

## TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT

# Verdir l'économie par petites touches



De sommets en sommets sur le climat, on ne voit pas beaucoup bouger les lignes de front dans la lutte contre le réchauffement climatique et la transition vers une économie bas carbone.

Pourtant les choses bougent imperceptiblement mais sûrement. Pour s'en apercevoir il faut prendre sa loupe et plonger au cœur de nos entreprises où nos délégués syndicaux s'impliquent pour l'amélioration de l'environnement à l'intérieur et hors de l'entreprise. Sous l'impulsion d'un projet européen baptisé «Green workplaces» (Lieux de travail verts) ces délégués «verts» se sont constitués en réseau européen.

## DOSSIER EN PAGES 8 & 9

### PERSPECTIVES

L'OCDE  
à  
contre-emploi

Page 3

### TRAVAILLEURS ÂGÉS

Le point  
sur le  
crédit-temps

Page 4

### ÉGALITÉ

Nouvelle loi  
contre  
l'écart salarial

Page 5

### RENCONTRE DU 9/10

Débat  
autour  
des pensions

Page 7





## NAMUR



## Atelier de réflexion et d'action Le grand marché transatlantique

Le groupe de travail «*le capitalisme nuit à tous les travailleurs*» vous propose une rencontre avec Bruno PONCELET, co-auteur du livre «*Le grand marché transatlantique. Les multinationales contre la démocratie*»

Inscription: **Gratuite mais souhaitée**

Rendez-vous: **le mercredi 6 novembre 2012 à Namur à 9h30 à la rue de l'Armée Grouchy 41, 5000 Namur**

Contact: **Laurent WILMET, Tél.: 081/649.959, GSM: 0474/485.375 laurent.wilmet@afico.be**



L'asbl AFICo et son groupe de réflexion et d'action  
"Le capitalisme nuit gravement à tous les travailleurs" présentent

### Atelier de réflexion LE GRAND MARCHÉ TRANSATLANTIQUE ET LA GOUVERNANCE ÉCONOMIQUE EUROPÉENNE

en présence de **Bruno PONCELET**  
Co-auteur du livre «Le grand marché transatlantique. Les multinationales contre la démocratie»

**6 novembre 2012, de 9h30 à 16h00**  
à la CGSP Namur  
rue de l'Armée Grouchy 41 à 5000 Namur

Renseignements et inscription  
081/64.99.52  
info@afico.be



Ed. resp.: Guy FAYS, rue Despoix 40-42 à 5000 Namur • Ne pas jeter sur la voie encore publique

## Journée de l'Intérimaire Namur en action

Ce 10 octobre dernier, pour attirer l'attention sur l'inconfort, le stress et la précarité du statut d'intérimaire, AFICo, les Jeunes FGTB et la coordination intérim ont offert du thé aux passants.

Après une première distribution matinale à la gare de Namur, c'est devant le salon «*Place à l'emploi*» que nous avons rencontré et sensibilisé de nombreux demandeurs d'emplois pour leur rappeler que l'intérim est un travail précaire.

Notre groupe de travail «*Intérim et travail précaire*» se réunit une fois par mois afin de faire la lumière sur l'actualité du secteur et organiser diverses actions de sensibilisation du grand public. Intéressé? contactez nous

Contact:

**Céline STALPORT 081/64.99.55 ou celine.stalport@afio.be**  
**David LECOMTE 081/64.99.46 ou david.lecomte@fgtb.be**



## Austérité! Les travailleurs sans emploi en première ligne

Les décisions gouvernementales visant à faire payer la crise aux travailleurs et aux travailleurs sans emploi se traduisent notamment par la dégressivité accrue des allocations de chômage, voire la suppression d'allocations ou encore le prolongement du stage d'attente ... devenu ainsi stage d'insertion!

Face à ces injustices, AFICo organise des assemblées de travailleurs pour résister et contrer ces mesures

Contact: **Françoise LEJEUNE 081/649.954 francoise.lejeune@afico.be**  
**Céline STALPORT 081/64.99.55 ou celine.stalport@afio.be**  
**David LECOMTE 081/64.99.46 ou david.lecomte@fgtb.be**

## LUXEMBOURG

**Vous travaillez au Luxembourg, nous vous invitons à vous affilier à l'OGBL, qui est le syndicat luxembourgeois proche de notre organisation et avec lequel nous collaborons depuis de nombreuses années.**

**Nos centrales professionnelles FGFB Luxembourg vous informent qu'elle ne sont pas compétentes sur le territoire luxembourgeois et elles vous invitent à faire le changement de syndicat dès la signature de votre contrat au Luxembourg.**

**Pour votre affiliation à l'OGBL, adressez vous à notre service d'aide aux Frontaliers au 063/24.22.61**  
**Ou envoyez une demande d'affiliation à fgfb.frontaliers@fgtb.be**

## BRABANT WALLON

### Offre d'emploi au SETCa Brabant wallon

**Le SETCa BW recrute un(e) juriste ou ayant une certaine expérience dans le secteur de l'enseignement en particulier.**

La lettre de motivation et le curriculum vitae sont à adresser à  
Jean-Richard Degroote Secrétaire régional  
SETCa BW - Rue de l'Evêché, 11 - 1400 Nivelles

Nous vous remercions de nous adresser votre candidature si elle correspond bien à l'offre d'emploi.

#### PROFIL DE FONCTION DU JURISTE DEDIE AU PERMANENT

**Contrat: Durée indéterminée**

**Essai: 6 mois ou 1 an**

**Lieu de prestation: Nivelles ou autre ville du BW**

**Temps de travail: 36h00 par semaine**

**Condition de travail: Identique au personnel administratif**

**Fonction administrative: Juriste**

- En priorité, Enseignement libre (répondre aux questions du permanent, des délégués)
- Secteurs privés (répondre aux questions des permanents, des délégués)
- Préparer les dossiers juridiques des permanents (dossiers complexes lors de négociations tel que 2<sup>ème</sup> pilier de pension, la classification...)
- Présenter certains dossiers aux délégués des comités professionnels (SEL, Crédits temps, chômage économique, sécurité sociale...)
- Eventuellement, effectuer des permanences juridiques dans les antennes chômeurs.
- En cas de surcharge de travail les juristes (Catherine et Nathalie) prennent le relais pour ce qui concerne les renseignements de la législation sociale des secteurs privés à donner aux permanents, délégués et affiliés.



FGTB-ABVV  
Bruxelles-Brussel

# Turquie: violation des droits syndicaux, 9 affiliées du KESK devant le tribunal



En Turquie, cela fait plusieurs mois qu'une vague d'arrestations de syndicalistes a débuté, démontrant que le gouvernement y mène une campagne contre les droits sociaux et les syndicats.

Le jeudi 4 octobre, 9 femmes, membres du syndicat public turc KESK, se sont retrouvées devant le juge, à Ankara. Elles sont emprisonnées depuis février 2012 en raison de leurs activités syndicales et de leur engagement en faveur des droits des femmes. A noter: aucune base juridique ne justifie leur arrestation...

C'est lors d'une réunion au cours de laquelle elles préparaient le pro-

gramme de la journée mondiale des femmes du 8 mars que ces femmes ont été arrêtées, dans les bureaux du KESK, à Ankara.

Selon le gouvernement, ces 9 femmes sont membres d'une organisation illégale en Turquie, le KCK. D'autre part, 27 membres du KESK sont actuellement en prison à cause de leurs idées politiques. La Turquie viole ainsi la législation et les accords internationaux et européens qu'elle a signés, entre autres: la Convention 87 de l'OIT (sur la liberté de s'associer et le droit de s'organiser), la Déclaration Universelle des droits de l'homme et la Convention européenne des droits de l'homme.

## Solidarité internationale avec le KESK

Les syndicats internationaux CSI et CES ainsi que la Marche Mondiale des Femmes ont envoyé des observateurs pour suivre le procès à Ankara et pour exprimer leur solidarité. Dans le même temps, à Bruxelles, un piquet de solidarité stationnait devant la représentation permanente turque auprès de l'Union Européenne. En outre, une semaine avant le procès, Labourstart a fait circuler une pétition internet destinée au premier ministre Erdogan. A plusieurs reprises, déjà, la FGTB a envoyé des lettres au premier ministre turc et à l'ambassadeur turc en Belgique, pour exprimer son indignation face à cette vague récente de violations des droits syndicaux et démocratiques en Turquie. Cette solidarité internationale n'est pas restée sans suite: deux jours avant le procès, le juge principal a été remplacé. Après 6 heures de procès, tombait le verdict: la Cour a libéré 6 femmes, mais 3 demeurent emprisonnées. Jan Willem Goudriaan, du Syndicat européen des services publics (EPSU), a aussitôt déclaré: «Nous nous félicitons de ce que 6 de nos

collègues ont été libérées et que la Cour a conclu que rien ne justifiait leur maintien en détention. Les accusations d'activités terroristes ne sont pas fondées. Nos collègues ont été engagés dans un travail syndical légitime et pacifique. Il est triste, cependant, que Guler Elveren, Bedriye Yorgun et Guldane Erdogan de la Tüm Bel Sen et SES soient toujours en prison. Nous continuerons à aider nos collègues et à lutter pour leur libération!».

Beaucoup de membres du KESK pensent que l'existence de la délégation internationale a joué un rôle très important dans la libération des 6 femmes détenues. La prochaine audience de ce procès se tiendra en décembre. Pour plus d'information, voir:

<http://www.epsu.org/a/9002>

<http://www.ituc-csi.org/turquie-dans-le-cadre-des.html?lang=fr>

## Les faits: «Femmes – Vie – Liberté!» («Kadin, Yasam, özgürlük»)

4 octobre 2012 - 9 femmes affiliées au syndicat turc KESK doivent se défendre devant le Tribunal d'Ankara. Le procès commence vers 14h30. Les accusations ne sont pas lues, les preuves ne sont pas présentées. Les femmes commencent à se défendre individuellement, en expliquant leur engagement syndical et leur lutte pour l'égalité homme/femme et contre les violences envers les femmes; elles ajoutent qu'elles ne font partie d'aucune organisation dite illégale.

Deux d'entre elles demandent de pouvoir se défendre dans leur langue maternelle (Kurde), ce qui leur est refusé par le juge et ainsi acté par le greffier: «parle une langue inconnue».

Après les défenses générales par des avocats turcs renommés suivent encore les défenses individuelles. Mais pour nous, observateurs internationaux, c'est déjà clair: les «preuves» sont très légères, voire nulles: la seule preuve trouvée est une réunion dite «illégale», en 2009, à Diyarbakir, suivie d'une surveillance des communications téléphoniques et e-mails ne donnant aucun résultat probant. Les autres «preuves» sont assez triviales, par exemple: des livres «Kurdes» à la maison; une présence lors de mobilisations syndicales et de mobilisations de femmes; une action devant l'ambassade d'Iran;

une présence au procès de Izmir, en 2009 (contre d'autres femmes du KESK, aussi présentes dans la salle lors de ce procès). Les défenses individuelles se clôturent à chaque fois par une demande de remise en liberté, étayée par le fait qu'il n'y a aucune raison que l'accusée prenne la fuite: toutes ces femmes sont déjà emprisonnées depuis 8 mois, séparées de leurs familles et de leurs enfants...

Après plus de 6 heures, ce premier jour d'audition arrive à sa fin, mais le juge demande à tout le public de quitter la salle, interdisant de ce fait même aux observateurs d'écouter le jugement, ce qui semble très mauvais signe.

Une fois dehors, nous apprenons la teneur du jugement: 6 femmes peuvent sortir de prison, 3 doivent rester en prison (les 2 femmes qui voulaient se défendre en Kurde et la femme qui a acheté les billets d'avion et les tickets de train en 2009)... Parmi elles, se trouve la mère de deux garçons, qui ont suivi de près le procès - le plus près possible de leur mère - et dont le père est également en prison depuis le raid des membres de KESK, au mois de juin de cette année.

Pour conclure, une note d'espoir: pendant le procès, plusieurs centaines de femmes et d'hommes se sont rassemblés devant le tribunal, à Ankara. Avec des calicots et des photos de femmes emprisonnées et en criant des slogans comme «Kadin, Yasam, özgürlük» (Femmes, Vie, Liberté) et «KESK e Dokunma» (Ne touchez pas au KESK). Elles et ils sont venus de partout en Turquie pour demander la libération de leur camarades. Et elles et ils continueront à venir, jusqu'à la libération de la dernière personne injustement détenue!



## Université Populaire de Bruxelles Saison 2012-2013 « Homo debitor, chronique de l'homme endetté »

L'équipe de l'Université Populaire de Bruxelles est très heureuse de vous inviter à sa nouvelle saison 2012-2013. Notre travail sera centré sur la question de la dette: « la dette honteuse » du tiers monde, la dette grecque et le traité européen, l'endettement des ménages, mais aussi ... la dette vue par des économistes, des philosophes ou jouée au théâtre... et des séminaires de formation animés par la CCB et le CFS. Tout cela commence par :

### Conférence inaugurale:

Mardi 23 octobre à 18H00.

« La dette dans tous ses états », Eric TOUSSAINT (CADTM)

Soirée introduite et animée par Mateo ALALUF.

### Théâtre:

Jeudi 29 novembre à 18H00

« D'un renversement l'autre », pièce de Frédéric LORDON

Jouée par le Théâtre des Rues

### Conférence gesticulée:

Jeudi 10 janvier 2013, à 14H00 et 18H00

Ou comment vulgariser la question de la dette ?

Par Désiré PRUNIER (CADTM-France)

Nous aurons également l'occasion de réfléchir avec :

- **Nicolas BARDOS**, « sur la monnaie »
- **Olivier BONFOND** (CEPAG), « Et si on arrêtait de payer ? »
- **Liem HOANG NGOC**, Parlementaire européen
- **Maurizio LAZZARATO**, auteur de « La fabrique de l'homme endetté. Essai sur la condition néolibérale »

Adresse des conférences: 26 rue de la Victoire, 1060 Bruxelles

Site: <http://www.universitepopulaire.be>

Mail: [info@universitepopulaire.be](mailto:info@universitepopulaire.be)

Téléphone: 02 543 03 08

Toutes nos conférences sont gratuites et libre d'accès. Il n'y a pas de réservation.



«8<sup>ème</sup> Journée des droits des intérimaires: à Bruxelles, distribution de thé apaisant et séances de relaxation... Les Bruxelloises et les Bruxellois ont apprécié!»

Madame Françoise CLAUDE, du Service d'Etudes des FPS, nous a signalé que l'article Les Femmes à l'heure de l'austérité (Syndicats, 6 juillet 2012, p.2) ne relatait pas fidèlement les propos qu'elle avait tenus dans le cadre du colloque organisé, le 26 juin dernier, par le Centre du Libre Examen. Dont acte.



## CHARLEROI-SUD - HAINAUT

**La Fureur de Lire 2012** partageons-la

**Présentation - Lecture** en présence de **Olivier BONFOND** Auteur

Au **Centre Culturel de Thuin** Quartier du Beffroi 6530 THUIN

**JEUDI 08 NOV 2012 19H30**

Renseignements et réservations [info@vie-esem.be](mailto:info@vie-esem.be) 071 58 96 16

Entrée gratuite Verre de l'amitié offert

OLIVIER BONFOND **ET SI ON ARRÊTAIT DE PAYER?** 10 QUESTIONS / RÉPONSES SUR LA DETTE PUBLIQUE BELGE ET LES ALTERNATIVES À L'AUSTÉRITÉ

Une activité organisée par **VIE-ESEM**

Dans le cadre de la Fureur de Lire 2012, l'A.S.B.L. VIE-ESEM a le plaisir de vous inviter à la présentation - lecture par l'auteur de: **«ET SI ON ARRÊTAIT DE PAYER? 10 questions/réponses sur la dette publique belge et les alternatives à l'austérité»**, d'Olivier BONFOND

Le jeudi 8 novembre 2012 à 19h30  
au Centre Culturel de Thuin, quartier du Beffroi à 6500 THUIN.

Structuré en 10 questions/réponses, ce livre témoigne d'une double urgence citoyenne: d'une part, comprendre la dette, ses origines et ses enjeux, et, d'autre part, ouvrir un débat public sur la légitimité de la dette publique belge, afin que la population puisse décider, démocratiquement et en connaissance de cause, ce qu'il faut faire de cette dette et quels comportements adopter à l'égard des créanciers et de la finance.

En proposant des alternatives concrètes à l'austérité que l'on tente de nous imposer, l'auteur nous invite à rompre avec une logique mortifère et à nous mobiliser pour construire un monde socialement juste.

Olivier Bonfond est économiste, diplômé de l'Université de Liège. Il a travaillé au CADTM (Comité pour l'Annulation de la Dette du Tiers Monde) de 2005 à 2010, et est aujourd'hui conseiller au CEPAG (Centre d'éducation populaire André Genot). Il est l'auteur de nombreux articles sur les relations Nord-Sud et les alternatives à la mondialisation capitaliste. Membre du Conseil international du Forum social mondial (FSM), il participe activement depuis de nombreuses années au mouvement altermondialiste.

