

Accord interprofessionnel sur le fil du rasoir



Comme tous les deux ans, patrons et syndicats, représentés par le «Groupe des 10», ont laborieusement négocié pendant des semaines pour accoucher d'un projet d'accord interprofessionnel destiné à régler les relations sociales pour les deux ans à venir.

Outre la question de la marge salariale, et de la liaison des allocations sociales au bien être, la négociation pour 2011-2012 a l'ambition de régler le fameux dossier des statuts «ouvriers-employés».

Les positions en présence étaient loin d'être convergentes. Depuis la fin de l'été, les organisations patronales ont mené campagne pour la suspension de l'indexation automatique des salaires, pour

la modération salariale, pour l'harmonisation vers le bas du statut des employés, etc...

Un projet d'accord a néanmoins été paraphé, non sans peine. Il n'engage à ce stade personne puisque les instances tant des organisations patronales que des organisations syndicales doivent encore l'examiner et l'approuver... ou le rejeter.

Le texte du projet d'accord ne fait pas que des heureux. Il est difficile de dire de quel côté penchera la balance. La FGTB tiendra pour sa part son comité fédéral le 4 février.

DOSSIER EN PAGES 7, 8 & 9

EGALITE

Père et travailleur: compatible?

Page 5

CINEMA

Gagnez 50 tickets pour Made in Dagenham

Page 4



BROCHURE

Faites un bilan carbone

Page 3

SANTE

Attention à l'amiante

Page 3

BRABANT WALLON



IL S'EN VA

Après 33 ans de travail au sein de l'organisation syndicale, Pierre Levêque part en pré-pension.

Assistant social de formation, il intégra la Centrale Générale du Brabant wallon en 1978 après quelques années de travail à l'Hôpital de Tivoli.

Chargé du service social, il gère les conflits individuels entre employeurs et travailleurs dans tous les secteurs de la CG.

Les permanences qu'il assura en divers lieux de la province lui donnèrent l'occasion de bien connaître la réglementation chômage.

Faillites, contributions et auditions ONEM constituèrent également son quotidien pendant de longues années, parallèlement à un mandat de juge social au tribunal du travail.

Cette expérience l'amena à œuvrer au service social de la CG fédérale en 1996, puis à assurer la direction de ce service. Il donna également de nombreuses formations sur le droit du travail et les élections sociales aux délégués et membres du CE et du CPPT. En 2006, il fut contacté par les centrales du Brabant wallon afin de prendre la fonction de secrétaire régional interprofessionnel et de remettre sur pied la régionale FGTB.

En octobre 2006, un congrès extraordinaire l'élut à ce poste et il ne ménagea pas sa peine afin de réinscrire la FGTB dans le tissu économique et social du Brabant wallon.

Pour ce faire, il put compter sur le soutien actif des centrales, et il salua avec plaisir le retour de la CGSP dans la régionale.

Le congrès du 9 octobre 2010 salua à l'unanimité le travail accompli et remercia Pierre pour le travail accompli.



IL ARRIVE

Benoît Blondeau a 47 ans.

Il est assistant social et licencié en sciences politiques.

Originaire de la région du Centre, c'est dans une PME des fabrications métalliques qu'il fait ses premières armes syndicales, il y a près de 20 ans.

En 1996, il est engagé au service de formation du Setca fédéral.

Il y restera 2 ans avant de devenir secrétaire permanent au Setca Brabant Wallon.

Il coordonna des secteurs aussi divers que le commerce, la CPNAE, la logistique, l'horeca ou encore l'industrie alimentaire.

Elu lors du congrès du 9 octobre dernier, il a la volonté de prolonger le travail entamé par son prédécesseur Pierre Levêque.

Des différents thèmes mis en avant lors du congrès, certains lui tiennent particulièrement à cœur. Il en va ainsi du développement de l'ASBL d'éducation permanente «FORABRA», outil essentiel pour promouvoir les valeurs de solidarité défendues par la FGTB. Dans le même ordre d'idée, les jeunes seront également au centre de ses préoccupations. Enfin, et de manière plus générale, il lui semble important de promouvoir vers le grand public l'image de la FGTB.

Afin d'atteindre ces objectifs, il compte travailler en étroite collaboration avec les responsables des différentes centrales professionnelles. Il pourra aussi compter sur le personnel compétent et motivé de la régionale FGTB.

NAMUR



Plus près de chez vous à Saint-Gérard et Philippeville

Nous souhaitons être plus proches de nos affiliés et nous le prouvons sur le terrain avec ces deux nouvelles permanences en début 2011. Myriam Marchal (agent chômage à Auvélais) tiendra la première, tous les mercredis de 18h à 19h30 à Maison Saint-Gérard rue Haie Mayet 62.

Le premier et troisième vendredi du mois de 15h à 17h, Fabrice Macors (délégué syndical de la Centrale Générale dans l'entreprise Logisma à Florennes) vous accueillera dans les bureaux de la mutualité sociale de Philippeville, au 35 rue de France.

Cher(e)s affilié(e)s,

Nous avons le plaisir de vous informer que notre permanence juridique du mercredi reprend.

Nous vous accueillons chaque semaine de 16h à 18h sans rendez-vous (hors vacances scolaires).

L'Equipe du SETCa de Namur



AFICo vous propose:

«Regarde-moi!»

Atelier de réflexion et d'action sur les discriminations physiques.

Cette journée se déroulera à Namur le 10 février dès 9h à la CGSP en collaboration avec les FPS. Inscription indispensable auprès de Marylise WAUTERS 081/649.956 ou marylise.wauters@afico.be

AFICo vous propose:

Table ronde: «restructurations où allons-nous?»

Ce lundi 31 janvier 2011 à 18h30, AFICo reçoit Renaud DEGUELDRE (Directeur Général du BEP) qui introduira le débat avec vous en répondant à la question: «Quelle est la politique du Bureau Economique de la Province de Namur face aux restructurations?»...

Nous vous attendons au 4^{ème} étage de la FGTB, 40 rue Dewez à Namur

Renseignements Emilie JUSNIAUX 081/649.955
Entrée gratuite, inscription souhaitée emilie.jusniaux@afico.be

LUXEMBOURG

Régionale du Luxembourg – Centrale Générale F.G.T.B.

Par la présente nous informons les affiliés de la Centrale Générale F.G.T.B. Luxembourg de la modification des cotisations syndicales au 1^{er} janvier 2011.

- ✓ Travailleurs actifs: 14€ par mois
- ✓ Temps partiel/femmes: 12,50€ par mois
- ✓ Chômeurs complets: 10€ par mois
- ✓ Pré-pensionnés: 11€ par mois
- ✓ Chômeurs temps partiel: 8,20€ par mois
- ✓ Ateliers Protégés: 8,50€ par mois

Pour les ouvriers occupés sous la Commission Paritaire 100, la cotisation est fixée à 10 par mois tant qu'il n'y aura pas de prime syndicale.

Nous vous remercions et vous prions d'agréer, Cher Camarade, nos salutations fraternelles.

SÉANCES D'INFOS POUR LES TRAVAILLEURS FRONTALIERS BELGO-LUXEMBOURGEOIS

Les impôts...

Pourquoi et comment remplir sa déclaration ?

La fiscalité...

Comment optimiser la déductibilité ?

Avec la participation de Jean-Philippe FRANSEN PKF Weber & Bontemps

Vos questions...

Avec la participation de responsables de la Mutualité Socialiste du Luxembourg de l'OGBL et de la FGTB Luxembourg

Bastogne

Samedi 19 février 2011 à 10h
Cinéma L'écran - Rue du Sablon, 195

Aubange

Mardi 22 février 2011 à 19h30
Salle Polyvalente - Rue Schmit, 21

Arlon

Jeudi 24 février 2011 à 19h30
Réservation au 061 23 11 51 ou frontalier@mutsoc.be
Maximum 90 places disponibles
Mutualité Socialiste du Luxembourg
Rue de la Moselle, 1

Libramont

Lundi 28 février 2011 à 19h30
FGTB - Rue Fonteny Maroy, 13

Salmchâteau

Jeudi 3 mars 2011 à 19h30
Salle Salmanaova - Rue des Comtes de Salm, 10

* Ouvert à tous !



FGTB Luxembourg



OGBL

60-61: la grève du siècle

Ils se sont battus !

Force est de constater que pour améliorer leurs conditions de vie, l'immense majorité des êtres humains ont dû (et devront continuer) à se battre. Vain espoir que de croire que le « système » va s'amender, s'améliorer, être plus égalitaire, sans y être contraint !

Dimanche 13 février à 14h00

FGTB ARLON Rue des Martyrs, 80

Entrée gratuite

Garderie pour enfants gratuite !



Dans le cadre de notre cycle « Se battre ! », inauguration de l'exposition en 17 tableaux des grèves de 60-61 et projection du documentaire de 1962 « Combattre pour nos droits ! » de Frans Buyens, suivi d'un débat avec des acteurs de l'époque.

Jeunes FGTB

FGTB Luxembourg



Centre d'Education Permanente



FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel



Mercredi 2 février 2011

MEETING DU FRONT COMMUN SYNDICAL BRUXELLOIS

Quel avenir pour Bruxelles ?

(Pour ceux qui y vivent, et pour ceux qui y travaillent)

1 L'année 2011 sera probablement cruciale pour la région bruxelloise.

Dans les longues négociations en cours, on a entendu le pire (suppression de la Région et co-gestion par les deux autres régions) ou le meilleur (amélioration des compétences et du financement structurel de la Région).



3 Pour toutes ces questions, et bien d'autres encore, la (probable) réforme de l'Etat version 2011 n'apportera pas toutes les réponses. Mais elle donnera la cadre à l'intérieur duquel il sera possible (... ou pas!) de mener de bonnes politiques, pour que Bruxellois et navetteurs aient droit à une ville vivable, sociale, prospère, démocratique et durable.

Pour discuter de ces risques et de ces chances, pour redire nos priorités bruxelloises et syndicales, pour revendiquer une réelle concertation sociale sur les futures politiques régionales, pour montrer que tous les Bruxellois, francophones ou néerlandophones, veulent défendre ensemble un projet de Région dynamique et solidaire, en coopération avec les autres régions.



2 Derrière ces débats « techniques », ce sont les réalités bien concrètes de Bruxelles pour les 20 prochaines années qui sont en jeu :

- Dans une ville riche... mais avec plus de 20% de taux de chômage, quels seront les moyens pour l'insertion professionnelle ? Quels emplois seront créés pour les jeunes ?
- Pourra-t-on continuer à financer des services publics et non-marchands à Bruxelles ? et améliorer les conditions de travail dans ces secteurs ?
- Bruxelles est devenu un gigantesque embouteillage permanent : quels seront les moyens et les projets pour une mobilité efficace et « verte » demain ?
- Y aura-t-il des écoles (de qualité) pour accueillir les enfants du « boom démographique » bruxellois (+ 170 000 personnes en 10 ans) ? Et des crèches ?
- Bruxelles accueille et continuera à accueillir de multiples cultures : on peut en faire des affrontements, des séparations, ou bien valoriser la richesse et les compétences diverses...



FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel



Nous vous invitons à un meeting revendicatif et festif ce mercredi 2 février à 14h30 au grand théâtre du Plaza (Boulevard Adolphe Max 118 - 1000 Bruxelles). Dès 13h30, rassemblement devant la Bourse et départ en fanfare vers le Plaza.

TOURNAI - ATH - LESSINES

Changement des horaires

FGTB
Tournai-Ath-Lessines

Le service chômage de la FGTB Tournai-Ath-Lessines a adopté les heures d'ouverture ci-dessous:

Ellezelles			Tournai, Antoing, Ath, Basècles, Lessines, Leuze, Péruwelz			Pecq		
Jour	Matin	Après-midi	Jour	Matin	Après-midi	Jour	Matin	Après-midi
Lun	Fermé	Fermé	Lun	9h à 12h	Fermé	Lun	9h à 12h à Pecq	15h à 18h à Celles
Mar	9h à 12h	14h à 18h	Mar	9h à 12h	14h à 18h	Mar	9h à 12h à Pecq	14h à 18h à Pecq
Mer	Fermé	14h à 17h	Mer	Fermé	14h à 17h	Mer	Fermé	14h à 16h à Pecq
Jeu	9h à 12h	Fermé	Jeu	9h à 12h	Fermé	Jeu	9h à 12h à Pecq	Fermé (*)
Ven	9h à 12h	Fermé	Ven	9h à 12h	Fermé	Ven	Fermé	Fermé

(*) Attention: tous les derniers jeudis du mois, un ramassage de cartes a lieu de 13h15 à 13h30 au Hall sportif de Néchin

MONS

Borinage ASBL vous invite... 2000

A ses rencontres citoyennes des 28 Janvier & 11 février 2011 de 9h à 12h - Rue Lamir, 18-20 à 7000 Mons

A sa prochaine réunion de la commission des femmes du 2 Février 2011 à 13h - Rue Lamir, 18-20 à 7000 Mons

Au vernissage de l'exposition «Grèves de 60, crise actuelle: Quelles différences?»



Le vendredi 11 février 2011 à 18h30 - Salle culturelle de la maison du peuple de Wihéries, Place du jeu de balle, 24.

Si vous désirez assister à ces activités, veuillez vous inscrire auprès de nos services: Cédric DEVRIESE - Animateur en éducation permanente - Rue Lamir, 18-20 - 7000 MONS: Borinage2000.devriese@fgtb.be ou 065/32.38.33 Editeur responsable: Alain De Nooze, Président, Rue Lamir, 18-20 à 7000 Mons

CHARLEROI-SUD - HAINAUT

FGTB

Charleroi-Sud Hainaut Ensemble, on est plus forts

Les Sections Locales de (Pré)Pensionnés

Une Section Locale de Pensionnés est un lieu de rencontre accessible et proche de chez vous, ouvert à tous les pensionnés affiliés à la FGTB ou désireux de le (re)devenir, qu'ils aient été ouvriers, employés, cadres ou fonctionnaires. Être pensionné et rester affilié à la FGTB c'est bénéficier, au-delà de ce qui se fera dans les SLP, des services suivants:

- Recevoir le bimensuel «SYNDICATS».
- Bénéficier du service fiscal de la FGTB pour calculer son impôt.
- Accéder aux avantages offerts par sa centrale.
- Avoir recours aux interventions de l'Office de Droit Social qui propose une multitude de services en matière de pension.

Mais c'est aussi un lieu:

- D'information sur les sujets vous concernant.
- De conseils pour régler les problèmes de la vie quotidienne.
- D'aide pour les démarches administratives.
- De convivialité où vous pourrez retrouver d'anciens collègues ou faire de nouvelles connaissances.
- D'animations culturelles...

Calendrier des Sections Locales de (Pré)Pensionnés

En principe et sauf jours fériés, les réunions se tiennent aux lieux et dates suivants:
 Marcienne: le dernier jeudi du mois à 10h00, Centre Meurée, rue Renard 10 à Marcienne.
 Courcelles: le deuxième lundi du mois à 9h30, Centre Culturel «La Posterie», rue Monnoyer 46 à Courcelles.
 Châtelet: le premier lundi du mois à 10h00, Maison du Peuple, Place de Brouckère à Châtelineau.
 Gosselies: le deuxième mercredi du mois à 10h00, Centre Hiquet (ancienne Maison Communale), chaussée de Nivelles à Gosselies.
 Fontaine-l'Évêque: le quatrième lundi du mois à 10h00, Maison du Peuple, rue Louis Delattre 22 A à Fontaine-l'Évêque.

Contact: Ruddy DANTHINE - FGTB CHARLEROI & SUD-HAINAUT - Boulevard Devreux 36-38 - 6000 CHARLEROI - TEL.: 071/641.262 - FAX: 071/300.567

CENTRE

 Cycle de conférences-débats
 Histoire sociale et ouvrière

JULIEN LAHAUT VIE ET MORT D'UN DIRIGEANT COMMUNISTE

JEUDI 3 FÉVRIER 2011

 A 19h au Club Achille Chavée
 Rue Abelville 34 - 7100 La Louvière
 Entrée libre


Conférence-débat avec Jules Pirlot (historien, auteur de Julien Lahaut Vivant).

Ce cycle est organisé par :



Infos et éditeur responsable : Marco Van Hees - Rue du Bouvy 65, 7100 La Louvière - 0473/411.021.

FORMATION INFORMATIQUE DE BASE

 Gratuite pour les
 demandeurs d'emploi
 et prépensionnés

Contenu de la formation :

Echanges et débats sur :

- * La place de l'informatique et des ordinateurs dans la société
- * L'influence des nouvelles technologies sur notre quotidien
- * Les apports et dérives du nouveau média que représente Internet

Formation pratique :

- * Excell et Word : Description et utilisation des fonctions principales
- * Internet : Utilisation intelligente et citoyenne d'Internet : recherche dans un site, les moteurs de recherche, création et utilisation d'une adresse MAIL

 Infos,
 conditions
 et inscriptions :
064/23.61.20

 Dans les bâtiments
 de la FGTB Centre
 Rue H. Aubry 23
 7100 Haine-St-Paul

VERVIERS



Femme Action Mobilisation

Le module « **F.A.M.** » s'adresse aux femmes âgées de plus de 25 ans qui souhaitent retrouver un emploi. A la fin de la formation, chacune aura identifié son projet professionnel et établi le plan d'action pour le réaliser.

