

Devenez *ach*ACTEURS

POUR UN
salaire
vital



Un an après la catastrophe de l'entreprise textile Rana Plaza au Bangladesh qui a causé la mort de plus de mille personnes, l'enquête menée par achACT, dont la FGTB est membre, montre que malgré des engagements formels, aucune marque d'habillement – de luxe ou discount – ne garantit dans les faits un salaire vital aux travailleurs de leurs filières d'approvisionnement. Mais bien que rares, sous la pression des consommateurs, certaines marques font des efforts.

Voir en page 3



*Syndicats revient
le 12 septembre*

FORMATION

L'univ'
même sans
diplôme

Page 6

INVALIDITÉ

Le FMP
à
50 ans

Pages 8 & 9





Salvador Allende? «Présente!»

Le 26 juin dernier, un buste de Salvador ALLENDE a été inauguré à l'Université libre de Bruxelles, sur l'avenue Héger, au Campus du Solbosch, en présence de sa fille, Isabel ALLENDE BUSSI, actuelle présidente du Sénat de la République du Chili.

Taillé dans un bloc de marbre blanc, le buste est l'œuvre du sculpteur chilien Oscar PLANDIURA VIERA. Il a été offert à l'Université par le Comité Allende 40 (que préside notre Camarade Sergio ROJAS), grâce à l'aide de nombreux souscripteurs: individuels, mais aussi syndicaux - la FGTB -, de partis - PS, Ecolo-Groen -, mutuellistes: les Mutualités socialistes, ou encore l'ULB elle-même, le Librex, l'Union des anciens de l'ULB, LEF et les associations Oxfam, FPS, PAC, CAL, Vent du Nord Vent du Sud, ... Cette inauguration a pris place dans le cadre des commémorations des événements tragiques du 11 septembre 1973.



Tout au long de sa vie, Salvador ALLENDE a été guidé par un idéal qui est aussi le nôtre et qui peut s'énoncer en quelques mots: liberté, justice, démocratie et progrès.

Dans son intervention, Pierre GALAND a déclaré qu'à ses yeux l'œuvre inaugurée est «une œuvre de valeur dans tous les sens de ce terme»:

- **valeur historique:** celle du combat d'un peuple, porté par un homme d'exception qui a sacrifié sa vie, le 11 septembre 1973, pour la sauvegarde de sa conception de

la démocratie, de la liberté, de la justice sociale et de la fraternité.

Salvador Allende a contribué à la grande histoire de l'émancipation des peuples, qui a marqué la deuxième moitié du 20^{ème} siècle.

- **valeur de solidarité:** Salvador Allende défendra jusqu'au bout le programme de l'Unité Populaire, qui visait à assurer l'éducation, la santé, le bien-être pour toutes et tous grâce à un programme non violent, fondé sur la légalité démocratique et la participation populaire. Ce programme visait la réappropriation, par le Chili, de ses ressources minières, de sa terre, de ses ressources maritimes, entre autres, mais il était fondé, avant tout, sur la revendication essentielle du respect de la dignité des travailleurs.

- **valeur de coopération internationale, enfin:** c'est Salvador Allende qui invite, en 1972, à Santiago, la plus importante conférence des Nations-Unies sur le commerce et le développement, afin de permettre aux peuples du Sud de sortir de la dépendance des firmes multinationales et d'entreprendre leur propre développement par la coopération Sud-Sud: le «geste de trop», pour

les puissances économiques et les USA; Richard Nixon lance une contre-offensive, qui mènera à la trahison du général Pinochet et au coup d'Etat militaire du 11 septembre...

Le 11 septembre 1973, Irene PÉTRY se trouve à Zaventem, en partance pour le Chili. Elle est Secrétaire d'Etat à la Coopération, chargée de signer un accord de coopération Belgique-Chili... Informée du coup d'Etat, elle ne partira pas, et participera, dès le lendemain, au premier grand rassemblement de protestation. Le gouvernement belge condamne immédiatement le coup d'Etat et soutient l'accueil des premiers exilés.

Et cet accueil est bien réel. En voici d'importants acteurs:

- **le Comité National Chili,** à l'initiative du Comité Amérique Latine: il fera graver un disque à la mémoire de Victor JARA, comprenant le dernier discours d'Allende. Les fonds sont destinés à la résistance;

- **le Collectif National d'accueil aux réfugiés du Chili,** créé à l'initiative de la FGTB de Bruxelles et d'Oxfam: il regroupera 17 organisations (syndicats, ONG et militants des droits de l'Homme); il travaillera jusqu'au retour des exilés chiliens, après la chute de Pinochet, animé par Diane De Wouters;

- **le Comité National Universitaire Chili,** qui est interuniversitaire et réunit des professeurs désireux de soutenir les jeunes chiliens dans la poursuite de leurs études en Belgique.

Pierre Galand poursuit: «L'accueil des premiers arrivants suscitera un large mouvement de solidarité, car ces exilés de l'Université Populaire, du MIR et aussi les Latinos d'autres pays (qui avaient trouvé refuge au Chili) sont accueillis dans des familles belges, en attente d'un logement définitif. L'appui à la résistance est une réalité très forte. Elle prend la forme de projets socio-économiques, entrepris avec le concours du co-financement belge et européen.

Mais il faut aussi rappeler trois

autres formes d'appuis concrets: - Pierre Vermeylen, ancien ministre socialiste de la Justice, sert de convoyeur de fonds au Chili. A cette époque, Bruxelles est encore reliée à Santiago par la Sabena, si bien que ces missions se réalisent en 72h...;

- la FGTB de Bruxelles et le CELA se chargent de l'envoi d'un système de détection des écoutes de la police politique (la DIN), très précieux pour le travail de la CUT, le syndicat chilien;

- enfin, un système collectif de soutien à différentes causes se met en

place dans les entrepôts d'Oxfam des anciennes casernes Dailly: Vietnamiens, Chiliens, Sud-Africains et Erythréens travaillent ensemble à réunir du matériel médical et technique. Chaque week-end, tous travaillent en commun pour un des quatre destinataires. Pour le Chili, des pièces de Lada démontées à Bruxelles partent vers Cuba (qui en avait bien besoin). La revente de ces pièces irrigue alors les réseaux de résistance au Chili».

1 - régulièrement accompagné d'A.-M. Lizin, de Jacques Bourgaux et de Pierre Galand.



Quelques dates, parmi tant d'autres...

- **octobre 1973:** première manifestation de 10.000 personnes contre le coup d'état au Chili et contre Brazil Export.

- **1975:** Athènes. Première grande conférence internationale de soutien au peuple chilien, au lendemain de la chute du régime dit des Colonels. La même année, se tient à Bruxelles et à Rome, le IIème Tribunal Russell sur l'Amérique Latine, sous la présidence de Tinha Allende, la femme du défunt Président.

- **1978:** Bruxelles, Forest National. La salle est ultra comble pour un rassemblement contre les régimes militaires d'Amérique Latine, avec Mikis Theodorakis et le Canto General. «6h pour l'Amérique Latine» qui se transformeront en...12h avec la communauté des Chiliens, Argentins et Uruguayens.

- **1982:** Chilicrea. Pierre Mertens et des artistes en provenance d'Europe, du Canada et d'autres pays sont envoyés dans les principales villes du pays. Le jour J, à 18h, heure du couvre-feu, ils sortent munis d'une caisse, sur laquelle ils se hissent, les uns pour chanter, d'autres pour jouer de la musique ou déclamer un poème... Les gens sortent alors, violant le couvre-feu. C'est une victoire car il n'y aura pas de répression et le couvre-feu tombera ! A cette époque, c'est l'Union Européenne qui débourse l'équivalent de 250.000€ pour financer l'opération!...

- **Fin de la décennie:** Pinochet tombe, à la même époque que le Mur de Berlin, au moment où Nelson Mandela sort de prison ! S'ensuivra un autre moment fort: la restitution du stade de Santiago à la démocratie.

Après une dernière confrontation avec les militaires, le nouveau Président du Chili est institué en présence de nombreux chefs d'Etat, dans ce stade où furent torturés et assassinés tant de démocrates Chiliens...



NAMUR

AFICo asbl propose

FORMATION

LE GRAND MARCHÉ TRANSATLANTIQUE
POUR LES NULS

Dégommons le Grand Méchant Traité



le 23/07/2014

de 9h30 à 16h30

à la **CGSP Namur**
rue de l'Armée Grouchy 41
5000 NamurRenseignements et inscription
info@afico.be - 081/64.99.52Ed. resp. : Guy Fays, rue Dewez 40 à 5000 Namur. Ne pas jeter sur la voie publique.
Illustration : Serge LOMANI (KATKO)

avec le soutien de :

HORAIRE D'ÉTÉ du Service
Social et Juridique du Métal
HAINAUT-NAMUR

Voici l'horaire de réception uniquement d'application en juillet et en août 2014:

LUNDI	9h00 à 12h00	Fermé
MARDI	9h00 à 12h00	Fermé
MERCREDI	Fermé	
JEUDI	Fermé	13h00 à 16h00
VENDREDI	9h00 à 12h00	Fermé

LUXEMBOURG

26 & 27 juillet
2014la 4^{ème}
petite
foirealternative à celle de
Libramont
Pour une agriculture éthique et paysanneSEMEL (E411 sortie 26)
NEUFCHATEAU ENTREE GRATUITEPRÉSUMÉ COUPABLE
« Je ne suis pas raciste, mais j'y pense... »

Les 19 et 20/08/2014

2 jours pour passer vos idées sur l'immigration au Kärcher



« Ils prennent notre travail ! »
 « Ils sont tous délinquants ! »
 « Ils ont plus de droits que les Belges ! »
 Et puis quoi encore ! ?

19 QUAND
Les 19 & 20/08/2014OÙ
FGTB NAMUR
Rue Dewez 40
5000 NamurHORAIRES
de 9h30 à 15h30PRIX
GRATUIT
Inscription OBLIGATOIRECONTACT
Alice PONCELET
alice.poncelet@afico.be
OU 081/64.99.57
www.afico.be

Ed. resp. : Guy FAYS, Rue Dewez 40 à 5000 NAMUR. Ne pas jeter sur la voie publique.

CHARLEROI-SUD HAINAUT

CENFORSOC

CENFORSOC, le Centre de Formation Sociale et Culturelle organise, comme chaque année, à destination des affilié(e)s militant(e)s et délégué(e)s, son cycle de formation interprofessionnelle constitué de différents modules (exercice académique 2014-2015).

Un programme qui répond aux besoins de nos membres: délégué(e)s militant(e)s et affilié(e)s.

Qu'avons-nous à vous proposer en 2014?

1. Module «Conseil d'Entreprise»: 80h00 - 10 journées de 8h00 (le jeudi) - Fonctionnement et missions du Conseil d'Entreprise, emploi et informations sur l'emploi, information économique et financière (approche théorique), introduction à l'économie de marché, rôle et missions de l'Inspection économique, analyse des comptes annuels.

2. Module «Comité de Prévention et de Protection au Travail»: 80h00 - 10 journées de 8h00 (le lundi) - Fonctionnement et missions du CPPT, Service interne et externe de Prévention et de Protection au travail, les ambiances de travail, préparations et substances dangereuses, accidents du travail, introduction à l'évaluation des dommages corporels, les maladies professionnelles, le harcèlement moral, analyse des risques et moyens de protection (politique de prévention), aux inspections technique et médicale, le code du bien-être, le médecin du travail, CPPT exercices pratiques de mise en situation, entreprise:

Formation interprofessionnelle 2014-2015

pollution - environnement.

3. Module «Extrême Droite»: «Pour vaincre son ennemi, il faut bien le connaître» LAO TSE. Module de 40h00 - 5 journées de 8h00 (le mercredi) - La 5^{ème} journée sera consacrée aux visites du fort de BREEN-DONCK et de la gare de «triage» de MALINES.

4. Module «Politique de Base»: Module de 40h00 - 5 journées de 8h00 (le mardi).

Module qui propose une remise à niveau dans différents domaines, de manière à mieux comprendre le monde et devenir acteur de la société.

5. Module «Perfectionnement à la Vie Sociale»: Module de 80h00 - 10 journées de 8h00 (le mardi) - Ce module est ouvert à celles et ceux qui souhaitent simplement dépasser la situation d'affilié passif et veulent se familiariser aux objectifs de la FGTB, à son fonctionnement et acquérir de plus quelques connaissances dans les structures politiques, sociales, judiciaires et les techniques de communication. Il est d'ailleurs recommandé à celles et ceux qui souhaitent entreprendre les modules «Conseil d'Entreprise» et «Comité de Prévention et de Protection au Travail» de suivre préalablement le module «Initiation Vie Sociale».

Que se passera-t-il dans le courant du 1^{er} semestre 2015?

1. Module «Initiation Vie Sociale»: 80h00 - 10 journées de 8h00 (le mardi) - Ce module est ouvert à celles et ceux qui souhaitent simplement dépasser la situation d'affilié passif et veulent se familiariser aux objectifs de la FGTB, à son fonctionnement et acquérir de plus quelques connaissances dans les structures politiques, sociales, judiciaires et les techniques de communication. Il est d'ailleurs re-

commandé à celles et ceux qui souhaitent entreprendre les modules «Conseil d'Entreprise» et «Comité de Prévention et de Protection au Travail» de suivre préalablement le module «Initiation Vie Sociale».

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

2. Module «Fiscalité recyclage»: 40h00 - Les mardis en soirée de 17h10 à 20h40 pour les camarades ayant suivi le module «Fiscalité» organisé antérieurement. Les cours se donnent dans les locaux de la FGTB CHARLEROI.

Attention: nos formations sont accessibles sous réserve de disponibilités.

Remarques générales:

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

- Nos modules informatiques sont suspendus momentanément.

Renseignements et formulaires d'inscription:

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

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

Merci de vérifier la disponibilité des modules sur le site internet.

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

HORAIRE D'ÉTÉ du Service Social et Juridique du Métal HAINAUT-NAMUR

Voici l'horaire de réception uniquement d'application en juillet et en août 2014:

LUNDI	9h00 à 12h00	Fermé
MARDI	9h00 à 12h00	Fermé
MERCREDI	Fermé	
JEUDI	Fermé	13h00 à 16h00
 VENDREDI	9h00 à 12h00	Fermé

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 1^{er} 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€
Prépensionnés	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.



Rue de Gozée 202 – 6110 Montigny-Le-Tilleul

AVIS AUX AFFILIÉ(E)S Modifications des heures d'ouverture

Durant les mois de juillet-août, nos bureaux restent accessibles. Toutefois, du lundi 14 juillet au vendredi 22 août, nos heures d'ouverture sont modifiées de la manière suivante:
du lundi au jeudi – de 8h30 à 14h00
le vendredi – de 8h30 à 12h00.

Nous vous remercions de votre compréhension et vous souhaitons de bonnes vacances.

MONS

Borinage 2000 recherche un(e) formatrice/teur Temps plein – CDD

Pour son département OISP – Filière Electricité

Lieu de travail: Jemappes

La (le) formatrice/teur sera amené(e) à :

- Assurer la formation technique et théorique d'un public adulte demandeur d'emploi en vue de lui faire acquérir les bases en électricité bâtiment et industrielle,
 - Assurer la préparation des modules de formation, leur suivi,
- Conditions: Posséder au minimum un diplôme A2 en électricité et/ou expérience et compétences équivalentes. Passeport APE indispensable
- Renseignements et candidatures par mail, au plus tard pour le jeudi 14 août 2014 à:**
Borinage 2000 asbl BERTHOLET Geneviève, Coordinatrice
E-mail : recrutement.borinage2000@fgtb.be

Nouvelles Brochures frontalières à la FGTB Wallonie Picarde!

Ce 26 juin 2014, notre régionale a présenté lors d'une conférence de presse nos nouvelles brochures frontalières. Créées dans le cadre de l'Interreg IV en collaboration avec la FGTB Luxembourg, la Mutualité socialiste du Luxembourg et la MGEN, ces publications sont destinées aux résidents français travaillant en Belgique. 3 brochures sont d'ores-et-déjà disponibles dans nos différents bureaux mais également en format PDF sur notre site (Présentation – service transfrontalier – Nos publications): «Maternité et prestations familiales», «Mes soins de santé» et «Ma Pension». 2 autres brochures seront disponibles dans les prochaines semaines: «Ma situation fiscale» et «Mon contrat de travail et le chômage en France».