## TOURNAI - ATH - LESSINES

**FGTB Tournai-Ath-Lessines**

De nouveaux horaires seront appliqués à l'agence FGTB d'Antoing à partir du 11 octobre 2012 :

**ANTOING** Lundi Mardi Jeudi

NOUVEAUX HORAIRES 9-12h 9-12h | 14-18h 9-12h

En dehors de ces horaires, nos bureaux de Tournai vous restent toujours accessibles  
Lundi: 9-12h, mardi: 9h-12h et 14-18h, mercredi: 14-17h, jeudi: 9-12h, vendredi: 9-12h

## CENTRE

## Le 12 novembre 2012 à la FGTB de Charleroi

Salle Allende (rez-de-chaussée) Bd Devreux, 36



A 18h30 : EXPO

Exposition photos de **New Profile**

qui montre et dénonce l'omniprésence de la pensée militariste à tous les échelons de la société israélienne

A 19h30 : CONFÉRENCE ET DEBAT

avec Thérèse LIEBMANN, Henri WAJNBUM (UPJB), Pierre LEVÊQUE (Régionale FGTB du Brabant Wallon) un représentant du TRIBUNAL RUSSEL (sous réserve)

-Nous, un groupe de femmes et d'hommes féministes, sommes convaincus que nous n'avons nul besoin de vivre dans un état militariste. Aujourd'hui Israël est en mesure de mener une politique tournée résolument vers la paix qui ne nécessite pas une société militariste...

Alors qu'on cherche à nous faire croire que le pays est confronté à des menaces qui échappent à son contrôle, nous réalisons maintenant que l'expression «sécurité nationale» a souvent masqué des décisions prises pour adopter des actions militaires en vue de la réalisation d'objectifs politiques.

**Nous ne voulons plus partager de tels choix.** Nous ne voulons plus être mobilisés en permanence, élever des enfants pour qu'ils soient mobilisés, soutenir des partenaires, des frères et des pères mobilisés, alors que les responsables du pays continuent à avoir recours à l'armée plutôt que chercher d'autres solutions...

C'est ainsi que débute la «charte» de New Profile, mouvement pour la civilisation de la société israélienne. Ce que le Mouvement souhaite et ce pourquoi il milite : une société plus démocratique et plus égalitaire entre les hommes et les femmes, mais aussi entre l'ensemble des citoyens israéliens, qu'ils soient juifs ou non. Il soutient aussi les mouvements de ceux qui refusent de servir dans les territoires palestiniens occupés.

ENTRÉE AU PROFIT DE NEW PROFILE : 3 €

Un partenariat  
Union des Progressistes Juifs de Belgique (UPJB) / Plate-Forme Charleroi-Palestine  
La Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB Charleroi - Sud Hainaut)

LA PLATE-FORME CHARLEROI-PALESTINE

rue de la Station, 58/2 - B6140 - Fontaine-l'évêque - Belgique

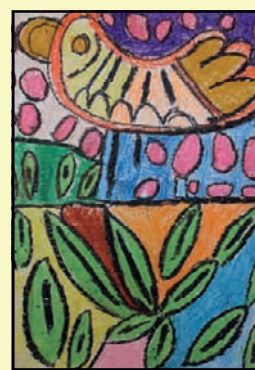
Tel: 3271 545 104 - Portable: 32497 535 034

E-mail: [guidf7@gmail.com](mailto:guidf7@gmail.com)<http://www.pourlapalestine.be> - Banque: 751-2043879-32

## « Chemin de traverse »

## EXPOSITION

Du 29 octobre au 30 novembre 2012



Peintures, dessins

Vernissage le 26 octobre 2012

Dès 18h00 (en présence des artistes de Campagn'Art - ateliers artistiques du Centre Reine Fabiola)

Galerie Phosphorescence  
Maison des Employés et Cadres Syndiqués asbl  
Place Communale, 15  
7100 La Louvière  
Tél M. Graceffa: 064/23.66.18  
[mgraceffa@asblsetcacentre.be](mailto:mgraceffa@asblsetcacentre.be)



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





## LIÈGE - HUY - WAREMME

# VOS SOINS **NOUVEAU** 100% REMBOURSÉS

Hors suppléments d'honoraires éventuels

## POUR LES -18 ANS :

les prestations des médecins généralistes et spécialistes, des kinés et des infirmiers ;  
**le tout sans franchise et sans plafond !**

## POUR LES ADULTES :

les consultations du généraliste, de spécialistes (gynécologue et ophtalmologue).  
**Pour les plus de 75 ans**, les visites du généraliste au domicile sont également remboursées.  
Ces remboursements se font au-delà d'une franchise de 25 €/an.

**Conditions :** être en ordre de cotisations d'assurance complémentaire et avoir un DMG (Dossier Médical Global) chez son généraliste (entièrement remboursé).

## ENCORE PLUS :

Pour toutes autres consultations de spécialistes réalisées dans un des 23 établissements hospitaliers partenaires en province de Liège dont la clinique André Renard et ses polycliniques, Solidaris vous rembourse aussi les consultations à 100% !

Infos et conditions dans votre agence Solidaris  
ou sur notre site [www.solidaris-liege.be](http://www.solidaris-liege.be)



Tout service rendu est réglé par les statuts de Solidaris et de Mutualité.

## LES IMPÔTS...

### QUI PAYE QUOI ?



**UN TRAVAILLEUR GAGNE 40,000€** (SALAIRE ANNUEL IMPOSABLE)  
**IMPÔT : 14,000€** (35%)



**UN RENTIER GAGNE 40,000€** (REVENU DE PLACEMENT)  
**IMPÔT : 9,200€** (23%)



**UNE ENTREPRISE GAGNE 40,000€** (BÉNÉFICE)  
**IMPÔT : 6,000€** (15% - APRÈS CADEAUX FISCAUX)



**UN ACTIONNAIRE VEND POUR 40,000€** (ACTIONS)  
**IMPÔT : 0 €**

**80% DES RECETTES FISCALES DE L'ÉTAT SONT PAYÉES PAR LES TRAVAILLEURS. L'IMPÔT SUR LES BÉNÉFICES DES ENTREPRISES NE REPRÉSENTE QUE 10% DES RECETTES FISCALES !**

**ON PEUT CHANGER CELA PAR UNE RÉFORME FISCALE QUI RENDRAIT L'IMPÔT JUSTE ET AU SERVICE DE TOUS !**

Promotion & Culture

**FGTB**  
Liège - Huy - Waremme

E.R. J.F. RANCIET - Place Saint-Paul 1111-4000 Liège

## VERVIERS

Cépage  
VERVIETOIS

**FGTB Verviers & Communauté germanophone**  
Ensemble, on est plus forts



Formation informatique  
**GRATUITE**  
pour demandeurs d'emploi

Pour apprendre à utiliser un ordinateur



Traitement de texte (Word 2007)



Tableur (Excel 2007)



Internet



E-mail...

C'est possible... en **2 semaines**  
**Gratuitement**

Inscriptions auprès de Nadine FAUCONNIER

FGTB Verviers - Pont aux Lions, 23/3 - 4800 VERVIERS

☎ 087/39.46.37



Cépag  
VERVIETOIS

**FGTB Verviers**  
Ensemble, on est plus forts



**Jeudi 25 octobre 19h30**  
**Conférence-débat**

« **POUR UN NOUVEAU FRONT DE GAUCHE** »

Le 1<sup>er</sup> mai 2012, au nom de la FGTB Charleroi-Sud Hainaut, Daniel PIRON a lancé un appel pour une alternative politique et la construction d'un rassemblement à gauche du Parti socialiste et d'Ecolo. Il y a là des forces vives, actives, militantes et anticapitalistes porteuses d'espoir pour le monde du travail.

**Avec**

**Daniel PIRON**

Secrétaire régional de la FGTB Charleroi-Sud Hainaut

**Daniel RICHARD**

Secrétaire régional de la FGTB Verviers et Communauté germanophone

**Modérateur**

**Denis HORMAN**

Formation Léon LESOIL

FGTB salle TVD 4<sup>e</sup> étage

23/3 Pont aux Lions — 4800 Verviers



> EDITO

## Sortir de l'impasse

Alors que nos pensionnés et prépensionnés tenaient une assemblée le 9 octobre dernier à Bruxelles pour dénoncer le niveau trop bas des pensions et la politique contreproductive d'allongement de la carrière (voir en page 7), le Comité d'études sur le vieillissement publiait son rapport annuel. On y dit en substance que ce que le Gouvernement appelle des «réformes»: accès plus difficile à la prépension (y compris en cas de restructuration ou licenciement collectif), possibilités restreintes de crédit-temps de fin de carrière, recul de l'âge de la pension anticipée et durcissement des conditions de carrière, dégressivité des allocations de chômage, etc., n'auront finalement servi à rien puisque, selon les nouvelles projections du C.E.V. à l'horizon 2060, le coût du vieillissement sera encore alourdi de 0,7% du produit intérieur brut par rapport aux calculs effectués en 2011.

Le Ministre – fort heureusement partant – des Pensions, le libéral Vincent Van Quickenborne, en a immédiatement tiré la conclusion que ces «réformes» ne vont pas assez loin et qu'il va falloir envisager de les durcir encore. Il a aussi fait l'impasse sur le refus des assurances groupes de garantir les intérêts à long terme sur les pensions complémentaires, car ce refus mine toute la théorie qui consiste à pallier la faiblesse de la pension légale (par répartition) par la promesse d'une pension complémentaire substantielle (par capitalisation). Et pourtant, c'est toute la politique libérale sur les pensions qui est désavouée.

### Des coups pour rien

Ce que l'ex-ministre ne dit pas, c'est que les prétendues réformes se neutralisent elles-mêmes: les économies escomptées par le recul de l'âge effectif de départ à la retraite seront annulées parce que les carrières seront plus longues et donc les pensions futures plus élevées.

L'accès plus difficile à la prépension ne fait qu'augmenter le nombre de chômeurs âgés pour lesquels les employeurs ne cotisent plus et donc la sécurité sociale n'en tire aucun bénéfice, bien au contraire. Au cours des 16 derniers mois, pas moins de 43.651 travailleurs âgés de plus de 50 ans ont été licenciés. Le nombre de «chômeurs âgés» dépasse de loin le nombre des prépensionnés et à peine 6% de ces chômeurs âgés retrouvent un emploi.

Et même les économies générées par la baisse des allocations de chômage - devenues plus vite dégressives - seront mangées par la hausse des coûts de la santé.

### Le poids de la crise

Ce qui alourdit le coût du vieillissement est moins lié au poids des pensions qu'au poids de la crise: c'est tout simplement la faible croissance économique et le chômage qui plombent le financement futur des pensions. Et pas seulement des pensions. De la sécurité sociale dans son ensemble et du budget de l'Etat aussi. Cela ne sert à rien de se gargariser avec les taux d'activité des + 50 ans et avec les ratios actifs/pensionnés en 2060 si on laisse d'autre part jeunes et moins jeunes s'enfoncer dans le chômage de longue durée.

Dans ses dernières «Perspectives de l'emploi 2012», l'OCDE, cet organisme qui analyse en permanence nos économies occidentales, souligne le risque que ce chômage de masse ne devienne structurel, c'est-à-dire permanent. Dieu seul sait quel «marxiste» se cache derrière cette analyse de l'OCDE, toujours est il que cet organisme réputé libéral orthodoxe en vient à nos propres conclusions et propositions: pour sortir de cette crise (et donc assurer le financement de la protection sociale) «la première des priorités est de stimuler la demande globale, ce qui exige des politiques [...] encourageant une reprise prompt et solide de la production et de la création d'emplois».

### Un «New Deal»

Cette même OCDE précise que ni les contrats temporaires, ni la marginalisation croissante d'une partie de la population, ni la flexibilité, ni les baisses de salaires, ne permettront cette reprise durable.

L'OCDE pointe au contraire la répartition inégale des revenus entre capital et travail au profit des catégories de revenus supérieurs dont la capacité contributive est plus importante qu'avant.

Dans ce contexte, l'OCDE suggère une ré-évaluation des systèmes d'imposition, pour que les classes les plus riches – dont le 1% des plus fortunés - assument une plus grande partie de la pression fiscale. et de revoir le rôle des impôts sur toutes les formes de fortune et de patrimoine. C'est en quelque sorte le «New Deal» revisité.

Nos gouvernants qui prêtent généralement une grande attention aux analyses de l'OCDE, et s'apprentent à donner un tour de vis budgétaire supplémentaire, savent maintenant ce qu'il leur reste à faire pour sortir de l'impasse de l'austérité.

Anne Demelenne  
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw  
Président

> PERSPECTIVES DE L'EMPLOI 2012

## L'OCDE à contre emploi

**Le département social de l'OCDE a la réputation de présenter des analyses 'plus modérées' que celles du département économique. Dans ses «Perspectives de l'emploi 2012» l'OCDE sort de l'ordinaire en pointant du doigt l'inégalité dans le partage de la valeur ajoutée entre capital et travail, la nécessité d'une politique de relance de la demande et d'un rééquilibrage de la fiscalité pour faire mieux contribuer les revenus supérieurs.**



### Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012



### Le marché de l'emploi et la crise

L'OCDE dresse un tableau plutôt sombre du marché de l'emploi. Dans les économies développées, environ 50 millions de personnes n'ont pas d'emploi, soit 15 millions de plus qu'au début de la crise.

Le chômage jeunes est dramatique: dans des pays comme la Grèce ou l'Espagne, ce taux est même supérieur à 50%. Mais le chômage de longue durée connaît également une forte hausse, élément qui est souvent oublié. Dans l'UE 44% des demandeurs d'emploi sont à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an. Si on ne fait rien, ce chômage conjoncturel risque de devenir structurel. L'OCDE plaide pour des efforts de placement et formation des demandeurs d'emploi mais aussi pour une aide aux employeurs liée à l'augmentation nette de l'emploi, au lieu de diminutions linéaires de la charge salariale.

De manière assez surprenante, l'OCDE estime que la flexibilisation du marché du travail (contrats temporaires, moindre protection des contrats fixes) n'est pas de nature à permettre à nos économies de mieux résister à la crise.

Alors qu'au niveau européen, la doctrine plaide pour la décentralisation (comprendre l'affaiblissement)

des négociations collectives (donc des syndicats), l'OCDE constate au contraire que les négociations collectives coordonnées peuvent aider à maintenir un chômage structurel peu élevé. Elle ajoute que les contrats temporaires ont un impact négatif sur la résistance du marché de l'emploi. Ils diminuent la qualité, augmentent le chômage frictionnel et renforcent les inégalités.

### Partage inégal de la valeur ajoutée

L'OCDE constate encore la baisse de la part salariale dans tous les secteurs de l'économie, notamment à cause de la dé-industrialisation des économies occidentales. Avec pour conséquence que dans le revenu national la part des revenus les plus élevés a augmenté alors que celle des revenus plus bas a baissé, ce qui ne fait que creuser

les inégalités de revenus...

En cause: la pression sur les salaires par la délocalisation et la concurrence des producteurs dans les pays à bas salaires. Mais aussi les privatisations des services publics; affaiblissement des organismes de négociations collectives et démantèlement du pouvoir de négociation des travailleurs.

Dans la répartition des revenus entre travail et capital, l'OCDE relève que le revenu du travail a augmenté, suite à la hausse de productivité, mais moins vite que les revenus du capital. La répartition inégale de la croissance du revenu du capital et du revenu du travail allant de pair avec la baisse de la part salariale engendre une pression sur la cohésion sociale et peut avoir un effet négatif sur la demande globale et la relance économique.

Pour lutter contre le chômage et induire une relance économique, l'OCDE estime qu'il faut investir dans l'enseignement et la formation pour disposer ainsi des compétences nécessaires en raison de l'environnement technologique en mutation et pour rendre possible le glissement d'une société industrielle vers une société plutôt axée sur les services («gagner la course contre la machine»).

Elle plaide également pour une transition réussie vers une économie bas carbone.

Mais à court terme, l'OCDE estime que «la première des priorités est de stimuler la demande globale, ce qui exige des politiques [...] encourageant une reprise prompt et solide de la production et de la création d'emplois».

### Faire payer les revenus supérieurs

Elle suggère en outre de réformer les systèmes fiscaux. La part croissante des revenus du capital et du travail qui va vers les catégories de revenus supérieures, confirme qu'en matière d'impôts, la capacité contributive de ce groupe est plus importante qu'avant. Dans ce contexte, l'OCDE suggère une ré-évaluation des systèmes d'imposition, pour que les classes les plus prospères assument une plus grande partie de la pression fiscale. Il convient de faire des efforts dans le domaine du contrôle des contributions, de la rationalisation des mesures d'exception (les fameuses niches fiscales qui profitent d'avantage aux catégories de revenus supérieures) et de revoir le rôle des impôts sur toutes les formes de fortune et de patrimoine, y compris les mouvements/transferts de ces derniers.