★ Contenu

- Définition du projet professionnel et du plan d'action
- Bilan en français et en calcul
- Sensibilisation aux techniques de recherche d'emploi
- Approche du monde du travail et de la citoyenneté
- Stage d'une semaine
- Après la formation, la MIREV peut assurer un suivi vers l'emploi

★ Date

Du 14 février 2011 au 22 avril 2011
Formation étalée entre 5 et 10 demi-journées par semaine

★ Lieu de formation

FGTB Verviers
Galerie des Deux Places,
Pont aux Lions 23/3, 4800 Verviers

★ Conditions d'admission

- Femme âgée de plus de 25 ans
- Inscrite comme demandeuse d'emploi
- Chômeuse complète indemnisée ou en stage d'attente (Possibilité de dérogation)

★ Avantage

- Prime de formation 1 € brut/heure
- Intervention dans les frais de déplacement et de garderie d'enfants

★ Modalités d'inscription

- S'inscrire **avant le 31 janvier** auprès de Nadine Fauconnier, 3^{ème} étage de la FGTB Pont aux Lions 23 (Galerie des Deux Places)
- Assister à la **séance collective d'information** organisée le **1^{er} février à 10 h**
- Participer à un entretien individuel
- **La formation est gratuite**

★ Contact et renseignements

Centre d'Éducation Populaire d'Action Globale d'Éveil verviétois ASBL

Pont aux Lions 23/6 4800 Verviers
☎ 087/39.31.16
✉ naoel.mbarki@fgtb.be

En partenariat
et avec le soutien









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	FGTB Verviers Pont aux Lions n°23/3 4800 Verviers	Contact Nadine FAUCCONNIER 087/39.46.37
--------------	---	---

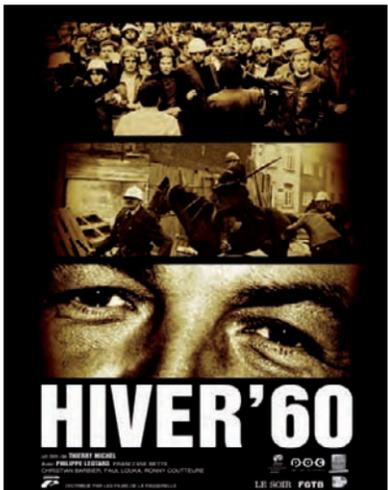




CINÉM'ACTION Ciné-débat



Mardi **08/02** à **20h**



HIVER '60

Forum des Pyramides / 2 €
Cinéma suivi d'un débat avec Thierry Bodson

Une organisation du CEPAGE-Verviers et du Centre culturel
Infos : 087 89 91 79 / www.forumdespyramides.be

LIEGE - HUY - WAREMME

APPEL À PROJETS 2011

PETITES ASSOCIATIONS : POSEZ VOTRE CANDIDATURE !

Vous êtes une association de droit ou de fait active sur le terrain dans le secteur social, sportif, culturel de l'éducation ou de la santé...
Votre siège social et votre activité principale sont situés en province de Liège...
Vous avez besoin d'un petit coup de pouce pour donner une nouvelle ampleur à un projet existant, créer un nouveau projet...

Alors vous êtes concernée par cet appel et serez peut-être, comme l'une des 23 associations lauréates des éditions précédentes, sélectionnée par le Jury Solidaris en 2011!

Le formulaire de candidature et règlement peuvent être téléchargés sur www.solidaris.be ou obtenus sur demande à reseau.solidaris@mutsoc.be ou au 04 341 75 93.

Un appui méthodologique est possible.
Dépôt des candidatures pour le 31 janvier 2011.
Le jury prendra sa décision pour le 30 avril 2011.

6^{ème} édition




EXPO

DU 11-12
AU 13-03

la GRÈVE de 60



UNE ENTRÉE GRATUITE !

Sur présentation de ce numéro du journal Syndicats

EXPO GUIDÉE
tous les jours sauf le mercredi

RÉSERVATION INDISPENSABLE
www.greve60.be
ou 04/221.95.05

FGTB
Liège - Huy - Waremme

50 ANS PLUS TARD,
TOUJOURS
D'ACTUALITÉ

Expo interactive
et ludique

OM Qual Louva n° 1 SERAING

> UNE BROCHURE RISE

Polluez moins, faites un bilan carbone

Kyoto, Copenhague, Cancun... Tout le monde – ou presque – est bien conscient qu'il faut faire de sérieux efforts pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, et principalement de CO₂. Pour atteindre cet objectif, il faut revoir nos modes de production et de consommation, basés sur une surconsommation des énergies fossiles, responsables de plus de 80% des émissions de CO₂. Leur raréfaction et par conséquent l'augmentation de leur prix en fait également une nécessité économique. La transition vers une économie sobre en carbone est donc un passage obligé pour tous les acteurs de la société: entreprises, consommateurs, pouvoirs publics, citoyens, etc.

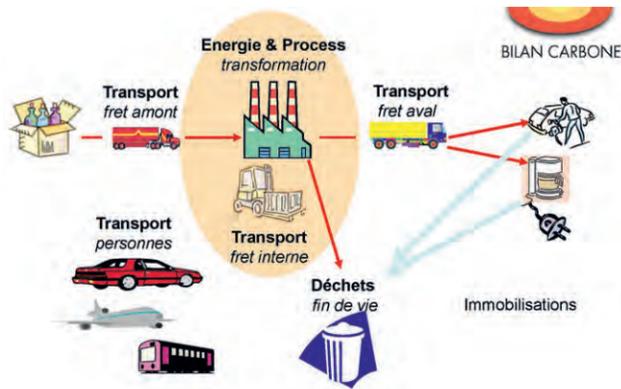
Mais comment traduire cela dans la vie courante et notamment dans l'entreprise où l'on passe le plus clair de son temps? Que peut-on faire de plus que le tri des déchets ou les photocopies recto-verso?

Il existe un outil à la disposition des délégués syndicaux, que ce soit au Conseil d'entreprise, au CPPT, ou à la délégation syndicale: le bilan carbone. La cellule RISE (réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement) sort de presse une brochure qui fait le point sur le bilan carbone.

Qu'est-ce qu'un bilan carbone?

Le bilan carbone est un outil de comptabilisation des émissions de gaz à effet de serre émises directement ou indirectement par une activité sur une période donnée. On l'appelle aussi «audit CO₂». Cette démarche peut s'appliquer à une entreprise (industrielle ou tertiaire), à une entité publique (administration, hôpital, école, etc.), une collectivité (commune, région, etc.) voire même à un événement (colloque, fête du personnel, événement sportif, etc.).

Ce diagnostic va permettre de mettre en évidence les postes responsables des plus importantes émissions



et d'identifier des actions à mener pour réduire les émissions de CO₂ et diminuer la consommation énergétique, principale source d'émissions. La mise en œuvre de ces actions pourra être classée selon certains critères comme la simplicité de réalisation, l'efficacité climatique, le temps de retour sur investissement, etc.

Une particularité du bilan carbone est qu'il englobe l'ensemble des émissions générées par tous les processus nécessaires à la réalisation d'une activité. Ainsi, il comptabilisera les émissions de CO₂ de la fabrication des matières premières, de leur transport, du processus de fabrication du produit, du transport du personnel et du produit fini, de la gestion des déchets, de la consommation d'énergie du produit chez le consommateur final, etc. Le bilan carbone est établi selon une logique comparable à celle d'une analyse du cycle de vie d'un produit.

Que peuvent en faire les délégués?

En tant que délégué CPPT, vous pouvez:

- porter le point à l'ordre du jour d'un CPPT ou demander un CPPT extraordinaire pour faire exposer les résultats de la démarche, en invitant le consultant par exemple;
- poser des questions à ce sujet notamment dans le cadre du commentaire annuel sur la politique de l'environnement de l'entreprise (article 16 de l'AR du 3/5/1999);
- proposer des pistes d'action (cf. point 5);
- participer à l'information et à la sensibilisation du personnel;
- demander un suivi de la mise en œuvre des actions au CPPT, voire créer un groupe de travail dépendant du CPPT, chargé de ce suivi.

Autrement, si votre entreprise entame des démarches en matière d'énergie ou si vous estimez qu'elle

le devrait, vous pouvez aussi lui proposer d'aller plus loin et de réaliser un bilan carbone.

Au Conseil d'Entreprise, il est aussi possible d'aborder le bilan carbone ou la question des émissions de CO₂. Par exemple:

- via les résultats de l'audit: les économies à réaliser sur les factures énergétiques par exemple pourront être abordées dans le cadre des informations économiques et financières;
- via la CCT 39 sur l'introduction de nouvelles technologies: évaluation de l'impact de la nouvelle technologie en terme d'émission de GES;
- via les informations sur la formation professionnelle (CCT n° 9 ou bilan social): formation à l'éco-conduite, à l'utilisation rationnelle de l'énergie, etc;
- via les informations en matière de mobilité (loi-programme du 4/8/2003 sur le diagnostic des déplacements des travailleurs).

Au niveau de la Délégation Syndicale, il est aussi possible d'envisager, dans le cadre d'une CCT, des actions visant à limiter les émissions de CO₂ tout en garantissant un retour pour le travailleur (financier ou en terme d'amélioration du bien-être).

- Par exemple:
- formation à l'éco-conduite, amélioration du remboursement des transports en commun, vélo de société, organisation de co-voiturages, aménagement du temps de travail pour permettre de prendre les transports en commun, réorganisation des déplacements professionnels pour diminuer les km parcourus, etc.

Vous souhaitez un accompagnement dans le cadre de vos démarches de réduction des émissions de CO₂? Contactez la Cellule RISE à la FGTB wallonne (CEPAG), Rue Haute 42 - 1000 Bruxelles. Tél: 02/506.83.96 - Fax: 02/502.08.28. Courriel: cepag@rise.be.

Chaque année l'amiante tue 200 fois

En Belgique, plus de 200 personnes décèdent chaque année des suites du mésothéliome, un cancer très agressif. L'exposition à l'amiante est de loin la principale cause de ce cancer. Lors d'un tour de table dans le cadre du programme «Peeters & Pichal» de la chaîne flamande Radio 1, il s'est avéré que certaines entreprises du secteur de l'amiante et certains particuliers sous-estiment le risque de contracter cette maladie. Les entrepreneurs qui agissent de la sorte mettent inutilement en danger non seulement leur propre personne, mais également les travailleurs qu'ils emploient et leurs clients.

Le Fonds amiante recommande donc la plus grande prudence en cas de manipulation d'amiante. Même un particulier qui élimine sans protection de petites quantités d'amiante court le risque de développer un mésothéliome à long terme. Bien qu'il s'agisse de la plus grave maladie liée à l'amiante, il existe par ailleurs d'autres affections pouvant être contractées après avoir respiré des fibres d'amiante.

Depuis le 1^{er} avril 2007, le Fonds amiante a reconnu près de 700 victimes du mésothéliome. L'espérance de vie moyenne après diagnostic est d'environ 12 mois. Deux ans après le constat de l'existence de la maladie, presque toutes les victimes sont décédées.

Le Fonds amiante indemnise les victimes d'asbestose et de mésothéliome. Même après le décès d'une victime, le Fonds amiante intervient en versant une indemnité aux proches éventuels. Le nombre de victimes du mésothéliome est probablement plus élevé que le chiffre officiel, car tout le monde ne connaît pas encore l'existence du Fonds amiante. Ces victimes ont tout intérêt à introduire une demande auprès du Fonds amiante.

La Flandre «activera» les chômeurs jusqu'à 58 ans

Le gouvernement flamand a convenu avec les interlocuteurs sociaux flamands d'étendre progressivement la politique d'activation des chômeurs jusqu'à l'âge de 58 ans.

Actuellement, les chômeurs âgés de plus de 52 ans ne font pas l'objet d'un accompagnement systématique. Dès le 1^{er} avril, l'activation sera élargie jusqu'à l'âge de 55 ans. Une décision sera prise dans le courant de l'année sur l'activation jusqu'à 58 ans.

La Flandre cherche depuis un certain temps à remédier au faible taux d'emploi des travailleurs âgés, qui est particulièrement marqué dans la catégorie des plus de 55 ans (à peine 35%).

Un groupe de travail parlementaire sur le harcèlement

Suite aux cas graves de harcèlements sur des lieux de travail dans des entreprises belges, un «groupe de travail spécial» de la Chambre va se pencher sur la législation relative au harcèlement au travail au sein de la Commission des Affaires sociales.

Représentants des syndicats, du patronat et des classes moyennes, seront invités à donner leurs points de vue. Le groupe de travail va également entendre le point de vue des victimes, au travers de leurs avocats et de médecins spécialistes du stress.

L'objectif du groupe de travail est d'aboutir d'ici quelques semaines à des propositions concrètes, éventuellement législatives, pour mieux prévenir et enrayer le phénomène.

3,22%: l'inflation remonte Index santé + 2,71%

Mois	2010			2011		
	Index normal	Index santé	Index santé lissé	Index normal	Index santé	Index santé lissé
Janvier	112,05	111,36	110,93	115,66	114,38	113,81

Index normal: l'index mesure l'évolution réelle des prix. Pour le mois de janvier 2011, on enregistre une inflation de 3,22% par rapport à janvier 2010.

Loyers: l'index-santé sert de base à l'indexation des loyers à la date anniversaire de la signature du bail. Par rapport à janvier 2010, l'index santé a augmenté de 2,71%.

Allocations sociales: Le prochain taux-pivot (par rapport à l'index-santé lissé) qui entraînera une hausse de 2% des allocations sociales est de 114,97 (base 2004 = 100).

Conversion: l'index-santé de janvier 2011 (114,38/base 2004 = 100) correspond à 130,13 (base 1996=100).

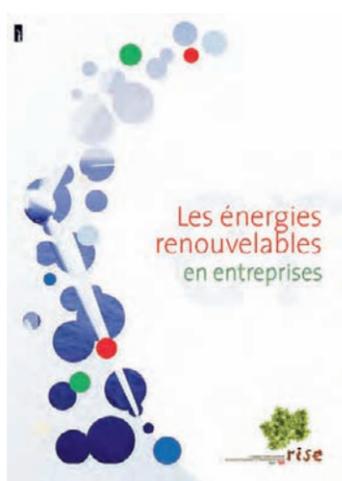
Les énergies renouvelables en entreprise

Vous avez fait votre bilan carbone? Il faut maintenant passer à l'offensive et penser aux solutions.

Parmi celles-ci, les énergies renouvelables. Quand on dit ça, on pense d'abord photovoltaïque et éolien. Mais ce ne sont pas les seules énergies renouvelables.

Peu connue chez nous mais très en vogue en Allemagne, par exemple, on peut penser à la cogénération, c'est-à-dire la production combinée de chaleur et d'électricité pour un rendement énergétique maximum. Il y a aussi la biomasse, la géothermie, l'énergie hydraulique, la pompe à chaleur.

Pour vous y retrouver et savoir ce qui se fait déjà chez nous en Wallonie, la cellule RISE édite une autre brochure spécialement consacrée aux énergies renouvelables appliquées à l'entreprise.



> EGALITE SALARIALE

Le jour où les femmes ont écrit «We want sex»



Le film «*Made in Dagenham*» - de son titre original - «*We want sex*», aborde avec humour le combat des femmes pour l'égalité salariale, en Angleterre, à la fin des années 60. A quelques semaines de notre «*Equal Pay Day*», c'est un film à voir, pour rappeler que les progrès sociaux demandent, chaque jour, des petites batailles. Le film sortira le 9 mars en Belgique.

Synopsis: au printemps 1968 en Angleterre, Rita confectionne des sièges de voiture chez Ford, comme près de 200 autres femmes. Elle découvre un jour que, dans son usine, les hommes sont mieux payés que les femmes. Après avoir mobilisé quelques collègues féminines, Rita amorçe le mouvement qui changera la condition des femmes. Elles ne veulent qu'une chose, l'égalité salariale.

Dans ce film de Nigel Cole, l'on aborde le combat des femmes pour l'égalité sous un ton (relativement) léger. Rita et ses sympathiques copines descendent dans la rue, à grand renfort de banderoles, et leur mouvement prendra une ampleur que nul n'imaginait: l'usine Ford, plus grande pourvoyeuse d'emplois d'Angleterre, devra fermer ses portes suite à l'arrêt de travail des mécaniciennes. Plus de sièges, plus de voitures. Les hommes sont au chômage, les ressources sont coupées. La direction de Ford s'inquiète, met la pression sur les syndicats, les pouvoirs politiques, les travailleuses. Les époux paniquent. Pourtant, Rita ne lâchera pas prise, et sera finalement soutenue par la ministre Barbara Castle.

La véritable histoire de «*Made in Dagenham*»

Si Rita est un personnage fictif, l'histoire, elle, est réelle. En 1968, pour la première fois en Angleterre, des femmes décident de faire grève. Qui? 183 ouvrières couturières de l'usine Ford de Dagenham. Le motif? Elles sont payées 15% de moins que des ouvriers non qualifiés alors que leur travail, assembler le revêtement des sièges des voitures,

exige une réelle qualification. Les ouvrières réagissent au fait d'être «*déclassées*» au sein de l'entreprise. La pyramide des salaires chez Ford compte 5 catégories, le «*grade A*», est le plus bas, le «*grade E*» le plus élevé. Or, la rémunération des ouvrières ne correspond qu'à 85% de celle d'un ouvrier classé «*grade B*», alors qu'elles devraient percevoir un salaire «*grade C*».

Au cours des négociations, Fred Blake, le syndicaliste qui représente les ouvrières auprès de Ford, les encourage à amener la grève sur le terrain des inégalités salariales entre hommes et femmes. Le mouvement, emmené par l'ouvrière Rose Boland, est rebaptisé «*l'armée des jupons*» par la presse, qui le compare à celui des suffragettes. Mi juin les «*Dagenham girls*» se rendent à Londres. Elles manifestent devant le parlement et sous les fenêtres de Barbara Castle, secrétaire d'état à l'emploi et à la productivité, et première femme

politique à occuper un poste de premier plan.

Les conséquences de la grève: Avec l'arrêt de la fabrication des sièges de voiture, l'usine est peu à peu paralysée. C'est près de 1500 voitures par jour qui ne sont plus fabriquées. Au fur et à mesure de la grève, 30 000 ouvriers sont menacés de perdre leur emploi. Jusqu'à 9000 personnes se retrouvent au chômage. Chez Ford, on estime que les pertes suite à l'arrêt de la production sont d'environ 8 millions de livres en 3 semaines.