CENTRE

La Centrale Générale du Centre Recrute pour son siège de Soignies Un employé administratif (h/f)

Fonction: - accueil et gestion des affiliés
- constitution et suivi des dossiers de réclamation
- interventions auprès des employeurs

Profil: - titulaire au minimum d'un diplôme de juriste
- la connaissance de la réglementation du travail et de la législation sociale est un atout

Nous proposons: un contrat de travail à durée indéterminée
Renseignements et candidatures par courrier postal pour le 1^{er} août 2014 au plus tard, votre lettre de motivation et votre curriculum vitae accompagné d'une photo récente à l'attention de:
Mr Jean-Philippe Piton , Secrétaire Régional, Rue Henri Aubry, 23, 7100 Haine-St-Paul

WALLONIE PICARDE

Horaires d'été du 1^{er} juillet au 31 août 2014

Antoing

Lun-mar- jeu	09h-12h
Mer	14h-17h
Ven	Fermé

Ath

Lun-mar-jeu-ven	09h-12h
Mer	Fermé

Basècles

Lun-mar- jeu	09h-12h
Mer	14h-17h
Ven	Fermé

Bizet

Lun-mer-jeu	Fermé
Mar-ven	09h-12h

Comines

Lun-jeu	09h-12h
Mar-mer-ven	Fermé
Ven	Fermé

Dottignies

Lun	Fermé
Mar-jeu-ven	09h-12h
Mer	14h-17h

Ellezelles

Lun-mar-ven	Fermé
Mer	14h-17h
Jeu	09h-12h

Herseaux

Lun-mar-jeu	09h-12h
Mer-ven	Fermé

Lessines

Lun-mar-jeu	09h-12h
Mer	14h-17h
Ven	Fermé

Leuze

Lun	Fermé
Mar-jeu-ven	09h-12h
Mer	14h-17h

Mouscron (*)

Lun	09h-12h
Mar	09h-12h (*13h30 – 16h)
Mer	14h-17h
Jeu	09h-12h (*13h30 – 16h)
Ven	09h-12h

(*)Les Centrales professionnelles resteront également accessibles aux affiliés les mardis et jeudis de 13h30 à 16h au bureau de Mouscron.

Pecq

Lun-mar-jeu	09h-12h
Mer	14h-16h
Ven	Fermé

Peruwelz

Lun-mar-jeu-ven	09h-12h
Mer	Fermé

Tournai

Lun-mar-jeu -ven	09h-12h
Mer	14h-17h

LIÈGE - HUY - WAREMME

FORMATION RECHERCHE ACTIVE D'EMPLOI
TRAVAILLE TES COMPÉTENCES !**OBJECTIFS**

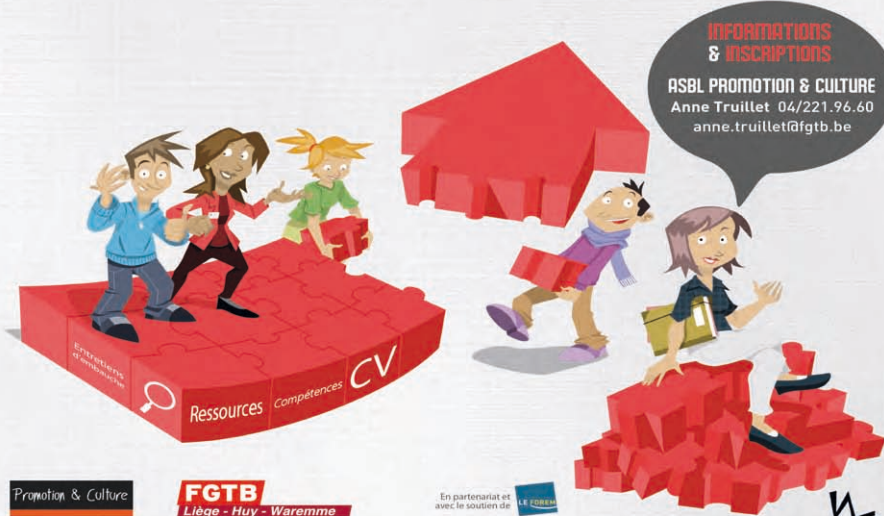
- Faire le bilan de tes compétences et ressources
- T'autonomiser dans tes recherches d'emploi
- Développer des outils (CV, lettre de motivation, carte de visite...)
- Préparer et décrocher des entretiens d'embauche
- Découvrir les réalités du marché de l'emploi (opportunités, pénuries...)
- Faire face au plan d'accompagnement des chômeurs

CONDITIONS

- Être demandeur d'emploi

EN PRATIQUE

- 21 heures de formation réparties sur 2 semaines
- Une nouvelle session tous les mois entre mars et novembre 2014
- Se déroule dans les locaux de la FGTB de Liège (Place Saint-Paul 9/11 à 4000 Liège)
- Donne droit à 1€ brut/heure et une intervention pour les frais de déplacements et de garderie



VERVIERS

**La Boutique de Droit**
de la FGTB Liège-Huy-Waremme

Sera fermée pour **vacances annuelles** du jeudi **10 juillet** au jeudi **21 août 2014 inclus**.

La **reprise des permanences** sera assurée dès le **jeudi 28 août 2014**.

FGTB Verviers
Service Chômage**HORAIRE D'ÉTÉ JUILLET ET AOÛT 2014****VERVIERS - Bureau central - Galerie des Deux Places - JUILLET ET AOÛT:**

- Le lundi de 13h30 à 17h00 + permanence de 17h00 à 18h00 pour les affiliés sous contrat de travail
- Du mardi au vendredi de 8h30 à 12h00

DISON - JUILLET ET AOÛT:

- les lundis de 14h00 à 16h30 et les mercredis de 9h00 à 12h00

EUPEN - JUILLET ET AOÛT:

- les mardis et les vendredis de 9h00 à 12h00

HERVE - JUILLET ET AOÛT:

- les mardis et les vendredis de 9h00 à 12h00 et les jeudis de 14h00 à 16h30

LA CALAMINE - JUILLET ET AOÛT:

- les lundis et les jeudis de 9h00 à 12h00

MALMEDY - JUILLET ET AOÛT:

- les lundis de 14h00 à 16h30 et les mercredis et vendredis de 9h00 à 12h00

PEPINSTER - JUILLET ET AOÛT:

- les mardis de 9h00 à 12h00 et les jeudis de 14h00 à 16h30

SPA:

- les mardis et jeudis de 9h00 à 12h00 et les mercredis de 14h00 à 16h30

SAINT-VITH - JUILLET ET AOÛT:

- les mercredis de 9h00 à 12h00

VERVIERS II - Rue de Bruxelles - JUILLET ET AOÛT:

- les mardis et les vendredis de 9h00 à 12h30

WELKENRAEDT - JUILLET ET AOÛT:

- les lundis et les mercredis de 9h00 à 12h00

12*13*14
sept. 2014**Fête de l'Humanité**
Parc départemental Georges Vallon
La Courneuve

Scorpions, Massive Attack, Temples,
Bernard Lavilliers, Ayo, Alpha Blondy,
Puggy, Les Ogres de Barback, IAM...

Cette fête est un lieu unique de solidarité qui offre trois jours de concerts, débats, théâtres, expositions, attractions, foires aux livres, cinémas, sports -sisi, pour les plus motivés, il est possible de participer au jogging de l'Huma...

- **Départ** : samedi 13 septembre, 7h30 (arrivée 30 min avant), depuis la place St-Paul ;
- **Retour** : dimanche 14 septembre, aux alentours de minuit ;
- **Prix** : 110 € par personne, incluant :
- Trajet car A/R
- Nuitée hôtel
- P'tit déj
- Pass festival.
- **Limite date inscriptions** : jeudi 14 août

Réservations obligatoires par téléphone (0474/563.795) ou par courriel : philippe.bordignon@fgtb.be.
Règlement à effectuer au compte ULDP : BE35 6343 5296 0137.
Communication : noms complets des participants + Huma 2014.



E.R. : JF RAMQUET - Place St-Paul 9/11 à 4000 Liège

Que font les marques pour garantir un salaire vital aux travailleurs du textile?

Un salaire vital doit permettre de subvenir à ses besoins de base. Quelles sont les marques belges et les marques internationales présentes en Belgique qui s'engagent sur cette question?

AchACT, dont la FGTEB est membre, vient de publier le profil de 55 marques et enseignes de vêtements présentes sur le marché belge.

L'enquête menée par achACT montre que malgré des engagements formels, aucune marque d'habillement ne garantit dans les faits un salaire vital aux travailleurs de leurs filières d'approvisionnement.

Une conclusion qui s'applique tant pour les discounters que pour les marques de luxe!

Le salaire vital, c'est quoi?

Par définition, un salaire vital doit permettre à la personne qui travaille de subvenir à ses besoins de base ainsi qu'à ceux de sa famille. Le salaire vital est un droit inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies.

Pourtant, dans les pays producteurs d'habillement, le salaire minimum légal appliqué dans le secteur se situe largement en-dessous du salaire vital.

Dès lors, les travailleurs et travailleuses mal rémunérés manquent de tout: malnutrition, accès limité aux soins de santé, manque de sécurité sociale, logements insalubres, accès limité à l'éducation et participation restreinte à la vie culturelle et politique.

L'introduction de salaires vitaux est primordiale pour que le passage à une économie globalisée puisse aussi apporter des avantages économiques pour les pays producteurs et leur permettre de se développer sur le long terme.

Initiatives pionnières du côté des entreprises internationales

Parmi les 37 entreprises internationales concernées par ce rapport, seules 3 ont pu démontrer qu'elles prennent des mesures dont achACT pense qu'elles pourraient permettre d'augmenter les salaires de manière significative sur le long terme. Il s'agit d'Inditex (Zara, Bershka, Massimo Dutti, etc.), Marks & Spencer, tous deux membres de Ethical Trading Initiative, et de la PME suisse Switcher, membre de la Fair Wear Foundation.

Inditex est la seule entreprise internationale du secteur à avoir signé un Accord-cadre avec le syndicat international IndustriALL et à renforcer dans ce cadre la capacité d'organisation des travailleurs.

Marks & Spencer et Primark ont fait état du travail qu'elles effectuent pour pouvoir identifier les coûts du travail dans le prix de revient de chacun de leurs produits et par conséquent pour pouvoir prendre en compte des coûts de salaire plus élevés dans leurs processus de fixation des prix avec leurs fournisseurs.

Switcher a mis en place un pro-

jet pilote visant à augmenter les salaires en versant dans un fonds un « bonus » équivalent à 1% du prix d'usine des produits qu'elle achète. Les montants déposés dans ce fonds sont ensuite distribués une fois par année directement aux travailleuses et travailleurs.

Et les belges?

Longtemps, la plupart des enseignes belges avec lesquelles achACT développe des contacts ont justifié leur position attentiste par leur petite taille et le peu d'influence qu'elles exercent sur leurs fournisseurs. Une attitude qui pourrait bien évoluer.

Mayerline, PME bruxelloise, fait sans nul doute office de pionnière au sein de son secteur. Membre de la Fair Wear Foundation, elle est engagée de manière crédible pour l'amélioration progressive des salaires dans ses filières d'approvisionnement.

JBC est quant à elle la première entreprise belge à avoir adhéré à l'Accord pour la sécurité des bâtiments d'usine au Bangladesh. Elle a ainsi montré que chaque entreprise, aussi « petite » soit-elle peut et doit s'engager pour garantir des conditions de travail qui respectent les travailleurs.

Bel&Bo a entamé un tournant important dans ses pratiques d'achat qui devrait conduire l'entreprise à se passer progressivement d'intermédiaires pour développer des contacts directs avec ses fournisseurs, gage de transparence et d'influence.

Mer du Nord et Cassis-Paprika se dédouanent un peu trop rapidement de toute responsabilité en affirmant s'approvisionner principalement en Europe. Le récent rapport publié par notre réseau international «*Salaires de misère – la production de vêtements en Europe de l'Est et en Turquie*» montre que les conditions salariales et le pouvoir d'achat des travailleuses de l'habillement dans ces pays, dont certains membres de l'Union européenne, sont parfois encore plus mauvaises que dans les principaux pays de production asiatiques.

11 des 18 entreprises belges contactées n'ont pas donné suite à notre enquête. Parmi elles, des marques qui se positionnent sur un créneau chic voire de luxe telles que Caroline Biss, Essentiel-Antwerp, FNG Group, River Woods, Scapa Sports, Talking French ou Signe Nature, mais aussi Orchestra-Prémaman, Lola & Liza, J & Joy ou encore le discounter Trafic.

Il y a urgence!

Les entreprises doivent s'engager au sein de leurs filières d'approvisionnement pour le respect des droits de l'Homme et des travailleurs. Ce cadre adopté par les Nations Unies est destiné à devenir



de plus en plus pressant et contraignant. Mais l'urgence devient surtout criante au sein des usines où les travailleurs et les travailleuses se mobilisent pour des augmentations significatives de salaire.

Gouvernements et entreprises doivent assumer leurs responsabilités et créer avec les organisations de travailleurs, les espaces de négociation et de progrès nécessaires pour faire face à un des plus grands défis de l'industrie de l'habillement : sortir d'un système d'exploitation des travailleurs les plus faibles pour développer un réel socle de développement.

Le prix au détail n'est pas un bon indicateur du salaire payé

Parmi les marques qui s'engagent de manière crédible pour un

salaire vital ne figure aucune marque de luxe. Hugo Boss fait notamment produire en Bulgarie ou le fossé entre salaire payé et salaire vital est pire qu'au Bangladesh!

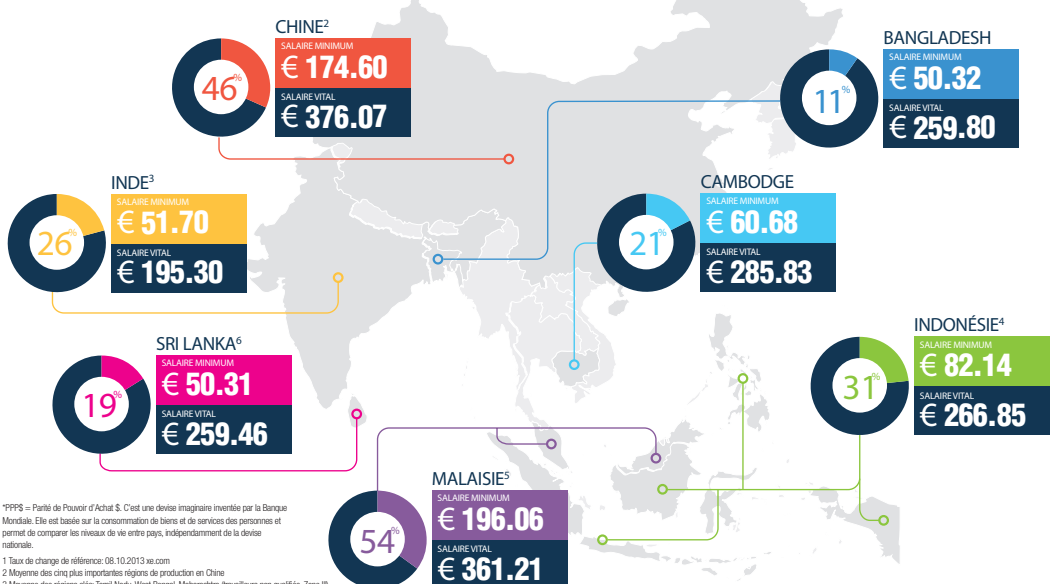
A l'inverse, le discounter Primark se distingue non seulement par sa prise d'initiative dans le dossier de l'indemnisation des victimes de l'effondrement du Rana Plaza mais aussi sur le dossier du salaire vital. Voilà qui casse les ailes à une idée reçue qui voudrait faire de la lutte pour un salaire vital un conflit entre travailleurs pauvres et

consommateurs pauvres. Même si le fossé entre salaires payés et salaire vital est important, payer un salaire vital n'impliquerait qu'une augmentation marginale du prix au consommateur, de l'ordre d'un pour cent, pour autant que les autres acteurs de la filière, marques et distributeurs inclus, ne se sucent pas davantage au passage.

Plus d'infos sur la campagne et brochure complète (132 pages)

SALAIRE MINIMUM VS SALAIRE VITAL

La différence entre le salaire minimum¹ et le salaire vital.
A noter - Le Salaire Vital est basé sur le montant 2013 de l'Asia Floor Wage, soit 725 PPPs.



*PPPs = Parité de Pouvoir d'Achat. C'est une devise imaginaire inventée par la Banque Mondiale. Elle est basée sur la consommation de biens et de services des personnes et permet de comparer les niveaux de vie entre pays, indépendamment de la devise nationale.