## Syndicats

**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



## &gt; TRAVAILLEURS ÂGÉS

## Conseils pour prendre un crédit-temps

Le gouvernement a supprimé les crédits temps appelés «emplois de fin de carrière» entre 50 et 54 ans qui donnaient la possibilité aux travailleurs de plus de 50 ans de «lever le pied» en diminuant leurs heures de travail par le biais d'un crédit-temps à 1/2 temps ou à 4/5<sup>ème</sup> jusqu'à l'âge de la pension. Les travailleurs qui utilisaient cette possibilité recevaient une allocation majorée. Ce système avait l'avantage de permettre aux travailleurs ayant un métier lourd ou travaillant en équipes alternatives de rester malgré tout plus longtemps actifs. Mais apparemment, pas encore assez longtemps, car le gouvernement Di Rupo a décidé de renforcer les conditions d'accès aux emplois de fin de carrière et de relever à 55 ans l'âge pour entrer dans ce système.

Après nos actions et négociations, nous avons quand même pu obtenir plusieurs assouplissements entrés en vigueur au 1er septembre.

- Le travailleur âgé entre 50 et 54 ans qui avait demandé un emploi de fin de carrière avant le 28 novembre 2011 peut encore le prolonger une fois. Nous conseillons de le prolonger dès le début pour une durée indéterminée.

- Le travailleur employé dans un métier lourd (équipes alternatives, travail de nuit ou services interrompus) peut encore prendre un crédit-temps à 4/5<sup>ème</sup> à partir de 50 ans. Le travailleur occupé dans une entreprise «en restructuration ou en difficulté» peut même prendre le crédit-temps à 1/2 temps.

- Celui qui n'a pas encore pris son droit à 5 ans de crédit-temps à 4/5<sup>ème</sup> (un droit pour tout travailleur quel que soit son âge) peut encore l'utiliser actuellement pour entrer en crédit-temps à 4/5<sup>ème</sup> entre 50 et 54 ans.

- Celui qui l'a déjà pris, s'il peut prouver à l'ONEM qu'il s'agissait

d'un crédit-temps avec motifs (par ex. soins aux enfants de moins de 8 ans ou soins aux membres de la famille malades), a le droit de prendre à nouveau 3 ans de crédit-temps à 4/5<sup>ème</sup>.

- La possibilité d'un «congé thématique» subsiste. Par exemple pour s'occuper d'un membre de la famille malade (membres de la famille jusqu'au 2<sup>ème</sup> degré), ou un congé parental ou d'un congé pour soins palliatifs.

- Celui qui avait déjà pris un crédit-temps entre 45 et 49 ans afin de pouvoir passer à un emploi de fin de carrière à partir de 50 ans, mais qui a vu cette possibilité disparaître suite aux mesures gouvernementales, a encore une possibilité transitoire via la CCT 103 de prendre un crédit-temps jusqu'à son 55<sup>ème</sup> anniversaire, mais ce sera sans allocations. Il pourra ensuite quand même passer à un emploi de fin de carrière à l'âge de 55 ans.

## Plan pour l'emploi des travailleurs âgés

**A partir de 2013, chaque entreprise (de plus de 20 travailleurs) doit dresser un plan pour garder les plus de 45 ans au travail et/ou employer davantage de travailleurs de plus de 45 ans. Ce plan fait partie de l'information que l'employeur est tenu de fournir annuellement au conseil d'entreprise. Il revient donc aux délégués de veiller à qu'un plan soit effectivement établi. Si tel n'est pas le cas, les sanctions pour entrave au fonctionnement du conseil d'entreprise sont d'application!**

A partir du moment où le plan pour l'emploi est soumis au conseil d'entreprise, les délégués peuvent se prononcer à son sujet. De plus, nos délégués peuvent proposer plusieurs mesures dans les domaines les plus divers (organisation du travail, changements de fonction, procédure d'embauche, prévention,...) à intégrer dans le plan. Si l'employeur ne donne pas suite aux mesures proposées, il est tenu de motiver sa décision (pour

chaque mesure). Les propositions des délégués qui ne sont pas reprises dans le plan final sont de toute façon jointes en annexe au document. Ceci permet de voir, pendant l'évaluation – au moins annuelle – du plan pour l'emploi, s'il ne conviendrait pas malgré tout de reprendre ces propositions.

S'il n'y a pas de conseil d'entreprise, le plan est soumis à la délégation syndicale. S'il n'y a pas de délégation

syndicale, le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) doit être consulté. S'il n'y a aucun organe de concertation, l'employeur doit soumettre le plan directement aux travailleurs. Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs où il n'y a ni délégation syndicale ni CPPT, le plan n'est transmis que pour information et il n'est pas possible de proposer des mesures en tant que travailleur même.

Le plan pour l'emploi était d'abord repris dans la loi-programme du 29 mars. Le 27 juin, les partenaires sociaux ont proposé eux-mêmes une alternative au Conseil National du Travail par la signature de la CCT 104. Le gouvernement a entériné cette alternative. Une loi sera donc introduite à La Chambre sous peu, qui adaptera la loi-programme dans le sens souhaité par les partenaires sociaux.

## Le point sur les fins de carrière



La réglementation sur les fins de carrière (crédit-temps, prépensions, pension anticipée) a beaucoup changé au cours de cette législature et pas dans le bon sens.

La FGTB publie une brochure faisant le point sur les nouvelles dispositions concernant les fins de carrière. On y trouvera également de judicieux conseils. On peut télécharger cette brochure sur notre site [www.fgtb.be/publications](http://www.fgtb.be/publications) ou en commander une version papier en cliquant sur le lien «commander des publications».



## Alertez les bébés !

Aujourd'hui, en Wallonie et à Bruxelles, près de 3 enfants sur 4 ne trouvent pas de place dans une crèche ou une autre structure d'accueil de l'enfance. Pour 75% des parents, c'est donc bien souvent la débrouille ou la galère pour faire garder leur enfant. Comment résoudre ce problème, et comment faire en sorte que chaque enfant ait droit à une place d'accueil?

Regards FGTB a consacré une émission à cette question. Si vous l'avez loupée, vous pouvez la revoir sur le site de la FGTB Wallonne: <http://www.fgtb-wallonne.be/> ou commander le DVD pour 10€ par exemple pour une formation, auprès de Daniel Wojtalik, Rue Haute 42, 1000 Bruxelles - Tél. 02 506 83 96. Mail: [daniel.wojtalik@cepag.be](mailto:daniel.wojtalik@cepag.be).

**REGARDS**  
Emission TV

## Pour toute info-pension: 1765

Toute personne désirant obtenir des informations relatives à sa pension peut désormais appeler le numéro gratuit unique 1765 pour des questions portant sur les trois régimes, salariés, indépendants ou fonctionnaires.

En fonction du choix de la langue, le demandeur sera dirigé vers le call-center francophone ou néerlandophone employant chacun 15 personnes au sein de la tour des pensions à Bruxelles. Il sera ensuite redirigé vers un fonctionnaire spécialisé, 300 d'entre eux étant mis à contribution.



# Une nouvelle loi contre les inégalités salariales

La loi du 22 avril 2012, publiée récemment au *Moniteur*, vise à lutter contre l'écart salarial entre travailleuses et travailleurs. Cette loi prévoit de nouvelles compétences pour les organes au sein desquels sont représentés les travailleurs.

## Les femmes gagnent 22% de moins

Le principe «à travail égal, salaire égal» est inscrit dans la loi. Malgré cela, les femmes gagnent 22% de moins que les hommes.

Quand la FGTB a organisé sa première Journée de l'égalité salariale en 2006, il y avait peu d'études disponibles sur l'écart salarial. Aujourd'hui, grâce à nos campagnes et nos revendications, nous disposons de chiffres officiels et fiables de la part du service public fédéral.

Notons que l'indicateur sur lequel se base la FGTB pour connaître, d'année en année, l'écart salarial prend en compte les temps partiels alors que l'indicateur habituel ne se base que sur la comparaison des salaires mensuels des femmes et des hommes (et pas les salaires horaires), ce qui fait redescendre l'écart à 15%.

Pourtant il faut savoir que le temps partiel représente 1/4 de l'emploi total et que 44% de femmes sont concernées par ces temps partiels (contre 9% d'hommes). En outre, la plupart des femmes qui travaillent à temps partiel ne le font pas par choix.

Bien que l'on observe une légère diminution de l'écart depuis 2001 (écart de 26%), il reste du pain sur la planche.

La nouvelle loi prévoit des actions à différents niveaux, pour lutter contre ces écarts inacceptables.

Au sein de l'entreprise, plusieurs obligations:

### Le bilan social

Devront être classées selon le sexe des travailleurs:

- le nombre moyen de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel (en regard du nombre total de travailleurs exprimé en équivalent temps plein);
- le nombre d'heures prestées par les travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel (en regard du nombre total d'heures prestées);

- les frais de personnel des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel (en regard des frais de personnel totaux);

- le total des avantages accordés en plus du salaire.

Ces données seront utiles aux travailleurs et délégués pour vérifier s'il y a plus de femmes que d'hommes à temps partiel, d'en vérifier les causes et de calculer l'écart salarial au sein de votre entreprise.

### Le Rapport sur la politique de rémunération

Une concertation est désormais obligatoire dans les entreprises de plus de 50 travailleurs sur une politique de rémunération neutre sur base d'une analyse détaillée de la structure de rémunération. Une étude sur le caractère neutre de la rémunération du point de vue du genre devra être fournie aux travailleurs des entreprises de plus de 50 personnes tous les deux ans et faire l'objet d'un rapport. Ce rapport sera transmis au conseil d'entreprise ou, le cas échéant, au comité pour la prévention et la protection au travail. Cet envoi devra se faire 15 jours au moins avant la réunion qui l'examinera et devra être discuté dans les trois mois qui suivent la fin de l'analyse.

Ce rapport devra contenir les données suivantes réparties selon le sexe:

- les rémunérations et avantages sociaux directs;
- les cotisations patronales pour les assurances extra-légales;
- le total des autres avantages extra-légaux accordés aux travailleurs (ou à une partie de ceux-ci).

### La désignation d'un médiateur

La loi prévoit la possibilité de recourir à un médiateur dans les entreprises de plus de 50 travailleurs. L'employeur pourra désigner ce médiateur parmi les membres du personnel. Ceci se fera à la demande du CE ou du CPPT.

## > JEUNES & ÉGALITÉ

# Des principes bien ancrés

Interrogés sur la manière dont ils voient leur avenir, des jeunes Wallons s'imaginent en famille, au travail, et, plus surprenant, ils intègrent pour la plupart la notion d'écart salarial à leur vie future!

Christine Delhaye, directrice à la Cellule stratégique Enseignement et Recherche scientifique du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, présentait récemment<sup>(1)</sup> les résultats d'une étude menée en 2009 auprès d'élèves de sixième secondaire de la région liégeoise. Au programme de cette étude, une seule question: «Comment vous voyez-vous à trente ans?» On peut constater que le mode de vie «traditionnel» est bien ancré, tout comme, malheureusement, ses vieux principes d'inégalité.

Christine Delhaye n'a pas, si l'on prend la question au sens large, constaté d'énormes différences dans les représentations des garçons et des filles. Tous parlent d'emploi, de famille et de maison. L'argent est très important, fréquemment cité. Les jeunes espèrent être en mesure de s'acheter tout ce dont ils auront besoin. Tous se voient, à trente ans, garder d'importants contacts avec les amis et la famille. Et, élément très important, les jeunes citaient désirer un «bon» emploi, à savoir un emploi stable, avant même de préciser la nature de cet emploi. Des attentes qui correspondent avec l'idéal défendu par la FGTB: un emploi décent, bien rémunéré, du temps pour la vie de famille et les loisirs.

Pourtant, en analysant le sujet d'un peu plus près, l'on constate que les disparités existent. Ainsi, les jeunes filles citent spontanément

des métiers à caractère social, ou encore souhaitent travailler plus tard dans l'enseignement. Les filles ont tendance à intégrer leur potentielle vie de famille dans le choix de leur profession, en termes d'horaires, de disponibilité, etc. Chez les jeunes hommes, la conciliation vie professionnelle-vie privée n'entre pas en ligne de compte dans le choix des études ou de la profession future, même s'ils souhaiteraient pourtant avoir du temps pour leur famille. «Des garçons ont mentionné souhaiter être proches de leur futurs enfants, mais ils pensent également que leur occupation ne leur permettra peut-être pas de réaliser ce souhait. Les filles intègrent à leur futur horaire de vie l'idée de préparer les repas, et d'aller chercher les enfants à l'école.»

En termes de salaire, seules 7% des filles interrogées envisagent que leur salaire soit le salaire «principal» (le plus élevé) du ménage, contre 34% des garçons. 26% des filles pensent que leur futur salaire sera complémentaire à celui de l'homme, qui amènera le gros du revenu familial. Toutefois, les jeunes filles n'envisagent pas de rester à la maison, car le travail ménager n'est pas considéré comme valorisant, et est considéré comme un facteur d'isolement. 85% des jeunes se voient travailler à temps plein, pour leur épanouissement mais surtout pour des raisons financières.

Une étude interpellante, qui témoigne d'un certain fatalisme lorsque l'on aborde l'égalité salariale ou la conciliation vie professionnelle-vie privée, chez les jeunes, de tous milieux confondus. Une fois encore, l'on constate que des efforts et outils d'information et de sensibilisation doivent être développés.

(1) vendredi 12 octobre 2012 - L'orientation professionnelle: approche comparative selon les sexes, dans le cadre du Cycle «Au boulot les femmes» de l'Université des Femmes

## Au boulot, les femmes!

L'Université des Femmes organise un cycle de rencontres intitulé «A nos emplois! Au boulot les femmes!» abordant diverses problématiques rencontrées par les travailleuses féminines. Voici les dates pour 2012, mais le cycle se poursuit jusqu'en février 2013.  
Plus d'info: [http://www.universitedesfemmes.be/061\\_seminaires-feminisme.php?idsem=103](http://www.universitedesfemmes.be/061_seminaires-feminisme.php?idsem=103)

**Vendredi 9 novembre 2012**  
Formation et discriminations: impacts sur les femmes:  
- Le défi du genre pour les Entreprises de Travail Adapté (ETA) et les Centres de Formation professionnelle, Gitte BEAUPAIN, consultante en genre et diversité, Genderatwork  
- Discrimination h/f dans la fabrication des aptitudes, l'appréciation des compétences, Annalisa CASINI, chercheure postdoctorale (FRS/FNRS) et maître de conférences, Université libre de Bruxelles

**Vendredi 7 décembre 2012**  
La notion de trajectoire professionnelle:  
- Influences des différences sexuées en matière de temporalités et de normes démographiques sur les carrières professionnelles, Claire GAVRAY, sociologue, chercheuse et enseignante, Université de Liège  
- Les marchés du travail et trajectoires professionnelles, Catherine OMNES, professeure d'histoire, Université de Versailles, Saint-Quentin-en-Yvelines

**Vendredi 14 décembre 2012**  
Un travail à délivrer des violences:  
- Les violences sur le lieu de travail, Marilyne BALDECK, AVFT (Association européenne des Violences faites aux Femmes au Travail) (à confirmer)  
- Evaluation des répercussions économiques des violences conjugales, Emmanuelle MELAN, coordinatrice, CEFA asbl & Réseau «REV» pour l'élimination des violences entre partenaires (à confirmer)  
- Impact des violences faites aux femmes sur leurs carrières professionnelles, Anne DELEPINE, directrice générale du Collectif contre les violences familiales et l'exclusion (CVFE), Liège

Inscriptions: courriel: [info@universitedesfemmes.be](mailto:info@universitedesfemmes.be) - Tél: 02 229 38 25  
Lieu: Amazone - Rue du Méridien, 10 - 1210 Bruxelles  
Frais de participation: Inscription, fardes de documentation, pause-café:  
- Ensemble du séminaire (12 modules): 60€ pour les organisations et pour les particuliers  
- Par module (au choix): 6€  
3€ pour étudiant(e)s, chômeurs(euses), OMNIO, pensionné(e)s

Paiement par compte bancaire sur le compte 001-1118659-34 +communication: (nom + module) ou paiement sur place à l'Université des Femmes.  
Les personnes bénéficiant d'un tarif préférentiel (étudiant-e-s, chômeurs-euses, OMNIO, pensionné-e-s) sont priées de s'adresser directement au secrétariat (voir coordonnées ci-dessus)

### Evolution du salaire mensuel brut moyen des femmes par rapport à celui des hommes dans le secteur privé, en euro (temps plein et temps partiel)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Femmes</b>	1806	1834	1932	2003	2049	2106	2130	2242	2343
<b>Hommes</b>	2440	2462	2592	2677	2720	2756	2783	2909	2999
<b>Ecart salarial</b>	25,98%	25,51%	25,46%	25,18%	24,67%	23,58%	23,46%	22,93%	21,87%
<b>Arrondi</b>	26%	26%	25%	25%	25%	24%	23%	23%	22%





# Actions réussies contre le dumping social!

## 24 septembre: l'UBOT fer de lance des actions à venir contre le dumping social

Plus de 500 chauffeurs, plus de 100 camions, plus de dix organisations signataires de la plateforme, cinq colonnes partant de cinq parkings direction la capitale, des tas de témoignages de sympathie de l'étranger... autant d'ingrédients qui soulignent la réussite de l'action de nos routiers le 24 septembre dernier. Notre cri d'alarme «*Stop au dumping social*» a résonné haut et fort!