Le 28 juin 1968, la ministre Barbara Castle rencontre 8 ouvrières de Dagenham à Londres pour une conversation «*à cœur ouvert*» autour d'un thé. La grève devient alors une affaire d'état. Suite à cette rencontre, les ouvrières acceptent de reprendre le travail et négocient un salaire plus proche de celui des hommes. Elles doivent désormais percevoir 92% de leur paie, au lieu des 85% auxquels elles avaient droit précédemment, ou, dit autrement, l'écart n'est plus que de 8% (contre 15% auparavant). - L'usine Ford rouvre ses portes, la production des voitures reprend. - Barbara Castle s'engage à mener un projet de loi pour l'égalité salariale. 1969 sera l'«*Equal Pay year*». Ce ne sera toutefois qu'en 1984 que les ouvrières de Dagenham obtiendront un salaire à 100% égal à celui de leurs collègues masculins.

En Belgique, deux ans avant...

Les Anglaises de Dagenham n'étaient pas les premières à revendiquer un salaire égal pour travail égal! En Belgique, c'est en 1966 que la grève a éclaté, parmi les 3000 travailleuses de FN Herstal. Une grève qui a duré 12 semaines, et qui fut suivie de bout en bout. Comme dans le cas des travailleuses de chez Ford, elle fut conclue par une victoire partielle des femmes. La grève fut toutefois marquée par une solidarité sans faille, qui a ensuite permis d'autres augmentations et victoires pour les travailleuses. Notons toutefois que les premières grèves qui ont éclaté en vue d'obtenir l'égalité salariale remontent aux années 20.

Gagnez des places de cinéma!



25 duo-tickets à gagner!

25 tickets de cinéma pour deux personnes sont mis en jeu! Comment les remporter? Ecrivez-nous à concours@fgtb.be ou à l'adresse suivante: FGFB-Service presse, 42 rue Haute, 1000 Bruxelles! Un tirage au sort sera ensuite organisé et les vainqueurs recevront leur ticket chez eux! Clôture des participations le 21 février. Ces places sont valables dans tous les cinémas où «*Made in Dagenham*» est programmé.

«We want sexual equality»

Le rassemblement des Dagenham girls a marqué les esprits, en raison d'une maladresse. Durant leur manifestation, une banderole sur laquelle était inscrite «*We Want Sex Equality*» est mal déployée. Le mot «*Equality*» est caché aux yeux des passants et des automobilistes qui sifflent ou klaxonnent en soutien au slogan «*We Want Sex*»! A l'origine, le film s'intitulait «*We Want Sex*», mais les distributeurs britanniques et américains l'ont rebaptisé «*Made in Dagenham*» par puritanisme.



> EGALITÉ

Père et travailleur: enquête de terrain



L'institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes a publié en janvier son rapport annuel concernant le congé de paternité en Belgique, élaboré sur la base de l'expérience de près de 800 jeunes pères.

781 travailleurs, devenus pères entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2008, ont répondu à un questionnaire visant à déterminer comment, sur leur lieu de travail, étaient respectés leurs droits de pères. Une étude qui vient compléter le premier volet des recherches de l'IEFH sur la problématique de la maternité et de la paternité sur le lieu de travail. Discriminations éventuelles, gestion des congés par les employeurs, connaissance de la législation sont autant de points abordés par l'étude.

Parallèlement, une étude de 2005 affirme que les femmes passent sensiblement plus de temps que les hommes à l'éducation des enfants (+1h23/semaine) et aux tâches ménagères (+8h35/semaine). Une inégalité qui a les conséquences que l'on connaît sur la carrière des femmes: recours au temps partiel, difficultés d'évolution au sein de l'entreprise, etc. Encoura-

ger l'implication des pères dans la vie familiale, c'est donc contribuer à combattre ces inégalités. Un constat que les hommes ont également fait: car le rapport démontre que les pères souhaitent participer à la vie de famille et à l'éducation des enfants. Pour preuve: l'augmentation sensible du nombre de congés parentaux entre 2006 et 2009 (+65,84%). Le nombre d'hommes qui prennent un congé de paternité a augmenté de 10% au cours de la période 2006-2008, de 55.499 personnes en 2006 à 61.246 hommes en 2008. La réglementation en matière de congé de paternité, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2002, accorde à tous les travailleurs le droit à dix jours d'absence à l'occasion de la naissance d'un enfant. Ces dix jours peuvent être pris dans un laps de temps de quatre mois après cette naissance. Dans l'étude qui nous occupe, l'on constate que 635 des 781 répondants (81,3%) ont pris un

congé de paternité. Parmi ceux qui l'ont pris, 80,9% ont pris les dix jours auxquels ils avaient droit, 12% ont pris moins de dix jours, et 3,1% ont déclaré avoir pris plus de dix jours de congé de paternité. Quatre répondants sur dix estiment que cette durée est suffisante, mais la majorité souhaiterait pouvoir prendre un congé de paternité plus long, à savoir, en moyenne, de 22 jours.

Difficultés avec l'employeur

Lors du premier volet de la recherche de l'IEFH, publié en juin 2010, il avait été démontré que 76,6% des 600 jeunes mères interrogées avaient été victimes de faits de discrimination liée à leur grossesse. Chez les pères, 10,8% ont rencontré des difficultés lors de la prise ou de la demande de congé de paternité. En cause, un problème lié au travail, à une charge de travail trop importante ou à du retard dans

l'exécution du travail... Certains pères ont reçu des menaces (notamment de licenciement!) de la part de leur employeur. Un autre problème est la réaction des autres hommes face à la décision d'un père de prendre un congé de paternité. Des moqueries et pression venant des collègues démotivent

certaines jeunes pères.

Motivations

Pourquoi les hommes souhaitent-ils prendre un congé de paternité? Les répondants ont dressé la liste de leurs principales motivations (tableau ci-dessous).

Raisons pour lesquelles les répondants ont pris congé après la naissance de leur bébé, en %	
Il est important d'être auprès de votre partenaire/de la soutenir	85,3
Il est important de passer du temps avec le nouveau bébé	83,5
Il faut s'adapter au fait d'avoir un nouveau bébé à la maison	34,7
Il faut s'occuper d'un autre/des autres enfant/s	32,3
Ma partenaire voulait que je prenne congé	10,2
Ma partenaire/ Mon bébé était malade	9
C'est l'usage de le faire/ Les autres le font	2,4
Je ne sais plus	1,3
Autre	7,4

La majorité des répondants se sont occupés du bébé durant cette période ou qu'ils ont effectué des tâches ménagères courantes comme les courses, la cuisine, le ménage, etc.

Il est également intéressant d'examiner pourquoi certains répondants n'ont pas pris de congé de paternité, ou pourquoi ils n'ont pas pris tous les jours de congé auxquels ils avaient droit. 161 répondants se trouvent dans cette situation. Les premières raisons qu'ils invoquent sont qu'ils ne voulaient pas subir une perte de salaire en prenant un congé de paternité, que leur employeur ne voulait pas leur accorder ce congé et qu'ils estimaient qu'ils ne pouvaient pas demander congé.

Information

Pour s'informer concernant leurs droits, les jeunes pères ont plutôt tendance à consulter leurs proches (amis, famille). Près de 50% des répondants en a eu vent par ce biais. Il s'avère en effet que la toute grande majorité des employeurs omettent de mentionner leurs droits aux travailleurs.

Il est donc important d'accroître l'information, la sensibilisation des pères à ce sujet, ainsi que de les protéger contre toute forme de discriminations. L'IEFH a formulé une série de recommandations à ce sujet (voir ci-dessous).

Source et étude complète: <http://igvm-iefh.belgium.be/>

Ce que recommande l'IEFH

1. Améliorer la protection contre le licenciement en cas de congé de paternité. En effet, la directive refonte 2006/54 n'a pas été correctement transposée sur ce point dans notre droit national.

2. Rappeler les droits. Il est important de bien faire comprendre à l'ensemble des acteurs que le congé de paternité est un droit inconditionnel du travailleur. L'employeur ne peut dès lors ni le refuser, ni le postposer, ni en fixer les conditions.

3. Allongement du congé de paternité. Les pères semblent, comme le démontrent les résultats de l'étude, clairement être en faveur d'un «allongement» du congé de paternité: ils évoquent en moyenne un congé de paternité idéal de 22 jours.

4. Flexibilité. Par ailleurs, il faudrait, parallèlement à l'allongement du congé de paternité, que la période pendant laquelle il peut être pris fasse l'objet d'une plus grande flexibilité. En effet, l'IEFH a observé le souhait manifeste des répondants de pouvoir prendre le congé de paternité en partie avant et après la naissance.

5. Neutralisation financière. La «neutralisation» financière du congé de paternité, tout comme la neutralisation financière du congé de maternité – pas encore acquise non plus –, est une condition importante pour atteindre l'objectif d'égalité des femmes et des hommes. Neutraliser les congés de maternité et de paternité revient à faire en sorte qu'il n'y ait aucune conséquence tant pendant le congé (salaire à 100%) qu'après (donner accès à tous les droits, à la promotion, à la formation, etc.).

6. Information. La diffusion de l'information relative à la réglementation en matière de congé de paternité doit être prise en charge de façon plus proactive et structurée par l'employeur. Les employeurs devraient, également, être sensibilisés à l'importance pour leurs travailleurs masculins de s'investir dans la parentalité, en prenant notamment un congé de paternité.

7. Diversification des canaux d'information. La diversification des canaux d'information est essentielle et devrait être soutenue activement par de très nombreux

acteurs. L'intervention, et ce de manière régulière, des partenaires sociaux cités préalablement, des mutuelles, des secrétariats sociaux, et de tout autre partie prenante, peut jouer un rôle prépondérant pour diminuer les inégalités.

8. Enfin, l'IEFH souhaite souligner d'autres lacunes dans la réglementation actuelle en matière de congé de paternité, plus spécifiquement pour les catégories qui n'ont pas été abordées dans le cadre de la présente étude.

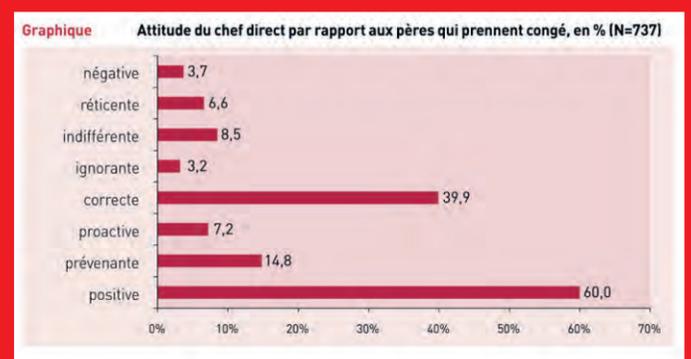
Il n'y a pas que les travailleurs (masculins) des secteurs privé ou public qui souhaitent de plus en plus s'impliquer dans la naissance d'un bébé. Cela vaut tout autant pour les indépendants. Les pères au chômage n'ont, eux non plus, pas droit au congé de paternité, contrairement aux femmes enceintes à la recherche d'un emploi, qui, elles, ont droit à un repos de maternité. Enfin, l'IEFH soutient également les démarches (législatives) visant à octroyer un congé de naissance aux partenaires des mères lesbiennes après l'accouchement de leur partenaire.

Un congé parfois mal vu

Il ressort de l'étude que tous les employeurs n'adoptent pas une attitude positive par rapport au congé de paternité: bien que les travailleurs aient droit à dix jours de congé de paternité, les employeurs peuvent leur déconseiller de les prendre, les menacer de licenciement, etc. Tout semble dépendre pour une très large part de l'attitude des responsables et des collègues, de la culture d'entreprise et de la manière dont la combinaison travail-famille est favorisée, en particulier pour les travailleurs masculins.

De manière générale, il semble cependant qu'à la fois les chefs directs et les collègues adoptent une attitude positive vis-à-vis des pères qui prennent congé après la naissance de leur bébé pour s'occuper de celui-ci ou pour soutenir leur partenaire.

Lorsque les chefs sont des femmes, elles semblent réagir de manière un peu plus positive que leurs homologues masculins et elles sont en outre plus prévenantes et plus proactives.





Les syndicats mal aimés dans le secteur du transport?

Chez Rotrafic, une entreprise de transport à Zulte, le syndicat n'est en effet pas le bienvenu. En dépit du fait que l'UBOT-FGTB a suivi scrupuleusement la procédure en vigueur dans le secteur, la direction de Rotrafic refuse d'accepter l'installation d'une délégation syndicale. Pire même, cette direction pense qu'elle peut congédier sur-le-champ le candidat proposé par l'UBOT-FGTB. Apparemment, la direction de cette entreprise ne se réalise pas que nous vivons en l'an 2011 et que l'interdiction d'activités syndicales appartient aux usages d'un passé lointain... toutefois dans un pays comme la Belgique.

Les faits

Conformément à la CCT signée par les syndicats et les employeurs du secteur du transport, l'UBOT-FGTB et la CSC Transcom ont entamé, récemment, la procédure en vue de l'installation d'une délégation syndicale. La direction de Rotrafic, comme le président de la Commission paritaire, ont été avisés de cette intention. Les noms des délégués ont été communiqués au président de la Commission paritaire, et suite à la demande (d'ailleurs justifiée) de l'employeur, la liste des personnes désirant l'installation d'une délégation, a été remise. Plus que le double du nombre requis de membres du personnel ont signé la requête!

Lorsque la direction a réalisé que la demande du personnel était à prendre au sérieux, et qu'elle serait éventuellement installée (les rumeurs se répandent vite...), elle est tout de suite passée à l'action. D'une façon impitoyable! Le candidat de l'UBOT-FGTB a été congédié sur-le-champ. Contrairement à toutes les conventions courantes dans la Commission paritaire! La direction jugeait notre délégué «trop exigeant»... De plus, les signataires de la requête en vue de l'installation d'une délégation ont été mis sous pression individuellement pour retirer leur signature...

Droits syndicaux?

Bart Kesteloot, Secrétaire de la FGTB-UBOT l'affirme comme suit: «Apparemment, cette direction ne réalise pas encore que c'est le syndicat même qui installe ses délégués, et non la direction. Apparemment, elle n'a pas encore compris que le dialogue social est à préférer aux décisions unilatérales. Pourquoi cette direction ne juge-t-elle pas nécessaire d'écouter les préoccupations du personnel? Cette direction étouffe le fonctionnement syndical dans l'œuf et congédie des syndicalistes. Alors que la FGTB-UBOT veut la concertation. Nous voulons traduire les pré-



occupations du personnel auprès de la direction. La FGTB-UBOT veut se concerter et en venir à une solution des problèmes qui se posent chez Rotrafic. Hélas nous avons à faire avec une direction antisyndicale, qui évite tout dialogue.»

Le même Secrétaire syndical de la FGTB-UBOT qui, il y a une semaine, a recherché intensivement le contact avec la firme pour en venir encore à une solution, a été envoyé promener... tout contact a été évité, le dialogue était impossible.

La grève chez Rotrafic!

La grève du lundi 17 janvier 2011 chez Rotrafic a été provoquée par la direction. Une direction qui a congédié la délégation FGTB-UBOT et qui a ainsi foulé aux pieds les droits syndicaux les plus élémentaires.

Nous exigeons:

- une délégation syndicale à part entière chez Rotrafic
- retrait du licenciement du candidat-délégué de la FGTB-UBOT
- du respect pour le personnel de Rotrafic, et pour leur syndicat

Les employeurs du transport de choses et de la logistique font faux bond: toujours pas de 2^e pilier de pension pour le secteur!

Un accord de principe visant l'introduction d'un deuxième pilier de pension dans le secteur avait pourtant déjà été repris dans l'accord sectoriel 2007-2008. Si cette partie de l'accord n'a jamais été exécutée, c'est dû aux nombreuses manœuvres de ralentissement patronales. Ainsi ont-ils traîné en longueur l'exécution d'autres parties de l'accord (notamment l'assurance hospitalisation).

Le deuxième pilier a été réintroduit dans l'accord 2009-2010. Et encore les patrons ont saboté les négociations. Les syndicats, et plus particulièrement la porte-parole de l'UBOT, persistent toujours fermement dans leur résolution: ce qui est différé ne peut pas être considéré perdu. De plus, les syndicats posent clairement qu'ils n'accepteront pas une remise en compte du financement du 2^e pilier aux prochaines négociations sectorielles. Aujourd'hui, les patrons jouent cartes sur table.

De nouveau nous devons constater que les employeurs font traîner ce dossier. Ainsi, ils vont nous faire payer pour le 2^e pilier pour la troisième fois consécutive. Frank Moreels, Secrétaire fédéral de l'UBOT, n'a pas l'intention d'accepter ce faux bond patronal: «les employeurs ont consciemment traîné les pourparlers en longueur, afin de pouvoir présenter de nouveau la facture aux ouvriers du secteur. Ce qu'ils voulaient dépenser au financement du deuxième pilier ne représentait qu'une aumône. Si nous voulons en faire un plan plus ou moins acceptable, un financement de 200€ par an n'est quand-même pas trop demandé. D'autant plus que nos chauffeurs et logisticiens devront payer encore une fois, parce que les fédérations patronales veulent de nouveau mettre ce financement en compte à l'accord sectoriel... Ce faux bond des employeurs est inacceptable pour l'UBOT».

Encore pendant la dernière réunion de la Commission paritaire, les employeurs sont restés inébranlables. Ils ne veulent pas donner plus que 100€ par an. Tout ce qu'on demande en surplus afin d'en venir à une vraie pension extralégale, doit, selon eux, être mis en compte à la petite marge pour 2011-2012. Ce que nous avons évidemment refusé!

