

> INTERIM

STOP AUX CONTRATS D'UN JOUR



En inventant une fausse agence «One Day Intérim» spécialisée dans les contrats d'un jour et vantant les mérites de la précarité au quotidien, la coordination Intérim de la FGTB a fait le buzz et soulevé la colère de la fédération patronale Federgon. Mais les faits sont là. Les contrats d'un jour existent bel et bien. La FGTB a symboliquement obligé cette fausse agence à fermer ses portes.

Notre dossier en pages 8 & 9

RASSEMBLEMENT

À 7000 contre le
gouvernement
kamikaze

Page 3



INFORMATIQUE

La carte de
pointage
devient
électronique

Page 5

CONGRÈS

Clés pour
le changement
en Wallonie

Page 6

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.

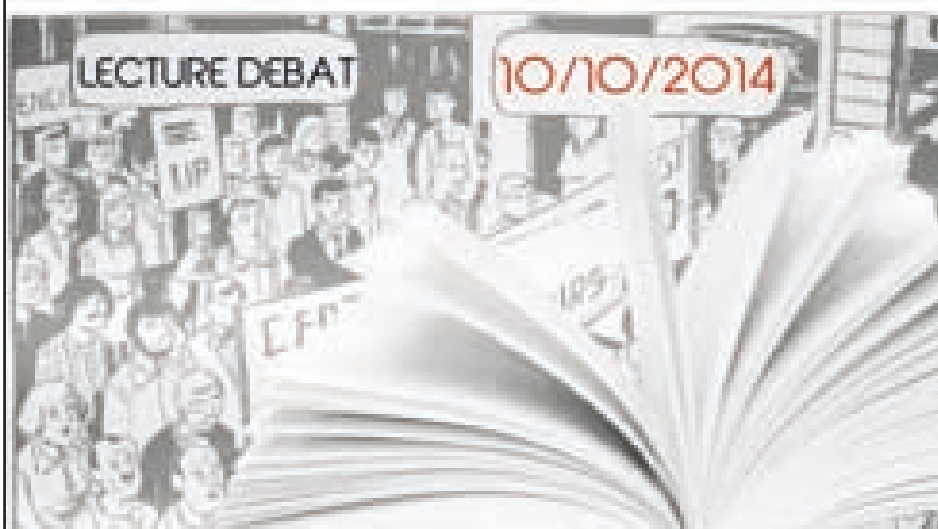
Renseignements
Laurent WILMET
info@afico.be 081/64.99.52



CEPAG



LA FUREUR DE LIRE De travailleurs en résistances à héros ordinaires



Les fermetures d'entreprises sont toujours d'actualité...
Quels moyens de lutte par les travailleurs licenciés ?

PROGRAMME :

- Accueil
- Lecture de passages de la BD
- Échanges avec un délégué syndical qui a connu et négocié lors de la fermeture de son entreprise namuroise.

QUAND : le 10/10/2014
OÙ : Bibliothèque de l'Université de Namur
HORAIRES : à 18h30
PRIX : GRATUIT
CONTACT : AFICo - Alex PONDLET
081/64.99.52
OU 081/64.99.52
www.afico.be



info@afico.be

www.fureurdelire.be



«Créatifs et solidaires: De la lumière pour lutter contre la pauvreté»

08, 09 et 17/10/2014 de 9h00 à 16h00 à la FGTB Namur (Rue Dewez 40, 5000 NAMUR)
Apportons un éclairage sur les politiques d'appauvrissement de la population en Belgique en fabriquant des lanternes en papier et en débattant sur les alternatives à l'austérité. Les productions du groupe rejoindront la marche aux lanternes du Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté du 17 octobre 2014 à Namur. Cet atelier AFICo est destiné aux parents ... mais ceux-ci peuvent être accompagnés de leurs enfants.

Atelier Gratuit mais inscription obligatoire: Marylise WAUTERS 081/649.947 ou via marylise.wauters@afico.be

LUXEMBOURG

Les Cellules RSE du CDRAG et de la FEC, la CSC Luxembourg, la FGTB Luxembourg, la CIEP MOC, la CSC Services Publics, la CGSP Luxembourg et le CEPPST organisent une soirée-débat.



À l'agenda : Accueil de Joel Thery (FGTB) et Bruno Antoine (CSC) - Introduction du thème et des enjeux par Pablo Sanchez Centelles (EPSU) - Intervention de Bernard Antoine (AIVÉ) - Panel de discussion avec Pablo Sanchez Centelles, Bernard Antoine, Sébastien Priot (Bourgmestre de Chiny) et Anne Lafut (Bourgmestre de Libin) - Échange avec la salle - Conclusions. Animation : Philippe Herman.





17 septembre 2014: notre Congrès, sous le signe de l'unité

Dans son édition du 12 septembre dernier, Syndicats annonçait la tenue du Congrès 2014 de l'Interrégionale de Bruxelles de la FGTB, en délivrait une sorte de «*mode d'emploi*» et décrivait synthétiquement nos activités depuis le 19 mai 2010: quatre années de combats syndicaux.

Que retenir de ce Congrès, organisé dans les locaux de Square, au Mont des Arts?

Après l'exposé (et la validation) du Rapport d'activités 2010-2014, le Directeur administratif a présenté le Rapport financier et déposé les conclusions de la Commission de contrôle.

Puis, le Congrès a donné décharge de la gestion financière de la FGTB de Bruxelles.

Ont ensuite été élus pour quatre ans les 31 membres du Bureau exécutif, le Président (Jean-Pierre Knaepenbergh) et le Secrétaire général de l'IRB (Philippe Van Muylder).

Celui-ci a aussitôt présenté le projet de Résolutions de perspectives, véritable «*feuille de route*» de la FGTB de Bruxelles pour les quatre années à venir.

Au cours des trente dernières années, notre Région a connu d'impressionnantes transformations: la population a changé, le visage de la Ville s'est considérablement modifié et le tissu économique s'est radicalement transformé.

La population bruxelloise a fortement rajeuni (Saint-Josse, Schaerbeek et Molenbeek sont les trois communes les plus jeunes de Belgique!); elle s'est diversifiée sur le plan des origines et des cultures; au plan social, on constate aussi qu'elle s'est dualisée. Et puis, surtout, la population a augmenté et continue d'augmenter, avec sans doute l'arrivée de 145 000 Bruxellois supplémentaires au cours des six prochaines années: l'équivalent des populations additionnées de Namur et de Wavre, par exemple! Le visage de la Ville s'est, lui aussi, fortement modifié. En réalité, «*la Ville est un combat*». Les promoteurs immobiliers le savent bien: en s'emparant des terrains disponibles, ils accaparent une des principales sources de richesse de notre Région. Pour atteindre cet objectif, ils pèsent de tout leur poids économique afin d'influencer les politiques d'aménagement du territoire et de les rendre compatibles avec leurs projets. Résultat: la production de logements, de logements sociaux, en particulier, voire le principe même du droit au logement s'en trouvent affectés (comme chacun sait, les investisseurs privés qui opèrent sur le marché de l'immobilier ne sont pas là pour mener des opérations d'intérêt public ou social...).

Enfin, le tissu économique bruxellois s'est radicalement transformé. Même si Bruxelles a maintenu une palette importante d'activités productives, elle a connu une forte réduction de son activité industrielle. Et, surtout, elle connaît un incroyable envol des activités de service, sous la double influence de son développement international et de ses fonctions de capitale, belge et européenne. Les employeurs ne s'y sont d'ailleurs pas trompés! Ils n'ont plus, aujourd'hui, qu'un seul objectif: construire une ville de services, accueillante pour ceux qu'ils appellent «*les talents*». Mais qui sont ces «*talents*»? Des étrangers fortunés, industriels ou financiers, qu'il s'agirait d'attirer à Bruxelles en leur accordant des réductions d'impôts, en leur réservant des équipements de prestige, et en mettant à leur disposition des services «*haut de gamme*», dans des domaines extrêmement variés (commerce, culture, loisirs, et même en matière de santé et de formation, ...).

Telle serait donc, d'après les patrons, la voie royale pour résorber le chômage à Bruxelles et mettre au travail les Bruxellois moins scolarisés.

Bien entendu, un tel projet patronal «*exige*» une dérégulation accrue des emplois de service et une pression plus forte sur les chômeurs, afin qu'ils acceptent de travailler aux conditions de salaire et de flexibilité nouvelles de ces nouveaux et exigeants clients.

Bref, une ville de lumière, une ville «*branchée*», occupant «*dans les soutes*», en «*back office*», comme on dit, de nombreux «*sans talents*» (?), à des conditions que l'on devine...moyennement favorables. Au bout du compte, Bruxelles compterait 20% d'emplois dits «*d'entraînement*», grassement rémunérés, face à 80% d'emplois «*d'accompagnement*», aux marges de la précarité...: tout le contraire de notre Projet de Ville!

Le Congrès a pris la mesure de ces gigantesques évolutions. En découlent directement tous les grands défis actuels des pouvoirs publics, mais aussi l'urgence de nos propres combats syndicaux, ceux d'une organisation qui a pour tâche quotidienne d'exercer, face aux autorités politiques et aux employeurs, un rôle essentiel en démocratie: le rôle d'un contre-pouvoir indépendant et exigeant. Les Résolutions de perspectives adoptées par le Congrès sont consultables sur notre site internet: www.fgtbbruxelles.irisnet.be/.

Furent ensuite successivement présentées et discutées cinq résolutions ou motions d'actualité.



©Séverine Bailleux

La motion relative à la politique régionale décrit l'actuel contexte social, économique, budgétaire mais aussi institutionnel de notre Région et analyse les projets du nouveau gouvernement. Elle souligne son intention affichée de faire reposer sa politique sur une concertation sociale forte, afin de répondre aux grands défis régionaux du moment: explosion démographique et dualisation socio-économique. A suivre de près...

La motion relative à la politique fédérale décrit, autant que faire se peut, les premières intentions du gouvernement de droite qui se met en place. Une chose est sûre: les fuites -organisées ou non-relayées dans la presse sont, très clairement, de nature à alarmer tous les syndicalistes, tant sont nombreuses et convergentes les mesures antisociales et 'austéritaires' qui seraient prises au cours de la prochaine législature fédérale, contre les travailleurs, la sécurité sociale et les services publics et contre les libertés et les droits syndicaux.

La motion engage notre Interrégionale à prendre toute sa part dans la réaction que développera, dès le 23 septembre, mais dans la durée, la FGTB fédérale:

il s'agira non seulement d'être forts, mais aussi d'être persuasifs, face à une opinion publique 'travaillée' par les partis de droite et les discours populistes.

Les enjeux sont tels qu'il s'agira, en outre, de mettre en mouvement, dans toute la mesure du possible,

un large front commun syndical...

Nous reviendrons prochainement, ici même, sur les trois autres importants documents validés par le Congrès, relatifs aux travailleurs sans emploi, à l'égalité femmes-hommes ainsi qu'au conflit en cours au sein de l'entreprise BM&S.

Concluant les travaux, le Secrétaire général a rappelé que la coalition fédérale de droite qui se met en place a d'ores et déjà annoncé son cadre budgétaire: il s'agira d'économiser plus de 17 milliards d'€ en 5 ans!

Un tel projet n'est évidemment pas neutre socialement: s'il est mis en œuvre, une partie croissante de la richesse produite par les travailleurs de Belgique, plutôt que de revenir aux citoyens (sous forme de prestations sociales et de services publics), ira directement dans la poche des banques qui détiennent la dette belge!...

Par ailleurs, les négociateurs du futur gouvernement fédéral oublient (ou plutôt font semblant d'oublier) que l'austérité a des impacts extrêmement négatifs sur l'activité économique, sur l'emploi et sur les déficits publics. A titre d'exemple, le Bureau du Plan vient de calculer que, si la Belgique respecte strictement la trajectoire budgétaire exigée par l'Europe, ce sont quelque...47.000 emplois qui passeront à la trappe d'ici à 2017! On est donc ici face à une faute politique majeure de la coalition kamikaze: tous les pays européens qui ont coupé dans les dépenses publiques, ces dernières années,

ont vu leur déficit et leur dette augmenter... Le cercle vicieux de la dette et de l'austérité n'a donc pas fini de faire des dégâts!

Quant à nous, nous sommes convaincus que l'austérité n'est pas une fatalité et qu'une autre Belgique, une autre Europe sont possibles. Nous sommes conscients de la nécessité d'inventer et d'instaurer une véritable démocratie, libérée des puissances du capital et de toutes les formes d'oppression. Nous sommes confiants dans la capacité des citoyens et des citoyennes à délibérer ensemble de leur avenir, et (surtout) à peser sur celui-ci.

Parce que nous sommes des démocrates. Parce que nous sommes des progressistes. Et surtout parce que nous sommes, tous ensemble, la FGTB!

Les mois et les années qui vont suivre seront particulièrement difficiles. C'est pourquoi nous devons, plus encore que par le passé, adopter des comportements qui favorisent l'unité du monde du travail: entre ouvriers et employés; entre actifs et inactifs; et bien sûr, à l'intérieur de la FGTB, entre toutes les centrales et entre les 3 interrégionales.

C'est l'engagement collectif que le Congrès a validé et c'est le programme qu'il a formé pour les cinq années à venir!

MONS

Invitation

En collaboration avec le CEPAG et le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Borinage 2000 CEPAG

L'asbl Borinage 2000 vous convie à l'une des séances d'information suivantes sur :

« Allocations d'insertion : Exclusion 2015 ! »

Le mercredi 1^{er} octobre 2014 de 09h à 11h
Le jeudi 6 novembre 2014 de 13h à 15h
Le jeudi 4 décembre 2014 de 09h à 11h

15/20 rue Lami à 7000 Mons (accès par la rue de Jansz Gille Janssens)

Merci de vous inscrire auprès de l'asbl Borinage 2000 :

Sylvie Dureux : 0473-97.64.64 e-mail : borinage2000.dureux@gmail.com

WALLONIE PICARDE

Journée de la Commission Prépensionnés/ Pensionnés de la FGTB Wallonie Picarde

Ce 24 juin 2014, la régionale FGTB de Wallonie Picarde organisait pour ses militants pensionnés une journée découverte de la région de Comines.

Au programme, nos affiliés ont visité le Musée de la Tapisserie, le Musée de la Brasserie ainsi que le Centre d'interprétation de la grande guerre à Ploegsteert sans oublier bien évidemment la pause repas.

Cette journée s'est déroulée sous le soleil et dans une excellente ambiance!

Qui sont les Pensionnés FGTB?

Organisée dans les régions et au plan wallon, les commissions PP/P de la FGTB se réunissent une fois par mois (à l'exception de juillet et août) et jouent plusieurs rôles:

- Elles défendent les intérêts des pensionnés et prépensionnés;
- Elles répercutent dans les instances de la FGTB et vers les médias les préoccupations des P&Pp;
- Elles privilégient les discussions, les informations et les initiatives de formation relatives à toutes les matières qui touchent aux prépensionnés et pensionnés;
- Elles analysent la situation vécue par les personnes âgées compte tenu des choix économiques et politiques du pays, et proposent des solutions alternatives.

