

Syndicats

MAGAZINE

12 SEPTEMBRE 2014 • Éd. BRUXELLES

FGTB

N°14 • BIMENSUEL • 69^{ème} année

Bureau de dépôt: Charleroi X

Abonnements: 02/506 82 11

Rédaction: 02/506 82 44 - 02/506 83 11
syndicats@fgtb.be

Ed. resp.: R. De Leeuw • Rue Haute, 42 • 1000 Bruxelles

Un gouvernement "kamikaze" pour les patrons et les nantis

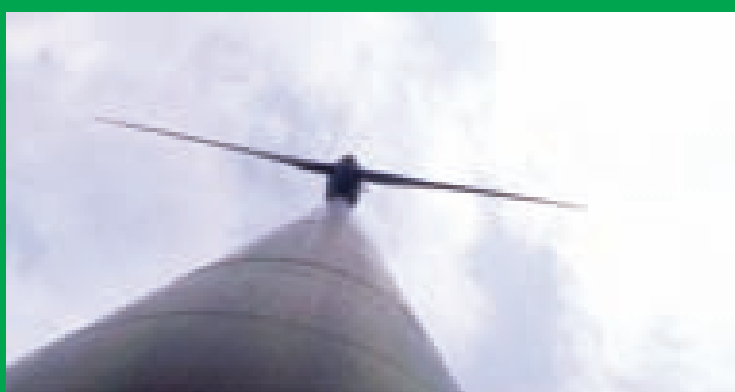


Du programme de la coalition des droites, on ne sait que ce qui filtre dans la presse. Mais les pistes annoncées pointent toutes dans le même sens, c'est-à-dire à droite toute. Un programme socio-économique taillé sur mesure pour les employeurs et un programme fiscal en trompe l'œil pour les bas et moyens revenus qui se verront confisquer par les taxes indirectes l'avantage fiscal promis sur l'impôt direct. Et du côté social, c'est un catalogue «La Redoute» des horreurs.

Notre dossier en pages 8 & 9

ÉNERGIE

Chacun son
morceau
d'éolienne



Page 3

STRESS

Bien au travail,
bien dans
sa vie

Page 5

MOBILITÉ

Travailler
en Flandre,
pourquoi pas?

Page 6



Un Congrès, pour quoi faire?

Le 17 septembre 2014, l'Interrégionale de Bruxelles de la FGTB tiendra son Congrès statutaire. Pour rappel, le Congrès est la plus haute instance décisionnaire de notre organisation. Il réunit, tous les quatre ans, délégués et permanents des six Centrales professionnelles bruxelloises ainsi que les membres du Bureau exécutif. Concrètement, le Congrès, c'est d'abord et avant tout un moment fort de la vie démocratique de notre Interrégionale, qui permet de réévaluer ses objectifs et ses moyens d'action.

Dans un premier temps, un bilan sera dressé, devant les militants, de l'action de la FGTB Bruxelles au cours des quatre dernières années. Ce bilan se basera, bien entendu, sur la feuille de route (les Résolutions de perspectives, comme on dit) adoptée par le Congrès de 2010.

Viennent ensuite le rapport financier, le rapport des contrôleurs aux comptes et les élections statutaires.

Deuxième temps fort: la discussion et l'adoption de nouvelles Résolutions de perspectives: nouveaux défis à relever, nouveaux enjeux syndicaux, choix stratégiques à bien peser, dans un environnement économique et politique de moins en moins favorable au droit à l'erreur...

Enfin, pour clôturer ses travaux, le Congrès de l'IRB doit prendre une série de dispositions préparatoires au Congrès statutaire de la FGTB fédérale, prévu au tout début du mois d'octobre 2014...

Depuis le Congrès 2010, le moins que l'on puisse affirmer, c'est que l'actualité sociale a été particulièrement bouillonnante, en Belgique. Incontestablement, les «*recommandations*» néolibérales émanant des institutions européennes, de l'OCDE, du FMI, des marchés financiers et des agences de notation, complaisamment répercutées par les fédérations patronales, ont pesé sur les mesures adoptées par le gouvernement fédéral sortant. Ce ne sont pas nos Camarades chômeurs qui nous contrediront ! Cependant, le nombre de conflits sociaux, de grèves et de manifestations, européennes ou nationales, a démontré qu'est encore intacte la capacité d'indignation, de mobilisation et de résistance des travailleurs, dans notre pays mais aussi... dans notre Région.

Au cours des quatre dernières années, la FGTB de Bruxelles a activement pris part à toutes les grandes manifestations nationales concernant les politiques européennes d'austérité et de gouvernance économique, la dégradation du pouvoir d'achat ou encore l'harmonisation des statuts ouvrier/employé... sans oublier la 6ème réforme de l'État. À chaque grande manifestation, nationale

et/ou européenne, la présence des travailleurs bruxellois a été assurée, «*avec calicots, drapeaux et fanfares*».

Mais la FGTB de Bruxelles a, en outre, mené des actions spécifiques, seule ou en front commun syndical, relatives à l'avenir financier de la Région, au blocage des salaires, à la promotion de l'emploi de qualité, à la relance économique, ou encore à l'indispensable instauration d'une fiscalité plus juste. Une importante campagne, menée sous le slogan «*Le syndicat dans la ville*», nous a notamment permis d'ancrer nos préoccupations proprement 'urbaines' au cœur même de nos revendications syndicales. Pensons aux écoles bruxelloises (et à leurs besoins urgents de classes et de profs), à l'exigence de garantie de conditions de travail de qualité dans les entreprises remportant les marchés publics bruxellois, à l'égalité et à la diversité au travail ou encore à notre exigence d'un dialogue social au sein des PME. Sans oublier notre campagne contre la réforme de l'assurance-chômage: dégressivité des indemnités, limitation dans le temps des allocations d'insertion,

durcissement des contrôles et des sanctions...

Parallèlement à cette défense des travailleurs sans emploi, la FGTB de Bruxelles s'est engagée dans une campagne, plus large, mais tout aussi essentielle, contre la précarité croissante du travail à Bruxelles. La précarité ne se cantonne pas, en effet, dans le seul secteur du chômage: dégradation accélérée des conditions salariales et/ou de travail dans le secteur des services ou, très concrètement, la difficulté bien réelle «*d'habiter Bruxelles*». Cette campagne nous a conduits à renouveler le concept de droit à la ville, désormais conçu comme le droit de tous ceux qui travaillent à Bruxelles d'y vivre décemment, s'ils le souhaitent, bien entendu... Relevons enfin les actions fédérales de sensibilisation menées chaque année, à Bruxelles, avec le concours de l'IRB, visant, de manière plus ciblée, l'égalité de traitement hommes-femmes (Equal Pay Day) ou encore les droits des travailleurs intérimaires.

Si l'action dans la rue et en entreprise est essentielle au rôle de contre-pouvoir qu'assume la FGTB de Bruxelles, l'information, la formation et la sensibilisation des délégués, des militants, des travailleurs, n'est pas en reste. L'Ecole syndicale de Bruxelles regroupe l'ensemble des activités de formation et d'éducation permanente, francophones et néerlandophones, organisées d'une part par la Centrale Culturelle Bruxelloise et, d'autre part, par le service de formation néerlandophone de la FGTB de Bruxelles. En attestent (à titre d'exemple) les séminaires de formation à l'actualité sociale ou à l'expertise syndicale, dispensés aux délégués de terrain.

A relever encore: les riches débats des Conseils syndicaux, qui permettent de discuter très librement des défis qui s'imposent au monde du travail, tant sur le plan politique que syndical, ou encore les nombreux Forums qui invitent les militants de tous horizons à traiter, avec nous, de grandes questions de société. Pour compléter ce panel d'activités (in)formatives, l'Ecole syndicale organise des soirées-débats autour de thématiques d'actualité, également ouvertes à un large public.

Enfin, l'Ecole syndicale a mis un accent particulier sur le développement de mouvements et de groupes de réflexion et d'action syndicales. Ceux-ci réunissent des militants désireux de déployer concrètement «*le Syndicat dans la ville*», autour d'enjeux touchant plus spécifiquement les femmes, les jeunes, la lutte contre le fascisme et le racisme, le droit d'habiter la ville, l'environnement, etc. A noter: un nouveau groupe -Résiste! - a été créé afin de mobiliser et de sensibiliser les travailleurs sans emploi autour de la question du chômage, avec, à la clé, la création d'un Réseau bruxellois de collectifs de chômeurs...

De manière générale, ces initiatives d'éducation populaire et de formation des travailleurs et des militants prennent pour cibles les effets démobilisateurs et abrutissants de la pensée unique. Il s'agit d'être particulièrement attentifs et d'agir contre les courants liberticides et réactionnaires qui visent, globalement, à la régression sociale et démocratique de nos sociétés: capitalisme outrancier, montée de l'extrême-droite et des ultra-conservateurs, attaques contre la démocratie dans le cadre du funeste projet de Traité de libre

échange transatlantique, attaques contre le droit de grève menées par le milieu patronal en sont quelques exemples.

Sur le plan social et économique, la défense syndicale de notre modèle social demeure, bien sûr, une priorité.

Toutes ces activités ont permis à la FGTB de Bruxelles d'agir non seulement sur ses terrains traditionnels (économie, emploi, ...) mais encore sur les autres terrains de lutte sociale (ou de développement social de la ville): le logement, l'éducation, la culture, la santé, la lutte contre le fascisme et l'extrême-droite, la préservation de l'environnement, etc.

Comme nous pouvons le constater, la mobilisation syndicale a été très riche, au cours de ces quatre dernières années, et les travailleurs ont pu démontrer leur solidarité face aux attaques auxquelles ils étaient confrontés. La FGTB de Bruxelles a pu donner des signaux forts, sur le terrain public bruxellois, et a pu se profiler comme un véritable contre-pouvoir syndical. Le Congrès sera le lieu pour en débattre et évaluer l'ensemble des activités menées. L'impulsion syndicale en sortira renouvelée. Enfin, le Congrès sera aussi l'occasion de célébrer le travail syndical et l'ensemble des acteurs qui y contribuent, au premier rang desquels se trouvent, bien entendu, les véritables piliers de notre organisation: ses militants!

Bonne rentrée sociale à toutes et à tous...

Philippe VAN MUYLDER,
Secrétaire général.



NAMUR

AFICo asbl propose

Formation

Pratiques syndicales : des principes et des actes

07/10, 09/10, 11/10 et 18/11/2014
à la CGSP Namur (rue de l'Armée Grouchy 41 à 5000 Namur)

+

26/11 et 02/12/2014
à la FGTB Namur (rue Dewez 40 à 5000 Namur)

Possibilité de congé éducation payé

Inscription indispensable
10 pers. max.

Renseignements
Laurent WILMET
info@afico.be 081/64.99.52



CEP G



**EXCLUSIONS
MASSIVES DE
chômeurs
en 2015**

ZON AUX RÉFORMES DU CHÔMAGE
23/09/14 - 19:00
A 100 jours des exclusions...
DEBAT POLITIQUE
Face à un éventuel gouvernement libéral, quelles
actions mener pour supprimer cette mesure ?
aux FAIC de Droit (Rempart de la Vierge 5, 5000 NAMUR, Auditoire D11)
+ D'INFO
Françoise LEJEUNE 081/64.99.52 francoise.lejeune@afico.be

LUXEMBOURG

FGTB Luxembourg
OGBL

Vous êtes frontaliers...
Franco/Belge ou Belgo/
Luxembourgeois,

**Nouvelle permanence
FGTB de VIRTON**

**Nouveau
Pas de
permanence**

3, Grand Rue
les 2^{èmes} mercredis (de 13h30 à 16h00) et les
4^{èmes} samedis du mois (de 9h00 à 11h30)

LIÈGE - HUY - WAREMME

FORMATION RECHERCHE ACTIVE D'EMPLOI
TRAVAILLE TES COMPÉTENCES !

OBJECTIFS

- Faire le bilan de tes compétences et ressources
- T'autonomiser dans les 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 deux ans (mars et novembre 2014)
- Se déroule dans les locaux de la FGTB de Liège (Place Saint-Paul 1/11 - 4000 Liège)
- Donne droit à la formation et une indemnité pour les frais de déplacements et de garde

INSCRIPTIONS & INSCRIPTIONS
BONNE PRATIQUE & CARRIÈRE
Avec l'adresse 043211 16 17
www.temposcolor.be

Logos: FGTB, Liège - Huy - Waremme, CEPAG, TIC, @

TEMPOCOLOR
Liège - 26 27 28 09 2014

Ve 26/09 Concerts - place des Carrosses
Sa 27/09 Concerts & Théâtre de rue - Centre Ville
Di 28/09 Concerts & Théâtre de rue - Centre Ville

Programme complet : www.temposcolor.be
accès libre

VERVIERS

CAFÉ POLITIQUE
Du Pain et des Jeux
Le sport au service de la politique
La politique au service du sport
Jean-Michel DE WAELE
Politologue - Professeur à l'ULB

Lundi 22 septembre 2014 à 20H00
Brasserie «C POPULAIRE», crapaurue 7 - 4800 VERVIERS

Logos: POC, FGTB, CEPAG, TIC, @

CEPAG FGTB Verviers & Communauté germanophone

Formation informatique GRATUITE pour demandeurs d'emploi

Pour apprendre à utiliser un ordinateur

- Traitement de texte (Word 2007)
- Tableur (Excel 2007)
- Internet
- E-mail...

C'est possible... en 2 semaines
Gratuitement

Inscriptions auprès de Nadine FAUCONNIER
FGTB Verviers - Pont aux Lions, 23/3 - 4800 VERVIERS
☎ 087/39.46.37

Logos: W, TIC, @

CENTRE



La Centrale Générale du Centre recrute pour son siège de Soignies
Un employé administratif (h/f)
en vue d'une entrée rapide en activité

Votre fonction:

- Accueil et gestion des affiliés
- Constitution et suivi des dossiers de réclamation
- Interventions auprès des employeurs

Votre profil:

- Titulaire au minimum d'un diplôme de juriste
- Etre à l'aise tant dans le relationnel que l'administratif
- Etre dynamique, volontaire, énergique, organisé et doté du sens de l'initiative
- Capable de marier responsabilités, travail autonome et travail d'équipe dans un environnement multidisciplinaire
- Avoir une bonne connaissance du français et maîtriser les outils informatiques
- La connaissance de la réglementation du travail et de la législation sociale est un atout non négligeable

Nous proposons:

- Un contrat de travail à durée indéterminée
- Des conditions financières attractives
- Des avantages extra-légaux
- Un job varié et à responsabilités
- Des possibilités de formation
- Une ambiance ouverte, dynamique et agréable où règne l'esprit d'équipe

Candidatures : Merci d'envoyer, par courrier postal pour le 31 octobre 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 Aubry, 23 - 7100 Haine-St-Paul



CHARLEROI-SUD HAINAUT

CENFORSOC

Formation interprofessionnelle 2014-2015

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

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

Qu'avons-nous à vous proposer en 2014?

1. Module «*Séminaire d'actualités*»: 40h00 - 5 journées de 8h00 (le jeudi) - Ce module s'adresse aux délégués, militants ou affiliés désirant découvrir, apprendre, comprendre ou se perfectionner sur des matières d'actualités telles que la 6^{ème} Réforme de l'Etat, l'Europe, la dette et les alternatives économiques, les différentes formes d'organisation du travail mais aussi sur les droits et devoirs des militants.

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: 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 BREENDONCK 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 celle-ci, à son fonctionnement et acquérir de plus quelques connaissances dans les structures politiques, sociales, judiciaires et les techniques de communication. Il est d'ailleurs recommandé à celles et ceux qui souhaitent entreprendre les modules «*Conseil d'Entreprise*» et «*Comité de Prévention et de Protection au Travail*» de suivre préalablement le module «*Initiation Vie Sociale*».

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 celle-ci, à son fonctionnement et acquérir de plus quelques connaissances dans les structures politiques, sociales, judiciaires et les tech-

niques 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*».

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!