### On se réveille...

Cette action a retenu pendant plusieurs semaines l'attention des médias, jusqu'aux États-Unis et même jusqu'en Chine. Des parlementaires européens étaient présents à l'action ou ont témoigné leur soutien par un communiqué et même dans un petit film (<http://www.youtube.com/watch?v=OBcfk1Wt3eY&feature=youtu.be>). Des partis politiques (et plus particulièrement le sp.a et le CD&V) ont déclaré soutenir nos revendications et nos propositions concrètes. C'est déjà un grand succès en soi. La preuve que l'action est payante!

### Mais où était la CSC Transcom le 24 septembre?

Que la CSC, que nous avons invitée jusqu'à trois fois, soit restée absente est tout simplement incompréhensible. Si elle n'avait pas brillé par son absence, nous aurions été plus nombreux encore et nous aurions pu faire entendre notre voix avec plus de force encore. Mais apparemment, la CSC Transcom continue à faire primer (pour des raisons politiques?) ses propres intérêts sur ceux des chauffeurs. Qu'en agissant ainsi, elle fasse le jeu du patronat lui échappe apparemment. Heureusement, les nombreux témoignages reçus de la part de chauffeurs affiliés à la CSC éclipsent totalement cette erreur stratégique des cadres de la CSC.

### Boycott patronal!

Nous avons aussi été consternés par l'opposition organisée par les fédérations patronales. Que penser d'un membre du Conseil d'administration de la fédération «*Transport en Logistiek Vlaanderen*» qui, le vendredi précédant l'action, a interdit à son personnel via la boîte noire de participer à notre action? Que penser de l'UPTR et de Febetra qui n'ont pas manqué de rappeler que la participation à l'action équivalait à un vol et donc à une «*faute grave*» entraînant le licenciement sur le champ. Leurs avocats étaient déjà prêts à agir.

N'auraient-elles pas mieux fait de nous soutenir? Après l'action, elles ont d'ailleurs donné raison à l'UBOT en ce qui concerne le contenu et elles ont demandé d'entamer un dialogue, que nous ne comptons pas refuser, au contraire. Nos propositions concernant de meilleurs prix de transport, des réductions de charges, etc. sont prêtes. Seulement: elles doivent être subordonnées à l'emploi des chauffeurs belges!

Des organismes tels que Touring et la VAB ont, eux aussi, essayé de semer la panique en prédisant le chaos sur nos routes, chaos qui ne s'est produit nulle part, prouvant ainsi la discipline de nos chauffeurs...

Merci donc à tous les participants, à tous ces courageux qui ne se sont pas laissés faire par leurs patrons, qui ne se sont pas laissés intimider par les prophètes de malheur, qui au contraire ont mené une action digne, dans la discipline! Vous avez écrit une page de l'histoire!

### L'UBOT enterre le dumping social à l'occasion de l'action ETF du 9 octobre

Un petit millier de participants ont répondu à l'appel. Sous la pression de l'UBOT et de quelques organisations syndicales amies, comme la FNV Bondgenoten, la Fédération européenne des Ouvriers du Transport avait organisé une manifestation en faveur de l'amélioration du statut des chauffeurs professionnels. Il va de soi que, dès le début, nous étions partie prenante de cette action et que nous avons mis tout en œuvre pour qu'elle soit un succès.

### Enterre le dumping social

Plus de deux cents militants de l'UBOT ont marché derrière un cercueil. En ce qui nous concerne, on peut enterre le dumping social dès demain. Au plus on tolère ce fléau, au plus nous courrons le risque d'un enterrement de première classe du secteur du transport dans notre pays. Mais c'est surtout la présence de nombreuses organisations syndicales étrangères, y compris de l'Europe de l'Est, qui a coloré la manifestation de toutes les tintes possibles. Un bel exemple de solidarité internationale.

L'UBOT-FGTB est en tout cas satisfaite de cette manifestation réussie et espère qu'aussi bien les autorités belges que les instances européennes prendront enfin le problème à bras-le-corps.

Frank Moreels, secrétaire fédéral de l'UBOT-FGTB, le formulait ainsi:

«*Si nous voulons mettre fin au dumping social et au cabotage illégal, il est urgent que le gouvernement belge et plus particulièrement le secrétaire d'État à la Mobilité Wathelet prennent leurs responsabilités. Plus de contrôles,*

*des contrôles ciblés et des sanctions effectives sont plus que jamais nécessaires. Pourquoi faut-il plus de huit mois pour retirer la licence de transport à une société boîte aux lettres établie en Belgique et dont les camions sont conduits par des chauffeurs de l'Europe de l'Est?».*

Mais l'Europe doit, elle aussi, prendre ses responsabilités, notamment en ce qui concerne l'assouplissement de la directive sur le cabotage. Que le commissaire européen qui a le transport dans les attributions se le tienne pour dit: une nouvelle libéralisation de la directive sur le cabotage provoquera un bain de sang social dans le secteur du transport.

Frank Moreels: «*Pour nous, il faut au contraire renforcer la directive sur le cabotage. Après avoir effectué trois voyages à l'intérieur du pays après un transport international, le camion doit retourner dans son pays d'origine. Nous sommes par conséquent très contents qu'après de longues discussions, l'ETF ait enfin relayé cette revendication.*»

### Poursuivre sur notre lancée...

L'UBOT-FGTB a déjà annoncé qu'elle passerait à des actions plus dures s'il n'y a pas de signal positif des autorités avant la fin de l'année.

A défaut d'intervention effective des pouvoirs publics, nous mettrons au point, avec tous ceux qui veulent collaborer avec nous, un plan d'action qui comprendra notamment des actions de grève, le blocage de centres de distribution ainsi que des actions visant les caboteurs illégaux.

### Les chauffeurs de l'Europe de l'Est ne sont pas nos ennemis!

Paroles très remarquées prononcées par Frank Moreels lors de son discours: «*Je suis solidaire des chauffeurs exploités de l'Europe de l'Est. Ils ne sont pas nos ennemis. Nos ennemis, ce sont les employeurs véreux qui mettent sur pied des montages illégaux, créent des entreprises bidons et des firmes boîtes aux lettres... C'est eux qui sont à l'origine de l'exploitation de tous les chauffeurs!*». Paroles fortement appréciées par les représentants du syndicat polonais Solidarnosc qui participaient à l'action. Ils n'ont pas manqué de féliciter l'UBOT pour cette prise de position courageuse.



L'action du 24 septembre marquée de l'empreinte rouge de l'UBOT, mais les syndicats hollandais et luxembourgeois étaient également nombreux sans oublier les camarades français et allemands qui avaient envoyé des délégations. De plus, les chauffeurs indépendants de l'organisation belge «*Owner Drivers*» et de l'organisation hollandaise «*Vern*» étaient également de la partie. Seule absence remarquée: la CSC et ses drapeaux verts... il est vrai que la CSC était aux abonnés absents.





# Grand débat sur les pensions



Ce mardi 9 octobre 2012, la FGTB a organisé un grand débat sur le vieillissement et les pensions et pré-pensions.



L'occasion pour Anne Demelenne, secrétaire générale de la FGTB, et Rudy De Leeuw, son président, de faire le point sur un sujet qui nous concerne tous et de répondre aux idées reçues:

- Faut-il travailler plus longtemps puisque l'on vit plus longtemps?
- La pension légale est-elle suffisante?
- Qui va payer les pensions de nos jeunes?
- Les pensions des fonctionnaires sont-elles trop élevées?
- Les employeurs veulent-ils vraiment garder les travailleurs de 45 ans et plus au travail?

## Des emplois de qualité et une fiscalité plus juste

Pour la FGTB, la seule réponse pertinente face au défi du vieillissement passe par la création d'emplois de qualité via un Plan de relance. Des emplois qui vont permettre le paiement effectif de cotisations sociales en vue d'alimenter notre système de pension. Il s'agit également de mettre en place une véritable politique

en matière d'innovation, avec réorientation des aides publiques. Elles doivent désormais servir l'emploi et le soutien aux filières d'avenir.

En outre, garantir le financement des pensions et des soins de santé passe aussi par des moyens à trouver via une fiscalité plus juste et plus progressive. Enfin, penser déficit du vieillissement, c'est envisager un modèle inter-générationnel, en offrant -et le contexte économique le permet- des opportunités et un avenir à nos jeunes, tout en gardant les 45 ans et plus au travail.

## Stop aux licenciements

Sur la question des travailleurs âgés, la FGTB fait le constat qu'ils sont de plus en plus nombreux à être licenciés : 43.651 travailleurs de plus de 50 ans au cours des seize derniers mois. En outre, ils ont un statut social moins bon qu'avant. En effet, le complément pour chômeurs âgés entre 50 et 54 ans a été supprimé et l'accès à la prépension est rendu beaucoup plus difficile.

D'après l'ONEM, près de deux tiers de ces chômeurs de plus de 50 ans sont toujours au chômage après un an. A peine 6% des embauches concernent des travailleurs de plus de 50 ans et seulement 2% des travailleurs de plus de 55 ans. La Belgique occupe la dernière place en Europe pour ce qui concerne les possibilités pour les +50 ans de retrouver un emploi.

Sabrer dans les allocations ne remettra pas les travailleurs de plus de 50 ans au travail. Si le gouvernement veut prendre des mesures visant à éviter le licenciement de travailleurs de plus de 50 ans, il doit avant tout responsabiliser les employeurs: ils ne peuvent pas envoyer leurs travailleurs de plus de 50 ans au chômage aux frais de la collectivité.

Eviter les licenciements, voilà la priorité des priorités. Il faut aussi mettre tout en œuvre pour que les entreprises engagent enfin des travailleurs «âgés».

# Renforcer le premier pilier de pension

L'après-midi du 9 octobre a été l'occasion d'entendre de nombreux intervenants proches de la question des pensions. Parmi eux, un interlocuteur de choix : Gilbert Lonnoy, président de la commission wallonne des pensionnés et prépensionnés.

Il fait un constat simple: le pouvoir d'achat des pensionnés diminue année après année. «Lors du passage à l'Euro, un pensionné pouvait vivre décemment avec 44 ou 45000 francs belges. Aujourd'hui, il côtoie le seuil de pauvreté avec ses 1100 euros». Pour Gilbert Lonnoy, le renforcement de la pension légale est la seule revendication à défendre, le deuxième pilier n'étant nullement une solution durable et viable. Lutter contre la grande fraude fiscale,

imposer la création d'emploi, rétablir les tranches d'imposition sur les hauts revenus, autant de pistes à explorer pour atteindre cet objectif.

## La commission des pensionnés et prépensionnés défend plusieurs revendications:

### Pour les pensions en cours:

- Porter le montant minimum des pensions (isolés et ménages) à 1500€/mois
- Relever en conséquences les plafonds des taxations fiscales et des retenues sociales
- Rétablir le montant de 600 millions d'euros de l'enveloppe des-

tinée au bien-être

- Obtenir un système d'adaptation automatique tous les deux ans de la liaison au bien-être suivant l'évolution des salaires

### Pour les pensions futures:

- Assurer une pension pour les travailleurs du secteur privé à 75% du salaire moyen des 5 meilleures années de la carrière professionnelle
- Défendre le maintien du statut des agents des services publics
- Conforter les mesures des pensions en cours

## En bref...

«Il est nécessaire d'arriver à une individualisation des droits. Le schéma de la famille traditionnelle disparaît, il est normal que les pensions évoluent avec la société et la famille, qui est devenue monoparentale, recomposée, etc.»

**Fabien Tanase, animateur jeunes FGTB Tournai**

«Il est frappant de voir que l'on a tendance à ne laisser qu'une place réduite aux aînés dans la commune, dans la vie en société. Leur donner une dimension citoyenne est essentielle. Il faut aussi aider les seniors à mieux vivre, que personne n'ait à choisir entre manger et se soigner.»

**Dominique Decoux, présidente du CPAS de Schaerbeek**

«En Région wallonne, on entre en moyenne en maison de repos à 83 ans, bien souvent suite à une décision familiale. On entend de la part des enfants « On a dû le ou la placer... », comme quelque chose d'encombrant. Il y a là un véritable travail de société à mener. On reste des adultes jusqu'à noter dernier souffle. Il faut travailler sur la solidarité intergénérationnelle et prendre en compte l'avis des aînés.»

**Christiane Vienne, Conseillère communale PS, Mosucron**

«Il faut lutter contre toute forme de discrimination liée à l'âge, encourager le volontariat des aînés, favoriser l'accès aux soins de santé, aux transports en commun, aménager les espaces publics. Il est important de développer un Conseil consultatif des aînés dans chaque commune, avec une implication réelle des responsables politiques locaux.»

**Denis Grimberghs, CDH, conseiller communal Schaerbeek**



«Les personnes âgées représenteront bientôt un quart de la population. J'en appelle aux femmes et hommes politique de mettre en place une véritable politique sociale en faveur des aînés et des plus démunis dont le nombre progresse dangereusement.»

**Gilbert Lonnoy**



## TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT

# Un réseau européen de délégués «verts»

**De sommets en sommets sur le climat, on ne voit pas beaucoup bouger les lignes de front dans la lutte contre le réchauffement climatique et la transition vers une économie bas carbone. Pourtant les choses bougent imperceptiblement mais sûrement. Pour s'en apercevoir il faut prendre sa loupe et plonger dans la micro-économie. Au cœur de nos entreprises des délégués syndicaux s'impliquent pour l'amélioration de l'environnement, les économies d'énergie, le recyclage des déchets, la réduction de l'empreinte écologique de leur entreprise, le remplacement des produits polluants, la meilleure utilisation des matières premières, etc.**

**Sous l'impulsion d'un projet européen baptisé «Green workplaces» (Lieux de travail verts) ces délégués «verts» se sont constitués en réseau européen.**

Les enjeux économiques et sociaux liés aux questions énergétiques, climatiques et environnementales conduisent les travailleurs et leurs délégués syndicaux à devenir, au tra-

vers de leur entreprise, des acteurs incontournables du changement en faveur d'une transition de l'économie du pétrole vers une économie «bas carbone».

Les crises sociale et environnementale actuelles représentent en effet les deux facettes d'une même crise du modèle de développement fondé sur les énergies fossiles. Le passage vers une économie à faible consommation de carbone peut devenir un moyen de sortir de la crise, de créer des emplois, à condition de bien accompagner cette transition pour neutraliser ses effets potentiellement destructeurs. Il faut en effet permettre aux travailleurs de s'adapter aux nouvelles techniques et aux changements des procès de fabrication sans provoquer de grandes ruptures et de graves dégâts collatéraux comme la fermeture des charbonnages dans les années 60.

C'est ainsi que le CEPAG (Centre d'éducation permanente André Genot) émanation de la FGTB Wallonne, a choisi de participer, au côté de cinq autres partenaires\*, au projet européen «Green workplaces» (lieux de travail verts) visant à promouvoir l'implication des travailleurs et de leurs représentants dans le dévelop-

pement de politiques environnementales au sein de leurs entreprises.

Ce projet, coordonné par la Confédération européenne des Syndicats (CES), a pour principal objectif la création d'un réseau européen pour la promotion d'un environnement de travail «vert».

Il faut dire qu'un tel réseau existe déjà chez nous. Côté wallon, la Cellule RISE (Réseau intersyndical - FGTB et CSC - de Sensibilisation à l'Environnement) mène depuis des années un travail soutenu pour venir en appui aux délégués syndicaux sur les questions environnementales et de mobilité, dans le cadre du développement d'un syndicalisme de réseau. En Flandre, Arbeid en Milieu regroupant syndicats et associations environnementales, et à Bruxelles une cellule BRISE, font le même travail.

Le projet, démarré en novembre 2011, prend fin le mois prochain. La conférence européenne de clôture a ras-

semblé l'ensemble des partenaires le 9 octobre dernier à Bruxelles. Elle a permis de mettre en avant les expériences menées dans les différents Etats-membres et fut l'occasion de débattre des initiatives à développer pour que les travailleurs puissent devenir activement partie prenante d'une juste transition en Europe. Ce n'est là que la première étape du lancement d'une dynamique à plus long terme. Un guide à l'usage des délégués a été présenté et pourra servir aux militants syndicaux pour verdir leur environnement de travail.

\* Les partenaires: la Confédération européenne des Syndicats (CES - coordinateur du projet); le Cepag (FGTB-Wallonne), Arbeid en Milieu (lié à toutes les organisations syndicales flamandes); la Fédération européenne des métallurgistes (FEM); la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP).