Vous êtes intéressé(e) et vous souhaitez nous rejoindre?

N'hésitez pas à contacter nos 2 animateurs:

Fabien Tanase – 069/88.18.04 – fabien.tanase@fgtb.be

Gaetan Vanneste – 056/85.33.52 – gaetan.vanneste@fgtb.be



du 27 au 31 oct 2014

VACANCES DE TOUSSAINT

ACTIVITÉS JEUNES DE 9-14 ANS

FORMATION SECOURISTE JUNIOR 24x550

ATELIER CUISINE DU MONDE

JEUNES FGTB WALLONIE PICARDE

M

Primes syndicales Métal 2014 – Régionale du Hainaut Occidental

Comme chaque année, la prime syndicale Métal vous parviendra, dès le 1^{er} novembre, à votre compte bancaire.

Cette année, le montant est de 120 euros pour les personnes en règle de cotisations pour l'année au taux actif (montant inchangé pour les autres catégories).

Afin de nous conformer aux règles comptables de notre Fédération Provinciale, nous en profiterons pour passer à la perception de la cotisation syndicale pour le mois en cours (jusqu'à présent, nous prélevions la cotisation du mois à terme échu). Dès lors, nous préleverons la cotisation syndicale du mois d'octobre 2014 sur le montant de la prime syndicale. Ainsi, dès novembre 2014, nous préleverons la cotisation syndicale du mois en cours.

Si vous avez changé de compte bancaire récemment, n'oubliez pas de nous le faire savoir au 069/22.05.54.

Si vous constatez que vous n'avez pas reçu votre prime syndicale pour le 6 novembre alors que vous pensez y avoir droit, n'hésitez pas à nous le signaler.

CHARLEROI-SUD HAINAUT

Changement d'horaire de la Fédération des Métallurgistes FGTB Régionale de Charleroi Sud-Hainaut

La Fédération des Métallurgistes FGTB Régionale de Charleroi Sud-Hainaut informe tous ses affiliés, qu'à dater du 1^{er} octobre 2014, le service Social et le service Population seront accessibles:

| | | |
|--|------------------------|------------------------|
| Lundi | 8h30 à 12h00 | Fermé l'après-midi |
| Mardi | 8h30 à 12h00 | Fermé l'après-midi |
| Mercredi | Fermé toute la journée | Fermé toute la journée |
| Jeudi | 8h30 à 12h00 | 13h00 à 16h30 |
| Sur rendez-vous le 3 ^{ème} jeudi du mois entre 17h00 et 18h00 | | |
| Vendredi | 8h30 à 12h00 | Fermé l'après-midi |

CENTRE



Invitation

Dans le cadre du cycle Phosphorescence, la Maison des Employés et Cadres Syndiqués et le SETCa Centre, ont le plaisir de vous inviter à la conférence-débat

« Libertés syndicales en péril »

En présence de

Maître Marianne Pétré et Jean-François Tamellini

Chaque jour, un peu plus, les libertés syndicales sont bafouées partout dans le monde. A des degrés divers, ce droit d'expression est aussi malmené en Belgique : restriction du droit de grève, attaques contre les actions syndicales de manière générale... Il est pourtant primordial de sauvegarder ces libertés et le dialogue social comme partie intégrante des droits fondamentaux de l'homme et pierre angulaire du maintien d'une société plus juste et plus solidaire !

Le mardi 21 octobre 2014 à 10h00

Auditoire Emile Allard - SETCa Centre
Place Communale 15
7100 La Louvière

Le nombre de places étant limité à 120, nous vous demandons de bien vouloir confirmer votre présence

NON A L'AUSTERITE !

Des alternatives existent, les pouvoirs politiques n'en veulent pas

CONFERENCE - DEBAT

MARDI 7 OCTOBRE 2014 A 18H30

CGSP du Centre - 7 rue du Temple - 7100 La Louvière

« Des politiques d'austérité sont mises en oeuvre dans toute l'Union Européenne. Du Fédéral au local, tous les services publics sont visés. L'austérité accentue les inégalités sociales et la pauvreté croissante »

Inté : Olivier BONFAS, Economiste et animateur du CGSP
Jean-Benoît LAUREN, Président CGSP Centre

« Tout au long de la soirée, le conférencier, Philippe DECRESSAC, répondra à vos questions avec humour »


Infos : 064/23.73.99 - Sophie Mathieu
Entrée gratuite

VERVIERS


CEPAG **FGTB Verviers & Communauté germanophone**
L'entraide au sein des syndicats

Formation informatique 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
☎ 087/30.46.37



CEPAG **FGTB Verviers & Communauté germanophone**

NOTE DE PRÉSENTATION COMMISSION PEPY-ROSE VERVIERS ET COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE

La Commission interprofessionnelle des Personnels et Prépersonnels de la FGTB-Verviers & Communauté Germanophone rassemble tous les militants FGTB désireux de rendre la société plus juste et plus solidaire pour tous, en portant une attention particulière au sort réservé aux actifs, à l'avenir de nos enfants et petits-enfants, mais aussi aux aînés qui nous sommes.

Ce n'est pas seulement lors de l'activité professionnelle que la solidarité doit s'organiser. Au moment de la retraite, le personnel se retrouve souvent isolé, et pourtant il constitue un véritable potentiel inexploité. Le rapport de force ne peut évidemment plus s'organiser de la même manière.

Notre Commission a un rôle d'avis, d'information, d'animation et d'action sur toutes les matières de compétence fédérale, communautaire ou régionale, qui concernent les aînés.

Ce grand travail de réflexion, d'information, d'animation, est une œuvre pour notre Commission dont on reconnaît le sérieux et les bons partenariats, même à l'extérieur de l'organisation :

- Deux représentants de notre Commission PEPY sont aussi présents au Conseil Consultatif Communal des Aînés de Verviers.
- Nous avons obtenu la création de 2 vidéos dont voici les titres et les liens :
 - « La Pension de la 14e » : <http://www.metalbox.be/en/images/les-procs-Pension>
 - « Déchetter-val » : <http://www.metalbox.be/en/metalbox-officiel>
- La Commission régionale d'investit aussi au niveau wallon avec 3 représentants via la Commission Régionale des Personnels et Prépersonnels (CRPP) qui est composée d'anciens délégués et militants syndicaux, et au niveau fédéral (qui élise les 3 communautés) avec 1 représentant régional.

POURQUOI EST-ELLE INVOLUÉE QUAND ON EST PERSONNEL OU PRÉPERSONNEL ?

Que ce soit à l'école (avec les étudiants), au chômage (avec les travailleurs sans emploi), à la retraite (avec les pensionnés), le syndicat joue un rôle important dans l'intégration sociale.

Nous, les personnels, nous avons des revendications précises : défendre notre sécurité sociale, protéger notre indemnisation automatique des salaires, des allocations sociales et des pensions, améliorer notre statut de retraite et notre pouvoir d'achat, soutenir la famille au bon sens, faire progresser nos conditions de vie et, de plus, réaliser des activités utiles à toute la société.

Notre Commission analyse enfin la situation du même âge, compte tenu des chocs économiques et politiques du pays, et elle propose des solutions alternatives.

Si vous souhaitez participer à notre Commission PEPY, vous pouvez vous inscrire via votre section professionnelle qui nous transmettra vos coordonnées.

Nos membres se réunissent tous les premiers lundis du mois.

LIÈGE - HUY - WAREMME

LA CENTRALE GENERALE F.G.T.B.

Section LIEGE-HUY-WAREMME - Place St Paul, 13 - 4000 LIEGE

Avis aux travailleurs de la construction paiement des cartes prime fidélité

Le paiement des timbres fidélité couvrant la période du 1/7/2014 au 30/6/2014 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 27 octobre 2014. Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, à partir du 1^{er} octobre 2014 (le) document(s) reçu(s) de l'OPOC, après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul, 13 à LIEGE, tous les jours de 9h à 11h30 et de 13h30 à 16h30 ainsi que les samedis 4, 18, 25 Octobre 2014 de 9h à 11h.

Nos bureaux seront fermés le samedi 1^{er} Novembre 2014 et le lundi 3 novembre 2014.

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

- **HUY:** au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12
Tous les lundis du mois de 13h30 à 16h30.
- **HANNUT:** au local de la F.G.T.B. rue Zénobe Gramme, 7
Le vendredi 3 octobre 2014 de 16h30 à 17h30.
Le vendredi 24 octobre 2014 de 15h00 à 15h30.
- **WAREMME:** au local de la F.G.T.B. rue du Balloir, 5
Les vendredis 10, 17 et 24 octobre 2014 de 16h00 à 17h00.

A partir du 1^{er} octobre 2013 aux jours habituels et heures d'ouverture dans les permanences reprises ci-dessous:

| | |
|-------------------|--|
| AMAY: | au local de la F.G.T.B. rue Joseph Wauters, 22 |
| ANS: | au local de la F.G.T.B. rue Walter Jamar, 357 |
| AYWAILLE: | au local de la F.G.T.B. rue L. Libert, 22 |
| CHENEE: | au local de la F.G.T.B. rue Neuve, 18-24 |
| FLEMALLE: | au local de la F.G.T.B. grand Route, 122 |
| FLERON: | au local de la F.G.T.B. avenue des Martrys, 86 |
| HERSTAL: | au local de la F.G.T.B. rue Large Voie, 36 |
| JUPILLE: | au local de la F.G.T.B. rue Chafnay, 3-5 |
| LIEGE-BURENVILLE: | au local de la F.G.T.B. rue St Nicolas, 251 |
| LIEGE-ROTURE: | au local de la F.G.T.B. rue Roture, 80 |
| LIEGE-St LEONARD: | au local de la F.G.T.B. rue Jonruelle, 17 |
| SCLESSIN: | au local de la F.G.T.B. rue de l'Île Coune |
| SERAING: | au local de la F.G.T.B. rue Paul Janson, 41 |
| WISE: | au local de la F.G.T.B. rue des Récollets, 63 |

La Centrale Générale organisera un ramassage des documents fidélité dans toutes les permanences le Mercredi 22 octobre 2014.

Bien fraternellement.

G.GOBLET
Secrétaire

M.VREULS
Secrétaire

M.LONDON
Vice-Président

M.GOBLET
Président

CONFÉRENCE - DÉBAT

1^{er} Octobre 2014 - 19h30

REGARDS CROISÉS SUR L'EUROPE

Marc TARABELLA
Eurodéputé - PS

Bruno PONCELET
Formateur CEPAG

Auteur de «Europe, une biographie non autorisée»

FGTB - Pont aux lions 23/4 – Salle TVD - VERVIERS



Dans la rue pour un premier avertissement

7000 militants FGTB, CSC et CGSLB se sont réunis place de la Monnaie à Bruxelles pour un meeting en front commun syndical. L'occasion pour les responsables syndicaux de rappeler, en présence de leurs militants et avant qu'il ne soit trop tard, les préoccupations du monde du travail au gouvernement en formation.



Des militants de la FGTB illustrent les négociateurs du futur gouvernement qui tendent l'oreille (la droite) aux employeurs et aux plus riches.



Anne Demelenne, secrétaire générale de la FGTB, et les autres représentants syndicaux de la FGTB, de la CSC et de la CGSLB, ont pris la parole devant des militants inquiets venus le témoigner en nombre.



Ce matin, la place de la Monnaie à Bruxelles était rouge, verte et bleue de monde pour dénoncer le programme ultralibéral d'austérité aveugle que nous concocte le futur gouvernement.



> SEMAINE DU COMMERCE ÉQUITABLE

Du jus au menu des petits déjeuners Oxfam

Venez aux petits déjeuners Oxfam... et découvrez la nouvelle campagne qui dénonce les injustices dans le secteur du jus d'orange.

Pour cette édition des petits déjeuners, et à l'occasion de son 50^e anniversaire, Oxfam Belgique met sous les projecteurs un produit que nous consommons souvent au petit déjeuner : le jus d'orange.

Derrière le jus de ce fruit que nous aimons tant, il y a tout un secteur particulièrement touché par les dysfonctionnements du système de commerce international.

Le jus d'orange: 99% de concentré de pouvoir

Au Brésil, trois multinationales se partagent le pouvoir sur le marché du concentré de jus d'orange. Elles imposent leur loi en décidant des règles commerciales qui ne profitent qu'à elles-mêmes et à leurs actionnaires. Les producteurs subissent des prix qui ne leur permettent pas de vivre dignement. Les uns après les autres, les paysans abandonnent leurs vergers, rejoignent les villes pour vivre dans la misère ou deviennent de simples travailleurs pour les mêmes entreprises qui ont causé leur perte.

Oxfam-Magasins du monde propose aux citoyens plusieurs manières d'agir:

1. En s'informant: via son site internet et son

magazine électronique Déclics ou en venant aux petits déjeuners Oxfam pendant la semaine du commerce équitable.

2. En achetant de manière responsable: par

exemple, en achetant des produits du commerce équitable, vous soutenez directement des coopératives de paysans et vous exprimez votre refus d'un système commercial basé sur l'injustice.

3. En interpellant le monde politique: nous proposons aux citoyens de signer la pétition de Solidarité Mondiale adressée au Commissaire européen en charge du commerce (celle-ci réclame la prise en compte des conditions de travail des cueilleurs d'oranges au Brésil dans la signature d'accords commerciaux avec l'Union Européenne).

Les petits déjeuners Oxfam se dérouleront pendant la semaine du commerce équitable et surtout lors du week-end de clôture: les 11 et 12 octobre.

Rendez-vous sur www.omdm.be/petits-dejeuners pour trouver les dates et lieux des petits déjeuners.



> BROCHURE

Travail à temps partiel: les pièges à éviter

De nombreux travailleurs doivent ou veulent travailler (temporairement) à temps partiel. Il arrive trop souvent qu'ils ne soient pas informés de leurs droits ni des conséquences du travail à temps partiel.

La FGTB a mis sur pied une brochure à lire attentivement comprenant des informations complètes sur le travail à temps partiel, la réduction du temps de travail, l'allocation de garantie de revenus, le congé parental et les crédits-temps.

En ligne sur: www.fgtb.be > Publications > Brochures



Syndicats MAGAZINE

Rédaction: Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles
Nicolas Errante: rédacteur en chef - Tél.: 02/506.82.44
Auréli Vandecasteele: journaliste. Tél.: 02/506.83.11
E-Mail: syndicats@fgtb.be
Secrétariat: Sabine Vincent - Tél.: 02/506.82.45
Service abonnements: 02/506.82.11

Le Festival de Films AlimenTerre 2014 dans les starting block!

Dans à peine un mois, le Cinéma Vendôme ouvrira à nouveau ses portes au Festival et ses amateurs de cinéma et de débats interpellants. Pour cette 6^e édition, l'on vous promet des émotions, des découvertes et des films intenses, bien sûr, mais aussi des rencontres et des débats...

Le Festival AlimenTerre c'est quoi?

