



MANIFESTATION EUROPÉENNE À BRUXELLES

LE VENDREDI 4 AVRIL À 11 H
RASSEMBLEMENT BOULEVARD ALBERT II
(GARE DU NORD – BRUXELLES)

Venez manifester à Bruxelles avec la **FGTB**, la **CSC**, la **CGSLB**
et les syndicats européens pour une Europe sociale.

STOP AU DUMPING SOCIAL
POUR UNE AUTRE EUROPE. UNE MEILLEURE EUROPE.
UNE EUROPE SOCIALE.

- Stop au chômage et à l'insécurité du travail
- Stop au dumping social
- Stop à l'appauvrissement et aux inégalités grandissantes
- Stop au crédo «*moins il y a de règles, mieux c'est*»

**DOSSIER EN
PAGES 8 & 9**

EQUAL PAY DAY

L'égalité,
ça
vient?

Page 3

BD

Lip,
des héros
ordinaires

Page 4

Aujourd'hui, j'ai
appris que j'allais
peut-être perdre
mon emploi

Lip

des héros ordinaires

DOSSIER DE PRESSE

EMPLOI

Au travail
pour
le climat!

Page 5

P & PP

Agir
pour
les pensions

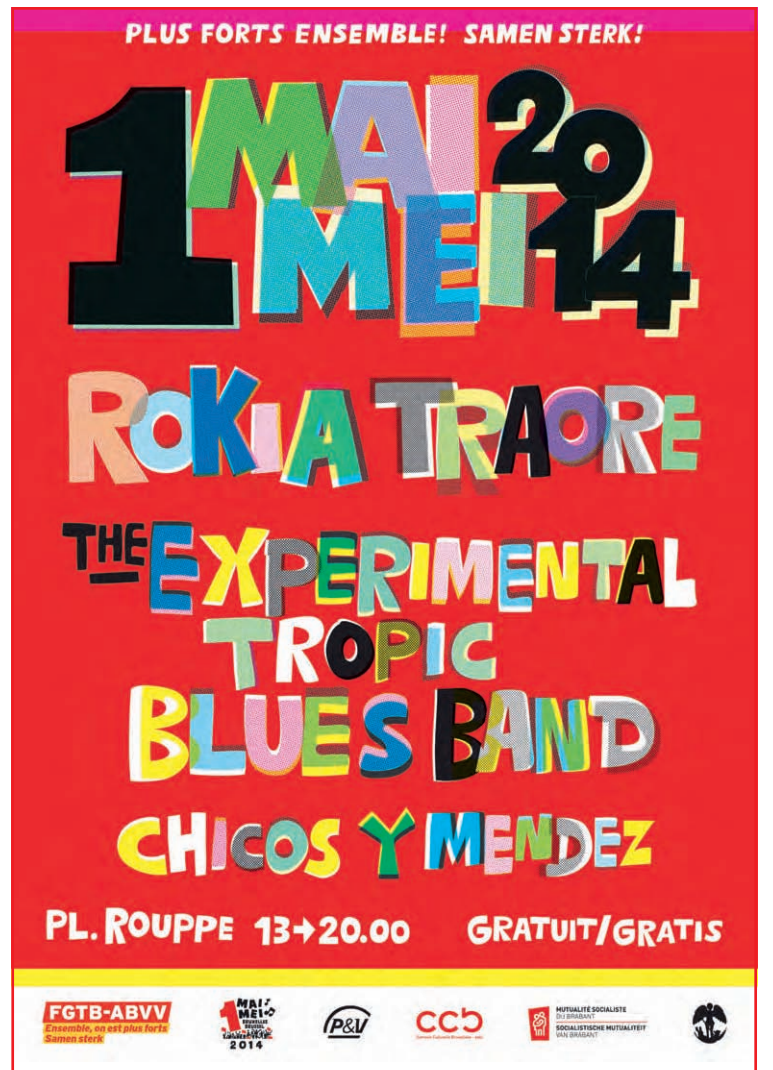
Page 6



Working Class Live 2!



Le 20 mars 2014, plus de 350 personnes ont assisté à la seconde édition du concours Working Class Live, au Botanique. Les trois groupes finalistes, Teranga Band, Konoba et Chicos y Mendez, ont offert de grands moments musicaux. C'est au terme de trois excellents concerts que le public et un jury professionnel ont proclamé Chicos y Mendez vainqueur de la soirée. Nous aurons donc le bonheur de les retrouver lors de la fête du 1er mai 2014, sur la place Rouppe!



RACISM GAME OVER!

Le 21 mars 2014, à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, les trois syndicats bruxellois et de nombreuses associations ont investi la Place Anneesens pour y mener différentes actions de sensibilisation. Des tentes ont abrité des ateliers syndicaux, des projections de vidéos, des ateliers de peintures colorées sur bâche et des «speakers corners», d'inspiration anglo-saxonne, où les animateurs ont interagi avec le public pour récolter des témoignages, approfondir les expériences et faire émerger des alternatives...

Constat de départ: une des conséquences de la crise économique et politique que nous vivons aujourd'hui est l'accentuation du racisme dans l'ensemble de la société (entreprises, écoles, quartiers). Ce fléau divise alors que, plus que jamais, la période devrait être aux rassemblements et aux convergences. Quoi qu'il en soit, nous ne pouvons accepter que des personnes ayant un nom, une origine, une nationalité, une langue, une religion, un genre, une couleur de peau, une apparence vestimentaire... qui «dérangent» certains continuent de se voir refuser – en toute impunité – un emploi, un logement ou encore une inscription de leur(s) enfant(s) dans l'école de leur choix.

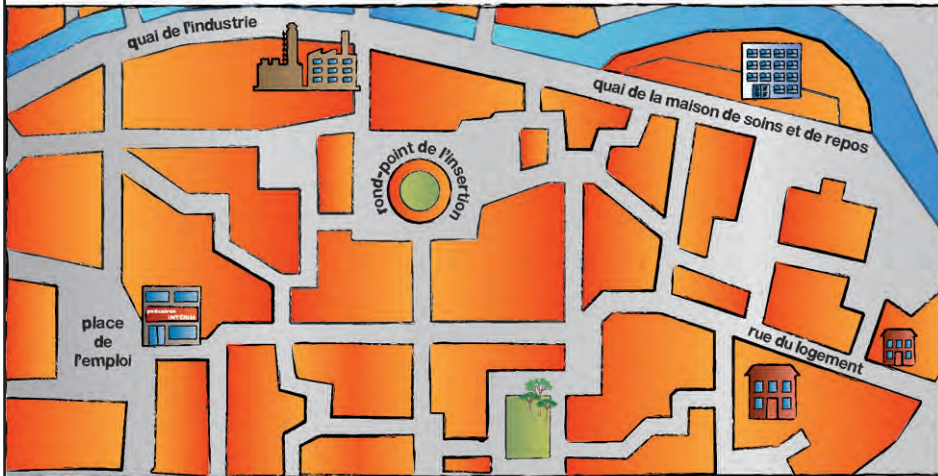
C'est à l'initiative des organisations syndicales que ce projet d'action s'est mis en place, suite à différents ciné-débats autour du film La Marche, de Nabil Ben Yadir. S'était aussitôt posée la question apparemment toute simple: «Et nous, on ne ferait pas quelque chose aussi?». Car l'urgence est là! Lors d'un des ciné-débats syndicaux, une participante a expliqué que ses enfants étaient confrontés, tous les jours, à l'école, à la problématique du racisme. Autre exemple: ce qu'on appelle l'«ethno-stratification» du marché du travail, qui confine les personnes d'origine étrangère (particulièrement les Jeunes) dans les emplois les plus durs et les moins bien rémunérés...

Nabil Ben Yadir était également présent sur la Place Anneesens, pour expliquer la démarche de son film et suggérer des alternatives. Evoquant l'actualité récente (notamment les récentes et scandaleuses déclarations de Geert Wilders, aux Pays-Bas, et la montée en puissance du Front National en France), les représentants syndicaux ont également témoigné de la nécessité, plus que jamais urgente, de maintenir et d'intensifier la lutte. Plusieurs concerts ont ensuite rythmé l'après-midi et de nombreuses personnes se sont succédé pour signer un livre d'or contre le racisme. Juste un symbole? Evidemment. Mais fort utile, pensons-nous, aujourd'hui...



NAMUR

AFICo asbl vous propose

Je n'aime pas la politique, mais...

**... Je veux porter mes points de vue citoyens
face aux politiques !**

et donc Je participe à deux demi-journées de réflexion...

au PCS de Jemeppe-sur-Sambre

rue Neuve 1 à 5190 Jemeppe-sur-Sambre
les 7 et 17 avril 2014, de 9h à 12h

à la CGSP Namur

ou rue de l'Armée Grouchy 41 à 5000 Namur
les 8 et 18 avril 2014, de 9h à 12h

**... pour préparer un forum autour de 5 thématiques
(emploi, désindustrialisation, insertion, logement et santé)**

le 29 avril 2014 dans les locaux du GABS Spy
rue Haute 8 à 5190 Spy



CEPAG

avec le soutien de :



**inscription
indispensable**
laurent.wilmet@afico.be
081/64.99.52

Ed. resp. : Guy FAYS - rue Dewez 40, 5000 Namur

BRABANT WALLON

Invitation des affiliés du SETCa Bw à ses portes ouvertes

Cher(e)s affilié(e)s,

Nous sommes installés dans nos nouveaux bureaux et l'ancien bâtiment a subi un petit rafraîchissement.

Etant opérationnels à 200%, nous pouvons nous permettre d'inaugurer nos nouvelles installations, c'est pourquoi nous avons le plaisir d'inviter les affiliés du SETCa Bw à l'après-midi «portes ouvertes» qui se déroulera le

**Mardi 13 mai 2014 à partir de 13h00
jusqu'à 17h00**

Mon équipe vous fera découvrir notre environnement de travail et nous vous offrirons le verre de l'amitié.

Pour la bonne gestion de cette demi-journée, nous vous demandons de vous inscrire auprès de notre collègue Maria Oliveira moliveira@setca-fgtb.be ou au 067/21.67.13.

Nous vous remercions déjà de votre inscription et nous vous saluons bien fraternellement.

Jean-Richard Degroote,
Secrétaire régional

LUXEMBOURG

FORCA

ARLON

du 7 au 11 avril 2014

de 8h00 à 12h00



**COURS THEORIQUES
POUR LE PERMIS DE CONDUIRE
EN FILIERE LIBRE**

INSCRIPTION OBLIGATOIRE
nombre de places limité

RENSEIGNEMENTS ET/OU INSCRIPTIONS

063 / 21.91.83. ou forca@fgtb.be

AFICo asbl
présente

Ressources humaines

un film de Laurent CANTET



03 avril 2014, à 18h00

La projection sera suivie
d'un débat sur le thème :

**Le réduction collective
du temps de travail, une
revendication toujours
neuve ?**
en présence de
Maurizio VITULLO (CEPAG)

Pour tout renseignement :
AFICo asbl
081/649.959 ★ 0474/485.375

**au 4^{ème} étage
de la FGTB Namur
(rue Dewez 40 ★ 5000 Namur)**
ENTREE GRATUITE



CEPAG



CENTRE

LE CENTRE D'EDUCATION POPULAIRE REGIONAL ET LA COMMISSION DES FEMMES DE LA CGSP VOUS INVITENT A LEUR

CONFERENCE-DEBAT sur la «Paupérisation des femmes suite aux politiques d'austérité»

DE 10H A 13H

SAMEDI 29 MARS 2014

L'AUSTERITE PENALISE SONT TOUTES LES FEMMES

Intervenants :

- Christine VANDEN DALEN du CADTM : le point sur la situation européenne
- Christine MAHY du Réseau de Lutte contre la Pauvreté : le point sur la situation en Belgique
- Renée NULENS du Bureau wallon des femmes de la CGSP

A La CGSP du Centre - Rue du Temple 7 - 7100 La Louvière

Infos : Mano 064/23.61.20 - Entrée gratuite

Lundi 10 mars, nous étions près de 1.000 camarades rassemblés sur la place Communale de La Louvière afin de protester contre les nouvelles mesures gouvernementales concernant la limitation dans le temps des allocations d'insertion.

A tous ceux qui nous ont rejoints, l'heure est venue de dire merci ! Grâce à vous tous, la FGTB Centre a, une fois de plus, montré son unité face à un gouvernement qui s'attaque aux chômeurs plutôt qu'au chômage.

La FGTB du Centre félicite ses nombreux militants et affiliés qui ont contribué au succès de l'action du 10 mars 2014. Grâce à vous nos revendications ont été partiellement entendues par les bourgmestres de La Louvière et de Manage.

Dès à présent nous vous donnons rendez-vous le 4 avril à Bruxelles pour dire stop à l'austérité et au dumping social lors d'une manifestation européenne. Mais aussi pour continuer le combat contre les attaques injustes dont les Travailleurs sans Emploi sont victimes.



CHARLEROI-SUD HAINAUT

CENFORSOC

Formation interprofessionnelle 2013-2014

Un programme qui répond aux besoins de nos membres: délégué(e)s militant(e)s et affilié(e)s. CENFORSOC, le Centre de Formation Sociale et Culturelle organise, comme chaque année, à destination des affilié(e)s militant(e)s et délégué(e)s, son cycle de formation interprofessionnelle constitué de différents modules (exercice académique 2010-2011).

La formation est d'abord un investissement personnel. Dès lors, nous attirons votre attention sur le fait que s'inscrire et confirmer sa participation à une formation demande une implication sérieuse à celle-ci.

Le nombre de participants étant en constante augmentation et le nombre de places étant limité, nous vous demandons de lire attentivement ce qui suit. Dans un souci de parfaite organisation et afin de ne pas pénaliser d'autres participants, nous vous demandons d'honorer votre inscription.

Il est bien entendu, évidemment, que des événements imprévus peuvent survenir et donc dans ce cas, nous vous demandons de prévenir le plus rapidement possible notre centre de formation afin que nous puissions éventuellement pourvoir à votre remplacement.

Qu'avons-nous encore à vous proposer pour la session 2013-2014?

> Module «Initiation Vie Sociale»: 8h00 - 10 mardis
- Ce module est ouvert à celles et ceux qui souhaitent simplement dépasser la situation d'affilié passif et veulent se familiariser aux objectifs de celle-ci, à son fonctionnement et acquérir de plus quelques connaissances dans les structures politiques, sociales, judiciaires et les techniques de communication. Il est d'ailleurs recommandé à celles et ceux qui souhaitent entreprendre les modules «Conseil d'Entreprise» et «Comité de Prévention et de Protection au Travail» de suivre préalablement le module «Initiation Vie Sociale». Début de la formation le mardi 15/04/2014.

Les locaux dans lesquels ont lieu la formation se situent au 1^{er} et 2^{ème} étage de la Maison des Huit Heures, 23 Place Charles II à 6000 CHARLEROI.

Remarque:

- Nos programmes de formation donnent accès au bénéfice du Congé Éducation Payé.

Renseignements et formulaires d'inscription:

Secrétariat ASBL CENFORSOC: Carmela DI BERNARDO (Tél.: 071/641.286 – Fax: 071/300.567) – Responsable Formations: Ruddy DANTHINE

Venez visiter notre site internet: www.cenforsocasbl.be et inscrivez-vous en ligne!

