

TEMPS MODERNES ?

LA FGTB ENQUÊTE SUR VOTRE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



La FGTB a mené une enquête auprès de 5.000 personnes sur leurs conditions de travail. Cette enquête a été intitulée «*Modern Times*» parce que de l'analyse des résultats ressort le constat que l'intensité de plus en plus poussée du travail nous renvoie les images du film de Charlot «*Les Temps modernes*» dans le décor de nos usines et bureaux d'aujourd'hui. Et on ne rigole pas... Là où l'on n'a pas (encore) pu remplacer l'humain par la machine, c'est l'humain qui doit devenir machine.

Voir notre enquête en pages 7 à 10

WALLONIE

La marche
des Acteurs
des temps
présents

Page 3

EGALITE

Je suis
contre
le sexisme car...

Page 4

JE SUIS CONTRE
LE SEXISME CAR...



WWW.NO-SEXISM.BE

EDITO

Tous les jours
la fête du travail:
un but à atteindre

Page 16



LUXEMBOURG

La fête de la Solidarité SolidariDay

Dimanche 11 mai 2014
LIBRAMONT (LEC)

LA SOLIDARITÉ,
MON CHOIX,
MON ENGAGEMENT !



GRATUIT !

A partir de 13h

LEC - Libramont Exhibition & Congress
rue des Aubépines, 50

Animations ludiques pour petits et grands
Village des saveurs bar et petite restauration
Animation musicale « The Humphreys » 
Spectacle « La valse à militants » à 15h
Concours & Cadeaux

www.solidariday.be - www.facebook.com/solidariday

La Mutualité Socialiste



FGTB Luxembourg
Ensemble, on est plus forts



delta lloyd

l'avenir.net

Floreal
Holidays

elmex

Must Fm
www.mustfm.be



FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

Elections 2014: nos priorités pour Bruxelles!

Le 25 mai prochain, nous voterons «à tous les étages» (sauf à l'échelon local): Europe, Belgique fédérale et Régions. Premier constat: il est assurément fondamental que tous les travailleurs exercent pleinement leur pouvoir citoyen, afin de peser, ensemble, sur les orientations des politiques à mener au cours des cinq prochaines années.

A Bruxelles, les défis sont innombrables. Le nouveau gouvernement devra poursuivre l'ambition d'un développement juste et durable de notre Région, à la fois sur les plans économique, social et environnemental, en bonne intelligence avec les interlocuteurs sociaux, mais aussi...avec les deux autres Régions!

Bien entendu, les orientations à donner aux politiques de développement régional ne font pas consensus: la droite conservatrice et néo-libérale, les patrons, les promoteurs immobiliers ont des projets pour Bruxelles qui vont, le plus souvent, à l'encontre des intérêts des travailleurs. Le choix des électeurs bruxellois sera donc déterminant.

C'est dans ce contexte que la FGTB vient d'adopter son Mémoire au Formateur du prochain gouvernement bruxellois. Ce document sera notre guide lorsque nous le (la) rencontrerons après le scrutin, mais aussi tout au long de la législature 2014-2019.

Dans un premier temps, relevons les principaux acquis de la législature qui se termine, sur lesquels nous pouvons nous appuyer pour l'avenir.

1. Il y a tout d'abord le refinancement de la Région et sa consolidation institutionnelle, qui devraient consacrer Bruxelles comme une région «à part entière». Dans une de ses résolutions d'actualité, notre Congrès de 2010 y avait été particulièrement attentif.
2. La concertation sociale entre patrons, syndicats et gouvernement régional a pu progresser, grâce notamment à la conclusion du Pacte de croissance urbaine durable (ou New Deal), conçu, au départ, rappelons-le, sur une idée (et sur une revendication!) de la FGTB. Fait important, cette concertation sociale s'est (enfin) ouverte aux matières communautaires d'enseignement et de formation.
3. Nous avons pu contrer le projet patronal de transformer Bruxelles en «ville franche internationale» et poser les premiers jalons d'une lutte contre la précarité croissante du travail. Relevons, à ce titre, une victoire importante de la FGTB: le vote, par le Parlement régional, en toute fin de législature, d'une importante ordonnance Marchés publics, qui contribuera à écarter de ces marchés les sous-traitants malhonnêtes (travail au noir, etc.).
4. Enfin, la question de l'environnement, si cruciale pour l'avenir, est désormais prise en compte dans le projet de Plan de développement régional.

Beaucoup, cependant, reste à faire. D'une part, nous savons bien que ces avancées syndicales peuvent être remises en cause. D'autre part, notre Région est certes «la plus riche» (par son économie), elle est

surtout...la plus pauvre du pays lorsque l'on examine le revenu de ses habitants.

Nos combats de demain viseront:

- à faire face à la croissance démographique et aux pénuries de logements, d'écoles et d'équipements collectifs en général;
- à mettre un terme à la chasse aux chômeurs et à offrir (garantir!) aux travailleurs sans emploi de vraies perspectives d'emplois de qualité;
- à mettre l'emploi industriel sous haute protection;
- à refinancer les services publics;
- à résoudre la crise de notre enseignement, qui demeure profondément inégalitaire;
- à doter Bruxelles d'une véritable politique de santé publique;
- à concevoir une politique fiscale régionale de progrès.

S'il fallait épingler, parmi ces priorités (qui font toutes l'objet de propositions concrètes dans notre Mémoire), notre défi majeur pour les cinq prochaines années, ce serait sans conteste la défense de la démocratie économique et sociale. Faut-il le rappeler, nous demeurons totalement déterminés à défendre et à promouvoir cet ensemble de mesures et d'institutions qui tentent d'assurer le bien-être et la sécurité d'existence à toutes celles et tous ceux qui n'ont que leur travail pour vivre, au travers des négociations collectives du travail et de la sécurité sociale. Il s'agit, comme chacun sait, du complément indispensable à la démocratie parlementaire, sans lequel celle-ci serait incomplète.

La droite dure du pays (NVA, aile droite du MR, ...) veut éradiquer cette démocratie économique et

sociale; par ailleurs, les mesures d'austérité l'amputent d'une part importante des moyens à redistribuer; enfin, le transfert aux régions d'un quart des ressources de la sécurité sociale risque de la déformer durablement.

En effet, dans le cadre de la 6ème réforme de l'Etat, le risque existe de voir retirer aux interlocuteurs sociaux la gestion de pans entiers de la sécurité sociale (allocations familiales, soins de santé de première ligne ou encore réductions de cotisations ONSS). Le gouvernement sortant a certes pris l'engagement solennel de préserver notre modèle social et la gestion paritaire. Mais nous devons rester particulièrement attentifs à ce que la prochaine majorité gouvernementale ne s'écarte pas de cette décision, tant le bien-être futur des travailleurs bruxellois en serait affecté!

Concrètement, pour la FGTB de Bruxelles, il s'agira, demain, de négocier et de conclure un nouvel accord social gouvernement / interlocuteurs sociaux (une sorte de New Deal «bis»), avec pour ambition la poursuite des chantiers en cours de la concertation sociale quant aux politiques en matière d'économie et d'emploi mais aussi l'ouverture de nouveaux chantiers, liés au développement social de notre Région. Il s'agira non seulement de convenir comment maintenir, dans les mêmes principes et les mêmes formes (paritaires), la manière dont sont actuellement gérées par l'autorité fédérale les matières transférées liées à la sécurité mais aussi de s'assurer de la solidarité de la Flandre et de la Wallonie afin de nous prémunir réciproquement contre les velléités

de concurrence interrégionale et de lever les entraves à la mobilité des travailleurs et de leurs familles d'une région à l'autre... Deux remarques encore:

1. l'indispensable réforme du système éducatif et la résolution des problèmes de pénurie d'écoles devront également être concertées sans délai;
2. notre Mémoire a été élaboré avec la préoccupation majeure de promouvoir de manière transversale (c'est-à-dire en toutes matières) l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le 25 mai prochain, il sera déterminant pour l'avenir que les travailleurs bruxellois donnent leur voix aux candidats qui s'engagent fermement:

- **au plan de l'Europe:** à sortir de la voie de la gouvernance économique libérale, pour mettre en place une politique européenne de coopération et de convergence économique et sociale;
- **au plan fédéral:** à restaurer l'état social de service public dans ses principes et ses moyens d'action, à sortir des travers des politiques d'activation des chômeurs (qui font injustement peser sur leurs épaules la responsabilité du chômage), à faire du renforcement des inspections sociales une priorité et...à protéger notre droit de grève;
- **aux plans régional et communautaire:** à renforcer la démocratie sociale et à fixer comme priorités le logement, l'emploi, la santé et l'enseignement.

Ensemble on est plus forts!

Philippe VAN MUYLDER,
Secrétaire général

DIMANCHE 11 MAI BRUXELLES 14H

UR CRISE!

MARCHE CONTRE LES CHASSES AUX CHÔMEURS/SES ET POUR LE CHANGEMENT DE POLITIQUES

ORGANISÉE PAR LE RÉSEAU BRUXELLOIS DE COLLECTIFS DE CHÔMEURS/SES

RETRAIT DES MESURES ANTI-CHÔMEURS/SES NON AUX EXCLUSIONS ET AUX SANCTIONS POUR UN CHANGEMENT DE POLITIQUES

DÉPART: DEVANT L'ONEM DE BRUXELLES (GARE DU MIDI, PLACE MARCEL BROODTHAERS 4 À 1060 BXL)

WWW.TOUSENSEMBLE.BE



Le Working Class-Heroes-PartyBus de la FGTB Bruxelles sera présent au Pride 4 Every 1, samedi 17 mai 2014

Départ à 14h Place De Brouckère

CENTRE

SOUPER SPECIAL
« Fête des Mères
Fête des Pères
Fête des Grands-Parents »
Jeudi 22 mai 2014 - 17h00

Salle Omnisports des Deux Haines
Rue Longues Haies - 7100 Haine-St-Paul

MENU (21€)
Apéritif
Mises en bouche
Saumon fumé sur lit d'asperges
sauce à la Hoegaarden
Suprême de volaille farci aux
pistaches et raisins secs
sauce aux pleurotes
Nougat glacé et son coulis de
fruits rouges
Café

Un cadeau aux Mamans, Papas et Grands-Parents sera offert.

Réservation pour le 19 mai 2014 au plus tard auprès de :
Daniel Decock, Président 0478181.65.37
par Email decok.daniel@hotmail.be
Alain Meunier, Vice-Président 047255.28.63
Ou verser sur le compte des aînés-Seniors (ING 363-1209344-45
mettre en communication «Gouter des Séniors»).

Nous pouvons aller chercher et reconduire les personnes qui le souhaitent.

Organisé par l'Amicale des Aînés-Seniors
de Haine-St-Paul
en collaboration avec l'asbl Centre
d'Education Populaire Régional

Papy et Mamy

Dans le cadre du cycle « Histoire Sociale et Ouvrière »

SAMEDI 17 MAI 2014
**Visite du Musée de l'Iguanodon
et du Musée de la Mine (Bernissart)**

Départ à 9h30 Chée de Jolimont (face à la maison du peuple)
Retour prévu à 16h00 - visite du Musée de l'Iguanodon le matin,
visite du Musée de la Mine dans l'après-midi.
Prix : 12€/personne, le prix comprend le transport en car et
l'entrée des deux musées.
Restauration : pas de restaurant sur place, prévoir votre
pique-nique et boissons.
Inscription obligatoire au 064/23.61.18 avant le 18 avril.
Païement auprès de Sylvie afin de confirmer votre réservation.

Centre d'Education Populaire Régional
FGTB Centre
Ed. Resp. : Ahmed Ryadi, Administrateur délégué - rue H. Aubry 23 - 7100 Haine-St-Paul

FGTB Centre
Ensemble, on est plus forts

Le 25 mai nous irons voter !
La FGTB Centre vous invite à discuter des enjeux de
ces élections régionales, fédérales et européennes !

« Venez découvrir les programmes et
poser vos questions aux candidats ! »

Le jeudi 24 avril 2014 à 18h30
CONFERENCE - DEBAT en présence de :
Paul MAGNETTE, Président du PS
Laurette ONKELINX, Vice-Prémière Ministre et Ministres des Affaires
sociales
Jean-Pascal LABILLE, Ministre des Entreprises publiques

Le jeudi 8 mai 2014 à 18h30
CONFERENCE - DEBAT en présence de :
Marco VAN HEES, tête de liste PTB-Go ! à la chambre, délégué CGSP
Aurélien DECOEN, tête de liste PTB-Go ! pour le Parlement européen
Antoine HERMANT, tête de liste PTB-Go ! pour le Parlement wallon,
Conseiller Communal à La Louvière

Ces soirées se tiendront dans l'auditorium
de la FGTB Centre
23 rue Henri Aubry - 7100 Haine-St-Paul

Info auprès de votre centrale

Ed. Resp. : Ahmed Ryadi, Secrétaire régional - Rue H. Aubry 23 - 7100 Haine-St-Paul

MONS

FGTB
Mons-Borinage Ensemble, on est plus forts

Permanences fiscales

Exercice 2014 – revenus 2013

Uniquement sur rendez-vous

La FGTB Régionale de Mons-Borinage vous propose son aide pour remplir votre déclaration d'impôts ainsi que pour calculer gratuitement vos impôts sur ordinateur.

QUAND ?

les jeudis 5, 12, 19 et 26 juin 2014 de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00.
Les mardis 27 mai et 3 juin 2014 de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00.

OÙ ?

à la FGTB Mons-Borinage, Service Comptabilité, rue Lamir 18-20 - 7000 Mons

Afin de remplir correctement votre déclaration, il est indispensable que vous soyez muni(e) des documents ci-dessous :

- La déclaration à compléter,
- La note de calcul de l'exercice précédent (dernier extrait de rôle IPP),
- Les relevés des salaires, indemnités, allocations de chômage, maladie, pensions,... perçus en 2013, attestation relative aux congés payés,
- Les attestations de prêt et/ou assurances-vie délivrées par l'organisme prêteur et/ou assureur,
- L'avertissement extrait de rôle pour les revenus immobiliers (habitations ou terrains),
- L'attestation de frais de garde d'enfants (0 à 12 ans).

INTERESSE(E) ?

CONTACTEZ-NOUS AU 065/32.38.44 OU 065/32.38.41

FGTB Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

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

Profil recherché

- Avoir une bonne connaissance du mouvement syndical et de la F.G.T.B. en particulier.
- Bonne connaissance des organes de concertation et de la législation sur le droit du travail
- Connaissance informatique avérée
- Excellente connaissance de la langue française
- Grande capacité de négociation et de dialogue.
- Résistance physique et nerveuse au stress
- Permis B.

Modalités

Les candidatures sont à introduire auprès du camarade Frédéric MICHEL, Secrétaire Régional de la Centrale Générale F.G.T.B. de Mons-Borinage avant le 26 mai 2014 (rue Lamir 18-20 à 7000 Mons).

Les lettres de candidature devront être accompagnées d'un curriculum vitae détaillé et d'une lettre de motivation. Ce document constituera une première épreuve de la sélection des candidats. Les candidats ainsi retenus seront conviés à un examen écrit la première semaine du mois de Juin.

WALLONIE PICARDE

Rectificatif

La Centrale Générale communique: ramassage des cartes intempéries construction 2013

> TOURNAI

- (Centrale Générale F.G.T.B., Avenue de Maire, 134)
Tél. 069/66 94 20
- Dès maintenant, tous les jours de 8h à 12h et de 13h à 17h du lundi au jeudi et le mardi jusque 18h.
 - le vendredi de 8h à 12h (fermé l'après-midi)
- > 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:
- Les mercredis de 14h à 17h et les jeudis 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.
- > MOUSCRON (rue du Val, 3) Tél. 056/85 33 33
- les lundis et vendredis de 8h à 12h.
- les mardis et jeudis de 8h à 12h et de 13h30 à 17h.
- les mercredis de 13h30 à 17h.

