autre produit. Pour Desso, cela signifie concrètement que tous les déchets de tapis sont utilisés comme combustibles dans d'autres secteurs ou dans d'autres processus industriels. Ainsi, les déchets de production sont employés comme combustibles dans l'industrie du ciment et dans les centrales d'énergie. L'entreprise collecte également, auprès de ses clients, les tapis usés qui peuvent être recyclés. Les fils sont séparés du backing des tapis et peuvent être refondus en fils de couleur. L'entreprise veut ainsi arriver à un réemploi à 100% de tous les matériaux.

Un autre exemple. Le groupe IVC qui se compose d'entreprises qui produisent des sols en vinyle. IVC ambitionne consciemment une production avec une empreinte écologique la plus petite possible. Moduleo, la nouvelle usine à Avelgem qui fournit 108 postes d'emploi supplémentaires, mise au maximum sur le recyclage des déchets de production. Pour la fin de cette année, l'entreprise veut s'occuper elle-même du moulage en poudre des déchets de vinyle afin de pouvoir réutiliser cette poudre dans la couche de fond. IVC veut également démarrer la

construction d'éoliennes. A l'heure actuelle, IVC dispose du permis d'environnement et de construire pour la construction de 3 éoliennes qui fourniront 43% de la consommation totale d'énergie. Cela a pris plus de 2 ans pour obtenir ces permis. Le permis d'environnement est en plus contesté par un comité d'action qui s'oppose à ces éoliennes. Le jugement du Conseil d'Etat sera prononcé pour mars 2013. L'entreprise espère pouvoir commencer la construction à ce moment-là.

IVC veut également procéder au refroidissement au moyen de l'eau provenant de l'Escaut, complété par l'eau de refroidissement venant de l'installation qui sera mise en service en 2013. Cette adaptation entraînera une baisse sensible de la nuisance sonore pour les voisins. Le groupe veut également atteindre les objectifs pour obtenir la certification ISO 14001.

La production dans l'entretien du textile entraîne également une charge importante pour l'environnement. Or, nous constatons des efforts considérables dans ce secteur également.

Mewa, une blanchisserie à Binche, a récemment obtenu la certification ISO 14001. Afin de répondre aux conditions de cette certification, l'entreprise mesure le taux de déchets rejetés par la station d'épuration. La blanchisserie identifie également les origines de tous les déchets de l'entreprise et contrôle à tout moment leur traitement. Mewa s'engage également à infor-

mer et à sensibiliser le personnel concernant les défis en matière de l'environnement et du climat auxquels l'entreprise doit s'attaquer. L'entreprise définit des objectifs pour améliorer la gestion environnementale, vérifie quelles obligations légales elle doit respecter sur

ce plan et analyse les objectifs avec le responsable de l'environnement du groupe Mewa.

Initial Textiles Lokeren a mis en place une station d'épuration d'eau dans sa nouvelle usine.

Grâce au tri et au réemploi des vêtements usés, notre secteur de la récupération du textile réduit le gaspillage et la charge de la production sur l'environnement.

Production durable dans le secteur textile

Au cours des deux dernières années, sur l'initiative de Fedustria et de Centxibel, un projet a été développé dans le secteur du textile traitant de la production durable. Ce projet s'est terminé ce mois-ci et plusieurs entreprises du textile ont obtenu une charte de l'environnement. Quelques exemples:

- Chez Van Maele (Tielt), le processus de production a été adapté pour limiter la pollution par le biais des eaux usées.
- Beaulieu a choisi d'obtenir la certification d'environnement ISO

- 14001 pour tous ses sites avant la fin de 2013 (comme la blanchisserie Mewa qui est traitée ailleurs sur cette page).
- Sioen et Helioscreen se sont également engagés pour obtenir la certification d'environnement ISO 14001.
- Maes Mattress Ticking a optimisé davantage son installation d'épuration d'eau.
- Les entreprises de tapis Modulyss, Balta Industries, Lano Carpets, Associated Weavers, Orotex et Beaulieu coopèrent

activement à un projet de chaîne concernant la gestion de matériel durable.

