

Le climat aussi aux urgences



© istockphoto.com

Les problèmes socio-économiques demandent des solutions urgentes. Normal donc que la campagne électorale ait été centrée sur ces questions. Mais les citoyens ne perdent pas de vue les enjeux climatiques qu'ils trouvent aussi importants. Et ils attendent un coup de pouce des pouvoirs publics. C'est ce qui ressort de la troisième enquête nationale sur le climat dont les résultats ont été publiés par le service Changements Climatiques du SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement.

Voir notre dossier en pages 8 & 9

ACTION

Oui à une
meilleure
pension légale!

Page 3

MONDE

Solidarité avec
l'Equateur
contre Texaco

Page 4

SANTÉ

Prévenir
les risques
psychosociaux
au travail

Page 5



ACTU

Qu'est-ce que
le marché
transatlantique?

Page 6

NAMUR

Orientation socioprofessionnelle

CONFIANCE
ORIENTATION
FORMATION
EMPLOI




ANDENNE

Formation du 15/09 au 02/12/2014
Découvertes Horizons
38 jours dont 8 jours de stages
À **ANDENNE** - Rue des Ecoles, 5300 ANDENNE

Avoir **confiance** en soi ? Faire le bon **choix** ?
Réussir votre **projet professionnel** ?

SÉANCE INFO
SUR INSCRIPTION
20/06/2014 | 26/08/2014

AFICo asbl OISP AGR/102 | 081/64.99.52 | info@afico.be
Rue Dewez 40 | 5000 Namur

Avec le soutien de:   

AFICo asbl présente

Made in Dagenham
un film de Nigel COLE

05 juin 2014, à 18h00

La projection sera suivie d'un débat sur le thème :
Femmes en lutte : comment sont-elles vues et reconnues dans les structures syndicales ?
en présence de Marie-Thérèse COENEN (CARHOP)

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

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

C'est Li Todi Titt Qu'on Spotch !
ÇA DOIT CHANGER !

4314 x MERCI !

Lancée il y a 3 mois, la première campagne des Spotchés s'est achevée le 24 avril par un grand débat politique. Salle comble pour l'événement qui nous a permis d'interpeller les politiques sur l'importance d'une société plus juste et solidaire.

Nous tenons à remercier tous les délégués pour leur bonne humeur et l'énergie avec laquelle ils ont porté le message des Spotchés. Mais aussi l'ensemble de nos affiliés, amis, familles et sympathisants qui nous ont permis de franchir le cap des **4300 signatures** !

L'initiative des Spotchés ne s'arrête pas là. Les élections approchent et de grands défis sont à venir. Mais cela ne nous fait pas peur. Le **SETCa de Namur** se battra et continuera à faire entendre la voix de tous les jeunes, femmes, hommes, travailleurs, demandeurs d'emploi, pensionnés, handicapés pour qui vivre est chaque jour un peu plus dur.

Tous ensemble, proposons des solutions solidaires et socialement justes !

Ensemble, on est plus fort ! 

AFICo asbl vous propose

FORM'ACTION
DES OBEISSANCE CIVILE NON VIOLENTE

3 JOURS DE FORMATION
03/09, 04/09 et 11/09/2014
de 9h00 à 16h00
à la **CGSP Namur**
rue de l'Armée Grouchy 41 à 5000 Namur

Renseignements et inscription
info@afico.be - www.afico.be
081/649.952

INSCRIPTION OBLIGATOIRE

avec le soutien de :     

Les nouveaux taux de cotisations de la Fédération des Métallurgistes FGTB du Hainaut-Namur

La Fédération des Métallurgistes FGTB du Hainaut-Namur informe tous ses affiliés, qu'à dater du 1er juillet 2014, les taux de cotisations syndicales s'établissent comme suit:

Taux mensuel de cotisations à partir de juillet 2014

	H. / F.
Actifs	15,55€
Pré-pensionnés	12,46€
Chômeurs complets	9,84€
Malades + 1 mois	9,84€
Invalides	9,52€
Pensionnés	3,46€

Pour rappel, les affiliés en ordre de cotisations en octobre 2014 bénéficieront d'une prime syndicale dont le montant variera en fonction du taux de cotisation.



Une question, besoin de conseils ou simplement envie d'en savoir plus ?
Rendez-vous sur notre nouveau site web :
www.setca-namur.org

Retrouvez nous également sur Facebook :
www.facebook.com/SETCaNamur/

C'est nous, pour vous



LUXEMBOURG

JEUNES FGTB

Troisième camp solidaire à La Roche-en-Ardenne

el Camp'añero

26-29 juin

30 € / jeune

Vie collective, soirées, barbecue
Ateliers thématiques : discriminations, solidarité internationale
Vacances, ambiance décontractée : camping, balades, kayak, piscine !

Info+Inscription
valerie.renard@jeunes-fgtb.be

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

BECI et la chasse aux chômeurs

Il y a quelques années, le patronat bruxellois décidait de changer de carte de visite: l'Union des entreprises de Bruxelles (UEB) devenait ainsi BECI (pour Brussels enterprises commerce and industry). Nouvelle étiquette sur un ancien flacon...

Le vendredi 9 mai, à quelques heures de la Manif contre la chasse aux chômeurs, organisée par le Réseau bruxellois des collectifs de chômeurs (et soutenue par la FGTB!), BECI décidait de sortir du bois: le patronat bruxellois entendait ainsi souligner «la nécessité d'un contrôle soutenu des demandeurs d'emploi» et critiquer l'utilisation «abusives et trompeuses» des termes chasse au chômage par les opposants à la réforme de la sécurité sociale...

Le président de BECI, Thierry Willemarck, déclarait:

«Actuellement, le taux d'emploi dans la population active bruxelloise est de 58%, alors qu'il faut atteindre les 70% pour garantir l'équilibre du système social belge; le contrôle des demandeurs d'emploi est donc fondamental, d'autant que la régionalisation de certaines compétences en matière de sécurité sociale n'aidera pas à réduire le déficit structurel dont elle souffre.» Et de trancher: «Dans ce contexte, les bénéficiaires d'allocations de chômage ne peuvent être que des demandeurs d'emploi qui le soient réellement. Tenant compte de la création nette de nouveaux emplois, des départs à la retraite d'une population vieillissante et de la mobilité sur le marché du travail, BECI estime les opportunités d'emploi ouvertes aux chômeurs bruxellois à minimum 70.000 postes par an».

Pour conclure, BECI indiquait que «le monde de l'entreprise» ne pouvait plus «accepter sans broncher de régler les cotisations sociales les plus élevées d'Europe sans retour».

On le voit, le président de BECI vient à nouveau de trahir à la fois sa méconnaissance de la réalité du chômage à Bruxelles et... le peu de considération qu'il a pour les Bruxellois à la recherche d'un emploi, qui n'auraient, selon lui, qu'à «tendre le bras» pour décrocher l'une des dizaines de milliers d'opportunités annuelles d'emploi qui s'offrent à eux... On croit rêver !

Curieusement, lorsqu'il s'agit de proposer «pour de vrai» aux Jeunes une première expérience professionnelle, ces fameuses opportunités d'emploi s'évanouissent aussitôt et les représentants des employeurs d'invoquer alors «leurs difficultés» à remplir leurs engagements écrits (songeons, par exemple, aux engagements qu'ils avaient

souscrits le 14 octobre 2008, visant la création, en un an, de 1.000 emplois nouveaux «CPE – FPI» [et une augmentation de 10% supplémentaires les années suivantes])...

S'il en est donc besoin, la FGTB de Bruxelles confirme une fois de plus son soutien plein et entier aux objectifs de la marche contre la chasse aux chômeurs du dimanche 11 mai 2014.

Philippe Van Muylder en a rappelé les principales raisons:

- Au cours de la législature précédente, le gouvernement fédéral a engagé une réforme radicale de l'assurance-chômage: aggravation de la dégressivité des allocations, limitation dans le temps des allocations acquises sur base des études (allocations «d'insertion»), délitement des critères de l'emploi convenable.

- Les contrôles ONEm de la disponibilité active des chômeurs ont également été intensifiés et étendus aux chômeurs âgés de plus de 50 ans, aux jeunes en stage d'insertion, aux travailleurs à temps partiel et aux personnes en incapacité de travail reconnue d'au moins 33%.

- Les Régions et les Communautés ont été directement mises à contribution, étant tenues de proposer aux chômeurs, en amont des contrôles ONEm, des actions d'accompagnement, de formation, d'expérience professionnelle ou de mise au travail -ce qui n'est bien sûr pas négatif- sans cependant que soient décidés...les transferts de moyens ad hoc.

- En novembre 2012, la dégressivité accrue des allocations de chômage est entrée en vigueur. De nombreux chômeurs ont donc subi une perte de revenus, parfois très importante; nombre d'entre eux doivent désormais survivre avec un revenu situé... sous le seuil de pauvreté. Ils n'ont souvent plus d'autre choix que de solliciter l'aide financière de leur CPAS...

- En outre, suite au renforcement des contrôles ONEm de recherche active d'emploi, de nouvelles sanctions et/ou exclusions du droit aux allocations de chômage sont intervenues... Malgré les efforts déployés par Actiris, Bruxelles-Formation et le VDAB Brussel, les propositions d'emploi, de formation et d'expérience professionnelle

Plus de mille personnes contre la chasse aux chômeurs le 11 mai à Bruxelles



demeurent nettement insuffisantes.

Bref, la politique d'activation tourne d'évidence à l'absurde et fait abusivement reposer les causes du chômage sur la responsabilité individuelle des chômeurs...

Pour la FGTB, ces mesures sont profondément injustes et inacceptables. Elles le sont d'autant plus dans le contexte actuel de crise économique et de pertes massives d'emplois.

La FGTB est fortement opposée à cette véritable régression sociale et demande au prochain gouvernement fédéral le retrait des mesures réformant l'assurance-chômage. Sans renoncer en rien aux programmes de formation et d'aide à la recherche d'emploi, elle continue d'exiger la suspension des contrôles de la disponibilité active des chômeurs.

La FGTB a enfin tenu à rafraîchir la mémoire...sélective du patron des patrons bruxellois: annuellement, les patrons belges obtiennent comme «retour» (?) pas moins de 5 milliards 780 millions d'€ de réductions de cotisations sociales (chiffres 2014), sans parler des 6 milliards de subsides salariaux (chiffres 2012)...

Oui, nous le disions: «BECI», nouvelle étiquette sur un très ancien flacon...

Jurist(e) / Plaideur pour le Tribunal du Travail et la Cour du Travail (M/F)

La Centrale Générale de Bruxelles-Vlaams Brabant souhaite engager un(e) Juriste / Plaideur pour le Tribunal du Travail et la Cour du Travail (M/F) pour son service du Tribunal du Travail à Bruxelles, rue Watteu 2-6.

Vos tâches principales:

Vous défendez les intérêts des affiliés devant le Tribunal du Travail et la Cour du Travail qui se rapportent au droit du travail (l'employeur) et au droit social (chômage, accidents du travail, maladies professionnelles, ...).

Vous êtes en contact avec les affiliés, ainsi qu'avec les délégués syndicaux.

Votre profil:

- Vous êtes bilingue FR-NL.
- Vous êtes détenteur d'un diplôme universitaire (de préférence en droits) ou équivalent par expérience.
- Des connaissances solides du droit social et du droit du travail sont primordiales.
- Vous disposez des compétences nécessaires pour plaider devant le tribunal.
- Vous savez aussi bien travailler en équipe que de manière autonome et vous êtes doté de bonnes qualités administratives.
- Vous aimez les contacts sociaux et savez vous exprimer aisément, tant en FR qu'en NL.
- Vous vous reconnaissez dans les objectifs et l'idéologie de la Centrale Générale / FGTB et êtes disposé à vous engager dans notre organisation

Ce que nous offrons:

- Un contrat à durée indéterminée
- Un salaire compétitif et des avantages extralégaux
- Un bon environnement de travail dans une organisation dynamique
- Une sécurité d'emploi et un engagement à long terme

Intéressé(e)?

Faites parvenir votre lettre de motivation ainsi que votre Curriculum Vitae à l'attention de René Van Cauwenberge, président de La Centrale Générale, rue Watteu 2-6 à 1000 BRUXELLES et ce au plus tard le 30/06/2014

CENTRE

L'asbl CEPRé du Centre et l'asbl Espace seniors du Centre et Soignies vous invitent à la projection du film



MARDI 17 JUIN 2014 A 13H30
A la FGTB, rue H. Aubry 23 - 7100 Haine-St-Paul



Suivi d'un débat sur les alternatives aux maisons de repos.
INTERVENANT : Dominique BLONDEEL, Coordinatrice du Pôle Politique Vieillesse de l'Union Nationale des Mutualités Socialistes.

Et si on vivait tous ensemble?
UN FILM DE STEPHANE ROBELIN

Réservation souhaitée au 064/23.61.20 Mano Henquinet
asblcepre@gmail.com - Entrée gratuite



**FGTB Régionale du Centre
Permanences Fiscales 2014 -
Déclaration d'impôts des revenus 2013**

Des permanences fiscales effectuées par des militants qualifiés se tiendront aux lieux, dates et heures ci-après:

Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul
le lundi 2-juin - le jeudi 5-juin
le jeudi 12-juin 2^{ème} étage Salle des Dessinateurs
le lundi 16-juin de 9h00 à 11h30
le jeudi 19-juin - le lundi 23-juin - le jeudi 26-juin

Feluy - Maison du Peuple, Grand Rue de Feluy, 22 (7181)
le mercredi 11-juin de 10h00 à 12h00

Ecaussinnes d'Enghien - Maison du Peuple, 17 Avenue Déportation (7190)
le mercredi 18-juin de 10h00 à 12h00

Marche-lez-Ecaussinnes - Maison du Peuple, 2 rue E. Vandervelde (7190)
le mardi 10-juin de 10h00 à 12h00

Centre hospitalier du TIVOLI - 7100 La Louvière - Aile H niveau 1, salle 1
le jeudi 12-juin de 13h30 à 15h30

Binche - FGTB bureau chômage, 16 rue Gilles Binchois à 7130 Binche
le mercredi 11-juin de 13h30 à 15h30
le mercredi 18-juin de 13h30 à 15h30

Enghien - FGTB bureau chômage, 76 rue de Bruxelles (7850)
le jeudi 19-juin de 14h00 à 15h30

Soignies - FGTB bureau chômage, 12 rue des Tanneurs à 7060 Soignies
le vendredi 13-juin de 9h30 à 12h00

Bracquenies - FGTB bureau chômage, 27/1 rue J. Wauters (7110)
le mardi 17-juin de 9h00 à 12h00
le mardi 24-juin de 9h00 à 12h00

Chapelle - FGTB bureau chômage, 28 rue Solvay (7160)
le mercredi 4-juin de 13h30 à 15h30

Braine-le-comte - FGTB bureau chômage, 107 rue de la Station (7090)
le mardi 17-juin de 14h00 à 15h30

La Louvière - FGTB SETCa, 15 place Communale à 7100 La Louvière
le vendredi 20-juin de 9h00 à 12h00
le vendredi 27-juin de 9h00 à 12h00

La Louvière - FGTB CGSP, 7 rue du Temple à 7100 La Louvière
le mercredi 4-juin - le mercredi 11-juin
le mercredi 18-juin de 9h00 à 11h30
le mercredi 25-juin

Munissez-vous des documents suivants:

- Votre carnet syndical en règle de cotisations
- Votre dernier calcul d'impôts
- Les fiches de rémunérations, maladie, allocations de chômage, pensions, rentes ...
- La fiche des congés payés
- Pour les chômeurs complets et prépensionnés, l'attestation des cotisations syndicales payées
- Les attestations relatives aux emprunts hypothécaires, assurances vie, épargne pension, ALE, libéralité ...
- Les preuves de paiement de pensions alimentaires
- Tout autre document probant donnant droit à des réductions d'impôts (économie d'énergie ...)
- Composition de ménage, handicap + 66% - Les preuves de paiement de pensions alimentaires.