Charles VANDECASTEELE
Président

LIÈGE - HUY - WAREMME

L'ASBL LA CIBLE PRÉSENTE

NUIT BLANCHE 7^{ème}
CONTRE
LISTES NOIRES

LIÈGE
23-05-14

NUIT BLANCHE FESTIVE ET CULTURELLE
CONTRE LES IDÉES D'EXTRÊME DROITE

Le 23 mai 2014, à l'avant-veille des élections : La fête partout à Liège ! Festival de concerts gratuits en plein air et des dizaines de lieux vous invitent chez eux ou dans la rue ! Concerts, débats, expos, cinéma, arts du cirque et de la rue, etc. De quoi s'amuser, échanger, penser, se rencontrer et réaffirmer haut et fort nos valeurs d'ouverture, de démocratie et d'égalité !

PROGRAMME COMPLET > WWW.LACIBLE.BE

Rejoignez-nous pour l'AFTER au CADRAN (studio 22) de 01h à 06h • Gratuit

ORGANISATION GÉNÉRALE
www.lacible.be
info@lacible.be
04/221 95 11

LA CIBLE

VERVIERES
MEMOIRE
FGTB

Solidaris

Liège

Province de Liège

TEC

Wallonie

13

Wallonie

Wallonie

LA FGTB LIÈGE-HUY-WAREMME VOUS PROPOSE DE REMPLIR VOTRE DÉCLARATION FISCALE ET DE CALCULER VOTRE IMPÔT

QUAND ?

À partir du 14 mai et jusqu'au 27 juin 2014
Uniquement sur rendez-vous !

OÙ ?

À la FGTB de Liège, Place St-Paul, 9/11 à 4000 Liège
(s'adresser à l'accueil du rez-de-chaussée).

COMMENT ?

Ce service est gratuit et réservé aux affiliés FGTB.

Prenez rendez-vous au 04/221 97 51.

Notre équipe remplira directement le double de votre déclaration en y mentionnant le résultat du calcul de votre imposition, il ne vous restera plus qu'à recopier les sommes sur l'original.

IL EST INDISPENSABLE DE VOUS MUNIR DES DOCUMENTS REPRIS CI-DESSOUS :

1. La carte d'identité et le code PIN pour l'accès à « Tax-on-web » (époux & épouse : impératif !)
2. Le dernier avertissement extrait de rôle (envoyé par l'administration des contributions)
3. Les relevés des salaires, indemnités, allocations de chômage et maladie, pensions ou rentes imposables perçues en 2013 (relevés 281).
4. Le talon de chèque relatif aux congés payés.
5. Contributions foncières : l'avertissement extrait de rôle payé en 2013 pour habitations ou terrains.
6. Attestations de prêts et/ou d'assurances-vie délivrées par l'organisme prêteur et/ou assureur.
7. Tout autre document utile à la rédaction de la déclaration. Exemples : preuve de paiement pension alimentaire, attestation achat de titres-services, donation à asbl,...

FGTB
Liège - Huy - Waremme

ELIJAH RANQUEL - Place St-Paul 9/11 à 4000 Liège

VERVIERS

6^e festival de RESISTANCE

— CINÉ-DÉBAT —

Mercredi 14 mai 2014 19h30

LE GRAND RETOURNEMENT

UN FILM DE GERARD MORDILLAT
"D'UN RETOURNEMENT L'AUTRE. COMÉDIE SÉRIEUSE SUR LA CRISE FINANCIÈRE" Scénario de BENOÎT
"QUI SÈME LA MISÈRE, RÉCOLTE LA COLÈRE"

La projection sera suivie par un débat animé par : **Vicky GOOSSENS, Attac Liège**

Centre culturel de Dison - Rue des Écoles 2 - 4820 DISON
Renseignements 087/33.41.81

CEPAG

FGTB Verviers

VERVIERES

POC

ACTEURS PRÉSENTS

CENTRE CULTUREL DISON

DISON

%

6^e festival de RESISTANCE

La grève de 1934 à Verviers
ses antécédents, ses suites ...

Vendredi 9 mai 2014 19h30

Jacques WYNANTS historien

Centre culturel de Dison - Rue des Écoles 2 - 4820 DISON
Renseignements 087/33.41.81

CEPAG

FGTB Verviers

VERVIERES

POC

ACTEURS PRÉSENTS

CENTRE CULTUREL DISON

DISON

%

Les acteurs des temps présents ont parcouru la Wallonie!

ACTEURS DES TEMPS PRÉSENTS

Du mardi 22 au samedi 26 avril, des marches ont été organisées dans toute la Wallonie. Les marcheurs sont allés à la rencontre des citoyennes et citoyens sur leur lieu de travail, dans les villages, les théâtres, les fermes...

L'objectif? Se rassembler, se rencontrer et constituer un front social large, inédit, qu'on ne pourra pas ignorer. Tout au long du parcours, ces «acteurs des temps présents» s'inspirent des alternatives locales existantes afin de faire naître un puissant mouvement.

Le samedi, jour de clôture, les différentes marches se sont unies à Namur pour un grand rassemblement. L'occasion de présenter le résultat de chaque rencontre et de concrétiser l'engagement des marcheurs à travers différentes revendications à destination du monde politique.

Mais qui sont-ils?

En avril 2013, plusieurs associations et citoyens se sont rassemblés pour dresser le sinistre bilan de plus de 30 ans de politiques libérales ainsi que des mesures d'austérité actuelles.

Le constat est limpide: les exigences de profit maximum et l'austérité ont fait des ravages dans TOUS les secteurs de la société civile: agriculture, services publics, industrie, culture, enseignement, associatif...

Désireux de dépasser le simple stade du constat, des représentants des mondes agricole, syndical, culturel, associatif, étudiant, académique... ont décidé d'unir leurs forces et de créer un front social inédit composé des différents représentants de la société qui n'ont pas pour habitude de se rencontrer, d'échanger et de s'écouter. La volonté commune de ces différents acteurs est de s'unir pour changer un système économique devenu fou et incontrôlable et dont la plupart des citoyens sont les victimes. L'enjeu étant de recréer un rapport de force afin de faire bouger les choses.

Un final plein de promesse

Après leur semaine de marche à travers la Wallonie, les Acteurs et Actrices des temps présents se sont rejoints à Namur le samedi 26 avril.

Après avoir discuté, ensemble, de leurs expériences de marche, ils se sont mis en route vers la Place Saint-Aubain où les attendaient 200 personnes. Plusieurs participants ont pris la parole pour expliquer leur engagement, les raisons qui les avaient poussés à prendre la route et ce qu'ils en avaient retiré. Des représentants du secteur culturel, syndical et associatif ont également fait part de leur volonté de continuer à travailler ensemble dans les mois à venir.

En guise de conclusion, Paul Hermant, qui avait lui-même participé à plusieurs marches, a lu un texte qui lui avait été inspiré par les témoignages des marcheurs et les expériences qui l'avaient marqué.

L'après-midi s'est ensuite terminé sur une note musicale, avec les incomparables liégeois de Radio Bistrot.

A suivre...

Pour en savoir plus

www.acteursdestempsprésents.be

Pour découvrir les photos et comptes-rendus des marches

www.facebook.com/acteursdestempsprésents



> CAMPAGNE

La FGTB wallonne et la FGTB Bruxelles s'affichent contre le sexisme!

Réflexions dépassées, inégalité salariale, image dégradante... Les femmes sont encore trop souvent la cible de propos et d'actes sexistes. Pour lutter contre cette forme de discrimination, la FGTB wallonne et la FGTB Bruxelles lance une nouvelle campagne contre le sexisme.

En tant que syndicalistes de gauche, le combat pour l'égalité est fondamental et il passe par l'égalité entre les femmes et les hommes.

En tant que travailleuses, déléguées, permanentes, responsables FGTB, les femmes sont présentes à tous les échelons de la structure. Mais leur combat pour être entendues et écoutées autant que leurs homologues masculins est quotidien. Les préjugés, les attitudes sexistes, les petites réflexions sont encore légion.

La FGTB wallonne et la FGTB Bruxelles ont donc décidé d'enfoncer une nouvelle fois le clou de l'égalité entre les femmes et les hommes... C'est une question de démocratie sociale!

Un exemple de sexisme dans la vie de tous les jours?
«De toute façon, les petites filles aimeront toujours le rose et rêvent toutes du Prince charmant...»

La différence entre les hommes et les femmes n'est pas seulement due au sexe biologique et donc aux différences physiques mais aussi, et surtout, à la construction sociale liée au «genre».

Il suffit de rentrer dans un magasin de jouets pour comprendre. Le rayon «filles» est rose, rempli de

poupées, d'ustensiles de cuisine et de ménage, d'accessoires de beauté. Le rayon «garçons» lui, est bleu, avec des jeux de construction, des voitures, des armes...

La société construit des cadres sociaux à destination des enfants: un féminin et un masculin. Ils sont bâtis sur les stéréotypes et préjugés émanant d'une tradition reposant sur l'inégalité des sexes: sur l'homme fort, battant, rationnel et sur la femme faible, sensible, hystérique.

Besoin d'une cure «détox» contre des préjugés difficiles à déloger?

Consultez la brochure et découvrez les outils de la campagne sur www.no-sexism.be

Vous aussi, affichez-vous contre le sexisme!

Prenez une affirmation: «Je suis contre le sexisme car...». Complétez-la par votre argument pour dénoncer le sexisme. Prenez-vous en photo. Enfin, postez votre photo sur la page Facebook - No sexism.

C'est en s'affichant nombreuses et nombreux contre le sexisme que les mentalités évolueront pour atteindre une société plus juste égalitaire et solidaire



> ENQUÊTE

S'ouvrir à l'autre pour mieux l'accepter

Sexisme, homophobie et autres formes de discriminations liées au genre sont malheureusement encore monnaie courante. Dans quel mesure l'environnement influence-t-il ces comportements? Le secrétaire d'Etat bruxellois pour l'Egalité des Chances, Bruno De Lille, a lancé à ce sujet une étude il y a six mois en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Centre interfédéral pour l'égalité des chances. Les résultats ont été publiés récemment.

«La tolérance en cette année 2014 n'est pas encore une évidence et il existe souvent une énorme différence entre ce que les gens pensent et leurs agissements.» Autrement dit, on se sent souvent plus tolérant qu'on ne l'est vraiment. Les enquêteurs ont examiné 5.624 questionnaires remplis sur l'ensemble du pays, ce qui a permis de comparer les données et tendances internationales avec des chiffres belges. Il en ressort de manière frappante que les personnes avec un cercle d'amis ou de connaissances diversifié (présence d'homosexuels, de transexuels dans l'entourage, etc.) adoptent un comportement plus

tolérant. Plus la diversité est présente dans sa propre famille, cercle d'amis ou de connaissances, plus les chances d'un comportement agressif ou discriminatoire sont faibles.

Il existe en outre un lien évident entre le sexisme, l'homophobie et la transphobie. L'identité de genre (= dans quelle mesure une personne se sent homme ou femme) et le rôle de genre (= dans quelle mesure une personne se comporte, selon ladite norme, comme un homme ou une femme) ont un impact manifeste sur le comportement des personnes sondées, bien qu'il soit beaucoup plus prononcé chez les hommes que chez les femmes. 43,7% des personnes sondées de sexe masculin pensent par exemple que certaines personnes ne sont pas égales à d'autres, alors que «seulement» 28,1% des femmes sont du même avis. 20% des hommes sondés admettent se sentir mal à l'aise en présence de personnes efféminées contre 5,5% de femmes. Mais également en la présence de femmes masculines, 15,3% des hommes ne se sentent pas à l'aise contre 6,8% de femmes. «Cette étude montre une fois de plus que l'intolérance est principalement inspirée par les clichés et la peur, plutôt que par des expériences personnelles. L'intolérance décline par les rencontres faites avec des personnes différentes de nous. En 2009, une enquête effectuée par le Centre pour l'égalité des chances livrait les mêmes conclusions concernant le racisme. La confrontation avec des personnes différentes, et de préférence à un jeune âge, est le meilleur remède contre le rejet. A cet égard, l'éducation et le mix social à l'école restent des thèmes centraux. Parallèlement, la grande question reste toutefois de savoir comment développer une société inclusive», conclut Patrick Charlier, directeur adjoint du Centre interfédéral pour l'égalité des chances.

Un sexisme dans les deux sens**Sexisme à l'égard des femmes**

Le rôle qu'on s'attribue peut avoir une influence sur le niveau de sexisme. L'étude montre ainsi que les hommes qui disaient se comporter de manière plus stéréotypée «masculine» adoptent des attitudes plus sexistes à l'égard des femmes.

Chez les femmes, c'est la même chose. Les femmes qui disent se comporter de manière plus stéréotypée «féminine» montrent des attitudes plus sexistes envers les femmes. Les femmes ayant un rôle sexuel plutôt stéréotypé féminin adoptent une attitude significativement plus négative à l'égard du féminisme.

Sexisme à l'égard des hommes

L'étude démontre, en ce qui concerne le sexisme envers les hommes, un effet significatif de l'âge en contradiction avec l'échelle du sexisme générale: les personnes plus âgées ont plus souvent que les jeunes des conceptions sexistes négatives à l'égard des hommes. L'impact du sexe est également beaucoup plus marqué que pour les autres dimensions: les femmes ont davantage de préjugés sexistes par rapport aux hommes que les hommes eux-mêmes. Les hommes ayant un rôle sexuel plus stéréotypé masculin expriment également des conceptions plus sexistes à l'égard des autres hommes, tout comme les femmes ayant un rôle sexuel plus stéréotypé féminin.

Plus d'informations: «Beyond The Box»: www.beyondthebox.be

**Un sexisme «positif»?**

Bien que les femmes ne constituent pas un groupe minoritaire d'un point de vue numérique, au cours de l'histoire, elles ont souvent occupé une position sociale, politique et économique inférieure et les préjugés sexistes sont aussi historiquement ancrés dans les mentalités (Ekehammar, Akrami, & Araya, 2000). On considère traditionnellement le sexisme comme d'une part, l'ensemble des préjugés et des stéréotypes négatifs à l'égard des femmes et d'autre part, les pratiques discriminantes, l'exclusion et la violence que ces stéréotypes peuvent entraîner. Glick et Fiske ont cependant montré que les préjugés sexistes ne sont pas nécessairement négatifs (Glick & Fiske, 1996). Cet aspect multidimensionnel du sexisme s'exprime par le fait que certains préjugés positifs à l'égard des femmes vont de pair avec des antipathies sexistes traditionnelles. Glick et Fiske parlent d'une part de «sexisme bienveillant» et d'autre part de «sexisme hostile». Le sexisme bienveillant se caractérise par une image positive des femmes, mais cette image conforte les rôles sexuels et la dominance masculine (par exemple: «Les hommes doivent protéger les femmes»). Bien que ces préjugés semblent positifs, ils prouvent que les femmes sont encore considérées comme incompetentes et inférieures aux hommes. Le sexisme hostile se caractérise par des préjugés ouvertement négatifs à l'égard des femmes. Le sexisme moderne concerne essentiellement la forme subtile, dissimulée, du sexisme. Ce concept fait référence à l'invisibilité des inégalités de genre encore bien présentes dans une société formellement égalitaire. Ce sexisme se manifeste notamment par la minimalisation des inégalités, et dès lors le déni de celles-ci.

Index d'avril 2014

Mois	Index normal	Index-santé	Index-santé lissé	Hausse des loyers	Taux d'inflation
Avril	100,41	100,44	100,65	0,68%	0,62%
L'index pivot à dépasser pour déclencher une indexation s'élève à 101,02					

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

Syndicats

Rédaction: Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles
Nicolas Errante: rédacteur en chef - Tél.: 02/506.82.44
Aurélien 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



UBER – Le loup déguisé en mouton

UBER aime se présenter comme une entreprise moderne et hype, qui offre des services de taxi sur mesure. Sans trop de façons. Et meilleur marché. Mais qu'en est-il réellement? Qui en bénéficie vraiment?

UBER a été créée à San Francisco en 2009 et constitue un vrai hype dans le monde financier: de nombreuses grandes entreprises et fonds d'investissements ont injecté des centaines de millions de dollars dans cette firme. Google seule a déjà investi 258 millions de dollars. UBER a l'ambition d'offrir ses services partout dans le monde et n'épargne ni personne ni rien pour en arriver là. Depuis peu, UBER est également active à Bruxelles.

Comment ça fonctionne?

UBER a développé une app (une app – application est un programme de logiciel qui fonctionne sur un téléphone mobile) avec laquelle on peut commander un taxi. Vous «commandez» un taxi à partir de votre GSM et le véhicule le plus proche vient vous trouver. Le client paie à UBER avec sa carte de crédit. Le chauffeur n'est pas un travailleur d'UBER et le taxi commandé n'appartient pas à UBER. Parce que les chauffeurs utilisent leur propre voiture. UBER n'est donc rien qu'un intermédiaire.