L'UBOT invite la CSC Transcom à réagir ensemble clairement et fermement à cette provocation patronale. L'UBOT désire d'abord achever les pourparlers pour un 2^e pilier de pension avec une contribution convenable des employeurs, avant d'entamer des nouvelles négociations pour 2011-2012. Si les employeurs ne veulent pas présenter une proposition sérieuse, des actions suivront.

Contactez votre Secrétaire régional UBOT pour de plus amples informations, téléchargez notre pamphlet sur le site web de l'UBOT: www.ubot-fgtb.be, et suivez nos mots d'ordre pour les prochaines actions.

Navigation intérieure

Nous tenons à informer les travailleurs occupés dans la Navigation intérieure - Commission paritaire 139 - qu'ils ont tous droit à une augmentation salariale définitive.

En effet, à partir du 1^{er} janvier 2011, les salaires mensuels ont augmenté de 25€ par mois pour toutes les catégories professionnelles (bateliers, timoniers, matelots et mousses).

Cette augmentation salariale s'applique à tous les salaires barémiques, comme réels de toutes les catégories professionnelles.

Vous avez encore des questions à ce sujet? N'hésitez pas à contacter notre secrétariat: UBOT Secteurs maritimes - Paardenmarkt 66 - 2000 Anvers!

Tél. 03/224.34.15 ou 03/224.34.18

UNION BELGE DES OUVRIERS DU TRANSPORT - UBOT Section "Navigation Intérieure"

Paardenmarkt 66 - tel. 03/224 34 18 - 2000 ANVERS

NAVIGATION INTERIEURE, RHENANE ET BATEAUX-CITERNES en vigueur à partir du 1 AVRIL 2010 - indice 111,53 - 113,75

A PARTIR DU 1 JANVIER 2011 TOUS LES SALAIRES: + 25,00 EURO

BATELIERS	NAV.INTERIEURE ET RHENANE				BATEAUX CITERNES			
	Salaire	100%	150%	200%	Salaire	100%	150%	200%
Tonnage								
-750	2.004,94 €	11,57 €	18,26 €	24,35 €	2.067,38 €	11,93 €	18,83 €	25,11 €
750 - 1500	2.251,35 €	12,99 €	20,51 €	27,34 €	2.355,56 €	13,59 €	21,46 €	28,61 €
1500 - 2250	2.300,01 €	13,27 €	20,95 €	27,93 €	2.386,82 €	13,77 €	21,74 €	28,99 €
2250	2.352,06 €	13,57 €	21,43 €	28,57 €	2.456,21 €	14,17 €	22,37 €	29,83 €
TIMONIERES dans la nav.intérieure, Rhénane et bateaux-citernes								
	Salaire	100%	150%	200%				
avec patente	1.824,38 €	10,53 €	16,62 €	22,16 €				
sans patente	1.772,27 €	10,22 €	16,14 €	21,53 €				
MATELOTS dans la nav.intérieure, Rhénane et bateaux-citernes								
	moins de 2 ans de service dans la profession				plus de 2 ans de service dans la profession			
	salaire	100%	150%	200%	salaire	100%	150%	200%
matelots	1.685,39 €	9,72 €	15,35 €	20,47 €	1.723,66 €	9,94 €	15,70 €	20,93 €
mat.motoriste	1.716,70 €	9,90 €	15,64 €	20,85 €	1.754,88 €	10,12 €	15,99 €	21,31 €
MOUSSES								
	moins 1 an de service				plus 1 an de service			
	salaire	100%	150%	200%	salaire	100%	150%	200%
15 ans	1.195,93 €	6,90 €	10,89 €	14,53 €	-	-	-	-
16 ans	1.338,31 €	7,72 €	12,19 €	16,25 €	1.393,90 €	8,04 €	12,70 €	16,93 €
17 ans et plus	1.480,67 €	8,54 €	13,49 €	17,98 €	1.546,59 €	8,92 €	14,09 €	18,78 €

Le salaire mensuel minimum pour les ouvriers majeurs est de 1.567,44 € Euro

Si le salaire de la fonction qu'on exerce n'atteint pas ce montant, les ouvriers/ouvrières majeur(e) doivent quant même obtenir le salaire de: 1.567,44 € Euro

La semaine de 40 heures est d'application. Le temps de travail est réparti sur 5 jours, 8 heures par jour.

On obtient le salaire journalier en divisant le salaire mensuel par 8/173,33.

On obtient le salaire horaire en divisant le salaire mensuel par 173,33.

On obtient les heures supplémentaires en divisant le salaire mensuel par 164,67 et en multipliant ce résultat de resp. 150% ou 200%.

INDEMNITES

Nettoyages citernes	Navigation estuaire	Euro
huile à gaz et ciment	Capitaine	378,95 €
huile diesel & prod.chimique	Timonier	272,69 €
huile à chauffer	Mat.Motoriste	219,58 €
	Matelot	166,49 €
préchauffage cargaison		
les mois d'été	Ticket-radar	40,02 €
les mois d'hiver		

On recherche: photographes amateurs méritoires!

La photographie est ton hobby. Tu aimes prendre des images d'ambiance, armé de ton appareil photo. Voici l'occasion rêvée. L'UBOT Transport routier & Logistique organise un concours de photographie pour ses affiliés qui sont photographes amateurs.

Le thème de ce concours: ta profession!

Tu travailles comme chauffeur professionnel, logisticien ou dans le secteur de la manutention aux aéroports? Tu es chauffeur de taxi ou de bus ou tu prends la route avec une citerne de combustibles? Envoies-nous la photo qui rend, selon toi, le caractère essentiel de ta profession. Des photos d'action, des images d'ambiance, des photos détail, ... toute photo qui pourrait, selon toi, convaincre notre jury.

Tu peux envoyer tes photos sur papier photo ou par voie numérique.

L'idée te titille? Envoie vite un mail à dinneke.fleerackers@btb-abvv.be ou appelle-la au numéro 03/224.34.37. Elle te fournira au plus vite un formulaire d'inscription et le règlement complet du concours. Il faut envoyer les photos pour le 15.02.2011 au plus tard, avec ton formulaire d'inscription dûment rempli.

Notre jury aura la tâche difficile de sélectionner la plus belle photo parmi les nombreuses inscriptions. Il y a évidemment un prix à gagner dans ce concours. Nous pouvons déjà dévoiler aussi que la plus belle photo sera affichée sur la couverture de l'édition d'En Route du deuxième trimestre 2011.

Quelques remarques:

- Les œuvres envoyées ne peuvent pas comprendre de parties adaptées ou originales provenant d'images développées par d'autres auteurs. Nous recherchons des œuvres originales.
- Toutes les techniques de photographie sont admises. Les photos en noir/blanc et les photos couleur sont admises.
- Le concours s'adresse uniquement aux amateurs.
- L'envoi d'œuvres implique que les participants aient pris connaissance des conditions du concours et qu'ils les acceptent.
- Le nombre d'envois par participant est limité à trois.
- Les photos peuvent être envoyées jusqu'au 15 février 2011.
- Le jury est composé par l'UBOT Transport routier & Logistique et les décisions du jury sont incontestables.

Les photographes restent les propriétaires de leur œuvre, mais ils donnent la permission aux organisateurs d'utiliser les œuvres à des fins non-commerciales, publicitaires en faveur des organisateurs.

> PROJET D'ACCORD INTERPROFESSIONNEL

La parole à la base

Le projet d'accord interprofessionnel signé le 19 janvier dernier sera, quoi que l'on fasse et dise, un texte insatisfaisant. Insatisfaisant autant pour les employeurs que pour les travailleurs car personne n'y retrouvera 100% de son cahier de revendications. Et les positions en présence étaient loin d'être convergentes.

Attaques frontales

Depuis la fin de l'été, les organisations patronales ont mené campagne pour la suspension de l'indexation automatique des salaires, pour la modération salariale. Ils ont mené des attaques frontales contre le crédit-temps ou d'autres congés jugés pléthoriques ou trop chers, pour la fin des prépensions, pour la modération des allocations sociales, pour l'harmonisation vers le bas du statut des employés, etc... Et ne parlons pas du débat sur les pensions et les prépensions, mis momentanément au frigo en raison de la crise politique.

Contexte difficile

Un tel accord interprofessionnel est nécessairement un compromis entre les positions des employeurs et celles des travailleurs. Mais on ne peut pas non plus évacuer le contexte dans lequel s'est jouée cette pièce:

- nous sommes toujours en pleine crise économique malgré les faibles signes de reprise;
- l'Etat est largement endetté;
- nous sommes toujours en pleine crise politique qui jette une hypothèque sur l'avenir même du pays;
- la menace d'une baisse de cotation de notre capacité à payer nos dettes se renforce un peu plus à chaque jour qui passe sans gouvernement;
- bon nombre de pays de l'Union ont adopté des plans d'austérité qui portent atteinte aux services publics, au pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux et même dans certains cas aux statuts des travailleurs du secteur privé comme si assainissement des finances publiques rimait nécessairement avec appauvrissement généralisé;
- les négociations institutionnelles, si elles aboutissent, ou même si elles échouent sont porteuses de lourdes menaces pour la sécurité sociale de même que pour la concertation sociale fédérale;
- dans le plus rose des scénarii, à savoir la constitution rapide d'un gouvernement, la coalition possible reste très marquée à droite et cela n'augure rien de bon pour

les travailleurs ni pour les allocataires sociaux.

Aussi loin que possible

Nous avons, dans ce contexte, poussé les négociations aussi loin que possible - dans les limites strictes du mandat qui nous avait été donné - pour éviter la rupture. Pour éviter aussi de donner de nous la même image que le monde politique auquel on reproche - même s'il fait ce qu'il peut - d'être incapable de faire des compromis ou de prendre des responsabilités.

Bien entendu, nous n'avons pas les mêmes responsabilités. Mais nous en avons aussi à l'égard des travailleurs et des citoyens en général. Parmi celles-ci, nous avons été guidés par trois préoccupations majeures:

- ne pas grever le budget de l'Etat déjà mal en point;
- ne pas porter atteinte aux services publics qui sont une richesse collective et une réserve d'emplois;
- assurer l'équilibre de la sécurité sociale et donc les revenus des allocataires sociaux ainsi que le système d'assurance solidaire protégeant les travailleurs contre la perte de salaire.

Du pour et du contre

Le résultat est-il à la hauteur des attentes? Nous ne pouvons évidemment pas l'affirmer. Nous avons dû faire des concessions mais nous n'avons pas lâché nos principes. Le texte n'est pas non plus sans intérêt et sans avancées et même s'il n'y a pas d'avancées sur le salaire minimum, nous avons pu préserver la solidarité à travers le maintien intégral de l'index, la liaison au bien être, tout en marquant des points en faveur de la protection contre le licenciement individuel des travailleurs moins bien lotis.

Il y a donc «à boire et à manger». Il va falloir maintenant peser très consciencieusement le pour et le contre. Le débat est lancé dans nos instances. C'est à vous, militants, affiliés à vous prononcer. A soulever à la fois les conséquences d'un oui et celles d'un non. Ce que l'on gagne et ce que l'on perd dans l'une ou l'autre hypothèse. La parole est à la base. Un comité fédéral est convoqué le 4 février à Bruxelles pour décider du oui ou du non. Nous allons de notre côté essayer de clarifier auprès de nos membres tous les aspects de ce texte souvent très complexe et très technique.

Anne Demelene
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw
Président

Oui ou non à l'AIP? Quelles seront les conséquences?

Le projet d'accord interprofessionnel va maintenant circuler et être examiné à la loupe par les instances des organisations syndicales et patronales.

Ou bien une majorité se dégage dans chaque camp et l'accord est adopté. Ou bien l'accord ne réunit pas une majorité dans un camp et il est rejeté. En ce qui

concerne la FGTB, un Comité fédéral est convoqué pour le 4 février.

Si l'accord est rejeté?

Salaires

- La loi de 1996 de sauvegarde de la compétitivité permet au Gouvernement de déterminer une norme salariale impérative.
- Cette même loi de 1996 garantit l'indexation des salaires mais les 0,3% d'augmentations salariales ne sont plus acquis.

Prolongation des CCT

- La prolongation des prépensions spéciales n'est pas acquise.
- Le Gouvernement (avec quelle majorité?) peut reprendre la main.

Liaison au bien-être des allocations

- Les employeurs ne sont plus tenus par l'avis unanime.
- Retour au Gouvernement qui, étant donné sa composition actuelle (présence libérale) ou dans une nouvelle configuration (présence de la N-VA), serait probablement amené à revoir à la baisse le volet bien-être. Rien ne garantit plus l'affectation des premiers 60% de l'enveloppe. Les 40% restants destinés en priorités aux pensions pourraient rester dans les tiroirs (-caisse) de l'Etat.

Dossier ouvriers/employés

- Les choses restent en l'état: les ouvertures vers une suppression par étapes des discriminations entre ouvriers et employés seront refermées.
- Les mesures anticrise dont le chômage économique pour les employés, mais aussi la prime de licenciement de 1.666 euros pour les ouvriers et l'indemnisation du chômage temporaire à 70 et 75% ne sont pas prolongés sauf décision politique.
- Le dossier passe au politique qui peut s'inspirer du texte de compromis ou le remanier en fonction de la composition politique du Gouvernement (en sachant que le VOKA à l'oreille de la N-VA).

Si l'accord est approuvé?

Salaires

- Une marge de 0,3% au-delà de l'index est possible. Les 3,9% ne sont qu'une prévision. Si l'inflation est plus forte, l'index-santé suivra et les 0,3% s'y ajouteront.

Prolongation des CCT

- Les régimes spéciaux de prépension (métiers lourds, problèmes médicaux, longues carrières) seront automatiquement prolongés pour 2 ans pour ceux qui:
 - Comptent 20 ans de travail de nuit,
 - Souffrent de problèmes de santé dans la construction,
 - Ont commencé à travailler jeunes et comptent 40 ans de carrière.
- Efforts en faveur des groupes à risques 0,10%.
- Accompagnement des chômeurs (0,05%)...

Liaison au bien-être des allocations

- Affectation de 60% de l'enveloppe (299 Mio) pour 2011 et 2012.
- Amélioration des plafonds et des minimas pour TOUS les bénéficiaires d'allocations, y compris les chômeurs.
- Relèvement de la pension légale.
- Affectation du solde de 40% (199 Mio) à convenir avec le Gouvernement mais priorité aux pensions minimales.

Dossier ouvriers/employés

- Suppression des discriminations par étapes.
- Renforcement de la protection sociale pour les bas et moyens revenus dans le cadre des licenciements individuels.
- Maintien de la prime de licenciement de 1.666euros pour les ouvriers et renforcement en fonction de l'ancienneté.
- Amélioration du pécule de vacances des employés et garantie de maintien intégral du pécule pour les ouvriers.
- Garantie du revenu des travailleurs en chômage économique: maintien des taux de 70 ou 75% (de max 2.200€) qui devaient prendre fin au 31/01/11.
- Suppression programmée du jour de carence au plus tard en 2014.
- Prise en compte de l'intérim avant embauche.

LE PROJET D'ACCORD INTERPROFESSIONNEL

Comme tous les deux ans, patrons et syndicats, représentés par le «Groupe des 10», ont laborieusement négocié pendant des semaines pour accoucher d'un projet d'accord interprofessionnel destiné à régler les relations sociales pour les deux ans à venir. L'accord interprofessionnel est en effet le sommet de la fusée «concertation sociale», puisqu'il fixe le cadre dans lequel s'ouvriront ensuite les négociations sectorielles et d'entreprises pour le renouvellement des conventions collectives de travail.

Outre la question de la marge salariale, la négociation pour 2011-2012 a aussi l'ambition de régler le fameux dossier des statuts «ouvriers-employés».

Les positions en présence étaient loin d'être convergentes. Depuis la fin de l'été, les organisations patronales ont mené campagne pour la suspension de l'indexation automatique des salaires, pour la modération salariale, contre le crédit-temps, pour la fin des prépensions, pour la modération des allocations sociales, pour l'harmonisation vers le bas du statut des employés, etc...

Un projet d'accord a néanmoins été paraphé, non sans peine et prolongations. Il n'engage à ce stade personne puisque les instances tant des organisations patronales que des organisations syndicales doivent encore l'examiner et l'approuver... ou le rejeter.

Le Gouvernement doit aussi donner formellement son aval, même s'il s'est déjà manifesté favorablement.



Les salaires

- Indexation automatique garantie
- Marge d'augmentation salariale de 0,3% en plus de l'index

La marge salariale repose sur les prévisions du Conseil central de l'Economie. La loi de sauvegarde de l'économie lui a en effet confié la tâche de calculer l'évolution des salaires chez nous par rapport aux trois pays voisins et partenaires commerciaux (Allemagne-France, Pays-Bas).

Le CCE a prévu une inflation de 3,9% pour les deux ans à venir. Il a fixé la marge possible d'augmentation des salaires à 5%. Ça, c'est la théorie. En pratique, la norme salariale est négociée pied à pied.

Notre cahier de revendications

Le mandat de nos négociateurs était clair:

- maintien de l'indexation automatique
- pas de système d'indexation all-in interprofessionnel. Il s'agit d'un système d'indexation à un pourcentage prédéterminé quelle que soit l'évolution des prix. Si le pourcentage fixé est supérieur à l'inflation, la différence est acquise aux travailleurs. Si l'inflation dépasse le taux fixé à la signature de l'accord, c'est une perte sèche pour les salariés.
- marge salariale du CCE indicative et liberté de négociation dans les secteurs
- pas de hausses de salaire net par le biais d'éco-chèques ou d'autres systèmes hors charges, comme ce fut le cas dans l'accord exceptionnel 2009-2010
- Augmentation du salaire minimum garanti
- Salaire minimum à 100 % pour les jeunes de moins de 21 ans au lieu du système dégressif actuel selon l'âge (- 20 ans: 94%, - 19 ans: 88%, - 18 ans: 82%).