« Visages et graffitis »



Martin Kahn

expo

Du 12 mai au 11 juillet 2014

Vernissage en présence de l'artiste
vendredi 9 mai 2014 dès 18h00

Maison des Employés et Cadres Syndiqués
Galerie Phosphorescence - SETCa Centre
Place communale, 15 à 7100 La Louvière
Pour info: 064/23.66.18 (Entrée libre)

Exposition accessible au public le lundi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h00,
le mardi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 16h30,
et du mercredi au vendredi de 8h30 à 12h30.

Avec le soutien du **setca** CENTRE



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 8h à 12h et de 13h à 16h.
Les mardis 27 mai et 3 juin 2014 de 8h à 12h et de 13h à 16h.

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

WALLONIE PICARDE

FGTB Wallonie picarde

**PERMANENCES
FISCALES
-Exercice
2014 -
Revenus 2013**

La FGTB WAPI propose à ses affiliés de remplir leur déclaration fiscale (régime des salariés) et de procéder à une estimation de l'impôt à titre informatif.

Pour ce faire, des permanences fiscales sont organisées à Mouscron ainsi qu'à Tournai.

Une déclaration rapide ON LINE est possible pour les personnes en possession de leur carte d'identité électronique et de leur code PIN (attention: les couples mariés ou cohabitants légaux apportent chacun leur carte et code).

Où?

- A TOURNAI, rue du Crampon 12A
- A MOUSCRON, rue du Val 3 (étage)

Quand?

- Le samedi 14 juin de 8h30 à 11h30
- Les jeudis 5, 12 et 19 juin de 13h00 à 16h00

Les membres de la FGTB WAPI, en ordre de cotisations syndicales, sont invités à se présenter munis de l'ensemble des documents nécessaires dont notamment:

1. La déclaration d'impôts et le document préparatoire revenus 2013.
2. L'avertissement extrait de rôle (note de calcul envoyée par l'Administration des contributions) et le brouillon de l'exercice précédent.
3. L'attestation de cotisations syndicales pour l'année 2013.
4. Les fiches fiscales relatives à l'ensemble des revenus 2013 (salaire, chômage, mutuelle, pécule de vacances, pension, ...) et les attestations de revenus d'origine étrangère.
5. Les attestations pour EM-PRUNTS et ASSURANCES-VIE ainsi que le revenu cadastral non indexé des maisons et terrains, ...
6. Les attestations pour paiement de pensions alimentaires.
7. Les justificatifs requis pour les dépenses donnant droit à des réductions d'impôt: copies de factures, conformes aux conditions prescrites, et les preuves de paiement pour les dépenses pour économies d'énergie, de sécurisation,

LIÈGE - HUY - WAREMME

FAITES VOUS PLAISIR...
vos verres solaires
correcteurs sont gratuits !
À l'achat d'une monture solaire.

Offre valable en juin



WWW.OPTIQUEPOINTDEMIRE.BE



Voir conditions en magasins.

LA FG TB 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 FG TB 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 FG TB.

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

E.R.J. RANQUEL - Place St. Paul 9/11 à 4000 Liège

Avis aux travailleurs de la construction Paiement de la prime syndicale

Le paiement de la prime syndicale couvrant la période du 2^{ème}, 3^{ème}, 4^{ème} trimestre 2013 et 1^{er} trimestre 2014 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 23 juin 2014. Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, dès réception la carte reçue du Fonds de Sécurité d'Existence de la construction (après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul, 13 (1^{er} étage) à Liège, tous les jours de 9h à 11h30 et de 13h30 à 16h30 ainsi que les samedis 7 juin 2014 et 21 juin 2014 de 9h à 11h15.

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

HUY: au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12 (au 2^{ème} étage), tous les lundis de 14h à 16h30.

WAREMME: au local de la F.G.T.B. rue du Balloir, 5, les 13, 20 et 27 juin 2014 de 16 à 17h.

A partir du mardi 10 juin 2014, les jours habituels d'ouverture:

- AMAY: au local de la F.G.T.B., rue Joseph Wauters, 22,
- ANS: au local de la F.G.T.B. rue Walter Jamar, 357,
- AYWAILLE: au local de la F.G.T.B. rue L. Libert, 22,
- CHENEE: au local de la F.G.T.B. rue Neuve, 18-24,
- FLEMALLE: au local de la F.G.T.B. Grand Route, 122,
- FLÉRON: au local de la F.G.T.B. avenue des Martrys, 86
- HANNUT: au local de la F.G.T.B. rue Zénobe Gramme, 7
- HERSTAL: au local de la F.G.T.B. rue Large Voie, 36
- JUPILLE: au local de la F.G.T.B., rue Chafnay, 3-5
- LIEGE-BURENVILLE: au local de la F.G.T.B. rue St Nicolas, 251
- LIEGE-OUTREMEUSE: au local de la F.G.T.B., rue Roture, 80
- LIEGE- St LÉONARD: au local de la F.G.T.B., rue Jonruelle, 17
- SCLESSIN: au local de la F.G.T.B. rue de l'Île Coune, 50,
- SERAING: au local de la F.G.T.B. rue Paul Janson, 41
- VISE: au local de la F.G.T.B. rue des Récollets, 63

VERVIERS

PERMANENCES FISCALES FG TB

ATTENTION !
 Déclaration via Tax-on-Web - Etre en possession de votre carte d'identité et de son code Pin

Quand ?

- Du 19 au 23 mai 2014 de 09H00 à 12H00
- Du 26 au 28 mai 2014 de 9H00 à 12H00
- Le 30 mai 2014 de 09H00 à 12H00
- Du 02 au 06 juin 2014 de 09H00 à 12H00
- Du 09 au 13 juin 2014 de 09H00 à 12H00
- Du 10 au 13 juin 2014 de 09H00 à 12H00
- Du 16 au 20 juin 2014 de 09H00 à 12H00
- Du 23 au 27 juin 2014 de 9H00 à 12H00
- Le 30 juin 2014 de 09H00 à 12H00

Où ?

Au 5^{ème} étage (Salle Nicolas Smeets) de la FG TB, Pont aux Lions 23/5 à Verviers

PRIERE DE VOUS MUNIR DE TOUS LES DOCUMENTS NECESSAIRES

(LISTE DISPONIBLE A L'ACCUEIL DE LA FG TB VERVIERS - AU REZ-DE-CHAUSSEE)

**6^e festival de
 RESISTANCE**

**VEND
 6 JUIN
 2014
 20H00
 PAF : 8 €**



Un spectacle du Théâtre des Rues
 Interprétation : Jean Delval
 Mise en scène : Alixe Constant

Karl Marx, le retour
 de Howard Zinn

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



> PENSIONS

Oui au renforcement de la pension légale!



Environ 1.500 militants de la FGTB ont manifesté le 15 mai dernier dans les rues de Bruxelles afin de rappeler les revendications de la FGTB en matière de pension.

Le cortège, au sein duquel se trouvaient le président de la FGTB Rudy De Leuw ainsi que la secrétaire générale du syndicat Anne Demelenne, est parti de la Tour des Pensions pour rejoindre la Tour des Finances, où les discours ont été prononcés.

Par cette action qui couronne une campagne de pétition, la FGTB a voulu rappeler son opposition aux attaques incessantes de l'indexation automatique et à la remise en cause des (pré) pensions ainsi que son refus de tout allongement des carrières.

«Nous nous opposons à l'allongement de la durée des carrières, car cela a un impact sur la santé des travailleurs. Nous demandons également un renforcement de toutes les pensions, qui se traduirait par une hausse de 200 euros pour les pensions les plus basses», a déclaré Jean-François Tamellini, Secrétaire fédéral de la FGTB responsable du dossier des pensions.

Pour la FGTB, il faut renforcer la pension légale par répartition du 1er pilier au lieu d'encourager des systèmes privés par capitalisation.

La FGTB réclame:

- Une réelle amélioration du régime légal de pensions par répartition, qui garantit la solidarité entre les générations: passage de 60 à 75% du taux de base pour le calcul de la pension, soit une augmentation pouvant aller jusqu'à 200€/mois pour les pensions les plus basses;
- L'augmentation progressive des pensions minimales à hauteur du salaire minimal;
- Le relèvement du plafond salarial pour le calcul de la pension légale;
- De ne pas allonger la durée des carrières;
- De ne pas toucher à l'âge légal de la pension.

Pour rappel...

- En Belgique, le niveau de pensions est parmi les plus bas d'Europe (chiffres OCDE), résultat: un pensionné sur quatre vit sous le seuil

de pauvreté;

- Avec quarante-cinq ans de carrière, la Belgique impose déjà les conditions les plus strictes en Europe pour obtenir une pension complète;
- Vouloir encore allonger la durée de la carrière alors que le taux de chômage explose revient à freiner encore l'entrée sur le marché du travail des jeunes et des demandeurs d'emploi;
- L'espérance de vie en bonne santé est de dix-huit ans inférieure chez les hommes «peu qualifiés» que chez les «hommes hautement qualifiés», chez les femmes, cet écart s'élève à vingt-cinq ans;
- Il y aura bien des moyens suffisants d'ici 2060 pour financer les pensions légales par répartition -ou 1^{er} pilier- (les richesses qui seront créées en Belgique (PIB) évolueront plus que les coûts du vieillissement d'ici 2060 selon les chiffres du Comité d'études sur le vieillissement).

Faire travailler les gens plus longtemps ne réduit pas les coûts pour la collectivité (selon le Comité d'Etude du Vieillessement toujours, les diminutions budgétaires liées à un allongement de la carrière seront compensées par une augmentation des coûts liés à l'augmentation des chômeurs âgés et des malades).



Solidarité avec l'Equateur face à Chevron-Texaco

Durant plus de 20 ans, 30 000 habitants, indigènes et colons de l'Amazonie équatorienne, ont lutté pour que la transnationale Chevron (avant Texaco) qui a opéré dans les provinces de Orellana et de Sucumbíos (Amazonie équatorienne) paie pour la pollution de l'environnement. La pollution laissée par Chevron-Texaco a ravagé cette zone naturelle. Le 21 mai dernier, une action de solidarité était organisée à Bruxelles, lors de la journée internationale anti-Chevron. Une action soutenue par de nombreuses associations, et la FGTB.

Un peu d'histoire...

Chevron-Texaco a opéré en Equateur entre 1964 et 1990, dans une zone abritant la plus ample biodiversité de la planète, la zone nord de la forêt amazonienne. Pour faire des économies, la multinationale a utilisé des technologies obsolètes et polluantes. Diverses nationalités ancestrales, les Cofán, Sienkopi, Waorani et Siona, ainsi que les communautés Kichwa et Shuar vivaient et certaines vivent encore sur les terrains exploités par la compagnie pétrolière.

Quelles conséquences?

Texaco a contaminé plus de 450 000 hectares de forêt vierge, a jeté plus de 16 000 millions de gallons d'eau toxique dans les lacs et fleuves et a déversé intentionnellement 650 000 barils de résidus dans les sols. Elle a construit 880 fosses sans chercher à les recouvrir ni à les isoler et a accompli un supposé travail de recouvrement des piscines avec de la terre et des résidus pour pouvoir installer une inutile couverture végétale.

En conséquence de ces actions, les eaux, y compris souterraines, sont contaminées, tout comme le sol duquel émerge encore du pétrole et des substances toxiques.

- Le taux de cancer est 3 à 5 fois supérieur à la moyenne nationale.
- Une incidence majeure de maladies en lien avec les substances toxiques: problèmes de peau, d'estomac, fausses couches, déformations diverses...
- L'extinction de deux peuples originaires indigènes: Tetete et Sansahuari
- Destruction de l'écosystème: disparition d'espèces végétales et animales
- Migration forcée des peuples ancestraux: Cofanes, Siona y Sienkopai



«Dans chacun de nos territoires respectifs, nous avons été victimes des abus de la multinationale pétrolière; nous avons été confrontés à la destruction de l'environnement résultant du comportement irresponsable de l'entreprise. Nos peuples ont subi la mort et la maladie. Nos droits individuels et collectifs ont été violés; nous avons même été qualifiés de délinquants pour avoir élevé notre voix pour protester.»

Introduction de la déclaration des victimes de Chevron

- Paysans affectés directement: terres devenues infertiles et perte de leur bétail

Le temps de payer!

La pollution provoquée par la transnationale pétrolière Chevron doit être urgemment nettoyée. Après 20 ans de lutte, l'Union des Affectés-e-s par les opérations de Texaco (UDAPT) a réussi à faire valoir une sentence judiciaire légale et légitime. Il faut aujourd'hui obliger la compagnie à payer la sentence. La balance continue de pencher en faveur de la transnationale à cause du pouvoir économique que celle-ci possède.

Pour plus d'information, rejoignez le Comité belge de Solidarité avec l'Equateur face à Chevron-Texaco. Facebook/ ComSolBEapoyoEcuadorcontraChevron ou par mail csbelgique.equateur@gmail.com.



Commandez déjà le Guide fiscal FGTB 2014

Le nouveau Guide fiscal FGTB pour l'exercice d'imposition 2014-revenus 2013 sortira de presse au début du mois de juin.

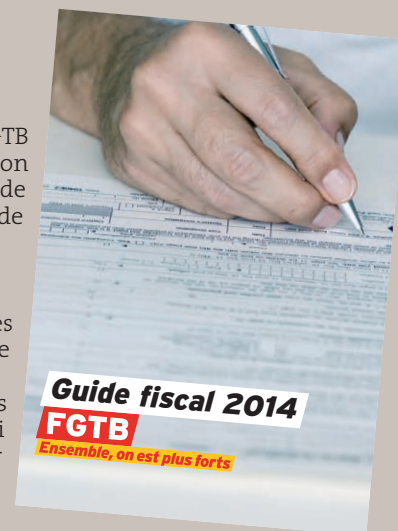
Il contiendra:

- Les nouveautés et nouvelles rubriques pour l'exercice 2014.
- En outre, seront reprises certaines mesures qui auront une influence sur les revenus de l'année 2013 (déclaration 2014):
 - une série de conseils pour aider les affiliés à remplir leur déclaration en 2014, un barème fiscal facile à l'emploi, etc.;
 - le barème du précompte professionnel applicable à partir du 1er janvier 2014 et retenu sur les salaires, traitements, pensions et autres différentes allocations sociales. La partie relative au barème du précompte professionnel comprendra également les tarifs spéciaux appliqués au pécule de vacances, au treizième mois, aux indemnités de préavis;
 - les procédures à suivre et les délais à respecter lorsque vous n'êtes pas d'accord avec l'imposition établie (comment introduire un recours? quels recours? dans quels délais? chez qui?);

Vous y retrouverez également:

- L'imputation fiscale des tickets modérateurs INAMI (franchise fiscale);
- L'intervention du fisc en ce qui concerne le décompte de la «cotisation spéciale de sécurité sociale»;
- Des renseignements utiles pour certaines catégories de personnes (pensionnés, étudiants), pour faire face à certaines situations (exercice d'une activité indépendante complémentaire) et pour obtenir certaines réductions du précompte immobilier;
- Le schéma de calcul du revenu imposable et des impôts dus.