WALLONIE PICARDE

Avis aux ouvriers travaillant dans le secteur des soins de santé

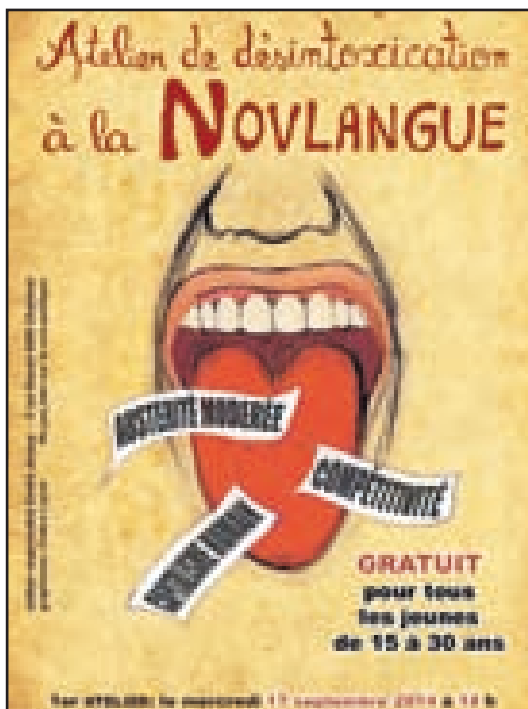
> HOPITAUX PRIVÉS
 > MAISONS DE REPOS SENIORS
Commissions paritaires: 330.1 ancienne 305.1 ET 305.2
PRIME SYNDICALE 2014
Exercice 2013

Les affiliés de ce secteur n'ayant pas reçu de prime en 2013 sont invités à prendre contact avec les services de la Centrale Générale F.G.T.B., Avenue de Maire, 134 à Tournai

Tel. N° 069-66.94.26. ou le 66.94.20. afin de faire le nécessaire en vue du paiement de la prime.

A cette occasion, veuillez nous communiquer les renseignements suivants:

- > Coordonnées exactes de l'établissement
- > Le N° d'O.N.S.S.
- > Le N° de commission paritaire
- > Nous fournir un document prouvant votre occupation dans le secteur concerné pour l'année 2013 (voir 2012 et 2011) (ex: fiche de salaire ...)

**LA CENTRALE GENERALE FGTB-CHARLEROI/SUD-HAINAUT**

Organisation et fonctionnement du Service Social et Juridique: Avis aux affiliés.

Compte tenu de l'indisponibilité médicale temporaire d'un de nos deux juristes, nous avons décidé de prolonger l'horaire d'ouverture d'été prévu du 15.06 au 15.09 jusqu'au 31.10.2014 mais uniquement pour le service social et juridique.

Notre service social et juridique sera donc accessible à nos affiliés uniquement les lundis, mardis, jeudis matin de 8h30 à 12h30 et les vendredis de 8h30 à 12h00.

➤ ÉNERGIE

Vous prendrez bien un morceau d'éolienne?

Récemment, les cellules RISE de la FGFB wallonne et de la CSC se sont déplacées à Eeklo, entre Bruges et Gand, pour visiter les installations d'Ecopower, coopérative spécialisée en production d'énergie renouvelable. Chaque client est également un «actionnaire» de l'entreprise et dispose d'une voix à l'assemblée générale. Ensemble, ils trouvent les fonds pour financer «leurs» éoliennes et se répartissent les profits, traduits en une baisse de 20% sur la facture d'énergie de chacun.

«Il s'agit d'une énergie qui est verte à 100% et surtout complètement locale», indique-t-on chez Ecopower. La coopérative fournit entre 1,5 et 1,6% des ménages flamands en électricité. Chaque client est également partiellement propriétaire des installations, que ce soit à hauteur d'une ou de 20 parts (le maximum que chacun peut financer). Chacun dispose d'une voix à l'assemblée générale d'Ecopower. Ecopower, c'est aussi de l'emploi, 26 personnes en interne mais aussi des emplois indirects, puisque des travailleurs wallons procèdent, par exemple, à l'entretien régulier des éoliennes et d'autres installations. «Dans le secteur de l'énergie, il y a beaucoup à faire notamment au niveau de l'isolation des bâtiments, ou dans le solaire. Il faut mettre en place une politique stable à ce niveau, et le secteur générera alors de nombreux emplois.»

Car les énergies alternatives, c'est avant tout une question de politique et de sensibilisation. «Les gens sont conscients qu'il est temps de faire quelque chose. De quitter le nucléaire pour le renouvelable. Mais le changement fait peur. C'est pour cela qu'il faut que les gens puissent prendre en mains leur propre énergie, à un niveau local, en toute transparence. En Allemagne, c'est ce que la population a fait, et plus de 800 coopératives ont vu le jour.»

Malgré un impact calculé et minimal sur l'environnement, l'éolien fait peur. «Pas dans mon jardin», pas trop près du moins, c'est ce qui ressort des nombreuses réunions publiques organisées à ce sujet. En cause notamment, des politiques agressives de la part des développeurs, prêts à payer des sommes astronomiques au propriétaire d'un terrain pour pouvoir y poser une éolienne. «On a vu naître une grande concurrence entre les développeurs, dès le début de cette ruée vers l'éolien, née



il y a quelques années», indique Tom Willems d'Ecopower. «C'était une forme de privatisation du vent qui n'a pas plu à la population. Les gens craignaient de voir naître des éoliennes partout et dès lors leur environnement dénaturé.»

Dès lors, et on voit ça également en Wallonie, des règles ont été définies en Flandre orientale pour rendre l'éolien moins envahissant, le concentrant près des autoroutes et des infrastructures existantes (zoning...) et en veillant à séparer chaque parc éolien d'au moins 5 kilomètres. Des consultations publiques et des études de paysage ont été réalisées pour mettre en place ces plans. La province de Flandre orientale a développé un impressionnant plan «énergie renouvelable», et caresse le rêve de devenir neutre en émanation de CO₂. Dès lors, elle met en place une communication accrue entre tous les acteurs en place: communes, habitants, entreprises... L'idée est également d'imposer aux développeurs d'ouvrir le capital aux habitants et coopératives locales, et de verser 5000 euros par éolienne à un fonds environnemental. Tout ceci ne peut pour l'instant qu'être suggéré, sachant qu'il n'existe pas de décret éolien en Flandre. Tout comme en Wallonie d'ailleurs, où, malgré un projet de décret très avancé, des divergences politiques et un calendrier chargé n'ont pas permis de clôturer le dossier. Un cadre de référence existe donc, mais là encore, il ne fait pas figure de loi.

Reconscientiser la population, rassurer quant à l'impact environnemental, pousser les politiques dans le bon sens pour obtenir des cadres et décrets efficaces et équitables pour tous, c'est vers tout cela qu'il faut tendre. De tout cela ont débattu les cellules RISE et les spécialistes venus exposer leur savoir. Chacun est ensuite allé visiter les installations d'Ecopower, à savoir deux éoliennes sur le territoire d'Eeklo et une centrale biomasse où l'on se sert d'huile de colza pour chauffer trois imposants bâtiments environnants. Encore une initiative locale, puisque ce sont les fermiers du coin qui fournissent la centrale. Une fois extraite l'huile nécessaire, la résine leur est rendue et sert à nourrir les animaux! Rien ne se perd, tout est local, et c'est ainsi que le projet convainc et fait son chemin.



De l'huile de colza pour chauffer les bâtiments, de la résine pour nourrir les animaux!



La coopérative citoyenne d'énergies renouvelables Ecopower

Ecopower scrl est une coopérative active sur le marché des énergies renouvelables, active en Flandre orientale. Outre la production d'énergie éolienne, elle travaille à la sensibilisation du public à l'efficacité énergétique, fournit de l'énergie verte à ses coopérateurs, et en tant que coopérative, partage ses profits avec les membres.

L'énergie est un bien commun. C'est le message que diffuse Ecopower. C'est pourquoi la coopérative veille à faire de ses clients de véritables coopérateurs, et les implique à la fois dans le processus d'achat de ses éoliennes (chacun en est le co-propriétaire) et dans toutes les décisions concernant leur implantation. Concertations avec les riverains, les agriculteurs locaux, chacun est appelé à devenir un membre de la coopérative. Il suffit pour cela d'acquiescer une part au prix de 250 euros. Chaque coopérateur bénéficie alors d'une voix à l'Assemblée Générale, et une seule, quelle que soit la quantité de parts qu'il possède.

Ecopower investit uniquement dans la production d'énergies renouvelables et s'attache également à diminuer la consommation d'énergie chez ses clients, à favoriser la pose de panneaux solaires, ou à mieux isoler les bâtiments. Car moins ces derniers utilisent d'énergie, plus cela laisse de la place pour de nouveaux clients.

En Région flamande, n'importe qui peut se fournir en énergie auprès d'Ecopower; il suffit de devenir coopérateur. Pas de frais d'abonnement à débours: le client ne paie que pour l'énergie qu'il utilise.

Un investissement intéressant et ouvert à tous

L'entreprise investit une grande part de ses bénéfices dans de nouveaux projets, pour lesquels le rendement visé peut être légèrement inférieur à celui que poursuivent les acteurs privés sur le marché de l'énergie. Ce qui n'empêche pas les coopérateurs de pouvoir compter chaque année sur un joli rendement. Ces dernières années, celui-ci s'élevait à chaque fois à 6 %. De par sa vision de la société, Ecopower tient également à ne pas exclure les plus faibles socialement. Ainsi, l'entreprise cherche des solutions sur mesure pour ceux pour qui l'achat d'une part n'est pas si évident, ou pour les clients qui ont des problèmes pour payer leur facture d'énergie.

Energie durable, rôle central pour le coopérateur, service clientèle à visage humain: Ecopower dispose de nombreux atouts pour se développer à la vitesse de l'éclair. La perspective est séduisante, mais l'entreprise a suffisamment les pieds sur terre pour se rendre compte qu'une croissance trop rapide pourrait mettre sous pression sa qualité et sa culture. Voilà pourquoi elle grandit avec prudence.

Pas d'indexation avant mars 2015

Le taux d'inflation est au plus bas : pour le mois d'août, il s'élève à peine à 0,02% par rapport à août 2013. Selon le Bureau fédéral du Plan, le prochain dépassement de l'indice-pivot devrait se produire en février 2015, soit deux mois plus tard que ce qui était prévu jusqu'à présent.

Si cette prévision se confirme, et si le nouveau gouvernement ne procède pas à un saut d'index, les allocations sociales et les salaires dans la fonction publique ne seraient augmentés de 2% respectivement qu'en mars 2015 et en avril 2015. Le dernier dépassement de l'indice-pivot remonte à novembre 2012.

Le Bureau du Plan table actuellement sur un taux d'inflation annuel de 0,6% en 2014 et de 1,3% en 2015, contre 1,11% en 2013 et 2,84% en 2012.

Mois	2014				
	Index normal	Index-santé	Index-santé lissé	Indice santé 2014/2013	Inflation 2014/2013
Janvier	100,5	100,6	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	100,3	100,29	100,57	+ 0,26%	+ 0,36%
Juin	100,38	100,34	100,47	+ 0,14%	+ 0,27%
Juillet	100,55	100,46	100,38	+ 0,22%	+ 0,34%
Août	100,17	100,12	100,30	+ 0,02%	+ 0,02%

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/

> GENDER

Artistes amateurs brisent les stéréotypes sur Instagram

Le concours Instagram #SummerOfGender, organisé cet été dans le cadre du «*Summer of Photography 2014*» appelait tout un chacun à briser les stéréotypes visant la féminité et la masculinité. «*Nous sommes à la recherche d'instantanés saisis dans la vie de tous les jours qui vont à l'encontre des clichés sur les genres*», indiquaient les organisateurs du concours: BOZAR, en collaboration avec l'asbl RoSa et ABN AMRO.

Les meilleures démontant les stéréotypes de genres photos sont montrées dans divers lieux de Bruxelles à l'occasion d'une exposition itinérante dans le cadre du Summer of Photography 2014.

Les genres et les stéréotypes
Tout le monde possède une représentation bien précise de ce qu'est un «*vrai*» homme et une «*vraie*» femme. Ces idées se retrouvent

un peu partout. Au cinéma, dans la publicité, on ne cesse de les reproduire : les super-héros imbattables se sont emparés des écrans. Nous savons que ces stéréotypes ne correspondent que rarement à la réalité des hommes et des femmes qui nous entourent. Pourtant, ils ont tendance à orienter notre comportement et à déterminer nos réactions. Les filles sont douces; si elles ne le sont pas, on

dira qu'elles sont masculines. Les hommes aiment le sport. Les femmes n'y connaissent rien en football et ne laissent certainement pas les hommes faire la lessive sans quoi, adieu le linge blanc! Les enfants ont été élevés par les mamans, et les papas doivent ramener de l'argent, etc. Tout est une question de genre.

Le concours appelait les participants à exposer le monde sous un autre angle! Un look qui n'est pas «*conforme*», des hommes et des femmes dans des rôles étonnants, des garçons et des filles qui se comportent «*différemment*»... Les photos qui ont été retenues sont toutes visibles sur Instagram, en indiquant le hashtag #SummerOfGender ! <http://instagram.com/bozarbrussels>



LA FG TB FEDERALE ENGAGE: 1 Auditeur (h/f)

But de la fonction:

Contrôler les comptabilités des différentes entités de la FG TB dans la partie francophone du pays

Profil:

- Formation universitaire en gestion (comptabilité et fiscalité) ou expérience équivalente
- D'expression française, vous avez de bonnes notions de néerlandais
- Une expérience dans une fonction similaire est un atout
- Maîtrise des outils informatiques classiques (MS Office)
- Professionnalisme, autonomie, sens de l'initiative, diplomatie et discrétion font partie de vos qualités
- Il va de soi que vous vous retrouvez dans les objectifs de la FG TB

Nous vous offrons:

- Une fonction à responsabilités
- Une ambiance de travail agréable et ouverte
- Un package salarial attractif

Adressez votre candidature + c.v. avant le 15 octobre 2014 à la FG TB fédérale
Rue Haute 42
1000 Bruxelles
engagements@fgtb.be

Pour avoir plus d'informations
Christian Laenen
Directeur Audit Externe
christian.laenen@abvv.be
02/506 82 93

Vos qualités sont plus importantes que votre sexe, âge, handicap ou origine.

Syndicats

MAGAZINE

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

➤ RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Une nouvelle loi pour se sentir mieux au travail

Le premier septembre de cette année entraine en vigueur la nouvelle législation relative aux risques psychosociaux au travail, c'est à dire les risques pour la santé mentale et le bien-être des travailleurs. Cette nouvelle réglementation permet un meilleur encadrement des travailleurs afin d'identifier ces risques, de les prévenir et évidemment d'y apporter une réponse. Elle impose également aux entreprises de prévenir ces risques au sein de leur entreprise. Mais que risque-t-on exactement? Du stress, un burn out, des conséquences physiques ou mentales, le tout dû à un job où l'on se sent mal, pour diverses raisons. Une réalité de plus en plus fréquentes dans un monde où la performance passe très souvent avant l'humain. La FGTB publiera très prochainement une brochure très complète destinée aux travailleurs, délégués, mais aussi aux responsables du personnel et chefs d'entreprise désireux d'améliorer les conditions de vie de leurs travailleurs.

Les risques psychosociaux au travail représentent la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu de travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger. La nouvelle législation permet donc d'identifier, de dialoguer et de remédier aux défaillances de l'organisation du travail (au sens large) susceptibles d'entraîner des risques psychosociaux (dont

le stress et le burn-out,...). L'employeur devra élaborer un plan de prévention spécifique, via une analyse des risques. L'analyse de la situation doit être réalisée sur des faits et des observations. Il faudra donc vérifier si tout travailleur placé dans les mêmes circonstances et devant les mêmes dangers subirait les mêmes conséquences.

«Mieux vaut prévenir que guérir»: la nouvelle loi met l'accent sur la prévention au niveau collectif. Le but est de se concerter au niveau de l'entreprise afin d'éviter que des travailleurs individuels ne doivent introduire des plaintes pour des facteurs de charge psychosociale s'appliquant à plusieurs travailleurs alors qu'il est possible de

les éviter en travaillant sur une meilleure organisation du travail (au sens large) dans l'entreprise. La nouvelle loi implique l'obligation d'établir une analyse des risques, et de définir qui sera la personne de référence pour les travailleurs désireux de signaler ou dénoncer une situation de stress, de harcèlement, de violence au travail. Plusieurs procédures (formelle ou informelle) existent, et pourront désormais être mise en place. Les RPS sont donc dorénavant intégrés dans l'analyse des risques générale et dynamique.

Système d'alarme pour le burn-out

Jusqu'à présent, les victimes n'avaient pas la possibilité officielle de tirer la sonnette d'alarme et de demander de l'aide, si ce n'est par l'introduction d'une plainte motivée contre l'employeur si celui-ci devait créer les conditions pour un burn-out pour ses travailleurs. Le problème est que bien souvent, l'employeur n'a pas clairement commis de faute. Parfois, l'organisation du travail n'est pas adaptée ou une entreprise attend trop d'un travailleur, mais il est difficile d'indiquer une faute claire. De plus, auparavant, il n'était pas possible d'introduire de plainte motivée. Mais la situation a changé. Il est désormais possible d'introduire une demande neutre d'intervention. Vous pouvez demander à la personne de confiance ou au conseiller en prévention d'agir.