## Guide à l'usage des délégués

Que ce soit au Conseil d'entreprise ou au Comité pour la prévention et la protection du travail, les délégués syndicaux disposent d'une série de leviers ou de lieux de discussion pour amener leur direction à agir en faveur de la réduction de l'empreinte environnementale de l'entreprise. Mais les domaines sur lesquels on peut agir au niveau de l'entreprise sont nombreux et variés:

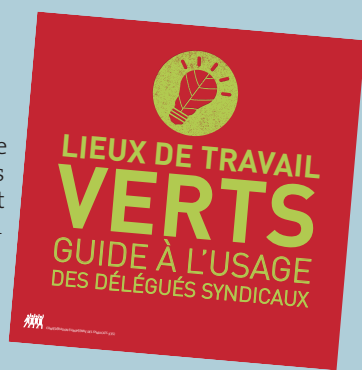
- les économies d'énergie (éclairage, chauffage, isolation, fabrication...)
- le volume des déchets ou leur caractère recyclable ou biodégradable,
- la mobilité,
- les rejets de gaz à effets de serre,
- l'usage de produits toxiques
- la biodiversité,
- les menus de la cantine,
- le volume des matières premières dans les procès de fabrication,
- etc., etc.

La première question qui se pose est donc: «par où commencer?». Il faut commencer par rassembler des informations (au CE par ex.), s'informer et se former soi-même (RISE est là pour ça), sensibiliser, informer les autres, entraîner l'adhésion, impliquer les collègues de travail.

Il va falloir ensuite cibler les domaines sur lesquels on peut agir et dans quel ordre de priorité. Parce que pour convaincre sa direction d'agir, il va falloir développer de solides arguments et faire valoir les avantages potentiels pour les travailleurs mais aussi pour l'entreprise en termes financiers, de qualité de produits, de qualité de travail, ou encore d'image externe.

Pour vous aider dans cette démarche, la CES en collaboration avec les partenaires du projet Green workplaces publie un guide à l'usage des délégués qui reprend tous les domaines d'intervention possibles avec des «check lists» et des exemples de bonnes pratiques dans d'autres entreprises partout en Europe.

**On peut se procurer ce guide auprès de la cellule RISE: Daniel Wojtalik, Rue Haute 42, 1000 Bruxelles, Tél. 02 506 83 96. Mail: daniel.wojtalik@cepag.be**



## Les petits ruisseaux...

Que peut-on faire au niveau de l'entreprise pour réduire son empreinte écologique et améliorer la santé de la planète? De petites ou de grandes choses. Le tout est d'amorcer la pompe car les entreprises raisonnent en termes de retour sur investissement et pour elle seul le court terme compte.

Les investissements un peu lourds que l'on amortit en 10 ans supposent une certaine pérennité de l'entreprise ou en tout cas une confiance en l'avenir. Mais on peut commencer petit. Exemples...

### Energie

A Ellimetal Meeuwen à Genk, une petite entreprise occupant 200 travailleurs, la délégation FGTB-CMB a demandé et obtenu l'installation d'un système d'ouverture automa-

tique des portes des ateliers pour l'entrée et la sortie des charriots élévateurs de manière à réduire les pertes de chaleur.

### Recyclage

Au port de Felixstowe, à l'Est de l'Angleterre, l'étroite collaboration entre la direction et le syndicat TUC a permis de faire passer le taux de recyclage des déchets de 10% à 65%.

### Biodiversité

A Felixtowe encore, le port industriel a aménagé juste à côté une réserve naturelle.

### Les ressources naturelles

A la brasserie Magor au Pays de Galle, il fallait 8 litres d'eau pour fabriquer 1 litre de bière. Sous l'impulsion du syndicat, on a réussi à réduire de moitié le volume d'eau nécessaire.



### La mobilité

Voir l'exemple de Swift à La Hulpe

### La cantine

Aux usines Honda en Belgique, le jeudi la cantine sert un menu végétarien au lieu de servir de la viande à forte intensité en carbone (surtout le bœuf).

### Emballages

Chez Delhaize, les syndicats ont négocié une réduction du volume d'emballages des produits notamment en passant du plastique au carton.

> COLLOQUE - 22 NOVEMBRE 2012

## L'environnement terrain d'action syndicale pour une transition juste

Nos économies et nos sociétés sont forcées de se transformer pour réduire notre dépendance à l'énergie et pour limiter la vitesse du dérèglement climatique. La crise actuelle peut freiner cette transformation ou au contraire servir de déclic à une transition en profondeur de notre économie et de la manière dont nous consommons. L'emploi reste la priorité de cette évolution et le cœur de toutes nos attentions syndicales.

**Mobilisons-nous pour la transition juste le 22 novembre 2012 à Liège!**

**8h30 > 16h30  
PALAIS DES CONGRÈS DE LIÈGE >  
ESPLANADE DE L'EUROPE 2A\***

**Inscription auprès du CEPAG**

**Daniel Wojtalik,  
Rue Haute 42  
1000 Bruxelles  
Tél. 02 506 83 96.  
Mail:  
daniel.wojtalik@cepag.be**





## «Sweet mobility» chez Swift

La société Swift établie à La Hulpe dans la périphérie de Bruxelles occupe un bon millier de personnes. Spécialisée dans le transfert de messages interbancaire, c'est-à-dire qui fait office d'intermédiaire pour toute une série de transactions financières, on ne peut pas dire que ce soit une entreprise en difficulté.

Ce fut pourtant le parcours du combattant pour Charles- Etienne Jame, délégué FGTB Setca, pour inciter l'entreprise à mettre en place un plan de mobilité.

Au début, Charles- Etienne était bien seul. Seule une poignée de motivés venait au boulot à vélo. Pourtant La Hulpe, c'est le Ring Est avec son fameux carrefour Léonard bouchonné le matin, le midi, le soir.

Ses premières tentatives pour convaincre la direction de faire quelque chose pour la mobilité se heurtent à un refus catégorique. Même les 0,15 euros/Km pour le vélo ne passent pas et pourtant, Swift brasse l'argent.

Du côté du personnel aussi d'ailleurs, la simple idée de prendre son vélo en hérisse plus d'un. Le syndicat aussi, approuve mais n'est pas beaucoup plus réceptif.

Charles-Etienne mène sa petite campagne de com' en interne, avec

tracts et lettre d'info mais il faudra qu'il attende les élections sociales de 2008 pour faire le grand saut. Seul élu SETCa aux élections sociales, il obtient un haut score personnel. La machine peut alors démarrer. Il convainc le syndicat chrétien majoritaire et s'assure l'appui d'une partie du personnel. Il remet régulièrement la question sur le tapis au Conseil d'entreprise et au CPPT.

Il contacte RISE, le Réseau Intersyndical (FGTB-CSC) de Sensibilisation à l'Environnement, et s'assure l'appui du GRACQ et de Provélo, des associations qui militent pour la mobilité douce (sweet mobility en anglais), de Greenpeace...

Mais pour convaincre sa direction, il faudra plus que ces activistes de l'environnement. C'est en brandissant les exemples de grandes sociétés comme Dexia et Colruyt que notre délégué vert (mais rouge) fera enfin bouger la direction de Swift. De plus un petit calcul coûts-bénéfices a facilité les choses: les infrastructures vélo par exemple donnent lieu à une déduction de 120% des frais engagés... 100% pour les navettes de bus privées, quant à la formule d'abonnement tiers-payant pour le train elle ne requiert plus qu'une augmentation de 5% par rapport au minimum légal afin d'offrir l'abonnement en transports publics. C'est

ce que l'on peut appeler des aides à la décision!

Un plan global de mobilité est enfin mis sur pied. Il englobe les transports en commun, des navettes d'entreprise, les déplacements à vélo, le covoiturage, et peut se combiner avantageusement avec le nouveau système d'horaires flexibles et la possibilité de télétravailler à domicile.

Ainsi, les travailleurs de Swift qui décident de laisser la voiture au garage, ou même de laisser leur voiture de société à leur conjoint, ont le choix entre différentes options.

1°) Le vélo occasionnellement ou régulièrement avec une indemnité de 0,21 cents/Km et une verte fluo en prime. Pour ceux qui font ce choix des vestiaires avec douches et un parking vélos sont prévus, mais aussi une station d'entretien et de réparation des vélos. De plus des vélos électriques sont mis à disposition du personnel pour les déplacements entre les 4 sièges de la société à La Hulpe même. La commune a pour sa part aménagé un réseau cyclable entre les sièges pour faciliter ces déplacements.

2°) L'abonnement aux transports en commun (SNCB, STIB, TEC, De Lijn) gratuit (selon le système du tiers payant; 80% employeur-20% Etat).



3°) La navette qui fait le trajet Métro Delta-La Hulpe avec un tour des différents sièges de Swift à La Hulpe.

4°) La possibilité de renoncer à la voiture de société contre du cash, avant, à partir d'un certain grade on était obligé de prendre une voiture de société.

5°) Le covoiturage avec facilités de parking, c'est-à-dire à proximité des entrées.

6°) La mise en place d'un budget mobilité permettant le choix de vélos électriques, mobylettes ou autres options avec la voiture de société afin d'utiliser plus intelligemment son enveloppe. Et en plus après les quatre ans on garde les vélos.

Bien entendu, tout le monde n'habite en effet pas à portée de vélo et tout le monde n'a pas envie de démarrer la journée en pédalant avant d'aller ramer au boulot. Il y a encore du pain sur la planche pour convaincre une plus grande partie du personnel. Mais le nombre de Km/vélo s'élève déjà à 78.000 par an. Cela ne représente que l'équivalent de deux jours de Km/voiture pour l'ensemble

du personnel. Mais le nombre de Km/voiture moyen a quand même baissé de 33.000 à 28.000 par an et par personne.

Ce plan a valu à Swift un «Business Mobility Award» en 2012, prix patronal (mais prix quand même) et qui a valeur d'exemple pour toutes les entreprises. Il ne tient qu'à nous de convaincre nos employeurs de suivre ce modèle. La mobilité est un thème porteur lors des élections sociales. Il permet un dialogue constructif entre interlocuteurs sociaux, car les deux parties y gagnent. Une voiture en moins dans le budget d'une famille représente un sacré gain pour le pouvoir d'achat.



### RENCONTRE AVEC BERNADETTE SÉGOL, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA CES

## Verdir l'économie pour sortir de la crise

**Austérité budgétaire et réduction des dépenses sociales, chômage, paupérisation: la crise financière, économique et monétaire ne fait-elle pas passer l'environnement à l'arrière plan dans l'ordre des priorités? Pourquoi les syndicats s'intéressent-ils tant à cette problématique?**

**Bernadette Ségol:** C'est très clair. Il y a un risque que l'environnement passe à l'arrière plan parce qu'il y a des problèmes immédiats que l'on essaie de résoudre dans l'urgence. Dans des situations économiques comme celle que nous connaissons, on tend à considérer les questions d'environnement comme un luxe, une question que l'on peut remettre à demain.

Ce n'est certainement pas la vision de la Confédération Européenne des Syndicats pour une raison extrêmement claire: nous pensons que pour sortir de cette ornière, il faut des investissements à grande échelle; une espèce de «New Deal» pour relancer l'économie dans le cadre d'une croissance soutenable.

Les demandes de la CES qui concernent l'économie et la croissance sont absolument liées à la croissance soutenable et à l'environnement. Car il y a un lien évident entre l'environnement et l'emploi. S'il n'y a plus de planète, il n'y aura plus de travail. De plus je crois que l'environnement est lié à «l'économie réelle». Cette crise résulte de la folie du système financier devenu fou, qui a fait de l'argent pour l'argent et pour lui-même, et pas pour l'économie réelle. La solution des problèmes d'environnement nous remet dans le cadre de l'économie réelle et permet de rediriger le secteur financier sur l'obligation qui est la sienne de fonctionner pour l'économie réelle.

Il est donc normal que les syndicats s'occupent de cette problématique. Les syndicats ne sont pas des organisations qui ont simplement le nez sur leurs papiers. Ce sont des organisa-

tions qui se préoccupent de l'intérêt général et participent activement à la construction d'un modèle de société. Elles ont des responsabilités vis-à-vis des travailleurs mais aussi de la société au sens large. Il est clair que pour la CES l'environnement fait partie d'une problématique sociétale dont le syndicalisme est partie prenante.

**Dans tous les discours sur la croissance durable et le passage à une économie bas carbone, on entend parler de «juste transition». Qu'entendez-vous par là? La mutation vers une économie moins énergivore pourrait être injuste?**

**B.S.:** Une transition serait injuste si elle ne prenait pas en compte les travailleurs qui à cause des changements auraient des difficultés à se reclasser. Une transition juste c'est une transition qui ne laisse pas des gens sur le carreau, soit en menant des politiques actives sur le marché du travail, soit en ayant des systèmes de protection sociale qui leur permettent de retomber sur les pieds.

Donc la transition juste c'est de s'occuper des travailleurs qui auront un problème lorsqu'il y aura des changements dans l'économie. Mais c'est aussi avoir des programmes de formation, notamment à l'intérieur des entreprises, pour permettre aux travailleurs de gérer cette transition. Si on ne leur donne pas la possibilité de se former, qu'est-ce qui va se passer? On va simplement les mettre à la porte?

Pour qu'il y ait juste transition, il ne faut pas que ce soit un diktat imposé. Il faut que le monde du travail participe. L'aspect dialogue pour que cette transition soit adaptée et acceptée mais aussi que l'on puisse même se l'approprier est un des piliers de cette juste transition.

Ça veut dire aussi qu'il faut des investisse-

ments d'infrastructure dirigés vers la création d'emplois. Parce que dans le système qui est le nôtre on risquerait d'avoir une transition qui ne bénéficierait qu'au système capitaliste. Ce serait en quelque sorte un «capitalisme vert» au lieu de déboucher sur des emplois de qualité. Une transition juste ne peut pas se faire de manière efficace si on n'a pas des emplois qui soient décents du point de vue des salaires et des conditions de travail.

**De Rio + 20, on constate qu'il est extrêmement difficile d'avancer sur la question du climat et du passage à une économie bas carbone. Les grands du monde ne parviennent pas à s'entendre. Le niveau de l'entreprise pour le travail syndical en matière d'environnement n'est-il pas trop «micro-économique» par rapport à la dimension planétaire des enjeux et compte tenu de l'urgence? N'est-ce pas un peu vouloir vider la mer à la petite cuillère?**

**B.S.:** C'est vrai qu'on peut être un peu découragé par ce qu'il se passe au niveau international, par les résultats de Rio et des autres sommets tellement décevants par rapport aux promesses et par rapport aux attentes. Cela peut avoir un effet tout à fait démobilisateur. Mais le travail au niveau des entreprises est absolument indispensable. D'abord parce que c'est un travail qui fait que les gens «normaux», les gens qui travaillent vont prendre conscience de la situation. Leur force politique dans ce domaine-là va se renforcer. Et on peut penser que cela aura un effet plus large sur l'économie globale.

Et puis, tous les pas en avant sont bons. Dans les questions environnementales, on peut se dire «à quoi bon trier, économiser l'eau, économiser l'énergie si de toute façon, je n'exerce qu'une influence infime?». Si on se dit ça, on fera des pas en arrière... Quelque part la prise de conscience au niveau individuel et au niveau des entre-



prises est une contribution importante à la capacité d'agir au niveau macroéconomique et intergouvernemental.

Mais c'est vrai que je suis moi aussi frustrée et déçue que malgré les pressions internationales importantes, malgré les preuves irréfutables que nous avons de la détérioration de la planète, les décideurs politiques n'agissent pas davantage.

Ceci étant dit, l'Union Européenne est parmi les groupements régionaux qui sont les plus conscients du problème. Leurs positions sont plutôt en avance par rapport aux autres pays. Tout ce que nous pouvons faire au niveau européen pour renforcer cette avance et augmenter la pression qu'elle pourrait porter au niveau international est à mon avis très important.

Propos recueillis par Nicolas Errante



## &gt; POINT DE VUE

# Ensemble, faire le syndicat

La Centrale Générale de la FGTB organise jusqu'à la mi-décembre ses congrès professionnels. Dès ce numéro du Syndicats et dans les prochains, nous vous présentons les reportages, vous en apprendrez plus encore sur notre site [www.accg.be](http://www.accg.be). Un suivi qui vaut la peine vu l'importance des congrès professionnels.

Il y a un congrès pour chaque secteur pour lequel la Centrale Générale de la FGTB est active. Au total, 2300 militants syndicaux se réuniront en 21 congrès professionnels. Il s'agit de délégués de la construction, du bois, de l'industrie, des services et du non-marchand. Ils font le point sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail dans leur secteur. Ils tirent aussi le bilan de l'action syndicale des années précédentes. Qu'est-ce qui marche bien? Qu'est-ce qui doit être amélioré? Comment continuer durant les années à venir à défendre les droits et les intérêts des travailleurs? De tous les travailleurs. Tous ensemble. Car la solidarité est la grande force de la Centrale Générale de la FGTB. La solidarité entre les nombreux secteurs, grands et petits, forts et moins forts.