¹ Taux de change de référence: 08.10.2013: 1€ = 100 CNY

² Moyenne des cinq plus importantes régions de production en Chine

³ Moyenne des régions clés: Tamil Nadu, West Bengal, Maharashtra (travailleurs non qualifiés, Zone II)

⁴ Moyenne de toutes les provinces

⁵ En juillet 2012, le gouvernement malaisien a annoncé que les travailleurs de Malaisie allaient recevoir un salaire minimum de 900RM (291USD) pour la Péninsule de Malaisie et de 800RM (258USD) pour Sabah et Sarawak

⁶ Le plus bas salaire d'entrée pour une première année, grade IV, sans aucun bonus.

> LECTURE

Sur la grue avec Olivier Bailly

Mamadou, Joseph et Hicham sont montés sur une grue. Ils revendiquent le droit d'exister, de rester dans ce pays «d'accueil» qui ne les accueille pas. Jean, le grutier, continue tant bien que mal sa tâche. La presse arrive, la concurrence afghane aussi. La vie s'installe. De là-haut, les trois hommes se souviennent de leurs terres et regardent ce monde d'en bas auquel ils voudraient tant appartenir. Ils ne réclament pas grand-chose. Juste une petite place de libre.

Olivier Bailly vit et travaille à Bruxelles. Journaliste, ses reportages, portant essentiellement sur des questions de société (migrations, surendettement...), sont publiés dans Le Soir, Le Vif / L'Express ou Le Monde Diplomatique. Olivier Bailly a écrit plusieurs romans.

Sur la grue est paru aux éditions ONLIT

Numérique:

Prix: 5,99 euros
ISBN: 978-2-87560-044-8

Papier:



Prix: 12 euros
ISBN: 978-2-87560-048-6
Nombre de pages: 115
<http://www.onlit.net/>

> NOS RÉGIONALES HENNUYÈRES

Information aux travailleurs transfrontaliers

© istockphoto.com



Déjà bien avant la mise en place d'une des libertés fondamentales, qui est celle de la libre circulation des personnes et des travailleurs en particulier, le Hainaut a toujours été une terre à vocation d'échange où les salariés français et belges se croisent.

Aussi, la FGTB a mis en place, depuis 1992, un service à l'intention de ces travailleurs. Ce service assure l'information, la gestion des dossiers individuels et collectifs.

La conseillère, Nadine Vanhove, est le relais entre les travailleurs et les autorités compétentes afin de réduire le déficit social de cette Europe réduite à sa seule locomotive économique et monétaire...

Vous travaillez au-delà des frontières et...

- Vous souhaitez obtenir des renseignements sur la durée du préavis, la procédure de licenciement, les conventions collectives de travail, ou encore les règles barémiques;
- Vous ne savez que faire en cas de maladie ou d'accident du travail;
- Vous voulez savoir quels sont vos droits en matière d'allocations familiales;

- Vous perdez votre travail ou votre contrat de travail est temporairement suspendu;
- Vous êtes en fin de carrière;
- Vous voulez connaître quel régime fiscal vous est applicable...

N'hésitez pas, pour obtenir des réponses claires à toutes vos questions: un numéro gratuit: 00800 69 88 18 10

00.800.69.88.18.10
Numéro gratuit

Consultations:

Mardi
7700 Mouscron • De 9h00 à 12h00
Rue du Val 3 • Tél. 056/85 33 53 • Fax 056/85 33 32
7500 Tournai • De 13h00 à 16h00
Rue du Crampon 12 A • Tél. 069/88 18 10 • Fax 02/550.14.28

Mercredi
7100 La Louvière • De 9h00 à 12h00
Place communale 15 • Tél. 064/23 66 10 • Fax 064/28.06.26



Jeudi

7000 Mons • De 9h30 à 11h00
(1er, 3e et 5e jeudi du mois)
Grand Rue 67/69 (1er étage) Tél. 065/32 38 71 • Fax 065/32.38.79

Vendredi

7700 Mouscron • De 9h00 à 12h00
Rue du Val, 3 • Tél. 056/85 33 53

Des rencontres sont possibles en dehors de ces horaires ainsi que dans d'autres localités

(Dour, Chimay, Soignies, Beaumont...)
Les rendez-vous sont à fixer uniquement avec Nadine Vanhove.

NADINE VANHOVE
Conseillère FG TB-ABVV-EURES
Tél. portable +32 (0)477 986 137
Fax +32 (0)2 550.14.28
E-mail: nadine.vanhove@fgtb.be

**BESOIN D'AIDE ?
APPELEZ-NOUS AU
081 390 626**

Besoin d'un éclairage en matière d'accès au gaz et à l'électricité ?

Découvrez le tout nouveau service d'appui associatif et GRATUIT Energie Info Wallonie:
www.energieinfowallonie.be

Energie Info Wallonie c'est quoi ?

Nous sommes un service d'appui associatif et gratuit à destination des intermédiaires sociaux et citoyens wallons. Notre mission est de vous soutenir et de vous informer sur toute difficulté ou question liée à l'accès à l'énergie (gaz et électricité) et de vous aider à ce que vos droits soient respectés.

Ce service est disponible au 081/390 626:

- pour l'intervenant social, du lundi au vendredi de 9h à 12h30 et de 13h30 à 16h30,
- pour le citoyen, chaque lundi et jeudi entre 9h et 12h30.

Trouvez également sur notre site internet:

- des centaines d'informations pratiques en matière d'accès à l'énergie (choix du contrat, mesures sociales, déménagement, etc.)
- le programme de formations et d'animations pour intervenants sociaux.

Éditeur responsable Thierry CHINET
Energie Info Wallonie
Rue Nanon 98 • B-5000 Namur (Belgique)
info@energieinfowallonie.be

Avec le soutien de Wallonie

www.energieinfowallonie.be

Index de juin 2014

Mois	Index normal	Index-santé	Index-santé lissé	Evolution 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%
Juin	100,38	100,34	100,47	0,14%	0,27%

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/

MAGAZINE Syndicats

Rédaction:

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

Secrétariat:

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

> SAMEDI 30 ET DIMANCHE 31 AOÛT

Deuxième édition de la Fête des Solidarités!

Pour la deuxième année consécutive, la Fête des Solidarités enflammera la Citadelle de Namur le week-end des 30 & 31 août. De quoi finir l'été en beauté...

Après avoir accueilli 23.000 festivaliers de 7 à 77 ans en 2013, la Fête des Solidarités revient pour une deuxième édition, toujours avec le même objectif: réfléchir à une société plus ouverte, plus juste et plus solidaire dans un esprit de fête.

Le temps d'un week-end, les organisateurs nous invitent à découvrir une affiche musicale et culturelle de qualité, à participer à des débats mais aussi à découvrir associations

et ONG qui partagent les mêmes valeurs.

L'espace «festif et populaire» de la FGTB wallonne et de ses Régionales vous attend!

En tant que partenaires de l'événement, la FGTB wallonne et ses Régionales vous accueillent au sein du Village des associations.

L'occasion de partager un moment convivial et militant autour d'un

verre; de goûter aux saveurs wallonnes; d'écouter un concert, voire de pousser la chansonnette; de s'afficher contre le sexisme et de découvrir quelques productions de la FGTB wallonne.

Le dimanche midi, les négociations pour un accord transatlantique entre les Etats-Unis et l'Europe seront au centre d'un débat avec Marc Tarabella, député européen PS, et Philippe Lamberts, député européen Ecolo.

POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE PLUS OUVERTE ET PLUS SOLIDAIRE

PASS 2 JOURS
25€* en prévente
GRATUIT -12 ANS
*hors frais de réservation

SELAH SUE - ARNO - BLONDIE
YASIIN BEY AKA MOS DEF WITH BLACK JACK JOHNSON
 PLAYS JIMI HENDRIX
IRMA - AXELLE RED - STEPHAN EICHER
MAXIME LE FORESTIER - BALKAN BEAT BOX
LES OGRES DE BARBACK - LA PEGATINA
TINARIWEN - BABYLON CIRCUS - COELY- BLACK BAZAR
BAI KAMARA JR - S-CREW - BOULEVARD DES AIRS

**CONCERTS ENFANTS :
HENRI DÈS
ALDEBERT**

3 GRANDS DÉBATS

2 CONCERTS ENFANTS
30 ANIMATIONS
GRATUITES

LE VILLAGE AVEC
30 ASSOCIATIONS

30 & 31 AOÛT 2014 - CITADELLE DE NAMUR

LAFETDESSOLIDARITES.BE

facebook.com/LaFeteDesSolidarites @LesSolidarites

ÉDITEUR RESPONSABLE: FÊTE DES SOLIDARITÉS ASBL - ALAIN THIRION - RUE SAINT-JEAN, 32-38 - 1000 BRUXELLES

TICKETS EN VENTE SUR **ticketnet.be**
*Call Center 24h/24 et 7j/7: 070/ 660.601

La Fête des Solidarités, c'est aussi des débats...

**Manger sain et responsable!
Un goût de luxe?**
Samedi 30 août de 10h00 à 12h00

Scandales alimentaires, pratiques agro-industrielles déplorables, obésité pour les uns, sous-nutrition pour les autres... l'actualité nous rappelle sans cesse qu'une alimentation accessible à tous et de qualité n'est pas une évidence. Mais qu'entend-on exactement par alimentation de qualité? Qu'est-ce que bien manger? Les aspects nutritionnel et sanitaire sont-ils les seuls qu'il faut prendre en compte?

Le bonheur, à quel prix?
Samedi 30 août de 13h30 à 15h30

A force de vouloir nager dans le bonheur, ne risque-t-on pas de s'y noyer? Une récente enquête réalisée en France montre que pour la première fois, la génération des jeunes (18-25 ans) considère qu'elle vivra moins bien que celle de ses parents! Nous qui sommes profondément attachés à l'idée du progrès, ne devons-nous pas nous interroger sur ce constat?

Un film, une chanson pour changer la société.
Dimanche 31 août de 13h00 à 14h30

L'art n'échappe pas aux écueils d'une société de sur-consommation où tout s'envisage dans une logique de rentabilité. L'art n'est plus une fin en soi; il n'est plus l'expression imagée d'une sensibilité, d'une opinion, d'un état. Il est aussi devenu le moyen de se rendre célèbre le plus rapidement possible. Dans une époque où la finance domine, où un artiste de cinéma, un chanteur, un écrivain ou un peintre est grand s'il est «bankable», quelle est la valeur de l'art?

En pratique:
Le pass pour les deux jours de festival coûte 25€. L'entrée est gratuite pour les moins de 12 ans.
La Fête des solidarités se veut familiale: une cité entièrement dédiée aux enfants avec garderies, animations, concerts et bien d'autres choses encore est prévu.

Rendez-vous sur www.lafetedessolidarites.be pour plus d'infos, le programme complet des concerts et des débats et l'achat des pass.

Reprendre des études universitaires, c'est possible, même sans diplôme

Grâce à la VAE (Valorisation des acquis de l'expérience), il est possible d'entamer des études universitaires même sans avoir suivi un parcours scolaire classique. Et ce, grâce aux années d'expérience professionnelle ou personnelle.

Que l'on regrette d'avoir quitté trop tôt les bancs de l'école ou que l'on ait pas eu, plus jeune, l'opportunité de suivre des études universitaires, il faut savoir que rien n'est jamais perdu. Il est en effet possible de reprendre des études universitaires ou supérieures, même sans diplôme, voire même sans CESS, le tout avec un parcours réduit et potentiellement cumulable avec un emploi. Comment? Grâce à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) qui permet à toute personne cumulant un minimum de cinq années d'expérience dans un domaine de prétendre à accéder à un master lié à cette activité. Toutes les filières universitaires sont accessibles, sauf la médecine.

Pratiquement, comment ça marche? Si vous estimez avoir une expérience concrète (et attestée) de plus de cinq années dans un certain secteur professionnel, vous pouvez remettre votre candidature auprès d'une cellule VAE, au sein d'une université de la Communauté française. Attention, les études visées doivent être concrètement liées à votre expérience. Un jury académique étudiera votre dossier et décidera de votre aptitude ou non à intégrer le master de votre choix. Tout cela ne se fait pas en un jour, et il est essentiel de présenter un dossier complet, motivé et documenté, détaillant votre expérience. Qui peut être professionnelle ou personnelle, associative ou autre. Le point avec Jérôme Bruyère, conseiller VAE et chargé de communication à l'ULB. «La cible de ce programme est donc les adultes qui souhaitent reprendre des études et qui disposent d'une expérience à valoriser. Chaque candidat prend tout d'abord contact avec nous, et est ensuite invité à participer à une séance d'information collective. Un accompagnement personnalisé est ensuite assuré, afin d'aider la personne dans la réalisation de son dossier, et de jouer un rôle d'interface entre le candidat et l'université. Car il est important de rendre un dossier complet et adapté à un jury académique.»

Le monde universitaire n'étant pas forcément simple à appréhender, la cellule VAE joue un rôle considérable lors des premiers pas du candidat. De même, elle va directement à la rencontre des demandeurs d'emploi (via Forem et Actiris), pour leur proposer cette option

encore méconnue. Et ça prend! Les candidatures sont nombreuses, et même si certains lâchent en chemin, nombreux sont ceux qui décrochent leur pass d'accès au master. D'autres obtiennent même parfois des dispenses, tandis que certains profils doivent avant cela réussir une année préparatoire.

Les profils sont très variés, et la moyenne d'âge est de 37 ans. Nombreux sont les candidats qui ont déjà un bachelor, mais il est tout-à-fait possible de remettre un dossier sans avoir le moindre diplôme. Il faudra alors que l'expérience à valoriser suffise à convaincre le jury. L'an dernier, 330 personnes ont manifesté de l'intérêt pour ce programme et ont contacté la cellule de l'ULB. 153 ont finalement déposé une demande d'admission à un master. Et 110 ont été admises! Du côté des résultats, on s'en sort bien également, puisque les adultes en reprise d'études ont même tendance à mieux réussir que les étudiants «classiques». «Les motivations sont mieux définies chez les adultes, ça amène de bons résultats.» Des motivations qui peuvent avoir trait à l'avancée de carrière, à de meilleures conditions salariales une fois le diplôme en poche, une vocation à développer, ou un challenge personnel ou une revanche, mais qui à chaque fois poussent l'étudiant à donner le meilleur, même sans bagage étudiant. «La demande d'admission, la création du dossier, qui est assez lourde, met déjà à l'épreuve et forme au milieu universitaire.»

Et si on veut tenter sa chance pour la prochaine rentrée, c'est possible?

Oui, mais il faut faire vite. Il reste trois séances d'information cet été, il est donc important de prendre contact au plus vite avec l'ULB. La période d'admission court jusqu'à la mi-septembre au plus tard, mais il est vivement conseillé de s'y prendre plus tôt, la constitution du dossier étant assez longue. Les résultats sont fournis au cas par cas, avant la rentrée.

Cellule de Valorisation des Acquis de l'expérience (VAE):
www.ulb.be/vae
Contact téléphonique le matin de 9 à 12h: 02 650 20 98
Par mail: accompagnement_vae@ulb.ac.be



ULB

VAE

Valorisation des acquis de l'expérience

Transformez vos acquis!

L'ULB vous accompagne pour entamer ou reprendre des études grâce à votre expérience

www.ulb.be/vae



Dumping social sur l'aéroport

Ceux qui pensent que le dumping social se limite au transport routier se trompent. Voilà ce qui est devenu clair encore une fois lors de la conférence organisée par l'ETF, le syndicat du transport européen, les 1^{er} et 2 juillet. Des compagnies aériennes à bas coûts provoquent une guerre des prix et le dumping social pour le personnel. L'UBT était présente à la conférence et avec les collègues du SETCa elle a participé activement aux débats.

Que l'industrie aérienne est en plein mouvement, ça on savait déjà. Tout le monde sait que Ryanair offre des bas prix, mais cette entreprise n'est pas du tout la seule. Il y a également Easyjet, Vueling,... connues comme des compagnies à bas coûts. Et pour offrir ces bas prix elles amassent de l'argent partout. Ainsi elles économisent sur le statut des pilotes et du personnel de cabine par exemple. Mais égale-

ment sur les prix payés aux manutentionnaires qui exploitent à leur tour leur personnel. Un examen scientifique de l'ETF dresse encore une fois la carte de la situation.

It's the economics, stupid!

Frank Moreels, secrétaire fédéral de l'UBT, a porté un témoignage sur la grève chez Swissport en 2013: Afin de recueillir coûte que coûte des contrats, des prix beaucoup trop bas ont été offerts dans les mises en adjudication. Des prix tellement bas que Swissport pouvait savoir déjà à l'avance qu'elle ne pourrait pas respecter les CCT. On voulait imposer un modèle «business» par lequel des équipes de deux manutentionnaires sont engagés, causant une pression de travail impossible.