- DesleeClama a optimisé le processus de finishing pour utiliser moins d'énergie.
- Masureel Veredeling a entrepris des démarches pour améliorer le processus de séchage, entraînant ainsi une baisse de la consommation d'énergie.
- Ieperband a développé une comptabilité de l'énergie qui permet de mieux suivre la consommation de gaz et d'électricité.

La FGTB-Textile, Vêtement et Diamant investit dans l'énergie renouvelable

Notre centrale ne veut pas non plus être entièrement indépendante des grands producteurs d'énergie et elle veut fournir une contribution à la réorientation vers des sources d'énergie écologique.

Au cours de l'été 2011, nous avons dès lors décidé d'installer des panneaux photovoltaïques sur le toit de notre bâtiment à Bruges. L'installation fournit une puissance de 8,2 kWc (kilowatt crête) et fait en sorte que la moitié de notre consommation d'électricité est couverte par les panneaux solaires qui ont été installés. Nous ne recevons pas seulement une facture d'énergie beaucoup plus basse, mais nous obtenons également les certificats d'électricité verte. L'opinion publique a

pendant longtemps critiqué ces certificats. Si on n'a pas la possibilité d'investir dans l'énergie renouvelable, on ne peut pas bénéficier de cette forme de subvention publique. Nous nous en sommes conscients et nous avons pris une deuxième décision en même temps.

Nous n'avons pas gardé les bénéfices prévus de nos certificats d'électricité verte. Nous les avons utilisés pour nous adhérer à l'association coopérative «SCRL Aurore Australe».

«SCRL Aurore Australe» réunit des personnes

respectueuses de l'environnement qui prennent l'énergie renouvelable et les habitations écologiques à cœur. Cette société coopérative investit dans des projets d'énergie durables à court terme et dans des habitations écologiques à long terme. Vous trouverez plus d'informations sur cette coopérative sur le site: www.zuiderlicht.be (cliquez ensuite sur «français»).



La tendinopathie des membres supérieurs reconnue comme maladie professionnelle

La tendinopathie des membres supérieurs (épaule, coude, poignet) suite aux mouvements répétitifs ou vigoureux et/ou une mauvaise posture est reconnue comme maladie professionnelle sur la liste officielle du Fonds des Maladies professionnelles.

Cette reconnaissance simplifie énormément la procédure de demande d'indemnisation pour tous les travailleurs du secteur privé et ceux des institutions provinciales et locales victimes de tendinopathie à l'épaule, au coude ou au poignet.

Puisque, dans nos secteurs, plusieurs professions peuvent occasionner la tendinopathie des membres supérieurs, la FGTB-TVD a longtemps plaidé pour

cette reconnaissance auprès du Fonds des Maladies professionnelles.

Les professions dans nos secteurs pouvant occasionner la tendinopathie auprès des travailleurs sont entre autres, le tri du linge (entretien du textile), le tri de vêtements (récupération du textile), le montage de bobines, le repassage de linge, la couture et l'emballage. Il ne s'agit cependant pas d'une énumération limitative.

Les personnes exerçant ces professions dans le passé devaient toujours pouvoir prouver individuellement que la maladie était provoquée par la profession. Dans la plupart des cas, elles n'arrivaient donc pas à obtenir la reconnaissance.

Récupération du textile: indexation

Les salaires du secteur de la récupération du textile augmentent de 2% à partir du 5 novembre 2012. Voici les nouveaux barèmes:

Groupe salarial 1	12,8935 €
Groupe salarial 2	12,3056 €
Groupe salarial 3	11,9783 €
Groupe salarial 4	11,9077 €
Groupe salarial 5	11,1673 €
Groupe salarial 6	10,9913 €

Le nouvel agenda 2013

Le nouvel agenda 2013 est désormais disponible. Il comprend de nouvelles informations utiles sur les avantages sociaux qui sont payés dans le secteur où vous travaillez et sur les principales conventions collectives de travail qui y sont d'application.