Leur cahier de revendication

Les employeurs avaient eux aussi leur cahier de revendications. Certains employeurs réclament la fin de l'indexation automatique. Plus subtiles, la FEB a mené campagne depuis la fin de l'été contre l'indexation automatique en proposant une «indexation intelligente». Différentes propositions ont circulé: une indexation forfaitaire sur base du Salaire minimum ou forfaitaire au-delà du salaire minimum, ou encore un index «vert»: l'idée étant de neutraliser la hausse de l'évolution des prix pétrolier ou de futures écotaxes.

Pour les employeur, la marge salariale devait être égale à zéro tout comme pour le salaire minimum ou celui des jeunes.

Le projet d'accord

Le projet d'accord interprofessionnel prévoit:

- le maintien du système d'indexation automatique des salaires actuel. Tout au plus les interlocuteurs sociaux ont admis la possibilité de confier au Conseil central de l'économie la mission de mener une étude sur la «volatilité des prix» notamment des prix de l'énergie. Cette étude ne préjuge en rien de ses résultats. Si l'idée patronale est en effet de modifier le panier ou les mécanismes de lissage, on peut aussi envisager un contrôle des prix de l'énergie. Le Conseil central de l'économie étant paritaire, c'est là que la discussion se poursuivra. En attendant, l'indexation est garantie et les prévisions du Bureau du Plan dépassent déjà les 3,9% prévus par le CCE.
- une marge d'augmentation salariale de 0,3% maximum en plus de l'indexation mais pas avant 2012 et assortie d'un «appel à la responsabilité des secteurs».
- rien pour le salaire minimum
- rien pour le salaire minimum des jeunes de moins de 21 ans.

Augmentation des allocations sociales

- Amélioration des plafonds et des minimas pour TOUS les bénéficiaires d'allocations, y compris les chômeurs. Relèvement de la pension légale
- Le Gouvernement serait contraint d'assurer l'ensemble des augmentations pour 2011 ET aussi pour 2012 (pas seulement pour un an comme le prévoyait au départ le budget)
- Engagement des patrons de consacrer aux allocations sociales l'entièreté de l'enveloppe prévue (498 MIO sur 2 ans)

Tous les deux ans, les interlocuteurs sociaux doivent décider ensemble de l'affectation de l'enveloppe fixée par la loi pour la liaison des allocations sociales au bien être. La liaison au bien être est ce supplément que l'on ajoute à l'indexation automatique pour rattraper un peu l'écart entre l'augmentation des allocations suite à l'indexation et l'évolution des salaires moyens.

Une enveloppe de 498 millions est prévue. Le dossier aurait dû être bouclé pour le 15 septembre mais les employeurs s'arrangent toujours pour faire traîner la négociation et en faire une monnaie d'échange dans la négociation interprofessionnelle qui suit. Qu'on le veuille ou non, la liaison au bien être fait donc partie de l'accord interprofessionnel.

Les positions en présence étaient diamétralement opposées. Nous réclamions une amélioration des taux de remplacement et une rattrapage pour les allocations les plus basses avec une priorité accordée aux pensions. Nous voulions que l'on n'oublie pas les chômeurs.

Côté patronal, le ton était plutôt à la modération des allocations sociales. Les employeurs ne voulaient utiliser qu'un cinquième de l'enveloppe sous prétexte de crise économique et budgétaire.

Le projet d'accord

Après négociation, les interlocuteurs sociaux ont décidé de scinder l'enveloppe de 498 millions en deux parties:

- 60% de l'enveloppe (299 millions) pour 2011-2012

- 40% (199 millions) à convenir avec le Gouvernement avec une priorité aux pensions minimales

La répartition prévue

Minima & forfaits + 2% au 1/9/2011

- Pensions
- Maladie - invalidité
- Chômage (sauf allocations d'attente pour cohabitants > 1%)
- Maladies professionnelles

Autres allocations + 0,7% au 1/9/2011

- Pensions après un an
- Maladies professionnelles

Plafonds + 0,7% au 1/1/2011

Mesures spécifiques en chômage au 1/1/2011

- Taux isolés 55% au lieu de 53,8%
- Maxima (nouveaux cas ET maxima actuels) + 1,25%

Mesures spécifiques en invalidité au 1/1/2011

- Pécule de vacances de 125€ après 3 ans (au lieu de 75 euros)

Statu quo 2011 en accidents du travail. Le système de capitalisation dans ce régime pose des problèmes techniques. Il a donc été prévu de reporter à 2012 la liaison au bien être après étude plus d'ici fin 2011 d'un nouveau système de financement du bien être applicable aux accidents du travail dès 2013.

Prolongation d'accords existants

Une série de conventions collectives de travail et d'accords négociés lors d'accords interprofessionnels précédents doivent être confirmés tous les deux ans. C'est le cas des systèmes spéciaux de prépension, des efforts pour aider les groupes à risque et pour l'accompagnement des chômeurs.

Les accords existants suivants seront prolongés pour 2011-2012:

- les régimes spéciaux de prépension (20 ans de travail de nuit, disponibilité au travail réduite dans le secteur de la construction, et prépension à mi-temps);
- la CCT n° 92 (prépension longues carrières);
- la cotisation patronale de 0,10% pour les efforts en faveur de personnes appartenant à des groupes à risques;
- la cotisation patronale de 0,05% pour le financement du plan relatif à l'encadrement et au suivi actifs des chômeurs;
- le système des primes d'innovation;
- l'exonération de l'obligation en matière de premiers emplois si le secteur prévoit une cotisation patronale de 0,15% pour les groupes à risques;
- le financement et la pérennisation de l'intervention publique dans le prix de l'abonnement en transport en commun entre le domicile et le lieu de travail via une convention tiers-payant. C'est le système 80/20 (intervention de l'employeur 80% / Etat 20%), avec une enveloppe ouverte;
- le maintien à 1.800 euros de l'amende totale appliquée en cas de non-proposition d'accompagnement par outplacement.

Les interlocuteurs sociaux procéderont au sein du Conseil national du travail, d'ici à fin octobre 2011, à une évaluation approfondie du Contrat de solidarité entre générations conformément à ce que prévoit la loi.



Le dossier ouvriers/employés

- **Suppression des discriminations par étapes**
- **Renforcement de la protection sociale pour les bas et moyens revenus dans le cadre des licenciements individuels (les licenciements collectifs ne sont pas concernés)**
- **Prise en compte de l'intérim avant embauche pour le calcul de l'ancienneté**
- **Maintien et renforcement de la prime de licenciement de 1.666 euros pour les ouvriers**
- **Amélioration du pécule de vacances des employés et garantie de maintien intégral du pécule pour les ouvriers**
- **Garantie du revenu des travailleurs en chômage économique: maintien des taux de 70 ou 75% (de max 2.200 euros)**
- **Suppression programmée du jour de carence pour les ouvriers au plus tard en 2014**

C'est le plus gros morceau du projet d'accord interprofessionnel. Le plus complexe et le plus controversé aussi. Cela fait des années que le dossier de l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé est sur le tapis sans que l'on puisse trouver un terrain d'entente avec les employeurs. Les ouvriers réclament la fin des discriminations dont ils sont victimes, les employés refusent une harmonisation vers le bas, et les employeurs rêvent d'une harmonisation vers le bas et de facilités de licenciement.

La poursuite de l'application aux employés du système de chômage économique des ouvriers dans le cadre des mesures anticrise est liée à un accord des interlocuteurs sociaux sur ce dossier. Le projet d'accord prévoit une convergence des statuts sans pour autant aller jusqu'au statut unique et sans toucher aux contrats en cours.

Pour bien comprendre les propositions qui sont sur la table, il faut partir de la situation actuelle. On constatera que les ouvriers sont en général bien moins lotis que les employés.

	Ouvriers	Employés
Période d'essai	7 - 14 jours	1 - 12 mois
Préavis	<ul style="list-style-type: none"> • Loi 1978: - 20 ans > 28 jours + 20 ans > 56 jours • CCT 75: - 5ans 5-10 10-15 15-20 +20 35 j 42 j 56 j 84 j 112 j • Améliorations sectorielles • Prime de licenciement de crise de 1.666€ > 31/01/2011 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 mois/5 ans d'ancienneté • A négocier au dessus de 30.535€/an • A fixer à l'embauche à partir de 61.071€/an
Vacances annuelles	<ul style="list-style-type: none"> • Pécules simple et double payés par la caisse de vacances: 15,38% des rémunérations à 108% • Primes comprises 	<ul style="list-style-type: none"> • Simple pécule 100% du salaire • Double pécule 92%, • Hors primes • Payé par l'employeur
Salaire garanti	<ul style="list-style-type: none"> • 7 jours employeur 100% • 7 jours suivants 85,88% • Jours suivants mutuelle 60% + complément employeur > sal. Net 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 mois employeur 100%
Jour de carence	1 ^{er} jour (sauf CCT)	0 (sauf période d'essai & CDD > 1 Jour)
Chômage économique	Allocation ONEM <ul style="list-style-type: none"> • 70 % (cohabitants) • 75 % (isolés, chefs de ménage) o de 2.200€ max. (>31/01/2011) 	Mesures anticrise > 31/01/2011 <ul style="list-style-type: none"> • Chômage économique cfr. ouvriers • sous condition: critères économiques) • indem. compl. min. 5€ • Crédit-temps de crise

Ce qui est sur la table

A. Les préavis

Il subsisterait 3 catégories de travailleurs avec des statuts différents mais convergents au fil du temps de manière à supprimer les discriminations.

- Les ouvriers, soumis au minimum au système de la CCT 75 à défaut d'une convention sectorielle qui

ferait mieux.

- Les employés gagnant moins de 30.535 euros (E-)
- Les employés gagnant plus de 30.535 euros (E+)

N.B. Rien ne changerait pour ceux qui gagnent plus de 61.071 euros.

Important

- Chaque année entamée compte comme une année d'ancienneté.
- L'intérim (sans interruption de plus d'une semaine) avant embauche fixe est pris en compte pour max. 1

an dans le calcul de l'ancienneté. • Cela ne s'appliquerait qu'aux nouveaux contrats.

La convergence entre les différents statuts se ferait au moyen d'un coefficient (positif ou négatif) étalé dans le temps (phase transitoire de 2012 à 2017) à appliquer aux durées de préavis de manière à améliorer de manière significative la situation des ouvriers. Mais les préavis des employés seraient au contraire légèrement rabotés.

Phase transitoire	2012-2013	2014-2015	2016-2017
Ouvriers	CCT 75 + 10 %*	CCT 75 + 15 %*	CCT 75 + 20 %*
	+ prime de licenciement de 1.250 euros (nouveaux contrats) ou 1.250 euros par 5 ans d'ancienneté (anciens contrats avec max. de 3.750 euros)		
Employés « E- »	3 mois/5 ans	3 mois/5 ans	3 mois/5 ans - 2 %
Employés « E+ » 1 mois/an avec min 3 mois	3 mois - 3 %	1 mois/an - 6 % avec min 3 mois	1 mois/an - 10 %** avec min 3 mois

* Si la CCT sectorielle prévoit des préavis plus long: les 10/15/20% du préavis prévu dans la CCT 75 s'ajoutent au préavis.
** Les pourcentages positifs ou négatifs ne sont pas cumulatifs.

Exemples

Pierre, ouvrier, engagé au 1^{er} janvier 2012, est licencié dans le courant 2017.

Il aura donc 4 ans d'ancienneté au 31/12/2016 et une année entamée en 2017, soit 5 ans. Avec la CCT 75,

il aurait droit à 42 jours de préavis. Si on applique le système proposé, il aurait 20% de plus (8 jours) soit

50 jours.

André, ouvrier, engagé au 1^{er} janvier 2012, est licencié dans le courant 2017. Il aura donc 4 ans d'ancienneté au 31/12/2016 et une année entamée en 2017, soit 5 ans. Sa convention de secteur lui donne droit à 84 jours de préavis. Si on applique le système proposé, il aurait 20% de plus (8 jours) par rapport à la CCT 75 qui sert de base de calcul soit 91 jours.

Prime de licenciement en plus

A ces préavis s'ajouterait la prime de 1.250 euros modulée selon l'ancienneté en remplacement de la prime provisoire (jusqu'au 31/01/2011) de crise de 1.666 euros:

- Nouveaux contrats: 1.250 euros
- Anciens contrats: ancienneté > 5 ans: 1.250 euros
5-10 ans: 2.500 euros
10 ans & +: 3.750 euros.

Ce complément assure le maintien d'un revenu net équivalent au salaire pendant plusieurs mois. Pour un salaire net de 1.600 euros, le revenu net est garanti pendant 5, 10 ou 15 mois selon l'ancienneté.

Jeanne, employée avec un salaire inférieur à 30.535 euros, engagée au 1^{er} janvier 2012, est licenciée dans le courant 2017. Elle aura donc 4 ans d'ancienneté et une année entamée, soit 5 ans. Elle aurait un préavis de 6 mois raboté de 2%.

Annie, employée avec un salaire supérieur à 30.535 euros, engagée au 1^{er} janvier 2012, est licenciée dans le courant 2017. Elle aura donc 4 ans d'ancienneté et une année entamée, soit 5 ans. Elle aurait un préavis de 6 mois raboté de 10%.

Phase définitive

A la phase transitoire 2012-2017, succéderait une phase définitive à régler avant fin 2012.

Pendant la première année d'ancienneté, l'indemnité de préavis se décomposerait alors en 3 parties:

- 1) Le salaire brut normal mais avec préavis à prester
- 2) Un salaire net + cotisations sociales avec préavis non presté
- 3) Les indemnités ONEM.

Le travailleurs licencié verrait son préavis modulé comme suit:

• 1^{ère} année d'ancienneté dans l'entreprise:

- 6 premiers mois: préavis normal (salaire brut 100%) à prester ou non selon l'employeur
- 6 mois suivants: préavis normal (salaire brut 100%) à prester ou non selon l'employeur + un préavis non prestable calculé sur base du salaire net + cotisations ONSS

• 2^e année de carrière:

Le calcul du préavis reposerait sur un système progressif (à déterminer) avec un calcul en semaines. L'indemnité de licenciement serait constituée des 3 composantes: salaire brut, salaire net, allocation de chômage.

Ce système ne pourrait pas faire double emploi avec les indemnités complémentaires sectorielles.

Lors du passage au système définitif, il faudra décider de ce qu'il adviendra des contrats en cours: soit gel des droits acquis et entrée dans le nouveau système, soit continuation des droits acquis. Il faudra aussi définir

des plafonds (soit de durée de préavis, soit d'un montant d'indemnité).

B. Les vacances annuelles

Le projet prévoit un système unique à fixer avant fin 2012 après expertise. Il emprunterait aux deux statuts:

- Le simple pécule: système employés (100% salaire) mais y compris les primes sauf prime fixe de fin d'année
- Le double pécule: système ouvriers basé sur un pourcentage des rémunérations.

Le système ouvrier étant actuellement plus avantageux, on adapterait les retenues ONSS pour garantir au minimum le net actuel des ouvriers.

Les employés ont quant à eux la possibilité pendant la phase transitoire de négocier une augmentation du double pécule par exemple en faisant intégrer leur 13^e mois dans le calcul des rémunérations.

C. Salaire garanti et jour de carence

Le jour de carence pour les ouvriers, c'est-à-dire le fait de ne pas recevoir de salaire le 1^{er} jour d'absence pour maladie, serait supprimé au plus tard en 2014.

Pour le salaire garanti pendant le 1^{er} mois de maladie, il faudra encore définir les modalités d'ici 2012. Il faudra choisir entre trois options:

- Le système ouvrier (une partie payé par l'employeur, une partie par la mutuelle)
- Le système employé (100% payé par l'employeur)
- Un système mixte.

D. Le chômage temporaire

Le chômage temporaire n'existe dans la loi que pour les ouvriers. Les mesures anticrise ont permis aux employeurs de l'appliquer aussi aux employés mais pour une période transitoire prolongée plusieurs fois et qui se termine le 31 janvier 2011. Sa prolongation est en effet liée à l'aboutissement du dossier ouvriers-employés.

Le volet ouvriers-employés du projet d'accord interprofessionnel prévoit l'intégration des régimes existants pour les ouvriers et les employés d'ici 2017.

Indemnité complémentaire pour tous

L'indemnité journalière complémentaire que seuls les employés reçoivent, serait appliquée aussi aux ouvriers à raison de:

- 2 euros/jour en 2012
- 4 euros/jour en 2014
- 5 euros/jour en 2016

Taux ONEM 70% & 75% pérennisés

Les taux d'indemnisation passé de 60% (cohabitants) et 65% (isolés, chefs de ménage) à 70% et 75% à titre provisoire dans le cadre des mesures anticrise deviendrait définitif.

Le texte prévoit la responsabilisation des employeurs pour éviter l'utilisation trop conséquente du chômage temporaire (cfr. construction).

Est prévue aussi une adaptation du précompte professionnel pour éviter les mauvaises surprises fiscales faute de prélèvements à la source.

> POINT DE VUE

Une lettre pleine de taches

Il y a une quinzaine de jours de cela, la fine fleur des entrepreneurs belges envoyait une lettre à Yves Leterme. 25 ténors de l'industrie, un véritable cercle d'amis qui se réservent mutuellement des places dans les conseils d'administration et les comités de direction des grandes entreprises, les holdings financiers et les banques. Avec des grands noms des secteurs de la Centrale Générale: Berghmans de Lhoist, Davignon de Recticel, Michielsens de Solvay, Cornelis de Total, Delaunois de CFE. Et naturellement aussi Jean-Luc Dehaene. Ils demandent que le gouvernement en affaires courantes établisse d'urgence un budget crédible.

C'est une initiative louable. Car en fin de compte, tout le monde veut un état avec un budget sain. Si des gens des hautes sphères insistent sur ce point, c'est toujours ça de pris.