Transfert de personnel

L'UBT a plaidé également en faveur

de la reprise de clauses sociales dans les procédures d'adjudication et de la conclusion de CCT prévoyant le transfert de personnel lors du transfert d'un contrat d'un manutentionnaire à un autre. Frank Moreels: «Evidemment l'un et l'autre doivent se passer avec maintien de tous les droits. Hélas, à ce sujet les syndicats ne se trouvent pas tous à la même longueur d'onde. Les collègues de la CSC Transcom ne sont pas tellement motivés pour avancer. Voilà ce qui est étrange, parce que c'est dans l'intérêt des travailleurs qui ne sont pas du tout responsables si leur employeur perd un contrat au profit de son concurrent.»

Mais non pas seulement Swissport a un problème qui traîne jusqu'à ce jour. Aviapartner quant à elle organise également du dumping social. Cependant, grâce à une réaction résolue de l'UBT la situation a changé. (Voir cadre)

Aviapartner organise du dumping social à Liège

Il y a quelques semaines, les délégués UBT chez Aviapartner Liège ont donné un signal d'alarme. Des collaborateurs roumains avaient été signalés à la manutention de bagage. A la vérité ils n'étaient pas employés par Aviapartner même, mais bien par un sous-traitant. En tant que tel cela ne forme pas un problème. Mais ces collaborateurs travaillaient sous des conditions de travail et de salaire roumaines, ce qui n'est absolument pas légal. L'UBT a réagi résolument avec un préavis de grève. Aviapartner faisait semblant de ne rien savoir et prétendait qu'il s'agissait d'un contrat commercial sur lequel elle n'avait pas d'impact. La réaction farouche de l'UBT a mis fin à cette situation intolérable, mais il importe de rester vigilants. Daniel Maratta, Secrétaire de l'UBT à Liège: Apparemment Aviapartner s'est inspirée sur ce qui se passe dans le transport routier. Notamment engager des travailleurs étrangers via des sous-traitants ou d'autres «constructions». Nos travailleurs perdent leur emploi et les travailleurs de l'Europe de l'Est sont exploités. Un scandale que nous ne pouvons pas tolérer.

Esclavage moderne et exploitation dans le secteur du transport?

Au bout de cinq ans on estime que 5.000 emplois ont été perdus dans le secteur du transport belge. Des transporteurs belges ont établi une entreprise boîte aux lettres en Europe de l'Est et sont maintenant des négriers modernes.



Zeebrugge, dimanche 22 juin: l'UBT et l'ETF en discussion avec des chauffeurs de l'Europe de l'Est

Ces chauffeurs de l'Europe de l'Est combien gagnent-ils en fait?

Fin juin, l'UBT et des collègues de la Fédération européenne des Travailleurs du Transport (ETF) ont visité un parking à Zeebrugge où, pendant le weekend, des chauffeurs d'origine roumaine, bulgare, polonaise et de nombreux autres pays prennent leur repos hebdomadaire. Notamment l'UBT est une des partenaires du projet «Cross Road» de l'ETF, au sein duquel des syndicats de plusieurs pays coopèrent dans la lutte contre le dumping social. Les chauffeurs avec qui l'UBT a parlé, peuvent gagner quelque 300 euro dans leur propre pays. Tom Peeters, propagandiste: «Les chauffeurs belges ont été remplacés par des chauffeurs de l'Europe de l'Est meilleur marché, qui gagnent ici jusqu'à cinq fois plus que dans leur pays d'origine. Ils doivent travailler et habiter dans des circonstances inhumaines: il s'agit ici d'esclavage moderne et d'exploitation. Mais il se taisent parce qu'ils ont peur de perdre leur emploi. En effet, dans leur pays des dizaines d'autres candidats désirent prendre leur place.»

Exploitation sociale

Ils ont été recrutés avec la promesse qu'ils peuvent gagner ici jusqu'à 1.300 euro par mois. Mais voilà où le bât blesse. Ils doivent signer un contrat écrit dans une langue qu'ils ne comprennent pas. D'habitude ils ont un salaire bas auquel on ajoute des indemnités «nettes». Les salaires sont payés en espèces et pour les toucher ils doivent signer des documents vagues. Ainsi ils paient souvent des amendes qui sont à charge de l'employeur, comme p.ex. en cas de surcharge. Les employeurs refusent de les rembourser ou les déduisent même injustement de leur salaire. Le plus

souvent, les chauffeurs séjournent pendant trois mois dans la cabine de leur camion, où ils travaillent et habitent. Certains restent même pendant six ou neuf mois. Les constructions, par lesquelles des firmes boîte aux lettres sont utilisées, sont souvent illégales, mais le contrôle est très difficile. Des plaintes ont déjà été introduites et une firme belge a déjà été citée en justice. Mais juste avant sa comparution – on le devine – la firme a fait faillite. Prendre le long repos hebdomadaire dans le camion est maintenant punissable. Travailler et vivre pendant des mois dans la cabine du camion, où on ne peut pas se reposer convenablement, cela ne contribue pas à la sécurité routière. D'où l'UBT est contente de ce que, il y a quelques semaines, les autorités belges aient promulgué un arrêté royal stipulant clairement que le long repos hebdomadaire ne peut pas être pris dans le camion. Une amende de 1.800 euro est prévue en cas d'infraction. Pour l'UBT il est clair que les donneurs d'ordre doivent la payer et non le chauffeur. Cependant, encore aujourd'hui, les chauffeurs prennent forcément leur long repos hebdomadaire dans leur cabine, sur un parking maussade. Mais toutefois ils ont le sens de l'humour, les chauffeurs de l'Europe de l'Est: «Pendant le weekend je vais souvent à Monte Carlo pour me décontracter. Notamment Café Monte Carlo est tout près d'ici, rigole un chauffeur roumain.»

Radio1 était là aussi à Zeebrugge. Vous pouvez écouter le reportage sur ce lien:
<http://www.radio1.be/programmas/de-ochtend/belgisch-chauffeur-ons-land-heeft-loon-van-zo-wat-11-euro-uur>

Réunion provinciale des militants de l'UBT Flandre occidentale

Ils sont de nouveau nombreux à participer au conseil provincial des militants. Figure à l'ordre du jour: un programme attractif avec le point traditionnel «actualité syndicale», un point réservé aux questions sur les situations dans les entreprises, plusieurs orateurs invités des fonds sociaux pour les bus/cars et pour le transport routier & la logistique et le service Jeunes FGTB.

La réunion commence avec le discours de bienvenue de Birger Victor, propagandiste de l'UBT et une brève introduction sur le rôle crucial des militants dans le fonctionnement syndical de l'UBT. On poursuit avec un volet informatif.

Chez l'UBT les jeunes ont leur place

Edelbert Masschelein, un des trois orateurs invités, peut essayer les plâtres avec une présentation du fonctionnement des Jeunes FGTB. De l'assistance pour remplir une demande de bourse d'étude, des questions au sujet d'un emploi d'étudiant, de l'information pour les jeunes arrivants sur le marché du travail ou des études dans l'enseignement en alternance,... voilà les thèmes pour lesquels les jeunes affiliés et leurs parents peuvent faire un appel aux collaborateurs du service Jeunes FGTB. Toutes les informations sont reprises dans des livrets d'info pratiques au format de poche et peuvent être retrouvées sur le site web.

Les militants bombardent Edelbert de questions et font remarquer que, jusqu'à présent, un manque d'information, d'assistance et de médiation existe pour les jeunes avec une limitation. Et cela spécifiquement en ce qui concerne leur accès au marché du travail. Un point important qui recevra certes l'attention nécessaire de la part des Jeunes FGTB.

Le focus sur les fonds sociaux

Ce sujet est commenté professionnellement par Willy Mullebroeck et Hans Dewit, respectivement représentant du fonds social transport & logistique et du fonds social pour les bus & cars. Pour des raisons pratiques les militants sont divisés en 2 groupes séparés.

L'assurance hospitalisation et la pension complémentaire sont deux thèmes qui intéressent particulièrement les participants. Une de leurs nombreuses questions concerne la réglementation de la convention individuelle après la fin de l'emploi. Avec plaisir les orateurs commentent: 6 mois après sa sortie de service ou le début de son interruption complète de carrière, (pré)pension -RCC- ou modification de statut, l'ouvrier perd la couverture de l'assurance hospitalisation sectorielle. Dans pareil cas, l'employeur doit remettre au travailleur, endéans les 30 jours, le document «Demande d'offre de continuation individuelle de l'assurance maladie collective pour les ouvriers du secteur concerné». Sur base de celui-ci, le travailleur peut demander auprès de la compagnie d'assurances une offre pour la continuation de l'assurance hospitalisation à ses propres frais.

La réglementation peut être consultée sur: www.fstl.be (secteur transport de choses et logistique) ou www.fondsocial.be (secteur bus & cars).

Nos actions contre le dumping social paient

Dans le volet syndical l'accent est mis de nouveau sur la lutte contre le dumping social. Et plus particulièrement sur la réglementation modifiée qui doit permettre aux services d'ordre de sanctionner plus sévèrement avec des amendes administratives. Par exemple: le manque de CMR dans le camion (allant jusqu'à 1.500 euro) et la prise du long repos hebdomadaire dans le camion (allant jusqu'à 1.800 euro). L'UBT exige que ces amendes soient adressées à l'employeur et non au chauffeur.

Les Flashes UBT concernant la CCT services d'autobus sur demande téléphonique et les CCT prime de départ et crédit-temps fin de carrière pour le secteur du transport de choses et de la logistique sont également commentés en détail.

Après le discours de clôture par Annita Vandenbussche, propagandiste de l'UBT, la compagnie reste à causer encore dans le bar derrière une boisson.



Beaucoup de monde à la réunion provinciale des militants UBT Flandre occidentale.

MALADIES PROFESSIONNELLES

Les 50 ans du Fonds des Maladies professionnelles

Le travail n'est pas toujours la santé. Outre le risque d'accident du travail, certaines professions, certaines activités ou gestes, certains produits utilisés ou travaillés exposent les travailleurs à des risques pour leur santé après un certain temps. On s'est ainsi vite aperçu que les mineurs souffraient de silicose après des années de mine, que les peintres étaient atteints de saturnisme en raison de la présence de céruse, c'est-à-dire de carbonate de plomb utilisé comme pigment blanc dans les peintures, que les ramoneurs étaient souvent atteints de carcinome du scrotum dû à la suie, première exemple connu de cancer professionnel, ou encore que les boulangers attrapaient une affection respiratoire liée à l'utilisation de la farine tout naturellement baptisée farinose. L'usage intensif de produits chimiques dans les procédés de production a multiplié les facteurs de risques. A côté des facteurs extérieurs, il y a des maladies qui sont liées aux mouvements ou aux agents mécaniques du travail physique, celles qui sont dues à des agents biologiques infectieux, etc., etc.

Au XIX^e siècle, la maladie professionnelle était considérée comme un accident de la vie. Une vie qu'il fallait bien gagner d'une manière ou d'une autre à ses risques et périls tout comme le font les soldats. Comme il fallait bien continuer à vivre en cas de maladie, fût-elle pro-

fessionnelle ou non, les travailleurs organisés en syndicats ont mis sur pied des caisses de solidarité, ancêtres des mutualités.

Ce n'est qu'à la fin du XIX^e et au début de XX^e siècle que le législateur a fini par se pencher sur la condition ouvrière. Une loi sur les accidents

du travail a vu le jour en 1903. C'est pour ainsi dire la première pierre de la sécurité sociale institutionnalisée. L'intérêt de cette loi, c'est qu'elle introduisait le principe du risque professionnel. Avant, il fallait que le travailleur apporte la preuve de la responsabilité de l'employeur pour espérer obtenir une indemnisation. Autant dire qu'il n'avait jamais gain de cause. Avec la loi de 1903, l'employeur se voyait contraint d'indemniser le travailleur infortuné.

Il aura fallu attendre 1927 pour voir apparaître la première loi sur les maladies professionnelles. Elle ne reconnaissait alors que trois maladies: l'intoxication au plomb, au mercure et la maladie du charbon (maladie bactérienne infectieuse que l'on appelle aussi anthrax due à l'exposition à des animaux infectés ou produits provenant de ces animaux tels que viande, laine, cuir). Le Fonds de prévoyance mis en place permettait au travailleur atteint d'une de ces maladies d'obtenir une indemnisation forfaitaire.

Ce n'est qu'en 1963 que fut créé en Belgique le Fonds des Maladies professionnelles qui a ainsi fêté ses 50 ans. Ce fonds qui a remplacé le Fonds de prévoyance couvre tous les travailleurs du secteur privé et des administrations provinciales et locales. Mais il fonctionne à ses débuts uniquement sur un système de liste.



Comment intervient le FMP

Le FMP reconnaît l'incapacité de travail qui peut être temporaire ou permanente, partielle ou totale, ou encore couvrir des frais de soins voire indemniser les ayants droits d'un proche décédé de maladie professionnelle.

Le FMP peut aussi accorder une allocation complémentaire si l'état de la victime exige l'assistance régulière d'une autre personne (cette allocation est fixée en fonction du degré de nécessité de cette assistance).

Le FMP octroie également:

- une indemnité p
nitive du travail

- la prise en charg
santé du montai
les frais de soins
ceutiques, d'hosp
fessionnelle, de p

- la prise en charg
prévus dans la r
des maladies pro

> LA LISTE

Maladie professionnelle ou pas?

Comment prouver qu'une maladie est liée à la profession que l'on a exercé? Certains liens de cause à effet sautent aux yeux mais ce n'est pas toujours le cas. Lors de la fondation du Fonds des Maladies professionnelles, le législateur avec l'appui de scientifiques a établi une liste des maladies considérées comme étant professionnelles. C'est le résultat d'un compromis entre employeurs et travailleurs: l'employeur ne peut pas être personnellement rendu responsable et poursuivi au civil ou a pénal pour une maladie touchant son employé, mais il cotise au fonds qui indemnise le travailleur.

Si certaines corrélations entre travail et maladie sont évidentes, comme la silicose, d'autres ne le sont pas d'emblée et encore moins lorsque les bases scientifiques font défaut pour établir le lien entre un agent et une maladie ou que l'exposition à un facteur de risque est ancienne. Pour être reconnue comme professionnelle, une maladie doit avoir été causée de façon directe et déterminante par l'exercice de la profession.

Sans ce lien direct, la maladie peut être considérée comme étant «en relation avec le travail» ce qui ne donne pas droit à une indemnisation du Fonds des Maladies professionnelles mais tout au plus à un arrêt maladie ou une indemnité AMI pour invalidité comme pour tout autre maladie de

longue durée. L'exemple le plus courant étant les maux de dos qui sauf exception (dans le cas de vibrations mécaniques) ne sont pas reconnus.

Le législateur a donc décidé d'établir une liste des maladies considérées sans équivoque comme professionnelles. On appelle cela la présomption «irréfragable» qui doit cependant être établie par le médecin conseil après examens. Une fois la maladie diagnostiquée, le travailleur qui a été exposé à l'agent responsable de son affection ne doit pas apporter la preuve du lien entre sa maladie et son travail ni que l'employeur en est responsable.

La liste du FMP comporte 150 maladies que l'on peut classer ces en 6 grands groupes:

- les maladies causées par des agents

- chimiques
- les maladies de peau
- les maladies du poumon
- les maladies infectieuses
- les maladies causées par des agents physiques
- les autres (par ex. une allergie causée par le latex naturel, ...)

Cette liste reprend les maladies et les agents qui en sont la cause. Elle s'est allongée au fil du temps et des travaux scientifiques établissant le lien entre des affections et de nouveaux agents. Ainsi, par exemple en 2013, la liste a été mise à jour en ce qui concerne la tuberculose pour y ajouter le risque lié aux soins aux immigrés clandestins, demandeurs d'asile ou aux sans abri...

Le système ouvert

Qui dit liste, dit début et fin de liste. Il y aura toujours des cas de maladie que l'on peut vraisemblablement attribuer à sa profession sans que l'on en ait la preuve scientifique absolue ou dont les causes peuvent être multiples et qui donc ne se trouvent pas dans la liste. C'est pourquoi en 1990, un système de reconnaissance, dit «ouvert» est venu compléter le système de liste. Etant ouvert, le système ne ferme aucune porte, mais le travailleur concerné doit alors prouver le lien entre la maladie dont il souffre et son activité professionnelle.