- Un festival de films organisé en Belgique mais aussi dans plusieurs autres pays d'Europe et d'Afrique ainsi qu'au Canada autour de la Journée mondiale de l'alimentation: chaque 16 octobre. En Belgique, ce sont plus de 1000 spectateurs qui sont au rendez-vous chaque année!
- Des images et des mots sur les désordres alimentaires. En d'autres termes, des films documentaires qui traitent des enjeux agricoles et alimentaires.
- Pas que du cinéma! AlimenTerre veut aussi vous faire découvrir les alternatives et les pistes d'actions vers un système agroalimentaire plus juste et plus durable. Des activités « Off screen » sont donc organisées tout au long des quatre jours du festival: Forum des alternatives, atelier culinaire, table d'hôtes...
- L'occasion de se rencontrer! AlimenTerre c'est avant tout des échanges et des interactions entre des intervenants du Nord et Sud de la planète, experts et représentants du monde rural, des réalisateurs passionnés... et le public belge. Et pas seulement à Bruxelles! Cette année trois soirées AlimenTerre seront organisées hors de la capitale: à Namur, Welkenraedt et Arlon.

Infos pratiques

@ Bruxelles

Du 9 au 12 octobre au Cinéma Vendôme

4€ la séance / 12€ le pass

En vente au Vendôme ou sur <http://festivalalimenterre.be/>

@ En Wallonie

Le 14 octobre au Centre culturel de Welkenraedt

Le 21 octobre à Mundo Namur

Le 23 octobre au Centre Culturel d'Arlon

La «carte de pointage» désormais électronique



Comment ça marche?

La carte de contrôle électronique est une application informatique sécurisée mise à la disposition des travailleurs bénéficiant d'allocations de chômage complet.

Cette application informatique vous permet, en tant qu'utilisateur, de compléter, consulter, modifier et envoyer de manière électronique votre carte de contrôle chômage complet ou carte de pointage.

Le remplacement de la carte de pointage papier par une version électronique permet un traitement des données plus rapide et diminue les risques d'erreur.

La carte de contrôle, sur laquelle les chômeurs indiquent s'ils sont au chômage, s'ils travaillent ou sont en vacances, a désormais une variante électronique.

Les chômeurs peuvent désormais transmettre via ordinateur, tablette ou smartphone à leur organisme de paiement (syndicat ou caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage) leur situation de chômage au cours du mois précédent. La carte de pointage bleue a, depuis le 15 septembre, un équivalent électronique. Cette carte de contrôle électronique est le résultat d'une collaboration entre l'ONEM et les organismes de paiement.

La carte électronique a la même apparence que celle sous format papier et est très facile à utiliser. En quelques clics, le chômeur peut indiquer - avant que l'événement ne se produise - si, pour un jour déterminé, il était au chômage, s'il avait un travail, s'il était malade ou était en vacances. Sur cette base, le nombre des allocations pour le mois échu peut être calculé.

Pour le demandeur d'emploi, cette application représente une simplification et une modernisation fondamentale d'une des formalités administratives les plus importantes qu'il doit remplir. Avec cette carte électronique, il y a moins de risques d'erreur de déclaration. Le risque qu'un chômeur perde sa carte, qu'elle soit endommagée ou illisible est réduit à zéro. En outre, certaines données sont automatiquement complétées par des informations provenant d'autres banques de données comme, par exemple, les périodes de travail renseignées par l'employeur à l'ONSS.

A la fin du mois, le chômeur demande le paiement de ses allocations à son organisme de paiement à l'aide de sa carte électronique. Le chômeur ne doit plus se déplacer ou s'exposer à des frais postaux pour rentrer sa carte.

Les informations sont également traitées plus facilement par les organismes de paiement.

Pour l'instant, la carte existe encore en version papier. La carte électronique est disponible via le site portail de la sécurité sociale (www.socialsecurity.be/citoyen) qui est aussi accessible via les sites des organismes de paiement.

Si, en tant que chômeur, vous souhaitez plus d'informations sur la carte de contrôle électronique, vous pouvez prendre contact avec votre organisme de paiement.

Quelques données

1936: contrôle de pointage journalier organisé dans les communes

1975: premier assouplissement, les chômeurs temporaires et les prépensionnés ne doivent plus se présenter au contrôle communal

1991: suppression du contrôle journalier, la règle devient deux fois par mois

2005: suppression du contrôle communal pour tous les chômeurs, le chômeur doit remplir lui-même sa carte de contrôle et l'introduire auprès de son organisme de paiement

2014: lancement de la carte électronique (en plus de la carte papier)

Afin d'avoir accès à la carte de pointage électronique, vous devez être inscrit auprès de la FGTB.

Accès:

Afin d'accéder à l'application informatique de votre carte de pointage électronique, via carte d'identité électronique (eID), token ou User ID et mot de passe, vous devez disposer:

Pour l'accès via eID:

- d'une carte d'identité électronique belge valide et du code PIN;
- d'un lecteur de carte d'identité électronique eID;
- du programme nécessaire afin d'utiliser l'eID (pour plus d'informations vous pouvez consulter le site www.eid.be).

Pour l'accès via token citoyen:

- d'un token citoyen et des identifiants liés à ce token.

Pour l'accès via User ID et mot de passe:

- des codes d'accès fournis par le Portail Fédéral Belge.

Questions fréquentes relatives à l'utilisation de la carte de pointage électronique

Je suis incapable de travailler pour cause de maladie, accident ou congé de maternité? Que dois-je faire?

Une période de maladie n'est pas indemnisable par l'assurance chômage. Vous devez immédiatement transmettre le certificat médical à votre mutuelle qui se chargera de vous indemniser. Indiquez «M» sur votre carte de pointage électronique pour les jours couverts par votre certificat médical. Si la période de maladie atteint 4 semaines vous devrez vous présenter à la fin de votre maladie à votre bureau FGTB pour constituer une nouvelle demande d'allocations de chômage.

Je commence une journée de travail qui se termine après minuit:

quelle case dois-je compléter?

S'il s'agit d'une seule prestation continue, vous complétez uniquement la case qui correspond au jour du début de la prestation de travail.

La carte de pointage électronique affiche plus de jours de travail que ceux que j'ai effectivement prestés. Vous devez vous positionner dans la case et effacer le contenu de chaque case renseignant un jour de travail que vous n'avez pas presté. Vous devrez également compléter la zone commentaire pour expliquer la raison pour laquelle vous apportez la modification.

Je suis en vacances. Suis-je indemnisé ou non?

Lorsque vous êtes en vacances, indiquez «V» sur votre carte de pointage pour les jours correspondants à vos vacances. Les jours de vacances pour lesquels vous avez perçu un pécule de vacances suite à du travail ne sont en principe pas indemnisés. Pour connaître le nombre de jours de vacances auxquels vous avez droit, et savoir s'ils sont indemnisés ou non, contactez votre bureau de chômage FGTB.

Je renseigne un «A». Suis-je indemnisé ou non?

Les jours renseignés en «A» ne sont pas indemnisés. Si la période de «A» atteint 4 semaines vous devrez vous présenter à la fin de cette période à votre bureau FGTB pour constituer une nouvelle demande d'allocations de chômage.

Je dois joindre un document supplémentaire pour avoir droit à mon paiement. Comment faire?

L'application ne prévoit pas de pouvoir joindre un document, scanné par exemple. Les documents annexes au paiement doivent toujours être des originaux et doivent être transmis directement à votre bureau de chômage FGTB.

J'ai confirmé les données d'un mois de chômage pour être indemnisé. Je souhaite visionner à nouveau les données transmises

à la FGTB. Que dois-je faire?

Les données transmises pour paiement sont disponibles uniquement sur le site de la FGTB dans la partie sécurisée My FGTB.

J'ai confirmé les données complétées dans ma carte de pointage électronique à la fin de mon mois de chômage. Suite à une erreur, je souhaite rectifier une des données. Que dois-je faire?

Il n'est plus possible de rectifier une donnée qui a été confirmée et transmise. Il convient dans ce cas de vous présenter directement à votre bureau de chômage FGTB.

J'ai confirmé les données complétées dans ma carte de pointage électronique à la fin de mon mois de chômage. Quand la FGTB sera-t-elle informée?

Les données sont transmises directement à la FGTB.

Si je change d'adresse, de situation familiale, de numéro de compte bancaire, etc., puis je utiliser la zone «commentaire» pour déclarer le changement?

Non. La zone commentaire est utilisable uniquement pour donner des explications concernant une journée ou une période du calendrier. Vous devez toujours vous présenter directement à votre bureau de chômage FGTB pour effectuer les démarches relatives à une déclaration.

Je souhaite reprendre une carte de pointage papier et ne plus utiliser la carte de pointage électronique. Que dois-je faire?

En principe le retour à la carte de pointage papier n'est plus autorisé sauf si vous vous trouvez dans une situation qui vous empêche d'utiliser l'application de la carte de pointage électronique (par ex. suite à la perte de votre carte d'identité...). Dans ce cas, vous devez vous présenter directement à votre bureau de chômage FGTB pour effectuer une déclaration qui sera soumise à l'ONEM.

Je démarre un emploi qui n'est pas une occupation à temps plein (par exemple quelques heures par jour). Comment dois je compléter la carte de contrôle électronique?

Vous complétez les jours de travail et vous prenez directement contact avec votre bureau de chômage FGTB.

Vous ne trouvez pas la réponse à votre question? Contactez votre régionale pour plus d'informations.



www.fgtb.be

> CONGRÈS DE LA FGTB WALLONNE

«Les clés pour le changement» en Wallonie

Le 18 septembre, la FGTB Wallonne tenait à Liège son 9e congrès statutaire. Ce congrès coïncide avec la mise en œuvre de la 6e réforme de l'Etat qui déplace le centre de gravité du budget de l'Etat fédéral vers les Régions. Thierry Bodson, Secrétaire général et Anne-Marie Robert, Secrétaire générale adjointe, seuls candidats à leur succession, ont été réélus sans surprise. Quels sont les enjeux pour la Wallonie et quels sont les propositions de la FGTB Wallonne? Thierry Bodson fait le point pour nous.

Syndicats: Ce congrès de la FGTB Wallonne n'est pas un congrès comme les autres: il intervient au lendemain de la mise en route de la 6e réforme de l'Etat qui transfère un paquet important de compétences aux Régions et Communautés. Peut-on dire que la Wallonie a son destin en main?

Thierry Bodson: Beaucoup de compétences et une grosse partie du budget sont transférés, ce qui fait que l'ensemble des budgets des entités fédérées est plus important que le budget de l'Etat fédéral. Cependant les budgets transférés vers les Régions sont moins importants que ceux qui étaient affectés au niveau fédéral pour ces mêmes compétences. Mais on a surtout des paquets homogènes et importants de matières en terme de gestion de l'économie (économie, emploi, formation, aménagement du territoire, mobilité...) qui permettront de construire réellement une politique économique autour du Plan Marshall 20.22.

Et c'est pour cela que dans nos orientations, nous disons qu'il faut qu'il y ait au niveau du Gouvernement wallon, une cellule d'anticipation. Pas pour faire de la prospective à 20 ans mais pour se mettre d'accord sur les orientations économiques, c'est-à-dire les secteurs sur lesquels il faut mettre la priorité et en fonction des choix qui seront faits, il faudra alors voir de quelle façon on adapte l'offre de formation, et toutes les politiques qui encadrent l'économie.

La Wallonie a maintenant une série de clés en main. Pour la FGTB wallonne quelles sont les réformes prioritaires et ces réformes seront-elles possibles avec des budgets transférés rabotés et l'annonce d'une austérité budgétaire au niveau wallon?

L'austérité budgétaire sera même plus importante qu'annoncé puisque à la participation de la Région wallonne au retour à l'équilibre budgétaire s'ajoute la mise en application de la nouvelle loi spéciale de financement qui sera particulièrement douloureuse puisque l'on sait qu'à l'horizon de 10 ans, la perte pour la Wallonie sera de l'ordre de 500 millions par an.

Peut-on dans ce cadre budgétaire difficile donner de nouvelles impulsions? Je dirais deux choses: d'abord, puisque dans 10 ans on va se retrouver avec moins de solidarité entre les Régions et entre l'Etat fédéral et les Régions, on n'a pas d'autre choix que de relever les défis si on ne veut pas tout simplement voir diminuer le niveau de vie.

Il y a quand même des opportunités: en ce qui concerne les aides à l'emploi, on sait aujourd'hui qu'il y a eu des effets d'aubaine et des doublons parce que la compétence était partagée entre le fédéral et les Régions. Maintenant que la compétence est exclusivement régionale, les dépenses inutiles vont sauter aux yeux et il faudra avoir le courage politique de les effacer.

Deuxième élément: les options à prendre en ce qui concerne l'autonomie fiscale donnée aux régions n'ont jamais fait l'objet de la moindre discussion, ni avec le Gouvernement wallon, ni entre interlocuteurs sociaux. Or, un des secteurs d'activités important qui est particulièrement visé par cette autonomie, c'est le bâtiment. Les déductions pour prêt hypothécaire ou pour l'isolation sont concernées. Il faudrait pouvoir diminuer ces avantages fiscaux en fonction du niveau de revenus. Exemple: est-ce qu'Albert Frère a besoin d'une réduction d'impôt pour l'isolation de son château?

Tu parles de réduire les effets d'aubaine, mais les résolutions de congrès parlent quand même de mettre en place «un cadre attractif pour les entreprises». De quoi s'agit-il? Le souci principal, avant même d'attirer des entreprises, n'est-il pas de retenir celles qui fuient la Wallonie ou procèdent à de sévères restructurations souvent doublées d'une délocalisation?

En fait, aujourd'hui, il y a déjà toute une série de mesures qui existent pour aider les entreprises. Que ce soient les aides à l'installation, celles dites d'expansion économique quand l'entreprise s'agrandit, etc.. Mais il n'y a pas de coordination de ces aides. Quand on parle de «cadre attractif», notre idée est qu'il faut pouvoir rendre visible et transparent tout le cadre de support aux entreprises. Il y a plein d'outils qui existent mais qui ne se parlent pas assez alors qu'on pourrait en faire une chaîne complète d'amont en aval depuis la création des entreprises. L'intérêt est que les outils seraient mieux utilisés, éventuellement améliorés et ils travailleraient en coopération plutôt que – comme cela arrive parfois – en concurrence.

L'idée n'est pas de créer un «*machin*» de plus mais d'améliorer le fonctionnement d'outils qui marchent assez bien (SRIW, SOGEPA, SOWALFIN, AWEX, FOREM, SPAQUE etc...), de les regrouper en un lieu et d'en faire l'outil d'anticipation économique dont j'ai parlé.

Et comment sauver l'emploi

industriel qui fout le camp? Faut-il comme le demandent les employeurs réduire le coût du travail par des réductions de cotisations sociales?

En ce qui concerne les aides à l'emploi, nous pensons qu'il faut remettre à plat toutes les aides à l'emploi et mettre l'accent sur l'activation de l'allocation de chômage plutôt que sur les réductions de cotisations.

Vu les budgets étiés que l'on va connaître au niveau wallon, il faudra mieux cibler les aides et l'activation permet ce ciblage plus précis.

L'activation est un mot que l'on utilise dans le cadre du contrôle de disponibilité. Vu les campagnes de la FGTB contre la chasse aux chômeurs, le terme «activation» ne doit pas avoir le même sens...