Procédures auprès de la personne de confiance et du conseiller en

prévention

La loi prévoit deux procédures:

- En cas de demande d'intervention informelle, vous pouvez, en tant que travailleur, demander à la personne de confiance ou au conseiller en prévention de chercher une solution informelle, par exemple via un entretien, en intervenant auprès d'un autre travailleur ou en conciliant les parties impliquées. Vous pouvez demander la preuve que vous avez introduit cette demande informelle.
- En cas de demande d'intervention formelle, vous ne pouvez plus désormais vous tourner que vers le conseiller en prévention aspects psychosociaux qui transmettra la demande à votre employeur et lui donnera un avis. S'il est question de harcèlement moral ou sexuel ou de violence, une procédure spéciale est prévue, par laquelle vous êtes protégé, en tant que travailleur et/ou témoin contre le licenciement ou contre une mesure désavantageuse.

Qui peut être personne de confiance ou conseiller?

- Le conseiller en prévention aspects psychosociaux et la personne de confiance ne peuvent pas faire partie du personnel dirigeant.
- La personne de confiance ne peut être ni représentant des travailleurs (délégué), ni représentant des employeurs au Conseil d'entreprise ou au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ni faire partie de la délégation syndicale.

- 3 travailleurs sur 10 (28%) ressentent la plupart du temps ou toujours du stress au travail. Cette proportion est identique pour les hommes et les femmes, diffère peu selon les tranches d'âges et touche tous les secteurs d'activités et tous les métiers.
- Au cours du dernier mois, 13% ont subi des violences verbales et 7% des menaces ou des comportements humiliants.

Au cours des 12 derniers mois, 9% ont fait l'objet d'intimidation ou de harcèlement moral et 3% de violences physiques. (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin)

Pour en savoir plus:

Pour des explications complémentaires sur la nouvelle loi, voyez le site du SPF ETCS <http://www.emploi.belgique.be> Pour plus d'information sur les RPS et la manière de les éviter, voyez le Guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail du SPF ETCS sur www.sesentirbienautravail.be Pour tout ce qui traite des méthodes d'analyse participative et autres outils: voyez www.sobane.be et www.respectau-travail.be.

Votre syndicat: www.fgtb.be Les adresses de l'inspection (Contrôle du bien-être au travail): <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6550>

Bien au travail, bien dans sa vie

Se sentir mal au boulot est déjà une énorme source de stress personnel, mais il ne s'agit que du début d'un cercle vicieux. Car on amène à la maison les problèmes du travail, et de là découlent de mauvaises relations sociales et familiales, d'éventuels problèmes d'alcool ou de drogues, des problèmes de santé découlant d'un mauvais état émotionnel, voire des idées noires qui peuvent amener une dépression et dans certains cas, un suicide. Les cas de suicide dus à de mauvaises conditions de travail ne sont malheureusement pas rares, les médias en évoquant régulièrement. Il est donc essentiel de ne pas prendre à la légère les cas de stress, burn out, dépression, et d'être à l'écoute des personnes qui en souffrent.

De nombreux facteurs peuvent être la cause de troubles psychosociaux au travail. Les conditions de travail, le contenu du travail, le rythme, les horaires, le type de contrat... Mais aussi les relations avec les collègues ou la hiérarchies, un mauvais management, une flexibilité accrue.

Stress et burn out, les plus connus Le stress est évidemment le premier trouble que l'on est susceptible de rencontrer dans la pratique de son métier. Il apparaît quand le travailleur n'est pas ou plus en mesure de répondre aux exigences liées à cette pratique. Charge de travail trop lourde, mauvaise orga-

nisation, manque de soutien de la part de la hiérarchie ou des collègues, les causes de stress sont nombreuses.

Le stress a des conséquences mentales et physiques sur le travailleur. Fatigue, démotivation, irritabilité, dégradation des relations au travail, multiplication des accidents de travail, absentéisme... S'ensuit le risque de troubles musculo-squelettiques, d'accidents cardiovasculaires, de dépression, de burn out... Le burn-out se caractérise par une grande fatigue émotionnelle et physique et des attitudes négatives envers les autres. C'est un véritable épuisement professionnel.

Le burn-out peut être dû à une longue exposition au stress. Il peut conduire à un décrochage professionnel et provoquer une dépression généralisée.

De manière générale, le burn-out apparaît lorsque le travailleur est dans l'impossibilité de faire son travail comme il le doit ou comme il voudrait le faire. Cette impossibilité découle:

- des contraintes du travail: une surcharge de travail, des objectifs de résultats irréalistes, d'un manque de formation, un manque de reconnaissance, une trop grande différence entre le travail « idéal » et le travail concret...
- des ressources du travailleur: ses compétences, sa liberté d'action, le soutien des collègues, un manque d'équipement pour réaliser les tâches demandées...

Les souffrances relationnelles

On peut se sentir mal au travail pour des raisons qui n'ont rien à voir avec le contenu réel du travail. De mauvaises relations peuvent également jouer très fort sur la santé du travailleur.

Le harcèlement moral au travail se construit par un amas de petites touches néfastes, telles que par exemple, le fait de ne pas attribuer

de tâches à un travailleur ou de lui donner des tâches inutiles ou largement inférieures à ses compétences, de l'ignorer, de l'isoler, de lui imposer des délais inhumains, de faire circuler des ragots ou des blagues le concernant,...

La violence au travail: chaque situation de fait où un travailleur est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

Le harcèlement sexuel au travail: tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Tous ces comportements ont de graves conséquences sur l'équilibre psychologique du travailleur. Ils peuvent provoquer des angoisses, de l'agressivité, du stress, de la dépression, voire un stress post-traumatique. Ils mènent souvent à un décrochage du monde du travail voire même à l'arrêt de la carrière. Ils ont également des conséquences sur la qualité du travail fourni, il est donc dans l'intérêt de chacun de lutter contre ces fléaux au sein de l'entreprise.

Le stress post-traumatique

Le stress post traumatique est un état qui résulte de l'exposition à un événement hors du commun impliquant que le sujet est, ou a été, menacé de mort ou de blessure grave, ou d'une atteinte à l'intégrité physique pour lui-même ou pour les autres. Il peut survenir également lorsqu'on est témoin d'un grave accident de travail, ou du suicide d'un collègue, ou d'un quelconque événement grave survenu dans l'environnement professionnel.

Que faire? Si vous souffrez de stress, d'épuisement professionnel, de mauvaises relations, et que tout ceci a des conséquences sur votre travail, votre santé, votre vie, il est essentiel d'en parler et de chercher des solutions. Tout d'abord, si possible, avec la ou les personne(s) concernée(s), ou votre hiérarchie. Et sinon, avec les personnes adaptées.

A qui s'adresser?

- La personne de confiance
- Le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail
- Le médecin du travail
- Et bien sûr, votre syndicat.

Source d'information: www.sesentirbienautravail.be

Changer de région pour travailler, pourquoi pas?

Postuler en Flandre quand on ne maîtrise pas très bien la langue régionale peut être effrayant. Peur d'être jugé sur ses compétences linguistiques, de ne pas être capable de se faire comprendre, de voir sa candidature rejetée par défaut, autant de craintes qui n'engagent pas forcément le demandeur d'emploi à regarder de l'autre côté de la frontière linguistique. Pourtant, des programmes sont mis en œuvre pour faciliter les échanges entre les différentes régions, et ainsi permettre d'ouvrir le champ de recherche des demandeurs d'emploi!

Postuler en Flandre, et pourquoi pas? Sachant que les profils des demandeurs d'emploi, tout comme les demandes des entreprises, varient d'une région à l'autre, votre profil est peut-être recherché de l'autre côté de la frontière linguistique! Nombreux sont les résidents français qui l'ont compris, et qui n'hésitent pas à postuler dans les entreprises flamandes! De quoi donner des idées au demandeur d'emploi wallon parfois timide lorsqu'il s'agit de se confronter à ses voisins. Pour surmonter les hésitations, les différents services publics de l'emploi ont unis leurs compétence pour créer des cellules de « mobilité interrégionale » dans les régions proches de la frontière linguistique et ainsi permettre aux demandeurs d'emploi d'élargir leur horizon. Dans le cadre de l'Accord de coopération interrégionale signé en 2005, le Forem, le VDAB, Actiris, l'ADG et Bruxelles Formation travaillent main dans la main dans le but de mettre au travail un maximum de demandeurs d'emploi et de favoriser leur mobilité. Des formations (en langues, notamment) sont organisées pour soutenir les actions interrégionales axées sur les pénuries de main-d'œuvre et la mise à l'emploi de demandeurs d'emploi wallons et bruxellois.

Des équipes mixtes VDAB/le Forem ont été mises en place. Elles assurent la gestion active des postes de travail, sélectionnent les candidats et, au besoin, les accompagnent dans les entreprises. Elles organisent aussi des jobdatings, c'est-à-dire des rencontres entre les demandeurs d'emploi et un/plusieurs employeur(s) d'un même secteur ou quelques PME d'un même site, ayant plusieurs postes de travail à pourvoir.

Les équipes mixtes sont constituées à part égale d'agents du VDAB et du Forem et fonctionnent sous la responsabilité de 2 pilotes opérationnels (1 wallon et 1 flamand). La collaboration s'articule sur 3 zones géographiques proches de la frontière linguistique: zone ouest (Flandre occidentale et orientale, Mouscron, Tournai), zone centre (Brabant flamand, Nivelles, Mons, Charleroi, La Louvière, Namur) et zone est (Limbourg, Liège, Huy, Verviers).

Depuis mai 2008, les trois équipes mixtes travaillent avec succès à la promotion de la mobilité interrégionale, en collaboration avec les conseillers du VDAB et du FOREM.

Les équipes mixtes doivent placer annuellement 1.500 chercheurs d'emploi wallons dans des entre-

prises flamandes. Afin d'atteindre cet objectif, elles identifient et valident les offres d'emploi pour lesquelles un potentiel de candidats wallons existe (la connaissance du néerlandais du candidat est-elle suffisante? Y a-t-il des transports en commun suffisants pour atteindre le lieu de travail?). Elles recherchent la meilleure adéquation possible pour l'offre d'emploi et suivent la démarche auprès de l'employeur. Elles collaborent activement avec les autres services du FOREM et du VDAB pour la formation à la recherche d'emploi, formation en langues, etc.

A leur tour, les conseillers bilingues du FOREM préparent les candidats au marché de l'emploi flamand (séances d'information collectives, demande de test de néerlandais auprès de FOREM Formation, rédaction du CV en néerlandais, inscription au VDAB, préparation d'un entretien d'embauche en néerlandais, transmission d'offres d'emploi).

Les formateurs langues de FOREM Formation font passer les tests et orientent les candidats vers la formation adéquate en néerlandais.

Des actions qui débouchent souvent sur un succès, car ainsi que le montre le tableau ci-contre, près de 1.200 personnes ont trouvé un emploi dans une entreprise flamande en 2013 par l'intermédiaire des équipes mixtes.

Quelques actions concrètes

- **Tout conseiller du Forem informe les demandeurs d'emploi sur le service offert dans le cadre de la recherche d'emploi en Flandre.**

- **Des conseillers bilingues du Forem accompagnent dans leurs démarches les demandeurs d'emploi qui souhaitent travailler en Flandre (aide à la réalisation d'un CV en néerlandais, préparation d'un entretien d'embauche, aide à l'inscription au VDAB,...).**

- **Des jobdatings sont organisés.**

- **Participation aux bourses d'emploi, notamment à la Semaine de l'Emploi (Wallonie) et de Werkweek (Flandre).**

- **Possibilité de s'inscrire comme demandeur d'emploi via les sites Internet des différents services publics de l'emploi.**

- **Organisation de modules de néerlandais dans le parcours de formation de métiers qualifiants au Forem et dans les centres de compétences du VDAB. (ex. chauffeurs poids lourds, magasiniers, maçons,...).**

- **Possibilités de stages en entreprises flamandes.**

> EN PRATIQUE

6 ans de collaboration

A Mouscron, zone géographiquement stratégique de par sa proximité avec la Flandre et la France, la cellule de mobilité interrégionale marche bien. La responsable de l'équipe mixte en place, Mme Martine Castiaux, nous en parle. « Notre équipe est évidemment favorisée dans le sens où, pour beaucoup de nos demandeurs d'emploi, aller travailler en Flandre est finalement plus simple géographiquement parlant que de rester en Wallonie. On collabore depuis six ans avec des entreprises en Flandres, avec les acteurs sociaux de cette région, on peut dire que nous avons un excellent réseau. »

Entre entreprises et demandeurs d'emploi, le courant passe bien, puisque des collaborations se renouvellent. « On veille à mettre en adéquation les demandes des employeurs et les profils des demandeurs d'emploi. On informe les travailleurs de cette possibilité, et surtout on les rassure par rapport à leurs connaissances linguistiques. Car il faut savoir que dans de nombreux secteurs industriels, prenons l'industrie alimentaire par exemple, il n'est pas nécessaire de parler très bien le flamand pour travailler. D'ailleurs dans notre région, de nombreuses entreprises emploient autant de Flamands, que de Wal-

lons, que d'étrangers. »

L'an dernier, 480 personnes ont été insérées grâce au travail de l'équipe mixte. Un beau résultat qui n'est nullement altéré par les années de crise. « Que l'on soit en Flandres ou ailleurs, on cherche de la main d'œuvre nous convient. C'est vrai que pendant des années, la Wallonie regorgeait de profils variés, tandis que la Flandre vivait une pénurie de main d'œuvre. C'est moins le cas aujourd'hui, mais c'est le profil du demandeur qui prime, donc nous continuons à insérer bon nombre de demandeurs d'emploi. »

Depuis le 3 juillet 2007, le Forem, le VDAB, Actiris, l'ADG et Bruxelles Formation constituent Synerjob, la Fédération des services publics de l'emploi et de la formation. Synerjob est la première interrégionale dans le domaine de l'emploi et de la formation. Elle confère un caractère formel à une coopération déjà bien établie entre les différents services publics de l'emploi et de la formation.

Voici un extrait du rapport annuel 2013 de Synerjob, faisant le point sur leurs réalisations. Résultats de 2013:

Nombre d'offres d'emploi gérées par les équipes mixtes	5.740
Nombre d'offres d'emploi 'mobilité' transmises	22.064
Nombre de personnes qui ont trouvé un emploi dans une entreprise flamande en Flandre par l'intermédiaire des équipes mixtes	1.191
Nombre de jobdatings organisés	35
Nombre de personnes embauchées à l'issue des jobdatings	161
Nombre des personnes dans la réserve mobile (public actif + passif)	22.859
Nombre de demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une préparation à une rencontre avec des employeurs flamands	2.963
Nombre des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation de néerlandais au FOREM	5.505
Nombre des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation de néerlandais au VDAB	29
Nombre des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation qualifiante au VDAB	599
Nombre des demandeurs d'emploi ayant suivi un IBO (PFI) au VDAB	242

Une analyse des données de Dimona de 2013 révèle que 11.181 chercheurs d'emploi wallons différents ont décroché au moins un emploi dans une entreprise flamande (soit dans une entreprise n'ayant qu'un seul siège d'exploitation, situé en Flandre). Le nombre total d'insertions est de 14.161.

Contacter les conseillers en mobilité interrégionale du FOREM

• La Louvière

Nadine Lannoy - Tél.: 064/ 43 26 76

• Liège et Huy

Liz Vliegen - Tél.: 04/ 229 11 10

• Mons

Elena Capaldi - Tél.: 065/ 38 20 64

• Mouscron

Véronique Derieuw - Tél.: 056/ 85 51 39
Nathalie Thuysbaert - Tél.: 056/ 85 51 33

• Namur

Dominique Doumont - Tél.: 081/ 48 68 42

• Nivelles

Nathalie Scohier - Tél.: 067/ 28 08 29

• Tournai

Bruno Vermeulen - Tél.: 068/ 25 11 34
Laurence Van Aertselaer - Tél.: 069/ 88 28 21
Tessa van Dam - Tél.: 069/ 88 28 21

• Verviers

Frank Coppens - Tél.: 087/ 59 03 15



L'action internationale de l'UBT

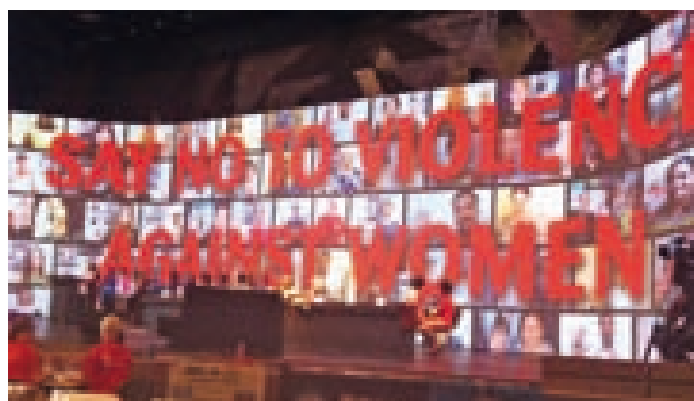
«*From Global Crisis to Global Justice: Transport Workers Fighting Back!*» C'est sous ce slogan que c'est réuni du 10 au 16 août dernier à Sofia, Bulgarie, le 43e congrès de la Fédération internationale des travailleurs du transport (ITF). Loin d'être un salon de discussion, le congrès fut l'occasion de concrétiser davantage la coopération internationale au sein du secteur du transport. Dumping social, statut des travailleurs portuaires, travailler en toute sécurité avec les conteneurs... autant de dossiers sur lesquels se battent les travailleurs du transport et leurs organisations syndicales au-delà des frontières. Dans une économie globalisée, les organisations syndicales n'ont d'ailleurs pas d'autre choix que de collaborer sur le plan international.