Merci de vérifier la disponibilité des modules sur le site.

Si vous trouvez nos formations intéressantes, faites-le savoir aux autres camarades de votre entreprise!



CENFORSOC

Dans le cadre de la quatrième édition du Village de la démocratie:



L'ASBL Le Progrès et CENFORSOC vous proposent la visite de l'exposition Pratiques citoyennes. Et si on apprenait à mieux vivre et faire ensemble?

L'exposition sera accessible du 22 avril au 9 mai 2014 Espace Davister à la FGTB Charleroi-Sud Hainaut, Boulevard Devreux 36/38 Charleroi.

Aux heures d'ouverture:
Lundi, mardi et mercredi de 8h30 à 11h30
et le jeudi de 13h00 à 16h00

Des groupes d'adultes peuvent bénéficier d'une animation pour découvrir l'exposition de façon interactive. Uniquement sur inscriptions auprès de nathalie.rozza@acjj.be ou cenforsoc@brutele.be

Avec le soutien de la Fédération Wallonie Bruxelles Editeur Responsable: Le Progrès 11 rue Jules Destrée 6020 Dampremy

Pendant la durée de l'exposition, Pratiques citoyennes. Et si on apprenait à mieux vivre et faire ensemble?

CENFORSOC et Le Progrès organisent deux activités complémentaires:

Lundi 28 avril de 10h00 à 12h00
Le Progrès vous invite à la: visite de l'ancien site minier du Martinet à Monceau-sur-Sambre
Nous bénéficierons de l'expérience de terrain de Jacques Coupeux, militant.



Inscriptions auprès de nathalie.rozza@acjj.be ou cenforsoc@brutele.be

Le lundi 5 mai de 10h00 à 12h00
CENFORSOC vous convie: à la conférence débat: «Le travail, une question politique» avec Nicolas Latteur, formateur au CEPAG.

MOUSCRON - COMINES - ESTAIMPUIS

La Centrale générale communique

Ramassage des cartes intempéries construction 2013

> **TOURNAI** (Centrale Générale F.G.T.B., Avenue de Maire, 134)
- Dès maintenant, tous les jours de 8h à 12h et de 13h à 17h et le mardi jusque 18h.

> **LESSINES** (F.G.T.B., rue Général Freyberg, 11)
- Dès maintenant, tous les mardis de 14h à 16h.

> **ATH** (rue de Nazareth, 3)
- Tous les mardis de 10h à 12h.

> **ELLEZELLES** (F.G.T.B., Place, 14)
- Bureaux ouverts:
- Le mercredi de 14h à 17h et le jeudi de 9h à 12h.

> **LEUZE** (F.G.T.B., Grand Rue, 3)
- Tous les mardis 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.

Xavier Tanghe
Bernadette DEROUBAIX
Fabrice LAMARQUE
Daniel DE GUISSME

Secrétaire
Secrétaire
Secrétaire Général
Président

LIÈGE - HUY - WAREMME





MANIFESTATION EUROPÉENNE À BRUXELLES

LE VENDREDI 4 AVRIL À 11 H
RASSEMBLEMENT BOULEVARD ALBERT II
 (GARE DU NORD - BRUXELLES)

Venez manifester à Bruxelles avec la FGTB, la CSC, la CGSLB et les syndicats européens pour une Europe sociale.

STOP AU DUMPING SOCIAL
POUR UNE AUTRE EUROPE. UNE MEILLEURE EUROPE. UNE EUROPE SOCIALE.

MODALITÉS POUR LIÈGE

RENDEZ-VOUS GARE DES GUILLEMINS À 8H45
POUR LA DISTRIBUTION DES BILLETS
DÉPARTS ENTRE 9H ET 10H.

INSCRIPTIONS OBLIGATOIRES AU : 04 221 97 34

LA CENTRALE GÉNÉRALE F.G.T.B.

Section LIÈGE-HUY-WAREMME - Place St Paul, 13 - 4000 Liège

Avis aux travailleurs de la construction

Paiement des cartes intempéries

Le paiement des cartes intempéries couvrant la période du 1/1/2013 au 31/12/2013 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 28 Avril 2014.

Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, à partir du 1^{er} Avril 2014, la (les) carte(s) reçue(s) de votre (vos) employeur(s), 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 9h à 11h30 et de 13h30 à 16h30 ainsi que les samedis 5 et 26 avril 2014 de 9h à 11h15.

N.B.: Nos bureaux seront fermés les 2 et 3 mai 2014.

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

LIÈGE: Place St Paul, 13 à partir du Mardi 1^{er} avril 2014 de 9h à 11h30 et de 13h30 à 16h30.

HUY: au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12. Tous les lundis (sauf le 21 avril 2014) de 14h à 16h30.

HANNUT: au local de la F.G.T.B. rue Zénobe Gramme, 7. Le vendredi 4 avril 2014 de 16h à 17h.

WAREMME: au local de la F.G.T.B. rue du Baloir, 5. Le vendredi 11 avril 2014 de 16h à 17h. Le vendredi 18 avril 2014 de 16h à 17h. Le vendredi 25 avril 2014 de 16h à 17h.

A partir du mardi 1^{er} avril 2014 dans les permanences suivantes, suivant les jours

habituels d'ouverture:

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

FLÉRON: au local de la F.G.T.B. avenue des Martrys, 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

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

LIEGE- St LEONARD: au local de la F.G.T.B. rue Jonruelle, 17

SCLESSIN: au local de la F.G.T.B. rue de l'Île Coune, 50,

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: Le mardi 22 avril 2014.

Bien Fraternellement.

Marc GOBLET, Président

N.B.: Pouvez-vous pour le même affilié, s'il possède plusieurs primes, les agraffer ensemble. Cela évitera le prélèvement de doubles cotisations.

VERVIERS

6^e festival de RESISTANCE

CONFÉRENCE-DÉBAT

Cyrille SIRONVAL, résistant communiste
Auteur de « L'engagement »
Invité : José GOTOVITCH, historien

CYRILLE SIRONVAL

L'ENGAGEMENT



Renseignements 087/39.46.37

Ven 10 avril 18h00
FGTB, Pont aux Lions
23/4 Salle TVD, 4^e étage
4800 Verviers

En s'engageant en 1938 dans la lutte de la classe ouvrière verviétoise contre l'exploitation des capitalistes, le jeune étudiant Sironval s'est fixé un but. Il a appris les méthodes clandestines - celles des petites cellules de militants aguerris - et à organiser leur propagande et leurs actions. Soixante-six ans plus tard, il publie un témoignage de son « Engagement » aux éditions « du Cerisier ». Il y déploie sa vision du monde, cohérente et fidèle à ses engagements d'adolescent.

6^e festival de RESISTANCE

Ven 4 avril 19h30

CINÉ-DÉBAT

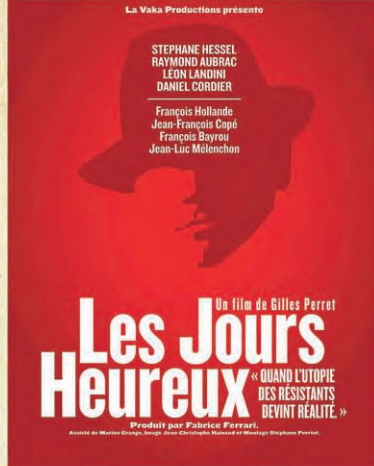
QUAND L'UTOPIE DES RÉSISTANTS DEVINT RÉALITÉ ...

Entre mai 1943 et mars 1944, sur le territoire français encore occupé, seize hommes appartenant à tous les partis politiques, tous les syndicats et tous les mouvements de résistance vont changer durablement le visage de la France. Ils vont rédiger le programme du Conseil National de la Résistance intitulé magnifiquement : « **Les Jours Heureux** ».

Ce programme est encore au cœur du système social français puisqu'il a donné naissance à la sécurité sociale, aux retraites par répartition, aux comités d'entreprises, etc.

En Belgique, au même moment, un « Pacte social » était négocié entre représentants syndicaux et patronaux. Il trouvera une concrétisation dans l'arrêté organisant la Sécurité sociale mais également dans la mise en œuvre des organes de concertation sociale...

Pour en parler, Mateo ALALUF, sociologue, professeur de l'ULB.



Centre culturel de Dison
Rue des Écoles 2 - 4820 DISON
Renseignements : 087/39.46.37

L'égalité salariale, c'est pour dans 40 ans?

La FGTB a soufflé, ce mardi 18 mars, les 10 bougies de sa campagne en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.



Les campagnes de la FGTB ont payé. Ainsi, en dix ans, la différence salariale entre les hommes et les femmes a diminué de 15 à 7% sur la base du salaire horaire brut (temps plein). Mais aujourd'hui encore, bien que le principe d'un «salaire égal pour un travail égal» soit établi par la loi en Belgique, les femmes gagnent en moyenne 21% de moins que les hommes (contre 26% il y a dix ans), sur la base du salaire mensuel brut, qui tient compte des temps partiels.

A ce rythme-là, il faudra encore attendre 40 ans pour accéder à

l'égalité salariale. En attendant, pour atteindre l'égalité salariale, les femmes doivent travailler deux mois et dix-huit jours de plus que les hommes, soit jusqu'au 18 mars.

L'une des causes de cet écart est le travail à temps partiel, pour 45,8% des femmes (contre seulement 10% des hommes); et seules 12% des travailleuses l'ont choisi.

Il est dès lors primordial que la proportion de temps partiels subis recule, en:

- Incitant les employeurs à augmenter prioritairement la du-

rée hebdomadaire des contrats de travail à temps partiel, pour qu'ils évoluent vers des contrats à temps plein;

- Obtenant des employeurs que des heures de travail fixes deviennent la norme pour les temps partiels, de façon à pouvoir combiner deux emplois à temps partiel;
- Faisant en sorte qu'un «emploi convenable» le soit effectivement, et ne soit donc pas un emploi de 3 h/jour, mal rémunéré, à 60 km du domicile et dans un endroit mal desservi par les transports en commun;
- Disposant de structures d'accueil de la petite enfance, pour les personnes âgées ou malades, à un coût abordable, de façon à ce que les femmes puissent avoir une carrière complète.

Afin de sensibiliser le public aux différents obstacles rencontrés par les femmes dans leur carrière professionnelle, et qui ont pour conséquence qu'aujourd'hui encore elles gagnent toujours moins que les hommes, la FGTB a organisé ce matin une action la gare du Nord de Bruxelles. Parmi ces obstacles, le travail à temps partiel subi par les femmes reste la principale cause de l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Sur le ton de l'humour, la FGTB a invité quelques hommes à jouer le jeu en empruntant le chemin professionnel le plus court (la fast lane), tandis que des femmes ont fait l'expérience d'un trajet ralenti et parsemé d'embûches (la injustice lane): temps partiel, garde d'enfants, plafond de verre, répartition des tâches ménagères...

Parmi les obstacles rencontrés sur le trajet professionnel des



femmes, on rencontre, à côté des temps partiels qui concernent une femme sur deux, le problème des tâches ménagères, pour lesquelles la FGTB réclame une meilleure répartition entre hommes et femmes. Le manque de place d'accueil des enfants est également à l'origine des difficultés rencontrées par les femmes sur le chemin de leur carrière

professionnelle...

Le tout a été illustré avec des exemples simples et pratiques, pour une sensibilisation efficace des voyageurs et voyageuses.

Les photos de l'action 18 mars sur: www.fgtb.be



> NOUVELLE ENQUÊTE

Nous avons besoin de vous



L'année dernière, la FGTB a travaillé sur le thème original du Technostress. Nous avons mené une enquête en ligne sur la nature et l'ampleur de la charge psychosociale liée à l'usage des ordinateurs, pc portables, smartphones et autres tablettes, ainsi que des troubles musculo-squelettiques provoqués par le travail intensif sur machines.

Cette année, nous voulons élargir l'étude aux nouvelles formes de management auxquelles les travailleurs de tous les secteurs sont aujourd'hui confrontés. Ces nouvelles manières d'organiser le travail pour le rendre «plus efficace» et «moins coûteux» sont déterminées par des machines, des logiciels mais aussi par des business models qui peuvent imposer des cadences et des pressions effrénées, inhumaines, inadaptables et non négociables, au détriment de la santé des travailleurs.

Nous avons donc à nouveau élaboré une nouvelle enquête à compléter en ligne, sur ce thème.

Mais pour cela, nous avons besoin de vous et de votre témoignage. Remplir le questionnaire ne prend que quelques minutes: <https://fr.surveymonkey.com/s/LesTempsModernes>

> BD

«Aujourd'hui, j'ai appris que j'allais peut-être perdre mon emploi»



C'est un petit bijou de l'histoire ouvrière qui est sorti en BD chez Dargaud le 21 mars 2014.

«*Lip, des héros ordinaires*», raconte la lutte de travailleurs menacés de licenciement et d'un démantèlement de «*leur*» entreprise, Lip à Besançon. Une lutte acharnée contre la domination patronale, qui aboutira à une autogestion par les ouvriers de l'entreprise. Le tout sur fond de combat pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

Tout commence par une annonce et surtout «*anti-gauchiste*», elle ne peut se permettre de prendre part à des débats de ce type, qui mettent mal à l'aise un époux peu désireux de voir sa compagne travailler, et plus encore d'être proche des mouvements ouvriers. Pourtant, la rumeur se révélant vraie et la fermeture de Lip une réalité, Solange s'éveillera et prendra peu à peu une part plus qu'active au combat des travailleurs (et surtout

Aujourd'hui, j'ai appris que j'allais peut-être perdre mon emploi

Lip

des héros ordinaires

travailleuses), au risque de bouleverser sa vie familiale.

L'ouvrage décrit la manière dont le combat est allé croissant, d'un simple ralentissement de cadence à la séquestration des administrateurs de l'usine, jusqu'à la gestion complète de l'usine par les travailleurs et la confiscation de la production comme «*trésor de guerre*». Jusqu'à ce que le gouvernement ne déploie une horde de CRS pour mettre un terme à cette occupation. De la détermination des travailleurs, à leurs moments de doutes, aux sacrifices et prises de risques, l'ouvrage en noir et blanc, qui peut paraître austère au premier abord, parvient à faire parfaitement ressentir l'ambiance des années 70 et l'intensité de ce combat ouvrier et syndical. La part de fiction dépeinte par l'histoire parallèle et très humaine de Solange permet au lecteur de se sentir proche de ces «*Lip*», héros ordinaires si semblables à tous les travailleurs floués par un capitalisme omniprésent.

L'ouvrage est en vente dans toutes les librairies depuis le 21 mars. Editions Dargaud.

Lip, lutte ouvrière et lutte des femmes

La majorité des 1 300 salariés que comptait le site de Lip étaient des femmes. Au-delà du personnage de fiction qu'est Solange, le récit pointe une réalité historique: le conflit s'est nourri de l'engagement de toutes ces femmes et s'est épanoui dans un contexte historique de revendications féministes. Tout comme les ouvriers remettent en cause le modèle de domination patronale au travail, Solange et ses camarades de lutte entendent en finir avec la domination domestique qui s'exerce à l'encontre des Françaises dans les années 1970.



Préface par Jean-Luc Mélenchon

Première expérience réussie d'autogestion en entreprise, ce conflit social intervenu dans la foulée de Mai-68 a mobilisé des milliers de personnes pendant les 329 jours de lutte et a nourri de manière durable l'imaginaire collectif.