C'est ainsi que ça se passe dans un syndicat. Le syndicat est un mouvement démocratique qui commence au travail, chez nos 380.000 affiliés. Nos délégués et militants sont leurs porte-parole. Ils prennent le pouls. Ils disent ce qu'il faut faire. Pour la sécurité, la santé. Pour le pouvoir d'achat. Pour des emplois décents. Pour une protection sociale forte. Les congrès professionnels sont un moment clé durant lequel ils s'expriment sur ces thèmes. C'est sur cette base que nous définissons nos points de vue et que nous convenons comment et pourquoi nous menons des actions. C'est ainsi que cela fonctionne, de la base vers le haut.

Un exemple frappant de ce mouvement du bas vers le haut est celui des Pays-Bas. L'année dernière, les 150.000 travailleurs du secteur du nettoyage sont partis en grève durant de nombreuses semaines pour obtenir de meilleurs salaires et plus de respect. Ils ont tenu bon jusqu'à ce que leurs exigences soient acceptées. Si cela a réussi, c'est uniquement parce que les travailleurs ont pris l'affaire en main, et lors de notre congrès du nettoyage, deux syndicalistes ont ajouté: «Le syndicat ne le fait pas à notre place. Nous devons le faire nous-mêmes, nous, les travailleurs. C'est de nous que vient la force. Le syndicat c'est nous!».

Et en effet, le syndicat a la force de ses travailleurs. C'est d'une importance capitale lorsqu'il faut faire grève et que chacun doit se serrer les coudes de manière unanime. Mais c'est tout aussi important dans la concertation sociale, dans les entreprises, dans les secteurs, sur le terrain interprofessionnel et sur le domaine politique. Ce n'est que lorsque les travailleurs font ensemble le syndicat qu'ils peuvent bien faire valoir leurs droits.

Avec la perspective des négociations de nouveaux accords sociaux, et avec les fédérations patronales contre nous qui veulent saigner les travailleurs, c'est certainement ce que nous devons faire: ensemble, faire le syndicat.

15 octobre 2012



Paul Lootens  
Secrétaire Général

Alain Clauwaert  
Président

## &gt; GARDIENNAGE

## Un carnet d'adresses bien utile

Au cours de la semaine du 22 octobre, tous les agents du gardiennage recevront un carnet d'adresses dans leur boîte aux lettres. Un outil bien pratique pour savoir où trouver votre délégué syndical.

Les agents de gardiennage ont beaucoup de mal à entretenir des contacts avec leurs délégués syndicaux. Ils travaillent disséminés sur de nombreux chantiers. Et les directions font de leur mieux pour encore compliquer ces contacts.

Nous avons un remède. Au cours de la semaine du 22 octobre, vous recevrez un carnet d'adresses avec toutes les informations sur les délégués de votre entreprise. Si malencontreusement vous deviez recevoir le carnet d'une autre entreprise ou ne pas recevoir du tout de carnet, n'hésitez pas à demander le bon exemplaire à votre section syndicale régionale.

La liste à jour de vos délégués est également disponible sur notre site [www.accg.be](http://www.accg.be).

## &gt; LE TRIBUNAL RUSSEL SE PRONONCE

## L'Amérique et les Nations Unies complices de l'occupation de la Palestine

Le très influent Tribunal Russell se prononce sur la position des Etats-Unis et des Nations Unies dans le conflit israélo-palestinien. Ils sont complices de l'oppression du peuple palestinien.

Le Tribunal Russell est un tribunal qui est organisé par des citoyens, des figures influentes de mouvements sociaux et citoyens. Il porte le nom d'un célèbre philosophe et activiste pour la paix Bertrand Russell. Il s'oppose aux conflits dans le monde et prononce des jugements.

Au cours des deux années écoulées, le tribunal a tenu trois grandes sessions consacrées à l'occupation des territoires palestiniens et l'oppression du peuple palestinien. Il a été question de la responsabilité de l'Union Européenne, de l'implémentation d'entreprises mais également de la politique d'apartheid d'Israël.

Les 4 et 5 octobre, une quatrième session était organisée à New York sur le rôle des Etats-Unis et des Nations Unies. La Centrale Générale de la FGTB y a participé et a écouté le verdict particulièrement lourd du jury international.

Le jury a estimé que la politique d'occupation menée par Israël

serait impossible sans le soutien économique, militaire et diplomatique des Etats-Unis. Les Etats-Unis abusent aussi de leur droit de veto au sein des Nations Unies afin d'empêcher la condamnation d'Israël.

En outre, les Nations Unies ont également été reconnues coupables de violation du droit international, surtout parce qu'elles n'interviennent pas contre Israël et n'entreprennent rien contre les crimes contre l'humanité ou les crimes de guerre.

Werner Van Heetvelde, secrétaire fédéral de la Centrale Générale de la FGTB a parlé à New York avec un représentant du syndicat sud-africain qui a affirmé: «Nous reconnaissons que la politique d'apartheid menée par Israël est pire que ce qui se faisait dans notre pays à l'époque. La communauté internationale devrait également réagir dans ce sens!»

Un des droits fondamentaux qui sont bafoués est le droit au tra-



vail. Le chômage est dramatiquement élevé et l'occupation rend tout développement économique impossible.

C'est la confirmation de la motion de congrès de la FGTB affirmant qu'il est impossible de travailler et vivre décemment pour les Palestiniens sous occupation. La Centrale Générale de la FGTB continuera de mener une campagne dans les fédérations syndicales internationales pour aborder ce problème. Il faut aussi inciter les politiciens belges à s'opposer au sein des Nations Unies au comportement d'Israël et des Etats-Unis. Les campagnes qui veulent mettre un terme à l'importation de biens produits dans les colonies illégales dans les territoires palestiniens occupés sont également très importantes.

## &gt; LES ACTIONS DANS LES TITRES-SERVICES CONTINUENT

## Une lettre aux 100.000 clients

Les travailleuses des titres-services tiennent bon. L'indemnité pour leurs déplacements doit augmenter. Et elles ont raison. Elles ne peuvent pas continuer plus longtemps à payer de leur poche leurs nombreux déplacements.

L'indemnisation doit être améliorée et pour cela, elles mènent des actions depuis le mois de septembre. D'abord chez la Ministre de l'Emploi Monica De Coninck. Ensuite auprès des employeurs. A présent, c'est au tour des clients. Durant la semaine du 22 octobre, les 20.000 affiliés de la Centrale Générale de la FGTB remettront une lettre à leurs clients. Chaque affilié remettra cinq lettres. 100.000 clients seront donc touchés. Ils seront convaincus qu'il en va aussi de leur intérêt que leur aide ménagère touche une indemnité correcte pour ses frais de déplacement. Car en fin de compte, une aide ménagère satisfaite repasse et nettoie bien mieux.

Une meilleure indemnité dépend aussi des clients. Aujourd'hui, ils paient particulièrement peu pour les services offerts. On attend qu'eux aussi fassent un effort. C'est ce qui est expliqué dans la lettre.

Mais cela ne clos pas le dossier. Le 25 octobre, les travailleuses des titres-services se rendront à nouveau chez la ministre De Coninck. Tant que rien ne change, nous continuerons.

Plus d'informations sur le site [www.accg.be](http://www.accg.be). Vous pourrez également y lire la lettre envoyée aux 100.000 clients.



## Assimilation maladie pour l'allocation extraordinaire de vacances

Les agents de gardiennage peuvent attendre le paiement de leur allocation extraordinaire de vacances à partir du 3 décembre 2012. Les jours de maladie sont également pris en compte pour cette allocation.

Si vous avez été malade plus d'un mois entre le 1<sup>er</sup> octobre 2011 et le 30 septembre 2012, cette période peut compter pour votre allocation. Cette assimilation est possible pour un maximum 312 jours.

Pour cette assimilation, demandez rapidement une attestation auprès de votre mutualité. Elle doit reprendre la période d'incapacité de travail, la période totale indemnisée et le montant journalier de cette indemnisation.

Remettez l'attestation à votre régionale de La Centrale Générale de la FGTB qui se chargera de faire le nécessaire.



# Congrès professionnels: le coup d'envoi est donné

Nous vous en parlons dans l'édito ci-contre, la Centrale Générale de la FGTB réuni actuellement ses délégués en congrès professionnels. Des congrès qui ont lieu tous les quatre ans et qui permettent à la fois de dresser le bilan sur le travail accompli, mais aussi de définir les pistes pour l'avenir du secteur et les priorités. Vu l'importance de ces congrès, nous y consacrons une page jusque début janvier. Il ne s'agit ici que de petits comptes-rendus. Une information plus détaillée et des photos sont également disponibles sur notre site [www.accg.be](http://www.accg.be).

## Nettoyage - Le syndicat lutte pour plus de respect



Le secteur du nettoyage occupe environ 50.000 travailleurs, principalement dans le nettoyage traditionnel mais également dans le nettoyage industriel ainsi que dans la collecte des déchets. D'un point de vue syndical, la FGTB y est majoritaire et lors des dernières élections sociales, elle a décroché près de la moitié des sièges pour le conseil d'entreprise et pour le CPPT. Les délégués et les militants de la FGTB sont des moteurs pour le secteur du nettoyage, notamment en matière de salaires et d'indemnités.

La notion de respect a occupé une place centrale dans ce congrès. Et à en juger par les témoignages des militants, il reste encore du pain sur la planche. Les troubles musculo-squelettiques sont également un thème important pour les travailleurs du nettoyage vu la nature éprouvante du travail. Signalons aussi que la campagne pour le travail de jour sera prolongée afin d'avoir une vie privée digne de ce nom. Il a également été question de l'importance des emplois à plein temps. Les employeurs préférant les temps partiels, vu les horaires.

L'abus de la sous-traitance a également retenu toute l'attention des congressistes. Ils ont également accueilli deux représentantes du syndicat hollandais du FNV par une chaleureuse ovation. Ces deux syndicalistes sont venues témoigner de leur lutte organisée et continue pour plus de respect dans le secteur du nettoyage hollandais. Un exemple de lutte syndicale qu'il faut suivre. Tous les participants étaient bien d'accord sur ce point.

## Bois - Une industrie diversifiée



Le secteur du bois est une industrie des plus diversifiées englobant le secteur de l'ameublement et la transformation du bois et l'industrie du bois qui compte trois sous-secteurs, à savoir les exploitations forestières, les scieries et le commerce du bois. L'industrie du meuble est la plus importante avec plus de 60% des travailleurs. Au niveau des entreprises qui produisent des planches de bois, on retrouve principalement les entreprises d'aggloméré.

Le nombre d'emplois dans les secteurs du bois décline d'année en année. On dénombrait 25000 ouvriers pour ces secteurs voici dix ans, ils sont aujourd'hui 20000. A noter que ce sont principalement des hommes qui y travaillent, on compte environ 10 % de femmes.

Dans le secteur, moins de 80 entreprises comptent plus de 50 employés. La majorité des travailleurs sont actifs dans les entreprises qui comptent moins de 50 employés. C'est un fait avéré: il s'agit d'une industrie forte en PME.

Pour les secteurs composés principalement de PME, le travail syndical au niveau sectoriel est d'une importance essentielle. En effet, ce sont principalement les conventions collectives de travail qui déterminent les salaires et les conditions de travail d'une grande partie des travailleurs. Mais le dialogue social avec Fedustria, l'organisation des travailleurs, est très compliqué. Sur des questions telles que l'indexation, la fin de carrière et la flexibilité, Fedustria prend volontiers les positions les plus difficiles.

## Tabac - petit secteur, nombreux avantages



La gent féminine était particulièrement bien représentée lors du congrès du tabac. Normal pour un secteur féminin à plus de 60%. C'est également un secteur qui a connu ces dernières années de nombreuses fermetures, restructurations sans parler des déplacements de production vers des pays à main-d'œuvre bon marché. 1.805 travailleurs sont encore occupés dans le secteur. Il faut savoir que lorsque l'on parle du tabac en Belgique, on vise le tabac de coupe et les cigares, la production de cigarettes ayant complètement disparu dans notre pays.

Même si le secteur du tabac est devenu au fil du temps un petit secteur, les avantages qu'il offre aux travailleurs et travailleuses restent importants. Durant ce congrès, une attention particulière a été accordée à la combinaison vie privée, vie professionnelle. Un sujet particulièrement sensible dans un secteur aussi féminin où l'on observe une large proportion de temps partiels, principalement des femmes. C'est aussi un secteur qui offre un accès au crédit-temps sans limitation du nombre de bénéficiaires.

Mais un congrès, c'est aussi un moment d'échange et de partage. Les congressistes en ont profité pour remercier Marleen Dierckx avant son départ en prépension. Alain Clauwaert, président de la CG et Herman Baele, secrétaire fédéral en charge du secteur l'ont chaleureusement félicitée pour ses 40 ans d'affiliation, son militantisme depuis 1975. Ajoutons que Marleen est également membre du comité d'entreprise européen. Bravo Marleen pour tant d'engagement syndical.



## &gt; POINT DE VUE

Energie, industrie:  
tous ensemble, tous ensemble!

C'est au XXI<sup>e</sup> siècle que ça se passe, et dans un pays qui reste un des plus développés techniquement, industriellement et socialement: la Belgique. Chez nous, tout simplement! Chez nous où cet hiver-ci, il ne peut désormais plus être exclu de voir des zones entières privées de courant, tout simplement parce qu'il n'y en a pas assez. Dans le métier, ça s'appelle le «délestage». Cela se fera probablement dans des zones rurales, puisque, soyons cyniques jusqu'au bout, il y a moins de monde là-bas. Tant pis pour le paysan...

On pourrait encore comprendre un tel couac si c'était la conséquence d'un pépin technique. Par exemple, la suite de la mise à l'arrêt plus longue que prévue, cette année, de deux centrales nucléaires parce que des défauts laminaires semblent avoir été décelés et qu'il faut, à tout le moins, regarder de plus près ce qui se passe dans les entrailles de l'unité de production.

Mais ce n'est pas le cas. S'il y a délestage quelque part cet hiver, ce sera la conséquence de deux faits: la politique de certains, et la non-politique d'autres.

La politique de certains, tout d'abord. C'est celle des grands acteurs capitalistes du secteur, qu'ils soient français ou allemands (et on notera qu'en tous cas ils ne sont plus belges). Comme dans d'autres secteurs industriels, les patrons ont décidé de mettre en veille (ou de fermer, selon les cas) des unités de production «pas assez» rentables. Leur but n'est pas de faire de l'électricité, mais du fric. Et pas un peu de fric, mais beaucoup. Ils se sentent corsetés dans leur volonté d'augmenter les prix de l'énergie? Ils réduisent la production, vous allez voir ce que vous allez voir! On les mettra bien à genoux, les petits Belges! Et tant pis aussi si ces centrales sont «moins» rentables parce qu'on y réduit les investissements. Les investissements, n'est-ce pas, c'est coûteux et donc pas toujours rentable à court terme...

Et puis, il y a la non-politique des autres. Dans les années nonante, sous l'impulsion idéologique de personnages qui sont toujours aux plus hautes fonctions aujourd'hui, la Belgique a pris le tournant de la «libéralisation de l'énergie».

En clair, on a rompu avec les pratiques d'encadrement d'un marché vital pour le pays, celui de la production d'énergie. On a «laissé faire», ce qui a abouti à une énergie chère et par ailleurs dépendante. La Belgique est aujourd'hui liée pieds et poings à des décisions qui se prennent ailleurs.

Et voilà comment naissent les grandes catastrophes. L'énergie, c'est un des socles principaux d'une politique industrielle forte. Ce socle, on a refusé d'encore de s'en occuper et on l'a confié à d'autres, mus par des intérêts qui n'ont que de très lointains rapports avec l'intérêt collectif. On a finalement inscrit la réflexion sur l'énergie dans le même moule de pensée qui conduit inexorablement nos régions à perdre toute capacité industrielle et donc toute capacité de produire de la valeur ajoutée. Cela mène aux drames sociaux que l'on vit actuellement par exemple dans la sidérurgie (mais, hélas, pas que là). Mais c'est aussi un drame de bien plus grande ampleur: c'est d'appauvrissement collectif qu'il s'agit. L'appauvrissement du pays, avec toutes les conséquences qui s'ensuivront pour nos enfants...

Nous devons nous réapproprier notre énergie. Pour le présent des travailleurs qui sont occupés aujourd'hui dans le secteur, mais aussi pour l'avenir de tous ceux qui nous suivront. Le politique ne peut pas dire qu'il ne peut rien faire. Des cadres réglementaires existent qui permettent de strictement surveiller le marché et d'obliger les acteurs privés à garantir la fourniture de ce qui est tout de même un droit élémentaire: disposer à tout moment d'une énergie en quantité suffisante et à un tarif abordable, tant pour l'industrie que pour le particulier. Il faut le vouloir, tout simplement, et pour le vouloir, il faut une prise de conscience.

Comme trop souvent, c'est à nous, les travailleurs, qu'il appartient de secouer le cocotier et de susciter cette prise de conscience. Les Métallos Wallonie-Bruxelles ont décidé dès lors d'avancer, sur ces dossiers, main dans la main avec les camarades de la CGSP-Gazelco. Ceux-ci ont décidé, de même, de travailler avec nous, parce que l'énergie et l'industrie sont des secteurs étroitement unis. Nous avons eu une première rencontre, et d'autres doivent venir. Et

pas seulement dans nos salles de réunion, mais aussi sur le terrain. Et pas seulement par des analyses, mais aussi par des luttes.