La délégation de l'UBT a participé activement aux discussions qui ont animé les différentes conférences sectorielles au congrès auquel assistaient un nombre record de participants: quelque 1700 syndicalistes venus de 114 pays. Paddy CRUMLIN (Maritime Union of Australia - MUA) a été réélu à l'unanimité à la présidence de l'ITF tandis que Stephen COTTON a, lui aussi à l'unanimité, été élu au secrétariat général, succédant ainsi à David COCKROFT. Pour l'UBT, aussi bien Marc LORIDAN (au nom de l'Europe) que Monique VERBEECK (au nom des travailleuses portuaires) ont été réélus pour la section des Ports, et en vertu de ce mandat ils siègent au Fair Practices Committee ainsi qu'au FPC Steering Committee. Ivan VICTOR a été réélu au Fair Practices Committee tandis que Frank MOREELS a été élu vice-président de la section du Transport routier.



La délégation de l'UBT au congrès de l'ITF avec le secrétaire général fraîchement élu, Stephen Cotton

Lors de la Conférence des femmes organisée pendant le congrès de l'ITF, une attention particulière a été consacrée à la campagne internationale «*NON AUX VIOLENCES CONTRE LES FEMMES*». Des études réalisées par les Nations Unies montrent qu'une femme sur trois est victime de violences pendant sa vie. Par la même occasion, l'ITF constate qu'un nombre croissant d'organisations syndicales font état de violences commises contre les femmes sur le lieu de travail. Le congrès de l'ITF s'est dès lors rangé derrière cette campagne qui n'est pas seulement destinée aux femmes mais aussi et surtout aux hommes.



L'UBT soutient les femmes de l'ITF qui appellent à stopper les violences contre les femmes.

L'UBT a profité du congrès pour présenter le projet de coopération «*EN ROUTE ET SOLIDAIRES*». Il s'agit d'un projet de coopération de l'UBT organisé avec deux syndicats kenyans, le syndicat des dockers (KDWU) et le syndicat des routiers (KLDTDU), projet patronné par la FGTB et l'ITF. L'objectif du projet est de renforcer les organisations syndicales via la formation des délégués mais aussi via l'échange d'expériences dans la lutte pour la justice globale dans le monde. Les syndicats du transport sont partout dans le monde confrontés aux mêmes défis: la lutte contre le dumping social, les privatisations, les dérégulations, etc., et le combat pour le développement de syndicats forts et pour le droit de grève et le droit d'action!



De nombreux camarades africains ont participé à l'événement organisé par l'UBT au congrès de l'ITF

Conteneurs mal chargés ou empilés, gaz toxiques dans les conteneurs... voilà des problèmes auxquels sont confrontés les dockers, les routiers et les matelots partout dans le monde. Ces conteneurs mal chargés peuvent être à l'origine d'un accident lors du chargement à Singapour, lors du déchargement au port d'Anvers, lors du transport sur les routes belges... Les gaz toxiques dans les conteneurs sont nocifs pour les dockers, les travailleurs logistiques, les matelots, ... L'UBT soutient la campagne de l'ITF présentée à l'occasion du congrès pour améliorer la sécurité lors du travail avec les conteneurs.



N'hésitez pas à regarder le film de la campagne à l'adresse suivante: <https://www.youtube.com/watch?v=ixVvwNhaoYE&list=UUKoMgjLkHhWkPSij4ohmByQ>

La délégation kenyane a visité le centre de formation des travailleurs portuaires à Anvers et celui du transport & logistique à Asse. Elle a eu des contacts avec des secrétaires, des propagandistes et des délégués UBT des groupes professionnels des Ports et du Transport routier & Logistique, et elle a aussi visité plusieurs entreprises. Inutile de préciser que ces contacts ont été extrêmement instructifs tant pour les syndicalistes belges que kenyans.

Consécutivement au congrès de l'ITF, une délégation syndicale kenyane a rendu visite à l'UBT.



L'ITF a décidé de soutenir la campagne contre le dumping social chez les transporteurs d'IKEA. La FNV Bondgenoten hollandaise et l'UBT mènent depuis un certain temps déjà campagne contre les transporteurs d'IKEA. IKEA fait appel à des entreprises de transport qui utilisent des chauffeurs de l'Europe de l'Est et ne respectent pas les conventions collectives du secteur. A différents endroits aux Pays-Bas et en Belgique, des actions ont été menées devant les magasins d'IKEA et l'UBT et la FNV ont profité du congrès de l'ITF pour mettre cette problématique à l'ordre du jour.

L'ITF et les syndicats suédois du transport (pays d'origine d'IKEA) soutiennent explicitement cette action. Appuyez également notre action en envoyant un e-mail à IKEA pour dire votre mécontentement. Signalons que plus de 10.000 personnes ont déjà signé cet appel sur le site suivant: http://www.labours-tartcampaigns.net/show_campaign.cgi?c=2423

La campagne contre le dumping social chez IKEA reçoit le soutien de l'ITF



L'UBT en action devant le magasin d'IKEA à Hognoul près de Liège

LA SUEDOISE

Un gouvernement des patrons et des nantis

Hormis les employeurs proches du CDh, mécontents parce que leur parti a refusé de participer à une coalition des droites, tout le monde patronal du Nord et du Sud est ravi. Les employeurs accueillent avec enthousiasme la formation d'un gouvernement de droite appelé «*Suédoise*» en référence aux couleurs du drapeau suédois. Il est un fait que le bleu domine dans l'ébauche de programme en discussion et que ce que l'on sait de ce programme reprend largement tous les mémorandums patronaux dont certains pans étaient restés en suspens depuis des années en raison de la présence d'une aile gauche au sein des gouvernements successifs relayant le mouvement syndical. Sans ce frein, tout semble aujourd'hui possible aux forces de droite qui s'en donnent à cœur joie.

Patrons wallons, flamands et bruxellois retrouvent leur programme dans celui de la coalition des droites qui a mis de côté les questions communautaires pour se concentrer sur la politique économique. A partir du moment où le sud du pays n'est plus représenté que par son aile libérale minoritaire, un consensus est possible sur des politiques ultralibérales et tout le reste passe au second plan.

Il est clair au vu de ce qui est sur la table en matière de fiscalité et en matière sociale que le futur gouvernement NV-A, CD&V, OpenVLD, MR est le gouvernement des patrons et des riches.

Entre ce qui est rêvé et ce qui sera fait, il y aura sans doute de la marge pour raisons budgétaires. A ce stade, beaucoup de propositions ne sont que des ballons d'essai mais ils vont tous dans le même sens et ce qu'il en restera sera de toute façon imbuvable.

> LES FAUSSES BONNES ET LES MAUVAISES IDÉES DE LA «SUÉDOISE»

L'arnaque du compte épargne-temps

Sur un quai de gare, une jeune employée parle avec enthousiasme du compte épargne-temps dont la presse fait état et qui est à l'ordre du jour des discussions sur le programme du futur gouvernement: «*C'est chouette. On va pouvoir garder des jours de congé et les prendre quand on veut*». Dit comme cela, ça a l'air bien. Mais si on gratte...

Comment est-ce que ça marcherait? Simple: le travailleur qui le désire pourrait reporter des congés, ou des récupérations qui seraient placées sur un compte et qui pourraient être récupérées ou converties en argent ultérieurement, en cas de besoin ou en fin de carrière. L'idée, expliquait déjà en 2007 Assuralia qui la défend dans la mesure où la gestion de ces comptes seraient confiée à des sociétés d'assurance privées, c'est d'inciter les travailleurs à prolonger leur carrière, donc à réduire le coût du vieillissement. On turbinerait à fond les manettes tant qu'on peut pour lever le pied à la fin. L'autre avantage soulevé par Assuralia; ce serait de «*responsabiliser*» le travailleur qui supporterait lui-même le coût d'un départ anticipé... Voilà l'arnaque!

Actuellement, le travailleur a droit au minimum à ses 20 jours de congés payés annuels. S'il a des obligations

privées, il peut y puiser. S'il veut lever le pied ou s'il a des impératifs familiaux, il peut faire appel au crédit-temps contre une indemnisation partielle. Et si on décide de le virer dans le cadre d'un licenciement collectif, ou s'il n'a plus la santé, il peut à partir d'un certain âge bénéficier d'un régime de chômage avec complément d'entreprise ou d'un «*emploi de fin de carrière*» c'est-à-dire un crédit-temps. Ces systèmes relèvent de la sécurité sociale. Ils sont donc pris en charge par la collectivité via la sécurité sociale (donc en partie par les cotisations sociales à charge des employeurs).

Avec l'épargne-temps, la charge financière de ces interruptions ou départs anticipés sont à la charge du travailleur lui-même, puisqu'il puiserait dans ses congés ou récupérations payés.

Les bons comptes font les bons patrons

Un compte épargne-temps suppose que le temps de travail soit correctement compté. Or selon une enquête de Steptone, la moitié des Belges travaillent plus d'heures, sans compensation. Un tiers des Belges seulement bénéficient d'une compensation, ainsi que des jours de congés à utiliser pour les heures supplémentaires prestées. Seulement 10% de Belges voient leurs heures supplémentaires payées. 11% ne font jamais d'heures supplémentaires.

> REVENUS

Baisses des charges sur le travail pour qui?

Au menu des discussions de la coalition des droites: la baisse des charges sur le travail. Pour les employeurs la proposition débattue consiste en une baisse de 7% du taux de cotisations sociales qui passerait de 32,25 à 25%. Pour les travailleurs il s'agirait d'un relèvement de la quotité exonérée d'impôt qui passerait de 6.990 à 10.000 euros. Ces cadeaux fiscaux coûtent cher. Il faudra donc les compenser à concurrence de 3 milliards ou plus selon les pistes retenues, en plus des 17 milliards d'économies annoncées pour réduire le déficit budgétaire.

Comment? Les pistes hausse de la TVA, saut(s) d'index, blocage des salaires, taxe sur les consommations d'énergie neutralisées dans le panier de l'index, écotaxes, relèvement des accises... donnent une indication claire de qui payera la facture: les travailleurs.

La future coalition a d'emblée annoncé sa volonté de travailler dans un cadre budgétaire strict. Pour donner une impression de courage et de rigueur, la volonté affichée est de tendre le plus rapidement possible vers l'équilibre budgétaire. Cela impliquerait, dès lors, de dégager des ressources pour 17,3 milliards d'euros.

Cadeaux aux employeurs

Malgré ce cadre budgétaire strict, la future coalition annonce des mesures (para)fiscales fortes. Une baisse des cotisations patronales d'un bon 7% qui selon certaines estimations coûterait un bon 4 milliards, compte tenu des réductions de cotisations existantes qui se montent à près de

6 milliards. Il ne serait pas question de supprimer les intérêts notionnels (déductions fiscales sur les fonds propres) qui valent au Trésor bon an mal an 7 milliards de recettes non perçues. A ce stade, il n'est pas non plus question d'imposer des conditions d'emploi à ces subsides. L'impôt des sociétés pourrait aussi être revu à la baisse. Les PME seraient en outre exonérées de cotisations sociales pour les trois premiers emplois.

Et pour les salariés?

Pour les salariés, la Suédoise annonce ou discute d'un relèvement du minimum exonéré d'impôt de 6.990

à 10.000 voire (peu probablement) 13.000 euros ainsi que d'une refonte des barèmes d'imposition. Difficile sans autres précisions de voir de quoi il retourne. On ne sait pas par exemple si cela vaudrait aussi pour les plus hauts revenus mais grosso modo, de telles réformes coûteraient 7 milliards de plus.

Pour quel gain pour les bas et moyens salaires?

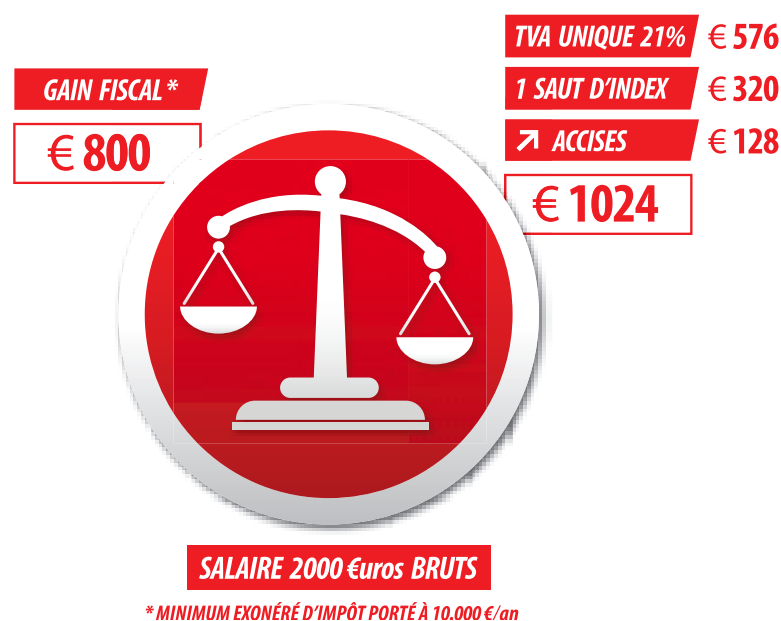
Selon nos calculs, relever le minimum exonéré d'impôt à 10.000 euros ferait gagner 800 euros par an à un travailleur avec un salaire brut de 2.000 euros par mois (27.840 euros/an).

Pour les épargnants

Il est question en outre d'étendre l'exonération de précompte de 25% sur les intérêts des livrets d'épargne à concurrence de 1.900 euros aux placements en actions et obligations. Dont coût 400 millions. Rappelons que pour générer 1.900 euros d'intérêts avec des taux de 1 à 2 %, il faut disposer d'un «*bas de laine*» de 100.000 à 150.000 euros.

Où vont-ils prendre l'argent?

Les premières pistes avancées font état d'une hausse de la fiscalité indirecte, TVA et accises. Si la piste d'un taux unique à 21% est suivie (donc en supprimant les taux réduits de 6 et 12%), cela représente selon nos propres calculs une hausse des prix de 3,65% et de 3,98 % de plus pour l'indice santé. Le relèvement de 1% du taux de 21% sans toucher aux taux réduits de 6 et 12% quant à lui rapporterait 1,8 milliard mais ferait



grimper les prix de 1,67%. Il est aussi question d'une taxe sur les énergies domestiques (gaz, électricité, mazout). Pour les bas salaires, selon l'enquête sur le budget des ménages le poste énergie représente 8 % du revenu des bas salaires. 12% si on y ajoute les carburants.

Dans votre poche

Mais justement pour éviter que cela ne se répercute sur les prix et les salaires la Suédoise envisage: 1°) de bloquer les salaires en renforçant la loi de sauvegarde de la compétitivité; 2°) de modifier le panier d'index; 3°) d'appliquer un ou plusieurs sauts d'index.

Cela signifie que les gains obtenus

par les salariés sur l'impôt direct seraient récupérés dans la poche des consommateurs – c'est-à-dire ces mêmes salariés - par la hausse des impôts indirects, la hausse des prix et la non indexation des salaires. Toujours selon nos calculs, pour un salaire brut de 2.000 euros la perte de revenu induite par les différentes mesures prévues (un saut d'index, le relèvement des accises, TVA + 1 % ou suppression des taux réduits) signifie une perte de revenu de 640 euros par an (dans le cas de la TVA à 22%) pouvant aller jusqu'à 1.024 euros (dans le cas d'un taux unique de TVA à 21% et la suppression des taux de 6 et 12%). Pour un jeune qui démarre, l'effet cumulatif du seul saut d'index représente 27.000 euros sur toute la carrière.

Sécurité sociale et services publics à la diète

Dans le cadre des objectifs budgétaires poursuivis, la sécurité sociale et son budget de 80 milliards d’euros risque fort, avec les services publics, d’être la victime directe des mesures d’austérité envisagées par le prochain gouvernement. Ce qui prouve bien que ce sont les travailleurs et les allocataires sociaux qui seront le plus mis à contribution!