Le mouvement organisé par les ouvriers de Lip a contribué à installer l'idée qu'il était possible de changer la vie ou, tout au moins, de changer une certaine manière de vivre le travail. Lip, «*ce n'était pas seulement un combat ouvrier contre la brutalité patronale [...] c'était comme une aube qui semblait se lever*», écrit Jean-Luc Mélenchon, qui voit les traces de cette histoire dans certains conflits sociaux actuels. Bel hommage à la solidarité ouvrière et à la fraternité, cet album laisse espérer que cette aube se lèvera de nouveau un jour. L'autogestion comme forme de combat

L'autogestion comme forme de combat

On le voit dans la BD «*Lip*», les méthodes de combat social ont largement évolué après Mai 68. De la séquestration des administrateurs à l'occupation de l'usine, jusqu'à la gestion de celle-ci par les travailleurs et l'intervention musclée des CRS, on n'a pas fait dans la dentelle, de part et d'autre. L'autogestion de l'entreprise est très certainement l'une des formes les plus spectaculaires de combat, les travailleurs n'hésitant pas à flirter (et plus si affinités) avec l'illégalité pour gagner leur croûte et faire fonctionner «*leur*» entreprise. L'exemple de Lip a fait des émules en Belgique: Daphicère à Tournai, Le balai libéré à Louvain-La-Neuve, les Sablières Marchand à Wauthier-Braine, les Fonderies Mangé à Embourg, et quelques autres ont vécu le même genre d'expérience dans les années 70/début 80.

Les auteurs:

Né en 1970, photographe puis responsable d'un cinéma d'art et d'essai en banlieue parisienne, **Laurent Galandon** s'oriente ensuite vers l'écriture. En 2006, il publie son premier album, *L'Envolée sauvage*, chez Bamboo. Intéressé par les sujets à vocation sociale et politique, il signe ensuite plusieurs titres pour le label «*Grand Angle*» de la collection (*L'Enfant maudit*, *Le Cahier à fleurs*, *Les Innocents coupables*, *Shahidas*, *Tahya el-Djazaïr*) ainsi que pour Dargaud (*Quand souffle le vent*, *La Vénus du Dahomey*). Après une formation d'enseignant en arts appliqués, **Damien Vidal** exerce dans plusieurs établissements scolaires. Il s'intéresse en particulier à la représentation de l'espace et à l'architecture. En 2005, il dessine les décors et les arrière-plans des 7 *Sherlock*, une bande dessinée de Jean-Michel Darlot et Jeff Pourquié publiée dans le magazine *Okapi*. En 2010, il écrit et dessine *Le Fil*, un album paru aux éditions Jarjille.

Chronologie d'un combat

- 1867: fondation du Comptoir Lipmann, un atelier d'horlogerie.
- 1896: Lip devient la marque de la manufacture horlogère.
- 1970: Ébauches S.A., filiale d'un consortium horloger suisse, devient l'actionnaire principal.
- Avril 1973: dépôt de bilan et début du conflit.
- Juin 1973: occupation de l'usine et organisation de commissions de travail par les ouvriers.
- Août 1973: rejet par les salariés du plan de sauvetage proposé par le ministre du Développement industriel. Expulsion des grévistes par les CRS. L'usine s'installe dans un gymnase.
- Octobre 1973: les ouvriers se prononcent pour la poursuite de la lutte. Déclaration de Pierre Messmer, Premier ministre: «*Lip, c'est fini!*»
- Janvier 1974: signature des accords de Dôle. Ces derniers prévoient la reprise de l'activité et la restitution du matériel et du reliquat de la vente des montres.
- Mars 1974: retour des premiers salariés.
- Mai 1976: nouvelle menace d'une fermeture définitive, le personnel occupe l'usine et réfléchit à l'avenir de l'entreprise.
- Novembre 1977: création de six sociétés coopératives ouvrières de production, Les Industries de Palente.

Emploi? Pensez climat!

Bientôt les élections. C'est le temps des promesses à l'emporte pièce. C'est la foire aux emplois: qui en promet 100.000, qui 300.000. Qui dit mieux? Comment? C'est tantôt la baisse de la fiscalité sur le travail, tantôt la réduction de l'impôt des sociétés, tantôt des baisses de cotisations patronales... Le fait est que le Bureau du Plan relève 11.000 pertes d'emplois en 2013 et annonce la création de 13.000 en 2014 à la faveur d'une croissance légèrement positive mais molle. Il y a pourtant des gisements à exploiter. La Coalition Climat, dont la FGTB est membre, lance une campagne «Job4Climate» pour rappeler que la lutte contre le réchauffement climatique offre plein de possibilités de créer des milliers d'emplois. Mais avant de récolter il faut semer, en l'occurrence investir. Trois secteurs sont les plus porteurs: l'isolation des logements, les transports publics, les énergies renouvelables.



Tous les débats sur l'emploi tournent autour de la compétitivité des entreprises et des coûts salariaux. La plupart des partis qui se présentent devant les électeurs concentrent donc leurs propositions sur la baisse des «charges», soit en rééquilibrant la fiscalité, soit en tapant carrément dans les caisses de l'Etat sans se soucier que l'Etat, c'est aussi des emplois...

Il y a pourtant un boulevard pour la création d'emplois et la ré-industrialisation de nos économies: les économies d'énergie dont le coût grève la compétitivité des entreprises belges qui la paient plus cher que dans les pays voisins.

Mais avant de récolter il faut semer, en l'occurrence investir que ce soit les ménages, les entreprises, ou les pouvoirs publics pour financer les infrastructures ou distribuer des incitants. Trois secteurs sont les plus porteurs: l'isolation des logements, les transports publics, les énergies renouvelables.

Le logement:
60 à 80.000 emplois

Le parc immobilier belge est vétuste, c'est connu. Il est une source énorme de gaspillage d'énergie. Les Régions font déjà beaucoup pour soutenir les investissements privés dans l'isolation et les énergies renouvelables en dépensant chaque année 250 millions en primes diverses. Pourtant c'est largement insuffisant par rapport à l'objectif à atteindre en matière de réduction des émissions de CO2 en 2020 et les effets des nouvelles normes de constructions mettront du temps avant de donner des effets significatifs. De plus, même

si les primes sont modulées en fonction des revenus, la moitié de notre parc de logements reste hors d'atteinte des mesures d'économie d'énergie notamment parce que les résidents - locataires ou propriétaires défavorisés - ne peuvent pas apporter l'investissement de base nécessaire.

La coalition Climat trace trois pistes pour une plus grande efficacité des politiques d'aide à l'isolation et à la rénovation:

- Remplacer les mécanismes de soutien existants par un soutien à la «rénovation totale» permettant de réduire de 75% le coût et la consommation d'énergie.
- Accroître le rythme des rénovations de 1% à 2,5% du patrimoine, chaque année.
- Assurer la correction sociale des ressources publiques mises à disposition, de sorte que la priorité soit mise sur les bas et moyens revenus.

Pour Cela il faudrait tripler les budgets et il y a moyen de décrocher des aides européennes. Ce n'est donc pas le moment de faire des cadeaux fiscaux inconsidérés.

Et puis il y a le logement social. Notre pays compte maintenant

290.000 logements sociaux mais 180.000 candidats sont sur liste d'attente. Pour combler le déficit, il faudrait construire 10.000 logements sociaux par an et ce pendant 20 ans.

Un tel programme de rénovation des logements existants peut générer 40 à 50.000 nouveaux emplois. La construction d'un nombre suffisant de logements sociaux, peut quant à elle générer 20.000 à 30.000 emplois.

Transports publics- mobilité douce: 2.500 emplois

L'autre grand émetteur de gaz à effet de serre, c'est le transport. Côté transport privé de marchandises, les pouvoirs publics ont peu de prise à moins de développer fortement les infrastructures multimodales et d'encourager le fret ferroviaire.

Mais pour ce qui est du transport de personnes, elles peuvent agir plus et mieux sur les transports publics et la mobilité douce. Il faut continuer d'investir dans les transports collectifs intra- et interurbains, de nouveaux investissements sont nécessaires dans les zones périurbaines: dans celles-ci d'importants investissements ferroviaires devraient être consentis, de même qu'un solide réseau de pistes cyclables, le renforcement de l'offre, l'organisation et des infrastructures de transports en commun, le tout avec une attention particulière pour les déplacements domicile-travail.

L'impact sur l'emploi est plus difficile à chiffrer mais selon la coalition Climat, 2.500 emplois pourraient être créés.

Les énergies renouvelables: 9.000 emplois

Enfin, à côté d'une baisse de la consommation d'énergie, qui dit réduction des émissions de gaz à effet de serre, dit énergies douces et énergies renouvelables. Pour répondre à la fois à la demande d'électricité, de chauffage et de mobilité, il faut investir dans la production et le stockage centralisé et décentralisé d'énergie durable et dans le recyclage scrupuleux de la chaleur résiduelle.

Le développement du parc éolien offshore au large de la côte belge, où en 2020 une production de 2200 MW est prévue, devrait conduire à un volume de travail d'environ 4.000 emplois sur sept ans et ensuite plus de 400 emplois permanents après l'installation.

Pour l'emploi dans le développement du réseau et les capacités de stockage on peut estimer réaliste la création de 5.000 emplois sur base du volume d'investissements nécessaires.



EDOUARD BOSMANS N'Y ARRIVERA PAS TOUT SEUL.

INVESTISSEMENTS DURABLES - CRÉATION D'EMPLOIS

Les logements, les transports publics, le réseau électrique et la production d'énergie nécessitent des adaptations considérables. Faute d'investir maintenant, nous traînerons comme des boulets nos factures d'énergie impayables et une pollution irréversible. Et nous raterons l'occasion de créer 60.000 emplois.

Tous les détails sur www.jobs4climate.be

UN JOB POUR EDOUARD BOSMANS?

OU DES INVESTISSEMENTS DURABLES EN CRÉANT 60.000 EMPLOIS?

Non, avec les bouts de ficelle d'Edouard, on n'y arrivera pas. Que faire alors? Investir dans l'isolation des bâtiments, les transports publics, le réseau électrique et les énergies renouvelables, et créer 60.000 emplois. En même temps, réduire la facture énergétique et protéger l'environnement. Qu'est-ce qu'on attend?

Tous les détails sur www.jobs4climate.be

Secouez l'Europe

Vous aussi vous voulez des objectifs ambitieux pour le climat en 2030? Alors signez la pétition de CAN Europe et insistez auprès de Di Rupo et Van Rompuy pour qu'ils fassent preuve de plus d'ambition climatique!

<http://www.caneurope.org/act-now>

> PENSIONS

Les P&P wallons se rebiffent

Les Pensionnés et Prépensionnés de la FGTB Wallonne en ont gros sur le cœur. Les pensions en Belgique sont parmi les plus basses d'Europe, le taux de risque de pauvreté des pensionnés caracole autour des 24% et quoi qu'en dise le ministre des Pensions, le libéral Alexander De Croo, la situation des pensionnés actuels ne s'améliore pas. Et ça risque d'aller de mal en pis pour les futurs pensionnés si on poursuit dans la voie des « réformes » qui affaiblissent le système des pensions légales, dites du 1er pilier. Réunis en assemblée à Auvelais le 13 mars dernier, les P & P wallons ont déposé une liste de revendications longue comme le bras pour l'amélioration des pensions.



Pour les pensionnés, ce n'est pas en 2060 que se pose le « problème des pensions » mais aujourd'hui. La pension moyenne des salariés* atteint à peine 1.040 euros/mois (bruts) parce qu'on y met les pensions au taux ménage. Si on les prend séparément, la pension moyenne des isolés atteint à peine 865€ bruts (marié) à 899 (non marié) et 1.463€ pour un ménage ce qui revient à 730 euros pour chacun des conjoints. Si on regarde la répartition selon le genre, on voit que la pension isolée d'un homme marié n'arrive qu'à 987€ bruts et celle d'une femme n'est que de 716€. La pension légale qui constitue le premier pilier de pension est plutôt maigre: ce n'est pas un pilastre mais c'est bien lui qui soutient tout l'édifice.

Le 4^e pilier?

Alors quand le ministre vient dire que les pensionnés n'ont pas à se plaindre parce qu'ils sont à 80% propriétaires, la Commission des Pensionnés et Prépensionnés de la FGTB wallonne se fâche tout rouge. Mis à part le fait que les 20% qui manquent représentent quand même 400.000 personnes complètement dans la dèche si elles doivent payer un loyer ou pire un séjour en maison de repos, les heureux propriétaires ne sont pas beaucoup mieux lotis. Abstraction

faite d'un loyer qu'ils ne doivent pas payer, les pensionnés ont – selon un calcul des Pensionnés et Prépensionnés FGTB – plus de 300 euros de frais fixes par mois en n'exagérant pas sur le chauffage et l'électricité. Cela, sans voiture, sans assurance auto, sans frais médicaux, sans manger, sans loisirs. Et encore ce calcul fait-il abstraction du précompte immobilier, de l'assurance habitation, de l'impôt des personnes physiques, qui l'un dans l'autre amputent le revenu d'un bon 10% à 15%. Et puis, une maison ça s'entretient. Une chaudière à remplacer et on est vite à plusieurs milliers d'euros. Oublions la réparation de la toiture qu'il vaut mieux laisser en héritage. Alors, la propriété que les spécialistes appellent « le 4^e pilier de pension » permet certes de faire l'économie d'un loyer et est l'assurance de ne pas finir sous les ponts, mais il ne soutient pas grand-chose.

Et les autres piliers?

Et les deux autres piliers? Le deuxième: les assurances groupes et le troisième: l'épargne pension? Les assurances groupes, c'est-à-dire les pensions complémentaires au niveau des entreprises et des secteurs cofinancées par les travailleurs et les employeurs se sont développées à la faveur de la modération salariale ou du gel des salaires mais aussi en raison du

plafonnement du salaire de référence pour le calcul de la pension. 2,8 millions de Belges en ont une. Elles fournissent un complément de pension d'autant plus appréciable que le salaire est élevé et donc – a contrario – d'autant moins qu'il est bas. Le souci est que les rendements qui étaient garantis ne le sont plus et les employeurs rechignent à compenser la différence. De plus, ces fonds ne sont pas à l'abri des krachs boursiers ou des faillites. Dans un passé pas si lointain, les employés américains d'Enron se sont ainsi retrouvés sans pensions suite à la faillite de leur société. C'est donc un pilier qui peut s'avérer branlant.

Quant au 3^e pilier, à savoir l'épargne pension, 2,7 millions de Belge y ont souscrit parce qu'elle est assortie d'un avantage fiscal mais c'est de l'épargne privée qui au final, même si on a commencé tôt à verser, ne représente pas un pactole considérable si on se limite aux montants déductibles. Conclusion, le 1^{er} pilier de pension est le plus juste et c'est le seul pilier en béton mais il faut le renforcer.

**Obtenue en divisant les dépenses annuelles de pensions par le nombre de bénéficiaires*

A mauvais calcul mauvaise pension

Comment se fait-il que la Belgique pointée du doigt pour avoir les coûts salariaux parmi les plus élevés du monde industrialisé, a les pensions parmi les plus basses alors qu'elles sont calculées sur base de ces mêmes salaires élevés? Cela tient au système pas très avantageux de calcul de la pension.