Non bien sûr. On veut parler ici d'activation des allocations de chômage c'est-à-dire d'utiliser l'argent des allocations de chômage pour réinsérer les travailleurs sans emploi dans le marché du travail. C'est un outil plus sélectif qui permet de viser certaines catégories de travailleurs ou demandeurs d'emploi, que le Forem peut vérifier alors que les réductions de cotisations sont indiscriminées.

Cela veut dire que la FGTB n'est pas a priori contraire aux aides aux entreprises?

Oui mais avec cette nuance que outre la sélectivité, l'activation est un outil de remise à l'emploi et pas un moyen de réduire les coûts pour les entreprises.

Il existe déjà des systèmes d'activation mais ils entraînent un carrousel entre les demandeurs d'emploi embauchés juste le temps que dure l'aide... Comment éviter ça?

Dans nos propositions il y a deux éléments: le premier c'est de dire que quand une entreprise a bénéficié d'un système d'activation pendant un certain temps, il faut qu'il y ait une occupation sans activation d'au moins la même durée en sachant qu'actuellement les périodes d'activation durent généralement 6 mois et que nous, nous proposons des période de 24 à 36 mois.

L'enveloppe serait la même mais répartie sur une plus longue période pour que le travailleur puisse s'intégrer dans l'entreprise et y trouver sa place.

Le deuxième élément, plus original – et repris dans la déclaration de politique régionale du nouveau



Gouvernement PS-CDH: on a été écouté! -, c'est que pour bénéficier de l'aide, l'entreprise doit remplir toutes ses obligations en matière de formation et de Recherche & Développement.

Comment vois-tu le redéploiement économique de la Wallonie? Quels sont les secteurs porteurs?

Pour moi, il y a trois priorités pour ne pas se disperser:

1°) Rester sur les pôles de compétitivité parce qu'il faut aller jusqu'au bout de l'exercice.

2°) La politique du logement parce qu'il y a d'énormes besoins et du pain sur la planche... Ajoutons l'un ou l'autre secteurs d'activités «*structurants*» et porteurs d'emplois qui méritent d'être soutenus comme par exemple le verre.

3°) La formation.

Les 6 pôles wallons de compétitivité:

- Aéronautique et Spatial (Skywin)
- Agro-industrie (Wagralim)
- Sciences du vivant (Biowin)
- Transport et Logistique (Logistics in Wallonia)
- Génie mécanique (Mecatech)
- Technologies Environnementales (GreenWin)

Parrainages

Les congrès wallons et bruxellois devaient se prononcer sur le parrainage des candidats au Secrétariat fédéral de la FGTB dont l'élection sera soumise au congrès fédéral du 1^{er}, 2 et 3 octobre. Les dirigeants sortants, à savoir Thierry Bodson (Secrétaire général de l'Interrégionale wallonne), Philippe Van Muylder (Secrétaire général de l'Interrégionale de Bruxelles) et Jean-François Tamellini (Secrétaire fédéral) ont vu leur candidature approuvée. Pour ce qui est du remplacement d'Anne Demelenne, c'est Marc Goblet (Centrale Générale), actuel Président de la Régionale de Liège-Huy-Waremme qui sera parrainé pour le poste de Secrétaire général de la FGTB, Estelle Ceulemans ayant retiré sa candidature (voir l'éditorial en page 16).



Secteurs maritimes



Campagne internationale pour de meilleurs emplois dans le secteur des croisières fluviales

Les croisières fluviales sont devenues une activité en plein essor. Le secteur s'est développé à un rythme vertigineux: de la petite excursion sur le Rhin, il est devenu un secteur à part entière. De plus, il a abandonné son caractère saisonnier pour étaler désormais ses activités sur toute l'année.

L'ITF/ETF avait par conséquent invité les employeurs du secteur européen des croisières à négocier une convention cadre pour les capitaines et leurs équipages ainsi que pour le personnel Horeca, afin de prévenir l'exploitation et les abus sociaux. Hélas, la compagnie IG River Cruise, après avoir tiré les discussions en longueur pendant deux ans, ne s'est pas montrée disposée à entamer de véritables négociations, en raison notamment de divisions internes. Certains armateurs ont même refusé carrément de laisser monter à bord l'inspecteur des croisières fluviales de l'ITF/ETF pour discuter de la situation à bord avec les membres de l'équipage. L'ETF a dès lors décidé de changer de stratégie en organisant une campagne d'information et de sensibilisation des passagers.



Jacques Kerkhof, secrétaire d'Anvers, lors de l'action menée ensemble avec l'ETF.

Le groupe professionnel des Secteurs maritimes de l'Union belge du Transport vient donc de lancer la campagne en distribuant 250 tracts aux passagers de River Cruise. L'objectif de la campagne est de signifier aussi bien aux passagers des navires de la compagnie River Cruise qu'aux employeurs que les organisations syndicales veillent au grain. Ainsi, les syndicats belges, allemands, suisses, autrichiens et néerlandais organisent des actions «conviviales» en distribuant ces tracts de sensibilisation à bord des navires.

Journée des marins

Le 6 septembre dernier, le Comité «JOURNÉE DES MARINS» a organisé à Anvers l'hommage annuel aux marins des Forces navales et de la Marine marchande, décédés pendant l'exercice de leur profession lors des deux guerres mondiales.

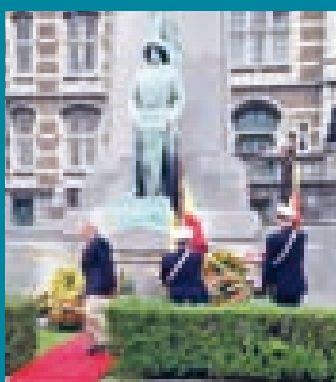
Cet hommage devant le Monument des marins, érigé au Tavenierskaai à Anvers, derrière le bâtiment du Pilotage, est devenu une tradition vieille de plus de 70 ans et elle coïncidait cette année avec les fêtes de la Libération à Anvers.

Le Comité a œuvré de longues années pour que les marins belges qui ont effectué des services de guerre en mer pour le

compte des alliés pendant la deuxième guerre mondiale, soient également assimilés et mis sur un pied d'égalité avec les anciens combattants des forces armées. Les officiers et les équipages de la Marine marchande ont ainsi obtenu une reconnaissance de la part de la Marine des Forces navales et peuvent porter le titre de «marin combattant». Mais l'assimilation totale n'a été obtenue qu'en 2000, soit 55 ans après la fin des hostilités. Pour bon nombre de marins, ce fut donc une reconnaissance posthume.

L'Union belge du Transport a évidemment participé cette année aussi à l'hommage rendu à nos marins, aux unités et aux

équipages qui se sont rendus utiles dans les Forces navales et la Marine marchande pendant ces horribles années de guerre. Comme de coutume, le représentant de l'UBT, Roger Opde-locht, a déposé une herbe au pied du Monument des marins.



Les syndicats «not @ppy with Uber»

«Nous ne sommes nullement opposés à l'innovation dans le secteur des taxis. Au contraire, l'utilisation d'apps, de Smartphones et de nouvelles technologies est une nécessité absolue. Mais innovation n'est pas synonyme d'anarchie et de non-droit, alors que c'est précisément ce que fait Uber: elle se fout éperdument de toute règle.» Voilà le commentaire de Mac Urata, secrétaire politique de la section «Transport routier» de l'ITF, la Fédération internationale des travailleurs du transport.

18 organisations syndicales venant de 11 pays se sont réunies les 15 et 16 septembre à Bruxelles lors d'une conférence, organisée par l'ITF sur proposition de l'UBT, pour discuter du cas Uber, une multinationale américaine qui a manifestement pour objectif de déstabiliser le secteur des taxis.

De nombreux utilisateurs se laissent séduire par les prix

bon marché pratiqués par Uber, convaincus que «Bon marché, c'est sexy». Par ailleurs, quand on peut commander et payer un taxi avec son Smartphone, beaucoup de (jeunes) gens n'hésitent plus un instant.

«Les clients ne se réalisent pas que la médaille de la société Uber a aussi un revers très obscur. Les chauffeurs ne possèdent pas de certificat de sélection médicale et n'ont bénéficié d'aucune formation. Les véhicules ne subissent aucun contrôle technique et n'ont pas d'assurance spéciale comme les taxis normaux. En réalité, on trompe les clients. La sécurité du client n'est garantie d'aucune manière» souligne Frank Moreels, secrétaire fédéral de l'UBT. «Qui plus est, en cas d'accident, le chauffeur est, lui aussi, dupe de toute l'histoire. En effet, Uber décline toute responsabilité, comme il ressort du témoignage de syndicat américain lors de la conférence de l'ITF.

Ainsi, un conte tourne bien vite en cauchemar.»

Uber se présente comme une entreprise innovante et tous ceux qui se montrent critiques à son égard sont traités de conservateurs et de rétrogrades. «Alors que c'est le contraire qui est vrai. L'utilisation d'apps pour Smartphone, c'est très bien. Mais se foutre de toutes les règles et de toutes les CCT, l'est beaucoup moins. Et c'est là que le bât blesse. Uber enfonce la loi dans tous les pays où cette entreprise est active, nous rappelle Frank Moreels. "Uber est une multinationale qui dispose de moyens financiers énormes. Elle veut se défaire de toutes les règles et imposer tout simplement son modèle économique.»

Pascal Smet, ministre responsable des taxis à la Région de Bruxelles-capitale, est sur la même longueur d'onde. «Uber est la bienvenue, à condition qu'elle respecte toutes

> AUX MEMBRES DE LA SECTION "NAVIGATION INTÉRIEURE" ET "MARINE MARCHANDE"

Lauréat du travail de Belgique

Nous avons le plaisir de vous tenir informés d'une nouvelle remise des Lauréats du Travail.

Veuillez dès lors trouver ci-dessous les conditions permettant d'entrer en ligne de compte pour insigne d'honneur.

Pour l'octroi du titre de Lauréat du travail de Belgique, les candidats doivent répondre aux conditions suivantes:

- être belge ou ressortissant(e) d'un des Etats-Membres de l'Union européenne et résider régulièrement en Belgique;
- être ressortissant(e) d'un autre pays et être domicilié(e) au moins en Belgique depuis le nombre d'années prescrit* en fonction du label sollicité, être domicilié(e) dans un des Etats-Membres de l'Union européenne et travailler en Belgique ou être domicilié(e) dans un des Etats-Membres de l'Union européenne et travailler à l'étranger pour un employeur ayant son siège social ou d'exploitation en Belgique;
- être de bonne vie et mœurs;
- posséder une valeur professionnelle incontestable.

Le candidat peut être cadet ou lauréat du Travail dans un autre secteur, mais doit obligatoirement en faire mention dans le formulaire d'inscription.

Le candidat doit avoir, à la date de clôture des inscriptions:

- une expérience professionnelle utile dans le secteur pour le nombre d'années prescrit *
- * navigation intérieure: 2 ans pour le bronze, 10 pour l'argent et 20 pour l'or
- * marine marchande: 5 ans pour le bronze, 15 pour l'argent et 25 pour l'or;
- le candidat doit encore exercer effectivement la tâche, la fonction ou la profession dans le secteur concerné.

Comment s'inscrire?

Le formulaire d'inscription et le règlement peuvent être obtenus via l'Institut royal des Elites du Travail, rue des Poissonniers 13 Bte 11 à 1000 Bruxelles (fax: 02/514.05.93).

Il est possible de les demander également sur le site internet (www.iret-kiea.be) ou par e-mail (info@iret-kiea.be), de même que de s'inscrire online.

L'inscription doit parvenir le 31 MARS 2015 au plus tard à l'Institut royal des Elites du Travail.

Si vous avez encore des questions ou si vous n'êtes pas en mesure de consulter les plus amples informations en ligne, il vous est toujours possible de prendre contact avec notre secrétariat UBT – Secteurs maritimes: 03/224.34.18 (Lizi Scheipers).



Ivan Victor
Secrétaire général

les règles», a-t-il déclaré dans la marge de la conférence de l'ITF. L'UBT a entretemps constaté que le tribunal de Bruxelles a jugé également qu'Uber opère dans l'illégalité. C'est pourquoi, l'UBT demande au ministre Smet d'intervenir effectivement contre Uber. Frank Moreels: «C'est aussi une constante chez Uber chaque fois que l'entreprise est condamnée, elle poursuit son activité comme si de rien n'était. Elle considère apparemment qu'elle est au-dessus de toute loi. C'est pourquoi, nous voulons que le ministre envoie des inspecteurs pour effectuer des contrôles et s'ils constatent des infractions, qu'ils mettent au besoin les véhicules à la chaîne.»

Maya Schwiengershausen-Güth du syndicat allemand Ver-di a expliqué les procédures juridiques intentées

contre Uber en Allemagne, tandis que Karim Asnoun de la CGT française a esquissé les problèmes avec Uber en France.

Le ministre Pascal Smet a écouté les griefs de l'UBT à l'encontre d'Uber.





SE lige ODI es portes

, la Coordination Intérim
ay Interim à fermer ses
avoir ouvertes.... Vous
ne été scandalisé par la
ODI ci-dessus. Rassurez-
canular, une opération
agence One Day Interim
rats d'un jour existent
pour protester contre cette
la coordination Intérim

de travail, comme par exemple un
salaire égal pour un travail égal,
ou encore en matière de pécule de
vacances et de congés payés, ces
droits sont malgré tout trop souvent
bafoyés. Il est donc important de
les remettre régulièrement à l'ordre
du jour.

Par ailleurs, ces lois ne suffisent pas.
Les travailleurs intérimaires se re-
trouvent avec des emplois précaires.
Aujourd'hui du boulot, demain non.
En outre, il reste un droit fondamen-

tal auquel ils ne peuvent prétendre:
le droit à une véritable carrière, avec
des perspectives d'avenir et une
sécurité de revenus. Comme si tout
cela n'était pas important.
Le pire ennemi de l'intérimaire, c'est
le contrat journalier. Il s'agit d'un
dénî absolu de la dignité humaine.
Avec un peu de bon sens, personne
ne peut s'en accommoder.

C'est pour cela que la FGTB lance
une action spéciale contre la multi-
plication des contrats journaliers. Ils
doivent disparaître. Aucune excep-
tion, aucune porte dérobée.



En 10 ans, le nombre de contrats journaliers a doublé

Certes, le secteur de l'inté-
rim est en croissance depuis
ces 10 dernières années. Il y
a donc plus de travailleurs
intérimaires et donc plus de
contrats intérimaires.

3 millions de contrats de
plus. Mais que constatons
nous?

6,6 millions sont des contrats
journaliers.

Autant de contrats journa-
liers, vous trouvez cela nor-
mal?

Aidez à combattre les abus

L'ONSS a créé un site web et une
application pour les intérimaires
afin de leur permettre de vérifier si
l'agence intérimaire a fait la déclara-
tion à l'ONSS, a déclaré le nombre
correct de jours de travail, etc. Ces
outils servent à combattre les abus.
Si vous travaillez comme intéri-
maire, vous pourrez tester le site
web et l'app' avec nous et nous
faire part en live de vos impres-
sions pour améliorer ces outils.