Sauf que cette lettre est couverte de taches, des taches faites lorsque le texte a été pensé, autour d'un squelette, en toute discrétion. Il faut savoir que la discrétion est un trait caractéristique de ces dirigeants. Ils déplorent d'ailleurs que leurs manigances aient été ébruitées.

Des taches donc. En effet, ces messieurs écrivent qu'un gros effort budgétaire est nécessaire pour restaurer la confiance des investisseurs. Car la méfiance des marchés financiers est alarmante. Mais ces marchés financiers, ce sont eux-mêmes! Les holdings et les banques qu'ils administrent et les actionnaires au service desquels ils sont, pariant sur les prêts des états. Ils créent eux aussi la méfiance spéculative pour ensuite estimer que le gouvernement doit y mettre un terme. C'est quand même pratique, vous poussez un pays dans un coin et ensuite vous dites qu'il doit serrer la ceinture.

La question cruciale est évidemment comment serrer la ceinture? Comment ce budget de l'état doit-il atteindre l'équilibre? C'est auprès de Christian Arnspenger que nous trouvons la réponse. Ce professeur d'économie de l'université de Louvain-la-Neuve remet sérieusement en doute la croyance aveugle en un modèle de croissance capitaliste. Il propose que les auteurs de cette fameuse lettre viennent eux-mêmes en aide au budget de l'état. Il demande de mettre un terme aux intérêts notionnels dont ils profitent grassement. Pour information: nous parlons des plus grandes entreprises qui paient moins d'1% d'impôts. Il invite le secteur bancaire à céder à l'état ses bénéfices, dividendes et bonus. Et il suggère que les impôts des sociétés soient destinés aux besoins de la communauté. Ce qui revient à entreprendre au service de la société. De cette manière, vous réalisez le budget crédible réclamé par les 25 principaux entrepreneurs du pays. Ce serait quand même un peu plus efficace qu'une politique de modération salariale.

Nous ne pouvons pas mieux le formuler. En effet, notre syndicat n'est pas le seul à rechercher des alternatives au marché libre débridé. De plus en plus de gens et de mouvements font savoir que notre économie doit être au service du progrès social et de la solidarité. C'est encourageant.

25 janvier 2011



Paul Lootens
Secrétaire général

Alain Clauwaert
Président

> L'AIP SUR LE PÉCULE DE VACANCES

Egaliser, vers le haut ou vers le bas?

Dans l'AIP, l'accord interprofessionnel, il y a des projets qui visent à calculer le pécule de vacances des ouvriers et des employés de la même manière. C'est une partie de l'harmonisation des statuts. C'est le 4 février que nous saurons si la Centrale Générale de la FGTB accepte ou rejette l'AIP, après une consultation démocratique. Mais en attendant, nous pouvons déjà voir comment fonctionne le pécule de vacances actuel et comment le système fonctionnerait selon l'AIP.

Aujourd'hui, les péculs de vacances des ouvriers et ceux des employés sont calculés et payés de manière très différente. Qu'en est-il exactement?

Chaque année, les ouvriers reçoivent au mois de mai le pécule de vacances. Il vient de l'Office National des Vacances Annuelles, l'ONVA. L'argent vient évidemment de l'employeur qui le verse à l'ONVA, mais c'est l'ONVA qui organise le calcul et le paiement du pécule de vacances.

Pour les ouvriers, le pécule de vacances est calculé sur base du salaire de l'année précédente, c'est ce qu'on appelle l'exercice de vacances. Il s'agit d'un pourcentage de la totalité de leurs revenus annuels. Ils reçoivent donc aussi du pécule de vacances de leurs primes comme la prime de fin d'année ou la prime d'ancienneté ainsi que sur les heures supplémentaires et le supplément qu'elles engendrent. Le pécule de vacances est payé en

une fois, le simple et le double pécule ensemble. En conséquence, au moment où ils prennent effectivement leurs quatre semaines de congé, ils ne reçoivent plus aucun salaire.

Pour les employés, le système est totalement différent. Ils reçoivent leur double pécule de vacances le mois où ils prennent leurs vacances principales (bien souvent en juillet). Il est calculé sur le salaire de ce même mois. Cela signifie que toutes les primes ne sont pas prises en compte, comme c'est le cas pour les ouvriers. La prime de fin d'année par exemple ne compte pas. Par contre les primes d'équipe oui, parce qu'elles sont reprises dans le salaire mensuel. Lorsque les employés prennent leurs vacances, leur salaire est payé normalement. C'est le simple pécule.

Il y a donc trois grandes différences. Pour les ouvriers, le pécule de vacances est calculé sur la totalité des revenus de l'année précédente, pour les employés, c'est sur base du revenu mensuel de l'année en cours. Pour les ouvriers, tous les éléments du salaire sont pris en compte, pas pour les employés. Les ouvriers reçoivent la totalité de leurs congés payés en mai, la plupart des employés reçoivent leur pécule simple et double plus tard.

Que dit le nouveau système décrit dans l'AIP?

Dans le système proposé dans l'AIP, le simple pécule serait payé pour tout le monde comme pour les employés. Donc, le salaire est payé normalement durant les semaines de vacances. Y compris pour les ouvriers: pas de paiement unique en mai, plus de calcul sur base du salaire de l'année précédente.

Quelques remarques. Si le simple pécule est déterminé par le salaire actuel et non pas celui de l'année précédente, cela signifie que les hausses salariales sont prises en compte un an plus tôt. C'est un avantage très modeste qui disparaît d'ailleurs lors de l'imposition

en fin de carrière. Pour les ouvriers, il disparaît aussi parce qu'ils ne reçoivent plus le simple pécule de vacances à l'avance. Car ce qu'ils reçoivent maintenant au mois de mai pour des vacances qu'ils prendront en août, peut encore leur rapporter quelque chose sur un compte d'épargne. Mais encore plus important, c'est que cette méthode, comme nous l'avons déjà dit, ne tient plus compte de toutes les primes, la prime de fin d'année par exemple.

Selon l'AIP, pour le double pécule de vacances, c'est le système des ouvriers qui serait appliqué. Cela signifie donc que le calcul serait fait pour tous sur base de tous les revenus de l'année précédente. Toutes les primes qui sont déjà prises en compte pour les ouvriers compteraient aussi pour les employés.

Y-a-t-il des pertes?

Le principal problème dans le nouveau système réside au niveau du simple pécule qui pour les ouvriers ne serait plus calculé sur l'ensemble des revenus annuels. Mais à ce propos, l'AIP dit aussi que ce nouveau règlement ne peut pas provoquer des pertes nettes. Si c'est effectivement le cas, cela serait corrigé par une diminution des cotisations sociales sur le pécule de vacances. Ce qui signifie que la sécurité sociale devrait trouver une source de financement pour compenser la diminution de ses revenus.

De toute façon, la tâche ne sera pas facile. Cela peut susciter de nombreuses erreurs administratives et des corrections. Il serait certainement mieux que l'ONVA, l'Office National des Vacances Annuelles, prenne tout sous son aile, aussi bien le simple que le double pécule, pour les ouvriers comme pour les employés. Une centralisation au sein d'un organisme expérimenté économiserait du temps et du travail. En outre, si c'est l'ONVA qui s'en charge, l'argent du pécule de vacances serait protégé des faillites.

Adaptation des salaires en janvier 2011

Vous trouverez ci-dessous les secteurs de la Centrale Générale - FGTB pour lesquels les salaires ont été adaptés au 1^{er} janvier 2011. Seuls les secteurs où des changements sont intervenus sont mentionnés. Des informations détaillées sont disponibles sur le site de la Centrale Générale: www.accg.be.

Janvier 2011			
N° commission paritaire	Secteur	Type d'adaptation	Augmentation des salaires
102.08	Marbre	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,01
106.01	Ciment	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,00203
113.04	Tuileries	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0046
117	Industrie et commerce du pétrole	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,00203
121	Nettoyage	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0093
124	Construction	Augmentation salaires minimum et réels pour la part correspondant aux minimums	Salaires précédents X 1,0042574
125.01	Exploitations forestières	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,0042
125.02	Scieries et industries connexes	Augmentation salaires minima, différence entre salaires réels et minima est maintenue	Salaires précédents X 1,0042
125.03	Commerce du bois	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0042
128	Cuirs	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0046
129	Production de papier	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0094
133	Tabac	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0046
136	Transformation du papier et du carton	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0094
142.04	Récupération de produits divers	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0257
323	Concierges	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0205

> **SECTEUR DU NETTOYAGE**

Une charte pour un nettoyage de qualité

Nous vous en parlons régulièrement, les travailleurs du secteur du nettoyage sont de plus en plus victimes de la concurrence que se livrent les entreprises. Les travailleurs sont mis sous pression, ils doivent nettoyer toujours plus de surfaces pour toujours moins de temps. Les employeurs se défendent en affirmant qu'ils ne font que répondre aux exigences de leurs clients. Pour sortir du jeu du «C'est pas moi c'est lui», la Centrale Générale de la FGTB a mis sur pied une charte par laquelle les clients s'engagent sur huit points avec comme objectif des emplois de qualité.

Cette charte est la suite logique du livre noir déposé au SPF Emploi en juin dernier. Il est important de préciser que des solutions ont déjà été trouvées sur un certain nombre de points. Mais ce livre n'est pas une fin en soi, il faut y donner une suite, constamment l'actualiser afin de sensibiliser les gens au sort des travailleurs du nettoyage. La charte va dans ce sens.

Pas n'importe quel prix

Eric Neuprez, secrétaire fédéral en charge du secteur du nettoyage explique: «*Dénoncer les choses comme nous le faisons dans le livre noir, c'est bien, mais les travailleurs ont besoin que nous allions au-delà. C'est pour cela que la charte est venue*». Le prix ne doit pas être le seul critère, le travail de qualité doit lui aussi être pris en compte. Eric Neuprez ajoute: «*Le meilleur prix ne doit pas devenir n'importe quel prix au niveau des conditions de travail, c'est un point important*».

Syndicalisme de réseau

Le syndicalisme de réseau a un rôle essentiel à jouer pour les travailleurs du secteur du nettoyage. En effet, il s'agit souvent de travailleurs en sous-traitance, isolés sur des chantiers. Les délégués et même les travailleurs de l'entreprise cliente doivent épauler ces travailleurs. Il faut une prise de conscience du rôle qu'ils ont à jouer. Les délégués peuvent agir au niveau du CE, du CPPT. Quant aux affiliés, ils doivent savoir que déjà simplement en affichant cette charte aux valves de leur entreprise, ils aident les travailleurs du secteur du nettoyage. C'est un engagement et un soutien moral envers les travailleurs du nettoyage.

Les négociations sociales

2011 est une année très importante. L'AIP ne sera pas très porteur et les négociations sectorielles ne s'annoncent pas des plus faciles, comme c'était déjà le cas lors des dernières négociations. Pourtant, elles sont essentielles car pour beaucoup de travailleurs du nettoyage, il n'y a pas de deuxième guichet, c'est donc la seule opportunité que nous avons tous les deux ans d'apporter une amélioration. Il est donc essentiel d'obtenir le maximum tant au niveau quantitatif, vis-à-vis du pouvoir d'achat, que du qualitatif.

La ville de Gand signe la charte

La Ville de Gand a déjà signé cette charte et l'Université de Gand la signera très prochainement. Par cet acte, elles demandent donc un engagement des entreprises de nettoyage à ce niveau. Nos hommes politiques qui siègent souvent dans des administrations communales ou autres devraient eux aussi tenir compte de cette charte. Si la ville de Gand peut le faire, d'autres villes le peuvent elles aussi. Et pas uniquement des villes, mais aussi d'autres lieux publics.

Les mois à venir s'annoncent difficiles. Soyez attentif car la solidarité sera nécessaire pour faire avancer le secteur du nettoyage. A l'heure où l'actualité politique prend beaucoup de place et a tendance à laisser le socio-économique de côté, nous devons être attentifs et si nécessaire, nous devons nous mobiliser pour agir.

Si vous désirez connaître les détails de cette charte et l'imprimer, sachez qu'elle est disponible sur notre site: www.accg.be.



Eric Neuprez, secrétaire fédéral du secteur du nettoyage: «*Dénoncer les choses comme nous le faisons dans le livre noir, c'est bien, mais les travailleurs ont besoin que nous allions au-delà*»

> **SECTEUR DE LA COIFFURE, FITNESS ET SOINS DE BEAUTÉ**

Une enquête pour définir vos priorités

Les négociations pour les conventions collectives de travail 2011-2012 dans le secteur de la coiffure, du fitness et des soins de beauté commenceront bientôt. Pour bien négocier, nous avons besoin de cerner au mieux vos préoccupations et priorités. Raison pour laquelle la Centrale Générale de la FGTB envoie en ce moment à ses affiliés une enquête reprenant une liste de revendications.

Cette enquête est envoyée directement au domicile de nos affiliés du secteur. Nous attendons vos réponses le plus rapidement possible et en tout cas avant le 7 février, date à laquelle un tirage au sort des questionnaires sera effectué. Nous mettons en jeu un week-end pour deux dans un de nos centres de vacances Floréal ainsi que des clefs USB.

Si vous n'avez pas reçu le questionnaire, vous le trouverez dans votre section régionale et sur le site web de la Centrale Générale www.accg.be.

En décembre dernier, nos affiliés du secteur de la coiffure ont reçu à leur domicile un classeur reprenant leurs conditions de travail. Si vous aussi, vous travaillez dans le secteur de la coiffure et que vous ne l'avez pas reçu, vous pouvez encore vous le procurer auprès de votre section régionale.

Echappez à la routine et profitez des "Specials Floréal"

Décidez rapidement et réservez votre séjour gastronomique printemps

Demandez notre flyer via info@florealclub.be - tél. 02 549 56 80

La brochure Floréal 2011, disponible partout !

Demandez votre brochure via info@florealclub.be - tél. 02 549 56 80



DES VACANCES AVEC UNE AUTRE DIMENSION

> POINT DE VUE

«A tout moment, la rue peut aussi dire non!»

A quelques heures du 14 janvier, une autre Tunisie semblait encore improbable. La rue en a décidé autrement. Quelle leçon!

Trente années de laminage des cerveaux, d'anesthésie de tout esprit critique, trente ans de libéralisme décerelant ont produit une pensée unique à relents totalitaires «*There is no alternative*». Il n'y aurait pas d'alternative? Si, parce que soumission, abnégation et résignation ne seront jamais des modes de gouvernement durables. Voilà, quoi qu'il advienne, la promesse de la «révolution de Jasmin» et ce que nous enseigne le soulèvement du peuple tunisien en ce début 2011. Les «belles personnes» (c'est comme cela que Jean-Luc Mélenchon, candidat du Parti de Gauche à l'élection présidentielle française de 2012, a rebaptisé la bourgeoisie) peuvent se le tenir pour dit: «A tout moment, la rue peut aussi dire non!».

Il faut faire payer les riches!

L'économie des riches se porte bien, au contraire de ce qu'on nous raconte. Les comptes des nantis, des banquiers et des dirigeants d'entreprises sont bien garnis. Et ceux-là se préparent quand même à nous faire les poches et nous invitent déjà à l'accepter sans broncher. Ils doivent «se refaire» après les déboires de 2008. Propos excessifs? Caricaturaux? Insignifiants?

Ce sont pourtant ceux qu'un ex-trader, Marc Fiorentino, a tenu le 21 janvier dernier dans les colonnes du Vif. Ce fondateur et patron d'une société de bourse «vit la finance de l'intérieur en l'expliquant à l'extérieur», nous explique l'hebdomadaire. Et que nous dit-il du silence de la gauche face à la «crise»? Il s'avoue «étonné» de «la voir au balcon alors que nous sommes en plein scénario à la Zola! Il faut relire – je l'ai fait – L'Argent et Les Rougon-Macquart... Je ne comprends pas les gens – et encore moins la gauche supposée défendre leurs intérêts – ainsi que les classes moyennes. Ils se font piquer leur argent pour rembourser les emprunts faits pour sauver les banques et ils ne réagissent pour ainsi dire pas non plus quand on leur demande de travailler plus pour gagner moins. Dans le même temps, ces mêmes banques engendrent des milliards de bénéfices sans quasi payer d'impôts et versent de plantureux bonus et dividendes. Ce n'est pas du populisme que de dire qu'on est aujourd'hui dans l'indécence absolue!» Paroles d'expert, donc!

Un gouvernement? Pour quoi faire?

Chez nous, la peur du lendemain au ventre mais un sourire tricolore au visage, heureux d'être en nombre, des manifestants ont défilé un de ces derniers dimanches pour exiger du monde politique qu'il leur donne un gouvernement. Surprenante revendication. Un gouvernement pour quoi faire? Cela n'a jamais été précisé... Sans doute pas pour qu'il nous mette plus rapidement au régime, histoire de satisfaire les exigences des «marchés financiers» et de ses spéculateurs...

Les masques tombent. Quelques jours à peine après le soulèvement citoyen en Tunisie, l'agence de notation Fitch a annoncé son intention de baisser la cote de la dette du pays. Chez ces gens-là, on n'aime pas les débordements. Même quand ils sont démocratiques!

Une autre de ces «grandes agences», «Standard and Poors», a récemment menacé de rendre plus difficile l'accès de la Belgique aux emprunts publics... si elle ne se dotait pas rapidement d'un gouvernement digne de ce nom. Il n'a pas fallu 24 heures au ministre des Finances, pour, le doigt sur la couture du pantalon, proposer plus de sueur, de larmes et de sang aux contribuables. L'idée de remettre une couche d'austérité dans le budget 2011 n'est pas tombée dans l'oreille d'un sourd. Et quelques jours plus tard, le Palais royal exhortait en effet le «gouvernement en Affaires courantes» de traduire dans la réalité la petite idée des chiens de garde des «marchés financiers». Il y a sept mois, nous avons élu un Parlement. Fixer le budget des voies et moyens est son boulot principal. Est-il au chômage?