Tout le monde chauffeur d'UBER!

Si vous avez une voiture et que vous voulez travailler comme chauffeur d'UBER, vous pouvez vous annoncer également via une app. UBER ne contrôle pas le chauffeur sur son aptitude: n'importe quel psychopathe peut devenir chauffeur chez UBER. Le chauffeur a-t-il été contrôlé sur son aptitude médicale? Le véhicule a-t-il été contrôlé? Est-il assuré? Tout cela n'intéresse

pas UBER. Pour elle seul le bénéfice est important. Le nouveau chauffeur suit-il une formation? Bien sûr que non. C'est d'ailleurs sa propre voiture avec laquelle il fonctionne comme «chauffeur de taxi». Une voiture non (plus) contrôlée ou assurée, cela ne dérange pas UBER. Tous les risques sont pour le chauffeur. Et finalement donc pour le client, qui est moderne et hype, parce qu'il fait appel à UBER...

UBER est-elle responsable?

Lorsqu'un problème surgit, UBER s'en lave les mains! Car le chauffeur n'est en effet pas un travailleur et la voiture n'appartient pas du tout à UBER. En décembre 2013, une fillette de 7 ans est décédée dans un accident à San Francisco auquel un véhicule d'UBER était impliqué. UBER décline encore toujours toute responsabilité. Voilà le vrai visage de ce nouveau service de taxi...

Le juste prix?

Le prix est calculé par un programme informatique. Un programme qui fonctionne bizarrement. Parce que le prix d'un même trajet augmente lorsque la demande de services de taxi est grande. Par exemple quand il pleut ou quand il y a une tempête, ou à l'occasion d'événements où de nombreuses gens veulent prendre un taxi au même moment. Le consommateur y a-t-il intérêt? Non donc. Parce les services de taxi ordinaires manient des tarifs fixes, ils ont des chauffeurs formés au service qui conduisent des vrais taxis assurés et contrôlés. D'ailleurs, aux Etats Unis des anciens chauffeurs mènent une action contre UBER parce que le pourboire qu'ils avaient reçu de clients n'était pas entièrement versé sur leur compte.

En finir avec la loi!

Des dizaines de villes partout dans le monde ont introduit des plaintes contre UBER parce qu'elle ne respecte pas la législation relative aux services de taxi. De même à Bruxelles. Bien qu'UBER

offre clairement des services de taxi, elle se présente comme une entreprise qui fait du «co-voiturage». Cela dans un seul objectif: contourner la législation. Car il y a des règlements stricts pour des entreprises de taxi. En jouant un rôle de «défavorisée» qui est punie parce qu'on est contre l'innovation, UBER manipule avec succès l'opinion publique.

Le Tribunal de Commerce de Bruxelles a jugé qu'UBER va à l'encontre des pratiques du marché loyales et l'a ordonné de cesser ses activités. La condamnation a été agrémentée d'une astreinte de 10.000 euros par infraction constatée. UBER a communiqué immédiatement qu'elle continuerait. Cela au risque du chauffeur, parce qu'UBER ne veut pas confirmer qu'elle paiera l'amende de 10.000 euro. Celle-ci est pour le compte du chauffeur.

Quelques jours après le jugement du Tribunal de Commerce bruxellois, UBER a été défendue également à Berlin, parce que là aussi elle s'est foutue de la législation. Voilà ce qui est moderne et hype...

Dumping social

La Commissaire européenne Neele Kroes, compétente pour l'innovation digitale, a réagi de façon furieuse au jugement du Tribunal. A son avis ce jugement entrave le développement de l'utilisation de l'informatique. Mais est-ce bien vrai? Notamment de nombreuses entreprises de taxi travaillent également avec des apps, et chez certaines d'entre elles on peut commander un taxi via internet. Le problème ne se situe donc pas là.

Les chauffeurs des vraies entreprises de taxi sont les vraies victimes de la firme UBER. Le chauffeur d'UBER exerce le métier comme à côté, sans connaissances professionnelles, suite à quoi la sécurité est en danger. Les vrais chauffeurs de taxi voient leur emploi menacé par ceux qui sont hype et modernes, mais qui ne veulent pas reconnaître quelle responsabilité écrasante ils ont.



«En décembre 2013, une fillette de 7 ans est décédée dans un accident à San Francisco auquel un véhicule UBR était impliqué. UBER décline encore toujours toute responsabilité.»



«Bientôt plus de taxis à la gare du Midi à Bruxelles?»

Pensez donc bien avant de prendre un taxi, parce qu'être moderne peut avoir des conséquences graves.

De nouvelles propositions de loi contre le dumping social dans le secteur du transport!

Le mercredi 16 avril une action a été menée chez l'entreprise de transport S'Jegers à Laakdal pour dénoncer le dumping social et la concurrence déloyale dans le secteur du transport. Parfois des travailleurs étrangers travaillent en Belgique pour 3 euro par heure et ils vivent dans leur camion ou conteneur. «Une version moderne d'esclavage et d'exploitation d'êtres humains» disent la Ministre du Travail Monica De Coninck et les représentants dans la Chambre Karin Temmerman et David Geerts.

Pour une entreprise de transport belge il devient de plus en plus difficile de concurrencer avec d'autres entreprises qui travaillent avec des chauffeurs étrangers bon marché explique Peter Boets de l'entreprise

S'Jegers. Elles paient un salaire de misère à leurs chauffeurs et elles paient à peine des cotisations sociales.

Carine Dierckx de l'UBT Anvers reconnaît cette tendance. Elle se fait de grands soucis en ce qui concerne les conséquences pour l'emploi: «Ainsi des employeurs de bonne foi sont chassés du marché. A cause du dumping social plus de 4.000 emplois ont déjà été perdus dans le secteur du transport belge.»

Lors de cette action, David Geerts et Karin Temmerman ont annoncé qu'ils ont introduit deux propositions de loi dans la Chambre fédérale. La première proposition de loi introduit une obligation de conserver les connaissances pendant un mois dans un registre

afin de mieux attaquer le dumping social dans le secteur du transport. «Ainsi les services d'inspection peuvent reconstruire le vrai trajet du camion et donc beaucoup mieux contrôler la réglementation relative au cabotage. La proposition de loi prévoit également des amendes en cas de non conservation ou de conservation incorrecte de ces connaissances.», dit Karin Temmerman.

L'objectif de la deuxième proposition de loi est d'agir plus résolument contre la fraude avec le tachygraphe. «La proposition augmente sensiblement l'amende. Elle majore également l'emprisonnement et offre au juge la possibilité d'imposer une interdiction de conduire à celui qui organise la fraude. En effet, souvent les



chauffeurs sont incités par leur chef, d'où le juge doit également pouvoir imposer une interdiction à ce chef», explique David Geerts. Karin Temmerman y ajoute: «on doit d'urgence combattre plus efficacement et plus intensivement

la fraude avec le tachygraphe. Un chauffeur qui nie les temps de conduite et de repos ne risque pas seulement de nuire sa santé, il représente surtout un danger pour la sécurité routière.

> POINT DE VUE

Les bourgeois

On pourrait paraphraser «Les Bourgeois» de Jacques Brel: «Plus les élections approchent, plus les patrons parlent de leurs cotisations. Plus les élections approchent, plus les patrons deviennent...».

Et donc, en ces temps de mémoires, cahiers de doléances et autres revendications, le patronat – quel que soit le coin de Belgique où il exploite son monde – revient avec sa récurrente demande de réductions de ce qu'il appelle les «charges sociales». Abaisser le coût du travail serait un truc infaillible pour améliorer la compétitivité du pays, donc renforcer nos entreprises, donc relancer l'emploi.

Allons donc.

D'abord, il ne s'agit pas de «charges sociales». Les cotisations patronales sont des contributions salariales et donc, en tant que telles, une partie du salaire. Les réduire n'est pas neutre pour le travailleur.

c'est une façon, certes indirecte, de diminuer la rémunération. Outre l'impact évident sur la pension de chacun, une telle réduction de la contribution patronale ne peut qu'avoir des conséquences sur la sécurité sociale et donc sur l'ensemble des prestations de mieux-être que la collectivité peut offrir à ses membres. Donc, aussi, aux travailleurs.

Ensuite, le discours sur la compétitivité que défendent les capitalistes n'est jamais qu'un slogan. Mais ce slogan, à force d'être martelé avec la puissance médiatique des patrons et de pseudo-experts, finit par s'incruster dans les esprits aussi solidement que la moule se fixe sur son rocher. Or, la compétitivité n'est pas une question de salaire ou de «coût salarial». Le niveau des salaires chez BMW n'empêche pas ce fabricant automobile de vendre à tours de bras... Il faut, pour être «compétitif», des travailleurs de qualité, une recherche constante de l'innovation, une audace entre-

preneuriale... Il faut aussi avoir la volonté de réinjecter une notable partie des bénéfices dans le développement de l'entreprise plutôt que dans la poche d'actionnaires qui se borneront à capitaliser leurs dividendes. Il faut une infrastructure publique forte qui permet aux sociétés de travailler dans de bonnes conditions, pour leur approvisionnement en matières premières, pour la fabrication de leurs produits et pour leur écoulement sur les marchés. Et une infrastructure forte, ça se finance... par des «contributions» qu'on demande aussi, aux entreprises. Il faut que les paramètres économiques soient, eux aussi, compétitifs. La Suède n'est pas moins exigeante que la Belgique au plan de ces fameuses «charges» sociales. Mais le coût de l'énergie, par exemple, y est colossalement moins élevé; de nombreuses sociétés informatiques, très énergivores, l'ont compris et ont choisi de s'y installer. On entend peu les patrons belges se plaindre de ces coûts en Belgique,

ce qui est somme toute normal puisque les principaux opérateurs de ces secteurs ne sont, en fait, que quelques-uns des leurs.

Enfin, les salaires les plus bas du monde produiront sans doute des produits plus «compétitifs». Mais il faut encore qu'il y ait des consommateurs, désireux de les acheter et, aussi, capables de le faire. Ce qui ne passe par la réduction des salaires, ni directs, ni indirects.

En fait, la prospérité des entreprises, l'emploi, la «compétitivité», c'est avant tout une affaire de conjoncture. Celle-ci est basse, mais à qui la faute? Qui a mis en place les mécanismes qui ont abouti au krach financier de la fin des années 2000, si ce n'est ces milieux qui essayent, aujourd'hui, de tailler dans notre (maigre...) gras pour accroître encore leurs revenus et leur (très) gras?

Il faut y être attentif. Ces grandes phrases sur la réduction des

charges peuvent, si on n'y regarde pas de trop près, apparaître comme de bon sens. Mais elles ne sont pas indolores pour le travailleur, ont un coût pour la collectivité et n'améliorent en rien l'économie.

Je citais Brel au début de cet éditorial, et on parle tous les jours des commémorations de la guerre de 1914-18. Le «Grand Jacques», dans une de ces dernières chansons, se demandait «pourquoi ils ont tué Jaurès». Eh bien: pour les mêmes raisons qu'ils cherchent, aujourd'hui, à nous réduire à rien.



Nico Cué
Secrétaire Général

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



Harsco Belgium: une délégation qui a su se faire respecter

Le 25 mars dernier, les organisations syndicales en front commun de l'entreprise Harsco déposaient un préavis de grève.

Malgré de nombreuses interpellations ces derniers mois, la direction ne semblait pas vouloir prendre au sérieux les revendications des représentants des travailleurs.

La délégation MWB-FGTB de Harsco, entreprise sous-traitante des bastions sidérurgiques de Châtelet, Genk et Clabecq s'est rendu compte que les primes de production étaient différentes d'un site à l'autre. Elle réclamait donc légitimement une harmonisation des primes ainsi que le respect de la concertation sociale dans d'éventuelles suppressions de postes de travail. Les travailleurs méritaient d'autant plus une harmonisation des primes entre sites qu'ils effectuent un travail particulièrement pénible qui n'est pas rétribué à la hauteur de ce qui existe en sidérurgie. Depuis les dernières élections sociales, on constatait aussi dans le chef de la direction de Harsco une volonté de dénigrement de la délégation syndicale et une certaine arrogance face à des représentants des travailleurs issus pour la plu-

part de l'immigration.

La remise du préavis de grève a forcé la direction à se mettre autour de la table avec les représentants des travailleurs. Cependant, la direction a continué à faire la sourde oreille en rejetant les propositions syndicales. Afin de maintenir la pression sur la direction, des arrêts de travail ont été déclenchés sur le site de Clabecq et une assemblée du personnel de Châtelet a débouché sur un débrayage complet le 14 avril. Bien loin de l'image de têtes brûlées que certains voudraient leur coller, les travailleurs d'Harsco ont arrêté les machines de manière réfléchie afin de ne pas endommager l'outil.

Après 48 heures de grève, les travailleurs de Harsco sont sortis doublement gagnants de ce conflit. Non seulement, ils ont obtenu l'harmonisation à la hausse des primes de production mais ce conflit marque aussi le début de la construction d'une véritable concertation sociale au sein de l'entreprise.

Cette double victoire des travailleurs de Harsco n'aurait pas été possible sans la solidarité de la

délégation MWB-FGTB d'Aperam Châtelet. Reda Morchid, Maurice Nenzi, Erdal Karaagac et Youssef Sdaf, que nous avons rencontrés, souhaitent remercier leurs camarades d'Aperam pour leur soutien. A noter également que les employés de Harsco avaient débrayé afin de soutenir leurs collègues ouvriers.

Les délégués MWB-FGTB regrettent cependant que le gel des salaires imposé par le gouvernement fédéral les ait contraints à négocier l'augmentation des primes via une CCT 90. Il s'agissait, en effet, de la seule solution possible dans le contexte politique actuel.

La délégation MWB-FGTB sera particulièrement vigilante sur la suite des événements. Un autre dossier brûlant les attend: les critères d'évaluation des travailleurs et l'harmonisation des conventions sur les salaires.

Le dialogue et le multiculturalisme sont des forces au sein de la délégation MWB-FGTB. Comme le signale Reda Morchid, délégué principal, l'instauration il y a quelques années d'un intersièges leur permet de confronter les informations

dont chaque site dispose afin de contrer les tentatives de manipulation de la direction. Dans ce cadre, la barrière de la langue ne constitue pas un frein: les délégués originaires du même pays et travaillant sur des sites différents ont tissé des relations privilégiées au fil des années.

Même si les résultats des dernières élections sociales ont fait de Reda

le responsable de la délégation, il ne tient pas vraiment à cette étiquette de «président»: il est avant tout un ouvrier comme les autres et privilégie le dialogue et le débat. Son implication dans la défense des travailleurs et sa modestie sont d'autant plus louables quand on sait que Reda est seulement arrivé en Belgique en 2003.



Les délégués MWB-FGTB de Harsco accompagnés de leur permanent Antonio Zonca

ENQUÊTE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Quid le 28 avril?

Le 28 avril est la journée internationale de la santé et de la sécurité au travail. C'est la Confédération internationale des Syndicats libres (CISL), devenue entre-temps Confédération syndicale internationale (CSI), qui a lancé en 1996 l'idée d'une journée de commémoration des victimes du travail. L'idée n'est pas de pleurer sur les morts au travail mais d'en éviter de nouveaux.

Et il y a du pain sur la planche. Chaque année à travers le monde 270 millions de travailleurs sont victimes d'un accident du travail et 160 millions sont touchés par une maladie professionnelle. Chaque année deux millions d'hommes et de femmes en meurent. Selon l'Organisation Internationale du travail, cela coûte 4% du Produit intérieur brut mondial.

En Belgique (chiffres FAT 2012) 114 travailleurs ont perdu la vie. Soixante-sept à la suite d'un accident du travail et 47 sur le chemin du travail.

Mais sauver des vies ne suffit pas. Le 28 avril est l'occasion de se pencher sur les conditions de travail et sur le lien entre le travail et la santé. Et là aussi, les constats ne sont pas bons. Que ce soit à la faveur de la crise, ou plus largement en raison de la globalisation de l'économie, les choses ne s'arrangent pas. C'est ce que montre notre enquête intitulée «*Modern Times*» parce que de l'analyse des résultats ressort le constat que l'intensité de plus en plus poussée du travail nous renvoie les images du film de Charlot «*Les Temps modernes*» dans le décor de nos usines et bureaux d'aujourd'hui.