- 1°) La carrière complète est de 45 ans. Conséquences: tous n'y arrivent pas et cela donne des pensions incomplètes.
- 2°) La pension est calculée en 45^e sur base de 60% du salaire de chaque année de travail et pas sur les dernières ou les meilleures années. Donc chaque année de travail ne donne qu'1/45^e de pension et les premières années où l'on gagne peu, donnent un montant bas de pension pour ces années. Si en plus la carrière compte du travail à temps partiel, la pension est elle aussi proportionnelle. Cela explique que les femmes ont des pensions largement inférieures à celles des hommes.
- 3°) Le salaire de référence est plafonné (à 52.760 euros bruts par an en 2013). Ce qui dépasse ce plafond n'intervient pas pour le calcul de la pension. Ainsi, plus le salaire est élevé, plus le « taux de remplacement » de la pension par rapport au salaire diminue. Selon l'OCDE, un salarié au revenu médian (2.700 euros bruts) a en principe une pension nette égale à 62% de son salaire. Par contre si son salaire vaut 2 fois le salaire médian, le taux de remplacement net tombe à 35%.

Les principales revendications des (Pré-)Pensionnés FGTB wallons

- Priorité absolue à la revalorisation de la pension légale (1^{er} pilier) seule capable de garantir un revenu de remplacement décent au plus grand nombre;
- un meilleur calcul de la pension légale pour tous: 75% de la moyenne des rémunérations de la carrière professionnelle;
- une pension minimale égale au salaire minimum garanti;
- une réelle liaison automatique, annuelle et structurelle des pensions et des plafonds de calcul (ainsi que de l'ensemble des allocations sociales) à l'évolution des salaires.

Mais ce n'est pas tout. D'autres mesures permettraient encore de renforcer la pension légale et, ainsi, garantir un revenu décent à toutes et tous. Vous pouvez découvrir l'intégralité des résolutions adoptées sur le site de la FGTB wallonne: <http://www.fgtb-wallonne.be/actualites/>

Une campagne de la FGTB fédérale

La FGTB fédérale mène aussi campagne pour la revalorisation des pensions légales. Un jeu de cinq cartes postales à renvoyer à la FGTB fédérale servira de pétition à adresser au ministre des Pensions. Ces cartes seront distribuées par les régionales et les centrales de la FGTB.

Plus d'infos sur notre site www.fgtb.be



Syndicats

Rédaction:

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

Secrétariat:

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



Enfin une CCT «à travail égal, salaire égal»

Au sein de la Commission paritaire pour le Transport et la Logistique la CCT «A travail égal, salaire égal» a enfin été signée. Dans cette CCT il a été convenu que des travailleurs occupés en Belgique doivent être payés selon les conditions de travail et de salaire belges. Bien évidemment il entre dans les intentions d'entraver le dumping social dans le secteur.



Frank Moreels, Secrétaire fédéral, se contente de cette CCT «Cependant, on a pris trop longtemps pour convaincre les organisations patronales. Nous nous rappelons encore que, il y a quelques années, Febe- tra faisait de la publicité pour un manuel dans lequel on expliquait aux entreprises de transport comment dépavillonner vers l'Europe de l'Est. Quant aux autres fédé-

ration, elles aussi masquaient la problématique du dumping social. Quand l'UBT a dénoncé cette problématique avec deux livres noirs, elle n'a pas été prise au sérieux par les employeurs. Aujourd'hui, nous avons pu les convaincre de signer une CCT qui forme une barrière contre les pires abus.»

Les employeurs également en difficultés

L'UBOT a dû prêcher dans le désert pendant quelques années, mais, aujourd'hui, certains patrons ont pris conscience de l'égarement du dumping. Les petites et moyennes entreprises ne sont plus capables de résister contre la concurrence déloyale des firmes boîte aux lettres de l'Europe de l'Est. Non seulement 4.000 emplois ont disparu dans le transport routier, également bon nombre d'entreprises ont fait faillite.

Cette CCT arrêtera-t-elle le dumping?

Frank Moreels ne se fait pas d'illusions: «Les employeurs véreux trouvent immédiatement des échappatoires lorsque des portes

sont fermées. Mais la CCT a une valeur symbolique importante. Des employeurs qui s'engagent dans une CCT pour rendre moins attractif l'appel à des chauffeurs étrangers, c'est du nouveau! En outre, une définition claire a été donnée à ce que c'est précisément une station. Ainsi des chauffeurs étrangers qui travaillent à partir d'une station belge doivent être payés selon les conditions de travail et de salaire belges. Bien évidemment il entre dans les intentions d'entraver l'appel impropre à des chauffeurs «bon marché» via de toutes sortes de constructions.»

L'UBT vérifiera bien si les employeurs prennent les choses au sérieux. S'ils respecteront la CCT, et si les fédérations patronales imposeront le respect de cette CCT.

L'UBT a des revendications claires

Pour l'UBT les choses ne s'arrêtent pas là. La CCT est un pas, mais beaucoup de pas sont encore nécessaires! Ainsi, le monde politique doit assumer sa responsabilité. Frank Moreels: «Notamment John Crombez a déjà fait beaucoup, mais il faut encore plus. D'où nous avons fait le point de nos revendications les plus importantes adressées au monde politique. Un mémorandum dans lequel nous indiquons aux hommes et femmes politiques ce qu'ils doivent faire après les élections pour sauver le secteur du transport en Belgique.»

Visite de travail DHL

Le 17 03 2014, l'UBT a rendu une visite de travail nocturne à l'entreprise d'assistance aux aéroports DHL sur l'aéroport de Bruxelles-national.

La direction de DHL y a déployé ses plans d'expansion et esquissé l'évolution favorable de l'emploi au sein de l'entreprise depuis le transfert partiel à Leipzig.

Sandra Langenus, Secrétaire, a commenté tous les aspects de l'assistance aux aéroports à Rudy De Leeuw, Président de la FGTB; Ivan Victor, Président de l'UBT et Frank Moreels, co-Président de l'UBT

Sur la photo vous reconnaissez Ali Kara qui défend d'une façon excellente les intérêts de nos membres sur l'aéroport.



Pétition contre le dumping social dans le secteur du transport: déjà plus de 3.500 signatures!



Mémorandum de l'UBT Transport et Logistique pour les élections

Début 2014, l'UBT a remis ses demandes aux politiciens et politiciennes. Disons les priorités pour le secteur du transport. Une liste avec des mesures utiles pour les travailleurs du secteur du transport et de la logistique. Ci-après certaines de nos propositions.

Europe

1. Tachygraphe obligatoire pour les véhicules professionnels de moins de 3,5 tonnes. Donc également du contrôle sur les temps de conduite et de repos

des courriers.

2. Interdiction de prendre le soi-disant long repos dans le camion. Un chauffeur professionnel a lui aussi le droit à des facilités de repos convenables.
3. Pas de libéralisation approfondie du cabotage
4. Après trois conduites de cabotage, retour au pays d'origine
5. Un salaire minimum européen pour tous
6. Une Europol sociale qui exécute de vrais contrôles sur l'application des réglementations...

Belgique – niveau fédéral

1. Plus de contrôle dans le secteur du transport par le SPF Mobilité: il faut davantage de contrôleurs avec plus de moyens.
2. Introduction d'un registre CMR grâce auquel la fraude avec les

documents de bord est rendue plus difficile.

Belgique – niveau régional

1. Pour de vrais investissements dans le secteur du transport et la logistique: s'y prendre aux liens manquants
2. Politique de transport coordonnée: pas de réglementation fragmentée dans laquelle aucun chauffeur ne trouve encore son chemin.
3. Utilisation des caméras pour le contrôle du trajet dans la lutte contre le dumping social
4. Plus de facilités de parking qui sont sûres, propres et confortables

Vous voulez lire le texte entier? Vous le trouverez sur www.ubt-fgtb.be

Journée de l'égalité salariale (Equal Pay Day)

Dans le secteur du transport les femmes et les hommes jouissent de conditions de travail et de salaire égales. Cependant, l'UBT se joint chaque année à la campagne de la journée de l'égalité salariale par solidarité avec les femmes qui travaillent dans d'autres secteurs et qui gagnent encore 21% de moins que leurs collègues masculins pour exécuter le même travail! Egalement pour l'UBT cet écart salarial reste inacceptable.

Sur la photo vous reconnaissez une partie de la délégation nombreuse qui a participé à l'action devant les portes de la Haute école Artesis Plantijn à Anvers.



Au cours des années écoulées, plus de 4.000 emplois ont disparu dans le secteur parce que certains employeurs, par amour du gain, engagent des chauffeurs meilleur marché. D'où nous avons mis en marche une pétition contre ce dumping social inacceptable.

En mai, nous remettons la pétition au Commissaire européen Siim Kallas. Nous voulons donner un signal fort, parce que le dumping doit s'arrêter.

Vous n'avez pas encore signé? C'est toujours possible. Surfez à www.petitions24.com/stop_social_dumping.

www.petitions24.com/stop_social_dumping.

Vous ne disposez pas d'internet ou vous voulez aller vous-même recueillir des signatures? Volontiers nous vous remettons un exemplaire en papier. Vous pourrez alors le laisser signer par votre famille, vos amis et connaissances et surtout vos collègues. Ensuite vous nous renvoyez les formulaires signés. Vous pouvez commander un exemplaire en papier chez Dinneke Fleerackers du secrétariat fédéral Transport routier et Logistique (03/224.34.37 dinneke.fleerackers@ubt-fgtb.be).

INÉGALITÉS

➤ SIGNAL D'ALARME DE L'OCDE

Le social aux urgences

Il n'y a pas que les services secrets américains qui sont à l'écoute et gardent un œil sur le monde. L'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement) analyse en permanence l'économie des pays industrialisés et publie quantités de rapports. Et elle y va de ses conseils, souvent contradictoires, prônant d'une part des recettes libérales et en constatant d'autre part les dégâts...

Sa dernière étude «*Society at a Glance 2014*» (Panorama de la société 2014 – pas encore disponible en français) est du second type: elle analyse les effets de la crise pour constater une montée des inégalités et en appelle à des mesures urgentes pour réduire les fractures sociales dont les jeunes sont les premières victimes.

Comme pour les publicités des régimes «*minceur*», l'OCDE fait une photo «*avant-après*» la crise financière. Pour autant qu'il y ait un après car la crise financière est devenue économique et sociale, de par même les politiques mises en place pour résoudre la première. Mais le résultat est là: nos sociétés ont perdu du poids au point de risquer l'anorexie.

Bien entendu l'OCDE ne critique pas les politiques «*de consolidation budgétaire*», mais elle constate qu'elles ont sans doute été trop loin et qu'elles ont eu des conséquences sociales graves qui posent de nouveaux problèmes qu'il va falloir aussi résoudre d'urgence.

Bilan négatif

Il faut dire que le bilan de ces politiques d'austérité n'est pas glorieux: l'OCDE qui compte les 34 pays les plus développés du monde occidental (donc sans les BRIC – Brésil, Russie, Inde, Chine) compte 48 millions de chômeurs (aux normes BIT, c'est-à-dire plus en réalité) soit 15 millions de plus qu'en 2007. Le nombre de ménages vivant sans aucun revenu

du travail a doublé en Grèce, en Irlande, en Espagne, pays, inutile de le préciser, où les plans d'austérité imposés par la Troïka ont été sans pitié. Et ce sont les plus petits revenus qui ont payé le plus les pots cassés. «*Si l'engagement à long terme de restaurer les finances publiques doit être maintenu afin de créer la confiance, il ne peut pas se produire au détriment de la montée des inégalités et des disparités sociales.*» C'est pourquoi «*Les gouvernements doivent envisager toutes nouvelles coupes dans les dépenses sociales avec beaucoup de prudence, estime l'OCDE. Cela pourrait aggraver les difficultés des plus vulnérables et mettre à mal la cohésion sociale future.*»

Gare aux dégâts futurs

Le souci, pour l'OCDE, c'est que la barre risque d'être difficile à redresser et que la crise sociale risque de s'installer: «*La reprise économique ne suffira pas, à elle seule, pour faire disparaître les fractures sociales et aider les personnes les plus durement touchées par la crise à rebondir*», a déclaré le Secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría.

Et les économies d'aujourd'hui seront les déficits de demain. C'est le cas en matière de santé: «*on sait que le chômage et les difficultés économiques contribuent à divers problèmes de santé, favorisant notamment la maladie mentale*» dit l'OCDE.

C'est le cas en matière d'éducation: «*Les dépenses en faveur de l'éducation en proportion du PIB ont diminué dans la moitié des pays de l'OCDE depuis le début de la crise. Cette baisse aura avant tout un impact sur les plus pauvres au sein de la société et, à long terme, cela pourrait entraîner une moindre participation à l'éducation, de moindres performances et moins de mobilité ascendante pour les enfants issus de familles à bas revenu.*» observe l'OCDE.

Et à l'horizon, un problème démographique: «*Les taux de fécondité ont baissé davantage encore depuis la crise, aggravant les défis démographiques et budgétaires liés au vieillissement.*»

Et peut-être même des problèmes de «*cohésion sociale*», c'est-à-dire en termes feutrés un problème politique: la confiance dans les institutions politiques est passée dans l'OCDE de 63 à 46, de 50 à 41 en Europe, de 80 à 37 en Belgique. Pour ne pas parler de l'indice de confiance dans les institutions bancaires qui est en moyenne à 15 points en dessous de zéro par rapport à 2007 (-43 points en Belgique).

Conseil de l'OCDE: «*investissez aujourd'hui pour éviter des coûts plus élevés demain. Les économies à court terme risquent de se traduire en coûts plus élevés dans le futur.*» Une attention particulière doit être apportée aux groupes les plus fragilisés par la crise.



«Les inégalités de revenu et les fractures sociales pourraient s'aggraver et se pérenniser, à moins que les gouvernements n'agissent rapidement pour apporter un soutien accru aux plus vulnérables», dit l'OCDE.

Une génération sacrifiée

Les jeunes sont davantage exposés qu'avant la crise au risque de pauvreté: la part des 18-25 ans vivant dans des ménages dont le revenu est inférieur au revenu médian national a augmenté dans la plupart des pays — de 5 points de pourcentage en Espagne, en Estonie et en Turquie; de 4 points en Irlande et au Royaume-Uni; et de 3 points en Grèce et en Italie.

Or, dit le rapport, «*le risque (existe) que les jeunes qui connaissent de longues périodes de chômage, d'inactivité ou de pauvreté ne soient confrontés toute leur vie à des perspectives de gains et d'emploi moindres.*»

En Belgique, le taux de chômage des jeunes a atteint 25,2% contre 20,5% pour la moyenne OCDE. La part des jeunes Belges qui ne sont ni aux études, ni à l'emploi, ni en formation est de 13,9%.

La part des personnes qui déclarent qu'elles n'ont pas les moyens d'acheter suffisamment de nourriture a augmenté dans 23 pays, en particulier en Grèce et en Hongrie, mais aussi aux États-Unis.

«Les marchés de l'emploi déprimés laissent peu d'espace pour des réductions de dépenses sur les allocations de chômage. Là où des économies sont possibles, elles doivent être calibrées en fonction du rythme de la reprise économique dit l'OCDE...»