La crise a levé le voile sur les nouveaux contours d'une lutte de classes de plus en plus rude. Elle révèle aujourd'hui la tentation de tirer les fils de notre fonctionnement démocratique depuis les «agences de notation». Cette démocratie-là n'est pas un projet d'avenir. Attention: ici aussi, la rue peut dire «non». A tout moment.



Nico Cué,
Secrétaire général
de la MWB-FGTB



Suspendus à un fil

«Pour eux, nous sommes des pions. De simples pions sur un échiquier, qu'on manipule en fonction des circonstances. Cela fait plus de deux ans qu'on est en chômage économique. Suspendus à un fil. Si Carsid ferme demain, on est à la rue.»

Fabrice Holmstok, délégué MWB-FGTB au sein de l'entreprise Gagneraud-Ferrari, à Charleroi: «En novembre 2008, quand la crise nous a frappés de plein fouet, on s'est battus, on a pu éviter les licenciements et garantir aux ouvriers le chômage économique. Au début, ça allait, on tenait le choc. On nous disait qu'on arrêterait pour 3 mois. Et puis le temps est passé, d'espoirs de relance en désillusions. Aujourd'hui, près de deux ans et demi plus tard, on ne voit toujours pas le bout du tunnel. Les travailleurs me disent: «Fabrice, il faut que ça s'arrête, on ne peut pas continuer comme ça...»

Le côté positif des choses, c'est qu'on est toujours là. Si on n'avait pas le chômage économique, on ne serait pas ici en train de se parler. Mais attendre sans rien savoir, avec un revenu de misère, ce n'est pas une vie. Imaginez: plus ou moins 1000 euros par mois pour vivre, pour payer la maison, les études des enfants, les crédits... sans la moindre garantie pour l'avenir. Vous ne savez pas si votre entreprise va reprendre son activité demain, dans trois mois... ou jamais. Vous ne savez pas si vous allez garder votre boulot. Vous ne pouvez rien prévoir, rien planifier, rien vous permettre. J'ai des collègues qui voudraient acheter une maison, ou simplement partir en vacances. Pas possible. C'est peut-être cela le plus dur, en fin de compte: être condamné à vivre dans le stress et l'incertitude perpétuelle. Ça vous met le moral dans les chaussettes. Un collègue a du revendre sa maison. On a même connu une tentative de suicide. Souvent, quand ça va mal au boulot, ça va mal aussi chez soi...»

Ferrari SA, propriété du groupe français Gagneraud (1400 postes de travail dans le monde), est un sous-traitant de Carsid (Dufenco), et d'Industeel, à Charleroi. Activités

principales: la récupération et le retraitement de métaux.

«On récupère, on trie, on nettoie différents types d'aciers et des mitrilles, notamment pour les refondre. On travaille les résidus de la fabrication métallique, de la production d'acier de Carsid et son haut-fourneau. Nous sommes 52 à travailler pour Gagneraud-Ferrari, à connaître les difficultés de la sous-traitance: on dépend à la fois de notre employeur et d'une autre entreprise, Carsid, à l'arrêt depuis 2008.

Ce que dit notre direction? Que si Carsid lui donne des garanties quant à son redémarrage, elle veut bien attendre et garantir nos emplois. Mais si Carsid ne s'engage pas rapidement sur une date précise de relance, elle mettra en place un plan de licenciement collectif. Nous, ce qu'on en pense, c'est que c'est un peu trop facile de remettre la faute sur Carsid et la crise. La crise, elle a bon dos. Les patrons n'ont plus que ce mot-là à la bouche. Tout juste s'ils ne demandent pas qu'on les plaigne, ces pauvres malheureux. En attendant, les grosses boîtes et les actionnaires recommencent à faire des profits gigantesques, et nous on continue à crever la gueule ouverte. En survivant grâce au chômage économique, qui coûte à la collectivité. Pour eux, c'est bingo: ils s'engraissent à la fois sur notre dos et sur le dos du contribuable.

Gagneraud, le patron du groupe, c'est l'une des plus grosses fortunes de France. Son compte en banque est bien garni, et son yacht à Monaco certainement très confortable. On a vu comment il a lâché nos collègues et camarades d'Herstal, qui ont récemment perdu leur entreprise et leur boulot. On ne l'a pas vu se remuer pour tenter de trouver d'autres débouchés pour nous, ici...

Cela dit, on ne perd pas espoir. Pas question de baisser les bras. Si on est toujours là, c'est qu'une reprise est encore possible. Une réunion est prévue en février, avec la direction et celle de Carsid. On devrait être fixés à ce moment-là. L'important, c'est que les métallos continuent à se serrer les coudes. Nous, petite délégation d'un sous-traitant, nous avons toujours pu compter sur l'aide précieuse, les conseils et l'expérience de la délégation MWB de Carsid pour nous soutenir, et pas seulement depuis la crise. De vrais camarades, pour qui la solidarité n'est pas un vain mot. Idem à Industeel: quand on a un problème à résoudre, ou si un coup de main est nécessaire, ils sont là, toujours disponibles. On fera front ensemble!

Quand tout va bien, être délégué, cela peut paraître facile. Les machines tournent, les gens ont du boulot, tout roule. Mais quand ça va mal, c'est autre chose. Les patrons et les actionnaires jonglent avec les milliards et avec la vie des gens. Et nous, sur le terrain, on doit se battre pour tout. On doit menacer d'arrêter les machines pour obtenir une simple pièce de rechange, pour qu'un siège d'engin défoncé soit réparé, pour récupérer trois francs six sous de frais de déplacement que les ouvriers paient de leur poche, etc. Des miettes. Une misère. Venez voir nos bureaux, et notre réfectoire: des containers, empilés l'un sur l'autre. Vous ne trouvez pas qu'il serait temps de remettre le monde à l'endroit? On n'est plus au 19^{ème} siècle!»



Fabrice Holmstok,
pour la délégation MWB-FGTB.

«A tout moment la rue peut aussi dire NON !»

Un film de combat(s), 10 mn d'images et de paroles de métallos en colère. Un vidéo-tract qui sonne comme un avertissement, sur un rock prêt à mordre du groupe français Eiffel.

Retrouvez cette vidéo sur www.metallos.be!



Groupe sectoriel entretien du textile

Dans le cadre des prochaines négociations sectorielles, nous consultons les militants par groupe sectoriel concernant leurs propositions pour les cahiers revendicatifs pour les nouvelles CCT sectorielles 2011-2012. Ce sont en effet les groupes sectoriels qui décident du contenu de nos cahiers revendicatifs. Il y a quatre groupes sectoriels au sein de notre centrale: un pour le secteur du textile, un pour la confection, un pour l'entretien du textile et finalement un pour le secteur du diamant.

Les groupes sectoriels du secteur du textile et du secteur de l'habillement se réunissent respectivement le lundi 24 janvier et le mercredi 26 janvier. La réunion du groupe sectoriel du diamant est prévue le 1er février. Nous organisons, le 2 février, un comité de coordination qui se compose de militants des divers secteurs qui détermineront le point de vue de notre centrale quant au projet d'Accord interprofessionnel 2011-2012. Nous traiterons en détail de ces réunions dans une des prochaines éditions de Syndicats.

Le groupe sectoriel de l'entretien du textile s'est réuni le jeudi 20 janvier 2011 au Forum à Bruges. Dans son introduction, John Colpaert, Secrétaire Général de la FGTB-TVD, a esquissé les lignes de force du projet d'Accord interprofessionnel. Ensuite, les sections ont eu l'occasion de commenter leurs propositions concernant le cahier revendicatif. Les revendications principales sont: une augmentation du pouvoir d'achat, plus d'avantages sociaux meilleurs et d'autres revendications qualitatives.

Le 31 janvier 2011, une réunion est prévue avec la CSC Metea et la

CGSLB pour essayer de rédiger un cahier revendicatif commun. Le 3 février 2011, le cahier revendicatif sera présenté aux organisations patronales au sein de la Commission paritaire, ce qui marquera le début des négociations dans le sec-

teur de l'entretien du textile. Vous trouverez les informations les plus actuelles sur les négociations sur notre site web: www.fgtbtvd.be.



Secteur du diamant: hommage aux affiliés loyaux

Le 18 décembre 2010, on a traditionnellement rendu hommage aux affiliés loyaux de la FGTB du secteur du diamant. Ces affiliés sont des travailleurs du diamant qui sont affiliés depuis au moins 35 ans à la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant. Environ 15 camarades se sont inscrits pour cet hommage.

Dominique Meyfroot, Président, et John Colpaert, Secrétaire Général de notre centrale ont adressé un discours aux affiliés loyaux.

Une deuxième cérémonie très importante était encore prévue au cours de cette réunion. Le camarade Charles Bresseleers a été fêté par le Président et le Secrétaire Général pour son cinquantenaire en tant que membre du groupe sectoriel (conseil de l'union) du diamant.

Le 1er juillet 1960, Charles Bresseleers a été élu membre de ce qu'on appelait encore le conseil de l'union du diamant. Aujourd'hui encore, il est très actif au sein du groupe sectoriel du diamant.

Le camarade Bresseleers s'occupe non seulement du groupe sectoriel du diamant. Il est membre du comité de section d'Anvers pour notre centrale et il est très actif au sein du groupe des seniors de la régionale d'Anvers et de notre centrale nationale.

On connaît Charles également à Bruxelles où il participe aux réunions du Comité fédéral de la FGTB et du comité interrégional de la FGTB flamande. Et il est présent à chaque manifestation qui est organisée par la FGTB.

Charles, nous te souhaitons encore beaucoup d'années comme militant actif de notre centrale.



Préparation du lin

Les salaires du secteur de la préparation du lin augmentent de 0,0744 euro à partir du 6 décembre 2010 suite à une indexation. Les nouveaux barèmes:

Indexation

Entretien du textile (blanchisseries)

Suite à une indexation, les salaires du secteur de l'entretien du textile augmentent de 2,42% à partir du 1er janvier 2011. Voici les nouveaux barèmes:

	37,5 heures/semaine	38 heures/semaine	
Groupe salarial 1	9,9982€	Groupe salarial 1	9,8615€
Groupe salarial 2	10,2493€	Groupe salarial 2	10,1120€
Groupe salarial 3	10,5003€	Groupe salarial 3	10,3624€
Groupe salarial 4	10,7512€	Groupe salarial 4	10,6142€
Groupe salarial 5	11,0022€	Groupe salarial 5	10,8637€
Groupe salarial 6	11,7989€	Groupe salarial 6	11,6480€
Groupe salarial 7	12,0749€	Groupe salarial 7	11,9224€
Groupe salarial 8	13,2548€	Groupe salarial 8	13,0871€

Groupe salarial	Fonction	Salaire	Double équipe + 8,41%	Equipe de nuit + 31,60%	
Groupe 1	Salaire de base	Teillage fibre courte/pâtés	11,3129	12,2643	14,8878
		Teillage pailles de lin			
		Conduire la ligne feutre			
		Conduire presse balles			
Groupe 2	Base + 2%	Conduire la peigneuse/opérateur	11,5392	12,5096	15,1856
		Conduire les cardes/cardes-briseuses			
		Conduire les bancs d'étirage/bancs d'étirage mélange de couleurs			
		Conduire bobinoirs semi-automatique			
		Conduire machine peignage			
		Apporter des balles			
Groupe 3	Base + 3%	Conduire les bancs à broches	11,6523	12,6323	15,3344
		Conduire bobinoirs manuellement			
		Conduire mélangeurs			
		Conduire l'effilocheuse			
		Conduire bobinoirs automatique			
		Conduire chariot élévateur			
Groupe 4	Base + 10%	Séchage bobines d'alimentation	12,4442	13,4908	16,3766
		Conduire open-end			
		Conduire ligne feutre (responsable de processus)			
Groupe 5	Base + 15%	Magasinier	13,0098	14,1039	17,1209
		Filage au sec			
		Filage au mouillé			
Groupe 6	Base + 20%	Régler machines/mécanicien	13,5755	14,7172	17,8654
		Entretien général électricité			
		Entretien général mécanique			
Groupe 6	Contremaître (personnel de maîtrise)	13,5755	14,7172	17,8654	

Ecochèques

Fin décembre, dans le CNT la CCT n° 98bis a été approuvée, celle-ci apporte un nombre de modifications au système des éco-chèques. Malgré les améliorations dans le texte nous avons en tant que FGTB Horval évalué négativement ce système. En voici les raisons:

Accord interprofessionnel 2009-2010

Dans le dernier AIP, les partenaires sociaux ont convenu d'octroyer en 2009 et 2010 exceptionnellement une augmentation du pouvoir d'achat nette aux travailleurs. A cet effet, le système d'éco-chèques a été développé, où ni l'employeur, ni le travailleur ne doit payer d'impôts ou des cotisations sociales sur le montant de ces chèques.

Pas de cotisations ONSS

Ceci constitue notre premier problème: puisqu'il s'agit d'une augmentation de pouvoir d'achat net les éco-chèques ne contribuent pas au financement de la sécurité sociale (contrairement aux augmentations salariales brutes, sur lequel tant les employeurs que les travailleurs paient des cotisations sociales). Etant donné que l'ONSS ne considère pas la valeur des écochèques comme salaire, on n'en tiendra pas compte pour le calcul de la pension, ou d'autres allocations qui sont calculées sur le salaire (allocations maladie, allocations de chômage, vacances annuelles,...).

Pas d'indexation

De plus le montant des éco-chèques n'est pas indexé. Contrairement à votre salaire brut le montant des éco-chèques n'augmentera plus lorsqu'une indexation des salaires aura lieu. La valeur réelle de cet avantage baissera année après année. De plus, les éco-chèques ne sont valables que 24 mois, et on ne peut acheter qu'un nombre limité

de produits.

Les employeurs sont en défaut

Troisièmement, nous avons constaté qu'un bon nombre de travailleurs ne reçoivent pas leurs éco-chèques. Dans le secteur agriculture et horticulture la coordination du système des éco-chèques est dans les mains du Fonds social. D'une étude que le Fonds a réalisé pour 2009 il s'avère que plus de 1000 travailleurs du secteur agriculture et horticulture n'ont pas reçu les éco-chèques auxquels ils avaient droit! Et ceci dans un secteur où le suivi et le contrôle se fait par le Fonds Social. Nos sections constatent aujourd'hui que presque chaque membre du secteur horeca qui se présentait ne recevait pas d'éco-chèques.

Eco-chèques non-utilisés

Finalement, tout le monde connaît

des histoires où des éco-chèques qui sont mis en vente sur e-bay, puisque les travailleurs ne les utilisent pas. Un bon nombre d'éco-chèques restent dans le tiroir et ne sont pas utilisés. Tout comme c'est le cas pour les chèques-repas non utilisés et expirés, les chèques non utilisés signifient du bénéfice pur pour les entreprises qui émettent ces chèques, Sodexo et Edenred (anciennement Accor).

Conclusion

Tout compte fait, il est clair que le système d'éco chèques bénéficie en premier lieu aux employeurs. En effet, des augmentations de pouvoir d'achat net et la suppression de l'index sont depuis des années les chevaux de bataille du patronat. Le système des éco-chèques cadrant dans leurs ambitions est un précédent dangereux.

De plus, les émetteurs de ces chèques gagnent gros au système; non seulement par les frais d'administration élevés par dossier, mais également en raison des chèques non utilisés.

L'avantage en compensation pour les travailleurs est toutefois limité, d'après nous trop limité.

Brochure concernant la classification des fonctions de l'industrie des légumes.

Les syndicats et les employeurs sont parvenus à mettre au point une classification des fonctions pour les ouvriers du secteur industrie des légumes. C'était un travail de longue haleine... La convention collective du travail a été signée le 10 janvier au sein de la commission paritaire et entre en vigueur le 1^{er} avril 2011. Un accord d'entreprise peut prévoir une entrée en vigueur prématurée. Plus d'infos? Demandez notre brochure gratuite, disponible dans les sections FGTB HORVAL.



20 km

DE BRUXELLES
DOOR BRUSSEL

Food for Africa: appel aux coureurs, sponsors et supporters

Accompagnez-nous!

Vous voulez courir pour une bonne cause, seul ou accompagné de quelques collègues enthousiastes ? Alors inscrivez-vous pour Food For Africa 2011. Soyez rapide, car cet événement a chaque année beaucoup de succès!

Inscription

Via www.ipv-ifp.be/foodforafrica - avant 18/02/2011

Dimanche le 29 mai 2011, à 15 h

Départ de l'Esplanade du Cinquantenaire

Pourquoi participer?

- En 2010, 282 travailleurs (et sympathisants) de l'industrie alimentaire ont couru les 20 kms de Bruxelles en faveur de l'Afrique. Un record!
- Via votre participation, vous soulignez l'importance d'une alimentation saine et d'exercices physiques réguliers dans votre entreprise.
- Avec ce projet, vous soutenez les initiatives de développement de Vredeseilanden en Afrique. L'année dernière, Food for Africa a rassemblé un montant de 27.439 EUR au profit de cette ASBL. Aidez-nous à faire encore mieux en 2011! Vous n'êtes pas sportif mais socialement engagé?
- Votre entreprise peut alors sponsoriser Food for Africa.

Pour plus d'informations:

www.ipv-ifp.be/foodforafrica.