L'enquête

Notre enquête a été menée auprès de 4947 personnes (réponses valides) via notre site et nos réseaux syndicaux entre le 10 mars et le 3 avril sur base d'un questionnaire établi par notre service d'études. Sept questions exploraient le profil socio-économique du répondant. Les huit autres questions couvraient l'organisation du travail, ses conséquences éventuelles sur la santé physique et mentale et les solutions ou souhaits d'amélioration ou d'optimisation de l'organisation du travail et le dialogue social dans l'entreprise.

> LES RÉSULTATS

53% seulement font 9-17 heures

Le boulot avec des horaires réguliers n'est pas donné à tout le monde: seuls 53% des travailleurs ayant répondu à l'enquête en bénéficient. Les 47% autres pourcents travaillent sous une forme flexible: à pauses, en équipes ou le week-end.

À côté des formes flexibles d'organisation du travail, le travail de nuit touche 13% des répondants (dont un tiers de femmes). Or, les études scientifiques attestent que le travail posté, le travail de nuit (lié à l'éclairage artificiel), le travail à horaires décalés sont associés à différents problèmes de santé: perturbation du sommeil et de la vigilance (réduction du sommeil profond et du sommeil paradoxal), troubles digestifs ou affections cardiovasculaires. Le travail de nuit semblerait conduire à une désynchronisation des rythmes circadiens, source de perturbations hormonales et métaboliques. Le corps humain doit constamment faire des compromis entre l'activité nocturne et le maintien de certaines activités sociales et familiales diurnes¹. Les effets à long terme du travail de nuit et/ou des horaires alternants sont plus difficiles à associer statistiquement à des effets pathologiques (par exemple, des affections cancéreuses) que ceux à court terme.

1-Simon C. Weibel L. Brandenberger G. Altérations hormonales et métaboliques lors du travail en horaires décalés. Cahiers de nutrition et de diététique. Volume 40, 3, 2005. Pp 154-160.
Costa G. Shift Work and Health: Current Problems and Preventive Actions. Safety Health Work 2010, 1. Pp 112-1233.

Comment le travail est-il organisé dans votre entreprise? (plusieurs réponses possibles)	
Type de travail	
Travail de jour, du lundi au vendredi exclusivement (avec ou sans télétravail)	52,7%
Travail en équipes	25,5%
Travail le weekend	20,8%
Travail à pauses	8,1%
Télétravail	6,2%
Autre	8,7%

TEMPS MODERNES ?

LA FGIB ENQUÊTE SUR VOTRE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



Un remake des Temps modernes

On a bien ri à voir Charlot perdre la boule à force de serrer du matin au soir les deux mêmes boulons sur les pièces qui défilent devant lui dans «*Les Temps modernes*». C'était en 1936. Septante-huit ans plus tard on assiste à un «*remake*» sauf que ce n'est pas au cinéma que ça se passe mais dans nos usines et nos bureaux. Et on ne rit pas. Le «*fordisme*», organisation intensive du travail associée aux chaînes de montage de l'industrie automobile, que l'on pensait d'un autre temps, revient en force et se répand dans tous les secteurs.

Là où on n'a pas (encore) pu remplacer l'homme par la machine, c'est l'homme ou la femme qui doivent devenir machines. Compression des coûts et du personnel pour un même volume de travail, objectifs sans cesse revus à la hausse, organisation du travail à flux plus que tendu, rythmes imposés par les machines ou par des logiciels, exploitation maximale du temps de travail et des capacités physiques, contrôles et évaluations permanents voire à distance, sur fond d'attaques patronales sur les salaires et volonté politique de diminuer les dépenses dans le secteur

public, tout est mis en œuvre pour augmenter la pression sur les travailleurs avec l'aide des nouvelles technologies que l'on imaginait conçues pour alléger le travail. L'enquête que nous avons menée auprès de nos affiliés et qui s'est vite propagée bien au-delà de notre cercle, le prouve: si le travail est un privilège au regard de ceux qui attendent un emploi, pour ceux qui en ont un, c'est aussi souvent une souffrance difficilement supportable sur le long terme alors même que l'on nous parle d'allonger les carrières.

Quand le *cruise control* s'emballle

Deux tiers des travailleurs n'ont que peu ou pas de prise sur l'organisation du travail. Il pourrait sembler logique dans notre système industriel ou dans les services que l'organisation du travail et les processus de fabrication dépendent de la seule hiérarchie. Ce serait pourtant méconnaître le rôle de nos organes de concertation (CPPT, CE) en entreprises, dont l'une des tâches est précisément de se concerter dans ces matières.

Ceux qui n'ont pas la maîtrise de ou d'impact sur leur organisation sont soumis à des contraintes ou des exigences qui peuvent s'avérer déconnectées des réalités du terrain, des effectifs disponibles ou même des limites physiques des travailleurs pris individuellement, ce qui engendre surcharge de travail et finalement du stress, surtout s'il n'y a aucune marge de manœuvre.

Ainsi 47,4% des répondants disent qu'ils n'ont aucune ou très peu de possibilités d'adapter leur rythme et/ou la quantité de leur travail. Ce sont ceux-là qui se retrouvent dans la peau du Charlie Chaplin des «*Temps modernes*».

Presque deux tiers (61,8%) des travailleurs n'ont pas la possibilité d'adapter leur charge de travail même en cas de difficulté physique ou psychique. Et dans 25% des cas, même le responsable direct n'a pas autorité pour modifier l'organisation du travail. Seuls 15,9% ont la chance de pouvoir adapter leur rythme en cas de surmenage. 18,2% peuvent adapter leurs horaires mais cela diffère

Comment la vitesse et/ou la quantité de votre travail quotidien sont-elles déterminées?	
Globalement, par vous-même	37,5%
Principalement par la ligne hiérarchique	48,4%
Principalement par des personnes extérieures à l'entreprise	6,5%
Principalement par une machine, un ordinateur de prestations standardisées, un schéma déterminé à l'avance pour toutes les entreprises du groupe (business model) ou un système informatisé	7,6%
Y a-t-il des possibilités d'adaptations personnelles?	
Systématiquement	8,9%
Parfois	43,6%
Difficilement	33,6%
Jamais	13,8%
En cas de fatigue physique ou psychique, avez-vous la possibilité d'adapter l'organisation de votre travail? (plusieurs réponses possibles)	
Non (uniquement le non a été coché)	61,8%
Oui, je peux adapter mes horaires	18,2%
Oui, je peux diminuer ma charge de travail quotidienne	9,7%
Oui, je peux adapter mes tâches	15,9%
Oui, je peux adapter la machine, le calcul, le logiciel	1,3%
Autres	5,4%

selon les statuts.

Les cadres et les employés, regroupés sous la même catégorie, ont un peu plus de marge de manœuvre que les ouvriers:

- 21,5% des employés et cadres peuvent adapter leurs horaires, contre 10,9% des ouvriers.
- 10,1% des employés et cadres peuvent diminuer leur charge de travail, contre 8,1% des ouvriers.
- 16,2% des employés et cadres peuvent adapter leurs tâches, contre 14,2% des ouvriers.

Les travailleurs du secteur public bénéficient, quant à eux, d'un peu plus de souplesse que ceux du secteur privé:

- 22,9% peuvent adapter leurs horaires, contre 16,5% des répondants du secteur privé.
- 9,5% peuvent diminuer leur charge de travail, contre 9,4% des répondants du secteur privé.
- 16,6% peuvent adapter leurs tâches, contre 15,2% des répondants du secteur privé.

ENQUÊTE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

> SANTÉ

Risques de «panne moteur»

Bien évidemment, si les gens sont utilisés comme des machines, ils finissent aussi par surchauffer et tomber en panne...

Les répondants qui ont estimé que la manière dont le travail est organisé actuellement par leur employeur peut effectivement avoir des conséquences sur la santé physique ou mentale des travailleurs de leur entreprise, ont eu à la question suivante la possibilité d’opter pour un ou plusieurs exemples de conséquences.

Sans surprise, les risques perçus pour la santé sont d’abord le stress et le burn-out et tout le reste en découle.

Pensez-vous que la manière dont le travail est organisé actuellement par votre employeur peut avoir des conséquences sur la santé physique ou mentale des travailleurs?	
Non	11,7%
Peut-être	29,3%
Oui	59%
Vous avez répondu oui ou peut-être à la question précédente. Quelles sont ces conséquences (plusieurs réponses possibles)?	
Stress	91,5%
Burn-out	62,8%
Troubles du sommeil	51,4%
Absentéisme	48,4%
Irritabilité	48,1%
Dépression	44,5%
Maux de tête, migraines	44%
Présentéisme (= venir au travail en étant malade)	42,6%
Troubles gastro-intestinaux	30,9%
Démission	29,3%
Troubles musculo-squelettiques	27,4%
Problèmes relationnels	25,2%
Consommation d’antidouleurs	24,7%
Harcèlement moral	21,8%
Consommation d’anxiolytiques	21,4%
Consommation d’alcool	14,7%
Maladies cardiovasculaires	14,5%
Divorces, séparations	9,8%
Troubles visuels	9,5%
Maladies dermatologiques	8,3%
Troubles sexuels	5%
Tendances suicidaires	4,6%
Violence	2,9%
Autres	2,8%
Harcèlement sexuel	1,1%

Intenable jusqu’à 65 ans

À la question «*Vous sentez-vous physiquement et/ou mentalement capable d’exercer votre fonction actuelle jusqu’à l’âge de 65 ans?*», une minorité répond qu’elle pense pouvoir tenir jusqu’au bout. A noter que même avec des horaires réguliers, 69% s’estiment incapables de tenir jusqu’à la pension. Ce sentiment est bien entendu plus exacerbé dans les secteurs où le travail est a priori plus pénible. Parmi les secteurs les plus représentés dans notre échantillon, les secteurs de l’industrie et santé humaine/action sociale sont les secteurs où le plus de travailleurs estiment ne pas se sentir capables d’exercer physiquement et/ou mentalement leur fonction actuelle jusqu’à l’âge de 65 ans.

Embauchez SVP!

Pour les travailleurs confrontés au problème, la solution la plus évidente est d’embaucher du personnel puis viennent les questions d’organisation, mais avec des différences selon les secteurs. Ainsi, l’automobile, l’administration publique, la santé humaine/action sociale et d’autres services privilégient l’augmentation des effectifs tandis que les secteurs de la construction, de l’information/communication et des activités financières et d’assurances souhaitent principalement des objectifs clairs et réalisables.

Vous sentez-vous physiquement et/ou mentalement capable d'exercer votre fonction actuelle jusqu'à l'âge de 65 ans?				
Type de travail				Non (73,8%)
Travail normal (jour de la semaine avec ou sans télétravail)				69,1 %
Télétravail				62,4 %
Travail à l'appel				76,5 %
Travail à pause				79,3 %
Travail le weekend				79,4 %
Travail de nuit				79,6 %
Travail en équipes				80,4 %
Ne se sentent pas capables d'exercer physiquement et/ou mentalement leur fonction actuelle jusqu'à l'âge de 65 ans selon le secteur				
Industrie	Transport et entreposage	Santé Humaine et action sociale	Admini- stration publique	Autres activités de services
79,97%	72,17%	74,31%	68,55%	65,53%
Selon vous, que faudrait-il modifier pour améliorer l'organisation du travail dans votre entreprise? (plusieurs réponses possibles)				
Augmenter le nombre de collaborateurs				42%
Revoir en profondeur l'organisation du travail pour intégrer le facteur humain				40,6%
Fixer des objectifs clairs et réalisables				39%
Améliorer les contacts humains dans l'entreprise				36,1%
Donner plus de sens au travail				31,6%
Diminuer le rythme de travail				30,3%
Diminuer la quantité du travail				28,9%
Fixer des priorités				26,8%
Diminuer le temps de travail				21,1%
Réaménager l'environnement de travail				20,9%
Demander aux syndicats de l'entreprise de mettre la ques- tion de l'organisation du travail sur la table				19%
Modifier les horaires de travail				17,5%
Diminuer les objectifs chiffrés				17%
Adopter le télétravail				12,5%
Supprimer les objectifs chiffrés				8,5%
Créer une représentation des travailleurs				7,3%
Autres				8,7%

Monologue versus dialogue social

Vu que c’est lui qui est aux leviers de commande, les travailleurs attendent de leur employeur qu’il organise le travail de sorte que le bien-être (au sens santé et sécurité au travail) des travailleurs soit pris en compte. L’organisation du travail doit d’ailleurs faire l’objet d’une concertation sociale dans l’entreprise... Mais il semble qu’il y ait quelques ratés dans cette concertation sociale. Soit qu’il n’y a pas de représentation syndicale, soit que l’employeur ne veut même pas en discuter, soit que l’information circule mal. Mais là où on a pris la peine d’en discuter avec la représentation syndicale, il s’avère que le dialogue social donne des résultats positifs bien que les engagements ne soient pas toujours respectés.

Question?	
Il n’y a pas de syndicat dans l’entreprise	13,2%
L’employeur ne veut pas discuter	23,2%
La question n’a pas encore été soulevée	23,7%
Je ne sais pas	39,9%
Si la question a fait l’objet d’une concertation, quel en a été le résultat?	
Il y a eu des changements positifs	11,8%
Le Conseil d’Entreprise ou le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ont décidé de mettre en place un groupe de travail pour en discuter	20,6%
Des mesures ont été prises, une évaluation est prévue	11,1%
Des mesures ont été prises, avec amélioration des conditions de travail au début, mais cela n’a pas duré longtemps	26,7%
Je ne sais pas	29,8%
L’organisation du travail a-t-elle fait l’objet d’une concertation sociale dans votre entreprise?	
Il n’y a pas de syndicat dans l’entreprise	13,2%
L’employeur ne veut pas discuter	23,2%
La question n’a pas encore été soulevée	23,7%
Je ne sais pas	39,9%

Nous ne sommes pas des machines

Les enquêtes européennes sur les conditions de travail menées par la Fondation de Dublin avaient déjà fait le constat que la pression au travail n’avait cessé d’augmenter depuis 1995. Notre enquête le confirme mais met aussi le doigt sur les mécanismes qui en sont la cause.

Le stress au travail est une réponse négative du corps humain aux incompatibilités perçues par l’individu entre ses capacités et/ou ses compétences et les attentes/objectifs imposés par son employeur. Et justement les exigences ne cessent d’augmenter, tandis que le souci de rentabilité des entreprises privées et le souci de diminuer les dépenses dans le secteur public poussent à maintenir tels quels ou à réduire les effectifs et à augmenter leur productivité surtout là où la mécanisation ou l’automatisation ne sont pas possibles. Et la pression est d’autant plus grande lorsque la contrainte n’est pas déterminée au sein de l’entreprise mais à l’extérieur de celle-ci, soit sous la pression de clients, soit via des «*business models*» imposés d’en haut ou concoctés par des sous-traitants spécialisés dans l’organisation du travail, soit encore par des systèmes informatiques qui reposent sur des logiques mathématiques négligeant le facteur humain. Et justement, l’impossibilité pour deux travailleurs sur trois d’adapter leurs rythmes ou l’organisation du travail en fonction de leurs limites physiques ou psychiques se traduit par une souffrance au travail qui a des conséquences sur leur santé. Les chiffres sont éloquentes: 91,5% des répondants évoquent le risque de stress et même de burn-out (62.8%). Sont fréquemment cités les troubles du sommeil (51.4%) et l’irritation (48.1%). Cela ne signifie toutefois pas qu’aucun problème physique n’est rapporté. Dans le top trois, on retrouve les «*problèmes gastro-intestinaux*»(30.9%), «*les problèmes musculo-squelettiques*» (27.4%) et les «*problèmes cardiovasculaires*» (14.5%). Et on peut supposer qu’il existe un lien entre les problèmes psychiques d’une part et les problèmes cardiovasculaires et gastro-intestinaux d’autre part. Le fait qu’il y ait un lien de cause à effet entre le stress et les troubles musculo-squelettiques est même généralement reconnu. Outre la question primordiale de la santé des travailleurs, ces évolutions de l’organisation du travail posent deux questions sociétales: - peut-on accepter que l’on exploite les gens à la limite ou au-delà de leurs capacités physiques alors qu’une partie importante des travailleurs sont contraints à l’inactivité faute d’emploi? - pour qui et pour quoi produit-on des biens et des services si, sous prétexte de rentabilité, on remplace l’homme par la machine et excluant le premier de la possibilité de consommer ces biens et services en le privant d’emploi, donc de ressources?