Comment introduire une d

Pour introduire une demande de reconnaissance de maladie professionnelle il faut compléter le formulaire administratif 501 F. Demander à son médecin de compléter le formulaire médical 503 F. Ces formulaires sont disponibles en ligne à l'adresse : <http://www.fmp-fbz.fgov.be/>.

Il faut envoyer les deux formulaires (avec les éventuels documents médicaux) au FMP à Bruxelles, Avenue de l'Astronomie 1 à 1200 Bruxelles Tél.: 02 226 63 30

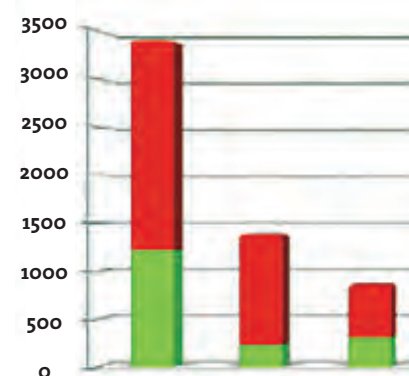
Après le traitement administratif, il faudra passer un examen médical dans un centre spécialisé selon le type d'affection. Les fonctionnaires et médecins du FMP pourront alors prendre une décision. Si on bénéficie déjà d'une indemnité pour maladie professionnelle et que son état de santé s'aggrave, on peut introduire une demande de révision pour obtenir un pourcentage d'incapacité plus élevé donc une indemnité supérieure.

Si la liste permet de faire des liens directs de cause à effet entre exposition à un risque et maladie professionnelle, la reconnaissance n'en est pas pour autant automatique. Ce n'est même pas gagné d'avance. Sur les 11.362 premières demandes (dont 4.272 pour des tendinopathies qui ont fait leur entrée récemment

dans la liste) introduites en 2013, le FMP a pris 3.231 décisions positives et rejeté 4.847 demandes introduites dans le système de liste et accepté 370 demandes dans le système ouvert mais en a rejeté 1.154.

Ces chiffres concernent les secteurs privé et public (APL) dans les systèmes de liste et ouvert mais ne reprennent pas les rejets pour demande non fondée, dossier incomplet, etc.

De même sur les 1.403 demandes d'indemnisation en cas de décès, 623 ont été rejetées.



Les lacunes du système

Que ce soit le système de liste ou le système ouvert, l'indemnisation d'une maladie professionnelle ne bénéficie qu'au travailleur exposé ou à ses ayants droit. Or, il y a parfois des victimes collatérales. C'est le cas des maladies provoquées par l'amiante qui touchent les proches qui ont été en contact avec les vêtements de travail ou les riverains d'une entreprise qui travaille l'amiante.

En 2007 le Fonds Amiante a été créé au sein du FMP pour rencontrer ces cas de maladies «para-professionnelles». Il indemnise les mésothéliome et l'asbestose.

Personnelles



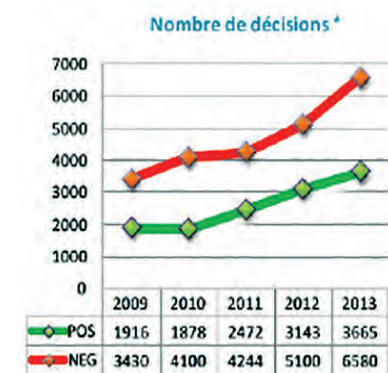
p?

pour cessation temporaire ou définitive; pour la partie des frais de soins de santé, de fournitures pharmaceutiques, de matériel médical, de matériel de prothèse et d'appareils d'orthopédie;

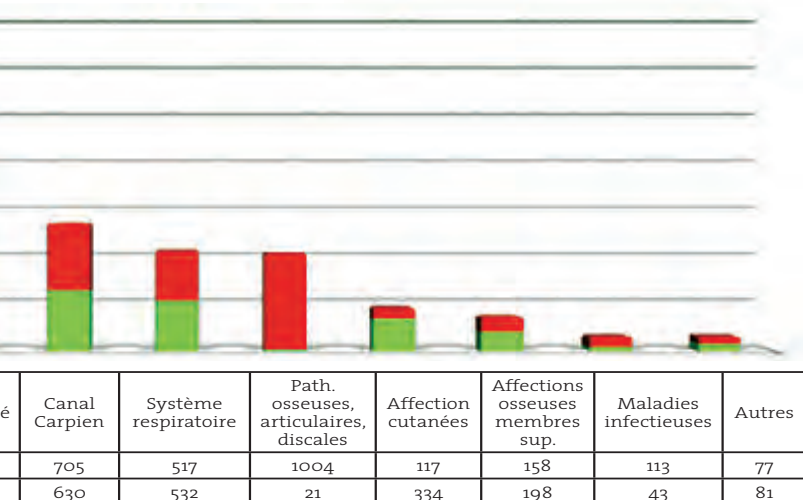
de la partie des frais de soins de santé, de fournitures pharmaceutiques, de matériel médical, de matériel de prothèse et d'appareils d'orthopédie;

de la partie des frais de soins de santé, de fournitures pharmaceutiques, de matériel médical, de matériel de prothèse et d'appareils d'orthopédie;

emande?



Décisions par pathologie*



A combien s'élève l'indemnité versée par le FMP?

Le calcul d'une indemnité n'est pas chose facile. Le montant de l'indemnité dépend par exemple du fait que l'incapacité de travail est temporaire ou permanente, mais aussi du fait qu'elle est totale ou seulement partielle. Les indemnités sont indexées. Pour certaines indemnités, on tient compte du salaire de base (pécule de vacances compris si l'incapacité de travail dure plus d'un an). Le montant minimal de ce salaire de base est de 6.439,20 euros, le montant maximal est de 40.927,18 euros.

Mauvaise surprise à la pension

L'indemnité pour maladie professionnelle est méchamment rabotée au moment de la prise de la pension. Depuis 2006 le cumul entre pension et indemnité FMP pour incapacité permanente (c'est vrai aussi pour les accidents de travail) est limité.

Dès le 1^{er} jour de pension de retraite, l'indemnité est ramenée à un montant fixe dépendant du pourcentage d'incapacité de travail et les facteurs socioéconomiques ne sont plus pris en compte. Ces forfaits sont établis comme suit:

- Pour une incapacité de travail de 1 à 9 %, le montant forfaitaire est de 7,0210€ par %.
- Pour une incapacité de travail de 10 à 35 %, le montant forfaitaire est de 10,2265€ par %.
- Pour une incapacité de travail de 36 à 65 %, le montant forfaitaire est de 13,6248€ par %.
- Pour une incapacité de travail de 66 à 100 %, le montant forfaitaire est de 17,2935€ par %.

Exemple: pour une incapacité de travail de 40%, l'indemnité mensuelle brute est de 13,6248€ x 40 = 544,99€.

Calcul de l'indemnité

Incapacité	Partielle (0-99%)	Totale (100%)
Temporaire (au moins 15 jours)	Indemnité pour compenser la perte de salaire	90% du salaire de base
Permanente	Un pourcentage du salaire de base, calculé en fonction du degré d'incapacité de travail et en fonction de la diminution des chances sur le marché du travail (facteur socio-économique)	100% du salaire de base

> SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

Un atout pour l'entreprise

Selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), les mesures de prévention en matière de santé et sécurité au travail permettent des économies 4 à 5 fois plus importantes que les montants qu'elle demandent d'investir.

Une étude publiée par l'EU-OSHA intitulée «*Estimating the cost of accident and ill-health*» arrive à la conclusion que l'on pourrait faire de substantielles économies à la fois pour les entreprises en termes de performances et de rentabilité, pour les finances publiques et bien sûr pour les travailleurs à qui les problèmes de santé seraient épargnés en menant des politiques de prévention plus efficaces.

Là où les systèmes de sécurité et de santé au travail sont de piètre qualité, constate l'EU-OSHA, les dépenses pour faire face à des blessures et des maladies sont plus importantes. Une stratégie nationale forte présente par contre de nombreux avantages:

- une productivité accrue en raison d'une baisse de l'absentéisme;
- une réduction des coûts des soins de santé;
- le maintien au travail des travailleurs plus âgés;
- des progrès dans l'emploi de technologies et de méthodes de travail plus efficaces;
- la diminution du nombre de personnes devant réduire leur temps de travail pour raisons familiales.

Des études estiment que chaque euro investi par les entreprises dans la santé et la sécurité au travail leur rapporte 2,2 euros et que le rapport coût-bénéfice en matière d'amélioration de la sécurité et de la santé est positif.

Cela représente aussi des économies pour la collectivité. Les coûts des accidents au travail et des maladies professionnelles représentent entre 2,6 et 3,8% du PIB dans la plupart des pays. Une bonne politique de prévention permettrait de faire de substantielles économies.

Dans les pays d'Europe qui ont adopté des plans récompensant financièrement (réduction des primes d'assurance, exonérations d'impôts, subventions publiques) les organisations disposant d'un lieu de travail sûr et sain on a vu baisser les dépenses publiques de santé. Par exemple en Allemagne dans le secteur de la boucherie, le programme d'incitation s'est traduit par:

- 1 000 accidents signalés en moins par an dans ce secteur;
- une réduction des coûts évaluée à 40 millions d'euros en six ans;
- une économie de 4,81 euros pour chaque euro investi.

Age et santé font mauvais ménage

Aujourd'hui, en Belgique, 55.000 personnes environ reçoivent une indemnité pour une incapacité permanente à cause d'une maladie professionnelle. A côté de cela, il y a toutes celles qui souffrent d'une affection dont on n'a pas pu établir le lien avec la profession mais qui sont néanmoins atteintes d'une affection invalidante. Ainsi comme le souligne le FMP, le nombre de demandes liées à des troubles musculo-squelettiques a explosé depuis que les tendinopathies sont entrées dans la liste des maladies professionnelles révélant ainsi l'étendue du problème mais aussi du problème de la reconnaissance des ces affections qui font majoritairement l'objet d'un rejet. Sur les 11.362 premières demandes introduites en 2013 4.272 concernent des tendinopathies.

Pour la seule année 2012 quelque 20.000 personnes ont perçu une allocation à la suite d'une incapacité de travail permanente résultant d'une maladie professionnelle auxquelles il faut ajouter les 14.000 victimes d'un accident du travail et 25 000 chômeurs présentant une incapacité partielle de travailler. Le tout récent rapport du Conseil supérieur de l'emploi (CSE) attire également l'attention sur les conditions de travail et leurs conséquences sur le taux d'emploi des + 50 ans. Le nombre des «invalides», c'est-à-dire malades d'une durée supérieure à un an à charge de l'assurance maladie, ne cesse d'augmenter. Fin décembre 2013, l'INAMI dénombrait quelque 321 000 personnes invalides bénéficiant de prestations sociales. Cela représente environ 4,5 % de la population belge âgée de 15 à 64 ans. Plus de 60 % des personnes dans ce

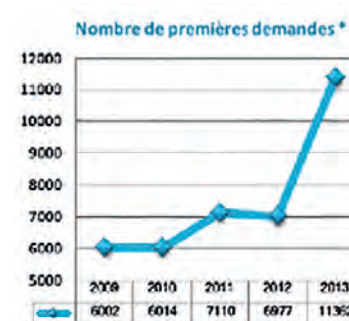
régime ont plus de 50 ans. Les «troubles psychiques» et les «maladies du système locomoteur et du tissu conjonctif» sont les pathologies les plus fréquentes. Sachant que les critères d'obtention du statut d'invalidité sont strictement médicaux, le CSE explique ce mouvement par des facteurs démographiques tels que l'arrivée sur le marché du travail de cohortes de femmes plus âgées et plus généralement du vieillissement de la population active. Le CSE y voit aussi un système par lequel les travailleurs âgés empêchés de quitter le marché de l'emploi par la prépension ou la pension anticipée trouvent une autre porte de sortie. Il n'empêche que les critères médicaux sont là et que ces gens souffrent bel et bien d'un problème de santé.

Prévenir vaut mieux que partir Selon le Conseil supérieur de l'Em-

ploi, comme pour le Fonds des Maladies professionnelles, pour réduire le nombre de travailleurs en incapacité de travail, «la prévention est primordiale». Tout doit être fait pour que ces situations restent exceptionnelles. Il s'agit clairement d'une responsabilité collective. Elle repose au premier chef sur les employeurs (donneurs d'ordre)...

Il faut que «le travail et les conditions de travail soient adaptés au travailleur et non l'inverse. Il est en effet indispensable de continuer à faire évoluer les conditions de travail et les profils de carrière, de sorte que les travailleurs restent physiquement et mentalement aptes, motivés et productifs tout au long d'une carrière qui ne peut que s'allonger».

Le CSE préconise même de responsabiliser davantage encore les employeurs, si leur responsabilité est établie dans la survenance ou l'aggravation du handicap ou de la maladie d'un travailleur, notamment en adaptant le taux de cotisation à l'assurance-maladie invalidité de manière à leur faire prendre en charge une partie du coût collectif que représentent ces incapacités.



> POINT DE VUE

Le travail. Oublions un moment. Bien que?

Tout le monde aspire à oublier le boulot pendant un moment, et pourtant... le travail reste un sujet de prédilection dans les conversations que nous menons en vacances. Vous vous faites de nouveaux amis, vous revoyez d'anciens copains, et immédiatement les questions fusent. Tu travailles où? Tu t'y plais? Encore combien d'années? Des moments difficiles chez toi aussi?

Des chiffres récents du Conseil Supérieur de l'emploi démontrent une fois de plus que cela ne va pas bien du tout avec le travail. En effet, le nombre d'invalides indemnisés en Belgique a augmenté de 60% depuis 2000. Fin de l'année passée, ils étaient à 321.000. Deux sur trois de ces travailleurs invalides sont âgés de plus de 50 ans. Un sur trois souffre d'un trouble psychique ou d'une maladie aux muscles ou articulations. Il s'agit de deux nouveaux phénomènes. Cependant, une personne invalide sur trois peut continuer à travailler malgré son invalidité.

Les chiffres sont parlants: nos circonstances de travail se dégradent. Tant de nouvelles technologies, de nouveautés en médecine, de nouvelles machines... tout cela devrait aider à réduire le nombre de travailleurs invalides alors qu'au contraire, il augmente. Il est vrai que les évolutions démographiques en sont une cause importante. L'augmentation du nombre de travailleuses, le vieillissement de la population, ce sont des éléments qui jouent certainement un rôle.

Mais prenons par exemple les troubles psychiques et affections aux muscles ou articulations, ces deux maladies qui sont de plus en plus fréquentes: elles ont pratiquement doublé depuis 2000. Cela démontre que le problème est aussi ailleurs, et qu'il est plus sérieux qu'on ne l'imagine. Le travail a engendré un nouveau mal. Pression des résultats, cadences de travail plus élevées... Pas le temps de souffler un peu. Pas le temps non plus de penser à sa sécurité et sa santé. Parce que le temps, c'est de l'argent. Et l'argent, cela sert au rendement, aux bénéfices. Non à la qualité de l'emploi. L'argent ne doit pas aider les travailleurs à pouvoir partir à temps à la pension, ni à assurer des places en suffisance dans les garderies. Les gens vont travailler en étant malades. Au lieu de parler d'absentéisme, on entend de plus en plus le terme présentéisme. Des primes sont octroyées pour ne pas tomber malade, pour éviter les accidents du travail, ou disons plutôt, pour ne pas les déclarer. Les travailleurs doivent être malléables, manipulables comme des pions. Les invalides éprouvent par conséquent de grandes difficultés à trouver un emploi adapté. Cela demande en effet du temps et de l'argent, mais le temps et l'argent ne servent pas à cela.

Ceci dit, lorsque vous parlez du travail à une petite terrasse ensoleillée pendant vos vacances, ne discutez pas uniquement des maux. Un bon conseil: parlez également des remèdes. Nous avons besoin d'emplois tenables, qui permettent à tous les travailleurs de rester au travail et de vivre longtemps en bonne santé. Il faut créer des postes de travail adaptés pour toutes les personnes invalides étant capables de travailler. Des emplois supplémentaires doivent aider à diminuer la charge de travail. Du travail à mesure de l'homme, voilà ce qu'il nous faut. Et utilisons à cet effet les bénéfices qui découlent de nos efforts à tous.

(3 juillet 2014)



Paul Lootens
Secrétaire général



Alain Clauwaert
Président

> IMPACT DU GAZ DE SCHISTE SUR LE COÛT DE L'ÉNERGIE

La chimie prépare-t-elle ses valises?



Forage de gaz de schiste. Pas une solution d'avenir. Le durable et l'économie d'énergie sont la véritable alternative.