Pour commander le guide fiscal FGTB 2014, il vous suffit de verser 6 euros (frais de port inclus) sur le compte n° BE07 8783 9859 0166 avec la mention «guide fiscal» en indiquant bien votre nom et adresse complète.



Index de mai 2014

Mois	Index normal	Index-santé	Index-santé lissé	Evo-lution index-santé	Taux d'inflation
Janvier	100,50	100,60	100,37	1,25%	1,14%
Février	100,66	100,75	100,51	1,17%	0,97%
Mars	100,72	100,79	100,64	1,02%	0,89%
Avril	100,41	100,44	100,65	0,68%	0,62%
Mai	100,30	100,29	100,57	0,26%	0,36%
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
 Aurélie Vandecasteele: journaliste. Tél.: 02/506.83.11
 E-Mail: syndicats@fgtb.be

Secrétariat:

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

Prévenir les risques psychosociaux au travail

La nouvelle législation sur la prévention des risques psychosociaux au travail modifie profondément les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exercice de leur métier. Il est désormais établi un cadre général pour la prévention de ces risques dans leur globalité, là où auparavant il ne concernait que la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Les cas de stress et de burn out sont enfin pris en compte.

Le 28 avril 2014, la nouvelle législation sur la prévention des risques psychosociaux au travail est parue au Moniteur belge.

Il s'agit de deux lois et d'un arrêté royal:

- La loi du 28 février 2014 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.
- La loi du 28 mars 2014 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires.
- L'arrêté Royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.

Cette législation entre en vigueur au 1^{er} septembre 2014.

Quels risques?

Les risques psychosociaux sont définis comme suit «*la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.*»

Selon la nouvelle législation, l'employeur est tenu de s'atteler à la prévention de tous les risques psychosociaux. Une personne de confiance devra être désignée pour recevoir les plaintes des travailleurs et les assister dans leurs démarches, si les travailleurs, la délégation ou le comité en font la demande.

Notons que le conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux ou la personne de confiance ne peut pas faire partie du personnel dirigeant. De plus, une personne de confiance ne peut être ni un représentant de l'employeur ni un représentant des travailleurs au Conseil d'entreprise ou au comité, ni faire partie de la délégation syndicale.

Que faire?

Le travailleur qui estime subir un dommage suite à des risques psychosociaux peut recourir à deux types de procédures:

- Une intervention psychosociale informelle

Le travailleur peut faire une de-

mande d'intervention psychosociale informelle de la personne de confiance ou du conseiller en prévention désignés aux aspects psychosociaux pour chercher une solution par voie informelle (entretiens, intervention auprès d'une autre personne de l'entreprise, conciliation....).

- Une intervention psychosociale formelle

Le travailleur peut demander par écrit à l'employeur de prendre des mesures de prévention adéquates. Cette demande est introduite auprès du conseiller en prévention qui effectuera une analyse de risques de la situation de travail du demandeur et donnera un avis à l'employeur.

Le conseiller en prévention est tenu de vérifier si la situation que le travailleur décrit concerne les risques psychosociaux au travail.

Quand la demande d'intervention formelle concerne essentiellement des risques collectifs, c'est-à-dire s'il s'avère que plus d'une personne subit un risque de dommages dans l'entreprise, les mesures collectives nécessaires doivent être prises.

Attention, dans le cas d'une intervention formelle, la conciliation est la compétence exclusive du conseiller en prévention aspects psychosociaux. La personne de confiance n'est plus compétente pour recevoir les demandes d'intervention psychosociale formelle. L'on fait ainsi une distinction claire entre les deux procédures.

Dispositions relatives à la violence et au harcèlement moral et sexuel au travail

Toutes les dispositions qui concernent spécifiquement la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail ont été regroupées dans une section séparée.

La définition de «*harcèlement*» Va été adaptée. La loi parle maintenant d'un «*ensemble abusif de plusieurs conduites*». Cela signifie qu'il s'agit d'un ensemble de conduites, les conduites individuellement pouvant être considérées comme inoffensives. C'est leur accumulation qui a des conséquences néfastes.

Parallèlement, les critères relatifs à la discrimination ont été approfondis et précisés.

Dans le cadre de l'analyse de la présence de certains risques psychosociaux (en rapport avec la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail), les compétences



© istockphoto.com

du conseiller en prévention sont élargies.

Outre une compétence de conseil, il est désormais également compétent pour vérifier le caractère adéquat des mesures prises par l'employeur. Si l'employeur n'a pas pris de mesures adéquates ou conservatoires, le conseiller en prévention peut faire appel à l'inspection Contrôle du bien-être au Travail.

Les travailleurs qui ont introduit une intervention psychosociale formelle pour des faits de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail, bénéficient d'une protection contre le licenciement et protection contre la modification unilatérale des relations du travail par l'employeur. Le travailleur qui a fait une demande d'intervention psychosociale formelle pour d'autres faits ou qui a demandé une intervention psychosociale informelle ne bénéficie pas de cette protection.

De belles avancées

Lors de la réalisation de l'analyse de risques, l'employeur doit aussi tenir compte des situations qui peuvent donner lieu à du stress ou du burn-

out, une amélioration importante

La nouvelle législation prévoit qu'outre l'analyse de risques générale, une analyse des risques psychosociaux au travail doit être réalisée. L'article précise qui doit l'effectuer, et quand elle doit être effectuée. Cette analyse des risques doit être réalisée lorsqu'elle est demandée par un membre de la ligne hiérarchique, un tiers au moins de la délégation des travailleurs au comité ou par le fonctionnaire chargé de la surveillance.

Il est également stipulé que l'employeur doit prendre les mesures de prévention qui sont nécessaires au niveau de l'analyse des risques psychosociaux au niveau collectif et individuel. Les mesures de prévention doivent être évaluées régulièrement et si nécessaire, corrigées. Les mesures de prévention doivent être intégrées dans le Plan global de prévention et dans le Plan annuel d'action.

Le nouvelle législation prévoit l'élargissement à tous les risques psychosociaux, y compris le stress et le burn-out. Le stress et le burn-out constituent, comme notre enquête «*Modern Times*» l'a montré,

une menace croissante pour continuer à travailler jusqu'à l'âge de la pension.

C'est pourquoi, la nouvelle législation met à juste titre l'accent sur l'importance de la prévention, plus particulièrement au niveau de l'organisation du travail. Par ailleurs, le fait que le rôle des parties concernées (employeur, travailleur, conseiller en prévention, etc.) soit précisé, est à relever parmi les points forts de la nouvelle réglementation.

Parmi les points négatifs, relevons le fait qu'un travailleur n'est pas protégé dès qu'il introduit une demande d'intervention psychosociale suite à des plaintes liées au stress au travail, mais uniquement s'il s'agit de faits de violence, harcèlement ou comportement sexuel au travail.



Plus d'informations: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=41474#Moyens>

> MARCHÉ TRANSATLANTIQUE

Le libre échange, par la porte ou par la fenêtre

Le 15 mai dernier, plus de 1000 personnes étaient dans les rues de Bruxelles pour protester pacifiquement contre le projet de grand marché transatlantique (appelé aussi TTIP pour Transatlantic Trade and Investment Partnership) défendu par l'European Business Summit, un lobby patronal européen* réuni ce jour là à Bruxelles.

Alors qu'aucune provocation n'avait eu lieu, 281 personnes ont été encerclées par la police et arrêtées sans ménagements, dont des parlementaires, des candidats belges et européens aux élections, des syndicalistes, des agriculteurs et de nombreux citoyens, notamment âgés. Mais qu'est-ce donc que ce marché transatlantique qui justifie un tel déploiement sécuritaire?

Le commerce mondial est régi par les règles de l'Organisation mondiale du Commerce ou OMC. Mais les discussions au niveau multilatéral s'avèrent longues et difficiles compte tenu de la présence de puissances aux intérêts divergents. Sans parler de la résistance de la société civile qui a réussi à bloquer quelques grandes négociations comme celle de l'AMI (Accord multilatéral sur l'investissement) ou de l'AGCS (Accord général sur le commerce des services). Alors on négocie des accords de libre échange en bilatéral. C'est par exemple l'ALENA pour l'Amérique du Nord et le Mexique.

Depuis des années, l'idée était sur le tapis mais depuis 2013, les Etats-Unis négocient effectivement avec l'Union européenne un tel accord nommé «marché transatlantique» ou TTIP. Objectifs affichés: améliorer la compétitivité du vieux et du nouveau continent, relancer l'économie, créer des emplois, placer le Nord en position de force par rapport aux puissances émergentes, Chine et BRI (Brésil, Russie, Inde) qui s'organisent aussi pour élargir leur marché sur le plan régional; placer les USA et l'UE en meilleure position dans les négociations multilatérales de l'OMC pour imposer leurs points de vue.

Si le Parlement européen a donné sa bénédiction pour ces négociations, les modalités sont négociées par des experts de la Commission sans aucune transparence et en dehors de tout contrôle démocratique. Autant dire que c'est un terrain de jeu pour les lobbies. Et il y en a une kyrielle qui gravitent autour des négociateurs, tous d'une manière ou d'une autre liés ou créés de toute pièce par les multinationales et les grandes banques d'affaires.

Abolir les entraves au commerce

But de l'opération: abolir tout ce qui peut constituer une entrave au commerce et aux investissements. Cela vise les barrières douanières mais aussi les bar-

rières réglementaires, normes techniques, normes sanitaires ou environnementales qui servent parfois de prétextes pour protéger des marchés ou imposer des mesures de représailles commerciales.

Pour cela, on appliquerait le principe de la reconnaissance mutuelle des normes: ce qui est bon pour l'un est bon pour l'autre. Adieu le principe de précaution. Cela se négocie en fonction des intérêts des uns et des autres mais pour faire simple, voilà ce que cela donnerait: l'Europe ne veut pas d'OGM, les Etats-Unis oui? OK pour les OGM. L'Europe ne veut pas de bœuf aux hormones ou le poulet chloré, mais c'est bon pour les USA? OK pour le bœuf aux hormones et le poulet chloré. Un pays de l'Union européenne ne veut pas de la fracturation hydraulique pour l'extraction du gaz de schiste? Le USA, oui. L'Europe devra plier. Etc. Etc.

Dans un marché unique transatlantique, l'Europe devra abaisser ses normes ou subir l'invasion des produits américains fabriqués à moindre coût.

Le pouvoir aux multinationales

Comme cela se passe à l'OMC, de tels accords supposent la mise en place d'une instance de règlement des différends qui est un pouvoir judiciaire supranational. Il permet ainsi à une société privée qui s'estime lésée de porter plainte contre un Etat ou même l'Union européenne pour bloquer une mesure réglementaire et réclamer des dédommagements. Cela s'est passé avec le géant suédois du nucléaire Vattenfall qui a attaqué la décision de l'Allemagne de sortir du nucléaire, le géant du tabac Philip Morris qui a attaqué la décision de l'Australie de lutter contre la publicité pour le tabac. Ou encore l'assureur néerlandais Achmea qui a attaqué le gouvernement slovaque pour avoir pris des mesures en matière de santé qui ont nuit aux bénéfices de la société. Ou encore la multinationale française de traitement des déchets Veolia qui s'en est prise



au gouvernement égyptien pour avoir imposé un salaire minimum en violation des clauses du contrat...

En gros, adieu la souveraineté non seulement nationale mais même de l'Union européenne. On ne peut pas réclamer plus d'Europe sans lui déléguer la souveraineté nécessaire pour agir comme un Etat, mais en l'absence de véritable contrôle démocratique du pouvoir de l'Europe, c'est aux lobbies des multinationales que l'on confie le pouvoir législatif. Il n'y aura en effet plus de réglementation possible que conforme au libre-échange, c'est-à-dire aux intérêts des multinationales.

Largement de quoi s'inquiéter

On peut s'inquiéter pour la protection des consommateurs et des citoyens en ce qui concerne les règles phytosanitaires et environnementales.

Quelle sera la protection de la vie privée compte tenu des pratiques en vigueur aux Etats-Unis et des dérives que permet la mainmise de multinationales comme Google et Facebook sur les données privées déjà utilisées à des fins de marketing mais aussi de surveillance politique et policière?

Enfin que dire de la réglementation sociale? L'Europe dans sa volonté d'imposer le libre échange à l'intérieur de ses frontières a déjà sérieusement commencé à brader les normes sociales. Pour rappel, la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne a validé les pratiques de dumping social en autorisant le système du salaire du pays d'origine via le détachement de travailleurs.

La Commission impose l'austérité budgétaire à travers la Gouvernance économique et le traité budgétaire, mais ne bouge pas une oreille pour stopper le dumping social ou pour harmoniser les législations sociales

et fiscale, jugeant somme toute la concurrence bénéfique pour la compétitivité.

La Commission, à travers son programme REFIT supposé de simplification administrative pour les entreprises, menace une série de réglementations:

- la législation sur la sécurité et la santé des travailleurs;
- la législation environnementale;
- la législation sur les restructurations;
- les règles relatives à l'information et la consultation des délégués;
- les règles sur l'obligation d'information de l'employeur quand il engage du personnel (contrat de travail, règlement de travail).

La Commission souhaite en outre bloquer toute législation supplémentaire portant sur la protection contre les substances chimiques dangereuses qui ont des effets nocifs sur la fertilité des travailleurs ou sur le bébé chez les femmes enceintes.

Difficile dans ce cadre de prendre pour argent comptant les propos rassurants de la Commission selon lesquels le TTIP ne menacerait en rien les protections des Européens en matière de santé, de sécurité et d'environnement (le social ayant été oublié dans la stratégie de communication mise en place...).

Plus d'infos: www.No-transat.be

* L'EBS est un de ces nombreux lobbies/think tank patronaux composé de chefs de grandes entreprises multinationales (Solvay, UCB, KBC...) et leurs organisations (dont la FEB et Business Europe qui sont les initiateurs d'EBS), de décideurs (Commission), d'académiques, d'eurodéputés, etc... dont l'objectif de défendre les priorités du milieu des affaires et de renforcer la compétitivité de l'Europe.



Donnez votre avis

Pour apaiser les craintes de l'opinion publique sur le manque de transparence des négociations de ce marché transatlantique, la Commission organise une consultation en ligne destinée à tous ceux qui y sont intéressés: <http://ec.europa.eu/your-voice/ipm/forms/dispatch>. Les questions sont bien sûr orientées. Elles expliquent en bref la problématique et la position de la Commission d'où il ressort qu'elle compte prendre toutes les précautions nécessaires pour protéger ses citoyens et ne pas se faire flouer. Sur base de ces explications, le citoyen est appelé à donner son avis. Et s'il est un peu curieux - transparence oblige - il peut consulter des textes de référence en anglais qui font la comparaison entre les dispositions a minima existant dans d'autres traités bilatéraux et le traité UE-Canada largement plus étoffé. Bref c'est apparemment transparent mais visiblement pas clair. Heureusement, la FGTB wallonne a décidé de vous éclairer en mettant en ligne des réponses types aux questions posées par la Commission. Voir son site: www.fgtb-wallonne.be/



> SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Témoignage d'une action réussie au Kenya

Ils étaient battus et maltraités. Ils étaient menacés et craignaient (à juste titre) d'être jetés par-dessus bord. Ils devaient travailler 18 heures par jour sur un bateau de pêche taiwanais sans recevoir leur salaire.