Laissons les frontières à d'autres, on est plus fort ensemble!



Nico Cué  
Secrétaire Général de la MWB-FGTB



Didier Nicaise  
Secrétaire Fédéral Gazelco-FGTB

## Carte blanche

<http://www.metallos.be>



## «Le premier pilier: seul véritable pilier pour les pensions»

Coup de projecteur sur les Commissions Pensionnés et Pré-pensionnés de la Fédération du Brabant. Celles-ci sont composées d'anciens délégués qui veulent poursuivre leur engagement syndical. Pour eux, le militantisme syndical ne s'arrête pas lors de la retraite professionnelle, loin de là! Tous ont encore très envie de participer activement aux combats syndicaux au sein de leur organisation syndicale. Cette carte blanche est l'occasion d'exprimer ce qui les préoccupe fortement: la paupérisation du système des pensions. C'est pourquoi ils étaient présents très nombreux le mardi 9 octobre au débat organisé par la FGTB sur la thématique des pensions.

Il va de soi que le premier pilier reste le seul et véritable pilier pour les pensions: «Il faut renforcer le premier pilier, le deuxième pilier n'est pas la solution». Ce débat a été l'occasion de le rappeler. De très nombreux pensionnés et pré-pensionnés ont les pires difficultés à boucler leur fin de mois, et ce, très souvent, malgré une carrière professionnelle bien remplie. Dans le dernier rapport annuel du Comité d'Etude sur le Vieillessement, on

épingle des chiffres saisissants: 21,6% des pensionnés vivent aujourd'hui avec une pension inférieure au seuil de pauvreté (966€ par mois)!

Pour rappel, la Commission des Pensionnés et Pré-pensionnés a pour vocation de donner son avis sur les questions de société touchant le quotidien des pré-pensionnés et pensionnés. Mais pas uniquement. Elle participe également de manière active aux différents combats syndicaux visant l'amélioration des conditions de travail et de vie de tous. Sur la question des pensions, la position à défendre est évidente: il faut donner la priorité au renforcement de la pension légale (1er pilier) en tant que seul revenu garanti à tous les travailleurs.

Un petit mot d'explication sur les trois piliers. Qu'entend-on par premier pilier? La pension légale est ce que l'on appelle un «système de répartition». L'argent des pensions est payé par les travailleurs actifs. Les actifs d'aujourd'hui paient la pension des pensionnés d'aujourd'hui. C'est un système basé sur la solidarité entre les générations.

Le deuxième pilier de pension est une pension complémentaire à la pension légale. Il s'agit d'une épargne collective à l'échelle d'une entreprise ou d'un secteur. Ce système est basé sur la capitalisation de cotisations versées par l'employeur et le travailleur. Le travailleur perçoit à la retraite les montants versés, majorés d'intérêts et diminués de taxation, sous forme de rente ou de capital. Les pouvoirs publics ont encouragé fiscalement ce système mais il s'agit d'un miroir aux alouettes! Ces fonds sont exposés aux aléas des marchés financiers. Avec la crise financière, de nombreux fonds sont dans le rouge. Dans ce contexte, le gouvernement et le patronat souhaitent revoir le taux garanti et le faire passer de 3,25% à 2,25%!

Quant au 3<sup>e</sup> pilier, il s'agit d'une épargne individuelle à travers une assurance vie ou un fonds d'épargne-pension. Les pouvoirs publics l'encouragent également fiscalement.

Les camarades pensionnés et pré-pensionnés veulent s'adresser tout particulièrement aux jeunes en leur rappelant les fondamentaux d'une

véritable pension: le salaire brut, seul garant des pensions. «Bien sûr, quand on est jeune, la retraite est très loin, du coup on n'y pense pas et on se laisse tenter par des incitants financiers: voiture, gsm, etc...». Mais ces avantages financiers déforment notre système de sécurité sociale. Seules des augmentations salariales brutes permettent de renforcer la sécurité sociale. «Il faut à

tout prix éviter de tomber dans un système américain qui reposerait sur l'assurance individuelle.» Le choix de société à faire est clair: la solidarité contre l'individualisme.

**Les Commissions Pensionnés et Pré-pensionnés du Brabant.**





## Secteur textile: indexation

Dans le numéro précédent de Syndicats, vous aviez déjà pu lire que les salaires du secteur textile augmentent de 2% à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2012 suite à une indexation. Voici les nouveaux barèmes:

Groupe de salaire	Salaire minimum horaire Textile	Salaire minimum horaire Bonneterie	Salaire minimum Entretien et services généraux Textile	Salaire minimum Entretien et services généraux Bonneterie
01	10,8092 €	10,3817 €	10,8092 €	10,3817 €
02	10,9029 €	10,4112 €	10,9029 €	10,3817 €
03	10,9963 €	10,4409 €	10,9963 €	10,4409 €
04	11,0885 €	10,4692 €	11,0885 €	10,4692 €
05	11,1807 €	10,4987 €	11,1807 €	10,4987 €
06	11,2744 €	10,5281 €	11,2744 €	10,5281 €
07	11,3493 €	10,6141 €	11,6721 €	11,6721 €
08	11,4240 €	10,8062 €	11,8158 €	11,8158 €
09	11,4989 €	11,0106 €	11,9576 €	11,9576 €
10	11,5770 €	11,1728 €	12,1012 €	12,1012 €
11	11,6520 €	11,3350 €	12,2449 €	12,2449 €
12	11,7752 €	11,4944 €	12,3867 €	12,3867 €
13	11,8999 €	11,6536 €	12,5303 €	12,5303 €
14	12,0234 €	11,8158 €	12,6739 €	12,6739 €
15	12,1467 €	11,9748 €	12,8176 €	12,8176 €
16	12,2699 €	12,1342 €	12,9611 €	12,9611 €
17	12,3947 €	12,2931 €	13,1030 €	13,1030 €
18	12,5178 €	12,4538 €	13,2497 €	13,2497 €
19	12,6411 €	12,6129 €	13,3917 €	13,3917 €
20	12,7645 €	12,7721 €	13,5354 €	13,5354 €
21	12,8891 €	12,9329 €	13,6789 €	13,6789 €

### PERSONNEL DE MAITRISE

Groupe de salaire	Salaire minimum horaire
01	13,4916 €
02	13,5663 €
03	13,8207 €
04	14,0112 €
05	14,2407 €
06	14,3529 €
07	14,5823 €
08	14,7087 €

## 8 octobre 2012: journée d'action européenne pour une industrie forte, durable et sociale

Le lundi 8 octobre était, pour le syndicat européen IndustriAll, la date de départ d'une action de support pour les secteurs industriels.

IndustriAll est compétent pour les secteurs du métal, de la chimie, de l'énergie, de l'exploitation minière-diamant, du textile, de la confection et de l'entretien du textile. La FGTB-Textile, Vêtement et Diamant est affiliée à cette confédération syndicale européenne.

Une action a été menée dans tous les pays de la zone européenne. La Belgique ne pouvait donc pas y manquer. Une délégation importante du front syndical commun a d'abord eu une entrevue à midi avec les fédérations patronales Agoria, Essenscia, Fedustria et Creamoda.

Au cours de l'après-midi, la délégation syndicale a été reçue au cabinet de Monica De Coninck, la ministre fédérale pour l'emploi. La croissance et le bien-être sont impossibles sans base industrielle

solide. Nous constatons un échec douloureux de la politique européenne sur ce plan. Cette politique européenne, qui influence clairement la politique des Etats membres, se concentre trop unilatéralement sur la discipline budgétaire, la régression des dettes publiques et les économies. La conséquence de cette politique est un recul inédit des conditions de vie et de travail, le détricotement des droits sociaux collectifs et de la prestation de services dans le secteur public.

L'impact de ces choix politiques européens et nationaux est dramatique pour l'emploi industriel en Europe et en Belgique. Nos secteurs du textile, de la confection, de l'entretien du textile et du diamant sont, comme en 2008-2009, à nouveau confrontés à une avalanche de fermetures, de restructurations et de licenciements.

Si nous voulons renverser la situation, la politique européenne et nationale devra être clairement réorganisée:

- Une vraie politique de relance européenne industrielle au lieu d'une politique d'austérité déstabilisante
- Une politique industrielle axée sur l'avenir qui donne la priorité aux emplois sûrs, durables, bien payés et de qualité
- Les travailleurs doivent avoir leur mot à dire et il faut continuer l'harmonisation et le développement des droits sociaux.

Ce message a clairement été émis aux fédérations patronales concernées et au ministre ce lundi 8 octobre.

L'industrie doit rester le fondement d'une économie forte.



## Journée de la solidarité internationale



Le samedi 6 octobre 2012, la FGTB-Flandre Occidentale a organisé sa journée annuelle de la solidarité internationale en coopération avec FOS (une ONG socialiste pour la coopération au développement) et Linx+. C'est avec beaucoup de plaisir et de conviction que nous avons mis le Forum, notre infrastructure de formation, à la disposition des organisateurs de cette journée.

La journée était très bien organisée et a très été appréciée par tous les participants. En sus de l'éventail d'activités qui ont été organisées à l'extérieur du Forum, notre centre de formation a également accueilli un nombre de workshops où les participants pouvaient par exemple cuisiner avec du chocolat Fair Trade ou apprendre plus sur les origines sociales du blues. Le tout fut complété par divers stands sur la solidarité internationale.

A 17h30, les responsables des diverses centrales de la FGTB ont participé à un débat. Le représentant de notre centrale était John Colpaert, Secrétaire Général, qui, comme Alain Clauwaert, Président de la Centrale Générale, Erwin De Deyn, Président du SETCa, Marc Lenders, Secrétaire Politique de l'ABVV-Metaal, Karel Stessens, Président de la CGSP et Alain Detemmerman, Co-président de la FGTB-Horval, a commenté la vision et le fonctionnement des centrales respectives au niveau de la solidarité internationale. Le modérateur de ce débat était Erik Van Deursen, Secrétaire Provincial de la FGTB Flandre Occidentale.

Le débat a illustré que toutes les centrales de la FGTB attachent beaucoup d'importance à la solidarité internationale. Les nombreux projets internationaux qui sont développés par chaque centrale avec des syndicats du monde entier en sont les témoins. L'objectif général de la FGTB est de soutenir le fonctionnement de ces organisations syndicales qui doivent souvent offrir des réponses syndicales dans des circonstances très difficiles, parfois en risquant la vie de leurs militants syndicaux.

La FGTB-Textile, Vêtement et Diamant est active dans des projets avec des syndicats des anciens pays de l'Est, de l'Afrique du Sud et de l'Inde. Dans les pays de l'Est, l'objectif était surtout d'aider à installer et à développer la structure et le fonctionnement des (nouveaux) syndicats pour faire face au capitalisme sauvage croissant. En Afrique du Sud, nous soutenons le syndicat dans sa lutte contre le sida et ses conséquences pour le travailleur. Le projet en Inde se trouve dans la phase de préparation et a pour but d'améliorer le degré de syndicalisation et le fonctionnement des syndicats du diamant indiens. C'est plus que nécessaire puisque ces syndicats ont énormément de difficultés pour l'instant. En Inde, plus de 500.000 personnes travaillent dans les tailleuses de diamant. Notre centrale a également soutenu un projet concernant le travail dans des températures élevées à Cuba en coopération avec l'Université de Gand.

En sus de la coopération directe avec les organisations syndicales, la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant trouve également important de développer un système qui permet aux producteurs qui font preuve d'entrepreneuriat éthique, social et écologique d'avoir droit à un certificat. Cela permettrait également au consommateur de savoir si le produit qu'il achète a été fabriqué dans des conditions éthiques, sociales et économiquement responsables. Dans le secteur du diamant, nous œuvrons avec les Nations Unies et le syndicat international IndustriAll pour un tel système de certificats.

Cette journée intéressante s'est terminée le soir avec un barbecue convivial.





# Le 29 septembre 2012, Congrès statutaire de la FGTB HORVAL Flandre-Occidentale

**«Quatre ans, cela représente une période courte dans une vie, mais la vie syndicale est d'une intensité énorme»: avec ces mots, la secrétaire régionale Conny Demonie ouvre le congrès statutaire de sa section de Flandre-Occidentale.**

Dans son rapport comptant 322 pages elle donne une image du fonctionnement en interne et en externe. Lors du congrès, elle en explique les grandes lignes:

- Le fonctionnement est le résultat de l'engagement et de la collaboration de beaucoup de gens. Des militants et des collaborateurs qui s'engagent jour au jour pour le syndicat.
- Un syndicat sans militants et délégués n'est pas un syndicat. Ils sont le moteur du travail syndical au sein des entreprises. La section peut se baser sur 354 militants dont 289 candidats aux élections sociales.
- Lors des élections sociales la section a pu maintenir sa position. Avec 35% des votes et des mandats, le résultat était plus élevé que la moyenne que la FGTB a obtenu en Flandre.
- Un bon nombre de nouvelles personnes occupent pour la première fois un mandat en tant qu'effectif ou suppléant. Pour eux immédiatement après les élections un cours intensif a été organisé. De cette manière ils pouvaient, ensemble avec les mandataires chevronnés, d'emblée travailler au sein des organes de concertation pour sortir le maximum de leur mandat.
- Après les élections sociales 72 délégués effectifs et 46 suppléants ont été désignés. Certains d'eux ont un mandat au sein du CE ou de la CPPT, d'autres non.
- Après les élections sociales de 2008, les délégués ont fait beaucoup de travail. Dans le cadre de la programmation sociale ils ont tenté de conclure des CCT dans les entreprises. Ainsi 68 CCT d'entreprise ont été conclus dans le

cadre de la programmation sociale pour la période 2009-2010 et 44 pour la période 2011-2012. Egalement des CCT d'entreprises ont été conclus dans les PME sans délégation syndicale.

- Les secrétaires ont essayé de soutenir les militants et délégués en établissant eux-mêmes du matériel, en distribuant ou en achetant du matériel. Bien entendu les noyaux, les diverses réunions et la formation sont d'une importance capitale.
- La Centrale Provinciale a organisé elle-même chaque année une formation sectorielle de deux jours, comptant 241 participants. En outre elle a organisé les 25 formations thématiques d'une ou de plusieurs journées et 11 formations de perfectionnement lors des conseils des militants.
- Le syndicat n'a pas seulement vécu de lutte, mais également en aidant des gens. Dans la section, 5 conseillers sociaux et 2 collaborateurs sont quotidiennement au service, 3 secrétariats permanents et 3 secrétariats semi-permanents, complété de 3 jours de permanences. En moyenne, plus de 1.000 dossier individuels sont établis et dossiers et mener à une bonne fin.
- Par an, plus de 8.000 primes syndicales ont été payées.
- Après une longue période de croissance et d'expansion des membres, la période de congrès actuel a été caractérisée par un statu quo et une consolidation.

Au nom de la commission de contrôle financier Jacques Houdekamer donne un aperçu de la situation financière et décharge a été demandée au congrès.

Après les interventions des différents militants sur base du rapport de fonctionnement et du rapport financier, Conny Demonie a été reconfirmée en tant que secrétaire régionale.

Pour les quatre années à venir, les congressistes doivent relever beaucoup de défis:

- Le délégué est et reste le visage de la FGTB sur le terrain. Ils doivent être soutenus au mieux par la centrale et par la FGTB inter-professionnelle. La formation est capitale.
- Le monde évolue autour de la communication. Il faut voir comment nous évoluons dans les réseaux sociaux.
- Il est important qu'on soit représenté à différents niveaux en interne et en externe. La représentation est une chose, le suivi, travail d'étude, développement de vision et la distribution d'information est un must mais risque systématiquement d'être d'ordre accessoire. Ça constitue un défi de rechercher un équilibre.
- Afin d'effectuer notre rôle de syndicat comme il faut un recrutement permanent des affiliés est nécessaire.
- La solidarité internationale n'est pas un hobby de gauche, c'est plus important que jamais. La solidarité ne peut pas s'arrêter aux frontières, car également d'autres phénomènes sociétaux ne le font pas.
- Un bon nombre de militants sont partis en prépension et/ou en pension. Ils sont d'une importance capitale pour la centrale en raison de leur expérience et de leur engagement précieux. La mise sur pied d'un fonctionnement anciens est dès lors indispensable.

Le congrès a été clôturé avec un poème d'occasion de la présidente régionale Fabi Depoorter et une allocution de clôture d'Alain Detemmerman, Co-Président fédéral.



## La prime Syndicale dans l'industrie alimentaire

(à l'exception du secteur des boulangeries)

**Si vous avez un nouveau numéro de compte bancaire, veuillez le transmettre à votre section locale FGTB HORVAL!**

**Période de référence du paiement: du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012**

**Prime maximum pour membres actifs: 135€**

Des périodes d'activité plus courtes donnent droit au prorata de la prime.

**Prime maximum pour membres inactifs**

**Chômeurs complets: 81€**

Des périodes plus courtes de chômage complet donnent droit au prorata de la prime.