Il y a un agenda spécifique pour les secteurs du textile, de l'entretien du textile et du vêtement. Une annexe est prévue pour les secteurs de la ré-

cupération du textile, la préparation du lin, le jute et l'arrondissement de Verviers.

Vous pouvez également obtenir l'agenda 2013 auprès des délégués de la FGTB dans votre entreprise ou auprès du secrétariat professionnel de votre région. Vous retrouverez les adresses de nos secrétariats sur le site: www.fgtbtvd.be.



Résolutions du Congrès FGTB HORVAL

Dans la dernière édition de Syndicats vous pouviez déjà lire que la FGTB HORVAL tenait son congrès quadriennal statutaire à Blankenberge les 9 et 10 novembre. Ci-après suit un aperçu des décisions les plus importantes qui ont été approuvées par nos militants HORVAL.

Un congrès syndical n'est pas seulement un moment de réflexion sur ce qui a été réalisé ou pas au cours des 4 dernières années. C'est surtout l'occasion de regarder vers l'avant et de définir les orientations de notre centrale pour les quatre années à venir.

Les militants HORVAL ont voté les résolutions portant sur les différents thèmes du congrès: la communication, la pauvreté, le pouvoir d'achat, la délégation syndicale et le fonctionnement de la centrale fédérale HORVAL.

Communication

A l'heure actuelle, l'importance de la communication ne peut pas être sous-estimée. Tant en interne, vis-à-vis de nos affiliés et nos militants, qu'en externe, à l'égard de l'opinion publique. Voilà pourquoi, le congrès a décidé que la communication de notre centrale doit être optimisée lors des quatre années à venir. Ceci permettra de soutenir nos délégués, mais également de mieux faire connaître notre message auprès du grand public.

Pauvreté

La dérégulation du marché de l'emploi au cours des 20 dernières années a fait en sorte qu'actuellement en Belgique nous sommes confrontés à la problématique des travailleurs pauvres. Les contrats flexibles et les contrats à temps partiel en sont la cause principale.

Pour la FGTB HORVAL, il faut remettre le contrat à durée indéterminée à temps plein comme axe central dans les entreprises. L'introduction de toute forme de flexibilité

devrait faire l'objet d'une négociation collective. La FGTB HORVAL continuera à s'opposer à certaines formes de flexibilité abusives.

Ensuite, des ouvriers sont touchés par des discriminations liées à leur statut. Pensons aux courts délais de préavis ou au jour de carence. La FGTB HORVAL mettra tout en œuvre afin d'éviter que l'harmonisation des statuts soit reportée et dénoncera toute tentative pour spolier les travailleurs.

Pouvoir d'achat

Le maintien du pouvoir d'achat est essentiel afin d'éviter que les travailleurs se retrouvent en situation de pauvreté. C'est pourquoi, le système d'indexation belge doit être défendu coûte que coûte. Les négociations libres interprofessionnelles, sectorielles et d'entreprise doivent également être garanties. Les négociations salariales doivent se faire de manière responsable sans le carcan de la norme salariale restrictive.

En tant que FGTB HORVAL, nous n'avons jamais été favorables au système bonus de la CCT 90. Afin de garantir une application solidaire de la présente CCT il faut supprimer le système de l'acte d'adhésion. La commission paritaire doit recevoir un droit de contrôle et de blocage effectif.

Délégation syndicale

Le congrès a lancé un appel à nos partenaires politiques privilégiés et aux négociateurs interprofessionnels pour veiller à la réintégration obligatoire des délégués en cas de licenciement abusif. Afin d'imposer cette obligation concrètement

des sanctions sévères doivent être imposées aux employeurs qui refuseraient la réintégration. Le congrès a également plaidé pour une adaptation de la CCT 5, de sorte que même dans les secteurs où il n'existe pas de CCT sectorielle, l'instauration d'une délégation syndicale puisse également être rendue possible.