Après avoir été jetés en pleine mer avec leurs bagages, ils ont été repêchés par un petit bateau de pêche (du même propriétaire) et largués dans le port de Mombassa.

Ils ont été arrêtés par la police et mis dans une cellule de la «Central Police Station». Car avec la menace permanente d'attentats commis par le groupe somalien d'Al Shabaab, la police ne prend plus aucun risque...

Nous faisons connaissance avec les six marins tanzaniens. Et avec Betty Makena Mutugi, inspectrice de l'ITF, chargée d'une mission.

Betty a été informée par le syndicat des marins. Elle s'est dépêchée au bureau de police où elle retrouve les six marins, encore des jeunots. L'angoisse et l'incertitude se lisent dans leurs yeux. Leur histoire est choquante, mais hélas pas unique. Pour Betty, sa mission est claire: elle doit obtenir la libération des six jeunes, réclamer les arriérés de salaire auprès du propriétaire taiwanais du bateau de pêche et prévoir de l'argent pour le retour des jeunes auprès de leurs familles en Tanzanie. Enfin, quelqu'un s'occupe du sort de ces jeunes. Une lueur d'espoir brille dans leurs yeux.

Betty tente de dénouer le puzzle dont les pièces sont éparpillées à Mombassa. Même si elle constate que les jeunes ne parlent pas l'anglais, les contrats (léonins) sont établis dans cette langue. Leurs témoignages la conduisent à un petit bateau de pêche dans le port. Dans sa foulée, Peter et Eric, inspecteurs ITF du Canada et des États-Unis, qui sont par hasard dans le pays pour une formation de l'ITF. Pendant son interrogatoire – «*Je ne sais rien*» – le capitaine dévoile le nom de l'agent maritime, l'homme qui a recruté les six jeunes sur ordre du propriétaire taiwanais des deux bateaux. Betty précise que l'ITF intensifiera la lutte contre les conditions de travail inhumaines, les violations de droits de l'homme et contre la traite des êtres humains. Les équipages, des marins philippins et vietnamiens, reçoivent une petite carte de l'ITF. «*N'hésitez pas à nous téléphoner si ce ... (gros mot) vous exploite.*»

De retour en ville, le temps est venu d'interroger l'agent maritime qui brandit un document signé selon lequel les six ont volontairement démissionné, renonçant ainsi à leurs droits. Oui, volontairement, bien sûr. Pourtant, dans sa bonté, il leur avait offert un ticket pour la Tanzanie ainsi qu'à chacun la somme de 100 dollars. Offre qu'ils avaient déclinée. Ils resteraient à bord jusqu'à ce qu'ils aient reçu l'entièreté de leur salaire pour les jours qu'ils avaient travaillé. Que pouvait-il faire de plus? L'ITF le prie d'aller voir le propriétaire pour demander dans combien de temps l'argent des salaires sera à Mombassa.



Betty, Inspectrice de l'ITF au Kenya, prend garde à ce que les matelots tanzaniens reçoivent l'argent auquel ils ont droit.

Entretemps, le consulat de Tanzanie s'occupe également de l'affaire. Elle demande des informations à Betty et sollicite son aide. Les six jeunots sont libérés. Ils se remettent de leurs aventures dans le centre de détention des marins. Ensuite, ils passeront une dernière nuit dans un hôtel à Mombasa, aux frais de l'agent maritime. Le lendemain, ils regagneront leur pays avec les arriérés de salaire. Que feront-ils une

fois de retour dans leur pays natal? Peut-être suivre une formation de marin avant d'encore mettre un pied sur un bateau? Et se syndiquer?

Cette histoire n'est malheureusement pas un fait isolé. Il s'agit d'un système, basé sur l'exploitation. L'ITF et les syndicats en général sont les seuls à pouvoir s'y opposer.



Le 10 mai, le Conseil fédéral des Militants «transport et logistique» s'est réuni. Un débat sur le secteur des bus et cars a engendré bon nombre d'interventions de la part des militants. La discussion concernant l'impact de l'Europe sur notre vie comme travailleur du secteur du transport s'est déroulée avec la même animation.

Pétition contre le dumping social remise au commissaire européen Kallas le 15 mai

Les dernières années, le secteur du transport belge doit faire tête à des pratiques de dumping social. Ce dumping social a engendré la perte de quelque 4.000 emplois! Toutefois, le nombre de camions sur nos autoroutes n'a pas diminué, bien au contraire.

A cause de la concurrence déloyale non seulement des chauffeurs de camion ont perdu leur emploi, en plus des firmes de transport de bonne foi ont fait faillite ou connaissent des temps difficiles. Les multinationales quant à elles ne peuvent pas non plus être blanchies, car elles veulent faire transporter leurs marchandises à un prix toujours plus bas. Elles sont donc co-responsables de la situation dans laquelle les chauffeurs et transporteurs belges se trouvent.

D'où l'UBT a organisé une pétition. Celle-ci a été signée par 5.611 chauffeurs belges et leurs sympathisants.

Le jeudi 15 mai la pétition a été remise à Margus Rahuoja, chef de cabinet du Commissaire européen Kallas, compétent pour le transport.



Une délégation nombreuse pour remettre la pétition au Commissaire européen Kallas.

L'UBT mène à bien une action de l'ITF au port d'Anvers

Le SPF Mobilité (Inspection de la navigation maritime, disons le «Port State Control») a contacté le coordinateur de l'UBT/ITF, Roger Opdelocht, au sujet des problèmes rencontrés avec un navire roulier. Il s'agissait de la «City of Antwerp», amarré dans le Waaslandhaven, quai 1225. Le navire avait été mis à la chaîne en raison de plusieurs manquements techniques (notamment la coque arrière cassée). L'inspection de la navigation maritime signalait en outre que l'équipage (composée de marins de plusieurs nationalités: libanais, philippins, ukrainiens) n'avait plus été payé depuis trois mois par l'armateur et qu'il n'y avait plus de nourriture à bord.

Le coordinateur de l'ITF envoya l'inspecteur de l'UBT/ITF, Marc Van Noten, sur place. Celui-ci constata en effet qu'il n'y avait plus rien à manger pour l'équipage composé de 22 marins. De plus, les salaires des mois de février et de mars n'avaient toujours pas été payés. Enfin, huit marins devaient être remplacés car ils étaient arrivés en fin de contrat et devaient être rapatriés.

Les problèmes avaient commencé dans le port de Conakry, la capitale de la Guinée. Le navire y avait accusé un retard de dix jours. Comme les provisions étaient presque épuisées, de la nourriture avait été commandée chez un commerçant local.

Quelques jours après le départ pour le port d'Anvers, la majorité des denrées avaient dû être jetées parce que la date de péremption avait été dépassée et que les denrées commençaient à s'altérer. Le commerçant de Conakry avait donc livré des denrées périmées. Le capitaine raconta à notre inspecteur que la valeur de la nourriture jetée en mer dépassait les 3000 dollars US. A l'arrivée au port d'Anvers, il n'y avait

plus rien à manger. Depuis lors, un monsieur libanais, un responsable de la société Abou Merhis Shipmanagement, qui habite Anvers, leur fournissait tous les jours de la nourriture fraîche.

Comme il s'agissait d'un problème humanitaire en violation de toutes les conventions maritimes internationales, l'inspecteur de l'UBT/ITF entra en négociation avec les managers responsables de la société Abou Merhis Shipmanagement à Beyrouth au Liban. En collaboration avec un agent maritime local, une commande de 25.000 euros fut placée (poulet, viande, poisson, légumes,... et de l'eau potable). Cette commande fut livrée le lendemain de sorte que les frigos, congélateurs et armoires à provisions pouvaient à nouveau être remplis.

Quelques jours plus tard, notre inspecteur de l'UBT/ITF reçut un e-mail de Beyrouth confirmant que les salaires des mois de février et de mars allaient être versés et payés aux membres de l'équipage. Il s'agissait d'une somme de 77.575 US\$. L'armateur disait aussi payer les tickets d'avion pour les huit membres de l'équipage qui, arrivés en fin d' contrat, rentraient chez eux.

Le coordinateur de l'UBT/ITF, Roger Opdelocht, pouvait ainsi signaler au SPF que le problème humanitaire et celui du paiement des salaires avait pu être résolu. Mais pour des raisons techniques, le navire était toujours mis à la chaîne et ne pouvait provisoirement pas quitter le port.

CLIMAT

Les Belges conscients de l'urgence

La campagne électorale a surtout été centrée sur les problèmes socio-économiques. Normal, c'est l'urgence. Mais les citoyens ne perdent pas de vue les enjeux climatiques qu'ils trouvent tout aussi urgents. C'est ce qui ressort de la troisième enquête nationale sur le climat (après les éditions de 2005 et 2009) dont les résultats ont été publiés par le service Changements Climatiques du SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement. Cette enquête révèle que la plupart des Belges voient le changement climatique comme un problème auquel il faut s'attaquer d'urgence.

Les Belges utilisent toujours plus les aides financières publiques pour les investissements permettant d'économiser l'énergie. Ils sont en faveur d'une transition vers une économie et une société bas carbone, et attendent des efforts plus importants de la part des pouvoirs publics pour lutter contre les changements climatiques. C'est que révèle l'enquête réalisée auprès de 1500 Belges par le Service Changements Climatiques pour connaître les attentes du grand public concernant la problématique climatique, ses attitudes, sa disposition à agir. Une enquête qui aurait été bien utile avant que le Gouvernement sortant ne supprime la plupart des déductions fiscales pour investissements économiseurs d'énergie...

Les résultats

- L'environnement reste la principale préoccupation de la grande majorité des Belges (75%), plus encore que la santé, l'insécurité, le chômage et la pauvreté ou l'exclusion sociale. 70% des répondants se disent préoccupés par les changements climatiques.
- 80% estiment que le changement climatique est un problème auquel il faut s'attaquer d'urgence. Seuls 8% pensent qu'il n'y a pas de changement climatique ou qu'il s'agit d'un phénomène exclusivement naturel (12%). Les plus grands efforts sont attendus dans l'industrie (91%) et le transport de marchandises (77%), mais aussi dans le transport de passagers (58%). Seuls 39% pensent que les familles doivent également contribuer.
- Le Belge affiche un comportement de plus en plus respectueux de l'environnement en ce qui concerne sa mobilité, son ménage et son habitation. Il a concrétisé dans une très large mesure ses intentions exprimées précédemment (2009).
- L'utilisation des aides financières publiques pour les investissements permettant d'économiser l'énergie a connu une hausse spectaculaire par rapport à 2005 et 2009 (utilisation 2 à 7 fois supérieure dépendant du type d'aide).
- La moitié des Belges seulement sont satisfaits (et à peine 5% très ou extrêmement satisfaits) des efforts des pouvoirs publics pour lutter contre les changements climatiques. 38% déclarent tenir compte des points de vue des différents partis politiques en ce qui concerne les problèmes de changements climatiques, lors des élections.
- 56% des Belges estiment que la Belgique doit d'urgence définir une vision à long terme permettant la transition vers une société bas carbone, dans laquelle, selon 59% des répondants, 100% de l'énergie produite est issue de sources renouvelables (éoliennes, énergie solaire) ; pour réaliser cette transition, le Belge ne veut pas de l'énergie nucléaire (48%), ni du charbon (41%), (seuls 15% et 8% sont en faveur de ces solutions).
- 63% pensent que l'Europe doit jouer un rôle de pionnier dans la politique climatique, même si d'autres pays ne fournissent pas autant d'efforts.
- Au niveau de la politique climatique belge, un grand nombre de répondants sont en faveur :
 - d'un renforcement du rôle de coordination de l'autorité fédérale (51%)
 - d'une meilleure collaboration entre les différents pouvoirs (au niveau local, régional, fédéral) (63%)
 - d'une loi climat déterminant les objectifs, le cadre et les instruments de la politique (45%)
 - d'un soutien pour des produits non/peu nocifs pour le climat (73%) / d'une interdiction des produits qui contribuent aux changements climatiques (63%)
- Les mesures qui exigent un effort financier supplémentaire du citoyen sont peu populaires. Mais une majorité (53%) estime que les revenus de la vente aux enchères des droits d'émissions doivent être entièrement utilisés pour la politique climatique.
- Une réforme fiscale transférant les charges pesant sur le travail vers une taxe sur les émissions des gaz à effet de serre compte plus de partisans (37%) que d'adversaires (30%).
- 64% des Belges veulent être informés sur les changements climatiques par l'autorité fédérale. Des communications provenant d'autres autorités et du secteur de l'éducation sont également souhaitables. Le citoyen connaît bien l'impact sur le climat des activités humaines générant des émissions bien visibles, mais il doit être mieux informé concernant les activités ayant un impact indirect ou « moins visible » (telles que le chauffage, la consommation d'électricité, l'alimentation).

> POUVOIRS PUBLICS ET COMPORTEMENTS ECO-RESPONSABLES

Inciter, subventionner et offrir des alternatives

L'OCDE a mené une autre enquête en 2011 auprès de 12.000 ménages de 11 pays sur le comportement des ménages à l'égard de l'environnement dans cinq domaines clés : la consommation d'énergie, la consommation d'eau, le choix du mode de transport, la consommation alimentaire ainsi que la production et le recyclage des déchets. Il en ressort que le changement de comportement des ménages nécessite une intervention forte des autorités publiques sous forme d'incitants financiers mais aussi voire surtout d'une offre d'alternatives écologiques en matière de transport, d'énergie et de consommation d'eau.

Cette enquête publiée la semaine dernière sous le titre «*Vers des comportements plus environnementaux*» a mis en évidence les mesures susceptibles d'inciter les ménages à se comporter de manière plus respectueuse de l'environnement.

Les répondants à l'enquête peuvent être groupés en trois grandes catégories d'attitudes à l'égard de l'environnement :

- Les «*éco-motivés*» qui sont convaincus de la nécessité de faire des sacrifices pour résoudre les problèmes d'environnement;
- Les «*éco-sceptiques*» pour qui les problèmes environnementaux sont souvent exagérés;
- Les «*techno-optimistes*» qui sont persuadés de la réalité des problèmes d'environnement, mais pensent que les innovations technologiques permettront de les résoudre.

Les résultats de l'enquête confirment la nécessité d'offrir des incitants économiques appropriés si l'on veut influencer sur les décisions des consommateurs. Les consommateurs ne feront pas l'effort de se comporter de façon éco-responsable s'ils ne pensent pas que cet effort répond à une nécessité réelle.