Fins de carrière et pensions

Parmi les pistes évoquées on annonce globalement 2 milliards d’économie dans le secteur des pensions alors que nos pensions sont déjà parmi les plus faibles et le taux de pauvreté des pensionnés un des plus élevé d’Europe! Les discussions semblent porter sur une nouvelle diminution du montant des pensions. En outre, désormais, la pension anticipée ne pourrait plus se prendre qu’après 45 ans de travail, une catastrophe notamment pour les femmes, qui ont, dans les faits, une moyenne de trente-cinq années de carrière. L’application d’une telle mesure serait aussi un drame pour les jeunes, qui seraient pénalisés d’avoir suivi des études plus longues. Seraient envisagés:

- Le passage de l’âge du chômage avec complément de l’entreprise (prépension) de 55 ans à 60 ans en cas de restructuration et à 62 ans dans les cas ordinaires. Cela aurait des conséquences désastreuses pour les travailleurs victimes de restructurations, mettrait à mal la capacité de négociation d’un plan social. Par ailleurs, le passage à 62 ans entraînerait la fin du régime général de «*prépension*» (Chômage avec complément de l’entreprise). Cela déresponsabiliserait totalement les employeurs pour le licenciement de leurs travailleur âgés et engendrerait un plus grand coût pour la collectivité (un chômeurs coûte plus qu’un prépensionné).

Inacceptable

Si ces propositions devaient se concrétiser, elles seraient inacceptables pour le monde du travail dit la FGTB. Pour le syndicat, l’objectif à atteindre en matière de pensions est plutôt l’ambition de rejoindre la moyenne européenne dans laquelle se trouvent les pensions du service public. Par ailleurs, notre pays connaît actuellement un taux de chômage très élevé, dans lequel les jeunes et les travailleurs âgés sont surreprésentés. Introduire un allongement de la carrière constituerait bien entendu une aberration. En effet, d’après les derniers chiffres du Bureau du Plan, notre population active continuera à augmenter dans les dix prochaines années jusqu’à un niveau historique de 5,4 millions. En mettant en place des politiques dynamiques (R&D, Innovation, formation des travailleurs) permettant à davantage de personnes de trouver un emploi de qualité, les recettes générées par les cotisations de notre système de sécurité sociale augmentent, ce qui profitera à tous les travailleurs et allocataires sociaux. Ainsi, seules l’augmentation des pensions légales et la création d’emplois de qualité, via une relance intelligente, peuvent constituer des remparts efficaces et durables contre l’austérité.

Santé

La norme de croissance des soins de santé (hors index) serait limitée à 1,5% (au lieu de 3% actuellement ce qui est déjà historiquement bas). Une telle orthodoxie fait craindre des mesures néfastes au niveau de l’accessibilité pour le patient et du financement correct des différents secteurs des soins de santé.

Chômage

Une note du MR évoquerait une séries de pistes très dures pour les demandeurs d’emploi:

- Suppression d’une période de chômage (sans doute en 2de période) pour renforcer la dégressivité. Une récente étude du CCE prouve déjà que le renforcement de la dégressivité a comme effet de pousser les travailleurs dans la pauvreté.
- Enquête sur les revenus et travail d’intérêt général pour les bénéficiaires d’allocations de chômage après une certaine période (cf. forfait). Ce qui est une atteinte flagrante au principe assurantiel sur lequel se fonde notre système de sécurité sociale et atteindra particulièrement les cohabitants;
- Prolongation du stage d’insertion (alors qu’il vient déjà d’être porté de 9 à 12 mois);
- Suppression du supplément pour les chômeurs âgés.

> OPINION

Ce qu’il faut, c’est un service maximum!

Le «service minimum» en cas de grève sauvage à la SNCB a fait les gros titres de la presse et a déchaîné les passions. La fière proposition du nouveau gouvernement prend toutefois un sale coup quand on analyse réellement sa faisabilité... Le point avec Michel Meyer, Vice-Président de la CGSP.

«Premièrement, il faut savoir que le service minimum, ça existe déjà dans de nombreux secteurs du service public. Ceux qui touchent à la santé et la sécurité, par exemple. Nous ne sommes pas aveugles et savons très bien que l’urgence sanitaire ou la sécurité des citoyens passe avant tout. Par contre, sans ce caractère d’urgence, effectivement, il n’existe pas de service minimum.» Pour une raison simple: son organisation est purement ingérable. Plus facile à dire qu’à faire donc. «L’entreprise ferme le réseau en cas de grève. Pourquoi? Parce qu’elle ne peut prévoir qui viendra, qui ne viendra pas. Qui doit assurer ce service minimum si tout le monde est en grève? Qui faut-il rappeler? De plus, cela coûterait cher aux entreprises. Ouvrir l’entreprise pour rendre un service minimum, c’est néanmoins mettre des gens au travail pour un rendement moindre, et ça coûte.»

Pure théorie donc de la part du gouvernement, qui en imposant son idée de service minimum, met à mal les efforts réalisés par les partenaires sociaux en termes de négociation et s’attaque directement au droit de grève. Il fait également naître dans l’opinion publique l’idée que les travailleurs qui font grève «pourraient faire un effort». Or il n’en est rien. «La SNCB compte déjà un million d’heures supplémentaires, et prévoit de supprimer 5000 emplois. Et on réduit encore sa dotation. Par ailleurs des accompagnateurs de train se font agresser, tout comme des chauffeurs et d’autres métiers dans le service public. Donc oui, les gens se mettent en grève. Il serait temps d’analyser les causes de ces actions et de trouver des solutions! La SNCB est déjà en service minimum. L’Etat l’organise tous les jours! Mais que veulent les usagers? Un service maximum! Plus de trains, plus de places assises, des trains à l’heure. C’est loin d’être le cas. C’est bien qui énerve les gens, pas les quelques jours de grève!»

Concrètement?

Beaucoup de mesures annoncées pourraient faire très mal. Il n’y a encore rien de définitivement arrêté mais on peut déjà se faire une idée des conséquences concrètes de certaines de ces mesures en matière de chômage et de prépension. Le droit au chômage pourrait être conditionné par une enquête sur les revenus.

Si les critères de revenus équivalent à ceux retenus pour le revenu d’intégration du CPAS, le conjoint d’un travailleur avec un salaire moyen perdrait sont droit au chômage.

Exemple:

• Julie est mariée avec Paul. Elle travaille régulièrement en intérim mais jamais trois mois d’affilée si bien qu’avec son passé professionnel de 6 ans, elle ne reçoit du chômage que le forfait de 503,62 euros/mois. Vu que son conjoint gagne 3.000 euros bruts, soit 1.783 euros nets par mois, elle perdrait son droit au chômage. Par la même occasion, les années d’exclusion du chômage ne compteraient pas pour le calcul de sa pension. Elle pourrait par contre être contrainte d’effectuer des travaux d’intérêt général qui incombent normalement à des ouvriers communaux.

Les compléments d’ancienneté pour les chômeurs âgés pourraient être supprimés.

Exemple:

• Nadine est chef de ménage. A l’âge de 55 ans et après 35 ans de travail, elle est licenciée. Actuellement, après un an, compte tenu de son salaire elle ne touche que le minimum du chômage, soit 1.189,50 euro, complément d’ancienneté compris. Si ce complément tombe, elle perdra 55 euro par mois. • Paul est aussi chef de ménage mais il a un bon salaire. Licencié à 56 ans après 30 ans de carrière, il a droit à une allocation maximale qui après un an retombe à 1.410,50 euros/mois. Après un an, si on supprime le complément d’âge, il n’aura plus que 1.289 euros soit une perte de 121 euros/mois.

Recul de l’âge d’accès à la prépension (RCC)
La suédoise prévoit de porter à 60 ans (au lieu de 55) l’âge d’accès à la prépension pour restructuration et à 62 ans (au lieu de 60) l’âge d’accès à la prépension ordinaire.

Exemples:

• Anna a 56 ans et après 30 ans de travail, elle est licenciée dans le cadre d’un licenciement collectif. Actuellement elle a accès à une prépension et elle touche au maximum 1.248 euros plus une complément d’entreprise. Si on relève l’âge de la prépension à 60 ans, elle n’y aura pas accès. Elle sera simplement chômeuse. Au début elle touchera le maximum de 1.603 euros mais après deux ans de chômage, elle n’aura droit qu’à 1.155 euros et seules 5 années de chômage (jusqu’à ses 61 ans) compteront pour sa pension. • Jos a 58 ans et 35 ans de carrière dont les 5 dernières années dans un métier lourd. Il peut accéder à la prépension. Son allocation est de 1.248 euros/mois à laquelle s’ajoute le complément d’entreprise jusqu’à l’âge de la pension. Il ne doit pas être disponible sur le marché de l’emploi ni subir les contrôle de disponibilité.

Avec la suédoise, il deviendrait un chômeur ordinaire, sans complément d’âge et sans complément d’entreprise. Après deux ans, son allocation retombera à 1.155 euros jusqu’à la pension soit une perte de 93 euros/mois de chômage plus le complément d’entreprise. En outre pour le calcul de sa pension, le chômage ne sera assimilé que pour 5 ans. Les années après son 63° anniversaire ne compteront pas.

> AGIR À TEMPS

Manifestation à Bruxelles le 23 septembre 11h place de la Monnaie

Les projets de la kamikaze vont nous tomber dessus sans crier gare. Il faut réagir sans attendre et avant qu’il soit trop tard. La FGTB et la CSC organisent un rassemblement de protestation contre les projets antisociaux du gouvernement des droites le 23 septembre à 11h, Place de la Monnaie à Bruxelles.

> POINT DE VUE

Les miettes et le boomerang

Tout à coup, voilà que les employeurs se trouvent en prise avec un problème gigantesque. Ils sont empêtrés dans les mensonges qu'ils nous ont vendus avec force et véhémence pour des vérités durant des années. Il fallait bien que cela finisse par leur retomber sur le nez. Précisément aujourd'hui, aujourd'hui qu'un gouvernement de droite, composé de néolibéraux, libéraux, de nationalistes et de conservateurs chrétiens, est à la manœuvre. Le ciel ne pourrait pas être plus bleu. Et pourtant...

Les négociateurs de la coalition ont l'intention de réduire les cotisations sociales patronales de 33% à 25%. Ce qui équivaut grosso modo à 7 milliards d'euros. Un bien beau cadeau, c'est le moins que l'on puisse dire. Mais ce n'est pas ce que pensent les patrons. Pour la simple raison qu'aujourd'hui déjà, ils ne paient pas 33% de cotisations mais bien 27%. En effet, ils bénéficient déjà d'une diminution forfaitaire pour tous les travailleurs. Et si on y rajoute les diminutions pour les groupes cibles et les hauts et bas salaires, on se situe bien en-dessous de ces 27%. Sans parler des patrons qui paient encore moins en raison des fortes réductions dont ils bénéficient pour le travail de nuit ou en équipe, pourtant mauvais pour la santé. Eh bien, que reste-t-il? Nous ne recevons pas 7 milliards se plaignent les patrons. Nous ne recevons que 2 milliards.

Et c'est ce qui est ennuyeux dans l'histoire. Pendant des années, les patrons ont prétendu qu'ils crachaient 33% de cotisations à la sécurité sociale. Des années durant, ils ont fait comme s'ils ne bénéficiaient d'aucune réduction. Des années durant, ils ont refusé que cela soit pris en compte lorsqu'il fallait négocier sur les salaires, ou lorsqu'il a été question de la compétitivité. Ce mensonge les arrangeait bien à l'époque, mais aujourd'hui, il leur revient comme un boomerang en pleine figure. Car aujourd'hui, ils sont bien obligés de dire hé là-bas, nos chers amis politiques ne nous donnent que des miettes, ce qu'ils nous promettent aujourd'hui, nous l'avons en réalité déjà obtenu en grande partie!

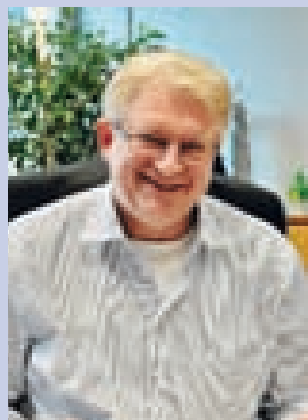
Pourtant, admettons-le, cela reste un beau cadeau. Surtout parce qu'il ne demande aucune contrepartie. En effet, il ne faut pas créer de nouveaux emplois en échange des diminutions de cotisations. D'ailleurs, aucun emploi n'est créé avec ces diminutions, le baromètre social de la FGTB prouve que cet argent file dans les dividendes, la participation aux bénéfices des actionnaires qui a explosé.

Et vous savez qui paie ce cadeau? Nous, les travailleurs et les gens qui ont droit à des allocations sociales ainsi que ceux qui ont des problèmes de santé. Mais aussi les étudiants et les petits indépendants, même s'ils ont du mal à l'admettre.

Notre protection sociale est détricotée, les soins de santé régressent, les biens et services augmentent, l'âge de la pension monte tandis que la pension mensuelle diminue, quant à la prépension, elle est totalement supprimée. Voilà la recette sur laquelle cette majorité bleue a jeté son dévolu.

Ce n'est pas de cette manière que des emplois durables et de qualité vont voir le jour. Ce n'est pas comme ça que la reprise économique sera amorcée. Cela va uniquement permettre de libérer de nombreux milliards afin de rendre le grand capital encore plus grand. Oh oui! Sans oublier quelques milliards pour acheter de nouveaux avions de combat.

(4 septembre 2014)



Paul Lootens
Secrétaire général



Alain Clauwaert
Président

> UN OUTIL IMPORTANT CONTRE LE DUMPING SOCIAL

La construction se prépare pour le Construbadge

Tous les ouvriers de la construction vont recevoir un badge qu'ils devront porter sur les chantiers. Cette carte, appelée CONSTRUBADGE, constitue un pas important dans la lutte contre le dumping social dans le secteur.

Bientôt, les ouvriers de la construction dans notre pays recevront une carte d'identification, un Construbadge. Il s'agit de tous les ouvriers du secteur, c'est-à-dire tous ceux connus par la sécurité sociale, tant dans les entreprises de la construction belges qu'étrangères. Les travailleurs intérimaires occupés dans le secteur via une agence intérimaire reconnue recevront eux aussi un badge. Tous les ouvriers sur les chantiers doivent porter ce badge de manière visible.

Identification de tous les sous-traitants

Le but du construbadge est évident. En effet, pour les partenaires sociaux, les syndicats et les employeurs du secteur, ce système représente à leurs yeux un outil important dans la lutte contre le dumping social. Seuls les ouvriers qui portent leur badge peuvent se trouver sur le chantier. C'est par ce biais que sont identifiés tous les sous-traitants. L'entrepreneur principal peut ainsi reconnaître les firmes étrangères occupées sur le chantier. C'est important quand on sait qu'en cas de problème, la responsabilité finale retombe sur l'entrepreneur principal. C'est donc lui qui est tenu pour responsable lorsqu'un sous-traitant ne respecte pas les salaires ou règles sociales. La FGTB-Construction plaide d'ailleurs pour un élargissement de cette responsabilité, aujourd'hui encore trop limitée.

Expédition à partir du 15 septembre

C'est à partir du 15 septembre prochain que le construbadge est envoyé aux ouvriers du bâtiment. Cette expédition sera assurée par le FSE Constructiv, le Fonds de sécurité d'existence de la Construction. C'est aussi ce même fonds qui émet ce badge et assure l'entière responsabilité du suivi. Un badge est envoyé à tout nouveau travailleur dès qu'il est enregistré auprès de la sécurité sociale. Tout badge endommagé ou perdu est remplacé par le FSE Constructiv. Les ouvriers du bâtiment en incapacité de travail depuis plus d'un an ne reçoivent pas immédiatement ce badge. Ils reçoivent un formulaire leur permettant d'en faire la demande dès reprise du travail. Quant aux employeurs étrangers, ils sont tenus de fournir une photo de leurs travailleurs ainsi qu'une adresse à laquelle ce badge peut être envoyé.

Badge visible

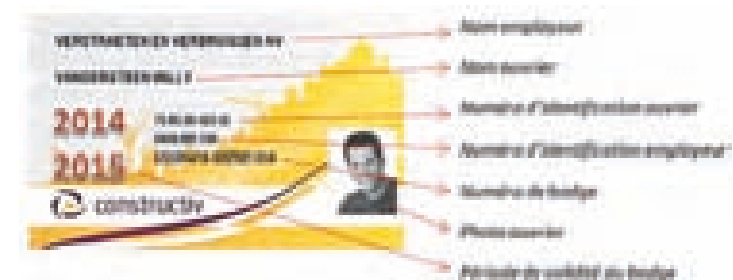
Comme vous pouvez le voir sur l'illustration, le construbadge comporte une photo du travailleur, le nom et le numéro d'identification de l'employeur et du travailleur, le numéro de la carte et la durée de validité de celle-ci.