Alors que des climatologues nous exhortent de réduire au plus vite les émissions de gaz à effet de serre, certains pays intensifient l'exploitation du gaz de schiste. Une énergie fossile présente à profusion sous le sol des Etats-Unis notamment, mais qui ne cadre pas du tout avec la définition de développement durable. Un choix dangereux pour l'environnement et une grosse inquiétude pour notre industrie chimique qui est dépendante de l'énergie et donc de son coût.

La Commission professionnelle de la chimie de la Centrale Générale s'est penchée sur cette problématique lors d'une journée d'étude.

L'industrie chimique nécessite beaucoup d'énergie: en tant que matière première d'une part, en tant qu'énergie de fonctionnement d'autre part. Les industries européennes dépendent en grande partie de l'importation des énergies fossiles. Le problème, c'est que le cours du pétrole et du gaz n'arrête pas d'augmenter. Les coûts de l'énergie inquiètent. D'autant que dans d'autres pays, comme les Etats-Unis, pratiquent des prix beaucoup plus faibles parce qu'ils misent sur le gaz de schiste meilleur marché.

Menaces en l'air

Voici quelques années, les Etats-Unis ont mis en place une exploitation intensive du gaz de schiste sur leur sol. Une décision qui leur permet de pratiquer des prix de l'énergie jusqu'à trois fois moins élevés qu'en Europe. Selon certains patrons d'entreprises chimiques européennes, cette différence pourrait entraîner la fuite de notre industrie chimique et sa disparition en Europe dans les dix ans. Une inquiétude que nuance Herman Baele, secrétaire fédéral de la Centrale Générale de la FGTB, responsable du secteur de la chimie. «Certains fédérations patronales crient à qui veut l'entendre que l'industrie chimique va disparaître en Belgique et en Europe. Il ne faut pas croire que soudainement, toutes les entreprises de la chimie vont déménager et s'installer aux

Etats-Unis car les prix y sont plus intéressants. Il y a beaucoup trop d'incertitudes autour du gaz de schiste. L'installation nécessaire pour extraire le gaz est onéreuse et puis, il y a de nombreuses plaintes concernant l'impact sur l'environnement. Qui plus est, j'ai du mal à croire qu'ils puissent tout plaquer après avoir autant investi dans leurs installations. Ce sont des menaces en l'air.» Le récent investissement d'Exxon dans sa raffinerie anversoise à hauteur d'1 milliard de dollars vient d'ailleurs renforcer le point de vue d'Herman Baele comme quoi la pétrochimie a encore un avenir à Anvers.

L'énergie fossile pas éternelle

Les entreprises de la chimie en Europe ont effectivement investi dans l'optimisation de leur chaîne de production mais aussi dans l'usage rationnel de leur énergie. Wouter De Geest, président la fédération des industrie chimique

de Belgique, précise d'ailleurs que l'Europe occidentale est à la pointe en ce qui concerne l'économie d'énergie. Et d'ajouter «l'énergie la moins chère, c'est celle qu'on ne consomme pas».

Cependant, il est grand temps que l'Europe harmonise ses lois et ses taxes afin de supprimer la concurrence au sein même de son marché. Herman Baele épingle plusieurs mesures: «Il faut d'abord déterminer la quantité d'énergie dont nous avons besoin en Europe. Il faut également tout mettre en œuvre afin d'utiliser le minimum d'énergie, ce qui passe par la recherche et le développement. Il faut se rendre compte que l'énergie fossile ne sera pas éternelle. Il est donc nécessaire d'investir dans le durable. Il est essentiel de mettre en place un système de connexion des sources énergétiques en Europe. Pourquoi le fruit de l'éolien et de l'hydraulique en Norvège et au Danemark ne pourrait pas être transféré en Belgique en cas de besoin par exemple?»

Et si on nationalisait?

Dans la société actuelle, l'énergie devient presque aussi indispensable que l'eau. Il serait très difficile de s'en passer. Est-il dès lors normal que certains s'enrichissent sur un produit de base? La solution pourrait passer par la nationalisation de l'énergie. Une autre mesure pourrait être de séparer le prix du gaz de celui du pétrole.

Gaz de schiste sous nos pieds?

Le gaz de schiste est présent dans les sols du monde entier mais pas à concentration égale. Ce gaz est emprisonné à une profondeur entre 2 et 4 km. Afin de fracturer la roche et libérer ce gaz, il faut injecter un fluide composé d'eau, de sable et de détergents sous pression.

L'Europe n'est pas des plus avancées en ce qui concerne l'exploitation du gaz de schiste. Les frais d'exploitation seraient 2 à 3 fois plus élevés qu'aux USA, les réserves sont moins nombreuses et il y a de nombreuses restrictions environnementales. La rentabilité et l'impact sur l'environnement sont loin d'être déterminés. L'Europe resterait de toute façon dépendante de l'importation d'énergie. Pour répondre à l'émergence de cette énergie fossile, il est donc essentiel d'investir dans l'énergie durable et de consommer moins d'énergie.

> CAMARADES SYNDICALISTES EN COLOMBIE

Les richesses naturelles appartiennent au peuple entier

En Amérique du Sud, en Colombie, La Centrale Générale de la FGTB entretient des liens étroits avec Fensuagro, le syndicat des agriculteurs, et USO, le syndicat des travailleurs du pétrole. Récemment, une délégation de syndicalistes belges s'est rendue sur place pour un voyage d'immersion.

Ce qui caractérise les deux syndicats colombiens, c'est qu'ils ne défendent pas uniquement les intérêts de leurs membres mais qu'ils s'opposent également à la politique d'expropriation et d'appauvrissement des sols menée par le gouvernement. Ils s'opposent à la répartition inéquitable des innombrables richesses naturelles du pays. Un accord de libre-échange avec l'Europe ne ferait qu'empirer les choses. C'est une excellente raison pour les camarades belges d'être solidaires avec les Colombiens.

Fensuagro et USO

Avec Fensuagro, associé à La Centrale Générale Antwerpen-Waasland, notre délégation a visité une ferme ainsi qu'un centre de formation syndicale mais aussi de formation à la culture biologique de fruits et légumes. La ferme, avec son café, ses bananes et ses mangues, est un site exceptionnel pour la mise en pratique.

USO, le syndicat du pétrole, est partenaire de la CG-Fédérale. Il est particulièrement puissant dans le travail syndical en Colombie. Le secteur du pétrole est un des rares secteurs qui organise des négociations collectives et où le nombre d'affiliés à un syndicat est

bien plus élevé que la moyenne nationale d'à peine 5%. L'accent est fortement placé sur la formation syndicale. Tous les responsables syndicaux doivent suivre une formation intensive. Elle se déroule entre autres dans le centre Aury Sara, qui doit son nom à un dirigeant syndical d'USO assassiné en 2001.

Sous-traitance et accidents

Notre délégation a également visité les deux plus grandes raffineries de pétrole du pays. Dans les prochaines années, elles seront toutes les deux agrandies avec toutes les conséquences qui y sont liées. Quelque 16.000 travailleurs temporaires devraient être attirés. Il faudra tenir à l'œil les va-et-vient des nombreux sous-traitants et faire attention aux accidents du travail. Beaucoup de boulot pour USO donc, mais également de nombreux nouveaux travailleurs susceptibles de rejoindre le syndicat.

La Centrale Générale soutient le centre de formation Aury Sara. Notre aide est destinée à la formation des travailleurs de la sous-traitance, souvent confrontés à des conditions très précaires. L'investissement porte ses fruits: il y a davantage de membres et de

militants qui ont débuté comme «tercerizado» ou travailleur de la sous-traitance, qui sont devenus de véritables dirigeants syndicaux.

Menaces et attaques

En Colombie, il est très difficile de se battre pour améliorer les salaires et les conditions de travail. Récemment, USO a tenté d'introduire un programme de revendications pour les concertations sociales. La direction de l'entreprise d'Etat ECOPEPETROL a été plus rapide que le syndicat en amenant un paquet de contre-revendications qui remettaient en question tous les acquis. Lors d'une rencontre avec la direction, notre délégation a exigé le retrait immédiat de ce plan de démolition.

Pendant le séjour de la délégation belge, différents syndicalistes ont de nouveau été victimes de menaces et d'attaques. A Puerto Gaitan, où l'entreprise Pacific Rubiales est active dans le raffinage, une délégation d'USO venue apporter son soutien aux travailleurs a dû faire face à l'hostilité de 700 paramilitaires.

La délégation belge avait également l'intention de rencontrer Hubert Ballesteros, un dirigeant syndical qui est maintenu en cellule depuis le grand mouvement de grève du mois d'août 2013. Les autorités colombiennes rendent les visites à ce prisonnier politique très difficiles et coûteuses. Les Belges ont pu faire part aux autorités de leur protestation concernant cette détention. L'ambassadeur de Belgique en Colombie a également été consulté à ce sujet.



Marché de légume en Colombie. La section anversoise de La Centrale Générale entretient des liens étroits avec le syndicat des agriculteurs Fensuagro. Celui-ci ne se focalise pas uniquement sur la formation syndicale mais est également actif dans la formation à la culture biologique.

> DEUX POSSIBILITÉS

Un jour de vacances peut-il devenir un jour de maladie?

C'est les vacances, vous quittez l'entreprise plein d'entrain, vous vous imaginez déjà à l'ombre des palmiers et patatas... vous chutez. Bilan: pied dans le plâtre et vacances compromises. Vos jours de congé tant attendus sont-ils perdus ou pouvez-vous les reporter?

La réglementation belge diffère selon que l'incapacité soit survenue la veille de vos congés ou alors que vos congés avaient déjà débuté. Lorsqu'un travailleur tombe malade avant la période de vacances prévue, il conserve son droit aux vacances. Les jours d'absence sont des jours d'incapacité de travail et les jours de vacances peuvent être pris ultérieurement, lorsque la période d'incapacité a pris fin. A noter qu'ils doivent être pris avant la fin de l'année en cours. Si le travailleur tombe malade durant ses vacances, les jours d'absence sont considérés comme des jours de vacances et non comme des jours de maladie. Ils ne peuvent donc pas être reportés. Pour La Centrale Générale de la FGTB, un travailleur qui tombe malade pendant ses vacances doit pouvoir les récupérer par la suite. La Cour de justice de l'Union européenne avait d'ailleurs rendu un arrêt dans ce sens en 2012. Nous attendons toujours que la réglementation belge en matière de vacances annuelles soit adaptée.



> SECTEUR DE LA COIFFURE, DES SOINS DE BEAUTÉ ET DU FITNESS

Travailler le dimanche, est-ce bien légal?

Imaginez le décor: vous en vacances à la côte ou dans les Ardennes quand tout à coup, vous avez envie d'une nouvelle coupe. Vite, vous attrapez le téléphone et fixez un rendez-vous avec le salon de coiffure du coin. Peut-être même obtiendrez-vous un rendez-vous le dimanche. Surprenant? Oui et non. Oui dans la mesure ou en Belgique le travail dominical est en principe interdit, non dans la mesure ou le secteur de la coiffure, du fitness et des soins de beauté permet certaines exceptions. Quelles sont-elles?

En clair, le travail dominical est autorisé dans les salons de coiffure qui se trouvent dans les stations balnéaires et touristiques. Pour cela, il faut que la commune dans laquelle se trouve le salon soit reconnue comme centre touristique auprès du Ministre de l'Emploi. Pour le secteur du fitness, le travail du dimanche est autorisé.

Coupe touristique

Mais attention, l'autorisation pour

les salons de coiffure ne signifie pas pour autant que les travailleurs doivent travailler tous les dimanches de l'année. Ils ne peuvent travailler le dimanche que durant certaines périodes. A savoir entre le 1er mai et le 30 septembre ainsi que pendant les vacances de Noël et de Pâques.

En dehors de ces périodes, le travail du dimanche est autorisé durant treize dimanches au maximum par année civile pour les périodes du-

rant lesquelles il y a une affluence de touristes.

Le travail du dimanche est également autorisé en raison de l'organisation de manifestations du type salons, expositions, musées ou foires commerciales par exemple. Mais dans tous les cas, chaque travailleur a droit à 12 dimanches libres par année calendrier.

En cas de travail les dimanches et les jours fériés, le travailleur a droit à une augmentation de 50% de son salaire brut et de ses rémunérations.

12 dimanches libres

Pour le secteur du fitness, ces périodes spécifiques ne sont pas d'application: les travailleurs peuvent donc être occupés les dimanches et les jours fériés. La seule contrainte est de respecter les 12 dimanches libres par an.

> POMPES-FUNÈBRES

Avez-vous perçu votre prime syndicale ces dernières années?

Récemment, les travailleurs actifs dans les pompes funèbres et affiliés à notre syndicat, ont reçu leur prime syndicale pour 2013. Certains d'entre eux peuvent également demander une prime pour les années précédentes s'ils ne l'avaient pas reçue.

Que s'est-il donc passé? Pour la première fois, les attestations concernant la prime syndicale ont été envoyées aux travailleurs via le fonds social du secteur. Ce qui a mis la puce à l'oreille de certains: pourquoi cette année et pas les années précédentes? La réponse est tombée rapidement: auparavant, c'était aux employeurs de fournir cette attestation, certains ne l'ont jamais fait.

Le tir va être corrigé. Les personnes qui ont reçu une attestation pour la première fois ont également reçu une lettre leur permettant de demander s'ils n'avaient pas également droit à une prime syndicale ces dernières années. S'ils étaient déjà membre d'un syndicat et qu'ils avaient presté suffisamment de jours dans le secteur, ils peuvent encore recevoir la prime. Pour ce faire, ils doivent compléter un formulaire spécial.

Cette rétroactivité est possible jusqu'en 2010. La prime est de 55€ si l'on a travaillé plus de 64 jours et de 100€ pour plus de 114 jours. Les demandes peuvent être introduites auprès de la section régionale jusqu'au 31 octobre.

> POINT DE VUE

Nous n'achèterons pas un chat dans un sac!

La droite organise une mobilisation idéologique de grande ampleur. Les experts font de l'arithmétique avec nos pensions. Certains médias militent pour la montée de la NVA au fédéral. Le patronat réclame un gouvernement réactionnaire. Les économistes s'épanchent de tribunes en cartes blanches dans de savantes distillations du concept de compétitivité. Objectif : préparer l'opinion à un nouveau gel des salaires...

Dans la perspective de la négociation du prochain accord interprofessionnel, le patronat et ses relais posent leurs jalons et avancent leurs pions. La couleur du prochain gouvernement compte dans ce décor. Confondant sans doute vitesse et précipitation, les organisations patronales se sont prises les pieds dans le tapis en appelant à l'unisson, et par-dessus la frontière linguistique, à la constitution d'une coalition à droite toute et vite encore...

Cette saillie inattendue a suscité quelques interrogations sur la

représentativité de ces maîtres chanteurs dont certains n'hésitent pas à brandir la menace d'une grève des investissements... qu'ils pratiquent déjà! De qui et «de quoi», ces lobbies sont-ils la voix? Représentent-ils d'abord les chefs d'entreprise ou leurs propriétaires?

Un doute grandit quant à la légitimité de leur intervention moins «politique» que partisane dans le débat démocratique. Quels maîtres servent-ils ainsi? De quels citoyens – et de combien d'entre eux? – sont-ils les porte-parole? Ils agissent comme si l'intérêt des employeurs se confondait avec l'intérêt général. A l'évidence, l'idéologie dominante – qui est la leur! – tend, par tous les moyens, à nous conduire à ce stade d'aliénation mais... la réalité est têtue. En tentant de rattraper la sauce, un des patrons de la FEB a tombé le masque en consentant que son club n'avait pour vocation de choisir nos gouvernements et que, tout compte fait, «qu'importe la couleur du chat pourvu qu'il attrape des souris». Qu'importe la gauche, la droite, pourvu que le prochain gouvernement avance

vers un triple pacte pour la compétitivité (comprenez les salaires), l'énergie et la gouvernance. Libéraux, nationalistes, chrétiens démocrates ou socialistes, la FEB s'en tamponne donc le coquillard pourvu que le pouvoir serve ses intérêts. Cette aspiration à la pensée et/ou gouvernance unique est-elle encore démocratique dès lors que l'impact sur les décisions de l'expression des urnes devrait ainsi se réduire à l'unique service des intérêts patronaux?

C'est mathématique!