L'ironie de la disponibilité

En 2013, l'Onem a constaté que «*seul un chômeur sur deux est actif dans sa recherche d'emploi*». 47% ne seraient pas «assez» en recherche et ont donc été sanctionnés. 53% des chômeurs répondent par contre favorablement aux critères d'octroi des allocations, et ont pu continuer à en bénéficier. 17140 sanctions ont été comptabilisées en 2013, soit près de 10% de plus que 4 ans auparavant.

Près de la moitié des demandeurs d'emploi contrôlés ont donc été sanctionnés, par une suspension ou une réduction des allocations. L'autre moitié a été récompensée pour ses efforts, même si ceux-ci n'ont pas été couronnés de succès. Ceci dit cette récompense ne sera que de courte durée, du moins pour les titulaires d'allocations d'insertion. Car les bons comme les mauvais élèves verront néanmoins leur allocation supprimée après trois années sans emploi. L'ironie voulant que même les gens qui ont tout tenté pour avoir un emploi, sans succès, seront exclus, la réforme ne tenant absolument pas compte du fait avéré qu'il n'y ait pas assez d'emploi pour tout le monde.

Les femmes et les jeunes d'abord

La récente journée pour l'égalité salariale entre les hommes et les femmes l'a encore rappelé: les femmes ne sont toujours pas payées autant que leurs collègues masculins, notamment en raison de la large occupation par des femmes d'emplois à temps partiel ou précaires. Une situation très rarement choisie par les travailleuses. Les inégalités se poursuivent en cas de perte d'emploi. Parmi les victimes à venir de l'exclusion du chômage en Wallonie, 64% sont des femmes. Par ailleurs, le chômage des jeunes va également croissant, et l'OCDE estime que cette catégorie – surtout les jeunes peu qualifiés – court un grand risque de pauvreté, étalée sur toute la durée de vie, en raison d'un mauvais départ dans la vie professionnelle.

«*Il existe un risque que les jeunes qui connaissent de longues périodes de chômage, d'inactivité ou de pauvreté ne soient confrontés toute leur vie à des perspectives de gains et d'emplois moindres.*» Ce constat alarmant pour les jeunes générations en galère, c'est l'OCDE qui le fait, lors de la présentation de son rapport sur les conséquences de la crise de puis 2007. Son analyse se base sur les 34 pays membres de l'organisation.

Mais si on se limite à la Belgique, la situation n'est pas meilleure. Au 1^{er} janvier 2015, ce sont 50 000 sans emploi – pour la plupart des jeunes qui n'ont pas encore pu ouvrir leur droit au chômage sur la base du travail – qui verront leurs droits au chômage prendre fin suite à la réforme du système d'allocations d'insertion. Dont 32 000 en Wallonie. Parmi eux, une majorité de femmes (64%) subiront les conséquences de cette ré-

forme inacceptable. Cette inégalité hommes-femmes se manifeste par ailleurs dans toutes les provinces wallonnes.

Une catastrophe au niveau social, qui va se traduire par une nette augmentation de l'octroi du RIS par les CPAS, qui voient exploser leurs budgets en 2015. On estime à 30% l'augmentation des dépenses des CPAS. Pour certaines communes plus touchées, la dépense en RIS pourrait doubler voire tripler. Le président de la Fédération des CPAS parle d'un «*tsunami social*» quand il évoque le sujet. Les compensations fédérales prévues pour couvrir l'augmentation des bénéficiaires font figure d'aumône par rapport au montant total qui serait nécessaire. Philippe Defeyt, président du CPAS de Namur, estime quand à lui qu'au vu des conditions d'octroi du RIS, 60% des exclus des allocations ne pourront pas prétendre à un revenu du CPAS, et seraient donc purement et simplement privés de tout revenu. Un ensemble de faits qui doit faire réfléchir et amener à la suppression de ces mesures d'exclusion.

> INTERVIEW

Pour une autre Europe, une meilleure Europe, une Europe sociale

Le vendredi 4 avril, nous manifesterons avec les autres syndicats européens dans les rues de Bruxelles. Pourquoi cette manifestation? Rudy De Leeuw et Anne Deme- lenne, respectivement Président et Secrétaire générale de la FGTB, répondent à cette question.

Pourquoi une manifestation européenne maintenant?

Rudy: «Le 25 mai, nous éliions nos parlementaires belges au Parlement européen. Mais nous devons faire entendre nos voix avant cette date, par la mobilisation. D'ici à la date des élections, nous devons dire clairement qu'une autre Europe, une meilleure Europe, une Europe plus sociale est nécessaire. Que prône l'Europe? Que fait l'Europe pour le simple citoyen? L'Europe est-elle encore à même de mettre sur pied un projet positif plutôt que de massacrer les salaires, les services publics et la sécurité sociale? Pour l'Europe, c'est maintenant ou jamais. Nos affiliés appellent à un nouveau projet européen positif.»

Anne: «Nous sommes déçus de ce qu'est devenue l'Europe et de ce que certains tentent d'en faire. Nous ne sommes pas contre l'Europe, car nous devons nous atteler ensemble aux problèmes, au-delà des frontières, mais nous voulons une Europe à visage humain. Une Europe pour nous et par nous. Pas un marché où tout est à vendre, où par exemple même la distribution d'eau risque d'être libéralisée de façon à ce que les entreprises privées puissent faire des bénéfices sur un bien qui répond à des besoins de base. Nous ne voulons pas d'une Europe qui encourage l'apât du gain, mais nous prôtons une Europe qui offre plus d'opportunités et de protection à tous ses citoyens.»

Quelle Europe voulez-vous, alors?

Anne: «Il faut changer de cap. L'Europe compte actuellement 27 millions de chômeurs. C'est 10 millions de plus qu'en 2008, résultat de 6 ans d'austérité. Il faut créer des emplois de qualité. Il faut investir dans une économie durable et sociale. Investir dans l'économie réelle et ne pas se contenter de diminuer les cotisations sociales en donnant des «chèques en blanc» aux employeurs.

Avec les autres syndicats européens, nous avons, au sein de la CES, établi un plan qui est diamétralement opposé à la politique actuelle. Ce plan d'investissement propose d'investir chaque année 2% du produit intérieur brut européen (ndlr la valeur totale de tous les biens produits et services en Europe) et ce, pendant 10 ans et cela permettrait de créer au minimum 9 millions d'emplois.»

Cela va coûter cher. Où trouver l'argent?

Anne: «Cela revient chaque année à près de 260 milliards d'euros. L'idée n'est pas de mener chacun pour soi des programmes de relance ou d'investissement nationaux, mais plutôt de mener une politique d'emploi au niveau européen. Les pays plus riches

et économiquement plus forts doivent contribuer davantage.

On peut dégager des moyens via une fiscalité plus juste: mettre plus à contribution les revenus du capital par exemple en imposant une taxe sur les transaction financières. Et puis, au niveau Européen, on a une Banque Européenne d'investissement qui doit jouer son rôle. Le but est ainsi de créer neuf à onze millions d'emplois durables et de qualité, surtout pour les jeunes; de réduire la fracture sociale, de réduire les inégalités, d'imposer des règles au marché et de l'orienter. Mais il faut aussi continuer à développer les services publics et les services aux personnes tels que les soins de santé et les transports en commun.»

Rudy: «Tout est une question de choix. La BCE a libéré dix fois plus de moyens pour sauver les banques et pour les aider! Si de telles décisions sont possibles pour les banques, elles doivent aussi l'être pour les gens.»

«De plus, les Etats membres européens perdent chaque année quelque 1.000 milliards d'euros (soit près de 4 fois plus que le plan d'investissement) de recettes à cause de la fraude et de l'évasion fiscales. Il y a donc de l'argent, le tout est de parvenir à le faire rentrer. L'Europe doit s'atteler à une harmonisation fiscale, lutter contre les paradis fiscaux, taxer le capital improductif et rétablir la justice fiscale. Avec une taxe sur les transactions financières, sur les capitaux qui circulent, les montants farmineux qui s'échangent sans cesse, on peut lutter contre l'appât du gain et la spéculation qui ont provoqué la crise et obtenir des rentrées d'argent. Une taxe de 0,05% rapporterait déjà jusqu'à 250 milliards par an.»

Le message est donc: investir durablement plutôt qu'économiser?

Anne: «Bien entendu ! La politique d'austérité n'a fait que renforcer la crise et a accru les inégalités, a créé des emplois précaires et détruit des emplois. On compte 27 millions de chômeurs dans l'Union européenne en 2014, contre 17 millions en 2008. Dans les pays qui ont été le plus durement touchés par la crise, la moitié des jeunes n'ont pas d'emploi. 121 millions de citoyens européens vivent sous le seuil de pauvreté. C'est le résultat de 6 ans d'austérité aveugle ! Tout comme on a essayé de nous faire croire que l'austérité allait nous aider, on veut maintenant nous faire avaler que la concurrence entre les travailleurs est une bonne chose, y compris pour l'économie.»

La concurrence entre travailleurs va-t-elle trop loin?

Rudy: «Tout à fait! En mettant les travailleurs européens en concurrence, les conditions de travail sont mises à

Il faut inverser la tendance. L'Europe doit changer de cap.

mal, dans toute l'Europe. On risque de constater d'ailleurs le même phénomène si les travailleurs de Flandre et de Wallonie sont mis un jour en concurrence les uns avec les autres.»

Anne: «Le détachement, l'intérim, la sous-traitance, les faux-indépendants, la fraude sociale... Tout est bon pour autant que ça permette de comprimer les salaires. Ce dumping social détruit des milliers d'emplois en exploitant des travailleurs étrangers. Chez nous, en 4 ans, ce sont 7.000 emplois qui sont passés à la trappe dans le secteur de la construction. Dans le secteur du transport, 4.000 chauffeurs ont perdu leur emploi. Ils sont remplacés par des chauffeurs étrangers dont le salaire est de 25 à 50% inférieur à celui des chauffeurs belges ... Ces travailleurs ne sont pas nos ennemis, mais on abuse de leur misère. Ils ont droit à du travail, tout comme nous. Ils ont droit à un salaire décent, comme nous. Il faut mettre un terme à la surenchère du dumping social. C'est de la concurrence déloyale sur le dos des travailleurs, pour empocher des bénéfices anormalement élevés.»

Rudy: «Début du mois s'est tenu à Gand un procès contre les organisateurs de dumping de grande envergure auprès de sous-traitants dans le secteur automobile. Ils faisaient travailler plus de 300 ouvriers d'Europe de l'Est comme soi-disant indépendants, pour environ 4 euros de l'heure. L'auditeur du travail a très bien résumé la situation en disant qu'une pierre angulaire de notre société était menacée et que la sécurité sociale était mise sous pression quand un tel modèle d'entreprise était accepté.»

Comment lutter au mieux contre ce dumping social?

Rudy: «La réglementation floue favorise le contournement ou la violation des règles. C'est inacceptable. Les échappatoires aux lois et règlements doivent être supprimées. Il faut contrôler davantage et sanctionner plus sévèrement ceux qui ne se tiennent pas aux règles et qui exploitent les gens. Bien entendu, nous exigeons le respect des conventions collectives et de la liberté de négociation. Nous demandons un salaire égal pour un travail égal, un salaire minimum européen décent, et la création d'un Europol social, une sorte de police sociale qui peut intervenir contre les abus et la fraude sociale. Et les pouvoirs publics doivent prendre les devants : plus de marchés publics avec les sociétés qui rendent le travail moins cher par le dumping social.»

Manifestation européenne Vendredi 4 avril

Départ: Gare du Nord Boulevard du Roi Albert II

• Stop au chômage et à l'insécurité du travail

• Stop au dumping social

• Stop à l'appauvrissement et aux inégalités grandissantes

• Stop au crédo «moins il y a de règles, mieux c'est»

Rassemblement des jeunes au Carrefour Botanique – boulevard Pacheco.

Informations pratiques (transport à partir de votre région, ticket de train spécial): adressez-vous à vos délégués ou prenez contact avec votre centrale ou régionale.



Les jeunes en tête du cortège

Les jeunes de toutes les régionales et centrales FGTB prendront la tête de la manifestation pour demander une fois de plus au gouvernement de supprimer la limitation des allocations d'insertion. Car suite à cette limitation, ce sont près de 50.000 jeunes qui risquent d'être exclus en 2015. Non pas parce qu'ils ne cherchent pas de travail, mais parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi fixe. Indépendamment des efforts fournis, ils perdraient leur allocation et devraient alors se tourner vers les CPAS.

C'est injuste et inacceptable. Priver les jeunes de leurs allocations, c'est aussi une forme de dumping social. Le gouvernement a déjà fait des efforts pour lutter contre le dumping social et a promis encore plus, mais entre-temps, il pousse les jeunes dans la précarité.

> EDITO

Rendez-vous le 4 avril

Rendez-vous le vendredi 4 avril. A 11 heures à la gare du Nord à Bruxelles. Nous descendrons dans les rues pour notre Europe. Il est important que nous y soyons nombreux.

Oui, notre Europe. Une Europe créatrice d'emplois et d'avancées sociales. Les jeunes ont besoin de nouvelles perspectives d'avenir. Notre industrie doit être remise sur les rails. Tout le monde doit avoir les mêmes droits et opportunités. C'est pour cela que nous dirons le 4 avril qu'il faut en finir avec les économies et l'austérité. Les salaires sont comprimés au maximum, la sécurité sociale doit se contenter du minimum, le travail, aussi dur que possible, doit durer aussi longtemps que possible. Tout cela au service d'une concurrence effrénée, d'un marché libre sans entraves. Pour quels résultats? Un chômage galopant, des inégalités croissantes et une pauvreté grandissante.

Avec d'autres syndicats, avec nos fédérations syndicales européennes, nous disons que l'Europe doit arrêter sa trajectoire néolibérale. Il faut investir dans de nouveaux emplois. Il faut travailler à un régime fiscal uniforme de sorte que les grosses fortunes ne puissent s'enfuir au galop dès qu'elles doivent apporter une contribution équitable aux dépenses de la société.

L'Europe doit aussi être garante de bonnes conditions de travail et d'une sécurité sociale forte. Pour tous. Pour cela, il faut en premier lieu s'attaquer au dumping social. Nous le répétons encore, la législation sur le détachement de travailleurs est mauvaise. Les gens des pays européens à bas salaires partent travailler à l'étranger. La Directive européenne stipule que ces travailleurs doivent bénéficier du salaire et des conditions de travail du pays hôte et de la sécurité sociale du pays d'origine. Mais ce n'est pas le cas. Ils sont exploités, ils reçoivent des salaires bien trop bas et leur sécurité sociale n'est pas payée. Il faut en finir avec cette gigantesque fraude. Les contrôles doivent être beaucoup plus affûtés et pour cela, une meilleure collaboration entre les pays européens est nécessaire.

Mais une lutte plus efficace contre la fraude ne règlera pas tout. C'est toute l'approche européenne qui doit être fondamentalement différente. Les employeurs ne doivent pas uniquement payer les mêmes salaires aux travailleurs détachés, ils doivent également payer les mêmes cotisations pour la sécurité sociale. Mêmes salaires et même sécurité sociale, ce n'est que dans ces conditions que nous pourrions parler d'égalité. Ce n'est que dans ces conditions que nous pourrions sortir les travailleurs pauvres de la misère. Ce n'est que dans ces conditions que nous aurons une concurrence saine. Ce n'est que dans ces conditions que nous pourrions clouer le bec aux partis populistes et d'extrême droite qui donnent l'impression que l'Europe est notre ennemie.