Dépliant utile

Le FSE Constructiv a rédigé un dépliant utile qui comprend toutes les informations nécessaires. Nos



A partir du 15 septembre, le construbadge sera envoyé à tous les ouvriers de la construction d'origine belge et étrangère qui sont enregistrés au niveau de la sécurité sociale. Ils doivent tous porter la carte d'une manière visible sur le chantier.



affiliés de la FGTB-Construction recevront d'ici peu le Journal Construction où le badge sera également présenté. Il y a aussi le site web www.construbadge.be.

Si vous avez une question d'ordre pratique, adressez-vous au secrétariat régional de la Centrale Générale de la FGTB.

Adaptation des salaires en juillet - août - septembre 2014

Voici la liste des secteurs de la Centrale Générale de la FGTB pour lesquels les salaires ont été adaptés en juillet, août et septembre 2014. Plus d'informations sur le site www.accg.be, via le QR code ci-dessous ou auprès de votre délégué ou section syndicale.



JUILLET

106.01	Ciment *
113.04	Tuileries
117	Industrie et commerce du pétrole *
121	Nettoyage
124	Construction
125.01	Exploitations forestières *
125.02	Scieries et industries connexes
125.03	Commerce du bois
128	Cuirs
129	Production de papier
133	Industrie du tabac
136	Transformation du papier et du carton

AOUT

102.01	Petit granit Hainaut *
102.07	Carrières Tournaisiennes *
106.01	Ciment *
106.03	Fibrociment
117	Industrie et commerce du pétrole *

SEPTEMBRE

106.01	Ciment *
117	Industrie et commerce du pétrole *

* : l'augmentation s'applique uniquement aux salaires minimaux, elle ne s'applique pas aux salaires réels qui sont plus élevés.

➤ GRÈVE CHEZ BM&S - SECTEUR DU NETTOYAGE

Oui à la répression, non à la concertation sociale

Une grève a éclaté le 21 août dernier dans l'entreprise de nettoyage BM&S. Plus précisément sur le site de la gare de Schaerbeek. A l'origine de la grève, le licenciement pour motif grave de deux délégués syndicaux ainsi que l'arrêt du contrat de trois intérimaires de longue durée. Depuis le début du conflit, la Centrale Générale de la FGTB cherche en vain une solution acceptable pour les travailleurs mais la direction semble préférer la voie du conflit.

La société de nettoyage BM&S, nouvelle venue dans le secteur du nettoyage, a repris en avril dernier le nettoyage des trains et des graffitis au dépôt de la gare SNCB de Schaerbeek. Comme la loi l'impose, BM&S a repris les travailleurs qui étaient jusque-là occupés par One Fleet Services.

Des délégués encombrants

Parmi les travailleurs repris, il y avait deux délégués syndicaux encombrants pour BM&S. Et pour cause... comme souvent lors d'une reprise de chantiers de nettoyage, celle-ci se fait en rabotant le prix de près de 40 % par rapport aux entreprises concurrentes. Dans de telles conditions, BM&S espérait pouvoir faire appel à de la sous-traitance afin de compresser les

coûts au maximum, la présence des délégués était donc plus que dérangeante.

BM&S a donc profité des vacances pour licencier les délégués pour motif grave. Les faits reprochés sont d'ailleurs contestés par les intéressés et jusqu'à ce jour, aucune preuve tangible n'a été communiquée. Dès l'annonce du licenciement, un élan de solidarité envers les travailleurs concernés s'est immédiatement manifesté. Et c'est naturellement que les travailleurs de BM&S sur le site de Schaerbeek sont partis en grève le 21 août dernier. La Centrale Générale de la FGTB, et plus précisément nos permanents bruxellois, Dominique Fervaille et Dirk Van-

hagendoren, ont immédiatement tenté de trouver une solution pour les travailleurs, mais en vain. Malheureusement, au lieu de mettre en place une concertation sociale, la direction a préféré envoyer un huissier de justice et la police. Elle a fait appel aux tribunaux et fait condamner les grévistes à une astreinte de 500 euros par jour. Elle a aussi fait appel à des intérimaires. Ce dernier point étant illégal, elle a par la suite donné des contrats à durée déterminée à ces intérimaires afin de contourner la loi.

C'est dans ce contexte particulièrement tendu que la fédération patronale du secteur du nettoyage, l'UGBN, a jugé utile de jeter de l'huile sur le feu. La fédération patronale a clairement pris le parti de BM&S. Elle a également déclaré que les grèves devaient être plus strictement réglementées. Voilà qui cadre parfaitement bien avec les plans avancés récemment par la coalition de droite.

Le secrétaire fédéral Eric Neuprez déplore l'attitude et condamne cette sortie dans la presse par la fédération patronale en faveur d'une entreprise peu scrupuleuse du respect des règles déontologiques du secteur.



Les travailleurs de BM&S en grève sur le chantier de la SNCB à Schaerbeek. L'employeur a essayé de casser la grève en faisant appel à des intérimaires et en faisant intervenir un huissier de justice. Finalement, le tribunal donne raison aux grévistes qui peuvent continuer leur action.

Le tribunal donne raison aux grévistes

La Centrale Générale de la FGTB a introduit un recours afin de défendre les droits des grévistes. Le 8 septembre, le tribunal de première instance s'est prononcé sur le dossier. Il donne raison aux grévistes et supprime les astreintes. La direction de BM&S a violé la loi en essayant d'introduire des travailleurs intérimaires sur le site et il n'y a eu aucune agression ou intimidation de la part des grévistes.

vistes.

«Il n'est pas démontré que les participants au piquet de grève aient dépassé les limites de leur droit constitutionnel à l'association et à la libre expression.» C'est ce que conclut le jugement actuel. Ce jugement rappelle que l'action syndicale est un droit fondamental qui ne peut pas être bafoué, certainement pas via des requêtes unilatérales, des jugements en référé qui ne laissent pas de place à la défense et encore moins via des huissiers et des astreintes.

➤ SECTEUR DU TEXTILE

Moins de 26 ans et à la recherche d'une carrière?



Vous avez moins de 26 ans, et vous êtes à la recherche d'une formation ou d'un emploi? Sachez que le secteur du textile propose des formations et des stages en entreprise aux jeunes avec à la clé des incitants financiers tant pour les jeunes qui se forment que pour les entreprises formatrices.

En Belgique, à peine 4% des travailleurs du secteur du textile sont âgés de moins de 26 ans alors que 30% des travailleurs sont âgés de plus de 50 ans. C'est donc pour rééquilibrer cette situation que les partenaires sociaux et les autorités fédérales ont lancé l'initiative «JET», pour «Jeunes et Textile».

Tout le monde y gagne

Lancé en janvier 2014, le projet 'JET' se terminera en décembre 2015. Les entreprises du pays peuvent y participer en tant qu'entreprises formatrices. Quant aux jeunes qui remplissent les conditions, c'est l'occasion de se créer de nouvelles perspectives. En plus de bénéficier d'une formation sur le lieu de travail dans un secteur qui manque cruellement de main-d'œuvre jeune, les participants bénéficient aussi de plusieurs avantages financiers qui vont de 150 à 300 euros.

Vous aussi, vous souhaitez savoir si vous remplissez les conditions pour participer à ce projet?

Consultez sans tarder le site internet www.jetproject.be, envoyez un e-mail ou contactez les responsables du projet: Daniel Larcy - dl@cefret.be · Anne-Sophie Vercruysse - info@cefret.be · 056 84 20 39.



Les syndicalistes de Sappi se réunissent à Bruxelles

L'entreprise multinationale Sappi emploie 13.700 travailleurs dans 20 pays. Dans un tel contexte, il est essentiel pour les syndicalistes des différents sites d'unir leurs forces et d'échanger des informations. C'est ce qui s'est passé lors du deuxième meeting du réseau syndical mondial de Sappi qui se tenait à Bruxelles les 3 et 4 septembre dernier, sous la houlette de IndustriAll, la fédération syndicale mondiale de l'industrie.

Lancé en 2013, après 10 ans de contacts individuels, ce réseau compte une vingtaine de syndicalistes provenant de Finlande, d'Allemagne, d'Autriche, des Pays-Bas, des Etats Unis, d'Afrique du Sud et de Belgique.

Cette réunion a permis de renforcer les contacts, mais aussi de comparer les conditions de travail et d'échanger des expériences. Partout, les travailleurs subissent des réductions d'acquis : la flexibilité augmente, les droits à la pension se réduisent.

Une attention toute particulière a été accordée à la santé et à la sécurité au travail. Un ouvrier de Lanaken ayant perdu une main dans une machine le mois dernier, les participants ont réfléchi sur la manière dont ils pourraient communiquer entre eux et avec le management afin que cela ne se reproduise plus. La lutte contre le travail précaire a également retenu toute l'attention.

La deuxième journée du meeting a été consacrée à la visite de l'entreprise Sappi de Lanaken, en Belgique et celle de Maastricht aux Pays-Bas. L'occasion de rencontrer les syndicalistes locaux belges et hollandais. Une rencontre riche en information qui se poursuivra annuellement, et entre temps un réseau facebook est mis sur les rails.

➤ LES COMPTES ANNUELS DE L'ENTREPRISE

Des informations précieuses pour vos délégués

Les informations économiques et financières permettent d'évaluer la santé d'une entreprise. Comment se porte-t-elle? Quelles sont les perspectives pour le futur? Quelle est l'évolution de l'emploi ou encore de quels cadeaux fiscaux l'entreprise a-t-elle bénéficié et à quoi cet argent a-t-il servi?

A la base, c'est le Conseil d'Entreprise qui peut demander ces informations, mais depuis 2008, les entreprises plus petites peuvent elles aussi exiger ces informations via le CPPT, le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail. Un droit qui n'est pas encore suffisamment utilisé. C'est pour cette raison que la Centrale Générale de la FGTB mène actuellement une campagne auprès de ses délégués afin qu'ils réclament ces informations à l'entreprise.

Grâce à ces informations économiques et financières (IEF), les délégués ont la possibilité d'analyser la santé de l'entreprise, de remettre en question la politique menée par l'employeur et de lui proposer des alternatives. C'est donc un outil très précieux.

Un outil pour la démocratie économique

Trop souvent, les employeurs se montrent frileux et rechignent même à diffuser ces informations économiques et financières. C'est pour cette raison qu'il faut encourager les délégués au CPPT afin qu'ils obtiennent ces informations auxquelles ils ont droit et qui peuvent les aider à améliorer la politique d'emploi dans leur entreprise. Plus d'infos sur les règles en matière d'IEF: www.accg.be

> POINT DE VUE

Vous êtes tous des salopards: merci

Les Métallos de Wallonie et de Bruxelles ont tenu leur troisième congrès ces 4 et 5 septembre. Et pour la troisième fois, vous tous, mes camarades, vous m'avez confié – vous nous avez confié à Angelo, Najar et moi – les clefs de la maison. C'est un immense honneur, merci. Et, comme je l'ai dit dans mon discours de clôture, vous êtes des salopards, parce que c'est un sacré défi. Je sais – et vous le savez aussi – que ce troisième mandat sera encore plus dur que les deux autres. La crise démarrée en 2007 a cassé nos foyers. Et le capitalisme qu'on croyait à terre est au contraire plus puissant que jamais, lui qui a pu s'organiser au-delà des frontières. C'est d'ailleurs son plus extraordinaire paradoxe, à ce capitalisme : il organise, encore et toujours, les guerres entre les peuples, mais ses chefs se tendent toujours la main pour mieux nous exploiter. Nous avons, tout au long de ces deux jours de congrès, démonté les mécanismes du partenariat transatlantique de commerce et d'investissement, le PTC I. Nous avons vu comment les Etats d'Europe et d'Amérique du Nord se préparent à baisser leur culotte pour donner les rênes de l'économie, du social et de nos vies à la finance. Nous avons compris l'ampleur du combat qu'il faudrait à nouveau livrer. Vous m'avez choisi, bande de salopards, pour le mener à votre tête. Merci encore, parce que c'est la récompense de toute une carrière à la recherche de la justice, de l'équité, du mieux-être de tous les travailleurs de tous les pays.

Ca ne me donne pas le gros cou, et notre centrale ne doit pas se le donner. De restructuration en restructuration, les métallos ont cessé d'être les grosses divisions de l'armée prolétaire. Mais nous en sommes restés, tout le monde en convient, le fer de lance. On nous en veut parfois d'être remuants, mais on nous en remercie souvent, parce qu'au-delà de cela nous sommes restés cohérents et crédibles, et crédibles parce que cohérents, avec une ligne de conduite unique: se battre parce qu'il n'y a pas de fatalité, se battre parce que résister est une option qui conduit plus loin que de se résigner. Se battre au risque d'être battus mais au moins, comme le dit la chanson, «*sans remords ni regrets*».

Se battre de manière structurée: nous avons, c'est vrai, parfois, tendance à foncer tête baissée. C'est le prix de l'enthousiasme que nous avons à défendre nos valeurs, mais c'est un prix parfois un peu lourd.

Se battre d'abord chez nous. La FGTB a tout de même perdu quelques plumes ces dernières années parce que, de manière imperceptible au quotidien mais sournoise sur le long terme, le centre de décision s'y est déplacé, quittant les ateliers pour les cercles de l'appareil syndical. Le fils Michel et ses copains nous préparent 5 années à côté desquelles le tandem Martens-Gol, le plan global ou le pacte des générations seront de la gnognotte. Pour tous les responsables de notre organisation, il est grand temps que la lutte contre ses différentes attaques devienne enfin la priorité absolue.

Se battre aussi dehors, bien sûr. Du Moyen-Orient à l'Ukraine, les bruits de bottes s'amplifient. On commémore en série deux grandes guerres qui furent des boucheries, on en fait presque une superproduction, mais on oublie, bien sûr, que tant en 14 qu'en 40, c'est d'abord le capitalisme qui avait pris la décision de solder dans le sang des travailleurs les problèmes de son système absurde. N'est-on pas dans le même trip? Les acquis démocratiques, comme la concertation sociale, comme la représentativité du monde du travail, ne sont-ils pas remis en cause? Il n'est pas sûr qu'il y aura une nouvelle guerre immense: il est certain que ceux qui massacrent le monde du travail vont essayer de continuer leur besogne.

De la défense de notre pouvoir d'achat et de nos conditions de travail au maintien de la paix et de l'harmonie entre les «*prolétaires de tous les pays*», le champ d'action est vaste. Nous allons nous y battre, dans les quatre ans qui viennent, la tête haute. Avec enthousiasme. Main dans la main avec Angelo Basile et Najar Lahouari, secrétaires généraux adjoints. Nous sommes tous, vous et moi, des salopards. C'est pour ça qu'ils veulent nous casser. Et c'est parce que nous le sommes qu'ils n'y arriveront pas.



Nico Cué
Secrétaire Général



Doosan Frameries: violence patronale!

Pourquoi, lorsqu'il est question de violence, la presse et les médias se retournent-ils toujours vers le jeune des banlieues? Pourquoi lorsqu'il est question de banditisme, ne pointe-t-on jamais les industriels, qui pour certains se conduisent comme les derniers des délinquants?

En effet, comment qualifier l'attitude d'une boîte qui flingue l'avenir de 350 travailleurs sans aucune autre forme de procès?

Pour l'avoir vécue de l'intérieur, l'annonce faite la semaine passée par la direction de Doosan aux travailleurs a fait l'effet d'une bombe. Une bombe qui a ni plus ni moins déshabillé 350 travailleurs et placé leur famille dans la précarité. Une bombe qui fait d'elle, depuis, une criminelle économique!

La réunion ayant été présentée comme un conseil d'entreprise chargé d'aborder les perspectives économiques, les travailleurs étaient à mille lieues de s'attendre à pareille catastrophe, le 1er septembre dernier.

Et pour cause:

- le site de Frameries était plus que rentable puisqu'il a permis de dégager plus de 17 millions d'euros sur les 4 derniers exercices!
- le chômage temporaire n'était pas reconduit et les volumes de travail étaient à la hausse.
- Avant les congés, plusieurs contrats à durée déterminée ont été transformés en CDI et le 18 août, on procédait à l'engagement de 2 petits jeunes sortis de l'école.

Ce que Doosan omet de dire dans tous les communiqués qu'elle peut faire:

- ce sont les moins de 2% d'impôts qu'elle a versés en jouant sur le mécanisme des pertes reportées,
- c'est le jackpot des intérêts notionnels venus largement beurrer les épinards,
- ce sont les importants montants des réductions de cotisations sociales,
- ce sont les aides régionales auxquelles elle n'hésitait pas à faire appel.

Il est inadmissible de constater une fois encore que pour préserver ou développer les profits des actionnaires, les sacrifices soient toujours mis sur le dos des travailleurs. Et si ces sacrifices qui passent systématiquement par plus de flexibilité, moins de pouvoir d'achat et mise sous éteignoir de toute revendication ne suffisent pas à satisfaire l'avidité des décideurs, ils aboutissent comme ici au licenciement sec de femmes et d'hommes dont ils brisent l'avenir sans autre forme de procès.