**Prépensionnés: 89€**

L'ouvrier qui part en prépension au cours de la période de référence, a droit à la prime «actifs». Ensuite, chaque année successive et jusqu'à la pension, on a droit à la prime «prépensionnés».

**Maladie de longue durée et crédit-temps à temps plein**

Durant la première année, on a droit à la même prime que pour les membres actifs. Ensuite, on a droit à la prime «chômeurs complets» pendant trois périodes de référence. Le travailleur doit demander une attestation auprès de la section régionale de la FGTB HORVAL et en même temps fournir une preuve d'inactivité à votre section régionale.

**Paiement informatisé**

**Membres actifs**

La FGTB HORVAL paie la prime syndicale votre compte bancaire, pour autant que les conditions suivantes soient remplies:

1. avoir reçu une prime industrie alimentaire l'année précédente
2. être en règle de cotisations pendant la période de référence (du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012) et jusqu'à la date de paiement
3. avoir été occupé dans l'industrie alimentaire entre le 1<sup>er</sup> avril 2011 et le 31 mars 2012

Si vous ne remplissez pas ces conditions, vous recevrez une attestation du Fonds Social. Cette attestation doit être remise à votre délégué syndical ou à votre section régionale de la FGTB HORVAL.

**Pour un paiement rapide, nous vous demandons de mentionner votre numéro de compte bancaire sur le formulaire que vous recevrez du Fonds Social.**

**Le paiement informatisé de la prime syndicale est effectué le 31 octobre 2012.**



## CP 333 – attractions touristiques – augmentation conventionnelle des salaires sectoriels minimums

Au 1<sup>er</sup> octobre 2012, le salaire minimum de la classe 1 année de fonction o est majoré de 20 EUR par mois (0,12 EUR par heure).

Attention: cette augmentation ne vaut que pour la classe 1 à l'année de fonction o.

Vous pouvez obtenir les barèmes complets auprès de votre délégué syndical ou de votre section régionale ou [www.horval.be](http://www.horval.be).



## Industrie: du travail pour 200.000 employés

**Ce n'est pas un secret: le tissu industriel belge est un grand pourvoyeur d'emplois. En premier lieu des postes d'ouvriers... mais aussi d'employés! Ainsi, le SETCa représente presque 200.000 travailleurs actifs dans l'industrie. Et malheureusement, ils n'échappent pas à la crise...**

Dans l'Europe entière, l'industrie représente 34 millions d'emplois et les trois-quarts des exportations européennes. À ces emplois peuvent encore s'ajouter un paquet d'autres, car les activités industrielles engendrent toujours du travail supplémentaire. Notre industrie revêt donc une importance primordiale.

L'industrie est importante aussi pour les employés. Ainsi, il y a l'emploi direct (189.784 employés) dans les usines proprement dites. Chaque entreprise, même s'il s'agit d'une entreprise industrielle, a effectivement besoin d'employés. L'exemple le plus évident concerne les services dits 'de support' (comptables, services d'achat, services informatiques). Mais une entreprise n'est pas complète sans fonctions commerciales ou de direction. Une unité de production génère aussi des activités dans bon nombre d'autres entreprises. Il suffit de penser aux entreprises logistiques, qui elles aussi occupent des employés.

### La crise: en plein dans le mille

Les fermetures d'entreprise provoquent généralement une perte

d'emploi pour toutes les parties concernées... employés compris. Ce dernières années (de crise) malheureusement, le SETCa a accompagné de nombreux dossiers de ce type avec les centrales ouvrières de la FGFB. À Liège, chez Arcelor-Mittal, nous nous investissons énormément, tant pour les ouvriers que pour les employés.

Certaines économies ne touchent aussi que les employés. Coca-Cola est l'un de ces dossier, avec le déménagement planifié de plusieurs services de support en Europe de l'Est. Chez Philips à Turnhout, c'est la même histoire: seuls les employés sont concernés. D'autres entreprises optent pour des restructurations «insidieuses», en licenciant lentement mais sûrement un certain nombre de travailleurs (Solvay). Nous en oublions encore certainement d'autres.

Dans tous ces dossiers, le SETCa ne cesse de s'investir, avant tout pour le maintien de l'emploi, mais et pour la négociation d'un bon plan social si nécessaire.

Les employés sont aussi soumis au chômage temporaire. Depuis septembre, un accord a été conclu concernant le chômage temporaire (1/5e) chez Caterpillar à Gosselies. Une mesure qui concerne un bon millier d'employés et de cadres. C'est aussi le cas dans de nombreuses petites entreprises.



### Projet européen positif

Penser que les employés peuvent se passer de l'industrie serait avoir une vision à bien court terme, comme il serait faux d'estimer qu'une économie peut se passer de production. Les évolutions technologiques ont certes relégué l'emploi industriel de masse aux oubliettes, mais la valeur ajoutée reste immense.

Le SETCa a dès lors soutenu pleinement la semaine d'action d'«IndustriAll», l'organisation rassemblant les syndicats européens de l'industrie créé en mai (voir photo sur cette page). Lors d'une visite aux ministres et fédérations patronales, nous avons plaidé en faveur d'une vision européenne optant pour des investissements réfléchis dans le tissu industriel européen. Notre continent accuse souvent un retard en la matière par rapport à d'autres parties du monde... Un développement que nous ne pouvons continuer de voir d'un mauvais œil.

Investir dans l'industrie, c'est aussi investir dans les travailleurs. Et pas seulement dans l'industrie. Seuls de bons salaires permettent aux gens d'acheter effectivement les produits fabriqués dans les usines! Une leçon qui avait déjà été tirée dans les années trente... mais que nous avons répétée à suffisance pendant la semaine d'action.

## Call centers: une semaine d'action pour combattre le stress

Entre le 22 et le 26 octobre, les organisations syndicales d'employés dont le SETCa, organiseront des actions devant plusieurs centres d'appel du pays autour d'une thématique centrale: lutter contre le stress des opérateurs. Un stress notamment lié aux possibilités limitées d'épanouissement et le souhait de trouver un emploi moins précaire. Ces actions s'inscrivent dans le cadre de la campagne annuelle de UNI Global Union (l'organisation internationale rassemblant les syndicats d'employés à travers le monde) pour les call centers.

Entre les clients difficiles à gérer, le contrôle des performances intensif et un travail routinier, les opérateurs ont un niveau de stress plus élevé que la moyenne des travailleurs, comme le confirme la dernière étude du SPF Emploi Travail et Concertation sociale. Notre constat est clair: le turnover reste important vu le peu d'attractivité du secteur et la précarité de l'emploi. Les contrats sont bradés pour attirer le client, au détriment de la qualité.

Comme syndicats, nous estimons qu'il est indispensable pour les travailleurs d'obtenir une meilleure concertation sociale sur leurs conditions de travail. Une concertation qui peut déboucher sur toute une série de solutions simples à mettre en œuvre pour lutter contre le stress: offrir de véritables possibilités de formations, tenir compte des préférences des travailleurs dans la planification, développer de plans de carrières, interdire l'ingérence du donneur d'ordre... Des solutions que nous aborderons durant toute la semaine avec les employés.

Lors de cette semaine d'action en front commun, nos militants distribueront aux travailleurs des lattes «pour mesurer le stress», des bics «flexibles comme les travailleurs» et des tracts de sensibilisation. La semaine débutera dans le Call center Stefanini TechTeam Global à Bruxelles. Ce centre d'appel n'a pas été choisi au hasard: il a fait la une des infos cet été, après l'annonce du licenciement de 182 employés. Le client presque exclusif de ce centre d'appel, Belgacom, avait alors

décidé de mettre fin unilatéralement au contrat. Il s'en est suivi ce que l'on peut appeler une «sale» restructuration. Grâce aux actions du personnel, qui ont attiré l'attention de la presse et créé une vraie pression médiatique, un accord acceptable a pu être conclu.

Par cette action, qui est la première étape de notre semaine de sensibilisation, les organisations syndicales veulent à nouveau saluer à sa juste valeur la solidarité dont ont fait preuve les travailleurs de cette entreprise.

D'autres actions auront également lieu à Anvers (SNT), dans le Limbourg (Call It et IPG), à Liège (WBCC, Call IT, Transcom, Target Power), à Gand (Mifratel, Ing cc, N-allo, De stroomlijn, Call-it et Mobistar), à Tournai (Cofidis et E-Bos), mais aussi à Charleroi, Ostende et Malines.

## Franchise des Delhaize City:

**Pas question de jouer avec les conditions de travail du personnel**

Récemment, la direction de Delhaize annonçait son intention de fermer les magasins de type «City» en Belgique et la transformation de ceux-ci en magasins Proxy indépendants. Une décision lourde de conséquences tant pour les travailleurs fixes que pour les travailleurs sous contrats temporaires. Dans la foulée, elle précisait également qu'elle comptait entamer des recherches en vue de trouver des repreneurs indépendants pour les 15 magasins concernés dès le mois de novembre. La raison invoquée pour justifier un tel changement? Le manque de rentabilité. Franchiser des magasins jugés 'non-rentables' et brader les conditions de travail du personnel: voilà le projet proposé par Delhaize. A travers cette décision, la chaîne semble en effet vouloir faire son «CP Shopping»: transformer en franchise, choisir les conditions de travail les plus désavantageuses pour les travailleurs (et avantageuses pour les employeurs) et offrir encore plus de flexibilité aux clients (plus d'ouvertures le dimanche, les jours fériés, etc.).

Cette situation n'est pas neuve dans le secteur de la distribution. Déjà en 2007, le géant Carrefour avait ouvert la voie en commençant par l'ouverture d'un magasin 'au rabais' à Bruges. Derrière l'enjeu de ce Carrefour 'Blauwe Toren' se cachaient des conditions de travail que personne n'envie: bas salaires, polyvalence, horaires flexibles et difficilement conciliables avec une vie privée équilibrée, beaucoup de contrats à temps partiels non volontaires, etc. La direction planifiait d'étendre ce modèle de franchise à d'autres supermarchés. A l'époque, la mobilisation des travailleurs avait été intense afin de contrer le projet.

Transformer un magasin intégré en magasin franchisé: un subterfuge qui permet aux dirigeants de passer artificiellement vers les commissions paritaires 201 ou 202.01, celle du commerce de détail ou des «moyennes entreprises d'alimentation». En faisant leur 'CP shopping', les géants de la distribution réalisent ainsi des économies sur le dos du personnel et éliminent au passage la représentation syndicale dans ces magasins.

Aujourd'hui, Delhaize semble vouloir remettre le procédé sur la table. Pour le SETCa, les enjeux sont considérables et dépassent largement le cas des Delhaize City. Avec ce type de procédés, ce sont les conditions de travail de tout le secteur du commerce qui sont mises à mal à court et moyen terme. Il s'agit là d'une tendance et de pratiques inacceptables contre lesquelles nous continuerons à nous battre. Il n'est pas question de jouer de la sorte avec les conditions de travail du personnel.

## L'intérim dans les magasins Action: tous concernés!

Les militants du SETCa ont participé à la Journée des droits des Intérimaires, en particulier devant plusieurs magasins de la chaîne «Action». Là, plus de la moitié des heures prestées le sont par des intérimaires. L'intérim ne doit pas nécessairement être problématique, mais il a tout de même des conséquences sur le bien-être des travailleurs concernés. Ne pas être certain de sa rémunération et de quoi demain sera fait engendre du stress dans la vie quotidienne. Certaines chaînes vont très loin dans ce domaine. Exemple frappant: à Messancy, la chaîne Action ouvre un nouveau magasin uniquement avec des travailleurs sous contrat d'intérim (y compris le gérant). Nous observons également le même phénomène dans d'autres magasins. Ce 10/10, le SETCa a distribué dans les magasins de Courtrai et Messancy des sachets de thé ainsi que le journal «Interim Zone» pour aider les travailleurs à évacuer leur stress.





## Persévérons!

Deux événements importants ces derniers jours nous ont inspiré le titre ci-dessus. D'abord le prix Nobel de la paix décerné à l'Union européenne et ensuite, le résultat des élections communales.

### Le Nobel de la Paix

L'attribution du prix Nobel de la Paix à l'Union européenne suscite des sentiments mitigés. Bien sûr, l'unification européenne (par ailleurs loin d'être parfaite) après la seconde guerre mondiale a amené la paix par le biais d'une collaboration «obligatoire» par-delà les frontières des pays. Mais impossible d'ignorer que l'Europe n'a pu éviter la guerre civile en ex-Yougoslavie. Une guerre qui s'est déroulée à un peu plus de 1000 km de Bruxelles!

En outre, force est de reconnaître que l'Europe d'aujourd'hui peut difficilement être qualifiée d'Europe de monsieur/madame Tout-le-monde. L'Europe sociale n'a jamais été à ce point hors de portée. Les conséquences de la crise financière de 2008 sont loin d'être passées. Les citoyens ordinaires sont les dupes de la crise, alors que les riches deviennent même encore plus riches. Il fut un temps où la situation était différente: en d'autres périodes de crise, les riches faisaient eux aussi des concessions. Ce n'est pas le cas actuellement. La faute également à l'Europe! Nous aurions préféré que l'Europe reçoive le prix de la paix sociale. Grâce à une politique sociale forte où les charges sont supportées par les épaules les plus solides.

### Après les urnes, focus sur le budget

Le 14 octobre, l'électeur a parlé. Suffisamment de commentaires ont entre-temps été formulés et écrits sur le sujet. Il ne nous appartient pas de dresser une analyse politique, nous laissons cela aux politiques. Il nous appartient en revanche de continuer à dire – ici aussi – que notre pays a besoin d'un gouvernement accordant la priorité au citoyen ordinaire.

Les grands défis des mois et années à venir sont connus: lors du contrôle budgétaire 2012 et de l'élaboration des budgets 2013-2014, il faudra à nouveau faire des choix. Il ne peut plus être question de faire encore davantage d'économies sur le dos des travailleurs. Et oui, nous maintenons que plus d'impôts sont peut-être à envisager, cependant pas sur les revenus du travail, mais bien sur les revenus du capital, les bénéfices sur actions, les bénéfices des entreprises, etc. De cette manière, ceux qui ont provoqué la crise paient aussi eux-mêmes. Et ils en ont les moyens!

À ceux qui estiment devoir à nouveau jouer la carte d'un scénario de scission pour ce pays, avec comme étape intermédiaire le modèle dit «confédéral», nous continuerons de répéter que la solidarité ne

connaît pas de frontières. La solidarité entre les travailleurs dans ce pays se reflète dans le caractère fédéral de la sécurité sociale, du droit du travail individuel et des conventions collectives de travail. Et cela doit rester ainsi!

### Le pouvoir d'achat, moteur de la croissance

Entre-temps, la concertation à propos d'un nouvel accord interprofessionnel a débuté. Et à cet égard, l'amélioration du pouvoir d'achat constitue bien sûr une priorité. Comme de nombreux économistes, nous estimons qu'économies et modération salariale ne donneront aucune impulsion, au contraire. Et cela vaut bien sûr à l'échelon européen, mais aussi et surtout dans notre pays.

Des aspects qualitatifs seront et devront aussi être abordés lors de la concertation interprofessionnelle, puis de la concertation sectorielle qui s'ensuivra. La «modernisation» du marché et de l'organisation du travail n'est, à nos yeux, pas négative par définition. Elle doit être placée sous le signe du bien-être des travailleurs. Si l'objectif est toutefois d'augmenter indéfiniment la flexibilité des travailleurs, nous y opposerons une fin de non-recevoir. Ce sera sans nous!

En temps de crise, il faut aussi poursuivre la formation des travailleurs et des demandeurs d'emploi. Cet aspect mérite également une place dans un AIP à conclure pour les années 2013-2014. Un accord interprofessionnel est évidemment un instrument permettant d'obtenir l'une ou l'autre pour les moins favorisés. Nous pensons ici en premier lieu au relèvement du salaire minimum brut. Autant de points donc sur lesquels nous évaluerons le résultat des négociations.

Entre-temps, il faut augmenter les allocations sociales par un accord ou une décision gouvernementale dans le cadre de la liaison au bien-être. Cela aussi, c'est la solidarité! Et le dossier ouvriers/employés doit rester et restera en dehors de la concertation sur l'AIP. Dès après celle-ci, nous serons prêts à aborder ce dossier!

### Persévérons!



Myriam Delmée, Vice-Présidente

Erwin De Deyn, Président

Moins de 28 ans ?  
Économisez 50 % de votre  
assurance habitation  
la première année.

Une bonne assurance habitation,  
ça s'adapte à votre vie.

Envie de voler de vos propres ailes ? Si vous avez moins de 28 ans, c'est le moment : votre conseiller P&V vous offre 50 % de réduction sur votre assurance habitation **Ideal Home** la première année. Résultat : vous êtes plus à l'aise financièrement tout en protégeant votre nouveau 'chez vous'.

Pour un rendez-vous avec le conseiller P&V le plus proche, téléphonez au 078/15 90 90 ou surfez sur [www.pv.be](http://www.pv.be).

P&V. La preuve qu'on peut faire de l'assurance autrement.