- Quand? Le mercredi 8 octobre
entre 14 et 16 heures
- Où? ONSS, Place Victor Horta 11
à 1060 Bruxelles, près de la Gare
du Midi.

Faites nous signe via interim@fgtb.be
afin de fixer rendez-vous.
Nous vous remboursons vos frais
de déplacement.



Les contrats journaliers: ce n'est bon pour personne

Les contrats journaliers pour les travailleurs
intérimaires, c'est l'incertitude au quotidien.

Pas de revenu fixe. D'énormes difficultés
pour trouver un accueil pour les enfants.
Pas de tarif réduit pour les transports
publics. Aucune chance d'obtenir un
prêt pour l'achat d'une habitation. Pas
de carrière ni d'ancienneté, pas d'envi-
ronnement de travail, de collègues, de
reconnaissance pour les compétences pro-
fessionnelles, pas de satisfaction pour le travail
accompli. Il y a de quoi se demander quel est
l'intérêt des employeurs à embaucher des tra-
vailleurs de cette manière.

En un an, 6,6 millions de contrats journaliers
ont été conclus. Ce n'est ni plus ni moins qu'un
incroyable abus.

Non seulement ces contrats journaliers sont
inhumains, mais en plus on en abuse. Donc, il
n'y a qu'une seule solution: arrêter. Les contrats
journaliers doivent être interdits.

fois auprès d'un même employeur,
durant maximum 3 jours.

04
Assurez-vous que vous obtenez le
même salaire et les mêmes primes
que les travailleurs fixes.

05
Tenez à l'oeil les jours fériés. Ils
doivent vous être payés, parfois
même après la fin de votre contrat
d'intérim.



01
Demandez le plus rapidement pos-
sible à obtenir un contrat signé.

02
Notez soigneusement le nombre
de jours et d'heures prestés. Tenez
votre fiche de paie et votre prime de
fin d'année à l'oeil. Utilisez l'appli-
cation pour la prime de fin d'année.

03
Ne prestez pas plus de 3 jours de
période d'essai. Une période d'essai
ne peut être prestée qu'une seule

Contact

Suivez-nous sur Facebook!
www.facebook.com/droitsdesinterimaires

Abonnez-vous à notre chaîne Youtube
Droits des intérimaires

Consultez vos droits en ligne sur
www.droitsdesinterimaires.be

Affiliez-vous à la FGTB
www.fgtb.be/web/guest/join-fr

**Abonnez-vous à notre lettre
d'information via**
info@fgtb.be

> POINT DE VUE

Qui paie l'addition?

Avant même que le nouveau gouvernement ne soit formé, il nous adresse déjà des compliments. Les textes et décisions du nouveau programme gouvernemental ne sont même pas encore connus et pourtant, les syndicats protestent déjà. C'est ce que l'on pouvait entendre du côté des négociateurs au sein de la coalition. C'était lancé comme un reproche, mais nous le prenons comme un joli compliment.

Car en effet, nous n'irons jamais trop vite pour prévenir les travailleuses et les travailleurs des coupes et économies sans précédent qui les attendent. Et nous avons tout intérêt à faire savoir au plus vite aux négociateurs de la coalition que les syndicats ne peuvent d'aucune manière approuver leurs plans. C'est ce que nous avons fait le 23 septembre par le biais d'une concentration de militants à Bruxelles.

Réduire les salaires, restreindre l'index, diminuer les allocations sociales, économiser sur les soins de santé et l'enseignement, couper dans les services publics : pas un seul domaine de notre bien-être et de notre sécurité sociale n'est épargné par le gouvernement de droite en devenir.

Si on se penche sur les plans du gouvernement en formation en matière de pension, on voit clairement à quel point il veut la jouer dure. Il est vrai que nous n'avons ni texte ni décision, mais lorsqu'un négociateur confie à la presse «*Nous allons faire beaucoup mieux que le précédent gouvernement*», nous savons à quoi nous devons nous attendre.

Quelles trouvailles les négociateurs vont-ils sortir de la boîte à idées? Il faut s'occuper des pensions du secteur public, ils les trouvent trop élevées. Les prépensions doivent totalement disparaître, il reste encore bien trop d'exceptions. La pension anticipée doit être rendue plus difficile. Quant aux périodes assimilées comme le chômage ou le crédit temps, elles ne peuvent plus être totalement prises en compte pour la pension.

Qui paie l'addition? Les femmes qui seront touchées si elles se sont occupées durant quelques années de leur famille par le biais du temps partiel. Les jeunes demandeurs d'emploi, puisque tout le monde doit travailler plus longtemps, et on peut le tourner comme on veut, mais de cette manière, les jeunes auront encore moins de chance d'accéder à un emploi de qualité. Les ouvrières et les ouvriers avec un métier dur et pénible seront eux aussi durement touchés. Plus d'exceptions aux régimes de prépension, cela signifie que les ouvriers de la construction devront rester sur les échafaudages jusqu'à leurs 65 ans, les travailleurs en équipes ou de nuit devront aller jusqu'au bout et plus aucune concession ne sera accordée à ceux qui bossent depuis leur plus jeune âge. Même si les mesures précises ne sont pas encore connues, c'est à cela que ça va ressembler.

Et ce, alors que nous, à la Centrale Générale de la FGTB, nous insistons sur le fait que l'espérance de vie en bonne santé pour les travailleurs peu scolarisés est sensiblement plus courte et que de ce fait, ces gens devraient pouvoir s'arrêter plus tôt, que des systèmes de prépension et de pension anticipée sont nécessaires pour tous ceux qui ont exercés un métier lourd et pénible.

Il ne faut pas s'étonner que nous fassions rapidement savoir que nous ne sommes pas d'accord. Nous n'acceptons pas que les groupes les plus faibles doivent supporter les frais d'un plan austérité néolibéral insoutenable et insensé. Si c'est ça la direction, nous nous y opposerons avec force.

(18 septembre 2014)



Paul Lootens
Secrétaire général



Alain Clauwaert
Président

> LA SEMAINE DES 40H DANS LA CONSTRUCTION?

De la poudre aux yeux

Vous en avez probablement entendu parler, les employeurs du secteur de la construction souhaitent que les travailleurs soient plus flexibles et qu'ils travaillent plus longtemps. Selon eux, cela permettrait de lutter contre la perte d'emplois que connaît le secteur actuellement. Une très mauvaise idée selon Robert Vertenueil, secrétaire fédéral en charge du secteur de la construction pour la Centrale Générale de la FGTB. Voyons pourquoi.

Il faut savoir que le système d'application dans le secteur de la construction permet déjà une certaine souplesse puisque les ouvriers travaillent 38 heures par semaine sur base annuelle. Mais dans la pratique, ils prestent 40 heures, compensées par 12 jours de repos par an.

Fausse solution

Pour Robert Vertenueil, tout comme pour son homologue néerlandophone Rik Desmet, exiger plus de flexibilité de la part des ouvriers de la construction, ce n'est pas s'attaquer à la source du problème. D'autant plus que les ouvriers de la construction travaillent déjà au moins 40 heures par semaine. Robert nous explique: «*La durée légale dans la construction est de 38 heures par semaine et les heures supplémentaires sont converties en jours de repos qui sont pris dans les périodes plus creuses. C'est un système qui arrange tout le monde. Il permet en effet à certaines périodes de l'année où le travail se fait parfois rare, comme par exemple en*



Ce n'est pas en allongeant le temps de travail que le problème de l'emploi dans le secteur de la construction sera résolu. Le secteur a besoin de contrôles ciblés contre le travail au noir. Tant au niveau belge qu'au niveau européen. La demande des représentants des employeurs tient plus d'une position idéologique que d'une vision pragmatique.

période de fin d'année, que les travailleurs soient en «congé de repos compensatoires» donc non payés par l'employeur. De plus, il faut savoir qu'en matière de flexibilité, le secteur de la construction est déjà le champion. En effet une série de mesures contenues dans les CCT du secteur, par exemple en matière d'heures supplémentaires, permet une organisation très souple du travail. Vouloir aller au-delà, est inacceptable.»

Le vrai problème, c'est le dumping social

Le secteur de la construction a enregistré ces toutes dernières années une perte de plus de 10 000 emplois. Cette diminution s'explique par deux phénomènes. Le premier est conjoncturel et a trait à la situation économique, le volume des affaires étant en diminution, il y a mécaniquement une perte d'emploi. Le deuxième est en train de devenir structurel, c'est la question du dumping social qui est particulièrement féroce dans le secteur de la construction. Pour Robert, il est indispensable d'agir sur ce problème qui ne cesse de croître: «*C'est un véritable fléau. Nous sommes de plus en plus souvent confrontés à des sous-traitants qui viennent le plus souvent d'Europe de l'Est et qui travaillent à des prix impossibles à tenir pour les entrepreneurs belges. Ils nuisent tant aux entre-*

preneurs qu'aux travailleurs. Ils ne respectent pas les règles du jeu, ni en termes de salaires, de sécurité sociale ou encore de temps de travail. Déjà, s'ils respectaient les dispositions légales qui découlent de la directive européenne «Détalement» ce ne serait pas facile pour nos entreprises alors quand on sait que la plupart du temps il y a clairement de la fraude organisée, on devine aisément combien la situation devient intenable».

Construbadge: un premier pas

Une première étape vient d'être franchie pour lutter contre ce dumping social (plus d'info dans le Syndicats n° 14 ou sur www.accg.be). Il s'agit d'un badge obligatoire pour tous les travailleurs présents sur un chantier. Même pour ceux de la sous-traitance. Ce système permettra d'identifier tous les sous-traitants présents sur un chantier, qu'ils soient belges ou pas. C'est un premier pas dans la lutte contre le dumping social, même si pour la Centrale Générale de la FGTB il faut être encore plus strict. Par exemple en instaurant une responsabilité salariale solidaire de l'entrepreneur principal pour les entrepreneurs qui fraudent ou encore l'enregistrement des présences sur la totalité des chantiers et pas uniquement les grands. Etendu à l'enregistrement du temps de travail.

Co-valent: nouveau nom pour le Fonds de formation Chimie

Le fonds de formation de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie change de nom et devient Co-valent. L'objectif de ce fonds est de soutenir et stimuler le développement des compétences et l'emploi des travailleurs et groupes à risques dans le secteur de la chimie. Le Fonds agit dans les domaines suivants: l'employabilité durable des travailleurs; un meilleur afflux dans le secteur grâce à la formation de demandeurs d'emploi et de jeunes ainsi que l'accompagnement actif de groupes à risques.



Envie d'en savoir plus? Rendez-vous sur le tout nouveau site: www.co-valent.be.

> SOLIDARITÉ AVEC LES TRAVAILLEURS CAMBODGIENS DE LA CONFECTION

Pour un salaire vital de minimum de 133 euros

133 euros de salaire mensuel pour les travailleurs cambodgiens de la confection, est-ce vraiment trop demander? C'est le message central d'une nouvelle action visant à obtenir un salaire minimum dans le secteur de la confection dans les pays de l'Asie du Sud-Est.

Début octobre, un salaire minimum sera fixé pour l'industrie cambodgienne de la confection. Il sera d'application à partir de 2015. Les syndicats cambodgiens maintiennent que celui-ci doit être fixé à 133 euros. Aujourd'hui, les travailleurs ne

reçoivent que 77 euros, ce qui est totalement insuffisant pour en vivre, même au Cambodge.

Le gouvernement sous pression

Cette revendication est soutenue depuis un certain temps par une campagne internationale. La campagne vêtements propres est soutenue par les syndicats internationaux CSI, UNI et IndustriALL. De nouvelles actions ont été menées le 17 septembre à Bruxelles, devant l'ambassade du Cambodge.

Le message sur la nécessité d'avoir un salaire minimum de 133 euros est destiné au gouvernement cambodgien, car c'est lui qui devra trancher lors de la fixation de ce salaire. Lors de manifestations fin 2013, ce même gouvernement avait réagi par des violences policières, à l'origine de 5 décès et de dizaines de blessés. Mais cela n'a pas entamé la détermination des ouvriers et des ouvrières cam-

bodgiens, ni celle de la solidarité internationale.

Les marques doivent s'impliquer

Le message est aussi destiné aux grands marques. Celles-ci achètent des vêtements au Cambodge et de ce fait, elles peuvent exercer une certaine pression afin d'augmenter les salaires. H&M, GAP, Walmart, Inditex (Zara), Adidas, Puma, C&A, Levi's sont invités à faire quelque chose. En Belgique, l'attention se focalise sur H&M, le plus grand acheteur au Cambodge, mais aussi sur C&A et Levi's qui ont leur siège social en Belgique.

Et vous, vous y participez? L'objectif est d'envoyer autant de messages que possible à ces entreprises via Facebook et Twitter. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet sur www.achact.be.



Des militants devant l'ambassade du Cambodge exigent un salaire minimum vital pour les travailleurs de la confection au Cambodge.

> L'INDUSTRIE DU BÉTON

Clarification sur les déplacements pendant le travail et les salaires débutants

Mettons les points sur les «i» à propos de deux accords conclus dans l'industrie du béton. Plus précisément sur les déplacements entre chantiers pendant le travail et sur le salaire des débutants. Les règles ne sont pas respectées par tous.

Que se passe-t-il lorsqu'un ouvrier de l'industrie du béton doit se déplacer entre des chantiers avec son propre véhicule pendant ses heures de travail et pour son employeur? S'agit-il d'heures de travail et comment sont-elles payées? Il régnait une certaine confusion à cet égard, mais à présent tout le monde est d'accord: il s'agit bien d'heures de travail payées. Les travailleurs reçoivent en plus une indemnité de déplacement de 0,3456 euros par kilomètre.

Débutant ou pas?

Les débutants sont les ouvriers qui ont moins de 6 mois d'ancienneté dans le secteur et qui doivent être formés pour pouvoir exercer leur fonction. Cette formation peut durer au maximum 6 mois au cours des premiers mois d'occupation. Durant cette période de formation, le débutant reçoit un salaire qui s'élève à 90% d'un salaire normal dans l'entreprise. Nous avons eu connaissance de cas pour lesquels des intérimaires étaient considérés comme des débutants, avec donc un salaire raboté à 90%. C'est bien entendu interdit. Les intérimaires ne sont pas des débutants. Ils ont droit au salaire complet.



Pas de discussion: les intérimaires dans le secteur du béton ne sont pas des débutants, ils ont droit au salaire complet.

> INCAPACITÉ DE TRAVAIL DANS LA COIFFURE

Avez-vous droit aux indemnités complémentaires?

Si vous travaillez dans le secteur de la coiffure et que vous êtes malade pour une longue durée, c'est-à-dire plus de 30 jours civils, vous avez droit, sous certaines conditions, à des indemnités complémentaires. Dans quels cas?

Ces indemnités complémentaires sont réservées aux travailleurs encore liés par un contrat de travail dans le secteur de la Coiffure et des Soins de beauté.

Quelles incapacités?