Il est surtout insupportable de constater qu'il n'existe pas de véritable levier pour empêcher ce type de décision ou récupérer l'argent consenti par l'Etat (et donc les citoyens) ou les travail-

leurs. La criminalité économique n'en est pas moins dégueulasse ou condamnable que la criminalité civile. Elle fait tout autant de ravages!

Le Congrès des Métallurgistes wallons et bruxellois de la FGTB qui s'est déroulé les 4 et 5 septembre derniers l'a rappelé dans une motion de solidarité qu'il nous a adressée: «*on ne dira jamais assez que la vraie violence, la violence première et provocatrice est celle d'un monde économique agressif, cynique et arrogant. Un monde ultra-libéral qui ne connaît pas d'autres solutions que les fermetures d'outils et les restructurations massives*». Un monde inhumain où la seule règle qui vaille est celle du pognon d'abord.

Les représentants FGTB de Doosan n'accepteront jamais cette situation. Nous jetterons toutes nos forces dans la bagarre, en front commun, pour maintenir le site en vie ainsi que l'ensemble des postes de travail.

Plus que jamais aux côtés des travailleurs!



Ludovic Glacé et Roberto Parisi
Délégués MWB-FGTB de DOOSAN

Le fil rouge des Métallos Wallons et Bruxellois de la FGTB adopté en Congrès statutaire!

Ces 4 et 5 septembre se tenait le 3^{ème} congrès des Métallurgistes wallons et bruxellois de la FGTB.

Quelque 300 militants métallos FGTB représentant les fédérations provinciales du Hainaut-Namur, de Liège-Luxembourg et du Brabant s'étaient en effet donné rendez-vous à Bruxelles pour plancher sur les dérives du traité transatlantique de libre-échange en présence de leurs camarades internationaux représentant les organisations syndicales cubaine, panaméenne, turque, américaine et européennes membres d'IndustriAll Europe, qui ont relevé le débat tant par leur expérience

que par leurs témoignages d'une réalité austéritaire insupportable qui ne connaît pas de frontière.

Après avoir adopté le rapport moral concernant le bilan de ces 4 dernières années ainsi que les résolutions portant sur les positions à venir de notre organisation, les congressistes ont réélu à l'unanimité Nico CUE au poste de secrétaire général ainsi qu'Angelo BASILE et Najar LAHOUARI tous deux aux fonctions de Secrétaires généraux adjoints.



La Commission Pré & Pensionnés HORVAL a accueilli le secrétaire fédéral Jean-François Tamellini

Ce mardi 2 mai, les délégués pré & pensionnés des différentes régions se sont réunis avec, à l'ordre du jour, l'analyse des mesures envisagées par les formateurs de la future probable coalition gouvernementale. Pour les aider dans leurs réflexions, le Cde Jean-François Tamellini, secrétaire fédéral est venu replacer les enjeux des propositions retenues par les négociateurs des partis de droite qui se retrouvent à l'intérieur de la coalition appelée suédoise.

Les prépensions et les pensions attaquées

Les membres de la commission ont pris connaissance au travers de la presse des différents dossiers qui sont sur la table des négociateurs et qui concernent la problématique de la fin de carrière sous ses différents aspects:

- report des prépensions de 55 ans à 60 ans pour les entreprises en restructuration et plus de prépensions « normales » avant 62 ans.
- Faire passer l'âge de la pension de 65 ans à 66 ans en 2020 et 67 ans en 2030
- Modifier le calcul des pensions dans le secteur public
- Passage à un système de pension à points

Jean-François Tamellini rappelle les positions de la FGTB.

Dans son exposé, le Cde Tamellini a mis en évidence un certain nombre de paramètres qui démontrent combien aujourd'hui en Belgique, le niveau des pensions est particulièrement peu élevé:

- 1/4 des pensionnés risquent de sombrer dans la pauvreté
- 1/5 des pensionnés vit aujourd'hui SOUS le seuil de pauvreté.

Il a rappelé ce que la FGTB réclame:

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

Les membres de la commission prépensionnés et pensionnés de la FGTB HORVAL ont mis en évidence un certain nombre de situations difficiles vécues par des travailleurs de nos secteurs, de la situation spécifique des femmes qui souvent sont défavorisées parce qu'elles ont dû interrompre leur carrière professionnelle pour s'occuper de leurs enfants,...

Ils ont interpellé le secrétaire fédéral en lui demandant de pouvoir organiser des formations pour que les membres actifs de la commission P&PP puissent maîtriser ces matières complexes que sont le droit à la prépension, à la pension et les incidences financières. L'objectif étant de pouvoir intervenir

dans nos sections en soutien pour conscientiser les camarades délégués et affiliés sur la problématique du vieillissement et des aspects associés.

Le secrétaire fédéral a promis de repercuter les demandes et d'essayer d'y apporter des réponses positives.

Les anciens ont leur place dans la FGTB HORVAL!

Les membres de la commission ne sont pas des débutants. Ensemble, ils comptabilisent plusieurs siècles de militance syndicale. Ils se sont battus pendant des années pour améliorer la situation des travailleurs dans leurs entreprises. Ils ont fait avancer des conquêtes sociales. Ils le savent mieux que quiconque, on ne leur a rien donné. Tout ce qu'ils ont obtenu, ils l'ont gagné de haute lutte.

Aujourd'hui, ils ont terminé leur carrière professionnelle; ils sont pour les uns prépensionnés, pour les autres pensionnés. Ils veulent mettre leur expérience au service de l'organisation et des plus jeunes, mais ils veulent aussi mettre en place une dynamique pour améliorer la situation des P&PP et ils le savent: «*Seul on n'est rien, ensemble on est plus forts*». L'objectif affiché est clair: renforcer les P&PP pour pouvoir faire entendre leurs préoccupations et revendications au sein de la FGTB HORVAL mais aussi au sein de la FGTB FEDERALE.

La commission P&PP de FGTB HORVAL TRANSMETTEURS de MEMOIRE, TRANSMETTEURS de VALEURS



Crise dans le secteur fruitier à cause de l'interdiction d'importation imposée par la Russie

Ces dernières semaines, des réactions indignées suite à la décision d'octroyer un soutien financier aux agriculteurs voulant détruire leurs poires au lieu de les récolter ont plu de toutes parts. Mais d'où vient cette décision, et qu'y a-t-il lieu de faire pour éviter qu'à l'avenir des produits alimentaires ne soient à nouveau gaspillés en masse?

Contexte

Début août, la Russie a décidé d'interdire les importations de produits agricoles et horticoles issus de l'Union Européenne. Elle a ainsi voulu réagir aux sanctions imposées à la Russie par l'Europe, dans le cadre du conflit en Ukraine. Chaque année, la Belgique produit environ 350.000 tonnes de poires, dont 40% sont exportées en Russie. Si toutes ces poires devaient arriver sur le marché belge, cela provoquerait une chute de prix, ce qui engendrerait des problèmes pour de nombreux fruiticulteurs. Afin d'éviter ce scénario, l'Europe a décidé de prévoir une compensation financière pour les fruiticulteurs qui ne récolteraient pas une partie de leurs poires. En d'autres termes, octroyer des subventions pour détruire des poires.

La politique agricole européenne

Donner de l'argent aux fruiticulteurs pour détruire leur récolte est pervers, certainement dans une période où la pauvreté gagne du

terrain. Bon nombre de fruiticulteurs partagent cette opinion. Ils effectuent leur travail avec beaucoup d'amour pour leur 'métier' et n'apprécient pas qu'une belle récolte soit perdue (car les poires sont de très bonne qualité cette année). Mais alors, quelle logique se cache derrière cette décision? A cet effet, il faut examiner la politique agricole européenne. Afin de faire en sorte qu'en Europe nous ayons suffisamment de produits alimentaires, et qu'il n'y ait pas de famine, l'agriculture est fortement subventionnée. Depuis des années, les agriculteurs sont incités à faire d'importants investissements afin d'être aussi productifs que possible. Par conséquent, les entreprises agricoles et horticoles deviennent de plus en plus grandes mais produisent également beaucoup d'excédents (comme les excédents laitiers et les montagnes de beurre dans le passé). Pour se débarrasser de ces excédents, l'exportation en dehors de l'Europe est également subventionnée (avec toutes les conséquences possibles pour les

pays en voie de développement, où nos produits sont vendus à des prix défiant toute concurrence). Lorsqu'un pays, tel que la Russie vers lequel l'on exporte beaucoup, décide de fermer ses frontières, cela engendre évidemment des problèmes.

Les ouvriers en sont également victimes

Les fruiticulteurs reçoivent à présent des subventions pour ne pas récolter leurs poires. Les principales victimes sont les ouvriers horticoles, tant les réguliers que les saisonniers. Ils se retrouveront sans travail, étant donné que la récolte n'a pas lieu ou dans une moindre mesure. Leur perte de revenus sera uniquement compensée partiellement par un système de chômage temporaire (voir cadre).

Des alternatives?

Lorsqu'il a été annoncé que la destruction de poires serait subventionnée, de nombreuses personnes ont réagi de façon indignée. Peu après, les premières actions alternatives ont été avancées: les fruiticulteurs et les citoyens ont organisé des 'actions de récolte'. Les gens pouvaient eux-mêmes venir récolter des fruits, pour lesquels ils payaient un prix raisonnable au fruiticulteur.

Si louables que ces initiatives à petite échelle puissent être, elles ne peuvent jamais constituer une solution structurelle à ce problème.

Au lieu d'utiliser les recettes fiscales pour la destruction des poires, l'Etat devrait faire en sorte que les fruits soient bel et bien récoltés, stockés et livrés aux personnes qui en ont le plus besoin (banques alimentaires,...). De cette manière, tant les fruiticulteurs que les ouvriers seraient soutenus, et on éviterait la destruction des produits alimentaires, parfaitement comestibles. Aujourd'hui, on parle essentiellement des poires, mais une grande partie de nos pommes, légumes et autres fruits sont également exportés en Russie.

A long terme, seule une modification fondamentale de la politique

agricole pourra éviter des scénarios pareils. Une politique agricole qui considère les produits alimentaires comme étant un droit de l'homme et non comme un investissement, qui garantit un revenu décent aux agriculteurs et à leurs ouvriers, qui est consciente de l'environnement et qui ne vend pas nos excédents à des prix défiant toute concurrence dans les pays en voie de développement.

Les fruiticulteurs ne sont pas responsables de cette politique, encore moins les ouvriers agricoles et horticoles. Dès lors, ils méritent tout notre soutien.

Le chômage temporaire

Suite à l'interdiction d'importation imposée soudainement par la Russie, les règles reprises ci-dessous relatives au chômage temporaire s'appliquent:

- 1) en cas de diminution de travail, il est question, quant aux ouvriers, de chômage temporaire par manque de travail suite à des raisons économiques
- 2) au cas où l'entreprise démontre que, suite à l'interdiction d'importation, le travail est totalement impossible pour les travailleurs concernés, le chômage temporaire pour raison de force majeure sera accepté. En première instance, cette décision est limitée jusqu'au 30 septembre 2014.

Supplément Horticulture

En cas de chômage temporaire pour raisons économiques, tout ouvrier a droit, en plus de l'allocation de chômage, à un supplément de 2 euros par jour. Ce supplément est payé par l'employeur. A partir d'une ancienneté de 10 ans au sein de l'entreprise, les ouvriers ont droit à un supplément de 5 euros pour les 40 premiers jours de chômage économique. Pour la culture maraîchère, une autre réglementation est d'application. N'hésitez pas à contacter votre section FGTB HORVAL locale pour obtenir plus d'informations.

> POINT DE VUE

Le changement? Un gouvernement de droite pour les patrons et les riches...

Les partis négociant la formation d'un nouveau gouvernement ont au moins un point en commun: ils n'ont que le mot «*changement*» à la bouche. Mais un changement que l'électeur moyen n'a pas choisi. Celui d'une inégalité croissante, d'une réduction des revenus pour les chômeurs, les malades et les pensionnés, mais aussi pour les salariés, alors que d'autres groupes verraient leurs revenus augmenter. Quoi de plus logique dès lors que tous les syndicats tirent dès à présent le signal d'alarme. C'est en effet inacceptable. Dans ces conditions et dans pareil carcan, toute concertation sociale devient en outre impossible.

Saut d'index et modération salariale

Au moment même où l'OCDE, qui n'est tout de même pas un groupe de réflexion de gauche, estime que la modération salariale n'est pas la solution à la crise, les partis dits de la «*suédoise*» prévoient de rompre encore davantage avec la liberté de négociation. Inutile de négocier des augmentations de salaires et, pour couronner le tout, un saut d'index par-dessus. Que le Bureau du Plan prévoie lui aussi une baisse de la croissance économique: cela n'émeut pas le moins du monde les intentions glaçantes du gouvernement en formation. On s'étonnera que la FGTB et la CSC osent dès à présent frapper du poing sur la table? Comme si nous devons attendre qu'il soit trop tard!

Des économies, encore et toujours

Alors que certains cercles européens font mention d'une révision de la politique d'austérité aveugle de ces dernières années (pour ne pas aggraver la crise économique), les quatre partis négociant la future coalition maintiennent enver et contre tout qu'il y a lieu de réaliser encore davantage d'économies pour pouvoir atteindre l'équilibre budgétaire. Ils se prévalent à cet égard de «*l'oxygène supplémentaire*» qu'ils entendent donner aux entreprises, sans la moindre garantie, bien entendu, en termes d'emploi.

Ce dernier aspect n'est sans doute qu'un élément secondaire à leurs yeux. En effet, le passé a clairement fait apparaître que la subsidiation du coût salarial des entreprises ne crée pas automatiquement de l'emploi. Quelques recettes supplémentaires pour l'Etat...? Il n'est évidemment pas possible d'y échapper pour sauver les apparences. Mais, pour ce faire, les partis de la «*suédoise*» ne se tournent pas vers les épaules les plus larges de notre société. Il s'agit ni plus ni moins de suivre aveuglément la pensée libérale, dominante dans ces quatre partis.

Encore plus d'inégalité sociale

Nombre d'autorités académiques ont démontré que l'inégalité de revenu et de patrimoine entraîne l'inégalité sociale. L'idée selon laquelle il convient de s'attaquer à cette inégalité pour construire une société meilleure devrait donc guider les responsables politiques. Ce futur gouvernement prend toutefois un malin plaisir à vouloir renforcer encore l'inégalité.

Moins d'argent pour les soins de santé, pour les allocataires sociaux qui seront pénalisés davantage, travailler plus longtemps pour obtenir la même pension, etc. Voilà dorénavant le credo! Avec de surcroît une réforme fiscale injuste qui ne fera certainement pas porter les charges les plus lourdes par les épaules les plus larges. Car, comment qualifier autrement une augmentation de la TVA, alors que l'on envisage une exonération fiscale de tous les produits de placement?

Les syndicats hors-jeu

Bien sûr il serait plus facile de s'engager dans cette voie de droite libérale s'il n'y avait pas les syndicats. Personne ne s'étonnera dès lors que les quatre partis gouvernementaux potentiels se réservent un certain nombre de mesures pour attaquer directement les syndicats à travers des atteintes au droit de grève et aux moyens de fonctionnement des syndicats.

Qui s'étonnera que les syndicats annoncent dès à présent qu'il sera difficile dans ces conditions de maintenir la paix sociale? On le ferait à moins!



Myriam Delmée,
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,
Président du SETCa

> CONGRÈS DU SETCA

Dessiner l'avenir



Les 4, 5 et 6 mars 2015, le SETCa réunira ses militants pour son congrès statutaire. Nous souhaitons, à cette occasion, prêter une attention particulière aux développements technologiques modifiant – ou semblant modifier – l'environnement de travail à toute allure. Nous voulons aussi exposer notre rôle dans la lutte contre l'inégalité. Les congrès sectoriels se tiendront au même moment.

Un congrès syndical permet aux délégués et militants du SETCa de se pencher sur la trajectoire suivie par la centrale ces dernières années. Plus important encore: il permet de poser les jalons pour l'avenir. D'où notre slogan: «*Dessiner l'avenir*». À côté des thèmes syndicaux plus «*classiques*», le SETCa souhaite cette fois mettre deux sujets (et le lien qui les unit) davantage en exergue: l'inégalité et l'évolution (la révolution) numérique.

Wilkinson

La lutte contre l'inégalité occupe une place centrale dans les préoccupations du SETCa. Elle est ancrée dans l'ADN de notre organisation. Et pourtant, il n'est pas inutile de s'y attarder un instant. Ainsi, le thème ne cesse de gagner en importance à l'agenda politique international. Aussi parce que plusieurs scientifiques ont remonté quelques faits marquants à la surface au cours des dernières années (Piketty et Stiglitz).