> SECTEUR DU NETTOYAGE

Les victimes de la guerre des prix



Ismail Gokburun est délégué syndical de la Centrale Générale de la FGTB et chef d'équipe depuis plus de 21 ans chez ISS, société de nettoyage qui couvre une bonne part du marché.

Le miracle de la multiplication des mètres carrés

Avant, explique Ismail, on avait des contrats pour des chantiers de 3 ou 5 ans. Aujourd'hui c'est rare. Les contrats sont généralement signés pour un an et la concurrence entre les sociétés fait rage. Les concurrents essaient d'écraser les prix. Pour cela elles réduisent le nombre d'heures de travail prévues par chantier. On signe des contrats «*de résultat*» à charge pour les travailleurs d'atteindre l'objectif fixé unilatéralement par le patron avec un nombre d'heures de travail réduit. «*On essaie de gagner un maximum d'argent. On revoit chaque année le contrat. On diminue les heures, mais le travail reste le*

même» explique Ismail.

Concrètement? «*Avant on était à 14 sur un chantier. Maintenant on est à 8. Avant une seule travailleuse avait 3 heures pour faire un étage de 35 bureaux, les toilettes, le «mopping» des couloirs, aujourd'hui cette même travailleuse a 3 heures pour faire trois étages*».

Entre l'enclume et le marteau

Et pas question de bâcler le travail. D'un côté il y a le client qui se plaint à la direction si le travail n'est pas bien fait. De l'autre, il y a des contrôles de qualité externes des chantiers très exigeants. Un inspecteur mandaté par le client inspecte les étages zone par zone en suivant le planning sur son PC. Il introduit les données dans son système qui calcule les points et si la norme chiffrée n'est pas atteinte, la société de nettoyage reçoit une amende. Et in fine c'est le travailleur du bas de l'échelle... qui reçoit une lettre d'avertissement.

Parce qu'il n'y a pas UN chef mais DES chefs: le chef d'équipe commande un brigadier qui commande les travailleurs, c'est-à-dire généralement des travailleuses. Ceux-là sont sur chantier. Mais au dessus du chef d'équipe, il y a un «*on site manager*» qui gère plusieurs chantiers, au dessus un «*branch manager*», et au dessus un «*operational manager*» lui-même soumis à l'autorité d'un «*general manager*» de zone...

Il est clair que lorsqu'il y a un problème, tout le monde ouvre son parapluie et c'est sur le bas de la chaîne que ça retombe car de toute façon le client à toujours raison.

Cassé après 5 ans

«*Si je dis à une ouvrière, fait ça en*

priorité, parce qu'on a reçu une réclamation, il y aura un problème ailleurs parce qu'il faut vraiment aller vite. Et le problème c'est qu'il faut tout faire avant que les employés n'arrivent parce qu'ils ne veulent pas avoir une femme de ménage dans les pieds». Le stress est une chose, les problèmes physiques une autre chose. «*Les travailleurs ont des problèmes aux articulations, des troubles musculo-squelettiques au poignets, aux coudes, au dos. Depuis la fin 2012, j'ai connu six personnes qui ont dû se faire opérer. 90% de ceux qui travaillent dans le nettoyage depuis plus de 5 ans ont des hernies discales*».

Il faut arrêter ça!

«*Ça ne peut pas continuer comme ça. Il faut que la loi fixe des normes: autant de mètres carrés par heure, par personne, par jour et pas plus. C'est pas compliqué. On n'a pas besoin d'une machine pour calculer ça. Il suffit de prendre des gens du métier compétents et de voir combien de temps il faut pour nettoyer un étage de tant de m²*».

Mais ce ne serait qu'une partie de la solution parce qu'il y en a toujours qui ne suivent pas les règles. Notamment les sous-traitants et les organisations mafieuses. Parce qu'à côté de la concurrence «*normale*», il y a une concurrence déloyale. Il y a des sociétés de nettoyage qui emploient des gens au noir en tout ou en partie, ou des sociétés par exemple de construction qui font aussi du nettoyage en employant des illégaux et qui cassent les prix. Les travailleurs qui se plaignent risquent leur place et certains qui ont osé le faire ont même subi des menaces y compris de mort.

«Quand elles ne roulent pas, elles courent»

Nathalie Geofroid est déléguée de la Centrale Horval-FGTB et travaille pour la société de nettoyage ISS. Son job, les bureaux, vestiaires, réfectoire toilettes d'une usine de béton et ceux d'une sablière du namurois. 3 heures et 1/4 par jour de 16 à 19h15 pour le premier chantier à 37 Km de chez elle; 3 heures une fois par semaine pour la sablière. La poussière, elle connaît.

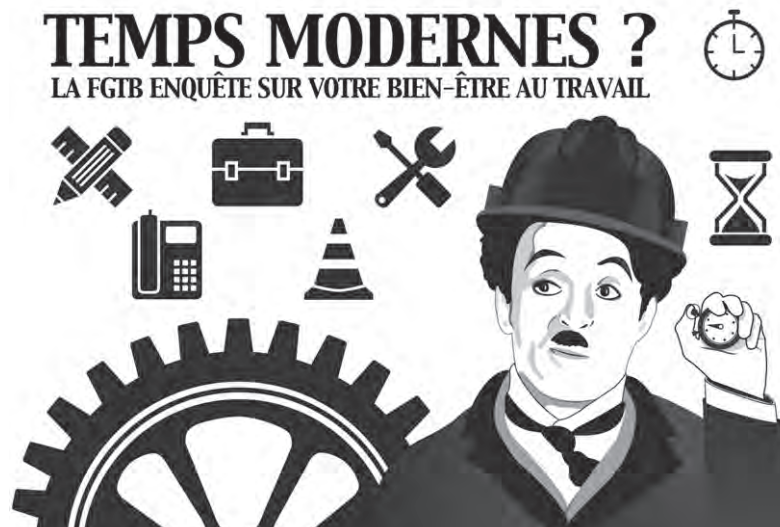
En tant que déléguée elle a des échos de ses collègues de la région de Charleroi et Namur et elle constate que pour beaucoup de travailleuses du nettoyage, les prestations n'ont cessé de diminuer depuis une dizaine d'année, «*jusqu'à trois fois moins*», dit-elle: «*là où il y avait trois filles sur un chantier, maintenant il n'y en a plus qu'une. Soit on diminue les heures, soit on licencie. Il n'est pas rare que l'on ait une heure par ci, une heure par là, et encore une heure encore ailleurs avec juste une indemnité journalière de 5 euros par jour pour 30 Km*». Quand elles ne roulent pas, elles courent: «*on nous fournis du matériel genre microfibre pré-imbibée, pour gagner du temps et améliorer l'ergonomie au travail, dit Nathalie, mais on doit courir deux fois plus... Avec les torchons traditionnels qu'il fallait tordre, il y avait des problèmes aux poignets, canal carpien, épicondylites. Maintenant avec les «mops» le mouvement est circulaire et ce sont les coudes, les épaules et le dos qui trinquent*». Rares sont celles qui peuvent remplir une carrière de 45 ans.

Sur les gros chantiers, un contrôleur externe passe vérifier et établit une cote. Si elle descend sous les 85%, la société de nettoyage est à l'amende. «*Mais ils savent bien qu'avec le temps qu'on a le travail ne peut pas être bien fait mais c'est le client aussi qui veut aussi toujours réduire les frais*».

«*Mais les filles ont tellement peur de perdre leur travail que si elles n'ont pas le temps de terminer dans les délais, elles font une heure en plus bénévolement. Elles disent «oui, mais si je ne le fais pas, il fait dégueulasse...» Tant pis pour le client. S'il fait dégueulasse, le client comprendra qu'il faut une heure en plus. Mais s'il fait propre pour une heure de moins, le client se dira que deux heures ça suffit et c'est tout bénéf pour lui...*». «*Y en a tout plein des comme ça...*».

TEMPS MODERNES ?

LA FGTB ENQUÊTE SUR VOTRE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



Globe-trotters et «sherpas»

Le globe-trotter qui voyage léger, à pied, sac au dos et pousse en l'air sur la nationale 7, c'est bon pour la couverture du Guide du routard. Les vacanciers d'aujourd'hui prennent l'avion - et force bagages - pour des destinations du bout du monde et ce sont les bagagistes qui font les sherpas. Mais pour eux la charge ne suffit plus: ils doivent y aller au pas de gymnastique.



Olivier Dufrasne est bagagiste à Zaventem: un métier entre «Tétris» et «La tête et les jambes»

Olivier Dufrasne est bagagiste depuis 1997 et délégué BTB-FGTB à Swissport, une des deux sociétés qui s'occupent de charger et décharger les avions à l'aéroport de Zaventem. Il a connu les temps heureux de la Sabena où il fallait comme aujourd'hui déplacer chaque jour 3,5 à 5 tonnes de bagages par avion mais où cela se faisait en équipe de cinq avec une rotation (le temps de déchargement/chargement entre l'arrivée et le départ de l'avion) moyenne de 50 minutes - une heure par avion. Le dispatching s'arrangeait pour équilibrer le travail entre les équipes en fonction de la charge des avions. C'était le bon temps. Puis vinrent «*les temps modernes*».

Quand la manutention a été privatisée et reprise par Flightcare (BGS), on est passé à des équipes de quatre les premières années (avec le chef d'équipe) puis à trois. Mais à la suite d'une action de grève, les travailleurs ont obtenu un barème qui fixait la charge maximale à savoir 30 à 35 tonnes de bagages par jour par équipe de trois en chargement manuel au lieu de cinq personnes sous le régime Sabena.

Les bagagistes n'ont bien sûr pas tenu longtemps. Il a fallu de nouvelles actions pour obtenir un assouplissement de la cadence: la charge maximale par avion a alors été fixée à 1,5 tonne pour une équipe de trois, avec un homme supplémentaire par demi tonne en plus et avec un maximum de six hommes.

Ce genre d'organisation implique une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail vu que les équipes tournent de demi heure en demi heure sur une journée qui s'étale de 5 heures du matin à tard le soir. On a donc vu exploser la part des temps partiels.

Finis les temps morts avec la rotation des équipes puisqu'on complète les équipes au fur et à mesure des pics de trafic. La composition des équipes elle-même a changé: le «*MOP*» chargé de déplacer l'avion et les chauffeurs d'engins qui étaient hors manutention sont obligés aujourd'hui d'aider à charger et décharger. Ces postes qui étaient moins lourds et permettaient aux travailleurs plus âgés d'alléger leur travail en fin de carrière ne constituent plus des échappatoires à la pénibilité.

Et la pénibilité elle est là: «*c'est un peu le même travail que les mineurs, dit Olivier: ceux qui sont dans la soute dont le plafond est bas doivent travailler à genoux. Celui qui est près de l'entrée doit lancer ou passer - selon la distance - les valises à celui qui est au fond de la soute. Les gens ont les genoux et le dos en compote*».

Il n'y a plus que deux portes de sortie: la démission ou la maladie. 2012, les Suisses remplacent les Espagnols à la tête de la société qui devient Swissport et se met en devoir de revoir l'organisation du travail pour améliorer sa marge bénéficiaire. Les équipes sont ramenées à deux hommes. Avec une équipe de 3, lorsque la soute commence à se remplir, un des deux hommes n'est plus occupé puisque le fond est rempli et c'est celui près de l'entrée qui place les valises restantes. L'idée de Swissport c'est de constituer des équipes de deux (au tapis roulant) + deux (en soute) de manière à pouvoir récupérer deux hommes à mi-chargement pour les envoyer sur un autre avion tandis que les deux autres finissent le travail. Plus question de laisser souffler les hommes, même sur une rotation. C'est le motif de la grève spontanée de la Fête des mères d'avril 2013. Après cinq jours de grève, on en est revenu au système des équipes de trois + suppléments.



ENQUÊTE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

> SECTEUR AUTOMOBILE

«Course contre la montre»

Tower Automotive fournit des pièces de châssis à Volvo Cars Gent via des lignes de production automatisées, équipées d'environ 200 robots. Les délégués Filip et Rita constatent que le rythme et la pression du travail ne cessent d'augmenter.

Filip et Rita sont des «anciens» chez Tower Automotive. Tous les deux ont plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Filip fait partie du service maintenance, tandis que Rita assure la coordination du magasin. «Nous faisons vraiment figure d'exception», dit Filip. Ici, tout le monde aimerait bien pouvoir tenir jusqu'à sa pension mais pour beaucoup cela paraît difficile. Nous tenons le coup parce que nous ne travaillons pas à la ligne de production, entre les machines et les robots.

Plus d'équipes, plus de flexibilité

«En 12 ans, l'organisation du travail a fortement changé», explique Filip. «Au début, tout le monde travaillait le jour, dans un horaire normal. Mais au fur et à mesure des commandes, nous sommes passés à un système d'équipes. D'abord deux équipes avec une équipe de nuit fixe, puis est venue s'ajouter une équipe de week-end et plus tard encore, un service de maintenance et une équipe «contrôle de la qualité». Aujourd'hui, nous prestons 7 jours sur 7, 24 heures sur 24.»

«Les travailleurs ont besoin de chaque euro et acceptent donc

les exigences de flexibilité des patrons», dit Rita. Peut-on leur en vouloir? Aux travailleurs victimes d'une saisie sur salaire ou qui doivent entretenir non seulement femme et enfants mais la famille élargie, on ne peut pas dire qu'ils doivent refuser la flexibilité.

Atteindre les «targets»

Le principal problème, ce sont les «targets» (cibles) imposés d'en haut: les objectifs définis par le management, par équipe et par étape de la production. Tout est mesuré par un système informatique qui contrôle la vitesse d'exécution. Au bureau central, tous ceux qui le souhaitent peuvent suivre le travail des équipes sur un grand écran. Les chiffres varient, les cases se colorent de rouge, d'orange et de vert. Mais surtout de rouge. Les objectifs à atteindre sont très élevés. Quand nous regardons l'écran avec Rita et Filip, il n'y a qu'une seule équipe qui atteint son objectif.

Rita: «Ces targets ne sont plus que le seul sujet de conversation entre les travailleurs de la production. Ils n'ont plus qu'un but: réaliser leur objectif, qu'ils connaissent par cœur. Ils ont à peine le temps d'aller aux toilettes. Sur 8 heures de travail, ils n'ont que deux pauses:

une petite pause de 15 minutes dont déjà 5 minutes sont consacrées à la communication (concertation au sein de l'équipe) et une «grande» pause non payée de 24 minutes. Cela revient donc à 10 minutes de pause rémunérées sur une journée de 8 heures...»

Réduire le nombre de pas

'Time is money' et c'est pourquoi tout est mesuré et contrôlé. «On contrôle sans cesse s'il est possible de diminuer le nombre de pas lorsque les travailleurs passent d'une machine à l'autre, pour économiser quelques secondes et renforcer les targets», explique Rita. «Les travailleurs de la ligne de production des portes font 7 km, les techniciens qui interviennent partout en moyenne 14 km. Grâce à ces contrôles et mesurages, on peut régler ou déplacer les machines pour qu'elles ne doivent jamais attendre un opérateur, car tout cela est du temps perdu. Moins de pas on doit faire, plus vite peuvent tourner les machines, plus les cadences augmentent...»

«Deux personnes s'occupent à temps plein d'analyser et d'adapter les mouvements. Ils veillent à respecter l'ergonomie et à limiter la surcharge, mais c'est très ambigu: plus d'automatisation, les robots et les machines augmentent la productivité, mais il faut moins de travailleurs, moins de postes de travail, tandis que ceux qui restent peuvent travailler dans de meilleures conditions de sécurité et d'autonomie. Pour nous délégués,



il s'agit d'une situation difficile. Nous devons peser le pour et le contre: postes de travail ou emplois de qualité.»