Fonctionnement FGTB HORVAL

Le congrès reconferme son attachement à une structure syndicale fédérale forte composée de 3 inter-régionales (la VLIG, l'inter-régionale de Bruxelles et l'IRWASH).

Afin d'offrir à nos affiliés et à nos délégués un service optimal, la centrale doit pouvoir se doter de moyens efficaces et adaptés. Le congrès a décidé qu'il faut donner priorité au projet informatique.

Notre organisation syndicale est une organisation démocratique. Nous sommes un mouvement social indépendant et non un parti politique. Mais afin que notre vision de la société, nos revendications et propositions soient traduites en décisions politiques, notre syndicat a besoin de partenaires politiques forts. Dès lors, le congrès a décidé que la FGTB HORVAL doit, avec maintien de son indépendance syndicale, s'organiser pour faire prendre en considération par les partis politiques ses conceptions de la société et ses revendications. De plus, le congrès a fait appel à toutes les forces au sein de la FGTB afin qu'elles usent de leur influence pour unir tous les partis progressistes en vue des prochaines élections.

A présent, la FGTB-HORVAL est reconnue auprès de ses affiliés pour sa combativité. Ces dernières années, nous avons fait beaucoup d'efforts pour être identifiables en tant que centrale. Le congrès a apprécié ces efforts, et a demandé de les poursuivre afin de renforcer la croissance, la visibilité de la Centrale et de conforter son unicité.

HORECA: Le Ministre Vanackere monte au créneau pour défendre les fraudeurs de l'HORECA en reportant la caisse enregistreuse!

Ces derniers jours, nous sommes de nouveau confrontés à un exemple frappant de l'hypocrisie de la politique belge, cette fois-ci par le Ministre CD&V Vanackere....

Un petit rappel

Dans la lutte contre le travail au noir le gouvernement a pris la décision d'introduire une caisse enregistreuse en 2010... en compensation on accordait aux FRAUDEURS pour des années de vols au détriment de la sécurité sociale et de l'Etat, le cadeau de l'abaissement de la TVA de 21% à 12%. Cependant, la caisse enregistreuse n'a pas été introduite mais bien l'abaissement de la TVA ... qui n'a pas été utilisé pour «blanchir» le secteur, mais a disparu dans les poches du patronat.

Par après, il a été prévu d'instaurer la caisse début 2013... puis le 1^{er} juillet 2013.... A présent, son introduction est de nouveau reportée

Que fait le gouvernement?... Il n'a pas d'argent pour les travailleurs qui travaillent dur Ceux-ci doivent faire des économies... Par contre, les FRAUDEURS de l'horeca peuvent continuer à voler tout au long de 2013, et cerise sur le gâteau, ils recevront une baisse supplémentaire des charges, budgétée à 72 mio ANNUELLEMENT!!!! **A cause du gouvernement, les chevaliers blancs de l'horeca (et il y en a!) devront lutter encore au moins une année supplémentaire contre la concurrence déloyale des fraudeurs!**

C'est une honte!

Ceci est clair. Ce gouvernement de DROITE protège les fraudeurs et décrédibilise le Secrétaire d'Etat qui veut entamer la lutte contre la fraude

Et qui va payer les pots cassés? LES TRAVAILLEURS!!

Le Ministre Vanackere devrait peut-être relire les valeurs chrétiennes... et retourner à ses racines... ainsi, selon les 10 commandements:

**Tu ne voleras pas.
Tu ne mentiras pas.**

**Alain Detemmerman
Co-Président**

Depuis quelques années, notre centrale s'est investie dans la formation. En effet, la formation syndicale est la clef de voûte de l'action syndicale. C'est pour cette raison que ce thème doit être repris dans chaque cahier de revendications sectorielles.

Enfin, le congrès souligne l'importance de la commission des anciens, de la commission des jeunes

et de la commission genre, et il leur a été demandé de poursuivre leurs travaux au cours des quatre prochaines années.