Notre Europe sociale, c'est pour elle que nous descendons dans les rues le 4 avril prochain. Lors des élections du 25 mai aussi, nous devons faire un choix clair. Un choix à gauche.

(24 mars 2014)



Paul Lootens
Secrétaire général



Alain Clauwaert
Président

> LA TVA SUR L'ÉLECTRICITÉ PASSE À 6%

Une mesure sensée!

Les médias en ont beaucoup parlé, la TVA sur l'électricité vient enfin de passer à 6%. Une sage décision que notre syndicat applaudit des deux mains. Il faut dire que nous réclamions cette mesure depuis 2008. Et pour cause, il était intolérable qu'un produit de première nécessité absolument indispensable comme l'électricité soit taxé à 21%. D'un point de vue pratique, on peut dire que grâce à cette diminution de la TVA de 21 à 6%, une famille moyenne verra sa facture annuelle d'électricité réduite d'environ 100 euros. Une mesure qui aura un impact particulièrement positif pour les ménages à bas revenus.

Un saut d'index déguisé?

Dans les médias, on a pu lire et entendre qu'il s'agissait ni plus ni moins d'un saut d'index déguisé. Il est évident que la diminution du prix de l'électricité aura des conséquences sur l'index, comme tous les autres changements de prix. Selon les calculs du Bureau du Plan, cette diminution de la TVA aura comme conséquence que le dépassement de l'indice pivot se fera 6 mois plus tard. Mais il ne s'agit pas ici d'un quelconque 'sale tour', c'est juste la conséquence normale de la diminution du prix d'un produit.

> SOLIDARITÉ CHEZ AGFA GEVAERT

Les patrons de la chimie préfèrent la violence à la discussion

Accepter des diminutions en silence. En ce moment, c'est la devise que des patrons de la chimie aimeraient imposer à leurs travailleurs. C'est ainsi que des travailleurs qui défendaient leurs intérêts en ont été empêchés par des chiens policiers ou des amendes de 5.000 euros. Où sont les droits syndicaux et le droit de grève? Chez Agfa Gevaert le conflit est désormais résolu, mais dans de nombreuses autres entreprises, les patrons continuent sur cette voie.

Les employeurs de la chimie se montrent particulièrement durs. Les négociations pour les nouveaux accords d'entreprise tournent en conflits, comme chez Janssens Pharmaceutica, Kronos ou Omnichem. Chez JBF à Geel, des travailleurs ont été licenciés parce qu'ils auraient aimé devenir délégués. A Anvers aussi, les employeurs se montrent intransigeants. Au cours des semaines passées, ils ont essayé de casser deux grèves avec des moyens inhabituels. Chez Lanxess Rubber, des délégués syndicaux ont été assignés à comparaître devant un juge, chez Agfa Gevaert, des chiens policiers et un canon à eau étaient de sortie.

Absurde et entêté

Fin de l'année dernière, la direction



Beaucoup de démonstration de force chez Agfa Gevaert, à la demande de la direction. Sans aucune influence sur l'action ferme menée par les travailleurs.

d'Agfa Gevaert a refusé de continuer à appliquer le règlement de prépension propre à l'entreprise alors qu'elle s'y était engagée par une convention collective de travail. Elle souhaitait faire fi de cet engagement pour laisser la place à une énième vague de restrictions. Les arguments étaient absurdes. En effet, la direction affirmait que pour les années à venir, il ne pourrait plus y avoir autant de prépensions en raison du manque de main-d'œuvre, alors que la direction clame depuis plusieurs années qu'il y a trop de personnel dans l'entreprise.

La décision entêtée de la direction a tout naturellement suscité une résistance. Une tentative de conciliation a eu lieu, mais suite à l'échec de celle-ci, les syndicats ont introduit un préavis de grève. Ce qui n'a pas empêché d'essayer de trouver un compromis. Mais celui-ci a été massivement rejeté par les travailleurs. Ils ont donc décidé le jeudi 20 février de se mettre en grève, une grève qui durera jusqu'au mercredi 5 mars.

Opposés à des licenciements bon marché

Un conciliateur social est entré en jeu. Ses propositions ont elles aussi

été rejetées par les travailleurs. C'est alors que la direction a sorti l'artillerie lourde. Des huissiers menaçaient d'amendes de 5.000 euros par jour (!) tout travailleur qui essayait de convaincre les employés et les cadres volontaires de ne pas aller travailler afin de ne pas casser la solidarité. Un canon à eau et des chiens policiers sont même venus à la rescousse des forces de l'ordre. Grâce à la résolution des travailleurs en grève, le bourgmestre a rappelé ses policiers et la direction a renvoyé les huissiers chez eux, les mains vides.

Une nouvelle proposition du conciliateur social, avec des arrangements financiers légèrement améliorés et un droit à la prépension a de nouveau été rejetée par une majorité, mais pas par la majorité requise des deux tiers. La proposition a donc été acceptée.

Nos délégués syndicaux ont mené cette action avec une grande responsabilité. La solidarité entre jeunes et vieux a été particulièrement forte. Ce qui a renforcé les travailleurs dans leur combat contre les licenciements bon marché et les efforts financiers pendant que les salaires élevés des managers sont maintenus.

> SECTEUR DE LA COIFFURE ET DES SOINS DE BEAUTÉ

Coach, des formations à chaque étape de la vie

L'asbl Coach a été créée par le Fonds de sécurité d'existence du secteur de la coiffure, des soins de beauté et du fitness. Son objectif est de permettre aux coiffeuses et coiffeurs, spécialistes de la beauté ou collaborateur du fitness de se former tout au long de leur carrière. Cette année, Coach va plus loin en proposant une offre spéciale pour les élèves de 6^e et 7^e année en coiffure.

Campus Coach était déjà là pour les élèves et les professeurs en coiffure et soins de beauté, mais depuis cette année, une offre spéciale pour les élèves de 6^e et 7^e année vient s'ajouter. Ainsi, les écoles peuvent désormais inscrire un professeur et au minimum 3 élèves pour seulement 50 euros par personnes. Les élèves peuvent ainsi participer aux formations spécialement conçues pour eux qui portent la mention «accessibles aux étudiants».



Plus d'infos sur l'ensemble des formations proposées par Coach Belgium sur le site www.coachbelgium.be ou 02/344 88 07.

> LE TRAVAIL EN ÉQUIPES ET DE NUIT BRADÉ

Les cadeaux pour les employeurs, le fardeau pour les travailleurs

C'est un fait: notre pays aime faire des cadeaux aux entreprises. Les subsides salariaux font partie de ces cadeaux, notamment les subsides salariaux pour le travail d'équipes et de nuit. Dans certains cas, ce système rend le travail de nuit ou en équipes moins cher que le travail de jour. Une aberration que la Centrale Générale de la FGTB dénonce avec force pour la simple et bonne raison que ce cadeau fait aux employeurs, ce sont les travailleurs qui en supportent les conséquences, au détriment de leur santé.

La position de la Centrale Générale de la FGTB sur le travail de nuit et en équipes est très claire: ce type de travail doit coûter plus cher à l'employeur que le travail de jour. En effet, l'employeur qui impose des conditions de travail plus difficiles doit en payer le prix. Or, avec ces subsides, l'employeur ne doit pas reverser aux impôts une partie du précompte professionnel retenu sur le salaire. Actuellement, cela représente 15,6% de la rémunération imposable du travailleur en équipes ou de nuit.

Le travail de nuit moins cher que le travail de jour

La Loi Programme de décembre 2013 stipule que cet avantage augmente de 2,2 % pour atteindre 17,8% du salaire imposable, pour les en-



Si on continue avec les cadeaux fiscaux pour le travail de nuit et en équipes, les employeurs ne voudront plus occuper leurs travailleurs durant la journée.

treprises qui travaillent en continu. Nous avons demandé à Jean-Pierre Martens, du service d'études de la Centrale Générale de la FGTB de nous expliquer les conséquences de cette augmentation: «Sur base des chiffres de 2012, nous pouvons estimer que cela représente un cadeau supplémentaire de 140 millions d'euros pour les employeurs. Déjà en 2012, ces subsides s'élevaient à 1 milliard d'euros. Si on transpose, cela ferait 17,8% au lieu de 15,6%, soit 1,14 milliards pour le trésor. Donc 140 millions en plus». Alors qu'aujourd'hui déjà, le travail de nuit et en équipes coûte dans certains cas moins cher que le travail de jour, cette nouvelle mesure ne fera qu'amplifier le phénomène. Et Jean-Pierre Martens ne se montre pas serein pour le futur puisque de nouvelles mesures qui vont dans le même sens sont d'ores et déjà annoncées: «Il est clair que le phénomène va s'accélérer quand on sait que l'Etat a l'intention d'augmenter ces subsides d'ici 2019 jusqu'à 25% de la rémunération imposable du travailleur. A ce rythme-là, les employeurs auront intérêt à faire travailler les gens la nuit ou en équipes».

Et la santé?

Le véritable problème que soulèvent ces subsides, c'est qu'ils encour-

ragent le recours au travail de nuit ou en équipes. Or, les effets néfastes sur la santé sont clairement établis: troubles du sommeil, fatigue, consommation plus élevée de médicaments, pour faciliter le sommeil ou à l'inverse rester éveillé, troubles digestifs et déséquilibre nutritionnel, troubles de l'humeur, risques cardiovasculaires accrus, sans parler des difficultés au niveau familial. Le travail de nuit est même considéré comme cancérigène par le CIRC, le Centre International de Recherche sur le Cancer.

La Centrale Générale de la FGTB continue donc de dénoncer ces mesures totalement irréfléchies qui ne prennent en compte que l'avantage pour l'employeur, au mépris de la santé des travailleurs. En agissant de la sorte, le gouvernement banalise le travail de nuit et en équipes. Il devient «normal» et non plus exceptionnel. Nous insistons pour que de telles mesures soient impérativement accompagnées de conditions en matière d'amélioration des conditions de travail des travailleurs concernés. C'est une priorité pour la Centrale Générale de la FGTB.

> SECTEUR DES GROSSISTES ET RÉPARTITEURS DE MÉDICAMENTS

Action réussie chez Febelco

Le 17 mars dernier, une action en front commun syndical était organisée sur le site de Febelco Saint-Nicolas, une entreprise du secteur des grossistes et répartiteurs de médicaments. Un plan d'action avait été mis en place face au refus de l'employeur de répondre positivement aux revendications du personnel par rapport à la CCT d'entreprise. Les demandes portaient notamment sur le pouvoir d'achat, la clarification concernant l'emploi lié au nouveau projet à Zolder et le respect du personnel. L'action a porté ses fruits puisqu'un accord positif a pu être atteint.

Febelco est un grand groupe de la Commission paritaire des grossistes et des répartiteurs de médicaments. Il a des filiales à Saint-Nicolas, Izegem, Hasselt, Olen, Bruges, Frameries, Wijnegem, Diest et Kortenberg.

Mobilisation récompensée

Après des négociations marathon, et grâce à la mobilisation et la persévérance des travailleurs et de leurs délégués, les organisations syndicales sont parvenues à conclure un accord probant qui stipule notamment l'augmentation des chèques-repas d'un euro à partir du 1er avril 2014. L'employeur garantit aussi l'emploi du personnel fixe dans le cadre du projet Zolder et la centralisation des ordres de transfert. La direction s'engage aussi à respecter les accords notamment en ce qui concerne le track & trace et la surveillance caméra. En outre, la direction garantit que la délégation syndicale pourra pleinement jouer son rôle au sein du groupe.

Le front commun syndical se montre satisfait de cet accord et souligne que celui-ci n'a pu être atteint que grâce au soutien massif des travailleurs.

VACANCES ANNUELLES 2014



FOLDER DISPONIBLE DANS VOTRE SECTION



FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts



www.accg.be

> RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Fixez vos droits pour votre prépension

Depuis le 1er janvier 2012, le régime des prépensions a changé de nom il s'appelle désormais Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC). Mais saviez-vous que si vous remplissez aujourd'hui les conditions d'âge et d'ancienneté qui vous permettent de partir en prépension mais que vous souhaitez malgré tout rester encore au travail, vous pouvez 'fixer' vos droits. C'est-à-dire vous assurer que vous ne perdrez pas votre droit à la prépension en cours de route. C'est ce qu'on appelle le système du cliquet.

Le RCC permet, sous certaines conditions, à des travailleurs âgés qui sont licenciés, de bénéficier en

plus de l'allocation de chômage, d'une indemnité complémentaire à charge de leur ex-employeur. Le système du cliquet permet quant à lui de fixer des droits que vous avez acquis aujourd'hui pour plus tard, sans risquer de les perdre.

Qui peut fixer ses droits?

Il est important de préciser que ce système du cliquet ne s'applique pas à tous les systèmes de RCC. Ne sont concernés que le RCC à 58 ans avec une carrière longue (pour cela, une CCT sectorielle ou d'entreprise est nécessaire) et le système général de RCC à 60 ans. Le système RCC à 56 ans avec travail de nuit n'est donc pas concerné par ce système! Pour celui-ci, vous ne pouvez pas fixer vos droits.

Des conditions strictes

Ce que vous devez encore savoir, c'est que dans le cadre du RCC, il est essentiel que votre employeur accepte de vous licencier. Vous ne pouvez donc pas démissionner vous-même. En outre, vous ne pouvez pas changer d'employeur entre le moment où vous demandez la fixation de vos droits et le début du RCC (= de la prépension).

Vous pensez pouvoir fixer vos droits? Rendez-vous alors sans tarder dans votre bureau régional de la Centrale Générale de la FGTB. Vous y recevrez plus d'informations et on y fera le nécessaire pour vous.

Erratum:

Contrairement à ce qui a été publié dans notre édition précédente, les salaires pour le textile et la bonneterie n'ont pas été indexés en mars 2014.

Les syndicats de Heinz se réunissent à Pittsburgh

Le mercredi 26 février 2014, nous avons appris la mauvaise nouvelle: Heinz a l'intention de fermer l'établissement belge et une grande partie de la production sera transférée au site de production de Telford (au Royaume-Uni). Depuis cette annonce, nous contestons cette intention en avançant des faits comme la rentabilité du siège belge et la remise en question des chiffres fournis ayant servi de base à la décision prise. Le 13 et le 14 mars, une réunion a eu lieu à Pittsburgh (États-Unis) entre les syndicats de tous les sièges de Heinz du monde entier. La FGTB HORVAL y a participé avec pour objectif principal l'obtention de la solidarité internationale pour le siège touché de Turnhout.

Normalement, la direction du siège principal de Heinz allait également participer à une partie de cette réunion, moment idéal pour nous permettre de communiquer nos préoccupations et nos remarques aux personnes qui ont pris la décision de fermer Turnhout. Pourtant, deux semaines avant la réunion, la direction a décidé qu'elle n'estimait pas opportun de parler avec tous les syndicats internationaux.

Néanmoins, cette réunion s'est avérée très utile. Grâce au contact avec les représentants d'autres sièges, nous avons reçu de nouvelles informations que nous pouvons utiliser lors des négociations avec la direction.