En outre, dans des domaines comme l'énergie, l'eau et les modes de transport personnel, le développement des services et des infrastructures est essentiel. Nul ne renoncera à sa voiture au profit des transports publics si l'endroit où il doit se rendre n'est pas desservi, ni n'optera pour des énergies propres si aucune offre n'est disponible. Par ailleurs, l'octroi



de subventions aux catégories de ménages qui n'ont pas les moyens d'adopter des pratiques plus respectueuses de l'environnement peut aussi se justifier. En d'autres termes, susciter le changement de comportement voulu nécessite de mettre en œuvre toute une panoplie d'instruments.

Principales conclusions

- Une bonne partie de la demande d'électricité renouvelable n'est pas satisfaite. Quelque 60 % des personnes interrogées seraient prêtes à payer davantage pour de l'électricité d'origine renouvelable, et 45 % se disent intéressées par une tarification différenciée des énergies renouvelables si cette possibilité leur est offerte.
- Dans chaque pays, la plupart des personnes interrogées ont adopté une forme ou une autre de comportement éco-énergétique. Or, 40% des répondants déclarent ne «*jamais*», ou seulement «*occasionnellement*», couper le mode veille de leurs appareils. En moyenne, les ménages à revenu élevé adoptent moins souvent des comportements éco-énergétiques.
- La tarification de l'eau en fonction du volume consommé incite les ménages à économiser l'eau, que ce soit en adoptant des comportements adaptés ou en investissant dans des équipements économes en eau.
- Les aides publiques contribuent pour beaucoup à favoriser les investissements des ménages dans l'efficacité énergétique.
- L'étiquetage sur les performances énergétiques des appareils électriques a un effet sur la réduction de la demande d'électricité.
- Les personnes interrogées se disent souvent prêtes à payer un supplément de prix pour des véhicules électriques, or le taux de motorisation réel reste très faible. Les répon-

dants se déclarent dans l'ensemble favorables à ce que les pouvoirs publics investissent davantage dans les infrastructures de transports en commun.

- Les ménages soumis à une tarification des déchets au volume ou au poids tendent à en produire de 20% à 30% de moins que les autres. Les deux mesures emportant la plus forte adhésion des répondants pour réduire les quantités de déchets consistent à éviter d'en produire, en encourageant les distributeurs à utiliser moins d'emballage et les ménages à acheter des produits qui en comportent moins.

Les recommandations

- Les mesures qui donnent aux consommateurs un accès accru à des choix plus verts, comme les investissements en infrastructures (transports publics ou services de recyclage, par exemple), complètent utilement celles qui abaissent le coût des choix verts.
- Accorder des subventions en fonction des besoins pour des investissements permettant d'économiser l'eau pourrait offrir un moyen important d'améliorer la conservation des ressources en eau.
- La demande d'électricité des ménages ne dépend pas de leur niveau de revenu. C'est pourquoi, si aucune mesure supplémentaire n'est prise, la hausse des prix de l'énergie aura sans doute des effets préjudiciables sur le bien-être des ménages à faible revenu sans pour autant réduire sensiblement leur consommation.
- Les campagnes d'information et de sensibilisation du public sont essentielles pour aider les ménages à prendre conscience des coûts et des tarifs (par exemple de l'eau ou de la collecte des déchets) et à mieux comprendre le problème du changement climatique.

NE LAISSEZ PAS RETOURNER D'ÉNERGIVORES CHEZ VOUS.

Une simple étiquette de classe énergétique peut faire la différence entre un achat et une erreur. Une étiquette qui indique de quoi vous allez bénéficier. Et vous éviterez ainsi de vous retrouver avec un produit qui ne vous convient pas. Pour cela, nous vous recommandons de vous référer aux autres informations de nos produits, et de vous renseigner sur les avantages et les inconvénients de chaque produit. Retrouvez toutes les informations sur nos produits et services sur www.energieplus.be

C Énergie Class

be

Et maintenant?

Nous avons mené avant les élections une campagne mettant en avant nos priorités syndicales. Citons la sécurité d'emploi, de bons salaires, la santé et la sécurité au travail. A présent que les élections sont passées, que faisons-nous? Lisez notre éditio sur notre site: www.accg.be.



> LES TRAVAILLEUSES DES TITRES-SERVICES DEMANDENT LA CLARTÉ SUR LEUR FUTUR

Les aide-ménagères survivront-elles à la réforme de l'Etat?

A présent que les élections sont passées, que vont devenir nos aide-ménagères? Une drôle de question, pourtant totalement justifiée. Car maintenant que la réforme de l'Etat va prendre effet, les titres-services vont passer aux mains des régions. Les travailleuses des titres-services aimeraient savoir quels efforts la Wallonie, Bruxelles et la Flandre vont faire pour leur secteur.



C'est armées de tracts et de plumeaux que les travailleuses des titres-services ont attiré l'attention sur leurs préoccupations: des salaires faméliques, le manque d'encadrement ainsi que l'incertitude quant au futur.

> SECTEUR DU DIAMANT

Païement du pécule de vacances 2014

Tous les ouvriers du diamant reçoivent, pour le 16 juin 2014 au plus tard, l'extrait reprenant le calcul détaillé du pécule de vacances auquel ils ont droit en 2014. Il est important de bien vérifier les données reprises sur cet extrait. En cas de doutes, contactez sans tarder notre section régionale de la Centrale Générale située à Lange Kievitstraat 55 à 2018 Anvers (T. 03/226.00.26). Dans certains cas, nous vous conseillons de contacter notre section régionale. C'est le cas notamment si vous avez obtenu en 2013 votre premier contrat de travail ou que vous constatez des erreurs dans l'extrait. Contactez aussi notre section régionale si vous n'avez toujours pas reçu d'extrait au 20 juin ou que le paiement de votre pécule n'a pas été effectué au 14 juillet.

Quand pourra-t-on enfin améliorer les conditions de travail et de salaire dans les titres-services? Les 150.000 travailleuses elles-mêmes ne sont pas très rassurées. Le 13 mai dernier encore, elles menaient une action dans sept grandes gares belges. Un plumeau dans les mains, elles distribuaient des tracts pour demander le soutien des navetteurs et des voyageurs. Un soutien dont elles ont besoin dans la mesure où elles ne sont absolument pas sûre d'avoir celui des régions.

Une enveloppe fermée

Quelle est la situation? Suite à la réforme de l'Etat, les titres-services deviendront une compétence des régions. Aujourd'hui, tout le système est encore subsidié par le fédéral, via une enveloppe ouverte. Ce qui signifie que le montant qui y est attribué peut varier en fonction des besoins. Mais demain, les régions recevront une enveloppe fermée, avec un montant fixe donc.

Jusqu'à présent, nous n'avons aucune garantie que la Wallonie, Bruxelles ou la Flandre dégageront des moyens supplémentaires si cela s'avère nécessaire.

L'aumône

Et c'est nécessaire. C'est ce que les aide-ménagères ne cessent de répéter. Leurs petits salaires doivent être ramenés à un niveau décent. Il est temps qu'elles soient correctement indemnisées pour leurs nombreux déplacements au lieu de l'aumône actuelle. Des moyens sont également nécessaires afin d'organiser un accompagnement et des formations de qualité. Car sans accompagnement des travailleuses peu qualifiées qu'il faut aider à sortir du chômage, le secteur manque son objectif.

Le strict minimum

Les moyens que les régions vont recevoir ne seront pas suffisants pour réaliser tout cela. Durant la campagne électorale, les partis se sont prononcés pour le maintien de l'emploi et certain ont même évoqué l'amélioration de la qualité des emplois. Mais pas un mot sur les implications financières. Il n'est dès lors pas étonnant que les travailleuses ne soient pas confiantes.

Mais que veulent-elles donc? Elles demandent que les régions accordent de l'attention et des moyens à l'amélioration

des conditions de travail et de salaire. L'amélioration collective des frais de déplacement dans les trois régions constitue le strict minimum. Elles estiment aussi que les entreprises de titres-services qui font des efforts pour améliorer les conditions de travail et l'encadrement de leur personnel doivent être encouragées. Il faut instaurer un système de subventions variables, en fonction de l'attention accordée aux travailleuses.

C'est mieux que rien

Entre-temps, la nouvelle convention collective de travail a été conclue. Nous pouvons difficilement en être satisfaits, vu le peu d'améliorations que celle-ci apporte. Pourtant, nous avons malgré tout accepté cet accord. Mieux vaut peu que rien. Ainsi par exemple, il y a une légère augmentation de l'indemnité de déplacement au départ du domicile ou vers celui-ci. Les employeurs ne peuvent plus mettre des gens en chômage économique à tort et à travers. Et les nouvelles recrues doivent obligatoirement bénéficier d'une formation. Mais comme nous l'avons dit, nous sommes encore très loin des améliorations que nous demandons.

> ANALYSE DES COMPTES ANNUELS DE L'ENTREPRISE

Les chiffres passés au crible pour défendre l'emploi

Durant cette période de l'année, les délégués se penchent sur l'analyse des comptes annuels de leur entreprise. Un exercice d'une grande importance car il permet d'y voir plus clair sur l'évolution économique et financière de l'entreprise ainsi que sur la politique d'emploi. Forts de ces informations, les délégués sont mieux armés pour défendre les intérêts des travailleurs.

Comment se portent actuellement les finances de l'entreprise? De quels cadeaux fiscaux l'employeur a-t-il disposé durant l'année écoulée? Quel avenir pour l'emploi? Ce sont les quelques questions auxquelles les délégués tentent d'obtenir des réponses via l'analyse des comptes annuels de l'entreprise.

C'est une obligation légale, l'employeur doit fournir toute une série d'informations économiques et financières (IEF) aux délégués. Ces derniers ont ainsi la possibilité d'analyser la santé de l'entreprise, de remettre en question la politique menée par l'employeur et de lui proposer des alternatives.

Absence de CE, le CPPT prend la relève

L'analyse des IEF relève des compétences du Conseil d'entreprise (CE). Mais cette règle

pose problème pour les Petites et Moyennes Entreprises dans lesquelles seul un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) peut être mis en place. Une aubaine pour les employeurs de ce type d'entreprises. Mais depuis 2008, le CPPT dispose de nouvelles compétences pour pallier à l'absence de CE dans l'entreprise. C'est notamment le cas en matière d'IEF. Ce qui leur permet de disposer de données essentielles pour défendre les intérêts des travailleurs.

La Centrale Générale de la FGTB mène actuellement une campagne afin que les délégués au CPPT insistent auprès des employeurs afin d'obtenir cette information à laquelle ils ont droit et qui peut les aider à améliorer la politique d'emploi dans leur entreprise.

Plus d'infos sur les règles en matière d'IEF: www.accg.be

> SIGNEZ LA PÉTITION MADE IN ILLEGALITY

Stop à l'importation de produits issus des colonies israéliennes

La Belgique et l'Union européenne condamnent régulièrement et sans équivoque la politique de colonisation israélienne. Mais comble de l'hypocrisie, en maintenant des échanges économiques et commerciaux avec les colonies israéliennes, elles contribuent à leur développement économique et à leur expansion territoriale.

Il est temps que la Belgique et l'UE passent de la parole aux actes et stoppent leur participation à l'économie des colonies israéliennes. Apportez votre soutien pour faire bouger les choses. Rendez-vous sur madeinillegality.org pour signer la pétition qui sera remise à nos ministres.

➤ SECTEUR DU NETTOYAGE

Le travail de jour, une question de solidarité?

C'est en 2011 que patrons et syndicats du secteur du nettoyage lançaient une grande campagne de sensibilisation en faveur du travail de jour pour les travailleuses et les travailleurs du secteur. Ils souhaitaient par ce biais inciter un maximum d'entreprises du nettoyage à passer en travail de jour, là où c'est possible. Trois ans plus tard, force est de constater que même si on observe une amélioration, il reste du pain sur la planche. Et ce n'est que si nous nous y mettons tous que les choses pourront changer. C'est le message qu'Eric Neuprez, secrétaire fédéral pour le secteur du nettoyage veut faire passer.

Travailler le jour là où c'est possible, c'est à la fois permettre aux travailleuses et travailleurs du secteur du nettoyage de mieux concilier boulot et vie privée, mais c'est aussi accepter de voir leur travail. Il est intolérable qu'en 2014, certains considèrent encore que le nettoyage est une tâche ingrate qui doit être faite dans l'ombre, tôt le matin ou tard le soir. C'est au contraire un travail indispensable et à ce titre, il doit être accepté en journée.

Une question de volonté

Les patrons et les syndicats sont bien conscients des avantages et des enjeux du travail de jour. Mais les clients sont plus frileux. Et on ne parle pas ici de certaines entreprises pour lesquelles il est impossible de passer au nettoyage de jour mais bien des autres. Par exemple les administrations des services publics.

Accepter que ces hommes et ces femmes qui entretiennent vos espaces de travail nettoient en journée, c'est reconnaître que leur travail est tout aussi important que n'im-

porte quelle autre tâche. C'est une question de respect et de solidarité. Le soir, vous aimez être à la maison en famille? Les hommes et les femmes qui entretiennent vos espaces de travail aussi.

Syndicalisme de réseaux à la rescousse

Pour Eric Neuprez, il reste des pistes à exploiter comme par exemple le syndicalisme de réseaux soutenu par la FGTB. Eric nous explique: «Le syndicalisme de réseaux part du principe qu'un délégué est un délégué, peu importe son secteur et qu'il est là pour défendre tous les travailleurs, y compris ceux de la sous-traitance. Il est dès lors parfaitement possible pour lui d'évoquer la situation des travailleurs en sous-traitance au sein du comité pour la prévention et la protection au travail. C'est la seule manière de faire progresser le travail de jour dans le nettoyage. Mais pour cela, il faut une réelle volonté d'entraide et de solidarité.»

Depuis le lancement de la campagne, l'amélioration est très modeste. C'est un début, mais il faut admettre qu'il y a moyen de faire mieux. Mais pour cela, il faut une prise



Eric Neuprez: «Nous avons besoin de la solidarité des autres travailleurs pour augmenter le travail de jour dans le secteur du nettoyage»

de conscience collective, de tous les acteurs. C'est tous ensemble, chacun à notre niveau, que nous devons agir.

➤ CATASTROPHE MINIÈRE EN TURQUIE

Des travailleurs, pas de la chair à canon

Une fois de plus, le secteur minier est en deuil. Une fois de plus, l'argent et l'inconscience des dirigeants auront été plus forts que la raison et la vie des travailleurs. Cette fois, c'est en Turquie que le drame s'est joué, dans la mine de Soma, faisant un bilan provisoire de 301 victimes. En tant que centrale représentant le secteur minier, la Centrale Générale de la FGTB est particulièrement touchée par ce drame qui nous rappelle une page douloureuse de notre histoire.

Il est évident que les similitudes avec la catastrophe du Bois du Cazier qui aura coûté la vie à 262 mineurs en 1956 ravive une page douloureuse de notre passé. Le plus triste, c'est de constater que presque 60 ans après la catastrophe, la vie des travailleurs n'occupe toujours qu'une place accessoire pour les dirigeants de mines, que ce soit en Turquie, en Afrique ou en Ukraine.

La sécurité méprisée

Tout comme certaines mines belges à l'époque, les mines turques sont réputées dangereuses et meurtrières. La plupart d'entre elles ont été privatisées et la sous-traitance y est très répandue. La suite de l'histoire, on la connaît: pression permanente sur les salaires et les conditions de travail. Récemment, le parlement turc avait été interpellé à propos des nombreux accidents dans les mines, mais le gouvernement n'a pas réagi. Comme toujours, la sécurité des travailleurs ne fait pas le poids face au profit. Ainsi par exemple, nous avons appris que les mineurs de la mine de Soma n'étaient pas équipés de masque auto-sauveteur. Des masques qui auraient sans aucun doute permis d'épargner quelques vies. Mais évidemment, épargner des vies, ça coûte de l'argent.