Un groupe d'experts triés sur le volet publie, dans le même calendrier, un rapport sur le vieillissement de la population et son impact sur les finances publiques. Comme habituellement, le ton est alarmiste. Les caisses seront vides pour payer nos retraites. Il n'y a pas de réserves pour payer les pensions de demain. Or le nombre d'inactifs va croître alors que celui des actifs diminue. C'est mathématique, nous allons dans le mur! ... Aussi sûr que la France connaît une grande famine! En effet, au sortir de la guerre, 15 millions de paysans nourrissaient 30 millions

de Français. Il y a aujourd'hui dix fois moins d'agriculteurs pour alimenter deux fois plus de population... C'est mathématique: les Français crèvent de faim!

Ces «experts» veulent oublier que la richesse produite double en vingt ans mais nous annoncent surtout qu'il n'est pas question d'en partager. Et c'est déjà ce qui se passe sous nos yeux. Selon une étude du Cepag verviétois, la part des dividendes dans l'affectation des profits de quelque 450.000 entreprises belges est passée, de 2009 à 2012, de 62,5% à ... 76,8%. Cela représente plus de 45 milliards de rémunération du capital et une progression en quatre années de 13,7%!

Dans le même temps, la masse salariale évoluait à prix constant de 5,1% soit moins que l'évolution de l'indice santé lissé qui organise... l'indexation des salaires. Quand la FEB aspire à un gouvernement qui «attrape les souris», elle indique qu'elle veut au pouvoir des responsables qui maintiennent cette tendance à l'engraissement des propriétaires et au régime sans sel, sans sucre et

sans féculant pour les travailleurs. Le tout soutenu, si possible, par un discours culpabilisateur sur les vertus de l'austérité appliquée... aux autres.

En mai dernier, le journal économique «L'Écho» titrait: «26 milliards de cash inutilisés dans les grandes sociétés belges». Ce chiffre traduit l'ampleur, pour les seules 150 plus grandes entreprises, de la grève des investissements qui se paie cash en manque d'emplois!

La FEB entend poursuivre cette politique. Nous lui répondons en filant sa métaphore empruntée à Deng Xio Ping que pour nous, il est hors de question d'acheter un chat dans un sac. A bon chat, bon rat!



Nico Cué
Secrétaire Général

Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB
FGTB

Carte blanche AUTO 5 «Plus que jamais nous restons vigilants!»

En 2013, la direction avait fait part de son intention de fermer les sites jugés «non rentables». La réaction des travailleurs avait permis de «limiter la casse»: un centre avait été condamné mais les travailleurs avaient pu être reclassés sur d'autres sites. Un an après, la parole est donnée aux travailleurs pour faire le point. Rencontre avec le représentant MWB-FGTB Brabant, Carlos Pontigo.

Carlos fait partie de l'équipe syndicale MWB-FGTB composée de David BASCOUR, qui a le mandat jeune au CPPT, et de Stéphane MATHIEU, Spartak TADAVOSYAN, Dominique GOODISIABOIS et Giovanni GULTERI.

En 2010, la direction avait présenté un plan «ambitieux» qui visait l'ouverture de 60 centres. Cet objectif initial est maintenu. Mais la stratégie d'Auto 5 a radicalement changé depuis cette annonce. De nouveaux centres vont ouvrir mais dans le cadre de la franchise.

Actuellement, Auto 5 compte 56 centres dont 15 franchisés. Deux nouveaux centres franchisés vont ouvrir à Dinant (le 26 juin 2014) et à Tihange. Ces centres seront entièrement financés par l'enseigne Auto

5. La nouvelle direction mise en place en 2011 est à l'origine de cette nouvelle orientation stratégique du groupe.

Pour justifier ses choix stratégiques, la direction fait référence aux résultats «négatifs» de certains centres. Elle s'appuie sur des rapports d'experts financiers payés plantureusement. La Direction avance des données qui ne «collent pas à la réalité du terrain». En outre, ces résultats intègrent des charges locatives qui ont explosé depuis 2009. La volonté de la direction étant de passer en franchise certains centres qu'elle considère «non rentables».

Lors de la réunion de la DS Nationale du 13 juin dernier la direction annonce qu'elle veut:

- Augmenter le chiffre d'affaires;
- Avoir une gestion des dépenses;
- Mettre en place une stratégie de commerce adaptée;
- Avoir une entreprise orientée client;
- Une mobilité importante des travailleurs vers d'autres centres suivant leurs compétences.

Pour arriver à ces objectifs, la direction veut plus de flexibilité tout en augmentant la «rentabilité». Lors de cette réunion, la direction réi-



ter son intention de «franchiser» certains centres AUTO 5 (le chiffre de 14 centres étant avancé).

La MWB-FGTB ainsi que les autres organisations syndicales réagissent immédiatement par le biais d'un tract où elles réaffirment le refus de tout «plan d'austérité» ainsi que des franchises que la direction sou-

haitent ouvrir.

Le conseil d'entreprise initialement prévu le 17 juin dernier confirme les informations de la réunion de la DS Nationale. Des assemblées sont organisées par les représentants des travailleurs dans tous les centres du pays malgré l'hostilité de la direction. Le prochain rendez-vous étant le Conseil d'Entreprise

de septembre 2014.

Actuellement la situation est en «stand-by» mais plus que jamais les représentants des travailleurs restent vigilants. L'unité des travailleurs est un rempart efficace face à ce capitalisme sans scrupules.

La délégation MWB-FGTB BRABANT

Le comité fédéral de FGTB-HORVAL accueille ses partenaires de Côte d'Ivoire et du Burkina Faso et reçoit la secrétaire générale Anne Demelenne



Le 21 juin dernier, le comité fédéral de FGTB- HORVAL a accueilli les syndicats partenaires de CÔTE D'IVOIRE et du BURKINA qui ont présenté aux membres du comité fédéral le projet de lutte contre le travail des enfants dans les plantations de cacao et ses premiers résultats. Ensuite, notre secrétaire générale, Anne DEMELENNE, a présenté le projet de résolutions pour le congrès FGTB qui se déroulera en octobre 2014.

Lors du dernier congrès de la FGTB, FGTB Horval est intervenue en demandant que la FGTB soit un élément moteur dans la lutte contre le travail des enfants. Depuis 2010, FGTB-HORVAL a développé en collaboration avec la structure internationale de la FGTB, IFSI, un projet concret portant sur la lutte contre le travail des enfants dans les plantations de cacao.

Nos partenaires, Koffi NIANGORAN (secrétaire général SYNACNRA, le syndicat de l'agriculture de la CÔTE D'IVOIRE) et le camarade, Brahim RABO , président nouvellement réélu du syndicat du transport Burkinabé, l'UCRB, sont venus faire rapport devant le comité fédéral des réalités du travail dans les plantations de cacao. Selon notre camarade Koffi, un des motifs premiers de l'exploitation des enfants est le prix dérisoire payé par les grandes compagnies multinationales tels que Barry Callebaut, Nestlé, Cargill ... pour l'achat de la récolte auprès des planteurs. Ce prix dérisoire amène deux types de réactions : d'une part, des planteurs abandonnent la culture du cacao pour se consacrer à d'autres productions plus rentables ; d'autre part, les planteurs qui souhaitent continuer sont dans l'incapacité de payer les salaires à des ouvriers et se rabattent sur le travail des

enfants qui sont des travailleurs bon marché et qui ont quasiment un statut d'esclave. Koffi met en évidence le combat syndical UNIFIE qui devrait arriver à obtenir qu'à tous les niveaux de la filière le juste prix soit d'application. Le camarade RABO explique la situation de pauvreté extrême qui existe dans certaines parties de son pays et qui est un des facteurs qui alimentent les filières de travail des enfants. Concrètement, sur le terrain l'UCRB a déjà pu, avec l'aide et la mobilisation des chauffeurs affiliés au syndicat, intercepter plusieurs enfants et les renvoyer dans leur familles. Le débat sur les réalités vécues par les partenaires dans le cadre du projet a suscité de la part des délégués un vif intérêt et de nombreuses interpellations ont été faites marquant l'intérêt des délégués pour le projet et la problématique. Conny DEMONIE, secrétaire régionale de Horval

Flandre occidentale, a fait part aux membres du comité fédéral de ce qu'elle avait vécu et constaté lors de sa participation à la première conférence mondiale du cacao à Abidjan, conférence qui s'adressait aux représentants des pays producteurs et consommateurs. Lors de la deuxième conférence qui s'est tenue à Amsterdam, FGTB Horval ainsi que d'autres organisations syndicales européennes affiliées à l'EFFAT ont organisé quelques actions de sensibilisation sur la problématique du travail des enfants dans les plantations de cacao en mettant en évidence le travail mené par nos partenaires du sud. Tangui CORNU remercie les partenaires, pour le rapport de la situation au niveau local et les premiers résultats obtenus. Il rappelle l'importance d'œuvrer pour une dynamique concertée tant au niveau NORD/NORD entre syndicats des pays transformateurs pour renforcer notre poids syndical par rapport à ces quelques multinationales qui contrôlent le secteur du chocolat, qu'au niveau NORD/SUD pour renforcer nos collègues qui défendent les producteurs avec comme revendication d'une part, le paiement du juste prix et d'autre part que la place des enfants est à l'école et pas dans les plantations. Dans la deuxième partie de notre comité fédéral, FGTB HORVAL a eu le plaisir d'accueillir la secrétaire générale de la FGTB qui a présenté les propositions de résolutions de congrès d'une manière claire et didactique. Les délégués sont intervenus sur des problématiques qui les touchent durement dans les entreprises comme l'utilisation des travailleurs détachés, la flexibilisation du travail, le blocage salarial

et nombre d'autres thématiques. Anne DEMELENNE a pu mettre en évidence que ces problématiques étaient bien au centre des préoccupations de la FGTB et que le congrès allait pouvoir en débattre pour fixer le cap pour les prochaines années.

FGTB-HORVAL a pu faire part de sa tristesse, mais aussi de sa compréhension par rapport aux motifs qui déterminait la volonté de notre secrétaire générale de ne pas se représenter à son poste.

Le secrétariat, Alain DETEMERMAN et Tangui CORNU ont offert des fleurs et du... chocolat à Anne DEMELENNE en guise de remerciement pour tout le travail accompli.



Agriculture et Horticulture: Plan pour l'emploi des 45 ans et plus

La semaine dernière, les syndicats et les employeurs des secteurs verts ont signé une CCT qui dispense certains travailleurs de prestations pendant plusieurs jours en 2014 avec maintien du salaire.

Tout travailleur et toute travailleuse relevant de la Commission Paritaire de l'Agriculture (CP 144) ou de l'Horticulture (CP 145) répondant aux conditions suivantes, ont droit à des jours libres payés supplémentaires en 2014:

- Être âgé de 45 ans et plus + avoir 10 ans d'ancienneté dans le secteur = 1 jour en 2014
- Être âgé de 50 ans et plus + avoir 15 ans d'ancienneté dans le secteur = 2 jours en 2014
- Être âgé de 55 ans et plus + avoir 15 ans d'ancienneté dans le secteur = 3 jours en 2014.

Durant ces jours libres, les travailleurs qui le souhaitent peuvent suivre des formations spécifiques axées sur les 45 ans et plus (e. a. l'ergonomie, TIC, les nouveaux médias,...).

Pour plus d'informations et pour consulter l'offre complète des formations, visitez notre site web www.horval.be



«Respecter les autres et aller ensemble vers le succès». C'est un slogan issu du code du comportement de la multinationale Pepsico. Malheureusement, les travailleurs indiens de Pepsico du Bengale occidental ont une toute autre version. Puisqu'ils ont osé s'organiser et ont voulu créer un syndicat... ils ont été mis à la porte!

Le monde entier proteste. Cette pratique est également dénoncée dans d'autres sièges de Pepsico. A Pepsico Furnes, la FGTB HORVAL a aussi mené une campagne d'information.

> POINT DE VUE

Vacances: recharger les batteries pour l'automne

Vos droits en tant qu'employé et les élections. Voilà les thèmes abordés à maintes reprises au cours de ces derniers mois. Il y a de fortes chances qu'ils le soient aussi après l'été. Car pour le moment, la formation du Gouvernement semble pouvoir encore aller dans toutes les directions. Et votre pécule de vacances comme employé est toujours insuffisant.

Qui dit vacances dit aussi pécule de vacances

Dans la foulée de la nouvelle législation relative aux délais de préavis et au jour de carence, le SETCa insiste depuis le début de l'année sur le fait qu'il faut aussi trouver une solution pour le pécule de vacances réduit des employés. La concertation sur le sujet reste toutefois lettre morte. Les fédérations patronales refusent tout débat sérieux. Leur proposition consistant à augmenter le pécule de vacances des employés en... abaissant la prime de fin d'année en est la meilleure illustration. Il s'agit à nos yeux de l'un des principaux dossiers de l'automne.

Poursuite de l'harmonisation des statuts

Ce dossier du pécule ne clôturera pas l'harmonisation des statuts. D'autres dossiers suivront encore, comme par exemple les pensions extralégales. Entretemps, un cadre a été créé en la matière: il prévoit que les différences entre ouvriers et employés doivent être éliminées pour 2025.

Restent ensuite tous les aspects collectifs, parmi lesquels l'organisation des commissions paritaires et les conventions collectives de travail qui y sont conclues. A ce niveau, il conviendra d'examiner objectivement quelles différences sont autorisées et lesquelles ne le sont pas. Enfin, il y aura toujours à l'avenir des travailleurs qui exerceront différentes fonctions dans leur entreprise et pour lesquels les conditions de travail et de rémunération peuvent être définies différemment sur le plan collectif.

Et le Gouvernement?

Le refus des fédérations patronales d'avoir quelque discussion que ce soit sur le sujet est probablement dû aussi au paysage politique actuel. Un gouvernement de droite semble possible. Il leur permettrait de faire passer un certain nombre de choses sans avoir à tenir compte des intérêts des travailleurs.

Pour le moment, c'est «*en avant toutes*» pour que ce rêve se réalise. La palme revient à l'organisation pour indépendants Unizo qui (à la suite d'un sondage qu'elle a elle-même organisé) a fait savoir que les entrepreneurs boycotteraient un gouvernement qui ne serait pas de droite en «*postposant les embauches*» ou en «*quittant*» le pays. Nous nous posons d'ores et déjà des questions quant au caractère démocratique de tels propos, relayés sans la moindre critique par de nombreux médias.

Les remous occasionnés par de telles paroles ont peut-être précisé-ment pour but de mettre d'avance des bâtons dans les roues d'un éventuel gouvernement qui ne serait pas de droite. Un gouvernement fédéral de droite n'est pas la seule possibilité.

Votre pouvoir d'achat sur la table

Que ce soit clair, le SETCa s'opposera à tout gouvernement qui entendra couper dans les droits de ses affiliés. Des aspects essentiels comme l'indexation des salaires, la sécurité sociale, la validité juridique des conventions collectives de travail... doivent rester intacts. Parce qu'il s'agit de droits qui améliorent tangiblement la vie de la grande majorité de la population, qu'elle soit active ou non-active. Il ne s'agit pas seulement de défendre les droits actuels. Les négociations interprofessionnelles pointeront à nouveau le bout de leur nez à l'automne. Il n'y a quasiment pas eu de possibilité de négocier des augmentations salariales au cours des six dernières années. Ces deux dernières années, il a même été question d'un blocage salarial. Pour le SETCa, les prochaines négociations interprofessionnelles seront l'occasion de parler à nouveau de votre portefeuille. Après 6 ans de crise, il est grand temps de pouvoir faire quelque chose pour votre salaire.

Parallèlement à notre plaidoyer en faveur d'un pécule de vacances plus élevé et d'une fiscalité plus juste qui devrait voir les grandes fortunes mettre la main à la poche, nous miserons aussi à l'automne sur la défense et l'amélioration de vos droits.

Mais à présent, place aux vacances... Profitez-en!



Myriam Delmée,
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,
Président du SETCa



Fair Fashion App

Kom te weten onder welke omstandigheden je T-shirt gemaakt werd

Découvrez dans quelles conditions votre T-shirt a été produit

Available on the App Store

GET IT ON Google play

Soldes: faire ses achats en connaissance de cause

Les soldes viennent de débiter. Pour de nombreuses personnes, le moment est venu de renouveler quelque peu leur garde-robe. Mais comment et par qui ces vêtements ont-ils été confectionnés? En tant que consommateur, c'était une énigme... jusqu'à présent. Celui qui veut faire ses courses en connaissance de cause dispose à présent d'une application mobile qui en dit long sur la façon dont les marques de vêtements traitent leurs fournisseurs.