Mais il ne s'agit pas seulement de travailleurs qui sont remplacés par des machines. «C'est notre client et commanditaire, Volvo donc, qui décide», souligne Rita. «Pour obtenir un nouveau projet, une dizaine

d'employés ont été licenciés à la demande de Volvo qui trouvait qu'il y avait un déséquilibre entre collaborateurs directs de la production et collaborateurs indirects de la logistique, de la maintenance, du contrôle de la qualité et de tous les services d'encadrement. Mais juste avant de conclure le deal, Volvo a retiré le projet.»

> CALL CENTERS

La folie au bout du fil

SNT Anvers est un centre d'appels qui travaille pour des sociétés de téléphonie mobile, des sociétés d'assurance, des entreprises de vente par correspondance ou encore des vendeurs d'ustensiles de cuisine. Ces entreprises ont externalisé leur service clientèle à SNT pour faire des économies. Le personnel de SNT relève d'autres commissions paritaires avec des barèmes inférieurs et coûte donc moins cher. Mais la flexibilité est également plus grande et l'on preste plus d'heures, le service fonctionne 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Toujours un autre correspondant

«Le personnel doit connaître à la perfection tous les produits et tous les services de ces commanditaires. Ainsi que toutes les actions et les promotions temporaires. De plus, des clients allemands, tchèques, anglais, italiens ou français qui appellent une arrive également à nel polyglotte doit donc d'une langue à l'autre. uniquement des appels le travail n'est pas plus vous met sur plusieurs pels vont dans tous les sens. Vous fixez d'abord rendez-vous à un client pour un éclat dans son pare-brise, ensuite vous devez donner des informations sur une assurance, puis répondre à un client qui attend un colis, et ainsi de suite. A chaque appel, vous devez changer de casquette.»

Les donneurs d'ordre ont tendance à oublier qu'ils travaillent avec des êtres humains. Ils ne regardent que les chiffres.

De moins en moins cher

Les contrats avec les donneurs d'ordre sont renégociés tous les ans. «Et chaque année, ils veulent que le contrat coûte moins cher», dit Michael. «Ils ne semblent pas comprendre que nos salaires sont par exemple indexés. Ils stipulent dans le contrat qu'il faut travailler le dimanche, ou avec des services coupés, ou 24 heures sur 24... Heureusement, nous parvenons à encadrer cette flexibilité et les primes y afférentes dans des CCT. Certains membres du personnel acceptent cette flexibilité parce qu'elle leur permet de gagner un peu plus. Il s'agit souvent de parents isolés qui ont besoin de chaque euro.»

15 appels par heure

Les contrats concernant la vente de produits précisent le nombre d'appels à traiter par heure: cela varie de 13 et 15. Michael: «Les contrats ne fixent pas le nombre d'appels à faire, mais le chiffre de vente qu'il faut réaliser. Et cela avec le fichier clients fourni par le donneur d'ordre mais qui n'est souvent plus à jour. C'est bien entendu très stressant. Chaque conversation est enregistrée et utilisée plus tard pour vous évaluer. Actuellement, une conversation est suivie automatiquement par une appréciation par laquelle le client peut indiquer s'il a été bien aidé. Evaluation que l'on renvoie à la figure de nos opérateurs.»

3 minutes 20 secondes par appel

Les contrats par lesquels SNT assure le service à la clientèle fixent toujours le temps moyen que peut durer un appel: la durée de la conversation plus le traitement de la question (mettre le rendez-vous dans l'agenda, actualisation du dossier du client). Selon les contrats, ce temps est variable mais fixé à la seconde près. Un client a par exemple fixé la durée des appels le concernant à 3 minutes 20. «Chaque année, lors de la négociation du contrat, on chipote avec la durée», dit Michael. «Plus les conversations sont brèves, plus d'appels on peut traiter par heure. Les opérateurs sentent vraiment augmenter cette pression. Pour certains contrats, les absences pour cause de maladie et le nombre de jours de maladie sont nettement supérieurs, à cause précisément de ces exigences plus rigoureuses.»

Le chef d'équipe regarde au-dessus de votre épaule

On suit scrupuleusement si les opérateurs réalisent les objectifs fixés. «Les chefs d'équipe disposent d'un écran avec toutes les données de leur équipe», nous raconte Crist'l. «Ils voient qui fait quoi, qui traite un appel entrant ou sortant, la durée de l'appel, ... Tous ces éléments sont consignés dans des rapports. Un opérateur qui va aux toilettes doit entrer un code 18. On peut donc savoir avec précision combien de temps dure sa «commission». Pour une pause normale, il faut entrer le code 10. Et soyez sûr que ces rapports sont minutieusement analysés.»

> GÉOLOCALISATION PAR SATELLITE

Sous le regard du «très haut»

Avoir le regard du patron par-dessus son épaule, c'est gênant. Que dire alors si le travail doit s'exécuter du début à la fin sous le regard du «très haut» au plus haut des cieux à qui rien n'échappe? C'est ce qu'il se passe avec la géolocalisation par satellite. Un smartphone fait office de pointeuse et contrôle tous les déplacements.

Geneviève Jonas travaille comme aide à domicile dans le Borinage et elle est déléguée de la Centrale de l'Alimentation-horeca-services Horval de la FGTB. Elle participe à l'expérience pilote de géolocalisation par satellite que son employeur, le Service d'aide aux familles, mène depuis quelques mois. Le système mis en place consiste à donner aux travailleuses leurs ordres de mission via un smartphone et à enregistrer tous leurs déplacements grâce au système de géolocalisation par satellite «Gapmobile» intégré à l'appareil. Le smartphone fourni, sert à la fois de feuille de route, de pointeuse via un QR code, de téléphone professionnel et de compteur de déplacement.

Big Brother au fond de la poche

Avec cet appareil, l'employeur sait

exactement où se trouve chaque employé, combien de temps il est resté chez un client, où il est allé faire les courses...

Pas mal de collègues de Geneviève, n'aiment pas ça: avoir le regard de Big Brother pointé sur elles en permanence, ça les dérange: «elles disent que c'est pour espionner le travail qu'on fait» explique Geneviève.

De fait, plusieurs témoignages recueillis par le journal L'Avenir sont peu élogieux. «Trois quarts des aides familiales ne veulent pas de ce système». Outre le fait que cela n'a pas été concerté et le malaise causé par le sentiment d'être surveillé en permanence, beaucoup soulèvent d'autres problèmes: «les retards sont comptabilisés systématiquement. Or nous ne savons pas prévoir les bouchons, etc.». Il n'y a plus de souplesse dans l'organisation et le temps de travail: si on s'active pour achever le boulot un peu plus vite, plus question de partir un quart d'heure plus tôt de chez le bénéficiaire. Et puis, le QR code fait peut-être gagner du temps, mais on perd le contact humain.

Une facilité

Geneviève, elle est plutôt contente. La veille ou avant de partir, elle consulte son smartphone. Elle y voit son horaire de la journée et les personnes chez qui elle doit



se rendre. A son arrivée, elle scanne le QR code qui se trouve chez la personne en question et l'appareil annonce: «jour-née démarrée». C'est la pointeuse. La même opération à la sortie indique qu'elle a terminé. Si entre-temps il faut faire des courses pour la personne, on appuie sur le bouton «courses» qui indique le début et la fin de la sortie ainsi que les kilomètres parcourus.

La modernité au service de qui?

Geneviève, elle, voit le côté pratique. Elle est même ravie: «il faut aller avec son temps» dit-elle en soulignant tous les avantages du système.

Pour le comptage du temps de travail, un QR code remplace la signature du bénéficiaire sur le formulaire de prestation. Si le bénéficiaire est agité, illettré ou Alzheimer, c'est plus facile.

Pour ce qui est des déplacements, le GPS enregistre tout: «avant quand on allait quelque part il fallait mettre le compteur de la voiture à zéro avant de partir. Au retour, il fallait relever le compteur sur un bout de papier avant de partir et le remettre à zéro, etc. Moi, ça m'est arrivé d'oublier des kilomètres». Tandis qu'avec la géolocalisation, tout est noté. «Et on est même payés plus vite.»

FGTB-HORVAL organise une journée de réflexion sur le thème: «Le Combat Européen»

Ce 24 avril, à la Maison Syndicale «André Genot» à Namur, la FGTB-HORVAL a placé l'Europe au centre de ses préoccupations.

Plusieurs intervenants ont présenté l'Europe avec des approches différentes. Bruno PONCELET, formateur de la FGTB wallonne, a mis en évidence les dangers de cette construction libérale de l'Europe. Les dirigeants européens ont tout misé sur le «Grand Marché» et ont complètement oublié l'Europe sociale. Les travailleurs de Grèce, du Portugal, d'Espagne mais aussi de tous les autres pays européens dont la Belgique, ont payé le prix fort de cette politique d'austérité et de régression sociale. Bruno a terminé son exposé en attirant l'attention des délégués sur l'impact très négatif que le traité transatlantique représente pour nos secteurs.

Arthur LADRILLE, ancien président de FGTB-HORVAL et ancien président européen du SETA, l'ancêtre de l'EFFAT, a clôturé la matinée. Il a rappelé l'histoire, les espoirs placés dans la création de l'Europe dans cette période d'après-guerre ainsi que le cadre social dans lequel s'inscrivaient les pères fondateurs qui n'avaient pas oublié les partenaires sociaux.

L'après-midi a été ponctué par l'intervention de Daniel VANDAELE, un ancien Secrétaire fédéral de la FGTB qui se lance dans l'arène de la politique européenne, et de Marc Tarabella, un député européen qui s'est fort investi dans les dossiers de la P.A.C. (Politique Agricole Commune) et du détachement des travailleurs, axe majeur du dumping social orchestré par l'Europe.

Les débats ont été souvent animés. Les délégués sont très critiques sur l'Europe telle qu'ils la vivent aujourd'hui. Débats passionnés où chacun a compris l'importance des enjeux européens et la nécessité au niveau européen de se structurer en contre-pouvoir.



La coordination «Aides familiales» de la FGTB-HORVAL rencontre sa Ministre de tutelle Eliane TILLIEUX

Les Aides familiales FGTB-HORVAL ont eu l'occasion d'expliquer, ce 22 avril, les difficultés qu'elles rencontrent au quotidien. Elles ont évoqué leurs conditions de travail, la fin de carrière, la reconnaissance de leurs métiers comme métiers lourds. Elles ont fait part à leur Ministre de l'évolution du public qu'elles touchent et du stress que certaines situations génèrent.

La ministre a retracé la législation ; malgré les difficultés budgétaires, nous pouvons constater des avancées dans le secteur de l'aide à domicile au travers du dernier accord non-marchand et surtout la préservation

des emplois.

Les déléguées ont ensuite abordé plusieurs thèmes :

- Le vieillissement de la population et le rôle central qu'occupe l'Aide Familiale dans les familles en étant le relais des différents interlocuteurs (médecins, infirmières, kinés,...);
- Le transfert des compétences et principalement la régionalisation des titres-services. Les déléguées estiment que pour éviter la concurrence entre dispositifs, le public des

+ de 65 ans, qui manifestement ne peut plus se revendiquer de l'axe «Travail-Famille», devrait utiliser des Titres-Services dispensés exclusivement par des services de la CP 318.

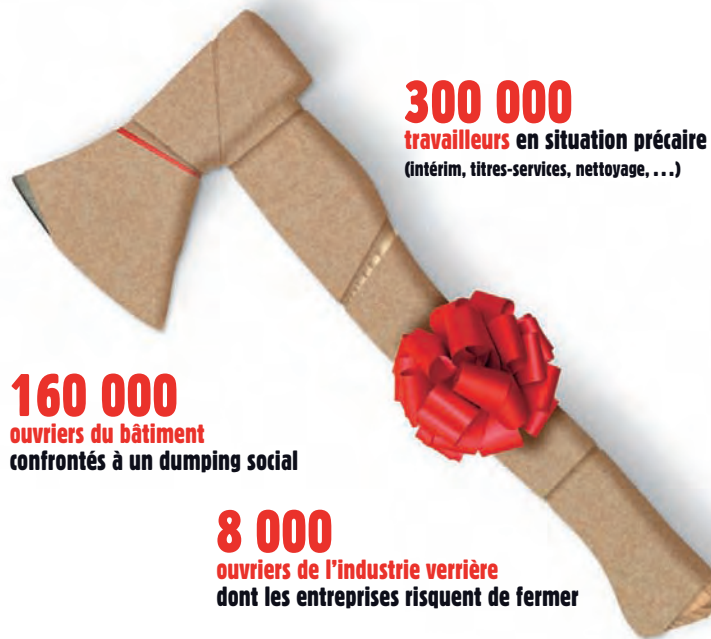
Le débat a été franc. La coordination a évalué

positivement la rencontre.

En fin de réunion, les déléguées ont remis à la ministre le «MEMORANDUM FGTB-HORVAL pour le secteur de la CP 318.01 – Commission Paritaire des Aides familiales & seniors».



Vive LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ?



**“La Belgique, un pays prospère ? On y décapite les travailleurs :
20 % d'entre eux risquent de
perdre leur emploi !**

FGTB

Centrale Générale
Ensemble, on est plus fortsVotez à gauche! www.accg.be

E.R. Alain Clauwaert | rue Haute 26-28 | 1000 Bruxelles

Commission des Pensionnés et Pré-pensionnés de la CG: première rencontre depuis la fusion

C'est le 15 avril dernier que la Commission des Pensionnés et Pré-pensionnés de la Centrale Générale de la FGTB se réunissait depuis que les camarades de la centrale du textile, vêtement et diamant nous ont rejoints. C'est devant une salle comble que le président Alain Clauwaert a accueilli des camarades motivés et enthousiastes à l'idée de la nouvelle collaboration. Une première rencontre qui était aussi l'occasion de faire plus ample connaissance les uns avec les autres, avec comme objectif final de ne former qu'un seul groupe uni.

La Commission des Pensionnés et des Pré-pensionnés a pour domaine d'action la sécurité sociale au sens large. Cela englobe aussi bien des sujets tels que le vieillissement de la population, le financement de la sécurité sociale ou encore la pauvreté chez les seniors pour ne citer que quelques exemples.

La réunion a également permis de rencontrer les représentants au niveau fédéral de la Commission des Pensionnés et des Pré-pensionnés. Il s'agit en l'occurrence de Robert Vertenueil, Dominique Meyfroot et Herman Baele.



La qualité mise en avant dans les ETA

Le secteur des entreprises de travail adapté, les ETA, a lui aussi conclu une convention collective de travail. Eric Neuprez, secrétaire fédéral responsable du secteur nous en explique les principaux points mais il met aussi en avant les défis pour le futur.

CCT Négociations dans les secteurs
✓ pour votre emploi
✓ pour votre revenu



Comme dans de nombreux secteurs, les négociations ont été particulièrement difficiles. Ce n'est qu'après des mois de négociations et une action de l'ensemble du non marchand wallon en novembre dernier qu'un accord est enfin intervenu.

Un contexte difficile

Pour Eric Neuprez, la situation n'a jamais été aussi difficile: «Les entreprises des ETA souffrent particulièrement de la crise, mais malgré tout, nous n'avons pas voulu nous résigner. Nous avons fait en sorte de pouvoir faire avancer les travailleurs du secteur. Et même si l'aspect financier est moindre, nous avons mis l'accent sur le qualitatif.»

La principale avancée en matière de pouvoir d'achat est l'amélioration des assimilations pour la prime de fin d'année. Le chômage économique, le congé de maternité et de paternité sont désormais considérés comme des jours de travail pour le calcul de la prime de fin d'année.

Autre point important, la réalisation d'un guide qui aidera les employeurs à envisager toutes les solutions avant de licencier un travailleur pour raison médicale. Eric nous explique: «Pour nous, il est essentiel qu'un travailleur dont le handicap se dégrade puisse malgré tout être maintenu au travail. Or aujourd'hui, la rentabilité est trop souvent la priorité absolue. Alors que parfois, il suffit de changer le travailleur de service ou

d'adapter son poste de travail. Ce souci de rentabilité est en contradiction totale avec la nature même du secteur des ETA et il faut que la politique en soit conscient.»

La formation sera elle aussi mise en avant. Une enquête sur la formation dans les ETA a été réalisée. Elle doit déterminer les axes qui seront développés dans le futur. On peut déjà dire que de nombreuses entreprises des ETA n'ont pas de plan de formation et qu'en général, seuls les encadrants ont accès à la formation. Ce que nous voulons, c'est que toutes les catégories de travailleurs y aient accès.