L'incapacité doit résulter d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'une maladie ordinaire, d'un accident de droit commun ou même d'un congé de maternité. L'indemnité complémentaire vient se greffer aux allocations reçues via la mutualité ou l'assurance.

Quel montant?

L'indemnité s'élève à 5€ par jour avec un maximum 120 jours par an. Il faut que le calcul se fait sur base d'une semaine de 6 jours. Donc, pour un travailleur occupé à plein temps, cela représente 30€ par semaine. Pour les autres régimes de travail, l'indemnité est calculée au prorata. Ainsi, si on travaille 22 heures par semaine, on a droit au 22/38 de l'indemnité maximale de 30€. Enfin, il faut savoir que le droit à l'octroi à ces indemnités complémentaires est ouvert avec effet rétroactif au 1er janvier 2009 et que cette indemnité complémentaire n'est pas accordée automatiquement.

En pratique?

Un formulaire du Fonds de Sécurité d'Existence doit obligatoirement être utilisé pour introduire toute demande. Ce formulaire est également téléchargeable sur www.accg.be ou disponible auprès de votre bureau régional de la Centrale Générale de la FGTB.

> SESSION EXTRAORDINAIRE DU TRIBUNAL RUSSELL

Pour un retour de la paix en Palestine

Suite aux assauts incessants d'Israël contre Gaza, le Tribunal Russell pour la Palestine a tenu une session extraordinaire les 24 et 25 septembre derniers à Bruxelles.

L'objectif de cette rencontre était de dénoncer les attaques dont de nombreux civils sont victimes depuis plusieurs mois. Cette session, organisée en urgence, entendait dénoncer les crimes de guerre, crimes contre l'humanité et crime de génocide commis par Israël. Étaient notamment présents à cette session extraordinaire Christiane Hessel, Ken Loach ou encore Roger Waters. Ils ont pu entendre de très nombreux témoignages qui permettent notamment de mieux cerner l'ampleur de cette guerre. Paul Behrens s'est notamment exprimé sur les conditions nécessaires pour pouvoir parler de crime de génocide. David Sheen est quant à lui revenu sur les incitations au génocide dans le discours public israélien et Ivan Karzashian sur l'utilisation des enfants comme boucliers humains.

Pour rester au courant des toutes dernières informations: www.russelltribunalonpalestine.com.

> POINT DE VUE

Résister et combattre

«On n'échappe pas à sa nature», dit le scorpion à la grenouille qui le véhicule vers l'autre berge. Il vient de la piquer les condamnant ainsi, l'une comme l'autre à la mort, par empoisonnement ou par noyade. Le parti des Michel, Reynders et autres nantis accepte de prendre à dos la NVA pour traverser une législature qui risque de ne pas être un long fleuve tranquille.

Le MR n'a pas résisté à la tentation. Très minoritaire dans sa communauté, il assume seul la représentation de la composante minoritaire du pays au sein d'un gouvernement des droites réclamé par toutes les fédérations patronales. Cette coalition bancale se prépare à servir la soupe aux entreprises, à leurs actionnaires, aux riches et... à servir prioritairement les intérêts du nord du pays. Les ballons d'essai lâchés dans l'entourage de cette négociation prennent tous le vent dominant des intérêts de l'élite, des propriétaires et des puissances d'argent. Ce n'est rien que normal: la droite non plus n'échappe pas à sa nature.

Avec patience, nous attendons de connaître en détails et précisions ses intentions exactes. Nous analyserons objectivement le projet qu'elle veut traduire dans nos vies. D'ici là nous n'avons pas à réagir à chaque chiffon rouge qu'elle tente d'agiter sous nos yeux. Nous ne sommes pas les bovins qu'ils croient.

Dès lors que nous n'attendons strictement rien des forces réactionnaires en termes de progrès social, notre objectif est simple et clair: résister et combattre cette coalition pour la faire échouer. Rien de plus. Rien de moins!

Pas question cependant d'y aller tête baissée. Notre stratégie doit être mûrement réfléchie parce que nous ne pouvons pas échouer et que la guerre sera longue.

Nous devons d'abord nous renforcer. Trente années d'intox libérale ont fait des dégâts; même parmi nos travailleurs. Nous devons d'abord expliquer ce qui se passe, convaincre et rassembler.

La FGTB doit se mettre en ordre de bataille. Le congrès d'octobre en est une belle occasion.

Le choix d'affaiblir la Wallonie et Bruxelles

Nombreux parmi nous sont déjà prêts pour la bagarre. Attention pourtant, l'impatience est un danger. Notre priorité doit être d'élargir le front pour gagner. En Wallonie et à Bruxelles, plus de 75% des électeurs n'ont pas choisi le gouvernement qui se prépare. Et selon les sondages, pas moins de 20% des électeurs du MR ne partagent pas son adoubement à la clique «De Wever». Cela fait du monde qu'il faut réunir dans une même résistance.

Notre mobilisation doit être contagieuse. Informer, expliquer et mettre en évidence les enjeux démocratiques et sociaux sont pour l'heure les priorités.

Le MR prend un risque majeur, une responsabilité inouïe: l'affaiblissement systématique des inté-

rêts wallons et bruxellois dans les matières fédérales. D'abord parce qu'il sera le «petit poucet» de l'équipe, un jouet pour le «grand méchant loup», le «maillon faible». En effet, son rapport de force au sein du gouvernement sera évidemment à l'aune de sa représentativité dans sa circonscription électorale. C'est la nature de la démocratie représentative... Son choix kamikaze va donc «démocratiquement» marginaliser la Wallonie et Bruxelles. Le choix pour le poste de commissaire européen et la désignation de deux Flamands à la tête de la Chambre et du Sénat nous l'annoncent déjà. Cette législature va, ensuite, placer les politiques sociales fédérales sous la double contrainte des efforts budgétaires réclamés par l'Europe et de la volonté flamande, exprimée depuis des décennies de réduire les transferts Nord/Sud au sein de la sécu. Le MR est la formation du paysage francophone la moins attachée à la solidarité interpersonnelle qui s'exprime dans la sécurité sociale et...qui constitue l'ultime «ciment belge». Une aubaine pour les séparatistes!

C'est aussi celle qui en maîtrise le moins bien les ressorts. Les «kamikazes» francophones seront ainsi un «oiseau pour le chat» NVA.

Quant aux organisations patronales qui ont milité tant et plus pour la concrétisation de cette configuration politique qui affaiblit la Wallonie et Bruxelles, elles devront, avec tous leurs membres, assumer leur choix de jouer avec le feu. Celui d'avoir allumé une mèche... Et peut-être de n'avoir pas bien mesuré la charge au bout de celle-ci.



Nico Cué
Secrétaire général

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



BMW BRUSSELS



Fin septembre, l'entreprise BMW Brussels va inaugurer ses nouveaux bâtiments. Alors que l'entreprise envisageait

de nombreux scénarios dont une délocalisation de l'activité en dehors de la région bruxelloise, un travail de longue haleine a permis

de maintenir le site et les emplois dans la région. Rencontre avec les délégués de BMW Brussels.

BMW Brussels est une entreprise implantée à Evere, dans la région bruxelloise. En 2008, la direction décide de procéder à une évaluation du bâtiment qui devenait trop exigüe pour répondre aux besoins des travailleurs et des clients. Les conditions de travail étaient de plus en plus compliquées, souligne Enrique MARTINEZ, représentant MWB-FGTB Brabant au Conseil d'entreprise.

En plus d'Enrique, l'équipe syndicale MWB-FGTB se compose de Marcel SLAGMOLEN, Jacques JACOBS, Konstantinos (dit «Kosta») VASILADIS, tous les trois au CPPT, ainsi que de David CEBRIAN et Arcadio LAGO qui font partie de la délégation syndicale. La FGTB est la seule organisation syndicale représentative des ouvriers présente à BMW Brussels. C'est le cas depuis très longtemps. Grâce au travail syndical, dans la continuité du travail effectué par les anciens comme Jan DE MAEGD et Roger MIGNOLET..., rappelle Enrique.

Historiquement, les travailleurs de BMW Brussels étaient occupés dans deux implantations. Suite à la fermeture de l'un des deux sites, tous les travailleurs, environ 120 travailleurs, ont été regroupés dans un seul bâtiment,

le site d'Evere. Ce qui rendait les conditions de travail plus difficiles. Finalement, se rendant compte de la situation, la direction a décidé d'envisager un déménagement dans un espace plus grand.

Suite à la prospection menée par la direction, celle-ci envisage différents scénarios, y compris un «déménagement» en dehors de la région bruxelloise. Or, une solution semble «évidente»: un terrain disponible juste à côté du site d'Evere. Mais de nombreuses contraintes administratives font obstacle à cette piste. Les délégués de la MWB-FGTB Brabant relayent l'information auprès de leurs responsables syndicaux. C'est alors que la Fédération Syndicale du Brabant décide d'interpeller les pouvoirs publics en la personne de l'ex-Ministre-Président de la Région de Bruxelles-Capitale et la SDRB (Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale). Le Président de la Fédération Syndicale du Brabant a un mandat au conseil d'administration de la SDRB. Pour rappel, la SDRB, rebaptisée «citydev.brussels», a entre autres pour mission de soutenir le développement économique et l'emploi dans la région bruxelloise. Une synergie entre tous ces acteurs va permettre de débloquer la situation et maintenir l'activité de BMW Brussels dans la région.

Après avoir obtenu l'implantation

de BMW Brussels sur le nouveau site par le biais d'un bail emphytéotique, il restait encore à s'assurer du «déménagement» de tous les services, sans perte d'emploi, ce qui n'était pas gagné... Grâce à la «vigilance syndicale», tous les services ont pu être rapatriés, sauf la carrosserie, néanmoins les travailleurs vont être réintégrés dans une nouvelle fonction après avoir suivi une formation adéquate. Déjà opérationnel depuis plusieurs mois, les nouveaux bâtiments seront officiellement inaugurés le 25 septembre 2014.

La prise de conscience des enjeux en matière d'emplois et le travail syndical réalisé, à tous les échelons, ont permis de trouver une solution. Dans l'entreprise, ce travail syndical est essentiel, il se fait au quotidien. Il repose, avant tout, sur le maintien du contact avec les travailleurs, via notamment la tenue d'assemblées. Celles-ci ont pour objectif d'informer les travailleurs. La «base» est en demande d'informations. Cela permet de nourrir les débats, d'impliquer tous les travailleurs dans la vie syndicale et de les avoir derrière soi, précise Enrique. Cela souligne encore une fois l'importance d'outils de communication performants au service du combat syndical.

**Délégation MWB-FGTB
BRABANT de BMW BRUSSELS**

➤ DES NOUVELLES SENSATIONNELLES

Les multinationales sont coresponsables de l'esclavage des enfants

Le 4 septembre 2014, les entreprises Nestlé, Cargill et ADM ont été jugées coresponsables de l'esclavage des enfants par trois juges du United State Court of Appeals en Californie.

Le juge DW Nelson a prononcé les paroles incisives suivantes (traduction libre de la citation):

«Les entreprises dominent le marché ivoirien du cacao et, au lieu d'utiliser ce pouvoir pour arrêter l'esclavage, elles l'ont FACILITÉ. Faire du commerce avec les marchands d'esclaves ne signifie pas automatiquement que l'on approuve l'esclavage. Or, lorsqu'on fait du commerce avec les marchands d'esclaves pour diminuer les coûts de la production, on soutient sans aucun doute l'esclavage.»



Il s'agissait du dossier de trois enfants du Mali arrivés dans les années '90 en Côte d'Ivoire, victimes du trafic des enfants, qui ont été forcés de travailler dans les plantations de cacao dans des conditions pitoyables (travailler 14 heures par jour, six jours par semaine; la nuit, ils étaient enfermés dans de petites chambres; ils leur étaient interdits de fuir, sinon ils risquaient de subir des tortures et des coups de fouet ou d'être obligés de boire de l'urine; ils souffraient de blessures graves; ils avaient peu de nourriture,...).

En juillet 2005, ce pénible dossier a été porté devant le tribunal, pour la première fois, par Global Exchange, une organisation internationale des droits de l'homme. Cette dernière a fait appel à une loi spéciale, la ATS (Alien Tort Sta-

tute), qui permet aux étrangers d'intenter un procès aux États-Unis pour des violations des droits de l'homme et pour des crimes (éventuels) commis par des entreprises multinationales.

Les conventions actuelles de l'organisation internationale du travail (OIT) et la convention sur les droits de l'enfant ne sont pas assez rigoureuses. De plus, elles sont trop peu appliquées.

Lors du CEE de Barry Callebaut du 09/12/2014 à Lodz (Pologne), ce jugement révolutionnaire a été porté à la connaissance de la direction européenne qui tombait des nues.

Dès lors, il n'est pas unimaginable que d'autres multinationales, dont on peut constater le manque d'in-

térêt pour le travail des enfants, puissent également être poursuivies en Amérique. Entretemps, un procès a également été intenté en mars 2014 contre le géant du chocolat Hershey.

En Belgique, le parlementaire Dirk Vandermaelen (Spa) a déposé en 2009 une proposition de loi afin de permettre également d'entamer des poursuites judiciaires en Belgique contre le travail des enfants étrangers. Tant les compatriotes que les étrangers qui emploient des enfants à l'étranger doivent pouvoir être déferés à la justice belge. La Belgique ne peut en aucun cas tolérer l'esclavage des enfants.

La proposition implique que les personnes physiques et morales peuvent être punies quand elles emploient des enfants à l'étranger. A cet effet, on utilise les mêmes principes que ceux appliqués pour la loi pénale sur la pédopornographie. Cette loi permet de punir les Belges qui abusent d'enfants à l'étranger.

La question demeure de savoir si les responsables politiques, dans leur nouvelle composition, oseront faire preuve d'assez de détermination pour finalement voter cette loi pendant cette législature. Une chose est sûre, nous n'aimons pas le travail des enfants.

Il incombe aux entreprises de prouver qu'elles se préoccupent véritablement de l'entrepreneuriat socialement responsable et durable et qu'elles ne se cachent plus derrière des intentions vides, des conférences et des campagnes de médias qui peuvent compter sur énormément de sponsoring.

Une évaluation réalisée au niveau syndical ou au niveau de l'entreprise peut parfaitement révéler si l'entreprise s'engage véritablement dans la lutte contre l'esclavage des enfants.

Pour l'instant, nous mettons fortement en doute l'autocontrôle éthique de certaines entreprises.

Pour le petit planteur de cacao local, une seule chose compte: ce n'est pas l'aide mais un meilleur prix qui constitue le meilleur moyen de croissance.

Eddy Gerlo
Secrétaire régional
FGTB HORVAL Flandre orientale

La lutte des travailleurs du fast-food à New York est également notre lutte

Pendant la première semaine de septembre, notre centrale a participé avec une délégation aux actions organisées par les travailleurs du fast-food aux États-Unis d'Amérique.