Voilà un bref aperçu des résolutions du congrès de la FGTB HORVAL. La trajectoire est définie, les balises ont été placées, le coup d'envoi a été donné. Nous sommes prêts à nous engager dans cette voie avec vous!

FGTB-Horval Tournai – Un congrès de mobilisation

Le vendredi 29 septembre, la section de Tournai a tenu son congrès statutaire avec la nouvelle équipe mise en place en juin 2008.

La secrétaire Régionale Marie-Line COLIN a mis en évidence l'action de ces 4 dernières années; en effet, dans un contexte socio-politique extrêmement sensible, dans un contexte socio-économique très

difficile, la régionale s'est mise en évidence par sa présence remarquée dans toutes les actions au niveau interprofessionnel. Au niveau de nos secteurs et entreprises aussi, ces 4 dernières années ont été marquées par des conflits où la mobilisation et l'engagement de nos délégués a été un facteur déterminant dans les victoires et avancées sociales obtenues.

La section a progressé durant la période du congrès de +/- 20%. La secrétaire remarque que si le secteur des Titres-Services est un secteur qui a encore un fort potentiel de développement, les secteurs traditionnels sont eux aussi des secteurs solides.

La secrétaire régionale a insisté lourdement sur le contexte économique difficile dans lequel on se retrouvait depuis 2008. Contexte

lié d'une part à l'irresponsabilité des banques qui ont entraîné notre pays dans une crise financière profonde, mais aussi crise sociale liée aux mesures d'AUSTERITE imposées par l'Europe avec son lot de répercussions négatives sur le monde du travail et plus particulièrement sur les plus fragiles d'entre-eux que sont nos camarades sans emplois.

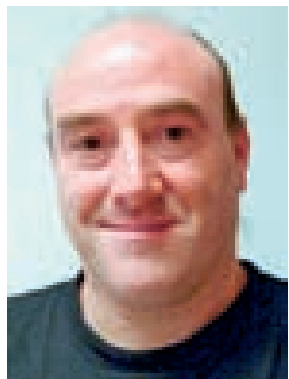
Les congressistes ont réaffirmé leur volonté de faire de la centrale Horval une centrale forte, toujours prête à lutter pour le maintien des droits du monde du travail, et pour que l'on ne touche pas aux acquis sociaux.

Le congrès a rappelé l'importance de notre système de sécurité sociale, garantissant la protection des plus fragilisés.

Le congrès a renouvelé sa confiance en l'équipe HORVAL.



Mobilité durable et environnement au cœur des préoccupations chez SWIFT



Charles-Etienne Jamme est délégué SETCa chez SWIFT depuis plusieurs années et est très impliqué dans la défense de l'environnement. Très actif dans son travail syndical, il a permis de faire aboutir des avancées considérables en matière de mobilité au sein de son entreprise. Celle-ci a d'ailleurs reçu en juin dernier le Business Mobility Award qui récompense les initiatives en faveur d'une mobilité transrégionale durable.

Quelles actions avez-vous mis en place en matière de mobilité chez SWIFT?

Charles-Etienne Jamme: «Concrètement, nous avons, tout d'abord poussé ce qui concerne les déplacements en transports publics. Ceux-ci sont à présent complètement pris en charge et peuvent être combinés (que ce soit l'abonnement SNCB ou les autres moyens de transports publics – Tec, De Lijn et STIB).»

Vous prônez également intensivement l'utilisation du vélo...

C-E J.: «Effectivement, je suis aussi membre du GRACQ. De nombreuses mesures ont été prises pour les cyclistes. Ils ont aujourd'hui accès à toute l'infrastructure nécessaire pour favoriser leurs déplacements: douches et vestiaires à disposition, emplacements de stationnement pour vélos, stations de réparation, distribution de vestes réfléchissantes, etc. L'utilisation du deux-roues est aujourd'hui financée et remboursée par l'entreprise puisqu'elle intervient à hauteur de 21 cents par kilomètre. En interne, des vélos électriques sont également mis à disposition du personnel pour effectuer les liaisons intersites.