Notre but principal était, comme dit précédemment, obtenir la solidarité internationale. Nous y sommes parvenus. Tout le monde autour de la table s'est rendu compte que ce qui se passe actuellement à Turnhout peut se passer avec chacun d'entre eux, étant donné que les nouveaux propriétaires, dans leur austérité aveugle, ferment même des établissements rentables.

Dès lors, tous les syndicats coopèrent avec l'UITA (le syndicat international) pour organiser, à court terme, des actions de solidarité dans chaque entreprise présente contre la fermeture de Turnhout.

Laura Snyders
Secrétaire Adjointe FGTB Horval Campine - Limbourg



Prime syndicale pour les secteurs: Boulangeries (CP 118.03) et commerce alimentaire (CP 119)

PAIEMENT AUTOMATISÉ

La FGTB verse la prime syndicale sur votre compte bancaire si vous remplissez les 4 conditions suivantes:

1. Vous avez reçu l'année précédente une prime syndicale;
2. Vous êtes en règle de cotisations;
3. Vous avez travaillé dans le secteur pendant la période de référence;
4. Vous avez un numéro de compte bancaire dans notre système de paiement.

Si vous avez un nouveau numéro de compte bancaire, veuillez le transmettre immédiatement à votre section locale FGTB HORVAL!

Commerce alimentaire (CP 119)

Affiliation: Être affilié au plus tard le 30 septembre 2013 et être en règle de cotisations au moment du paiement, sinon paiement de la prime au pro rata de l'affiliation.

Période de référence du paiement: du 1^{er} octobre 2012 au 30 septembre 2013.

PRIME MAXIMALE POUR LES MEMBRES ACTIFS: 135 euros.

Chaque mois d'occupation donne droit à 1/12^e.

PRIME MAXIMALE POUR LES CHÔMEURS COMPLETS: 52,32 euros (année de chômage et l'année suivante). De plus courtes périodes de chômage complet donnent droit à la prime au pro rata de l'affiliation.

Le paiement automatisé de la prime syndicale se fait le 1^{er} avril 2014.

Si les conditions de paiement automatisé ne sont pas remplies, vous recevez une attestation du Fonds Social. Veuillez remettre cette attestation à votre délégué syndical ou à votre section locale de la FGTB HORVAL. Afin de pouvoir bénéficier de la prime «chômeur complet», vous devez demander une attestation auprès de votre section régionale.

Boulangeries (CP 118.03)

Affiliation: être affilié avant le 1^{er} juillet 2012 et être en règle de cotisations au moment du paiement.

Période de référence du paiement: du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2013.

PRIME MAXIMALE POUR LES MEMBRES ACTIFS: 135 euros.

Chaque mois d'occupation donne droit à 1/12^e.

PRIME MAXIMALE POUR CHÔMEURS COMPLETS: 81 euros (année de chômage et 4 périodes de référence suivantes).

De plus courtes périodes de chômage complet vous donnent droit à la prime au pro rata.

PRIME MAXIMALE POUR PRÉPENSIONNÉS: 89 euros.

PRIME MAXIMALE POUR LES MALADES DE LONGUE DURÉE ET LES OUVRIERS EN CRÉDIT-TEMPS COMPLET: les 12 premiers mois sont assimilés aux prestations effectives. Ensuite, ces ouvriers ont droit à la prime «chômeurs complets» (maximum 81 euros) durant 3 périodes de référence.

Le paiement automatisé de la prime syndicale s'effectue le 1^{er} avril 2014.

Si les conditions pour le paiement automatisé ne sont pas remplies, vous recevez une attestation du Fonds Social. Veuillez remettre cette attestation à votre délégué syndical ou à votre section régionale de la FGTB HORVAL. Afin de pouvoir bénéficier de la prime «chômeur complet», il faut demander une attestation auprès de la section régionale.

Veuillez communiquer explicitement à votre section si vous êtes occupés à temps partiel ou en équipes de relais, ou si vous bénéficiez du crédit-temps (1/5, 1/2 ou temps plein) ou de la prépension au cours de la période de référence.

Pour un paiement rapide, nous vous prions de mentionner votre numéro de compte bancaire sur le formulaire que vous recevez du Fonds social!

Horeca (CP 302) Prime syndicale

Conditions: Affiliation: Être affilié depuis le 1^{er} janvier 2014 et en règle de cotisations au moment du paiement - Période de référence: du 1^{er} octobre 2012 au 30 septembre 2013 – Montant maximum: Prime actifs : 135€ (pour les prépensionnés: 100,30€).

Paiement automatique le 1^{er} avril 2014: la prime syndicale est automatiquement virée sur le compte en banque de nos affiliés qui répondent à certaines conditions (avoir reçu une prime syndicale l'année passée, être en règle avec ses cotisations, avoir travaillé dans le secteur pendant la période de référence, avoir un compte bancaire enregistré dans notre système de paiement).

Pas de paiement automatique - vous recevez une attestation papier du Fonds Social: veuillez remettre ce formulaire à votre délégué syndical ou à votre section régionale de la FGTB HORVAL. Pour un paiement rapide, veuillez mentionner votre numéro de compte bancaire sur le formulaire.

Que fait l'IFP pour les travailleurs de l'industrie alimentaire?

L'IFP est le fonds sectoriel paritaire de l'industrie alimentaire (Commissions paritaires 118 et 220). Il soutient les entreprises alimentaires et leurs travailleurs via la formation et des conseils relatifs au personnel. Mais qu'est-ce que cela veut dire concrètement pour vous?

L'IFP donne des explications simples sur le nouveau site web syndicats.ipv-ifp.be.

Vous y trouverez:

- Une offre de formations détaillée pour les travailleurs issus des commissions paritaires 118 et 220, gratuites ou à un prix réduit.
- Des informations sur le plan de formation conformément au modèle sectoriel, obligatoire pour les entreprises occupant 20 travailleurs ou plus.
- Un guide pratique sur la formation et la planification de formation.
- Des astuces et un outil pour une politique d'accueil renforcée pour les nouveaux-arrivants.
- Des informations sur le contrat d'apprentissage industriel (CAI) pour les jeunes, afin de combiner l'apprentissage et le travail dans l'industrie alimentaire.
- De l'aide en cas de licenciement individuel ou restructuration sous la forme de formations gratuites pour les travailleurs licenciés.

syndicats.ipv-ifp.be

Ça bouge pour les cadres!

Depuis quelques semaines, les nouvelles initiatives qui concernent les cadres se multiplient au niveau du SETCa et au niveau européen. En voici un aperçu.

Conférence UNI Cadres 2014: faire face aux défis du monde du travail de demain

Plus de 70 délégués de 16 pays à travers le monde, dont des militants du SETCa, ont récemment participé à la Conférence UNI Cadres à Nyon, en Suisse. Le thème central était: «Les cadres dans le futur monde du travail».

Il a été question des défis sociaux, politiques et économiques que rencontre l'Europe et des moyens que les institutions de l'UE devraient appliquer pour réinstaurer la confiance. Un contexte dans lequel les cadres ont un rôle central, puisqu'ils participent pleinement à la productivité et la compétitivité de l'Europe. Ils sont à la pointe de l'évolution technologique et organisationnelle des entreprises. Ce constat a fait l'objet d'une résolution en vue des élections européennes du 25 mai prochain. La résolution appelle les partis européens à œuvrer à une Union européenne innovante et compétitive qui défend les droits des travailleurs et des cadres en particulier et à la création d'emplois de qualité, à une plus grande mobilité, dans le cadre du dialogue social. L'évolution du monde du travail

a un impact direct sur les cadres, impact que les organisations syndicales doivent pouvoir anticiper. Plusieurs campagnes ont à cet égard été initiées pour soutenir les syndicats dans leurs actions.

Par exemple, les participants ont réaffirmé leur soutien au projet d'UNI Cadres à destination des Jeunes, la campagne «35.35», qui a pour but de répondre aux besoins particuliers des jeunes cadres dans la conjoncture économique difficile que nous traversons, entre chômage et course aux compétences.

Une campagne pour plus d'équilibre entre le travail et la vie privée

Selon les études menées par plusieurs syndicats présent à la conférence, le stress et l'anxiété des cadres sont parmi les principaux facteurs qui conduisent au burn-out et aux absences pour maladie. Ces problématiques sont prises très au sérieux par les syndicats. C'est pourquoi le SETCa participera activement à la Quinzaine de la gestion de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Cette campagne mondiale initiée par UNI Cadres se déroulera dans le courant du mois d'octobre. Nous vous en tiendrons bien évidemment au courant du déroulement de l'action dans notre pays!

Toute l'info qui vous concerne, c'est facile, c'est sur SETCa.org!

Le SETCa a récemment créé un espace unique où vous pouvez retrouver en un seul clic toutes les nouvelles qui concernent directement les cadres. Les nouvelles

publications comme le magazine squared, des rubriques Vos Droits Online spéciales, et les dernières actus des cadres, ... retrouvez le tout sous le nouvel onglet «Cadres»! www.setca.org/Cadres

Vous envisagez de travailler à l'étranger? Pensez à votre Passeport UNI

A l'heure actuelle, de plus en plus de travailleurs - dont les cadres - partent travailler à l'étranger pour des contrats de courte ou de longue durée. Une situation où vous avez plus que jamais besoin des avantages fournis par l'adhésion syndicale! Maintenant, grâce au nouveau système d'UNI Global Union, la fédération mondiale des syndicats des services qui regroupe pas moins de 320 organisations syndicales à travers le monde, votre adhésion au SETCa peut vous ouvrir des portes même hors de nos frontières. UNI Global Union a en effet lancé le Passeport UNI qui vous permet de bénéficier directement des conseils et des informations qu'offrent les syndicats affiliés à UNI quel que soit l'endroit où vous travaillez. Vous pourrez ainsi recevoir des conseils sur les questions liées à l'emploi (par exemple: analyse de votre contrat de travail, législation du travail locale et conventions collectives).

Vous souhaitez obtenir ce passeport? Envoyez un mail à Katalin Di Battista kdibattista@setca-fgtb.be et vous devriez le recevoir dans les 10 jours ainsi que la liste des bureaux régionaux d'UNI qui vous conseilleront un syndicat dans votre pays d'acc.

Le temps de travail des cadres est-il (il) limité?

Squared: le numéro 2 est sorti!

Pour tout travailleur, la durée de travail est un élément essentiel du contrat de travail. Elle détermine combien de temps vous travaillez, dans quels horaires et selon quelles limites. On le sait, jongler entre sa vie professionnelle et sa vie privée n'est pas toujours évident. Lorsque les journées de travail sont constamment à rallonge, qu'on est amené à faire des heures après les heures, lorsqu'on doit être joignable et qu'on peut être dérangé à n'importe quel moment en dehors des heures de bureau, c'est encore plus difficile! De nombreux cadres sont confrontés à ce type de situation.

Cadres et temps de travail à rallonge: une réalité bien connue. Trop souvent, les employés étiquetés cadres prestent beaucoup d'heures, ne sont pas rémunérés en fonction et par ailleurs, sont rarement représentés syndicalement. Les em-

ployeurs surfent sur le flou de la législation concernant la définition de cadres pour exclure de grands groupes d'employés de certaines lois et conventions collectives de travail d'application pour les autres employés. C'est par exemple le cas en ce qui concerne la durée de travail. Quelles sont les règles prévues en la matière? Le temps de travail des cadres est-il (il)-limité? A quelles obligations l'employeur est-il soumis? Ce deuxième numéro de Squared fait le tour de la question, à travers divers témoignages et un aperçu détaillé de la réglementation en vigueur.



Durée de travail: une problématique bien connue des cadres!

Nos délégués témoignent...

Bernard Lefèvre - TOTAL

«Des cadres qui effectuent trop d'heures supplémentaires, voilà une situation qui était déjà bien présente il y a 20 ans. Avec l'évolution des nouvelles technologies, ce phénomène a empiré et est devenu plus sournois. Chez Total, il semble y avoir depuis peu une certaine prise de conscience de la part de la direction. Au niveau syndical, cela fait des années que nous dénonçons ces problèmes. Le nombre de burn-out et de dépressions ne fait qu'augmenter et ce, y compris au sein-même du personnel de direction. C'est une situation qui touche donc toutes les catégories de personnel et qui s'aggrave de jour en jour.»



Rita Peeters - Carrefour

«La direction est assez explicite: celui qui reçoit une promotion s'entend dire que les heures supplémentaires font partie du 'package'. Lors des nouvelles embauches, nous remarquons cependant qu'il s'ensuit bien vite une désillusion. Les salaires dans notre commission paritaire sont tout sauf exceptionnels. Et viennent s'y ajouter de longues heures supplémentaires non-rémunérées. Les jeunes cadres en particulier doivent accepter de nombreuses choses.» En tant que délégation syndicale, nous pouvons réclamer chaque mois les listes des heures supplémentaires prestées, même si nous ne les recevons pas pour les cadres dit «supérieurs».



Danny Van Duysen - Gyproc (Saint-Gobain)

«Dans notre entreprise, les cadres et les employés pointent. Les heures sont donc enregistrées, mais il n'est pas question de paiement ou de récupération pour les cadres. La pointeuse a surtout pour but de vérifier comment chacun se comporte par rapport à ses horaires flottants... La direction ne se prive pas d'imputer la responsabilité des heures supplémentaires aux travailleurs. Ainsi, j'ai déjà vu la direction proposer une formation en «time management» en réponse à la prestation d'heures supplémentaires. Elle souligne ainsi subtilement qu'il ne faut surtout pas trop se lamenter à propos de ces heures.»



Philippe Thoua - Brico

«Chez nous, les cadres prestent en moyenne 45 heures par semaine, sans compter le travail à domicile. Sur base d'une moyenne de 45 heures / semaine, un cadre offre donc plus de 38 heures par mois à son entreprise (soit environ 456 heures par an). Sachant qu'un full time, au régime de 36 heures par semaine doit prestre 156 heures en moyenne par mois, un cadre travaillerait donc gratuitement pendant 3 mois sur l'année... Néanmoins, on constate que de plus en plus de travailleurs tentent de se protéger et veillent à diminuer leurs heures. Etre cadre implique de pouvoir se montrer plus flexible, c'est certain! Mais cette flexibilité doit rester occasionnelle.»



Herwig Van Doorselaer - BNP Paribas Fortis

«BNP Paribas Fortis rembourse les heures supplémentaires pour un grand groupe de cadres. Il en va de même pour les collaborateurs d'agence depuis une CCT de 2009, conclue à la suite d'une plainte dans une agence bancaire. Si vous travaillez plus de 10 heures sur une journée, le temps presté en plus est considéré comme des heures supplémentaires. Il y a en revanche de l'amertume au niveau du nombre croissant d'événements et de formations qui se tiennent le soir sans que cela soit considéré comme du temps de travail. Il devient difficile pour certaines catégories de travailleurs - je pense aux jeunes parents - de concilier travail et vie privée.»



Maria Camacho Herrera - Cliniques Saint Luc (Bruxelles)

«On ne traite pas des heures supplémentaires, on ne les nomme pas, c'est comme cela. Le fait que les cadres fassent plus que leurs heures a toujours été une norme dans notre entreprise. Il existe aussi une vraie pression liée à la technostucture et aux progrès informatiques. Quand je me suis rendue compte qu'en tant que cadre, on ne prestait pas 38 heures mais plutôt 50, j'ai demandé une diminution de mon temps de travail. Cette démarche a fait tout un tollé. J'étais le premier cadre dans l'institution à passer d'un temps plein à un mi-temps via un crédit temps.»