D'un point de vue syndical, les ETA occupant au moins 300 travailleurs disposent désormais de 4 mandats effectifs et de 4 suppléants au lieu de 3.

Et demain?

Mais comme le dit Eric Neuprez: «Le principal défi pour les ETA, c'est le futur. Les travailleurs du secteur vieillissent, c'est un fait, avec des conséquences sur la productivité. Au lendemain des élections, nous devons voir avec le nouveau gouvernement comment aider les travailleurs qui ont un handicap qui s'aggrave avec le temps et qui doivent rester au travail plus longtemps. C'est un problème qui doit être attaqué avec le plus grand sérieux, au niveau politique, mais aussi syndical et citoyen.»

Adaptation des salaires en avril 2014

Voici la liste des secteurs de la Centrale Générale de la FGTB pour lesquels les salaires ont été adaptés au 1^{er} avril 2014. Plus d'informations sur le site www.accg.be, via le QR code ci-dessous ou auprès de votre délégué ou section syndicale.



Secteur
Marbre
Habillement et confection
Briqueteries *
Industrie et commerce du pétrole
Fabrication et commerce de sacs en jute
Construction *
Exploitations forestières *
Tuileries
Ciment
Scieries et industries connexes
Commerce du bois
Ameublement et transformation du bois *
Cuirs
Industrie du tabac
Fabrication de fourrure
Pompes funèbres
Grossistes répartiteurs de médicaments
* : l'augmentation s'applique uniquement aux salaires minimaux, elle ne s'applique pas aux salaires réels qui sont plus élevés.

Votre femme de ménage survivra-t-elle aux élections?

Les titres-services en péril

Les élections du 25 mai prochain annoncent de grands changements, particulièrement en matière de titres-services. Après cette date, la Wallonie, la Flandre et Bruxelles s'occuperont de manière indépendante de ce secteur. Un changement important quand on sait que ce secteur occupe plus de 150.000 personnes. Il reste de nombreuses interrogations et craintes quant au futur. Par exemple les régions continueront-elles à mettre sur la table les moyens nécessaires pour que le système des titres-services soit maintenu? Bref: votre femme de ménage survivra-t-elle aux élections?

Pour la Centrale Générale de la FGTB, non seulement le système doit être intégralement préservé, mais il est également grand temps que les salaires et les conditions de travail dans le secteur soient sérieusement améliorés. Une action de sensibilisation sur ces deux points sera menée le 13 mai prochain dans de nombreuses gares belges.

Garantir l'emploi

Pour Eric Neuprez, secrétaire fédéral en charge du secteur des titres-services, il est inacceptable que 150.000 travailleuses et travailleurs soient dans l'incertitude aujourd'hui, tout comme le million d'utilisateurs du système des titres-services: «Le maintien du

secteur est une chose essentielle, les régions vont devoir intervenir dans le financement du système des titres-services, comme le faisait le fédéral jusqu'à présent. La suppression du système est tout simplement inenvisageable, aucun politicien ne va supprimer 150.000 emplois. Mais la question est de savoir comment les régions vont gérer les coûts croissants du système.»

Améliorer les conditions de travail Mais ce n'est pas tout. Toujours selon Eric Neuprez, il est grand temps d'améliorer les conditions de travail dans les titres-services: «Il faut se rendre compte que les salaires dans le secteur sont loin d'être satisfaisants alors que le travail y est lourd et difficile. C'est d'ailleurs ce que nous pouvons lire dans les témoignages de quatre travailleuses des titres-services sur cette même page. Si le secteur veut encore attirer des travailleurs dans le futur, il va falloir faire quelque chose.»

Le plus grave, c'est que les entreprises qui font malgré tout des efforts en matière d'encadrement, de formation, d'accompagnement ou de salaires ne sont pas récompensées. Pire, elles doivent mettre la clé sous le paillason. Nous estimons que les entreprises qui se préoccupent de leurs travailleurs ont droit à plus de subsides. Elles méritent d'être récompensées. Tout le monde en profiterait, même les clients.

On le voit, les sources d'inquiétudes sont amplement justifiées. Pensez-y lorsque vous voyez votre femme de ménage ou repasseuse des titres-services et soutenez notre action le 13 mai prochain dans les gares. Pensez-y aussi lorsque vous serez dans l'isolement, le 25 mai.



Pas toujours facile de travailler dans les titres-services. Certains clients se croient tout permis alors que ce n'est pas le cas. Les travailleuses des titres-services ont, elles aussi, droit au respect.

> INDEMNISATION DES VICTIMES? SALAIRES DÉCENTS?

N'oublions pas les travailleurs de l'industrie de l'habillement au Bangladesh

Il y a un an de cela, le Rana Plaza s'effondrait. Les images fortes sont encore dans tous les esprits. 1.138 travailleurs et travailleuses de l'industrie de l'habillement ont trouvé la mort dans cette usine située à Dhaka, la capitale du Bangladesh. C'est là que bon nombre de nos vêtements sont fabriqués. Le 24 mai, une commémoration était organisée à Bruxelles et à Anvers. Depuis la tragédie, des progrès ont été faits en matière de prévention incendie et de sécurité des bâtiments mais l'indemnisation des victimes n'est toujours pas réglée. Quant aux salaires des travailleurs du textile, ils restent désastreusement bas.

Le Rana Plaza hébergeait cinq usines d'habillement qui occupaient principalement des femmes. C'est là que des vêtements pour des marques comme Benetton, Mango, Primark, Camaïeu, Auchan et Lee Cooper étaient confectionnés lorsque le bâtiment s'est effondré. A l'origine du désastre, un manque total

d'attention en matière de sécurité. Outre le nombre élevé de tués, la catastrophe fera aussi 2000 blessés.

Cette tragédie a été un électrochoc pour le monde. Par le biais de la Clean Clothes Campaign, les syndicats du Bangladesh et du monde entier ont exigé des mesures pour le futur. 150 marques de vêtements et chaînes de magasins ont signé un accord sur la prévention incendie et la sécurité dans les usines de vêtements. Cela signifie que les bâtiments sont inspectés et que le cas échéant, des travaux de rénovation doivent être entrepris.

Mais le dossier n'est pas clos pour autant. Tout d'abord, il y a l'indemnisation des victimes ou des familles. Jusqu'à présent, seulement la moitié des marques qui étaient présentes au Rana Plaza ont contribué au fonds d'indemnisation. Seulement un tiers des 40 millions de dollars nécessaires ont été versés.

> LE TRAVAIL DANS LES TITRES-SERVICES VU PAR LES TRAVAILLEUSES ELLES-MÊMES

Nous aussi, nous avons droit au respect!

Elles s'appellent Régine, Rita, Linda et Corine. Elles travaillent toutes dans le secteur des titres-services et nous parlent avec émotion de leur métier. Un métier pas toujours facile, dans un secteur jeune, qui commence à s'organiser syndicalement et qui doit encore conquérir beaucoup de droits. C'est un secteur essentiellement féminin et qui occupe principalement les travailleuses à temps partiel. Pourtant, malgré les difficultés, Régine, Rita, Linda et Corine sont fières de leur travail et plus encore de leur rôle de déléguées syndicales.

Lorsque Rita reprend le boulot après une interruption pour élever ses enfants, elle 'atterrit' un peu contrainte et forcée dans le secteur. «Au départ, je souhaitais un temps-plein, mais physiquement, ce n'est pas possible». Des mauvaises expériences, elle en a vécu quelques-unes. De la cliente trop avare qui lui refuse un simple verre d'eau à celle qui exige qu'on l'appelle 'Madame', elle en a vu: «Heureusement, chez nous, lorsque l'une de nous est mal reçue ou que quelque chose se passe mal, l'entreprise envoie quelqu'un d'autre. Après 3 tentatives, on arrête le client».

«Nous ne sommes pas tenues de faire n'importe quoi»

Justement, Régine estime qu'en tant que déléguée dans les titres-services, son rôle est important pour accueillir les nouvelles recrues: «Beaucoup de nationalités sont représentées chez nous et tout le monde ne comprend pas le français. Moi, je veux être là pour accueillir les travailleuses, qu'elles ne soient pas seules. Parfois, certains clients nous donnent des tâches totalement ingrates. Il faut savoir que nous ne sommes

pas tenues de faire n'importe quoi. Nous avons droit au respect. Dans ce cas, nous donnons pour instruction aux travailleuses de refuser».

Lorsqu'on demande à Corine de nous parler de son travail, elle nous explique qu'il n'est pas perçu comme étant valorisant. Elle nous explique aussi qu'un profil particulier se dégage de ce secteur: «Il s'agit le plus souvent de femmes seules, avec enfants. Le manque de contact est très criant. On ne communique pas entre nous. En tout cas, une chose est sûre: on ne sait jamais de quoi demain sera fait et plus encore aujourd'hui, avec la régionalisation».

«10 euros d'affiliation, c'est 5 pains»

Quant à Linda, plus le temps passe et plus elle a l'impression d'être un intermédiaire entre le patron et les travailleuses: «les travailleuses ont peur du patron, peur de perdre leur travail. Elles me racontent beaucoup, mais elles veulent rester anonymes. Difficile dans un tel contexte de réagir. En tant que déléguée, je conseille souvent aux travailleuses de s'affilier au syndicat, mais souvent on me répond que 10 euros d'affiliation, ça représente 5 pains. On comprend alors mieux à quel point notre salaire est bas et à quel point nous sommes dans la précarité».

On le voit, travailler dans les titres-services n'est pas facile tous les jours: entre le patron et les différents clients, il y a parfois de quoi s'arracher les cheveux. Pourtant, les travailleuses des titres-services sont fières de leur travail et mettent tout en œuvre pour que votre maison brille comme un sous-neuf. Pensez-y lorsque vous vous rendez aux urnes le 25 mai prochain.



L'action qui se déroulait sur la Place de la Monnaie à Bruxelles. A Anvers, 1.138 bougies ont été allumées, en mémoire des travailleurs décédés.

Par le biais de la campagne Vêtements Propres, nous voulons que l'indemnisation soit réglée de toute urgence.

Ensuite, il y a le problème des salaires de misère que les travailleuses qui fabriquent nos vêtements gagnent, que ce soit au Bangladesh ou dans un autre pays à bas salaire. Au Bangladesh, les syndicats ont déjà obtenu des augmentations, mais ce n'est toujours pas assez pour en vivre. Notre solidarité est donc plus que nécessaire. Nous devons mettre la pression sur nos entreprises de l'habillement afin qu'elles exigent de meilleurs salaires et conditions de travail dans des pays comme le Bangladesh.

Pécule de vacances dans la construction: paiement le 19 juin

C'est le 19 juin que le pécule de vacances dans le secteur de la construction sera payé. Le paiement se fera exclusivement par virement bancaire. Soyez donc attentif en cas de changement de numéro de compte.

Si vous n'avez pas encore communiqué votre numéro de compte ou si celui-ci a changé, il n'y a pas une minute à perdre pour faire le nécessaire. Vous pouvez communiquer votre numéro de compte via le site www.socialsecurity.be, sous la rubrique «Mon compte de vacances». Vous pouvez introduire un numéro de compte bancaire, mais également consulter

votre compte de vacances ou modifier votre adresse. Vous pouvez aussi communiquer votre numéro de compte bancaire via un formulaire qui peut être obtenu auprès de nos services sur simple demande par e-mail: info@caissecongebatiment.be, par téléphone en formant le 02/529 80 11. Vous pouvez aussi vous adresser à votre section syndicale.

> POINT DE VUE

À quand un pécule de vacances plus élevé pour les employés?

Tel était déjà le titre de notre éditorial en début d'année. Nous sommes maintenant fin avril et aucune avancée n'a été enregistrée. Nous sommes donc contraints de réutiliser le même titre pour cet éditorial. La «loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence» est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Comme son titre l'indique, cette loi n'élimine pas toutes les différences entre les statuts d'ouvrier et d'employé. L'une des différences qui subsiste est la manière dont le pécule de vacances est calculé. Le pécule pour les ouvriers est supérieur à celui des employés.

Pécule de vacances: qu'en est-il?

Les employés reçoivent leur pécule de vacances directement de leur propre employeur. Il y a une distinction entre le «simple» et le «double» pécule de vacances. Le premier est le salaire qui continue simplement d'être payé pendant vos congés. Le second est le pécule que vous recevez généralement vers le début des grandes vacances. Les ouvriers reçoivent leur simple et leur double pécule de vacances par le biais de caisses de vacances. Ce pécule est calculé sur le salaire complet de l'année précédente. Toutes les composantes du salaire sont prises en compte, notamment aussi la prime de fin d'année.

Où se situe la différence?

La principale différence réside dans la non prise en compte des primes annuelles (dont la plus importante est la prime de fin d'année) dans le calcul pour les employés, tandis qu'il en est bien tenu compte pour les ouvriers. Cela donne rapidement quelques centaines d'euros de différence en défaveur des employés par rapport aux ouvriers.

La coupe est pleine!

En début d'année, le SETCa annonçait qu'il saisirait le juge pour supprimer cette discrimination légale des employés. Les employeurs avaient protesté à grands cris, arguant qu'il s'agirait d'une atteinte à la concertation sociale.

Nous sommes désormais 4 mois plus tard et cette concertation n'a même pas encore débuté sérieusement. Les employeurs continuent de bloquer. Le SETCa veut encore bien faire preuve d'un peu de patience mais celle-ci commence à s'épuiser. La solution est pourtant à portée de main. En 2011, cet aspect avait déjà été abordé lors des négociations interprofessionnelles, avec un résultat et l'accord des employeurs.

Le régime des employés serait d'application à tout le monde pour le simple pécule de vacances tandis que le régime des ouvriers s'appliquerait pour le double pécule. Le texte prévoyait un certain nombre de corrections pour que les ouvriers ne perdent rien ou presque en net.

Le SETCa appelle dès lors tous les acteurs, employeurs et syndicats, à remettre ce texte sur la table comme base d'une solution pour supprimer la discrimination des employés dans le calcul du pécule de vacances. Nous ne saisisons dans ce cas pas le juge pour faire valoir nos droits.

Myriam Delmée,
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,
Président du SETCa

Action Rana Plaza - Les marques doivent prendre leurs responsabilités!



Ce jeudi 24 avril, le SETCa a participé à l'action organisée par achACT. L'événement s'est tenu en solidarité avec les victimes de l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh. Considéré comme le pire accident de l'industrie de l'habillement, ce drame avait fait plus de 1130 morts et plus de 2000 blessés. L'action de ce 24/04 visait à mettre la pression afin que les victimes du Rana Plaza soient enfin indemnisées. Jusqu'à présent, seules 8 marques ont contribué au fonds d'indemnisation qui a été mis en place et qui doit récolter 40 millions de dollars pour pouvoir couvrir les dommages subis par les victimes. Certaines marques (des sociétés comme Carrefour et Benetton par exemple), pourtant en lien avec le Rana Plaza, refusent d'y contribuer et vont jusqu'à nier avoir eu des unités de production à cet endroit. Pour plus de détails sur cette action, consultez l'article en page 13.

Plus question d'impôt supplémentaire sur les indemnités de préavis

L'impôt supplémentaire qui menaçait notamment les indemnités de préavis ne verra pas le jour. L'adaptation législative nécessaire à ce sujet vient d'être votée. C'est la conséquence de la pression exercée par le SETCa, avec la FGTB, dans ce dossier.

6^e réforme de l'État

À la suite de la 6^e réforme de l'État, les Régions vont assumer dorénavant un grand nombre de tâches et de compétences supplémentaires qui sont actuellement assurées au niveau fédéral. Ce transfert se fera en même temps que le transfert des régimes fiscaux qui s'y rapportent. Souvent, il y a là également une possibilité de mettre en œuvre une réduction fiscale ou une déductibilité fiscale. Cet aspect va également aux régions. Tout ceci risquait d'avoir des conséquences directes en termes de montant d'impôt à payer par les travailleurs sur une éventuelle indemnité de préavis (en cas de licenciement). Actuellement, c'est un taux d'imposition «moyen» qui est appliqué. Mais ce taux d'imposition moyen va augmenter sur le plan fédéral car on ne tiendra plus compte d'un certain nombre de déductions et de réductions fiscales qui iront à l'avenir vers les Régions. Si le taux d'imposition fédéral moyen augmentait, il faudrait payer davantage d'impôts sur les indemnités de préavis car le taux d'imposition de ces indemnités reste une matière fédérale.