Suite aux négociations avec la direction, notre politique 'véhicules de société' a été adaptée. Les employés peuvent choisir de gérer de manière intelligente le budget 'mobilité' octroyé par l'entreprise et opter pour l'acquisition d'un vélo ou d'un scooter électrique en plus de leur voiture de société. L'idée derrière cette initiative est que les trajets ne doivent pas toujours obligatoirement se faire avec le même mode de transport. Ce n'est pas parce qu'on a une voiture qu'on ne peut pas décider de venir à vélo à certains moments: toutes les mesures de mobilité sont complémentaires. Dans l'ensemble, les employés ont bien adhéré au projet et certains ont changé leurs habitudes. L'an passé, nous avons effectué environ 78.000 kms de trajets à vélo pour grosso modo une

soixantaine d'employés.»

Y a-t-il d'autres problématiques qui vous tiennent à cœur?

C-E J.: «Nous mettons également l'accent sur l'aspect biodiversité. Chez SWIFT, nous avons la chance de disposer d'un parc de 25 Ha. Nous avons demandé l'intervention d'un botaniste renommé afin de faire l'inventaire de la flore et de la végétation qui s'y retrouve et de les préserver au mieux. A l'avenir, nous envisageons également d'y installer un verger conservatoire. Notre objectif est véritablement de protéger et de développer cet espace naturel.

L'une de nos dernières initiatives a été le lancement de paniers bio en entreprise. Les travailleurs commandent et reçoivent chaque semaine leur panier constitués de fruits et légumes issus de l'agriculture locale. Et on peut dire que pour l'instant, l'idée remporte un franc succès. Nous travaillons également sur l'étude d'un projet de transformation de notre cantine en une cantine 'durable' et l'instauration des jeudis végétariens. Cela constituera vraisemblablement un de nos prochains défis.»

Comment la direction a-t-elle accueilli vos propositions?

C-E J.: «Il faut préciser que SWIFT n'est pas une entreprise en situation de difficulté financière. Une partie du management nous soutient pleinement dans nos actions, l'autre partie est parfois plus réactive. Nous avons une cellule Corporate Social Responsibility au sein de l'entreprise. Celle-ci partage nos préoccupations et nous aide également dans notre combat. Nous avons tout à gagner à nous intéresser à la protection de l'environnement. La direction a pu elle-même le constater: les mesures mises en place ces dernières années ne coûtent pas cher et sont faciles à déployer. Il suffit d'avoir le courage et la volonté de franchir le pas. Et au final, tout le monde en retire un bénéfice: ET la direction ET les travailleurs!»



« Un meilleur environnement, cela commence par des gestes personnels . Il est étonnant de voir le nombre de mesures que l'on peut prendre, même quand on ne travaille pas typiquement dans une entreprise de production ! J'aimerais que nous ayons des structures qui permettent d'aider davantage, sur le plan du contenu, les syndicalistes qui œuvrent en faveur de l'environnement. La législation est souvent très éloignée du droit du travail qui nous est si familier : il n'est pas toujours évident de s'y retrouver ! »

Tuur Vanmuysen
un « vert » au syndicat rouge

« Les petites mesures peuvent aider aussi. Par l'intermédiaire de notre CPPT, nous avons fait en sorte que l'éclairage dans les bureaux ne reste pas allumé inutilement pendant la journée. Nous investissons maintenant dans des portes extérieures qui se ferment automatiquement. Quand une porte est fermée, la chaleur reste à l'intérieur en hiver et elle n'entre pas en été. Et les mesures positives pour l'environnement le sont souvent aussi pour le bien-être des travailleurs ! »