Un travail de qualité, encore plus essentiel en temps de crise

Le stress dû à la charge de travail et à la précarité de l'emploi ne font qu'augmenter. Comme travailleur, vous êtes constamment sous pression et vous êtes «exploité» de manière «flexible». A ce jeu-là, les politiques suivent aveuglément l'appétit insatiable des employeurs. Un travail de qualité pour tous, voilà aussi un des enjeux essentiels du 25 mai.

Stress, stress, stress!

Charge de travail trop élevée

3 travailleurs sur 10 souffrent ponctuellement ou en permanence de stress au travail. Un sondage récent, à la demande du Fonds social européen, a révélé que la crise a amplifié ce phénomène. La moitié des Belges déclarent ressentir plus de stress qu'il y a cinq ans. Ils imputent surtout cela à la charge de travail trop élevée.

Rien d'étonnant. Le nombre de licenciements a atteint des sommets et les entreprises ont fermé leurs portes. Depuis cinq ans, les travailleurs doivent trop souvent accélérer la cadence et assumer le travail des collègues qui ont disparu (ou n'ont pas été remplacés). Les limites sont atteintes! Le stress est la cause de l'absence de plus de la moitié des travailleurs. En 2010, pas moins de 34% des personnes étaient en invalidité pour cause de problèmes psychiques ou de burn-out. C'est non seulement un drame pour les personnes concernées, mais cela représente aussi un coût élevé pour la collectivité qui doit assumer les conséquences des excès des employeurs en termes de *management by stress*! Un scandale de plus.

Les collègues, ces concurrents...

Le SETCa le constate dans de nombreuses restructurations. A l'autre bout de la planète, on décide qu'il faut couper dans les coûts. Qui dit «coûts», dit généralement frais de personnel. Produire plus avec moins de bras: une dynamique qui pousse à son paroxysme la charge de travail pour le personnel restant.



Les travailleurs sont sur les genoux. 1 travailleur sur 3 dit que la concurrence entre collègues a augmenté en raison des tensions ainsi apparues au travail. Les restructurations successives augmentent la charge de travail mais aussi l'insécurité à propos de son propre emploi.

Tous concurrents: voilà aussi le rêve éveillé de certains responsables des RH. Ils utilisent des systèmes de gratification individuelle et des entretiens d'évaluation pour mettre les collaborateurs, souvent même du même service, en concurrence mutuelle.

Pour le SETCa, une telle politique du personnel est inhumaine et contre-productive dans une société où chacun a sa place!

De plus en plus flexibles

Les responsables politiques, toutes couleurs confondues, sont trop souvent enclins à écouter la voix du libéralisme débridé et donc d'une flexibilité accrue pour les travailleurs. Nous en avons vu divers exemples ces dernières années.

Des contrats «bon marché»

pression sur les employés. Le SETCa a dénoncé ces pratiques et craint que celles-ci ne soient qu'un prétexte à la fermeture pure et simple du site par l'unique actionnaire américain.

• **Corax:** La direction a récemment présenté le deuxième volet de son plan «Coravenir»: plus de flexibilité et de polyvalence de la part des travailleurs... mais pas un mot sur le plan commercial. Les organisations syndicales ont réclamé plus de clarté quant à l'avenir et surtout plus d'équilibre dans les mesures proposées (avec des contreparties pour les

Ainsi, il y a celui bien connu de l'assouplissement du travail des étudiants. Alors qu'autrefois, les étudiants ne pouvaient travailler que pendant les vacances scolaires et un nombre limité d'autres jours, ils peuvent désormais faire des extras tout l'année. L'assouplissement de la législation met donc des étudiants jobistes à bon marché, qui prestent souvent quelques heures par semaine de manière très flexible, en concurrence directe avec les travailleurs de secteurs entiers (souvent moins qualifiés). Résultat: il y a moins de travail pour ces personnes ou leurs contrats à temps partiel ne sont plus revalorisés.

Il en va de même avec les contrats d'insertion. Cette mesure (encore peu connue) vise, selon les vœux de la ministre, à aider les jeunes à trouver du travail. Le jeune reçoit en fait une allocation d'insertion (un peu moins de 700€ de l'ONEm) tandis que l'employeur qui «l'engage» paie 200€ par mois pour un temps plein. Dans la pratique, certains employeurs occupent des jeunes à moindre coût pendant une période déterminée, qui plus est sans aucune obligation de formation ni d'engagement à l'issue du stage.

travailleurs).

• **CP 209, 224 et 219:** les accords sectoriels 2013-2014 viennent d'être signés pour ces secteurs. Retrouvez-les sur setca.org.

• **Home Market:** Lors du Conseil d'Entreprise du 18 mars, la direction a fait savoir aux organisations syndicales qu'elle avait été approchée par plusieurs repreneurs potentiels concernant une reprise de l'entreprise soit en partie ou en totalité. Ces derniers veulent réaliser une étude des chiffres avant de se positionner.

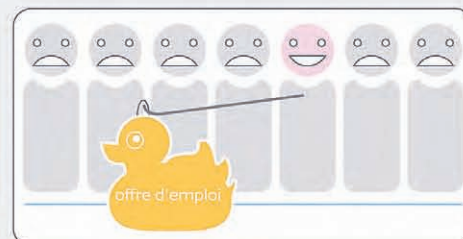


Élections 25 mai 2014
Vous avez le choix !

Face à la pression exercée par le gouvernement, les demandeurs d'emploi sont aujourd'hui contraints d'accepter des emplois précaires. Les offres d'emploi « bas de gamme » sont devenues la norme : contrats instables, salaires dérisoires, flexibilité à l'excès, horaires impossibles, conditions de travail déplorables...

Ces opportunités d'emploi sont insuffisantes à tous les niveaux...

On compte en moyenne pour le pays seulement 1 offre d'emploi pour 7 chômeurs.



Si on veut trouver une véritable alternative à la crise et au chômage, il faut s'engager dans la création d'emplois. Et d'emplois de qualité, qui garantissent un niveau de vie correct et de réelles perspectives à long terme.

**En mai prochain, quelle direction choisirez-vous de prendre ?
Vers l'emploi précaire ou l'emploi de qualité ?**

Ensemble, on est plus forts



Inutile de vous expliquer la pression à la baisse sur les salaires des autres travailleurs. Le summum du travailleur «kleenex low cost».

Le SETCa est sur ses gardes lorsque les politiques parlent d'horaires flottants. Ces horaires, à la carte, qui doivent permettre de mieux concilier vie privée et vie professionnelle... Dans une minorité de cas seulement, les travailleurs pourront réellement choisir eux-mêmes, parce que les impératifs de productivité continueront à primer dans les entreprises. Les horaires flottants n'aideront pas à aller rechercher vos enfants à l'école, mais seront planifiés au bon vouloir des employeurs.

Temps partiel et variable, du stress en plus!

Dans notre pays, un peu plus d'1 travailleur sur 5 travaille à temps partiel. Dans certains secteurs, le taux atteint près de 50%. Contrairement aux récits véhiculés par les employeurs, seul un temps partiel sur 10 est un temps partiel choisi délibérément par le travailleur.

De nombreux travailleurs à temps partiel ont un horaire variable.

Un nombre d'heures différentes et des horaires différents chaque semaine. Il n'y a donc pas beaucoup de marge pour une activité complémentaire et encore moins pour les loisirs...

Le chômage accentue encore la pression

Le chômage en hausse met la pression sur les travailleurs. Surtout au vu de la réduction des allocations de chômage et de la suppression de l'allocation d'attente de 55.000 travailleurs, souvent parmi les plus jeunes. Le risque est de voir les demandeurs d'emploi ainsi contraints d'accepter des emplois moins bien rémunérés et précaires.

Les partis politiques, tant de droite qu'à vocation nationaliste, veulent poursuivre cette politique. Punir les chômeurs, démanteler la protection pour les travailleurs, avec une flexibilité sans cesse plus élevée comme objectif final. En bout de course, ce sont les conditions de travail de tous les travailleurs qui régresseront.

Pour le SETCa, vos droits en tant que travailleur sont en jeu le 25 mai.

EN BREF

• **Axa assurances:** la direction a posé un ultimatum au personnel: elle veut renégocier la CCT de 2002. A travers cette décision, c'est l'évolution des salaires qui est visée. Le SETCa a dénoncé cette nouvelle tentative de démantèlement du statut des travailleurs.

• **Boumatic:** Mi-février, l'entreprise a annoncé une restructuration, menaçant 34 emplois. Depuis lors, la direction fait

pression sur les employés. Le SETCa a dénoncé ces pratiques et craint que celles-ci ne soient qu'un prétexte à la fermeture pure et simple du site par l'unique actionnaire américain.

• **Corax:** La direction a récemment présenté le deuxième volet de son plan «Coravenir»: plus de flexibilité et de polyvalence de la part des travailleurs... mais pas un mot sur le plan commercial. Les organisations syndicales ont réclamé plus de clarté quant à l'avenir et surtout plus d'équilibre dans les mesures proposées (avec des contreparties pour les

travailleurs).

• **CP 209, 224 et 219:** les accords sectoriels 2013-2014 viennent d'être signés pour ces secteurs. Retrouvez-les sur setca.org.

• **Home Market:** Lors du Conseil d'Entreprise du 18 mars, la direction a fait savoir aux organisations syndicales qu'elle avait été approchée par plusieurs repreneurs potentiels concernant une reprise de l'entreprise soit en partie ou en totalité. Ces derniers veulent réaliser une étude des chiffres avant de se positionner.

• **JCB GAM:** une procédure de réorganisation judiciaire est en cours. 6 travailleurs ont déjà été licenciés. Les représentants syndicaux font tout pour limiter la casse sociale.

• **Lunch Garden:** La direction de Lunch Garden a annoncé la mise en place d'un nouveau plan d'entreprise, entraînant de lourdes conséquences sur les conditions de travail du personnel. Les raisons invoquées sont les résultats financiers catastrophiques des derniers mois. Un véritable coup de massue pour les délégués et les travailleurs... Le SETCa reste

en attente de plus d'informations et consulte actuellement sa base. Des actions ne sont pas à exclure selon l'évolution de la situation.

• **GSK:** Après plusieurs actions internes et le dépôt d'un préavis de grève, une CCT encadrant l'évaluation des employés a finalement été signée au sein de l'entreprise.

> ÉDITO

Hier on vous a tondus, demain on rase gratis!

Ça y est: la campagne électorale a démarré. Après une législature inscrite sous l'enseigne de l'austérité budgétaire, du blocage salarial et de la réduction des droits sociaux tant au niveau belge qu'europpéen, les promesses de jours meilleurs pleuvent avec un focus particulier sur la fiscalité. Mais les promesses ne doivent pas faire oublier le bilan des partis de droite qui étaient majoritaires au sein du gouvernement et encouragés par la Commission et le Conseil européens. Or, le bilan n'est pas bon.

Mauvais bilan

Même les institutions internationales, pourtant d'inspiration libérale, sont forcées de le reconnaître. C'est tantôt le Fonds Monétaire International, celui-là même qui a imposé des plans de redressement aux pays surendettés qui reconnaît qu'il a sous-évalué l'effet de levier ou le « coefficient déflateur » : les politiques d'austérité, admet-il, ont déprimé la demande intérieure et provoqué une récession au lieu de déboucher sur une relance économique. C'est maintenant l'OCDE, Organisation de Coopération et de Développement, qui tire la sonnette d'alarme et souligne l'urgence sociale pour aujourd'hui mais aussi pour l'avenir. Les politiques d'austérité risquent d'aggraver encore le mal déjà fait et d'avoir des conséquences négatives durables à long terme dont nous payerons encore plus cher le prix.

Les économies pratiquées dans les budgets des soins de santé ont fait reculer la santé publique dans de nombreux pays. On voit resurgir des maladies qui avaient été éradiquées. La mortalité infantile remonte.

Alors que depuis la fin de la guerre on avait fait reculer partout la pauvreté, on voit que le nombre de personnes vivant sous le seuil de pauvreté augmente. On assiste même à un retour de la faim: la part des personnes qui n'ont pas les moyens d'acheter suffisamment de nourriture a augmenté dans 23 pays de l'OCDE.

Une génération sacrifiée

Les économies dans les budgets de l'éducation mettent encore plus à mal une démocratisation de l'enseignement déjà problématique. Pire, les études et les qualifications acquises par les jeunes ne leur garantissent plus une ascension so-

ciale ni même un emploi et encore moins une situation au point que l'on assiste à des vagues d'émigration pour cause économique. C'est toute une génération qui est sacrifiée. La crise est tellement profonde qu'elle affecte même le taux de fécondité au risque d'aggraver les problèmes que l'on associe au vieillissement.

L'Institut syndical européen ETUI a lui aussi dressé le bilan de 5 années de stratégie Europe2020 de l'Union européenne supposée nous faire sortir de la crise et que l'on a appliquée avec plus ou moins de zèle chez nous. L'ETUI constate que cette politique nous a fait reculer au point de parler d'une «*décennie perdue*». Tout ce que cette stratégie nous a fait gagner en 5 ans, ce sont des dettes publiques encore plus importantes. C'est 10 millions de chômeurs en plus. C'est 13 millions personnes venues grossir les bataillons de pauvres. Ce sont des baisses de salaires allant jusqu'à 23% en Grèce au nom d'une insaisissable compétitivité. La dérégulation du marché du travail et l'affaiblissement de la négociation collective ont conduit à un recul des droits sociaux, voire des droits fondamentaux au point d'inquiéter l'Organisation internationale du Travail.

Stop ou encore?

Voilà le choix qui se posera aux électeurs ce 25 mai : faut-il pour-

suivre dans la voie des recettes libérales, de la dérégulation, de la compétition salariale, de la liquidation de la protection sociale, de la libéralisation des services publics, etc. que l'on sait - d'expérience - sans issue? Au delà des promesses fiscales, sans un virage à gauche bien marqué à tous les niveaux, régional, fédéral et européen, c'est ce qui risque d'arriver. Ce que l'on peut en effet dire sans risque de se tromper, c'est que les promesses des partis de droite de baisser les impôts sur le travail sans compensation à l'intérieur même de la fiscalité sont un jeu de dupes. Elles impliquent automatiquement que l'on taillera dans les dépenses de l'Etat et en particulier dans la sécurité sociale et dans les

services publics. En résumé elles sont conçues pour démolir notre modèle social.

Alors oui, il faut réduire la fiscalité sur le travail, mais il faut récupérer des recettes sur les revenus du capital, sur les revenus les plus élevés, sur les revenus non déclarés, sur les cadeaux fiscaux inconsiderés comme les intérêts notionnels mais en aucun cas il ne faut affaiblir les moyens des pouvoirs publics et les systèmes de solidarité.

Maintenant que tous les programmes électoraux sont connus, nous allons les passer au crible et comparer avec nos propres revendications et nous allons vous aider à faire le bon choix pour les 5 années à venir!



Anne Demelenne
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw
Président



Une assurance qui protège ce qui est important pour vous ? Bien sûr qu'elle existe !

Votre conseiller est à votre écoute et vous rend visite à votre meilleure convenance.

Pour prendre rendez-vous avec votre conseiller, appelez le 02/210 95 80 ou surfez sur www.pv.be.

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