Et en Europe?

Depuis plusieurs années déjà, la Turquie souhaite entrer au sein de l'Union Européenne. Or, cela impliquerait l'adoption de l'ensemble des règles applicables en Europe, notamment en matière de sous-traitance. En bref, on peut dire qu'actuellement en Europe, plus les risques sont élevés, plus les règles sont protectrices. Cependant, cette situation risque de changer avec le programme REFIT qui, sous couvert de simplification administrative, s'attaque clairement aux règles sociales trop protectrices. Il reste donc à espérer que cette catastrophe serve au moins à rappeler à nos dirigeants européens à quel point des balises sont nécessaires pour éviter de faire des travailleurs de la chair à canon.

Pour la Centrale Générale de la FGTB, une chose est sûre: cette catastrophe doit au minimum ouvrir les yeux et inciter à arrêter le nivellement par le bas, que ce soit en Europe ou n'importe où dans le monde. Comme nous le disons souvent, il n'est pas tolérable que des travailleurs perdent la vie en essayant de la gagner.

➤ UN NOUVEAU PROJET DANS LE SECTEUR DU PÉTROLE

Combattre la pauvreté avec un potager social et écologique

Depuis de nombreuses années, le secteur du pétrole collabore à des projets internationaux qui visent à lutter contre la pauvreté. Il y contribue via le Fonds social. Mais la pauvreté frappe également notre pays. C'est pourquoi, le Fonds a décidé d'investir dans un projet belge: le potager social. L'objectif est de former des personnes dans la précarité aux techniques du jardinage afin qu'elles profitent de leurs propres récoltes et fassent dès lors des économies, tout en consommant durablement l'énergie.

La lutte contre la pauvreté via des projets durables est un objectif majeur pour le Fonds de sécurité d'existence du secteur du pétrole. Ces dernières années, différents projets ont vu le jour dans les pays du Sud. Au Mozambique par exemple, le Fonds a investi dans des panneaux solaires qui fournissent de l'énergie durable à des centres de santé et des écoles.

Bon pour la santé, pas cher et durable

Mais la lutte contre la pauvreté passe également par la Belgique. C'est pourquoi le Fonds du secteur du pétrole a décidé d'investir dans une source d'énergie vitale pour l'homme: la nourriture. De nombreuses études le prouvent, une carence en nourriture peut avoir un impact sur la vie entière de l'individu, particulièrement chez les enfants. Mais l'alimentation saine et équilibrée a un coût. Les prix s'envolent et les personnes à bas revenus ont souvent tendance à se tourner vers des produits de moindre qualité pour soulager leur porte-monnaie. D'autre part, les longs trajets nécessaires à l'acheminement de nourriture entre l'usine de production et le consommateur a un impact sur le prix du produit ainsi que sur l'environnement.

Chacun a droit à une alimentation saine, c'est l'idée derrière le nouveau projet de «potager social» auquel le Fonds social apporte son soutien. Le projet pilote a vu le jour en ce début d'année à Renaix. L'objectif est de promouvoir l'accessibilité de tous à des fruit et légumes de qualité et d'ainsi contribuer à diminuer les émissions de CO2 et à se montrer écoresponsable. Des formateurs prennent en charge des personnes vivant dans la précarité et leur enseignent les techniques du jardinage. Elles apprennent notamment à cultiver des légumes et épices dans des bacs et peuvent ainsi se rendre compte qu'il ne faut pas forcément disposer de grands espaces pour pouvoir récolter de délicieux produits.

Une initiative à haut potentiel

L'ensemble du projet a été développé par le Centre Général pour le Bien-être au travail (CAW) en collaboration avec la Haute Ecole Artevelde de Gand. Griet Van Herck du service de Formation Travail Social ne doute pas le moins du monde du potentiel de cette initiative: «Nous sommes convaincus que jardiner ensemble permet de lutter contre les problèmes de société tels que le changement climatique, la pauvreté et l'exclusion sociale.»

C'est certain, le potager social a de beaux jours devant lui et les initiateurs du projet espèrent le voir fleurir dans d'autres villes et régions du pays.



Dans le potager social, chacun cultive ses propres légumes. Un remède contre la pauvreté, un geste pour un environnement plus sain.

> POINT DE VUE

Le TTIP, un projet à abattre

Vous vous en souvenez peut-être. C'était il y a une petite vingtaine d'années, à la fin des années nonante et, aussi, du siècle dernier. Jean-Luc Dehaene était toujours au pouvoir, comme y étaient une notable part de représentants politiques réélus ce dimanche. C'était le temps de l'Ami, un nom a priori sympathique pour une affaire qui l'était moins : l'Accord Multilatéral sur l'Investissement, un bidule négocié par les Etats membres de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques – la Belgique en est un des fondateurs). L'Ami s'était trouvé pas mal d'ennemis et avait disparu de la circulation. Il prévoyait, par exemple, le droit pour les multinationales d'assigner en justice des gouvernements pratiquant la préférence nationale. Ou encore il rendait responsables les gouvernements de toute «*entrave à l'activité des entreprises*». Ainsi, concrètement, la Région wallonne aurait pu être assignée par ArcelorMittal ou Caterpillar si les syndicats avaient eu le culot de déclencher une grève.

Ce ne sont que deux exemples. Entamées dans le plus grand secret, les négociations sur l'Ami ont finalement capoté lorsque le projet a été mis au jour, «*mort*,

comme Dracula, d'avoir été exposé en plein jour», avait joliment résumé la militante altermondialiste franco-américaine Susan George. Eh bien l'Ami, le revoilà. Il porte un autre nom: TTIP (Traité de libre échange transatlantique). C'est une autre casserole, mais c'est le même ragoût: les législations en vigueur dans l'Union européenne et aux Etats-Unis devront respecter les règles du libre-échange établies par et pour les grandes entreprises établies des deux côtés de l'Atlantique. Le pays contrevenant se verra sanctionné, soit dans ses relations commerciales, soit par une indemnité pouvant atteindre plusieurs millions d'euros, prononcée non par la justice ordinaire, mais par des tribunaux spécialement créés.

Notez-le bien: sanctionner des Etats qui auraient le culot de se mettre en travers du capital est une manie récurrente dans les traités commerciaux internationaux et libéraux. L'Organisation Mondiale du Commerce a flingué l'Union européenne, à raison de plusieurs centaines de millions d'euros, parce qu'elle a refusé l'importation d'organismes génétiquement modifiés (OGM). Et comme le néo-libéralisme ne connaît pas les frontières, les Etats-Unis ont dégusté pour avoir

mis sur le marché des boîtes de thon garanties «*sans dauphin*» et pour avoir interdit la commercialisation de cigarettes parfumées à la friandise. Dernier exemple d'une longue liste, une multinationale suédoise active dans le nucléaire a attaqué le gouvernement allemand, coupable d'avoir décidé d'un moratoire sur l'énergie atomique après la catastrophe de Fukushima.

La stratégie est claire: il s'agit, pour les industriels et financiers, de clouer le bec aux Etats, une fois pour toutes. D'empêcher, pour le dire autrement, que la réglementation, le droit des Etats, mette une quelconque limitation aux profits. Et cela sur un marché transatlantique de 800 millions de consommateurs.

Nous avons connu les dégâts du Marché unique européen, qui a eu, entre autres pour conséquences, d'éloigner les lignes de production des lieux de décision financière, de renforcer l'emprise des marchés sur les logiques industrielles, d'accroître les possibilités de délocalisation et de dumping social, d'augmenter la pression sur les salaires, de balancer à la poubelle toute une série de règles environnementales soucieuses de l'avenir de la planète mais pas

du portefeuille des détenteurs de capitaux. Tout cela, à côté de ce que nous prépare le TTIP, c'est de la vaste rigolade.

Et tout se passe, évidemment, dans la plus grande opacité démocratique. Participent à la «*fête*» de la négociation des «*experts*», techniciens non élus et incontrôlés, mais portés par un courant politique fort: les mandataires élus, lorsqu'ils ont pu se prononcer, n'ont pas vraiment mis en cause la trame des négociations. Il ne fallait sans doute pas s'attendre à autre chose vu la pensée unique toujours dominante...

Les élections de dimanche dernier ont montré qu'il y avait, dans l'opinion publique, un sentiment d'insatisfaction dans la matérialisation politique des valeurs de gauche. Le TTIP, clairement, s'inscrit dans la continuation de stratégies ultra-libérales qui ont débouché, à partir de 2007, sur de considérables catastrophes économiques et sociales.

Notre chance, comme ce fut le cas dans l'épisode de l'Ami, c'est que le TTIP et ses conséquences potentielles ont été mis au jour dans l'opinion. Et ce qui est sur la table ne peut que provoquer un électrochoc, tant cela semble

caricatural. Résister à l'Ami n'était pas vain: les travailleurs ont eu le peau de cet accord, ce qui prouve une nouvelle fois que la mobilisation peut être victorieuse.

Nous avons, grosso modo, un an pour rééditer cette victoire. Les péripéties probablement à venir de la politique belge ne doivent pas nous détourner de cette lutte qui est fondamentale, puisqu'il s'agit, rien moins, que de maintenir une ligne toute simple: la gestion des Etats est l'affaire des citoyens, et la mission des hommes politiques est de garder le contrôle des choses, pour le bien commun et non pour l'intérêt d'une poignée de nantis.



Nico Cué
Secrétaire Général

Sur ce sujet, voir aussi le site www.no-transat.be

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



«Défi commun relevé chez les ascensoristes»

L'utilisation de la sous-traitance est souvent dénoncée, à juste titre, dans certains secteurs comme le transport ou la construction mais les entreprises de service tel que les ascensoristes ne sont pas épargnées. C'est pourquoi des Conventions Collectives de Travail ont été conclues dans trois grandes entreprises ascensoristes. Rencontre avec les délégations MWB-FGTB de ces entreprises pour nous expliquer les mécanismes de contrôle et de limitation de la sous-traitance.

Les délégations rencontrées se composent des trois porte-paroles de trois grandes entreprises ascensoristes. Paco, délégué depuis 6 ans chez Schindler, entreprise qui emploie environ 500 personnes. Marc est représentant des travailleurs depuis 2012 chez KONE qui emploie environ 750 travailleurs. Jean-Luc travaille depuis 29 ans chez Thyssen et est délégué depuis 1986 dans cette entreprise qui emploie 300 travailleurs.

Avant la mise en place des conventions collectives limitant strictement la sous-traitance, celle-ci n'était pas contrôlée en raison des lacunes de la législation et de l'opacité de l'information. Le manque

de réglementation au niveau européen et national constituait une porte ouverte à l'utilisation de la sous-traitance. Les premières victimes étant les travailleurs eux-mêmes.

La mise en place de ces conventions limitant la sous-traitance chez les ascensoristes a démarré en 2012 dans l'entreprise Schindler. Suite à volonté de la direction de licencier 17 travailleurs en 2011. Il s'en est suivi un arrêt de travail, puis de longues négociations. Après plusieurs mois, celles-ci ont abouti à une CCT sur la sécurité d'emploi. La délégation MWB-FGTB a réussi à inclure dans cette convention, signée en 2012, une limitation stricte de la sous-traitance.

En 2013, chez Thyssen, la direction a licencié 25 travailleurs. La délégation a négocié et signé une convention pour garantir l'emploi et encadrer de manière stricte la sous-traitance. La volonté des travailleurs étant d'éviter que les emplois créés soient pourvus par de la sous-traitance.

Chez Kone, la délégation MWB-FGTB était confrontée au manque de transparence de la part de la direction sur la problématique de la

sous-traitance. Les renseignements demandés à la direction restaient sans réponse. C'est pourquoi la délégation MWB-FGTB a exigé un meilleur contrôle de la sous-traitance en octobre 2012.

Ces trois conventions signées dans chacune de ces entreprises ont permis un renforcement des compétences du Conseil d'entreprise au travers d'une information régulière sur le nombre de sous-traitants, les noms des sous-traitants et le volume d'activité de la sous-traitance par secteur d'activité.

Cela constitue un véritable renforcement de l'information et du contrôle fait par les représentants des travailleurs sur le terrain.

Les conventions ne sont pas toutes identiques. Des nuances existent, par exemple sur le respect des normes de sécurité des procédures de travail (certification de la sous-traitance). Mais toutes ces conventions permettent un véritable contrôle et une limitation stricte de l'utilisation de la sous-traitance. Ce ne sont évidemment pas les travailleurs qui sont visés mais les employeurs avides de profit.

Le prochain défi des délégations



dans chacune des entreprises ascensoriste étant de contrer la géolocalisation, moyen de suivre les travailleurs à tout instant. Dans les mois et années à venir les employeurs vont essayer d'imposer ce système de géolocalisation en vue d'augmenter encore la productivité

Face à cela, il est nécessaire de

construire une véritable solidarité entre travailleurs dans ce secteur, seul rempart face aux défis futurs. Ensemble on est plus fort.

Porte-paroles MWB-FGTB
Brabant des entreprises: KONE,
SCHINDLER, THYSSEN.

Action mondiale du 15/05: solidarité avec la révolte des travailleurs américains contre les géants du fastfood

FGTB HORVAL a mené en front commun une action symbolique ce 15/05 au McDonald's de la Bourse à Bruxelles. Au niveau mondial, les actions ont commencé en Nouvelle-Zélande. Ensuite, elles ont eu lieu en Asie, puis en Europe. Enfin elles se sont terminées en Amérique, notamment au Brésil et aux Etats-Unis.

En Amérique, les travailleurs du fastfood mènent depuis 1 an une campagne pour gagner un salaire décent et améliorer leurs droits sur le lieu du travail. Avec un salaire moyen actuel de 7,25 \$ (5,25€) par heure, ces travailleurs n'ont actuellement pas les moyens de subvenir à leurs besoins essentiels (nourriture, loyer, soins et transports). Pour couvrir le coût de la vie, ce salaire horaire devrait être porté au minimum à 15\$ (11€).

La dégradation de la situation économique sert souvent aux entreprises pour justifier les bas salaires et les restructurations. Si les géants du fastfood veulent être conséquents, ils doivent profiter de leur situation économique favorable pour payer un salaire décent et garantir une qualité de vie aux travailleurs. Etant donné que le fastfood fait d'énormes bénéfices, ils en ont les moyens.

Ces quelques données chiffrées⁽¹⁾

résumant bien la situation pour la ville de New-York:

- l'industrie du fastfood représente un chiffre d'affaires annuel de 200 milliards \$;
- le salaire JOURNALIER moyen d'un cadre CEO est de 25.000 \$;
- le salaire ANNUEL moyen d'un travailleur est de 11.000 \$;
- les travailleurs gagnent seulement 25% du montant nécessaire pour pouvoir vivre.

Lors de la réunion du syndicat européen EFFAT (European Federation of Food Agriculture and Tourism) du 24/04 et de la première réunion internationale des syndicats du fast-food des 5 et 6 mai, les travailleurs européens ont décidé de donner suite à l'appel des Syndicats Américains qui mènent la campagne «Strike for 15».