Danny Van Duysen
membre du SETCa dans
une grande entreprise de production



« Notre entreprise prend elle-même de très nombreuses initiatives pour épargner l'environnement : panneaux solaires, éolennes, recyclage, trajet du travail durable ne sont que quelques exemples ! C'est bien beau, mais il s'agit bien sûr aussi d'une question d'image « verte » pour l'entreprise. Par le biais du CPPT, le SETCa fait en sorte que les mesures profitent également aux travailleurs. Ainsi, nous avons élaboré un beau système pour les travailleurs faisant du covoiturage : ils peuvent utiliser à tour de rôle, par un tirage au sort, une voiture électrique mise à disposition par l'entreprise. »

Filippe Lambilliotte
Délégué SETCa chez Nike Laakdal

Journée mondiale du sida: le SETCa est solidaire

Cette année encore, le 1^{er} décembre sera la journée mondiale de lutte contre le sida. Cette journée est l'occasion pour tout un chacun de réfléchir aux conséquences du sida et d'être solidaire avec les personnes atteintes du sida et du VIH. C'est ce que le SETCa a fait le 30 novembre en organisant une journée d'étude sur le thème.

Le SETCa a depuis des années un programme de collaboration avec des syndicats africains pour les aider à lutter contre les conséquences du sida au travail. Il porte essentiellement sur la discrimination. Depuis cette année, nous menons aussi ce combat dans notre propre pays, car ici

aussi, il existe encore de nombreux préjugés face à la maladie. Et souvent, ils ne sont pas justifiés, parce qu'il est quasiment impossible d'être contaminé par le VIH dans l'environnement de travail quotidien. En collaboration avec SENSOA et la Plate-Forme Prévention, nous avons rédigé une petite brochure à diffuser parmi les travailleurs. Peut-on boire dans le même verre? Se donner la main? Voilà des questions tout à fait normales, dont la réponse est simple. N'hésitez pas à consulter notre rubrique www.setca.org/SIDA pour de plus amples informations sur notre projet «Sida».

Le SETCa passe au système de domiciliation bancaire européen

Pour faire suite à une directive européenne, le SETCa passera d'ici peu à un système de domiciliation bancaire européen. Ceci n'aura aucune répercussion pour nos membres individuels, qui n'auront d'ailleurs aucune démarche spécifique à effectuer.

Dans le nouveau système, les régionales du SETCa percevront donc aussi mensuellement les cotisations des affilié(e)s qui ont un ordre de domiciliation en cours. Toute information relative au montant de la cotisation peut être obtenue auprès de votre régionale.

Prime de fin d'année en vue!

Les fêtes de fin d'année et les dépenses qui y sont liées approchent... Heureusement, c'est aussi le cas pour le paiement de la prime de fin d'année. Egalement appelée 13^{ème} mois ou prime de Noël, la prime de fin d'année fait partie des différents avantages auxquels vous avez droit en vertu de votre contrat de travail. Considérée comme un salaire, la prime de fin d'année est soumise au paiement des cotisations ONSS (par votre employeur et par vous-même) et au précompte professionnel. N'étant pas imposée légalement, son attribution doit être spécifiée dans une Convention Collective de Travail. Les conditions d'octroi, le mode de calcul et la date du paiement dépendent donc de votre secteur d'activité et de votre commission paritaire.

Selon votre secteur et votre commission paritaire, vous recevez votre prime de fin d'année plus ou moins tôt. De manière générale, votre 13^e mois doit vous être versé au plus tard le 31 décembre de l'année en cours. Les conditions qui déterminent le montant de votre prime de fin d'année sont spécifiques à votre secteur et à votre commission paritaire. En règle générale, le montant de votre prime de fin d'année est calculé proportionnellement à vos prestations de travail des 12 derniers mois.

En savoir plus...

Pour plus d'infos concernant les dispositions prévues dans votre secteur et votre commission paritaire, contactez votre section régionale ou surfez sur <http://my.setca.org>

Et maintenant?