Ces actions émanaient des travailleurs eux-mêmes qui ont été soutenus par le syndicat local. Leur lutte: un salaire minimum de \$15 (11€) de l'heure et le droit d'être syndiqués. Aujourd'hui, bon nombre de travailleurs américains ne sont plus syndiqués, à cause d'une politique plutôt de droite. De ce fait, les employeurs ne voient pas la nécessité de conclure des accords collectifs. Les conditions de travail des travailleurs américains ne sont donc pas comparables à celles de la Belgique. Un travailleur de Mc Donalds, Burger King, Domino Pizza par exemple reçoit un salaire d'environ 3,5€ de l'heure. Sans la moindre protection ni certitude d'avoir encore un emploi le lendemain. La lutte de ces travailleurs est courageuse. Chaque fois qu'ils participent aux actions, ils risquent leur emploi, mais ils continuent à s'engager. Pendant notre mission, ils ont expliqué leur situation précaire, la manière dont ils préparent les actions et leur stratégie. Leur slogan «\$ 15 and a Union» est entretemps devenu populaire. Le même jour, une manifestation a eu lieu dans plusieurs états en Amérique. Environ 450 travailleurs ont été arrêtés par la police. Dans la ville de New York, une quarantaine de travailleurs ont été arrêtés, non pas parce qu'ils étaient agressifs, mais parce qu'ils voulaient s'arrêter à un carrefour sur Time Square. En moins de 10 minutes, ils ont été emmenés et emprisonnés. Beaucoup d'entre eux savaient que cela pouvait arriver et ont fait ce choix parce qu'ils luttent pour leurs camarades et ils étaient disposés à prendre ce risque. C'est la seule manière d'attirer l'attention sur ces actions. Un des travailleurs à qui nous avons pu parler était âgé de 81 ans et travaille 3 jours par semaine chez Mc Donalds, par nécessité. Car, tout comme beaucoup d'autres Américains, il n'a pas droit à la pension ou à une autre allocation. Ses deux enfants n'ont pas suffisamment de moyens pour l'entretenir. Lui aussi a été emprisonné durant 18 heures, uniquement parce qu'il demandait qu'une attention soit prêtée à la revendication justifiée de «\$ 15 and a Union».

Malgré tout, l'action a été une réussite. De plus en plus de personnes estiment que les conditions de travail doivent être améliorées. «Leur revendication est effectivement justifiée», ainsi l'estiment également les journalistes de CNN et NBC News. Finalement, il est possible que les travailleurs du fast-food puissent récupérer une partie de ce qu'ils ont perdu à cause des gouvernements de droite. Mais, il ne faut pas crier victoire trop vite. Au cours de mes conversations avec les travailleurs et les syndicats à New York, j'ai remarqué des similitudes avec la Belgique. Auparavant, beaucoup de travailleurs étaient syndiqués aux États-Unis. A cause de l'apparition de gouvernements de droite, des mesures ont vite été prises pour démanteler les syndicats. L'argument des différentes crises a été avancé pour permettre aux entreprises d'instaurer plus de flexibilité à l'égard de leurs travailleurs, au nom de l'économie, mais en fait, elles voulaient uniquement réaliser un plus grand bénéfice. Depuis des décennies, les travailleurs essaient de récupérer peu à peu ce qui leur a été enlevé en peu de temps.

En Belgique, on voit également apparaître ce mouvement petit à petit. Les militants sont qualifiés de paresseux. La prestation du service minimum doit être garantie afin que tout le monde puisse au moins prendre le train. La concertation collective ne doit plus être aussi importante. Passons plutôt à la conclusion d'accords individuels. Voilà ce qui est arrivé en Amérique, où les travailleurs sont devenus de plus en plus pauvres. Ce changement a été réalisé en moins de 2 ans aux États-Unis. Récupérer une toute petite partie de la richesse des travailleurs dure déjà depuis plus de 10 ans. On constate souvent que l'Europe vit, avec quelques années de retard, les mêmes situations qu'en Amérique. Espérons que ce changement ne se manifeste pas. Nous devons assumer nos responsabilités pour faire en sorte que nos droits existent encore dans 5 ans.

Yvan De Jonge
Secrétaire Régional



Âgé de 81 ans et travaillant 3 jours par semaine chez Mc Donalds



➤ SECTEURS VERTS

Fiche de pension «plan de pension sectoriel»

A partir du 14 septembre, tous les ouvriers des secteurs verts (CP 132, CP 144 et CP 145) recevront leur fiche de pension «plan de pension sectoriel».

Vous y retrouverez un aperçu de

votre plan de pension sectoriel (primes, capital, réserves), et plus d'informations sur le système. Si vous avez des questions à propos de cette fiche de pension (ou si vous n'avez pas reçu votre fiche dans le courant de septembre),

vous pouvez toujours vous adresser à votre section régionale de la FGTB HORVAL ou au helpdesk du fonds social (tél. 02 513 41 80; f2p@viafonds.be).

> POINT DE VUE

«Les Suédois» n'ont qu'à bien se tenir!

Bien sûr, ce titre ne concerne pas la population suédoise qui vient, au demeurant, de renvoyer récemment son gouvernement conservateur. Pendant ce temps, en Belgique, l'attente se poursuit.

Ces derniers temps, les médias, parlés comme écrits, s'étendent largement sur le flou régnant autour de la question de savoir qui veut, peut ou doit devenir premier ministre. Il est cependant plus important de noter que ces mêmes médias posent - enfin - de plus en plus de questions sur la logique consistant à réaliser des économies. Des économistes belges et étrangers, des institutions européennes et internationales comme l'OCDE et le FMI déclarent de plus en plus ouvertement que la vague d'économies de ces dernières années est surtout néfaste pour l'économie. Des échos différents se font également entendre à l'occasion de l'installation de la nouvelle Commission européenne qui place également l'accent sur les indispensables investissements, y compris dans le secteur public. Ceci suppose bien davantage que l'on y consacre de l'argent plutôt que de réaliser des économies. De même, le pouvoir d'achat de la population doit devenir à cet égard un levier important permettant de stimuler l'économie à travers la consommation.

Ne soyons toutefois pas naïfs. Si l'Europe donne un peu plus de marge aux Etats membres en matière de délai pour atteindre l'équilibre budgétaire, cette même Europe exige en retour que ces mêmes Etats membres réalisent davantage de réformes structurelles. Il ne fait aucun doute à ce propos que ceci vise également le marché du travail. Et, dès à présent, il est clair que le futur gouvernement belge va lui aussi s'y attacher sérieusement. Prenons à cet égard le dossier de la fin de carrière. Les mesures en

préparation au sein du prochain gouvernement de droite se précisent progressivement. En voici une petite énumération...

En matière de pensions, la pension anticipée ne sera plus possible qu'après 42 ans de carrière au lieu de 40. Le pension de survie ne sera accessible qu'à un nombre plus limité de travailleurs, le calcul de la pension minimum va devenir plus strict pour les travailleurs à temps partiel, les périodes assimilées seront limitées à 5 ans. Les hommes et les femmes occupés à temps partiel devront donc travailler jusqu'à leurs 65 ans avant d'avoir droit à une petite pension encore plus réduite qu'aujourd'hui. De même les pensions des fonctionnaires sont dans le collimateur. A travers un calcul moins favorable, le nivellement vers le régime de pension moins avantageux du privé est engagé.

S'agissant de la prépension (devenue RCC) il ne sera plus possible de prévoir une prépension en-dessous de 60 ans dans les entreprises en restructuration, l'âge de la prépension normale étant porté à 62 ans (aujourd'hui, cet âge est encore de 58 ans et il passe à 60 ans à partir de 2015). En réalité, il s'agit ni plus ni moins du début de la suppression de la prépension.

Le dossier de la fin de carrière est l'un des exemples de la politique antisociale à laquelle nous pouvons nous attendre avec un gouvernement NV-A/CD&V/Open-VLD/MR. La concentration de militants organisée par les trois syndicats le 23 septembre est dès lors une claire mise en garde: les travailleurs rejettent cette politique antisociale. Et cette action d'avertissement n'est que le prodrome de ce qu'il conviendra de faire et de ce qui sera fait pour attaquer ce gouvernement du capital et des riches.



Myriam Delmée,
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,
Président du SETCa

Le dimanche, les travailleurs ont eux aussi le droit de se reposer

Les magasins qui ouvrent le dimanche, voilà une tendance clairement perceptible. En principe, il est interdit de travailler le dimanche mais, pour toutes sortes d'exceptions, ce principe est aujourd'hui sur la sellette. Le SETCa, accompagné des autres syndicats, demande que l'on prête attention au travailleur. Un événement comme le «Sunday Shopday», organisé par la fédération patronale Comeos, les contraint à tirer un trait sur leur dimanche.

Un fromage à trous

Le principe du repos dominical s'est effrité de nombreuses manières au fil des ans. Ainsi, de plus en plus de chaînes de magasins confient l'exploitation d'un magasin à un «petit» indépendant. Il leur ainsi possible d'ouvrir le dimanche.

Pour Pascale Vleugels, permanente commerce du SETCa Liège, cette action du 5 octobre est un pur coup de marketing «Avec cette journée, Comeos espère créer un besoin. Leur objectif à court terme est de populariser le shopping en tant que loisir, 7 jours sur 7. Or la demande n'est pas là, ni chez les clients, ni chez beaucoup de patrons de magasins.»

Les pouvoirs publics jouent eux aussi un rôle à cet égard: de nombreuses villes demandent à être reconnues comme «zone touristique». Une telle zone vous permet d'ouvrir tous les dimanches. Les conditions pour obtenir une telle reconnaissance sont trop souples. À ce jour, les pouvoirs publics n'ont pas refusé la moindre reconnaissance. Pas moins de 58 communes belges disposent entre-temps d'une autorisation ou l'autre. Ceci, en plus des communes du littoral et des stations thermales, où les magasins peuvent quoi qu'il en soit ouvrir le dimanche. Et il y a encore d'autres exceptions.

En ligne ascendante

Cette tendance se renforce d'ellemême: si une commune ou une chaîne de magasins mise sur l'ouverture du dimanche, les communes et magasins environnants voudront le faire également. L'interdiction de travailler le dimanche devient ainsi doucement un fromage avec de nombreux

trous. Nathalie, vendeuse dans un magasin Esprit à Courtrai, le remarque aussi: «Les bourgmestres veulent donner de leur ville une image jeune et «branchée». La pression des villes avoisinantes et par-delà la frontière, où le travail du dimanche est souvent autorisé, joue elle aussi. La loi contient suffisamment de portes dérobées qu'ils peuvent utiliser».

Et les travailleurs?

Faire ses courses le dimanche est peut-être pratique pour le consommateur, mais il en va autrement pour de nombreux travailleurs. Gitte, occupée dans le magasin Inno au Meir à Anvers, témoigne: «Aujourd'hui, notre vie sociale ne se joue déjà souvent que le dimanche, car nous sommes fréquemment de service le samedi. Travailler le dimanche nous amènerait dès lors à vivre en dehors de notre ménage. N'oublions pas non plus que les salaires dans le secteur du commerce sont loin d'être mirobolants. Quelqu'un qui commence chez nous avec un contrat de 25 heures (presque personne dans le commerce ne reçoit un contrat à temps plein, ndr) gagne 8 à 900 euros par mois». Le témoignage de Gitte pèse d'autant plus si l'on sait qu'actuellement, il n'y a pas le moindre droit légal ou sectoriel à un supplément en cas d'ouvertures dominicales supplémentaires.

Encadrer et limiter le travail du dimanche

Nous ne sommes pas demandeurs d'un élargissement du travail du dimanche, que du contraire, la législation est déjà très large notamment concernant les zones touristiques. Le SETCa est clairement pour le maintien du repos dominical. Nous ne voulons pas d'une

économie 24h/24. Il faut fermer les portes dérobées qu'utilisent les employeurs pour autoriser le travail du dimanche à tout-va! Nous sommes aussi convaincus qu'autoriser le travail du dimanche contribuera à faire baisser la rentabilité des chaînes de magasins dans le commerce. Si vous avez un euro, vous ne pouvez le dépenser qu'une fois.

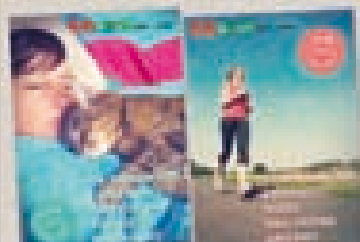
Mais nous n'ignorons pas la réalité non plus. Nous savons qu'aujourd'hui, voire même demain, de nombreux travailleurs sont ou seront confrontés au travail du dimanche. Comme le politique et les médias continuent de fermer les yeux sur les conséquences pour les travailleurs, nous devons prendre nos responsabilités: nous opposer à l'élargissement et encadrer plus strictement ce qui existe.

Autrement dit, comme SETCa, nous défendons le principe absolu du volontariat: personne ne peut être contraint de travailler le dimanche. Toute introduction du travail du dimanche doit s'accompagner d'une concertation préalable avec les syndicats, dans l'entreprise ou le secteur. À cet égard, le SETCa, depuis toujours exige le maximum en termes de récupération et de compensation salariale pour le travail du dimanche. Pour les travailleurs à temps partiel, l'éventuel travail dominical doit être presté sous forme d'heures complémentaires: nous assurons de la sorte la continuité pendant les jours de semaine et ces travailleurs peu payés ont la possibilité d'engranger une rémunération ou une récupération supplémentaire. Enfin, nous voulons un nombre garanti de week-ends libres pour chaque travailleur!



Vous travaillez dans le commerce et êtes confronté au travail du dimanche? N'hésitez pas à consulter notre Expresso, que vous trouverez sur www.setca.org. Vous pouvez aussi le demander dans votre section du SETCa, où nos services se feront un plaisir de vous aider.

Pourquoi faire ses courses le dimanche? Il y a suffisamment d'alternatives convenables... et les travailleurs du commerce pourront en profiter eux aussi.



«Chaque marque de soutien nous rend plus forts!»



Les travailleurs de Delhaize participaient également le 23 septembre à l'action pour la justice sociale organisée par les syndicats à Bruxelles. Myriam Delmée n'était pas étonnée de cette mobilisation: «Ce n'est clairement pas un gouvernement pour les patrons et pour les riches comme celui qui est en train de se mettre sur pied au fédéral qui limitera la casse sociale, chez Delhaize comme ailleurs». Les travailleurs ont tenu à souligner le rôle des clients «Ensemble on est plus

fort, ça marche aussi avec nos clients. Chaque marque de soutien nous rend plus fort et nous aide à rester mobilisés malgré ces 2500 jobs en moins dans notre entreprise».

Vous pouvez agir

- Signez la pétition «Tous Delhai-ziens» que vous retrouverez sur notre site www.setca.org ou sur notre page Facebook.
- Glissez un petit mot de soutien lors de votre passage en caisse.

• Mobilisez votre entourage à faire de même.



Formation des militants: c'est reparti!

Le début de l'automne est également synonyme au SETCa de reprise de la formation de nos délégués. Pour les francophones, Benoît Blondeau a repris le flambeau de Martine Kellen comme coordinateur du service. Quel est le programme? Entretien avec Benoît et Rik Vancoillie, coordinateur néerlandophone. Avec leurs collègues Mustapha El Abassi, Fabienne de Lelys, Drossia Bouras, Sandra Van De Walle et Francis Van Tolhuysen, ils s'y remettent pleinement dès cette semaine!