Il a de nouveau été constaté que l'attitude des employeurs du fastfood est parfois fort différente d'un

pays à l'autre même en Europe, alors qu'il s'agit de produits et d'un travail absolument identiques. On a relevé également le comportement des grandes enseignes qui se réfugient trop souvent derrière l'indépendance des franchisés pour échapper à leurs responsabilités. Il est plus que grand temps que les grandes enseignes du fastfood comme Mc Donald's, Pizza Hut ou Burger King prennent leurs responsabilités.

Ils sont l'image même de l'économie globale, avec son lot de promesses de prospérité.

A ce titre, ils doivent assurer un niveau de vie décent pour les millions de travailleurs de par le monde qui dépendent de leurs enseignes.

Et comment cela se passe-t-il en Belgique? Heureusement, en Belgique, on peut compter sur le dialogue social avec la possibilité de disposer d'une délégation syndicale dans les entreprises. Malheureusement, nous constatons que dans le fastfood (et surtout chez les franchisés) tout est mis en œuvre pour l'empêcher. Le contrôle syndical dans l'entreprise est et reste la meilleure garantie de la juste application des salaires et des conditions de travail.

⁽¹⁾ Source: fastfood forward



UITA - Créateur de solidarité mondiale

L'UITA (le syndicat mondial de l'alimentation, de l'Horeca et des secteurs connexes) compte 396 syndicats affiliés issus de 126 pays. UITA représente plus de 12 millions de travailleurs au niveau mondial. UITA mène des négociations sectorielles mondiales ; quand c'est nécessaire, UITA initie des campagnes de solidarité internationale pour soutenir des syndicats, des travailleurs attaqués soit par une autorité politique soit par une entreprise. Le 15 et le 16 mai, UITA a tenu son Comité Exécutif; nous reprenons ici quelques informations qui nous concerne.

LISEZ et SOUTENEZ ces campagnes

Industries Alimentaires

A. Boissons rafraîchissantes et brasseries:

Coca-Cola dépense beaucoup d'énergie et... d'argent pour donner aux consommateurs une image très positive de l'entreprise, tant au niveau de la convivialité qu'au niveau de la qualité et de la santé que procure son produit. L'image que l'entreprise veut donner aux consommateurs est très différente de la réalité qu'elle impose à ses travailleurs. En effet, Coca-Cola a supprimé récemment un grand nombre d'emplois; les travailleurs qu'elle engage ont de plus en plus souvent des contrats précaires et ... très flexibles. Coca-Cola sous-traite également de plus en plus de départements. Coca-Cola compte un million de travailleurs temporaires au niveau mondial!

Le 5 mai, la presse n'a pas vanté la qualité du produit! Elle a relayé les actions menées partout en Europe qui soulignaient l'hypocrisie et la

duplicité de COCA-COLA. Des milliers de travailleurs de Coca-Cola qui ont débrayé au même moment pour dénoncer le comportement anti-social de l'entreprise vis-à-vis de son propre personnel.

Vous voulez soutenir les travailleurs de Coca-Cola, visitez le site web sur: coca-cola workers worldwide.

PEPSICO dispose de deux sièges en Belgique

- à FURNES, où l'on produit les chips Lay's, Doritos et Smiths
- à ZEEBRUGGES où l'on fabrique les jus de fruits Tropicana.

Le site FRITO-LAY de Pepsico en INDE vend des produits ayant des slogans comme «Fun-for-you», «Good-for-you» et «Better-for-you». Pour les travailleurs Indiens, PEP-SICO est tout sauf, «fun, good and better»!

PEPSICO interdit que les travailleurs en Inde puisse exercer leur droit de s'affilier librement à un syndicat! Nous devons dénoncer les comportements anti-syndicaux de PEP-SICO Soutenez les travailleurs indiens, visitez: www.pepsismash.org ou la page Facebook: pep-sico-workers-rights

AB-INBEV: La section brésilienne d'AB-INBEV, appelée AMBEV, est un des sponsors de la coupe mondiale de football. AMBEV refuse de négocier collectivement avec le syndicat Brésilien de l'alimentation pour 32.000 travailleurs! Dès lors, les syndicats menacent de mener des actions lors de la coupe mondiale. Exprimez votre soutien sur: www.beerworkers.org. Ce site web est également soutenu par le syndicat européen de l'alimentation EFFAT: www.effat.org.

PRODUITS LAITIERS:

Le 25 mars, l'UITA a organisé en Argentine son troisième congrès sur les produits laitiers. Le syndicat y a ouvert un grand centre éducatif, en vue de dispenser de la formation de haut niveau sur le processus de production, la recherche et l'innovation. Cela permet également à la population locale de chercher de l'emploi dans le secteur.

B. Le SECTEUR DU POISSON:

Au niveau mondial, 55 millions de personnes sont concernées par la pêche. La consommation du poisson augmentera encore les prochaines années, ainsi que l'emploi dans le secteur. A cet effet, l'UITA met en place une coopération étroite avec l'ITF (syndicat international du transport: www.itfglobal.org) sous le slogan: «Working

together from catcher to counter».

C. LE SECTEUR DE LA VIANDE

En Belgique, le secteur de la viande est synonyme de DUMPING SOCIAL, on y parle des travailleurs détachés, de faux indépendants mais surtout, on a l'image d'une Allemagne prospère qui construit sa prospérité sur l'exploitation de travailleurs venus de l'Est qui travaillent pour quelques euros. Nos camarades de la NGG, avec l'aide du Ministre VANDE LANOTTE qui avait déposé une plainte à l'Europe, ont obtenu après de longues négociations qu'un salaire minimum de 7,75€ soit payé à TOUS les travailleurs.

En ARGENTINE, pays connu pour avoir «les meilleurs steaks du monde», 15.000 travailleurs du secteur ont perdu leur emploi. LA RAISON? 4.000 travailleurs ont été importés en provenance de HAÏTI, d'autres arrivent du SÉNÉGAL par la route du trafic d'êtres humains; pour 6.000 dollars et un voyage de 9 jours, ils atterrissent en Amérique du Sud. Faites le parallèle!

D. MONDELEZ

MONDELEZ est un des plus grands groupes alimentaires, MONDELEZ n'a pas peur de bafouer les libertés syndicales. Au niveau mondial, les travailleurs sont confrontés aux délocalisations, au refus de la concertation sociale, aux licenciements de militants syndicaux. L'UITA a entamé une campagne contre ces agissements: «Mondelez workers scream for justice». On s'est inspiré d'un tableau d'Edvard Munch: «Le Cri». Il exprime la douleur physique et la torture émotionnelle qu'une

personne peut ressentir dans certaines périodes de sa vie.

E. HEINZ

L'entreprise est réputée mondialement pour sa sauce tomate. Aujourd'hui, on entend dire que la stratégie du groupe serait de sous-traiter la production et de se contenter de gérer la marque et ... les bénéfices. De cette stratégie, profitable pour le capital ne l'est certainement pas pour les travailleurs.

HORECA

Voir article Mc Donalds plus loin sur cette page.

Lors du comité de femmes de l'UITA, une campagne a été décidée et concernera de manière plus spécifique la situation des femmes de chambre du secteur hôtelier. L'UITA rappelle à ses membres que l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a conclu une convention pour le secteur HORECA (n°172) en revendiquant le respect des conditions de rémunération et de travail dans le secteur. La Belgique n'a pas ratifié cette convention.

Suivez-nous sur: www.horval.be

Vous pouvez retrouver toutes les actions sur www.iuf.org Tous ceux qui souhaitent faire du networking, doivent s'adresser à l'Union Solidarity International (USI): ils utilisent les nouveaux canaux de médias afin de soutenir les actions syndicales internationales. Regardez sur : www.usilive.org

EXPRIMEZ VOTRE SOLIDARITE AVEC LES TRAVAILLEURS DU MONDE

> FOCUS SUR LES BARÈMES:

Comment est déterminé votre salaire?

Ce constat, vous l'avez sans doute déjà fait: on ne gagne pas tous le même salaire. Selon le secteur dans lequel vous travaillez, selon votre situation, la rémunération diffère. Le montant de votre salaire n'est pas déterminé librement mais il est le résultat de différentes discussions. Entre votre employeur et vous, lors de la signature de votre contrat par exemple. Mais il est aussi lié à des accords entre les syndicats et les employeurs au niveau sectoriel.

Le barème, qu'est-ce que c'est?

Le niveau de salaire minimum

que votre employeur doit vous octroyer est fixé par la négociation collective. Au sein de chaque commission paritaire, les interlocuteurs sociaux fixent le niveau de salaire minimum qui doit être appliqué dans le secteur. C'est ce qu'on appelle le barème salarial ou échelle barémique. A côté de ce barème fixé au niveau sectoriel, il existe aussi un 'Revenu minimum mensuel moyen garanti' (RMMG), en-dessous duquel on ne peut pas descendre. Celui-ci est fixé au niveau interprofessionnel et s'applique donc à l'ensemble des travailleurs, tous secteurs confondus. Le salaire minimum prévu au

niveau sectoriel ne peut jamais être inférieur à celui-ci.

Qu'est-ce qui détermine votre tranche barémique?

La catégorie de fonction, l'ancienneté ou l'expérience (dans le secteur ou l'entreprise elle-même) jouent un rôle crucial dans la détermination du barème salarial qui est d'application. La plupart des employés commencent leur carrière avec un salaire relativement faible, qui évolue d'année en année en fonction de l'ancienneté, de l'expérience acquise.

Jusqu'en 2000, le barème qui s'appliquait dans votre secteur était déterminé par votre âge. Suite à une directive européenne qui a jugé ce critère comme étant discriminatoire, des changements importants ont été apportés afin d'adapter complètement le système de barèmes.

En 2011, après de longues discussions entre les interlocuteurs sociaux dans les commissions paritaires, on est ainsi passé d'un système barémique basé sur le critère de l'âge à un système barémique basé sur le critère de l'expérience professionnelle et/ou

l'ancienneté. Il a alors fallu définir ce que recouvrait cette notion d'expérience et/ou d'ancienneté, analyser comment adapter le système, etc. Ces éléments ont fait l'objet d'accords entre représentants des travailleurs et représentants des employeurs dans les différents secteurs.

Pour en savoir plus sur votre rémunération, surfez vite sur MySETCa (my.setca.org). Vous y retrouverez la plupart des barèmes sectoriels et de nombreuses informations.

Makro – Plan social signé

Les conventions collectives de travail à propos du plan social Makro sont à présent signées par tous. Le SETCa est parvenu à ce que les conditions que nous avons posées dès le début soient reprises au maximum dans le texte de la CCT. Les répercussions sociales sont ainsi limitées grâce à une combinaison de RCC, de crédit-temps et de mutations internes. Il n'est pas question de licenciements secs. En ce qui concerne les contrats à durée déterminée et les intérimaires, la concertation se poursuivra dans les sièges. Il y aura une garantie d'emploi après les départs dans le cadre de cette restructuration.

Le texte de CCT ne fixe pas de chiffres définitifs concernant la réduction de personnel, mais reprend en revanche clairement une occupation minimum en-deçà de laquelle l'on ne peut pas aller.

Le travail n'est pas fini. Les plus de 27 millions d'euros d'investissements devront engendrer un nouvel élan commercial. Il conviendra dès lors de négocier à propos d'un encadrement plus avancé pour le personnel. Cette négociation aura lieu dans le courant du mois de juin.

Pour le SETCa, il est important que les travailleurs qui quittent l'entreprise maintenant puissent le faire avec des avantages plus que convenables.

Il est également important que les travailleurs qui restent chez MAKRO puissent continuer à travailler dans des conditions correctes. Le plan social prévoit déjà, pour ce faire, les mesures d'accompagnement nécessaires dans le cadre des mutations auxquelles de nombreux travailleurs seront confrontés.

D'autres points doivent encore être abordés. Les négociations à ce propos se poursuivront prochainement. Makro a besoin de perspectives, également et surtout pour les travailleurs. Le SETCa s'y attelle.



Plan d'entreprise Lunch Garden: les travailleurs devront trancher

Lors de la réunion de conciliation qui s'est tenue ce 20/05, la direction de Lunch Garden a présenté aux syndicats une version adaptée de son plan d'entreprise. Les représentants du personnel SETCa et FGTB Horval, réunis en intersiège ce 22/05, ont jugé cette nouvelle proposition complètement imbuvable. Un référendum va être mis en place en urgence afin de connaître la position des travailleurs. La décision est à présent entre leurs mains!

La direction a revu son plan... En partie seulement

Ce 20/05, des nouvelles négociations se tenaient entre direction et syndicats. Afin de marquer le coup et de montrer leur détermination, plus de 200 travailleurs et délégués s'étaient rassemblés devant le siège de Lunch Garden à Evere. Une manière de mettre la pression pour se faire entendre...

Lors de la rencontre, la direction a présenté un plan d'entreprise adapté. Ensuite, les discussions se sont poursuivies longuement. Même si certaines avancées ont pu être concédées, la direction est cependant restée inflexible sur toute une série de points que nous avons déjà dénoncé précédemment. Il s'agit notamment des aspects liés à la flexibilité et aux ouvertures tardives.

Les délégués rejettent la proposition

Ce 22/05, la nouvelle version du plan d'entreprise a été présentée aux permanents et aux délégués syndicaux SETCa et FGTB Horval, réunis en intersiège. Le texte a été très mal accueilli et jugé «imbuvable» encore une fois! L'option de la franchise, ainsi que l'imposition de nouvelles heures d'ouverture tardives (jusque 22h) sont clairement refusées.

Alors que les travailleurs ont déjà fait tant de sacrifices au cours des dernières années, et alors que leurs conditions salariales leur permettent à peine de joindre les deux bouts, la direction exige toujours plus de polyvalence et de flexibilité de leur part. Chaque jour, à cause d'un manque de personnel dans les restaurants, ces mêmes travailleurs sont soumis à une pression intense et à une charge de travail qui ne fait qu'augmenter. La coupe est pleine et même, elle déborde! Les représentants des travailleurs

réitérèrent à nouveau leur demande: ils exigent un véritable plan commercial avec une vision d'avenir claire et durable.

La décision est entre les mains des travailleurs

Le choix incombe à présent aux travailleurs. Ils seront informés sur le contenu de la proposition durant les prochains jours et en fonction des résultats du référendum le plan d'entreprise sera accepté ou rejeté. Les résultats devront être connus au plus tard le 05/06.

Vu le contexte, il va sans dire que le climat qui règne actuellement dans les restaurants est extrêmement tendu. Face à l'obstination aveugle de la direction, les travailleurs sont déçus mais bien décidés à se faire entendre. Des actions ne sont donc pas à exclure.

en bref...

• **Brico:** le 12/05, la direction de Maxeda annonçait - par voie de presse - qu'elle envisageait la vente des enseignes Brico, Brico Plan-it et Plan-it. Malgré le conseil d'entreprise du 15/05, la situation reste encore assez floue. On sait que les actionnaires du groupe étudient les possibilités de vendre les enseignes en tout ou en partie d'ici la fin de cette année. Les conséquences sur les travailleurs sont donc incertaines pour l'instant. Le SETCa veillera à informer au mieux les travailleurs en fonction de l'évolution de la situation.