Non seulement les indemnités de préavis étaient menacées par une imposition supplémentaire, mais aussi par exemple les arriérés de salaire et le pécule de vacances anticipé (en cas de départ). Il s'agissait potentiellement de milliers d'euros pour les travailleurs ayant la malchance d'être licenciés.

Une solution dans l'intérêt des travailleurs

Le Gouvernement a désormais supprimé ces conséquences négatives pour deux ans. Pendant cette période, toutes les réductions fiscales, fédérales et régionales, seront prises en compte pour fixer le taux d'imposition moyen. Il ne sera donc plus question d'un impôt supplémentaire.

Après cette période de deux ans, un régime définitif verra le jour. Le SETCa maintient le principe que ces mesures ne peuvent pas engendrer d'impôts supplémentaires sur des éléments tels que les indemnités de préavis.

en bref...

• **Aviation:** la ministre de l'Emploi Monica De Coninck et le secrétaire d'État à la mobilité Melchior Wathelet ont récemment organisé une table ronde de l'aviation. La FGTB Aviation (SETCa et UBT) y a fait entendre la voix des travailleurs. Nous y avons pointé le dumping social que pratiquent compagnies aériennes et la nécessité que les employeurs respectent les accords en matière de droits sociaux fondamentaux.

• **Commerce:** Vincent Van Quickenborne a fait une proposition de loi au parlement pour étendre les heures d'ouverture des magasins de 5h à 22h, tous les jours, tout en laissant la possibilité aux communes d'élargir les plages horaires encore au-delà. Pour le SETCa, cela ne ferait qu'ajouter une couche de flexibilité au détriment des travailleurs. Le SETCa continuera à suivre ce dossier de très près dans les prochaines semaines et s'opposera à toute dérégulation du secteur.

• **Planet Parfum:** A partir du 01/01/2015, les magasins passeront de la CP 201 (petite entreprise de vente au détail) à la CP 311 (grande entreprise de vente au détail). Des discussions étaient en cours depuis plusieurs mois déjà. La mise en œuvre d'un tel changement s'effectuera par étapes. La première est fixée le 31/03/2014, date à laquelle le temps de travail passera de manière effective d'un 38h/sem à un 37h/sem.

• **Indexations:** En avril, les salaires des CP 219 et 303.01 ont été indexés. Plus d'infos sur www.setca.org

• **Lunch Garden:** Suite à l'annonce d'un nouveau plan d'économies, la direction a envoyé un courrier au personnel pour justifier décision et menacer (de manière non déguisée) la continuité de l'emploi, des conditions de travail et de rémunération. Le SETCa a dénoncé cette attitude dans une lettre ouverte aux travailleurs et réclamé un revirement commercial.

• **Febelco:** après de longues négociations et plusieurs actions, une CCT d'entreprise a finalement pu être signée pour le personnel de Febelco. L'accord prévoit plusieurs avancées importantes: augmentation des chèques repas de 1€ à partir du 1er avril 2014, garantie d'emploi pour le personnel, élargissement des mandats syndicaux.

• **Club:** Standaard Boekhandel a récemment annoncé son intention de racheter Club, la chaîne de magasins spécialisée dans les livres et les articles de librairie. Cette reprise pourrait être une bonne nouvelle pour Club. Il y a toutefois beaucoup de questions en suspens pour le personnel, particulièrement pour les services centraux, tels que l'informatique et la facturation. Le SETCa suit cette affaire de près.



www.setca.org

Une sécurité sociale forte: nécessaire pour tous

«La sécurité sociale coûte cher», «trop de profiteurs sont à charge de la sécurité sociale : il faut être plus strict», «Si ça continue, on ne pourra plus payer les pensions : il faut les réduire ou allonger la carrière», «il faut régionaliser la sécurité sociale», etc. Ces réflexions et pistes avancées par certains, on les entend à longueur de journée.

Depuis sa création il y a 70 ans, notre sécurité sociale a toujours démontré sa nécessité. Fragilisée au fil des ans, elle a plus d'une fois été mise à rude épreuve et est régulièrement la cible d'attaques politiques ou patronales. Certains voudraient sabrer encore plus dans le système, le limiter et le morceler. Il joue pourtant un rôle indispensable pour de nombreuses personnes en leur permettant tout simplement de pouvoir continuer à joindre les deux bouts lorsqu'elles se retrouvent dans certaines situations plus difficiles. Qu'on soit jeune ou âgé, travailleur comme chercheur d'emploi, malade ou en bonne santé, qu'on ait un salaire élevé ou un revenu modeste, un jour ou l'autre nous avons tous besoin de la sécurité sociale...

Une assurance solidaire entre tous indispensable... Mais fragilisée!

La sécurité sociale, son coût et sa répartition sont régulièrement au cœur des discussions politiques et sont souvent sources de tensions. L'accord conclu dans le cadre de la 6ème réforme de l'état prévoit le transfert de certains aspects de notre sécurité sociale vers les communautés et les régions (comme les allocations familiales, une partie des soins de santé, etc.) Une décision qui entraînera un affaiblissement de notre système: fonctionnement plus complexe, difficultés au niveau administratif, différences de traitements (selon les régions, vous recevrez plus ou moins d'allocations, vous ne bénéficierez pas des mêmes prestations en matière de soins de santé, etc.) A la base, notre système de sécurité sociale est pourtant l'un des plus solidaire au monde et nous

pouvons en être fiers! Perdre son emploi, tomber malade, être victime d'un accident: cela peut arriver à tout le monde. De même, un jour ou l'autre, nous sommes tous amenés à vieillir et à quitter la vie active. Dans ces moments, continuer à bénéficier de revenus suffisants est une nécessité car cela signifie tout simplement continuer à vivre décemment. Si notre système de sécurité sociale n'existait pas, 44% des belges seraient pauvres. Préserver au maximum ce fondement de notre société est donc indispensable!

Aujourd'hui, notre sécurité sociale est confrontée à de nombreux défis: il s'agit de maîtriser les dépenses, de tenir compte du vieillissement croissant de la population mais aussi de répondre à de nouveaux besoins.

Assurer et renforcer la pension légale

Pour la plupart des Belges, la pension légale est et reste la principale source de revenus, une fois l'âge de la retraite atteint. Elle est basée sur la solidarité intergénérationnelle: ce sont les actifs d'aujourd'hui qui paient pour les pensionnés d'aujourd'hui.

Depuis de nombreuses années, le vieillissement de la population est en augmentation et le financement des pensions est au cœur des préoccupations. Il s'agit effectivement d'une réalité dont il faut tenir compte et à laquelle il faut s'atteler. Mais trop souvent, les solutions invoquées sont des mesures dont les conséquences seraient déplorables pour tous. On parle de diminuer encore le montant de la pension légale alors que celui-ci est déjà parmi les plus bas d'Europe et suffit à peine à assurer un niveau de vie correct. Certains invoquent aussi l'idée de taxer encore plus les citoyens pour réinjecter ces montants dans la sécurité sociale. D'autres encore, prônent un allongement supplémentaire de la carrière. Travailler plus et plus longtemps: encore faut-il en être capable...

Au lieu de mettre en œuvre de vraies solutions pour assurer l'avenir de tous, certains profitent en fait du débat autour du vieillissement de la population pour peser encore plus sur les pensions, remettre en question certains acquis ou reculer l'âge de la retraite.

Créer de l'emploi pour diminuer le chômage

Pour le SETCa, repousser encore l'âge de la pension, diminuer son montant ou taxer encore plus les

citoyens et ce, alors que le taux de chômage bat son plein est incompréhensible. Entre novembre 2012 et 2013, le nombre de demandeurs d'emploi a connu une progression de 10%. Pourquoi vouloir garder les plus âgés plus longtemps au travail alors que tant de personnes restent sur le carreau?

Les emplois d'aujourd'hui sont la meilleure garantie de financement des pensions de demain. S'atteler à la création d'emploi de qualité, en particulier chez les jeunes, est donc nécessaire. Leur entrée sur le marché du travail permettrait d'assurer le remplacement des plus âgés, de relancer l'emploi et par là-même de limiter le chômage.

Des soins de santé accessibles et de qualité

Les demandes en matière de soins de santé s'intensifient jour après jour alors que d'une part, le secteur souffre d'un manque de personnel et de moyens et que d'autre part, le coût des soins de santé ne cesse de s'envoler. On le constate: les frais médicaux coûtent de plus en plus cher et de nombreuses personnes ne parviennent plus à se soigner correctement. Depuis plusieurs années, le report des soins de santé pour raisons financières est en augmentation. Le pourcentage a même doublé entre 2010 et 2011 (il est passé de 2,5% à 5%).

Parallèlement à cela, on constate que la qualité des services et des soins se détériore: la conséquence directe du manque d'effectifs et de moyens octroyés au secteur. On voit aussi se développer un phénomène d'assurances privées et complémentaires pour pallier ces

carences.

Il faut accorder plus de moyens à notre système médical si on ne veut pas se retrouver dans une société avec des soins de santé à deux vitesses (les plus riches qui peuvent s'assurer leurs propres soins et les plus pauvres qui ne peuvent plus se soigner).

Renforcer notre sécurité sociale

Au cours des dernières années, la réduction des cotisations sociales et quelques autres avantages fiscaux ont rapporté des milliards d'euros aux entreprises belges. En 2012, 4,94 milliards en termes de cotisations patronales n'ont pas dû être versés à la sécurité sociale. Pourtant, les employeurs continuent toujours de considérer la sécurité sociale comme un coût salarial «handicapant».

Ce système d'assurance solidaire assure pourtant l'équilibre de notre société. La sécurité sociale aide chacun d'entre nous, à divers moments de la vie et à des degrés divers. Certes, elle doit aujourd'hui faire face à de nouveaux défis et nous devons en tenir compte. Mais au lieu de la démanteler (comme voudraient le faire certains partis de droite), renforçons-la et mettons en œuvre les vraies solutions pour garantir sa sauvegarde... Pour assurer l'avenir de tous dans de bonnes conditions, ce système doit être consolidé et maintenu à l'échelon fédéral.

Que déciderez-vous devant votre bulletin de vote le 25 mai prochain: trancher dans la sécu ou la renforcer? Le choix est entre vos mains!

Une sécurité sociale renforcée...



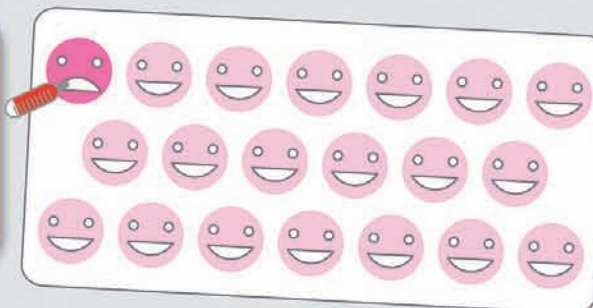
Élections 25 mai 2014

Vous avez le choix !

Notre sécurité sociale est un des fondements majeurs de notre société. Basée sur le principe de la solidarité, elle concerne les jeunes comme les plus âgés, les travailleurs et ceux qui se retrouvent sans emploi, les personnes en bonne santé et les malades, les hauts et les bas salaires. En cas de difficulté, ce système doit permettre de garantir un niveau de vie correct à chacun. La sécurité sociale aide chacun d'entre nous, à divers moments de la vie et à des degrés divers.

En 2011, 1 personne sur 20 a dû reporter des soins de santé pour raisons financières.

Les partis de droite continuent pourtant à vouloir trancher encore plus dans la sécurité sociale.



Si nous voulons assurer notre avenir dans de bonnes conditions, nous devons à tout prix préserver la sécurité sociale à l'échelon fédéral et la renforcer. Que déciderez-vous en mai prochain : trancher dans la sécu ou la renforcer ? A vous de choisir !

Ensemble, on est plus forts

> ÉDITO

Le 28 avril, les autres jours et surtout le 1^{er} Mai...

Comme chaque année nous avons dignement fêté le 1^{er} Mai parce que le travail est le bien le plus précieux de tous ceux qui n'ont que leurs bras et leur tête pour seule source de revenu. Mais dans notre calendrier syndical, le 28 avril tombe avant le 1^{er} Mai et contrairement à ce dernier, ce n'est pas un jour de fête. Ce n'est pas une simple question de chronologie: avant de fêter le travail comme il se doit, nous pensons à tous ceux qui en ont payé le prix de leur vie ou de leur santé. En effet, le 28 avril est la date choisie par la Confédération Internationale des Syndicats pour rendre hommage aux victimes du travail.

Cette commémoration laisse cette année plus que les autres un goût de cendres dans la bouche. Voici un an au Bangladesh 1.138 travailleurs, en majorité des femmes périssaient dans les flammes et sous les gravats de l'usine textile Rana Plaza où ils étaient enfermés comme des esclaves. 2.000 autres ont été blessés ce jour là.

Ce rappel n'est pas destiné à arracher des larmes. L'objectif est de remettre la question de la santé et de la sécurité au travail tout

en haut de l'ordre du jour. Parce qu'il y a du pain sur la planche et pas seulement dans une autre hémisphère.

Malgré les efforts et les progrès accomplis – très inégaux – selon les continents – chaque année, à travers le monde, 270 millions de travailleurs sont victimes d'un accident du travail et 160 millions sont touchés par une maladie professionnelle. Chaque année deux millions d'hommes et de femmes en meurent. L'année passée*, en Belgique, 114 travailleurs ont perdu la vie en essayant de la gagner, ou sur le chemin de leur travail.

«Les Temps modernes» actualisés

Mais sauver des vies ne suffit pas. Le 28 avril est l'occasion de se pencher sur les conditions de travail et sur le lien entre le travail et la santé. Et là aussi, les constats ne sont pas bons. L'enquête que nous avons menée sur les conditions de travail montre que pour une bonne partie des travailleurs, la flexibilité à outrance et les rythmes de travail ne cessent d'augmenter. Les cadences imposées de l'extérieur ou plus exactement d'en haut, rendent le travail de plus en plus

intenable au point de rendre le Charlot de «Les Temps modernes» plus actuel que jamais, malgré les 78 ans écoulés depuis sa première projection.

Même aussi muette que le film de 1936, la souffrance des travailleurs soumis à ces contraintes est assourdissante. Malgré cela, des politiciens confortablement installés sur leur strapontin ou des intellectuels bien pensants – à l'abri dans leur «think tank» – prônent l'allongement des carrières. Un petit stage en usine suffirait probablement les faire changer d'avis.

Et le reste de l'année?

Enfin un autre aspect vient ternir la Fête du travail et les autres 364 jours de l'année: 650.000 personnes en Belgique, dont un quart de jeunes n'ont rien à fêter faute de travail. Et c'est là un autre genre d'insécurité à laquelle il faut aussi remédier d'urgence. Malheureusement, tous ne l'entendent pas de cette oreille. La période électorale est propice aux «il n'y a qu'à...». Il est plus facile de désigner des boucs émissaires que de proposer des mesures courageuses. Ce sont généralement les plus vulnérables qui font les frais de ces solutions à l'emporte-

pièce. Les chômeurs sont des cibles faciles alors même que tout travailleur peut à un moment ou à un autre de sa carrière se retrouver sans emploi. Ce ne sont ni les travailleurs de Ford ou d'Opel, ni ceux d'Arcelor Mittal qui nous contrediront.

Au lieu de prendre le problème du chômage à bras le corps certains partis, comme par hasard de droite, envisagent de limiter dans le temps les allocations de chômage. Comme si la dégressivité accélérée des allocations ou leur

limitation à 3 ans pour les jeunes (que l'on a pu amender via nos relais politiques au P.S. et au S.P.A.) ne suffisait pas...

Nous n'avons pas besoin de «il n'y a qu'à». Ce qu'il manque, c'est des emplois. Des emplois de qualité et pas des mini-jobs ou des postes de travail pour hommes ou femmes-robots. Ceux qui se fixent cet objectif au lieu de s'en prendre aux chômeurs auront notre soutien. Et s'ils parviennent à l'atteindre, ce sera tous les jours la fête du travail.

* Chiffres FAT 2012



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.