La «formation syndicale», comment l'envisagez-vous en fait?

Benoît Blondeau: «La formation syndicale doit renforcer les délégués dans le raisonnement syndical et la prise de positions syndicales. La formation s'appuie sur un état d'esprit critique par rapport au capitalisme et au libéralisme. Elle participe à l'édification d'un projet

de société socialiste».

Rik Vancoillie: «Cela paraît théorique, mais ça ne l'est pas. La formation syndicale du SETCa associe les expériences des délégués sur le terrain à notre vision sociétale. L'amélioration de l'action syndicale sur le terrain est un premier grand objectif. L'approche syndicale est tout aussi importante. Les com-

pétences individuelles doivent être utilisées dans le cadre d'une approche syndicale collective».

Particularité des formations: vous regroupez également des militants par-delà différentes entreprises.

BB: «Exact. La formation veut également soutenir l'action syndicale aux niveaux sectoriel et fédéral. Il convient d'endiguer la tendance patronale à ramener la concertation au niveau de l'entreprise et de l'individu. Nous établissons clairement le lien entre les problèmes des travailleurs sur le terrain et les négociations sectorielles ainsi que les campagnes fédérales du SETCa».

RVC: «Nous souhaitons également faire comprendre que d'autres relations sociales que les relations actuelles sont possibles. Les militants vivent et travaillent dans un environnement où l'on tait les alternatives sociales. Le discours de la classe dirigeante domine et s'insinue partout dans la collectivité. Nous continuons à freiner cette tendance et offrons une perspective socialiste».

BB: «La formation est également un endroit où peuvent naître l'unité, la solidarité et la camaraderie. La formation est aussi simplement un moment agréable. Il est égale-



ment important d'apprendre à se connaître par ce biais».

Et en termes de contenu, à quoi peuvent s'attendre les délégués inscrits à la formation?

RVC: «Nous entamons cet automne le dernier bloc de la formation de base: organisation du travail, durée de travail et temps de travail. C'est très actuel. Nous aborderons notamment le débat sur la fin de carrière et les pensions. Nous jetterons également un œil critique avec les militants sur certaines idées 'au goût du jour' comme le compte épargne-temps. Il s'agit assurément, à nos yeux d'une mauvaise idée. Ce compte contribuera à ce

que les travailleurs doivent payer leur propre droit au temps libre. Certains assureurs sont même prêts à embrayer dans cette voie».

BB: «Enfin, au printemps 2015, nous entamerons la formation continue pour délégués expérimentés. Nous enchaînerons à cet égard sur les thèmes centraux du congrès. Une bonne affaire: les délégués bénéficieront ainsi, au niveau du contenu, d'une bonne préparation pour participer aux intéressantes discussions du congrès!».

Vous êtes délégué du SETCa et la formation vous intéresse? N'hésitez pas à prendre contact avec votre secrétaire du SETCa.

Télétravail, solution de mobilité?

La semaine de la mobilité vient de s'achever. A cette occasion, le télétravail a été largement présenté comme une solution aux longues heures passées sur les routes par les travailleurs. Peut-être cette évocation vous a-t-elle donné des idées?

Vous vous verriez bien travailler depuis votre salon, en tenue décontractée, sans embouteillages ni transports en commun. On ne peut le nier, le télétravail a de bons côtés pour les travailleurs. Mais voilà, en pratique, le télétravail pose aussi pas mal de questions. Instrument de flexibilisation, le télétravail gomme encore un peu plus la frontière entre la sphère privée et la sphère professionnelle, entre les heures de travail et les heures de temps libre. D'où la nécessité de poser un cadre réglementaire clair sur le plan intersectoriel.

Un télétravailleur bien informé en vaut deux

Le SETCa vous informe sur vos droits en matière de télétravail et répond aux questions qui nous reviennent le plus fréquemment. Le télétravail est-il un droit? Quelle est la durée de mon travail? Qui doit prévoir les équipements nécessaires pour effectuer le télétravail? Mon employeur est-il tenu de payer les frais annexes au télétravail? Que se passe-t-il si je suis victime d'un accident de travail pendant que je télétravaille? Retrouvez un aperçu des dispositions légales en la matière dans le Vos Droit Online «Télétravail» (www.setca.org/MesDroits/Pages/teletravail.aspx) et dans le premier numéro du magazine squARED que vous retrouvez sur notre site web www.setca.org.

Des mesures sont peut-être également prévues au niveau de votre entreprise. Il est utile de vous tenir informé, auprès de votre délégué SETCa-FGTB par exemple, de ce qui est d'application pour vous.

Pour un télétravail concerté

Pour le SETCa, l'instauration du télétravail ne doit pas improvisé. La concertation sociale doit jouer à plein.

Au niveau de l'organisation du travail, il est important que les travailleurs entrent dans un système de télétravail sur base volontaire. Après quelques temps, celui qui se rend compte que la formule ne lui convient pas doit pouvoir y renoncer. Le télétravail ne doit pas devenir un instrument de flexibilisation de plus. Les représentants du personnel et les employeurs doivent garder cela à l'œil lors de l'instauration d'une convention de télétravail dans l'entreprise. En effet le télétravail tend à réduire la mesure du travail par le temps pour une mesure par objectifs. Il est donc important que la charge de travail soit déterminée à l'avance et que l'évaluation des objectifs soit, elle aussi, préalablement négociée.

Il est préférable de déterminer un jour fixe de télétravail et rappeler la durée de travail et les horaires, de manière à éviter toute discussion par la suite. Cela dissipe une bonne partie des incertitudes p.e. si le télétravailleur est victime d'un accident de travail, ou s'il est amené à prester des heures supplémentaires.

Le télétravail ne doit rien coûter au travailleur. Or, il faut bien chauffer et éclairer sa maison pendant qu'on télétravaille! Il est important de négocier compensation pour ces frais annexes. Idéalement, l'employeur mette en place des dispositifs pour assurer la collégialité et éviter tout risque d'isolement des télétravailleurs.

Votre barème en ligne de mire?

Les barèmes sont la cible d'attaques depuis des années. De nombreux politiques ont déjà laissé entendre qu'ils voulaient se débarrasser du système. Le Conseil supérieur de l'emploi doit à présent se prononcer sur la question à la demande de la ministre de l'emploi. Cet avis risque toutefois de devenir l'objet de manipulations de l'opinion de la part des politiques. Les préjugés infondés concernant vos barèmes sont en effet légion.

Un grand nombre d'employés perçoivent un salaire selon un «barème». Cela signifie qu'ils reçoivent un salaire plus élevé en fonction du nombre d'années passées dans une entreprise ou un secteur. Ce système est une épine au pied des employeurs: ils préfèrent octroyer des augmentations salariales individuelles aux travailleurs (sans accords fixes).

Le SETCa redoute dès lors que cet avis ne soit utilisé à des fins dépassant de loin la demande concrète de la ministre, à savoir, l'examen du lien entre salaire et ancienneté. Le calendrier n'est pas innocent. Avec un gouvernement de droite en formation, un avis unilatéral permettra aux politiques de mettre en question tout le mécanisme de formation des salaires, basé sur les barèmes.

Mythes concernant votre barème

Dans ces pages, nous avons déjà démonté un certain nombre de mythes tenaces sur les salaires. Ainsi, l'augmentation globale du salaire liée à la durée de la carrière s'avère n'être liée tout au plus que partiellement à l'existence des barèmes en soi. Nous pensons au fait que les travailleurs âgés occupent souvent des fonctions plus élevées et que les entreprises pratiquent des rémunérations supérieures aux minima sectoriels. Ce n'est qu'un exemple parmi d'autres. Un

éventuel avis doit tenir compte de la totalité des influences sur l'évolution du salaire. Et ne peut se limiter à la simple influence de l'expérience ou de l'ancienneté sur l'évolution salariale.

L'affirmation selon laquelle ces salaires relativement plus élevés pour les plus de 55 ans seraient la cause de leur retrait anticipé du marché de l'emploi n'est pas non plus prouvée. Il suffit de penser à la situation des ouvriers: ils n'ont pas de barèmes et mettent pourtant fin à leur carrière plus tôt que les employés, pour d'autres raisons évidentes.

Inégalité salariale

L'avis final risque donc de servir d'excuse à l'instauration débridée de systèmes de rémunération individuels. Non seulement, ils augmenteront le bon plaisir de l'employeur concernant le montant de votre salaire, mais rien ne prouve qu'à long terme un tel système de rémunération mène à plus de productivité. Le suivi de ces systèmes coûte aussi énormément de temps (et donc d'argent) à l'employeur. De plus, cela risque de créer plus d'inégalités salariales. Une étude britannique démontre que l'inégalité peut augmenter de 21%. Ce sont surtout les femmes qui risquent de faire les frais d'un affaiblissement des barèmes.

Trop vieux?

Selon un argument récurrent, les travailleurs plus âgés sont moins productifs et doivent donc gagner moins. Ce n'est pas prouvé. Ceux qui veulent attaquer les barèmes brandissent invariablement des études de chercheurs qui auraient démontré que la productivité des travailleurs diminue avec l'âge. Nombreuses sont toutefois les études prouvant le contraire. Ce serait une erreur d'ignorer ce fait.

Ne pas abuser de l'avis

Pour conclure, le SETCa espère qu'il ne sera pas fait un mauvais usage du rapport final du CSE dans le but de lâcher un certain nombre de ballons d'essai concernant les réformes du marché de l'emploi relevant de la concertation sociale. Il ne serait pas acceptable que l'on abuse d'une étude sur le lien entre salaire et ancienneté pour mettre en avant un certain nombre de dadas des partisans d'un marché de l'emploi libéralisé. Cela vaut également pour un avis qui porterait sur des questions n'étant liées ni de près, ni de loin à la demande initiale de la ministre. Nous pensons ici à des discussions sur les réformes des commissions paritaires.

Quoi qu'il en soit, le SETCa suit attentivement cette discussion et attend un avis honnête et transparent du Conseil supérieur de l'emploi.

> ÉDITO

Le début de la riposte

La FGTB, la CSC et la CGSLB en front commun ont organisé une concentration à Bruxelles ce 23 septembre place de la Monnaie, rebaptisée par nos soins pour l'occasion «place des Sans Monnaie». Ce n'était pas une démonstration de force même si nous étions plus de 7.000 mais c'est une première salve. Un coup de semonce pour avertir les négociateurs de la coalition kamikaze que nous ne resterons pas les bras croisés face aux mauvais coups qu'ils préparent et que nous ne sommes pas la seule organisation à laquelle ce gouvernement devra rendre des comptes.

Ils ne nous disent pas tout

Bien sûr ils n'annoncent pas encore vraiment la couleur. Ils entretiennent prudemment le flou sur leurs véritables intentions pour anesthésier l'opinion publique tandis que les médias se focalisent sur la question du partage des portefeuilles ministériels. Pour nous, que le Premier soit libéral, francophone ou flamand, pseudo-social-chrétien ou N-VA, cela ne change rien. Quelle que soit la tête sous la casquette, c'est le même programme de droite qui unit les quatre partis en présence. Et on sait que ce ne sont pas les intérêts des travail-

leurs qu'ils défendent.

Chaque jour qui passe apporte en effet sa moisson de mauvaises intentions. Les cibles de la kamikaze sont toujours les mêmes: les travailleurs, les allocataires sociaux, les jeunes... On sait déjà qu'ils comptent s'en prendre aux demandeurs d'emploi. La kamikaze espère leur donner du cœur à l'ouvrage en les réduisant à la pauvreté: dégressivité renforcée, enquête sur les revenus, suppression des suppléments d'âge. Aux jeunes sans emploi, elle propose une prolongation du stage d'insertion, histoire de les motiver. Aux travailleurs âgés, elle ferme les portes de sortie en reculant l'âge

de l'accès aux crédit-temps de fin de carrière, de la prépension ou l'âge de la pension anticipée.

Et voilà qu'on apprend qu'elle va s'en prendre aussi aux pensionnés présents et futurs. Il nous revient en effet qu'au programme de la coalition des droites figure l'intention de modifier le calcul de la pension de telle sorte que celui qui n'aura pas une carrière complète touchera encore moins qu'aujourd'hui. Qu'elle entend supprimer le bonus pension et même introduire un malus en cas de départ anticipé à la retraite. Qu'elle veut limiter à 5 ans les périodes assimilées, ce qui va automatiquement faire basculer sous le seuil de pauvreté des milliers d'hommes et surtout de femmes quand ils seront pensionnés. Sans oublier les fonctionnaires dont la pension pourrait être ramenée au niveau misérable des pensions du privé par la modification du calcul de la carrière prise en compte. Et nous ne savons encore pas tout. Enfin les travailleurs actifs ne sont pas en reste. Pour eux, c'est un saut d'index, un blocage salarial des taxes indirectes qui anéantiront le bénéfice d'une réforme fiscale taillée sur mesure pour les riches.

La démocratie ET la parité

C'est dans ce cadre que la FGTB

tiendra du 1er au 3 octobre prochain son congrès statutaire. Ce sera pour nous le départ d'une nouvelle mobilisation pour une société plus juste et plus solidaire. Ce sera donc par la force des choses un programme radical d'opposition à ce gouvernement kamikaze qui est aux antipodes de nos valeurs et de notre projet de société, ainsi que des intérêts des travailleurs du privé comme du public et des allocataires sociaux. Nous procéderons à cette occasion au renouvellement de nos instances. On sait que la succession au poste de Secrétaire générale a suscité des débats dans nos rangs. On a parlé dans les médias de tensions internes. Ce n'est pas de tensions qu'il faut parler mais bien d'un dilemme incarné par deux candidats d'égale valeur entre deux aspirations aussi légitimes l'une que l'autre. Il fallait concilier le respect de la volonté démocratique exprimée par le soutien majoritaire à un candidat (en l'occurrence Marc Goblet), et le respect des engagements de la FGTB de tendre vers la parité hommes-femmes inscrite dans nos statuts, engagement de parité qui revenait à soutenir une candidate, à savoir Estelle Ceulemans. Nous sommes sortis de ce dilemme par le haut: le respect de la démocratie interne et de la volon-

té majoritaire par le parrainage de Marc Goblet pour sa candidature au poste de Secrétaire général; le respect de notre engagement de tendre vers la parité H/F - et de nos statuts - en proposant au congrès un protocole par lequel le Secrétariat fédéral composé actuellement de 7 membres (5 hommes- 2 femmes) sera élargi à 9 membres dont 1/3 de femmes par l'élection de deux nouvelles secrétaires fédérales. Et ce à titre temporaire pour en revenir à 7 membres dont 1/3 de femmes à la faveur des départs prévus lors du prochain congrès statutaire en ayant toujours pour objectif d'arriver à la parité.

Maintenant que nous avons résolu ce dilemme, nous allons pouvoir nous concentrer sur l'opposition qu'il va falloir mener contre ce gouvernement des patrons et des riches. Et nous serons dès le 4 octobre, lendemain de notre congrès, en ordre de bataille. Notre riposte sera proportionnelle aux attaques dirigées contre les travailleurs avec ou sans emploi.

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.