• **Négociations sectorielles:** Un accord sectoriel a été signé pour la CP 217 (salles de jeux et casinos) et la CP 227 (secteur audiovisuel). Retrouvez toutes les infos sur <http://www.setca.org/News/Pages/Ngociations-sectorielles20132014.aspx>

• **Traffic:** Depuis quelques mois, la direction prétexte une période de turbulences économiques et réduit les effectifs afin de dégager de plus en plus de bénéfices. Elle ne procède pas à des licenciements secs mais elle ne remplace pas les départs volontaires. Les organisations syndicales ont interpellé la direction afin de dénoncer ces conditions de travail, qui ont un impact non seulement sur le personnel mais aussi sur la clientèle.

> FOCUS SUR LES BARÈMES:

Votre barème sur la sellette

Les barèmes sont régulièrement remis en cause. Certains partis politiques soupçonnent les barèmes d'engendrer toutes sortes d'effets négatifs sur l'emploi. Et actuellement, un groupe de travail au sein du Conseil supérieur de l'Emploi est occupé à préparer un avis pour la ministre de l'Emploi. Cet avis serait censé préparer une initiative légale amenant secteurs et entreprises à «réviser» les systèmes barémiques. En bref, à les démanteler. À nos yeux, la situation est claire: le fossé entre ce qu'affirment certains décideurs et faiseurs d'opinion et la réalité est grand. Voici quelques thèses.

Thèse 1: «en raison des barèmes, notre pays compte peu de travailleurs âgés»

Ce n'est pas prouvé. Il est exact que les employés (car chez les ouvriers, le salaire augmente à peine avec l'âge, même s'il est plus élevé au départ, voir ci-dessous) gagneront plus à mesure qu'ils acquièrent de l'expérience. Il est exact aussi que la proportion des travailleurs âgés est moins élevée que celle des travailleurs plus jeunes. Mais établir le lien entre les deux, c'est aller bien trop loin. Quelques explications s'imposent:

L'employé «moyen» n'existe pas

Il est exact que le salaire de «l'employé moyen» continue d'augmenter jusque peu de temps avant l'âge de la pension, avec même un bond en avant à la fin. Mais qu'apparaît-il? La plupart des barèmes n'augmentent que pendant 20 à 22 ans. Après, plus aucune augmentation barémique n'est généralement prévue. Au dit moment, l'employé moyen a généralement 45 à 50 ans. Il doit donc y avoir d'autres raisons pour que le salaire moyen continue également d'augmenter après cet âge. Les barèmes en soi ne peuvent l'expliquer.

Il convient par ailleurs d'être très prudent avec des chiffres «moyens», car ils cachent souvent une réalité complexe. C'est également le cas ici. En effet, ce sont surtout les employés plus qualifiés, mieux payés, et les cadres qui restent au travail plus longtemps. Les employés peu qualifiés, qui ont également commencé à travailler plus jeunes, quittent le marché du travail plus tôt. Ils perçoivent généralement aussi des salaires nettement moins élevés.

Conséquence: le «salaire moyen» des travailleurs âgés semble augmenter fortement. Mais ceci, uniquement parce que seuls les travailleurs âgés bien payés restent. Il s'agit donc d'une corrélation imaginaire.

La Belgique n'est pas une exception

Contrairement à ce que certains veulent nous faire croire, la situation de la Belgique n'est pas du tout si exceptionnelle. Des études européennes comparatives font apparaître que notre pays est au-dessus de la moyenne en ce qui concerne la tension entre jeunes travailleurs et travailleurs âgés. Certes, notre pays compte très peu de travailleurs âgés, mais une fois encore, c'est aller trop loin que d'établir un lien entre l'un et l'autre sur la base de comparaisons internationales.

Les travailleurs âgés poussés vers la sortie

Les ouvriers voient à peine leur salaire augmenter au fil de leur carrière (au départ, leur salaire est dès lors supérieur à celui des employés). Pourtant, eux aussi quittent le marché du travail tôt, même plus tôt que l'employé moyen, certainement ceux qui gagnent le plus. C'est dû aux conditions de travail. Ils retrouvent aussi à peine du travail une fois qu'ils perdent leur emploi à un âge avancé. Ne serait-ce pas parce que les employeurs se méfient des travailleurs âgés? La responsabilité du faible taux d'occupation des travailleurs âgés n'est-elle pas plutôt ici que dans la structure salariale, fixée sur le plan sectoriel, des employés? Le SETCa le pense.

Un quadragénaire avec vingt ans d'expérience a plus de chances d'être engagé qu'un quinquagénaire avec la même expérience. Et pourtant, selon les barèmes à l'expérience, ils représentent le même «coût» (si cette expérience est déjà portée en compte pour la fixation du salaire de départ, ce qui n'est certainement pas toujours ni automatiquement le cas). Même les réductions ONSS déjà octroyées par les pouvoirs publics pour l'embauche de travailleurs âgés ne font apparemment pas avancer les choses. Pourtant, elles rendent les travailleurs âgés «meilleur marché» que leurs collègues dix ans plus jeunes. C'est donc une question de préjugés.

Thèse 2: «Les travailleurs âgés sont moins productifs et devraient donc aussi moins gagner»

Ce n'est pas prouvé. Celui qui veut attaquer les barèmes brandit habituellement des études de chercheurs qui auraient prouvé que la productivité des travailleurs baisse au fil des ans. De nombreuses études prouvent cependant le contraire. Ainsi, une enquête française a classé les entreprises selon leur productivité, par ordre décroissant. Elle a ensuite examiné la pyramide des âges des travailleurs. Qu'est-il apparu? Que le quart des entreprises les plus productives occupaient nettement plus de collaborateurs «de plus de» 35 et 45 ans. La différence dans la catégorie d'âge la plus élevée était insignifiante, mais cette catégorie pesait également plus dans les entreprises les plus productives. La conclusion était donc opposée: plus les travailleurs sont âgés, plus l'entreprise est productive.

Au niveau individuel aussi, certaines aptitudes compensent une prétendue baisse de rapidité ou de force: un réseau élargi par exemple, ou l'expérience acquise au fil des années.

Certains arguments appuient même la thèse selon laquelle les rémunérations à l'ancienneté augmentent la productivité. Ainsi, une enquête menée auprès d'entreprises espagnoles a démontré qu'elles ont consciencisé davantage les employeurs sur la nécessité d'investir dans leurs propres travailleurs.

Thèse 3: «Réformer les barèmes coûterait un paquet d'argent aux entreprises»

C'est exact, si l'objectif est à tout le moins que personne ne doive faire de sacrifice lors de la réforme. Dans les grandes lignes, l'idée des partisans d'une réforme de notre système barémique consiste à donner un peu plus aux jeunes travailleurs et un peu moins aux travailleurs âgés. La progression barémique des salaires serait également limitée dans le temps, à 10 ans environ.

Si l'on veut éviter que des personnes déjà dans le système soient confrontées subitement à d'autres règles du jeu, il convient déjà de prévoir des augmentations salariales pour les jeunes travailleurs lors d'une phase transitoire. Il ressort de nos calculs que sur 10 ans, cela pourrait engendrer une augmentation des coûts de 2% pour les entreprises.

Les entreprises sont-elles disposées à supporter ces coûts? Nous osons en douter. Il sera question dès lors d'une (nouvelle) intervention des pouvoirs publics, à moins que l'objectif soit d'amener les travailleurs déjà dans les barèmes actuels à faire des sacrifices.

Thèse 4: «Les barèmes permettent de garder les inégalités salariales sous contrôle»

Cette affirmation est exacte. Notre pays connaît une différence relativement mince entre les travailleurs les mieux et les moins bien payés, même si, évidemment, des injustices subsistent. La Belgique est par ailleurs une exception, parce que les inégalités salariales n'ont pas augmenté ces dernières années.

C'est grâce à notre concertation sociale solide. À cet égard, les automatismes collectifs sont importants. Une indexation de nos salaires veille à ce que le salaire de chacun reste adapté au bien-être, quel que soit le montant de ce salaire. Il en va de même pour les barèmes liés à l'expérience. Quel que soit le salaire, chacun peut faire valoir son expérience. Le SETCa craint donc qu'une suppression ou une limitation des barèmes liés à l'expérience entraîne une plus grande inégalité salariale et induise un stress plus grand pour les travailleurs, puisque leur progression salariale serait liée à des critères comme la performance notamment.

Ce seraient dès lors surtout les travailleurs gagnant plus qui pourraient faire valoir leur expérience sur le marché. Nous en trouvons un exemple aux Pays-Bas. Une politique sévère de modération salariale y a été menée dans les années 80 et 90, avec pour conséquence une forte augmentation de l'inégalité salariale. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que les personnes exerçant des fonctions supérieures parvenaient – indépendamment de la concertation sociale – à obtenir des augmentations de salaire.

Thèse 5: «Les barèmes sont jugés justes par les travailleurs»

Cette hypothèse est exacte. Affirmer que la rémunération via les barèmes à l'expérience est considérée comme injuste, voilà un préjugé tenace. Les jeunes ne le pensent pas non plus. C'est ce que font apparaître divers sondages. Une enquête réalisée par le CECLR (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme) fait apparaître que 9 travailleurs sur 10 soutiennent ce mécanisme. Dans le cadre d'une enquête qu'il a menée, le SETCa obtient lui aussi des chiffres similaires. Et ils révèlent que la différence est minime entre jeunes et moins jeunes. Les travailleurs y voient une gratification justifiée pour l'expérience constituée et l'engagement professionnel soutenu. Il s'agit aussi d'un système transparent et équitable.

Première étape: démantèlement de la fixation collective des salaires

Le SETCa estime que la volonté des employeurs (et de leurs alliés sur le plan politique) est de démanteler les automatismes collectifs dans la fixation des salaires. Et pas uniquement les systèmes barémiques, notre système d'index est lui aussi en ligne de mire. Pourquoi? Afin de dégager une marge pour pouvoir introduire plus de mécanismes de rémunération individuelle.

Le SETCa tient aux systèmes barémiques de ses employés et mettra tout en œuvre pour les conserver.

Les barèmes sont aussi sur MySETCa

MySETCa est le site web personnalisé du SETCa, accessible via login à nos membres et à nos militants. Vous pouvez y consulter des informations spécifiques concernant vos droits sur le lieu de travail. Par exemple, de plus en plus de barèmes sont consultables sur MySETCa. Vous pouvez y accéder via www.setca.org en cliquant sur l'onglet «MySETCa» ou directement à l'adresse <http://my.setca.org>. Vous inscrire ne demande que quelques minutes.



> ÉDITO

Elections: entre inquiétude et déception

Sil est une belgitude qui n'est pas menacée au lendemain de ces élections, c'est le sur-réalisme. Un bug informatique nous a empêchés d'avoir rapidement les résultats définitifs des élections là où le vote était électronique et donc supposé livrer ses résultats en primeur sur le reste du pays. Même si les lignes risquent encore de bouger dans les jours à venir, on peut néanmoins émettre une opinion sur les résultats des scrutins sur base des grandes tendances qui se sont très nettement exprimées au soir de ce 25 mai. Notre première impression est partagée entre la déception et l'inquiétude. A chaque point positif correspond un point négatif mais dans l'ensemble le bilan est plutôt sombre pour ne pas dire inquiétant. Car si les jeux restent entièrement ouverts pour ce qui est des coalitions possibles, l'alternative est limitée à deux options: le pire ou le pis-aller. Le changement que nous espérions n'est pas au rendez-vous. Et nous ne parlons ici que du niveau national, car du côté de l'Europe, les résultats sont tout aussi décevants.

Entre la peste et le choléra

Concrètement. En Flandre, la N-VA sort victorieuse de ce scrutin. Mais... mathématiquement, elle n'est pas incontournable. Les partis de la coalition sortante n'ont pas été sanctionnés et le CD&V

sort même renforcé des élections. Si les séparatistes représentent le tiers de l'électorat, les autres représentent les deux tiers. La N-VA a siphonné les voix de l'ultra droite et de l'extrême droite, si bien que le Vlaams Belang est laminé après 25 ans de présence forte dans notre paysage politique. C'est sans doute bon pour la démocratie, mais maintenant tous ceux qui gravitent entre l'extrême droite et le séparatisme se retrouvent à la N-VA et ce n'est pas avec ceux-là dans ses rangs que le parti noir-jaune sera plus enclin à mettre de l'eau dans son vin et à adapter son programme dans un sens moins antisocial et moins séparatiste. Toutes les coalitions sont possibles mais le choix se limite à une coalition des droites ou une coalition du même type que la coalition sortante.

A Bruxelles, quels que soient les résultats définitifs, l'olivier est virtuellement condamné.

En Wallonie, on peut dire que la droite sort renforcée. La percée du PTB-Go n'a pas renforcé globalement la gauche. Le PTB-Go a bénéficié d'un glissement des voix du PS et d'Ecolo mais les libéraux du MR sortent renforcés. Seule la gauche paie le prix de sa participation au différents niveaux de pouvoir et des compromis qu'elle a dû faire. On assiste donc à une

polarisation droite-gauche avec un affaiblissement de cette dernière au niveau des coalitions possibles. Rien ne permet donc de miser sur une reconduction de l'olivier. Et ce n'est pas bon pour les travailleurs.

Casse-tête

Le puzzle belge reste donc un vrai casse-tête. Si on remet en effet toutes les pièces ensemble, que voit-on?

1°) Que c'est la droite nationaliste en Flandre qui est à la manœuvre pour former un Gouvernement fédéral, que le PS en Wallonie reste le premier parti et qu'il est lui, mathématiquement incontournable. La formation d'un Gouvernement fédéral dans ces conditions sera aussi difficile qu'en 2010. La crise gouvernementale risque donc de durer et, pire, de déboucher sur un programme imbuvable.

2°) Que le scénario du pire, à savoir l'enclenchement d'un processus de partition du pays et de la sécurité sociale solidaire n'est pas à exclure.

3°) Que dans le meilleur des cas, à savoir une N-VA reléguée dans l'opposition, la coalition possible alliera probablement «l'eau et le feu» comme on l'a dit en 2010, c'est-à-dire avec une configuration qui dans tous les cas risque de déboucher sur des compromis

qui ne nous sont pas favorables.

Europe: abstention et déception

Enfin, un mot des élections européennes qui sont tout aussi décevantes. Le renversement de la majorité de droite au Parlement n'a pas eu lieu. Non seulement le Parti populaire européen reste le premier parti, mais la droite et l'extrême droite se trouvent renforcées. L'extrême droite bas des records en France, en Autriche, au Danemark, en Hongrie.

Avec 43% de participation, le premier gagnant de ces élections, c'est l'abstention. Une tendance qu'il ne faut pas interpréter comme un simple désintérêt, mais comme une perte de confiance à l'égard du

politique, une protestation et un repli sur soi, la déliquescence du projet européen et le scepticisme quant à la capacité de l'Europe à résoudre les vrais problèmes des gens.

La première conclusion de tout ça est que allons devoir nous battre avec plus de force et de conviction pour défendre les droits du monde du travail et faire passer nos priorités que ce soit au niveau national ou au niveau européen. La FGTB continuera à défendre, bec et ongles, l'indexation automatique, la liberté de négociation et la fin du gel des salaires, une fiscalité plus juste, une sécurité sociale fédérale forte, des allocations de chômage non limitées dans le temps, et des services publics forts!



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.