L'un des pionniers de la «*popularisation*» de ce thème est Richard Wilkinson qui, en 2009 déjà, avait écrit avec son épouse un ouvrage remarquable à propos des conséquences de l'inégalité sur la so-

ciété. Son œuvre fait apparaître que certains phénomènes sociaux indésirés comme le surpoids et la criminalité sont directement liés à la mesure dans laquelle un pays donné est plus ou moins confronté à l'inégalité. Wilkinson voit d'ailleurs ici aussi un rôle pour les syndicats. Ils occupent à ses yeux une place centrale dans la lutte contre l'inégalité au sein d'une société. Nous sommes dès lors ravis d'avoir pu le convaincre d'intervenir comme orateur à la session d'ouverture de notre congrès!

(R)Évolutions technologiques

Le 17 mars 2014, la terre tremblait tout près de Los Angeles, en Californie. En soi rien d'exceptionnel pour la Côte Ouest américaine. Ce qui l'est en revanche, c'est que le premier article à propos de ce tremblement a été rédigé ... par un logiciel informatique. L'article n'était pas long, mais la qualité était parfaite. Il restait uniquement au journaliste à approuver la publication de l'article. Plus question d'écrire.

Quand, jusqu'il y a peu, on pensait «*automatisation*» et «*robotisation*» sur le lieu de travail, c'est en premier lieu le travail à

la chaîne dans les usines que l'on avait à l'esprit. Le travail humain y est remplacé depuis longtemps par des machines. L'exemple de ce tremblement de terre montre clairement que la technologie a désormais aussi le potentiel pour également chambouler le monde des employés. Certaines évolutions sont en cours depuis des années, il suffit de penser au self-scanning dans le commerce, à l'e-commerce, aux automates ou au PC-Banking dans le secteur financier... Même le secteur des soins est confronté à l'apparition d'applications ou de programmes posant des diagnostics bruts. En bref, l'avenir est déjà en marche.

Et l'inégalité?

En marge de l'étude de l'inégalité en soi, il se pourrait que l'évolution de telles technologies ait aussi un impact sur cette question. Nous pensons évidemment à l'impact sur la distribution des richesses et des revenus, mais aussi à l'impact sur le type d'emploi qui subsistera demain, tant au niveau contenu que quantité.

Travaux de recherche

Comment le syndicat et – plus important – le travailleur s'inscrivent-ils dans ce cadre? Dans quelle mesure devons-nous être «*inquiets*» et quel rôle devons-nous jouer pour anticiper ces nouvelles évolutions? Plusieurs chercheurs s'attelleront à ces questions (et à bien d'autres) dans les prochains mois. L'objectif est qu'ils présentent les résultats de leurs recherches au congrès, de sorte que le SETCa puisse «*dessiner l'avenir*» sur la base de faits.

Pratiquement

Le congrès du SETCa se déroulera au Floreal de Blankenberge du 4 au 6 mars. Les congrès sectoriels se tiendront le deuxième jour.



> COMITÉ FÉDÉRAL SETCA DU 5 SEPTEMBRE

Préparation du congrès de la FGTB fédérale

Outre la fixation de l'ordre du jour de notre propre congrès statutaire fédéral de mars 2015, le programme du Comité fédéral prévoyait également la préparation du congrès fédéral de la FGTB qui se tiendra les 1, 2 et 3 octobre prochains.

Congrès FGTB

Lors du Comité fédéral, le président de la FGTB, Rudy De Leeuw, a présenté les grandes lignes du congrès de la FGTB fédérale. Les lignes directrices sont la redistribution, la solidarité, un travail de qualité et une vision positive de la (fin de) carrière. Tous ces dossiers sont parcourus par un fil rouge, le «*pouvoir d'achat*».

Lors de ce Comité fédéral, la secrétaire générale de la FGTB, Anne Demelenne, a pris congé des militants du SETCa. Elle déposera son mandat en octobre. Anne, que

le comité a remerciée comme il se doit pour son engagement, a souligné l'importance de prêter attention au rôle de la femme au sein de la FGTB. Estelle Ceulemans, candidate à sa succession, s'est également adressée au Comité fédéral.

Thèmes du congrès du SETCa

Le congrès de la FGTB approche, mais également celui du SETCa. La vice-présidente du SETCa, Myriam Delmee, a présenté les lignes directrices suivantes au comité : la sécurité sociale, le besoin d'une Europe sociale et l'harmonisation

des statuts. Une attention supplémentaire sera certainement accordée aussi à la discussion relative à la qualité de l'emploi. La précarisation des travailleurs doit cesser!

Quel avenir?

Le président du SETCa, Erwin De Deyn, est intervenu à propos du fonctionnement futur de la FGTB, qui figure également à l'agenda du congrès de la FGTB. Le SETCa n'y voit bien sûr aucun inconvénient. Le président du SETCa a toutefois souligné que cette discussion ne peut être menée sous le mauvais angle d'approche. Les changements dans les statuts risquent d'envoyer le débat dans la mauvaise direction.

Tenir compte de la réalité

Le plus important consiste à ne pas entamer le débat sur les défis futurs de la FGTB sur la base d'une discussion stérile, légale. Pour le

SETCa, cette discussion doit s'appuyer sur l'évolution des secteurs et de l'emploi, afin d'établir quelle est la meilleure manière pour la FGTB de s'armer pour faire face à cette évolution et défendre les travailleurs au mieux.

La collaboration entre les centrales actuelles prime, après avoir examiné un certain nombre de questions-clefs à propos du contexte dans lequel nous agissons. Vouloir imposer un timing irréaliste en la matière n'a aucun sens, et rien ne le justifie.

Enfin, nous voulons tous une FGTB fédérale forte tenant compte de toutes les parties prenantes : travailleurs, membres, militants, secrétaires et personnel de tous les organes de la FGTB.



Rentrée sociale à haute tension dans le commerce

Début de l'été, après l'annonce du «*plan de transformation*» chez Delhaize (2500 emplois en moins et 14 magasins fermés), Cora a également fait connaître ses projets de restructuration (447 emplois menacés). Le SETCa, qui a consacré la période estivale à préparer la rentrée sociale de ces enseignes, n'aborde pas les négociations de la même façon pour les deux entreprises.

Chez Delhaize, après le choc, les questions

Avant les vacances, les discussions ont très mal commencé chez Delhaize. Nous avons posé plusieurs centaines de questions à la direction pour voir plus clair dans la vision commerciale à long terme: elles n'ont reçu pour toute réponse que quelques lignes évasives. C'est là le nœud du problème. Delhaize se cherche. L'incapacité de l'entreprise à se positionner entre le «*toujours moins cher*» et le «*service d'abord*» la mène dans l'impasse, entraînant avec elle l'ensemble des travailleurs. La polyvalence et la flexibilité consenties par le personnel ces dernières années n'ont pas pu lui sauver la mise. Et malgré tout, Delhaize engrange encore des bénéfices, apparemment

insuffisants pour des actionnaires gloutons.

A l'occasion du Conseil d'entreprise de rentrée ce 8 septembre, le SETCa a demandé plus d'éclaircissements sur les réponses déjà apportées. La direction s'y est montrée totalement butée et a déjà annoncé qu'elle restera campée sur ses décisions en matière de fermeture de magasin et de licenciement collectif. L'entreprise veut supprimer chacun des 2500 emplois et des 14 magasins annoncés. Le personnel restant ne pourra plus bénéficier de la pause rémunérée de 15 minutes. En pratique, cela signifie qu'il faudra désormais travailler 38,5 heures au lieu de 36 heures pour le même salaire. En outre, les primes et jours de congé d'ancienneté seront limités, primes et ho-

raires rationalisés, sans compter les nombreux changements qui auront une incidence directe sur la qualité de l'emploi, par exemple «*l'optimisation*» du remplissage des rayons avant l'ouverture. Si les ouvriers ne sont pas touchés par le licenciement collectif, par contre, ils le seront par les régressions sociales!

Le prochain CE aura lieu le 22 septembre. Le SETCa attend de cette réunion des réponses claires. Les organisations syndicales organiseront d'ici là des réunions du personnel et continueront d'exiger que le plan de transformation soit revu dans tous ses aspects. C'est un véritable marathon de négociation et de mobilisation qui s'annonce pour les prochains mois.

Chez Cora, on voit déjà plus loin

La proportion de travailleurs concernés par la restructuration chez Cora est similaire à celle de Delhaize. Mais le choc initial du plan de restructuration était moins brutal. D'abord, parce que le chiffre d'affaires de Cora est dans le rouge depuis quelques temps déjà. Ensuite, car le plan «*Coravenir*», qui prévoit un remodelling des magasins et un repositionnement de la politique commerciale, est en négociation depuis plusieurs mois. Le Conseil d'entreprise prévu pour le 15 septembre prochain fera l'état des lieux de la phase d'information qui suit son cours actuellement.

La rentrée, aussi pour les adultes!

Septembre est synonyme de rentrée des classes. Mais pas seulement pour les plus jeunes. Que vous vouliez renforcer vos compétences ou réorienter votre carrière, vous pourriez vous aussi, comme travailleur, profiter de cette année scolaire qui débute pour entamer une formation. Quelles possibilités s'offrent à vous?

Il y a un nombre impressionnant de prestataires de formation. Impossible de les lister tous, ni de faire l'inventaire complet des formations proposées. Toutefois, il y a des tuyaux incontournables pour vous aider à faire votre choix.

Renseignez-vous auprès de votre fonds de formation sectoriel. En effet, ces organismes proposent parfois des formations qualifiantes de longue durée en plus de l'offre de formation professionnelle au sens où on l'entend habituellement.

Consultez les organismes régionaux chargés de l'emploi. On les connaît mieux sous le nom de Forem, Actiris, VDAB, ADG... Ces organismes, qui sont également en charge de la formation des travailleurs et des demandeurs d'emploi, listent les formations pour adultes (promotion sociale, éducation

permanente, cours du soir,...) et organisent parfois aussi des formations (seuls ou avec d'autres prestataires de formation).

Un congé-éducation payé... ou pas?

Votre choix est arrêté, mais vous vous dites que vous auriez peut-être besoin de temps pour passer vos examens ou assister à certains cours.... Songez au congé-éducation payé! Grâce à ce système, vous pouvez vous absenter du travail pour un certain nombre d'heures, en fonction du type de formation choisi. Et ce, tout en percevant une rémunération! Attention, toutes les forma-

tions ne donnent pas droit au congé-éducation payé. Retrouvez toutes les modalités dans le Vos Droits Online «*Congé-éducation payé*» sur www.setca.org.

Une formation à distance?

Vous avez la motivation mais impossible pour vous de concilier vie professionnelle, vie privée et formation. Alors, la formation à distance est sans doute faite pour vous. Plus d'info sur www.learn-on-line.be.



en bref...

• 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 travailleurs parce qu'ils 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 SETCa.org!

• Douwe Egberts – En avril de cette année, le producteur de café annonçait une restructuration avec 77 pertes d'emploi à la clef. Les négociations à ce sujet sont terminées. Le syndicat a formulé des propositions susceptibles de limiter les pertes d'emploi, tandis qu'un plan social a été négocié pour les autres travailleurs. Le SETCa continue malgré tout de déplorer la décision de la direction.

• Optima Bank – Optima Bank a annoncé lors d'un conseil d'entreprise qu'elle cessait de proposer des comptes d'épargne et arrêterait aussi les activités de crédit. Elle se transformerait en une société de bourse à part entière. Selon l'entreprise, cette mesure aurait un impact sur 23 collaborateurs, mais le SETCa suivra ce dossier de près dans l'entreprise.

• Secteurs Non-marchands fédéraux et flamands – Les travailleurs des CP 318, 319, 327, 329, 330 et 331 recevront leur fiche de pension relative au deuxième pilier dans le courant du mois de septembre ou d'octobre. Pour de plus amples informations: www.f2p330.org ou www.pensioensociale-sector.org.

• Mer Du Nord – Dans le cadre de la restructuration de la chaîne d'habillement Mer Du Nord, nous demandons à tous les membres du personnel (qui ne l'ont pas encore fait) de contacter dès que possible les services juridiques du SETCa. Vous devez recevoir un certain nombre de documents de la part de la direction, entre autres, pour vous permettre de vous inscrire à l'ONEm. Il est également important que ceux qui ont été licenciés introduisent une déclaration de créance pour pouvoir réclamer à l'avenir d'éventuels arriérés de salaire ou leurs indemnités de départ. Nos services sont là pour vous aider.

> ÉDITO

Une kamikaze antisociale au service des patrons et des nantis

Le mois dernier, le taux d'inflation a atteint le record plancher de 0,02%. Pour les salariés et les allocataires sociaux, cela veut dire qu'il ne faut pas attendre d'indexation avant 2015. Mais c'est aussi le signe que la consommation est en berne. Dans certains pays de l'Union européenne, ceux justement où l'austérité budgétaire a été la plus drastique, les prix ont même baissé, ce qui signifie que ces pays sont entrés en déflation.

Déflation

Si ce mot ne vous dit rien, il fait par contre peur aux économistes parce qu'il signifie que l'économie est en dépression, que la confiance fait défaut et que l'on a beau baisser les taux d'intérêt et arroser les banques de liquidités, les entreprises n'investissent pas dans une production qu'elles savent ne pas pouvoir écouler faute de demande. On a beau comprimer les salaires en espérant doper les exportations, il n'y a pas non plus de débouchés puisque tout le monde, sous la houlette de l'Europe, mène les mêmes politiques de restriction budgétaire et de modération des revenus du travail.

C'est ce que notre mouvement syndical, belge et européen clame haut et fort depuis des années: l'austérité est contreproductive. La politique «*de l'offre*» ne

marche pas s'il n'y a pas de pouvoir d'achat pour alimenter la demande. Il faut que les pouvoirs publics relancent la machine en se ménageant une marge suffisante pour des investissements publics sans que cela ne soit pris en compte dans l'estimation de leur dette. L'économiste Paul De Grauwe, abonde dans le même sens.

Mener des politiques dures de réduction de la dette sous prétexte d'alléger le fardeau pour les générations futures n'a pas de sens si on leur lègue une économie sinistrée avec un réseau ferroviaire qui part à vau l'eau, un parc de centrales nucléaires obsolète et ruineux lorsqu'il faudra le démanteler.

Investir

Il est donc grand temps de relancer l'investissement public. C'est

à cette même conclusion qu'est arrivé Mario Draghi, le Président de la Banque Centrale Européenne (BCE). Il a pour la première fois reconnu publiquement que l'Europe ne pourra pas renouer avec la croissance sans une politique de soutien de la demande. Il en appelle à «*un grand programme d'investissement public*» qui rappelle furieusement le plan proposé par la Confédération européenne des syndicats voici plus d'un an.

Alors que cette idée progresse dans les sphères européennes, nous observons exactement le contraire au niveau belge. Ce que l'on sait du programme de «*la suédoise*» démontre que nos partis de droite restent aveuglés par leur idéologie ultralibérale et qu'ils n'ont toujours rien compris. Leurs seules obsessions sont de réduire comme peau de chagrin la voilure de l'Etat et des services publics, de comprimer les salaires. De faire des cadeaux aux employeurs avec l'idée que la réduction des coûts de production stimulera l'offre et que la demande suivra.

Impossible

C'est impossible sans améliorer d'autre part le pouvoir d'achat. Que proposent-ils en effet? D'abord de faire des économies budgétaires

pour plus de 17 milliards sur toutes la législature. Economies sur la fonction publique, sur les budgets de la sécurité sociale dont la santé. Les cadeaux fiscaux envisagés coûteraient 4 à 5 milliards de plus. Mais si une réforme fiscale est bien annoncée, l'avantage procuré aux bas et moyens revenus seraient repris par les autres mesures: un saut d'index, le renforcement de la TVA et des accises, le blocage des salaires.

Selon nos calculs, pour un salarié gagnant 2000 euros bruts, les taxes indirectes nouvelles et le saut d'index qui semble certain entraîneraient un manque à gagner annuel de 640 à 1.025 euros pour un avantage fiscal à l'impôt direct de 800 euros. Sans parler d'un éventuel blocage des

salaires. La réduction des impôts sur le travail n'est donc que de la poudre aux yeux. Elle serait par contre bien réelle pour les employeurs si on abaisse le taux de cotisations ONSS de 32,5 à 25% et cet argent irait comme par le passé encore grossir les dividendes. L'enthousiasme des organisations patronales pour le programme de la kamikaze n'est donc pas étonnant.

Plus on aura de précisions sur son programme, plus il se confirmera que ce gouvernement qui se veut du redressement socio-économique est surtout antisocial et au service des patrons et des nantis. Eux s'enrichiront tandis que le pays continuera à s'appauvrir.



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.