Depuis des années, le SETCa défend, conjointement avec achACT, des règles plus sévères concernant la façon dont les chaînes de magasins de vêtements traitent leurs fournisseurs. Bon nombre des vêtements que nous portons ont été fabriqués par des travailleurs dans des conditions lamentables. Et comme consommateur, il n'est pas évident d'agir à ce niveau et en connaissance de cause. En effet, comment savoir dans quelles conditions un T-shirt a été cousu ou imprimé? Pour plus de détails lisez également la page 3 de Syndicats.

Malheureusement, une grande partie de nos vêtements proviennent de fabriques où les conditions sont toujours pitoyables. Les travailleurs prestent de longues journées dans de mauvaises conditions de sécurité à des salaires extrêmement bas. A l'occasion d'une action menée

ce 30 juin (veille de l'ouverture des soldes) dans la rue Neuve à Bruxelles, achACT a une nouvelle fois attiré l'attention sur cette réalité. Les grandes chaînes se cachent encore trop souvent derrière des codes de bonne conduite insignifiants qu'elles concluent avec leurs fournisseurs. Sur le terrain, ces codes n'entraînent souvent aucune différence.

Toutes les nouvelles ne sont (heureusement) pas mauvaises. Sous la pression de la campagne soutenue par des consommateurs sensibilisés, les grandes marques ajustent lentement mais sûrement leur politique en la matière. L'accident dramatique au Bangladesh qui a coûté la vie à plus de 1000 ouvriers dans l'effondrement de leur fabrique a aussi fait bouger pas mal de choses. Votre rôle comme client est crucial. En agissant (davantage) en connaissance de cause et en fai-

sant entendre votre voix auprès de votre chaîne de magasins favorite, vous pouvez faire la (grande) différence en termes de conditions de travail dans les fabriques où nos vêtements sont confectionnés. Pour vous aider à y voir plus clair, achACT vient de lancer une application «*Fair Fashion*» qui explique avec précision pour chaque marque comment elle traite cette problématique. Si vous n'êtes pas satisfait, vous pouvez le faire savoir directement à partir de l'application.

Et il y a bien là une nécessité car pour bon nombre de chaînes de vêtements belges, il reste pas mal de pain sur la planche.

Plus d'info?
App «Fair Fashion?» dans l'App-store
www.schonekleren.be
www.achact.be

> CONGRÈS DE LA FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES TRAVAILLEURS DES TRANSPORTS

Stop au dumping social dans l'aviation

Ces 1^{er} et 2 juillet 2014, près de 120 représentants syndicaux se sont réunis à Catane (Italie) pour assister à une conférence de deux jours sur l'évolution du marché du travail de l'aviation depuis l'introduction des compagnies à bas prix. L'arrivée de telles compagnies aériennes au cours de ces dernières années a instauré des pratiques de dumping social dans le secteur de l'aviation européenne. La conférence, organisée par la Fédération européenne des Travailleurs des Transports (ETF), a dénoncé ces pratiques et réclamé l'adoption d'une nouvelle législation européenne en la matière afin d'y mettre fin. Anita Van Hoof et Jean-Pierre

Boninsegna, les deux Secrétaires Fédéraux du SETCa en charge du secteur de l'aviation, ont bien évidemment participé à cet événement. Lors de celui-ci ont été présentés les résultats préliminaires d'une étude scientifique portant sur l'impact des nouveaux modèles sur l'emploi dans l'aviation civile européenne. Les conclusions de cette étude reflètent bien ce que nous dénonçons depuis un bon moment. Les nouveaux modèles (et notamment les compagnies low-cost comme Ryanair, Easyjet ou Vueling) essaient d'éviter le droit du travail et les dispositions sociales autant que possible, choisissant souvent de s'établir dans un Etat membre pour éviter les

lois sociales et du travail d'un autre pays. De plus, on constate que le recours à l'intérim et le faux travail indépendant s'intensifient de plus en plus et augmentent potentiellement les risques de sécurité dans l'aviation.

Les compagnies low-costs ne respectent pas les droits des travailleurs. Il est temps de mettre fin à cette pression qui s'accroît de jour en jour: voilà ce qu'ont revendiqué les participants à la conférence. Ils ont également appelé les décideurs européens à inverser cette tendance grâce à l'adoption d'une nouvelle législation qui protège le personnel de l'Europe et de leurs emplois.

Delhaize: dernier conseil d'entreprise extraordinaire avant la «trêve» estivale

Le 25 juin dernier avait lieu le 3^e Conseil d'entreprise extraordinaire chez Delhaize. Le SETCa attendait les réponses aux nombreuses questions qui avaient été déposées la semaine précédente. La direction a confirmé vouloir mettre son plan en application, entre autres, au travers des licenciements et des fermetures de magasins annoncés. La direction souhaite restaurer «la confiance». Beau mot! Nous estimons que la confiance, ça se cultive. Et le moins qu'on puisse dire, c'est que chez Delhaize, le terreau n'est pas fertile.

D'APRÈS LA DIRECTION, C'EST AUX TRAVAILLEURS DE SUPPORTER LE COÛT DE LA RESTRUCTURATION!

Au cours du conseil d'entreprise, la direction a présenté un peu plus en détails les mesures qu'elle entendait mettre en œuvre: redevenir le supermarché préféré des Belges, se recentrer sur les prix et sur son ancrage historique, la qualité. Les moyens envisagés pour atteindre ces objectifs: réaliser des économies pour se focaliser essentiellement sur une nouvelle baisse des prix. Comment? En compressant les coûts du personnel, en supprimant des fonctions dans les magasins et en réduisant les conditions salariales.

Il est scandaleux que le personnel soit mis sous pression de la sorte tandis que les actionnaires continuent à vivre confortablement de leur rente!

La vision commerciale présentée par Delhaize n'est pas réaliste. Ce n'est pas avec moins de personnel que les magasins fonctionneront mieux, surtout si la direction souhaite revenir à son modèle de base, «qualité et fraîcheur». Sans un plan commercial réaliste et équilibré, les parts de marchés continueront à s'éroder.

La direction a remis des réponses écrites à quelques-unes des questions que nous avons posées à l'annonce du «plan de transformation». Nous les examinerons pendant les prochaines semaines. De nombreuses questions restent sans réponse.

Des assemblées de personnel auront lieu dans les prochains jours.

Les travailleurs restent mobilisés et n'hésiteront pas à donner de la voix si cela s'avère nécessaire, même pendant les vacances! Rendez-vous à la rentrée pour les suites de cette affaire. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

Soutenez les travailleurs de Delhaize: signez la pétition

Une entreprise qui fait des bénéfices, distribue 20 millions d'euros en parachutes dorés et veut licencier 2.500 caissières parce qu'elles sont «trop chères». C'est lourd à digérer. Vous souhaitez soutenir les travailleurs de Delhaize? Signez la pétition en ligne, retrouvez-la sur notre page Facebook <http://www.facebook.com/SETCa.FGTB> et sur www.setca.org!

Indexations en juillet: le coût de la vie évolue, votre salaire aussi...

En ce mois de juillet, les salaires de plusieurs commissions paritaires ont été adaptés. C'est le cas pour les travailleurs occupés dans la CP 209, 222, 308, 309 et 310. Cette évolution est appelée l'indexation automatique des salaires. Sur base de l'évolution du prix d'un panier type de produits et de service de consommation courante (à l'exception de certains produits comme le tabac, les boissons alcoolisées, l'essence ou le diesel), on calcule ce qu'on appelle «l'indice santé». Quand ce dernier fluctue, les salaires et les allocations sociales sont ajustés en conséquence. Tous ne sont cependant pas adaptés de la même façon, ni en même temps: cela dépend de l'accord qui a été conclu dans le secteur concerné. Il existe deux grands systèmes d'indexation:

- Une indexation à date fixe: qui va d'une adaptation mensuelle des salaires, comme c'est le cas dans l'industrie pétrolière, à une adaptation annuelle, comme pour la CPNAE (CP218). Selon les secteurs,

on calcule le taux d'indexation du salaire en comparant l'indice santé du/des mois où a lieu l'indexation au(x) même(s) mois de l'échéance précédente.

- Une indexation sur base de seuils: les salaires sont adaptés à chaque fois que l'indice santé atteint un certain seuil, l'«indice-pivot». Celui-ci est préalablement fixé dans les conventions collectives de travail. Les différents seuils de l'indice pivot sont généralement distants de 2%, selon les secteurs. Si l'indice santé augmente fortement, il est possible que l'indexation des salaires ait lieu plusieurs fois d'affilée. Mais à chaque fois d'un pourcentage fixe déterminé par CCT, par exemple 1% ou 2% à la fois.

En juillet, les salaires des employés des fabrications métalliques (CP 209) et de la transformation du papier et du carton (CP 222) ont légèrement été indexés à la hausse. Par contre, certaines commissions paritaires du secteur des finances

connaissent ce mois-ci une indexation négative. C'est le cas pour la CP 308 (sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation), la 309 (sociétés de bourse) et 310 (banques). Ceci s'explique par le fait que les prix des produits du panier type sur base desquels on calcule l'indice santé ont récemment diminué. L'indice santé a, par conséquent, diminué lui aussi. Résultat, selon la comparaison, l'indexation salariale est négative ce mois-ci pour certains secteurs. Cette situation démontre bien que le mécanisme d'indexation des salaires est le reflet de la réalité de terrain, qu'elle soit à la hausse ou à la baisse. Trop souvent critiqué et remis en question par les employeurs, il permet pourtant d'adapter les revenus des citoyens selon l'évolution du coût de la vie. Et vous, qu'en est-il pour votre salaire? A-t-il été indexé? Pour le savoir, rendez-vous régulièrement sur www.setca.org/indexationsalariale.

Secteurs fédéraux de la santé: prime syndicale augmentée!

Vous travaillez dans une maison de repos, un hôpital, une maison médicale, le secteur des soins à domicile, à la Croix-rouge- secteur sang ou toute autre entreprise de la CP 330 relevant des Accords sociaux fédéraux? Alors, cette bonne nouvelle vous concerne. Désormais vous avez droit à une prime syndicale plus élevée! Ce changement s'inscrit dans le prolongement de l'Accord Non Marchand qui avait été conclu pour les secteurs fédéraux de la santé en 2013: celui-ci prévoyait notamment l'octroi d'un financement complémentaire afin d'aboutir à une harmonisation des primes syndicales entre le secteur privé et le secteur public des soins de santé. C'est désormais chose faite: dès cette année, la prime syndicale passe à 90€.

La prime syndicale, qu'est-ce que c'est au juste?

Chaque mois, vous payez une cotisation au SETCa pour que nous défendions vos droits. Dans certains secteurs, les travailleurs affiliés à une organisation syndicale peuvent recevoir annuellement un avantage social, que l'on appelle prime syndicale. Pour les travailleurs de la CP 330, cette prime est à présent plus élevée.

Qui peut en bénéficier?

Les travailleurs concernés par cette augmentation sont ceux des Services Fédéraux de la Santé (CP 330) concernés par les Accords sociaux pluriannuels: les hôpitaux, les maisons de repos / maisons de repos et de soins, les soins à domicile, les maisons de soins psychiatriques, les hôpitaux psychiatriques, les maisons médicales et la Croix-Rouge service du Sang, etc..

A combien s'élève le nouveau montant de la prime?

La prime syndicale passe à 90€ (au lieu de 62€) pour un travailleur à temps plein et à 45€ pour un travailleur à mi-temps.

Quand la prime syndicale va-t-elle être payée?

Les versements s'effectueront entre le 1^{er} septembre et le 30 novembre 2014.

Quelles sont les conditions pour pouvoir bénéficier de la prime syndicale?

Pour avoir droit au paiement de la prime en 2014 (pour l'année de référence 2013), il faut être en règle de cotisation auprès d'une organisation syndicale depuis le 1^{er} octobre 2013 et avoir été effectivement occupé, pour 1 journée au moins, dans le secteur au cours de l'année 2013.

La prime valorisée est octroyée aux affiliés soit automatiquement, soit sur base de la remise du formulaire 2013.

Pour plus d'informations concernant vos droits et votre prime syndicale, n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégué SETCa, votre section régionale, ou rendez-vous sur notre site www.setca.org

BONNES VACANCES!



> ÉDITO

L'oeuf ou la poule?

Eternelle question: qui de l'oeuf ou de la poule est venu le premier? Bien qu'en apparence bucolique, la question ouvre un débat de fond important. Nous ne voulons pas parler ici de l'existence ou non de Dieu, créateur ou création de l'homme mais de la création de la richesse et du pouvoir d'achat.

Ce sont les employeurs qui ont suscité le débat en prenant fait et cause pour un gouvernement de droite. Même si les sympathies des uns et des autres ne font aucun doute, il est d'usage que les interlocuteurs sociaux s'expriment sur leurs priorités et en fassent part aux politiques mais il est par contre tout à fait inhabituel qu'un camp entre directement dans l'arène politique comme l'ont fait les employeurs en se prononçant pour une coalition gouvernementale particulière (particulièrement à droite) et mettent la pression sur un parti politique susceptible d'y participer. Ils entendent utiliser le score des nationalistes – qui somme toute ne représentent qu'un tiers des voix en Flandre – pour faire naître aux forceps un gouvernement au programme ultralibéral à leur service.

Toujours les salaires....

Si les employeurs interviennent dans le débat, c'est parce qu'il voient dans un gouvernement de

droite une opportunité sans précédents de torpiller la concertation sociale, de bloquer durablement les salaires et de déconstruire les mécanismes – principalement l'index et les barèmes – qui permettent de les faire évoluer. Leurs arguments: il faut d'abord rétablir la compétitivité des entreprises, créer la richesse avant de la redistribuer.

Dit comme cela, ça a l'air de tenir la route. Mais il suffit d'un coup d'œil dans le rétroviseur pour voir qu'ils ont tout faux. Cela ne veut pas dire qu'il ne faut créer de la richesse pour la redistribuer, mais que réduire la part des salaires et les revenus des travailleurs en général ne ferait que nous enfoncer. Car pour vendre des produits, il faut des acheteurs. Si on les laisse sans le sou, il n'achèteront pas. Les entreprises auront beau miser sur une politique de l'offre, elles ne vendront pas si la demande ne suit pas, elles ne créeront pas de richesse, ou pas assez. C'est exactement ce qui se passe depuis le début de la crise. L'austérité et la baisse du pouvoir d'achat ont aggravé la récession.

Les employeurs feraient bien de faire un peu moins de politique et de s'occuper un peu plus d'économie. Si au lieu d'étudier les programmes des partis, ils se penchaient sur les dernière pers-

pectives économiques du Bureau du Plan, il y liraient que les moteurs de la reprise sont:

- notamment les politiques budgétaires moins restrictives;
- une hausse du pouvoir d'achat à partir de 2014-2015 basée sur l'hypothèse de l'arrêt du gel des salaires;
- une reprise de la demande intérieure.

Ils y liraient aussi que le point faible des exportations belges sont imputables au fait que nos entreprises sont trop spécialisées dans des produits à faible croissance. C'est sur ce point que les entreprises devraient faire des efforts au lieu de se braquer contre les salaires, qu'ils entrent ou non en ligne de compte dans les exportations.

Redistribuer?

Enfin, s'il suffisait de créer de la richesse pour qu'elle soit distribuée, cela se saurait. Rappelons la situation telle que l'a établie la Banque nationale: les 20% des Belges qui touchent les revenus les plus élevés perçoivent 52 % de l'ensemble des revenus du pays. A l'autre bout de la répartition, les 20% les plus pauvres ne détiennent que 0,2% du patrimoine total des ménages belges et les 20% aux revenus les plus bas totalisent quant à eux 3,5% du revenu global des ménages belges.

Et ça ne s'arrange pas avec le temps ni même avec la croissance. Selon Le rapport de printemps de l'OCDE, les inégalités sont à leur plus haut niveau depuis des dizaines d'années dans de nombreux pays. La croissance qui revient dans certain pays ne se traduit pas par une amélioration des revenus des particuliers, mais principalement par une augmentation de la productivité, constate l'OCDE. Ce qui revient à dire qu'elle est confisquée aux salariés.

Ce phénomène est également valable pour la croissance qui provient de l'innovation, vers laquelle portent les efforts de

nombreux pays développés et en développement. Cette croissance due à l'innovation a souvent été financée par les contribuables eux-mêmes, mais il n'y a pas de retour sur investissement, explique l'OCDE. «*Nous ne faisons que socialiser les risques, pas les récompenser; ce qui exigerait de repenser le système fiscal qui est devenu depuis les années 80 de plus en plus régressif*» ou, autrement dit, de plus en plus inégalitaire et injuste.

Voilà un programme auquel devrait s'atteler le futur Gouvernement.



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.