Après un gros mois de négociations, le gouvernement est parvenu à élaborer un budget pour l'an prochain et à prendre un certain nombre de mesures de relance. Le SETCa constate qu'une fois encore, les épaules les plus solides en réchappent : pas d'impôt sur la fortune et l'impôt sur la plus-value issue de la vente d'actions est réduit au strict minimum et encore, uniquement pour les grandes entreprises. Le précompte mobilier de 25% sur les produits de placement (excepté le compte-épargne) devient libératoire. Donc, pas question d'instaurer un cadastre des revenus du capital. Et certainement pas de progressivité des impôts sur ces revenus, comme c'est bien le cas sur les revenus salariaux. Les intérêts notionnels restent en grande partie indemnes. Des économies sont également réalisées dans la sécurité sociale bien que, sous pression du SETCa et de la FGTB, de grosses catastrophes aient été évitées et que l'équilibre devrait être préservé pour les prochaines années. En outre, il n'est pas question de véritable relance. Seuls les travailleurs apporteront leur contribution à travers le gel des salaires hors indexation et barèmes. De leur côté, les employeurs reçoivent de nouvelles réductions des cotisations sociales sans garantie d'emploi. Pris ensemble, le budget et les mesures de relance

sont bien éloignés de l'approche que nous avions proposée. Nous ne voyons pas que le capital apporte désormais réellement sa contribution, comme certains l'écrivent. L'apport des travailleurs est par contre bien évident, même pour un aveugle. L'idéologie néolibérale des instances européennes a clairement primé à la table gouvernementale.

Le gouvernement décide que pendant deux ans, et probablement même plus, les salaires ne pourront plus augmenter hors indexation et hausses barémiques. Il n'est plus question de saut(s) d'index – grâce à la pression du SETCa et de la FGTB – mais reste à voir si «l'index» est sauvé pour autant. Pour le gouvernement, la révision du panier de la ménagère est censée, quoi qu'il en soit, engendrer un retard important de l'indexation. La préservation de votre pouvoir d'achat grâce à l'indexation sera donc encore moins une réalité que ce qu'elle l'était jusqu'à présent.

Autre caractéristique de l'empreinte néolibérale européenne à côté du dépouillement de l'État (les services publics sont sérieusement pris à partie) et de la limitation des salaires: une concertation sociale vidée de sa substance et la flexibilisation des travailleurs. Le gouvernement prend des dé-

cisions sans attendre le résultat de la concertation sociale entre syndicats et employeurs. Dès lors, même la loi de 1996 sur la compétitivité sera chamboulée et encore durcie à l'avenir. Les plans du gouvernement pour faire passer dès à présent l'assouplissement de la réglementation sur les heures supplémentaires et l'annualisation de la durée de travail (sans limites), sans le prévoir dans des conventions collectives ou un règlement de travail, n'ont finalement pas encore été mis à exécution. Sous la pression du SETCa et de la FGTB. Syndicats et employeurs ont encore jusqu'à fin de cette année pour trouver un compromis. Pas évident, et pas correct vu que les employeurs savent déjà ce que décidera le gouvernement en l'absence d'accord.

À l'heure où nous rédigeons cet édit, des débats ont également lieu au SETCa pour décider de la marche à suivre à présent. La concertation à propos d'un accord interprofessionnel est-elle encore possible dans ce contexte? Un contexte dans lequel le gouvernement a nettement facilité la tâche des employeurs. Si oui, à propos de quoi et à quelles conditions? Et la liaison des allocations sociales au bien-être? Car, faute de volonté d'avancer des employeurs, ce dossier n'est pas encore bouclé lui non

plus. Et l'harmonisation des statuts ouvriers-employés? Le gouvernement donne aux interlocuteurs sociaux jusqu'à fin mars pour s'accorder sur ce dossier. À défaut, c'est lui qui tranchera ici aussi. En bref, il y va de l'avenir de notre concertation sociale. C'est pourquoi le SETCa,

comme les autres composantes de la FGTB, mène cette discussion en profondeur dans l'intérêt des tous les employés, techniciens et cadres que nous représentons.



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.