Plus d'info

- www.20km.be

- www.vredeseilanden.be/doemee/loopnaarafrika

Inscrivez-vous: www.ipv-ifp.be/foodforafrica

IFP
Le conseiller formation
de l'industrie alimentaire

**Food
for
Africa**

**HORECA
INDEX AU 1.1.2011
+ 2,422%
ET OPERATION
DE RATTRAPAGE**

**FGTB
Horval**

HORECA (CP 302) - salaires sectoriels minimums au 1.1.2011
(opération de rattrapage et index inclus) - 38 heures/semaine

**FGTB
Horval**

	CAT I	CAT II	CAT III	CAT IV	CAT V	CAT VI	CAT VII	CAT VIII	CAT IX
0	10,4990	10,4990	10,5597	10,9295	11,4590	11,7750	12,8233	13,6583	14,3973
1 ^(*)	10,9697	10,9697	11,0711	11,3025	11,7700	12,1300	13,0933	13,9312	14,6737
2	11,1868	11,1868	11,2903	11,4902	11,9635	12,3664	13,2237	14,0652	14,8099
3	11,3909	11,3909	11,5334	11,6784	12,1185	12,5608	13,3549	14,1980	14,9446
4	11,5375	11,5375	11,7231	11,7548	12,2340	12,7178	13,4844	14,3315	15,0816
5	11,5375	11,5375	11,8026	11,9051	12,3096	12,8304	13,6159	14,4663	15,2191
6	11,5375	11,5375	11,8839	11,9051	12,3852	12,9457	13,7463	14,5995	15,3550
7	11,5375	11,5375	11,8839	12,0553	12,4606	13,0608	13,8788	14,7350	15,4931
8	11,5375	11,5375	11,8839	12,0553	12,5361	13,1736	14,0116	14,8711	15,6306
9	11,6415	11,6415	11,9884	12,1715	12,6346	13,2850	14,1277	14,9925	15,7568
10	11,6415	11,6415	11,9884	12,1938	12,6567	13,3186	14,1781	15,0430	15,8071
11	11,6415	11,6415	11,9884	12,2161	12,6790	13,3518	14,2286	15,0933	15,8575
12	11,6415	11,6415	11,9884	12,2381	12,7011	13,3850	14,2787	15,1437	15,9078
13	11,6415	11,6415	11,9884	12,2604	12,7232	13,4182	14,2820	15,1469	15,9111
14	11,7454	11,7454	12,0929	12,3545	12,8219	13,5299	14,4083	15,2814	16,0527
15	11,7454	11,7454	12,0929	12,3768	12,8439	13,5632	14,4691	15,3451	16,1188
16	11,7454	11,7454	12,0929	12,3768	12,8439	13,5632	14,5262	15,4052	16,1817
17	11,7454	11,7454	12,0929	12,3768	12,8439	13,5632	14,5837	15,4656	16,2443
18	11,7454	11,7454	12,0929	12,3768	12,8439	13,5632	14,5837	15,4656	16,2443
19	11,8493	11,8493	12,1972	12,4488	12,9203	13,6414	14,6496	15,5365	16,3202
20	11,8493	11,8493	12,1972	12,4488	12,9203	13,6414	14,6496	15,5365	16,3202

(*) Passage de 0 année de fonction à 1 année de fonction : 6 mois après l'entrée en service.

Indexation (+2,422%) : des salaires minimums et effectifs

Calcul du salaire mensuel : salaire horaire 38 heures/semaine x 164,666€

Uniforme de travail :

- 1,53 € par jour de travail si l'employeur ne fournit pas l'uniforme
- 1,53 € par jour de travail si l'employeur ne s'occupe pas de l'entretien et du nettoyage de l'uniforme

Supplément travail de nuit :

- 1,1429 € par heure prestée entre 24h et 5h

Pour le barème complet (après 20 ans), ou pour plus d'informations : prenez contact avec votre délégué syndical, la section régionale FGTB HORVAL, ou consultez notre site : www.horval.be

Congrès sectoriels en vue!

Nous vous l'annonçons dans notre numéro précédent: les mois de janvier et février seront marqués par la tenue de congrès spécifiques à chaque secteur. Dans les finances, le commerce, l'industrie, les services et le secteur Non Marchand, les militants vont se rassembler et faire le point sur le travail écoulé au cours de ces quatre dernières années.

Un congrès est toujours un moment important car il fait le lien entre passé, présent et futur. Il s'agit de tirer les enseignements du passé, d'évaluer la situation actuelle et de déterminer les objectifs et les points d'action pour l'avenir.

Une étape clé donc à l'approche des négociations d'accords sectoriels et dans l'attente des élections sociales. L'occasion aussi de faire le point de nos revendications futures. A l'heure où nous écrivons ces lignes, nous nous préparons à consulter nos militants quant au projet d'accord présenté par le Groupe des Dix, projet que nous considérons comme étant imbuvable (retrouvez notre position à ce sujet dans l'Edito). Une chose est sûre: nous continuerons à nous faire le défenseur de vos droits et de votre contrat. En ce qui concerne le statut ouvrier - employé, nous le répétons: nous sommes favorables à l'amélioration du statut des ouvriers mais sans recul pour les employés!

Non Marchand: des certitudes pour demain!

Le secteur Non Marchand tiendra son congrès sectoriel le 11 février prochain. Lors de cette rencontre, les grands thèmes de réflexion propres aux «métiers du cœur» seront abordés. Et on peut dire que les enjeux syndicaux y sont restés assez constants au fil des ans. Pouvoir d'achat, emploi, qualité du travail, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, solidarité fédérale autour d'une sécurité sociale forte constituent encore et toujours les points d'action de demain.

Plusieurs cahiers de revendications ont déjà été présentés au cours des dernières années. Pourtant de nombreuses questions restent en suspens et l'incertitude règne... Actuellement, on attend toujours un véritable accord Non Marchand et surtout des garanties d'avenir! Des garanties en termes d'emploi, de rémunération et de conditions de travail.

Service: amener l'unité dans un secteur diversifié

Le bloc de secteurs «services» au SETCa est un mélange de toutes sortes de sous-secteurs et d'entreprises. Le défi du congrès consiste à leur fixer des points d'action communs.

La plus grosse commission paritaire du secteur est un bel exemple de sa diversité. Son nom est évocateur: Commission paritaire nationale Auxiliaire pour Employés. Toutes sortes d'entreprises (souvent petites) où sont tout de mêmes occupés plusieurs centaines de milliers d'employés. Au fil des ans, le SETCa est malgré tout parvenu à obtenir un certain nombre de réalisations dans ce secteur...

Ce qui n'est pas une mince affaire. Précisément parce qu'il s'agit de petites entreprises dispersées, il est extrêmement difficile de pouvoir se déployer pleinement comme syndicat dans toutes les entreprises. Une partie des «objectifs syndicaux transversaux» (objectifs généraux que nous voulons atteindre comme syndicat) que le SETCa veut aborder

La grande manifestation organisée en juin est un symbole fort de l'unité du secteur et de la solidarité existant entre les travailleurs. L'objectif de ce congrès sectoriel est de continuer à donner de la visibilité à nos priorités notamment dans la perspective des élections sociales 2012. Nous voulons donner une assise suffisante aux priorités du Non Marchand et qu'enfin les choses se concrétisent.

Le congrès se déroulera en trois temps: la présentation du travail effectué ces 4 dernières années et la formulation de thèmes rassembleurs dans la perspective des élections sociales 2012 en matinée et un panel de discussion l'après-midi sur les développements futurs du non marchand dans le contexte belge et européen.

au congrès ont dès lors justement comme but de renforcer notre position comme syndicat dans les entreprises plus petites: introduction d'une prime syndicale dans toutes les CP du secteur des services (c'est une prime pour celui qui est affilié à un syndicat), assouplissement des règles de création d'une délégation syndicale, recrutement de nouveaux délégués... Ce dernier effort devra quoi qu'il en soit être concrétisé dans la perspective des élections sociales de 2012.

Nous devons aussi rester attentifs, pour le secteur des services, à ce que les augmentations salariales reçues par les travailleurs ces deux dernières années (souvent sous la forme d'éco-chèques ou de chèques-repas) soient également maintenues à l'avenir. Cela semble normal, mais un certain nombre d'employeurs tentent clairement de revenir sur leur parole... Si l'on y ajoute encore un paquet d'autres thèmes, ce congrès ne manquera pas de sujets lui non plus!

Finances: halte aux montagnes russes

Des montagnes russes, de celles dont on sort le ventre en compote. Voici encore la meilleure comparaison possible des quatre dernières pour le personnel des finances. Pour beaucoup dans le secteur, le réveil de la crise a été amer. C'est le personnel qui en subit désormais les conséquences. Le congrès sectoriel finances, qui se tient le 17 février, ne manque pas de débats.

Cela fait des années déjà que l'emploi dans le secteur régresse. Les vagues de fusions et les nombreuses réductions de coûts ont engendré un exode important. Les grandes entreprises financières se débarrassent aussi de plus en plus souvent de personnel dans les agences locales en faisant de celles-ci de petites entreprises exploitées indépendamment. Le personnel suit et se trouve ainsi souvent dans une autre commission paritaire (CP 218). Il en va de même pour des départements entiers, les classiques étant la comptabilité, les services du per-

sonnel, les services IT,... De plus en plus souvent, ils sont détachés de la société-mère. Et cela ne s'arrête pas aux frontières des pays. Comme vendeur, il faut défendre son produit. La crise financière a fait apparaître de manière flagrante que toutes les pratiques et tous les produits n'étaient pas aussi nets. Le gros du personnel dans le monde financier ne porte toutefois aucune responsabilité directe dans l'invention de tels produits. Et pourtant, ces personnes doivent les vendre (rapidement), souvent sous une forte pression hiérarchique. Dans l'intérêt du personnel, les syndicats européens sont désormais convenus d'y faire quelque chose. Le conseil au client doit redevenir plus important que l'écoulement d'un nombre maximum de produits. Cette campagne «Sales and advice» est en cours depuis 2010. Objectif: s'atteler à nouveau à créer une relation ouverte et transparente avec le client en prenant des dispositions sur le plan des entre-

prises, du secteur et national.

De plus en plus d'employés des finances se voient affublés de l'étiquette de «cadre» et/ou de «personnel de confiance». Cela pose des problèmes pour le travail syndical, mais aussi pour forcer certains droits. Ainsi, la loi relative aux heures supplémentaires ne s'applique pas au «personnel de confiance». Ceci, dans un secteur où il existe quoi qu'il en soit un problème d'heures supplémentaires non-rémunérées (car non-enregistrées).

Et cela ne s'arrête pas là: télétravail, sécurité d'emploi, formations, fin de carrière... Il y a suffisamment de matière à discussion!

Le secteur des finances est bien plus vaste que les seules «banques». Au SETCa, le secteur regroupe huit commissions paritaires, sur tout ce qui peut concerner des transactions financières ou mouvements d'argent au sens large.

Commerce: développement de la qualité de travail

Le commerce a connu plus d'un conflit social au cours de ces dernières années. Les problèmes rencontrés par les travailleurs de ce secteur ne sont cependant pas nouveaux: les employeurs continuent de chercher toutes les pistes possibles afin d'accroître leurs bénéfices, souvent au détriment des conditions de travail et de rémunération. L'ingénierie sociale est de plus en plus présente. On pense évidemment au dossier carrefour Blauweten, mais aussi à la restructuration toute récente de cette même enseigne, l'arrivée sur le marché de nouvelles enseignes type Red Market, Albert Heijn.

Modernisation et automatisation du travail, flexibilité extrême, stress permanent, heures supplémentaires sont omniprésents. On peut dire que le travail syndical a été intense dans le commerce ces dernières années.

Lors du congrès sectoriel du 10 février, nous aurons l'occasion de faire le bilan des années passées et de dessiner différentes pistes

pour l'avenir. Un des grands points tournera autour du maintien et du développement de la qualité de travail, et ce notamment en continuant à œuvrer pour une harmonisation à la hausse des différentes CP du commerce. Un accent tout particulier sera mis sur les temps partiels, les heures supplémentaires et la durée de travail. Le commerce veut continuer à jouer son rôle de pionnier dans le cadre de la réduction collective du temps de travail. Ceci passe par le développement de la semaine de 32h, les 4 jours / semaine, la réduction du fossé entre les différentes commissions paritaires et les embauches compensatoires.

Autre aspect propre au secteur et qui doit impérativement être encadré: la flexibilité. Pour le SETCa, l'extension des heures d'ouvertures des magasins doit aller de pair avec la mise en place de différentes mesures (négociation d'une CCT globale, sursalaire, etc.) La polyvalence et la flexibilité doivent être négociées, encadrées, limitées et être synonymes de gains pour tous. EX:des

compléments salariaux heures tardives pour tous les travailleurs du commerce.

Un autre exemple concret est le travail du dimanche: une régression sociale qui tend à se généraliser. Nous y restons opposés. Ces prestations et leur encadrement sont une matière qui relève de la concertation sociale, dont les contours doivent être déterminés de manière très claire afin d'éviter tout abus.

Autre point important que nous comptons également garder à l'œil: les systèmes d'innovation (automatisation) mis en place par les employeurs. Trop souvent, ceux-ci ne prêtent pas attention aux conséquences de l'innovation sur les conditions de travail et anticipent trop peu que pour prévoir l'indispensable encadrement.

Les prochaines négociations sectorielles seront l'endroit pour négocier une amélioration concrète de tous ces points.

Secteur Industrie: forger des liens

Les employés du secteur Industrie forment une communauté hétéroclite au SETCa. Ils sont tous actifs dans un environnement industriel spécifique, et sont donc rarement en contact avec les employés d'autres industries. Le SETCa veut s'atteler à renforcer les liens entre ses militants. La situation des cadres mérite elle aussi une approche particulière.

Quelqu'un qui fait la comptabilité pour une entreprise sidérurgique entre rarement (ou jamais) en contact avec quelqu'un qui s'occupe des comptes d'une usine papetière. Et pourtant... ils sont probablement confrontés aux mêmes problèmes. Il importe donc de forger des liens

syndicaux dans le secteur Industrie. Les réponses que l'on formule comme secteur résonnent toujours plus fort que si elles proviennent uniquement d'une branche industrielle déterminée. En outre, cela renforce aussi le SETCa au sein de la structure syndicale internationale pour l'industrie.

C'est un problème qui est également abordé dans d'autres secteurs, mais il mérite assurément une attention particulière dans l'industrie: la problématique des cadres. Ici aussi, il est question d'heures supplémentaires, mais de manière plus spécifique, il y a le problème de l'exclusion des cadres de certaines CCT. Les dispositions

en matière de prépension, de 13^e mois, d'indexations,... toutes non applicables aux cadres. Rien d'étonnant dès lors de voir que ce thème occupera une place importante au congrès sectoriel industrie. Le secteur de l'industrie semble fermement décidé à s'inscrire pleinement dans la campagne du SETCa sur les cadres.

À côté de plusieurs autres sujets encore, le congrès sectoriel sera l'endroit pour fixer les premières lignes de force du prochain accord sectoriel.



Un projet d'AIP imbuvable

Le lendemain de la conclusion du projet d'Accord Interprofessionnel, le Comité exécutif fédéral du SETCa a analysé le texte auquel est arrivé le Groupe des Dix dans la nuit du 18 au 19 janvier. Il a constaté que ce texte ne correspond pas, sur des éléments essentiels, au mandat que nous avons donné aux dirigeants de la FG TB et au mandat arrêté par les instances de la FG TB.

1.1 Sur la suppression des discriminations ouvriers-employés

- En matière de licenciement, la période de transition qui est prévue dans le texte prévoit une prise en charge quasi exclusive à charge de la Sécurité sociale, des améliorations pour les ouvriers. Dans le même temps, une première détérioration du statut des employés est prévue.

- Le texte prévoit à terme, de manière à peine voilée, un statut unique dont les principes sont clairement exprimés dans le texte. Reste à remplir les détails de ce régime définitif qui offrira moins de protection pour les

employés, plus de coûts pour la Sécurité sociale et rendra le licenciement bon marché pour les employeurs (entre autre, une diminution substantielle de la protection des employés qui dépassent le plafond de 2.250€ bruts/mois, ce que certains appellent les «*employés supérieurs*», mais qui regroupent en fait la grande majorité des employés). Cette catégorie d'employés passera purement et simplement à la trappe.

- Le chômage temporaire sera définitivement généralisé, sans critères économiques restrictifs, pour les employés, ce qui apporte une flexibilité supplémentaire pour les employeurs à charge de

la collectivité.

Le SETCa rappelle que la prise en charge par la Sécurité sociale revient à une prise en charge par les travailleurs eux-mêmes, parce que la Sécurité sociale est pour la toute grande partie financée par les travailleurs, directement ou indirectement. En plus, le SETCa constate que la complexité de ce qui a été élaboré est telle que la sécurité juridique sera rendue impossible.

1.2 Sur la formation des salaires

En ce qui concerne la marge salariale, nous considérons ce qui est prévu dans le texte du projet, à savoir 0,3% maximum d'augmentation salariale à négocier en 2012 est insuffisante, d'autant que de plus en plus d'entreprises génèrent de nouveau des bénéfices. Par ailleurs, ce principe d'augmentation salariale «*maximale*» est en totale contradiction avec la logique de norme indicative.

Si nous constatons que le système d'index est maintenu pour les 2 ans à venir, le projet d'accord

sous-entend que des changements importants seront apportés après 2012. Notre système d'index n'est donc pas à l'abri, et les déclarations d'UNIZO ne laissent d'ailleurs aucun doute à ce sujet!

La revendication d'augmentation du salaire minimum interprofessionnel n'a pas trouvé du tout sa place dans cet accord interprofessionnel. Or, un accord interprofessionnel se doit d'être d'abord un accord de solidarité qui permet d'améliorer les conditions de travail et de rémunération des moins bien protégés.

Le comité fédéral, composé de militants de tout le pays, s'est réuni entretemps afin de se prononcer sur le texte du projet d'accord Interprofessionnel et de déterminer la réaction à prévoir.

**OUI À UNE AMÉLIORATION
DU STATUT DES OUVRIERS,
MAIS SANS RECUL
POUR LES EMPLOYÉS!**

Myriam Delmée
Vice-présidente
SETCa-BBTK

Erwin De Deyn
Président
SETCa-BBTK



**Vacances avec les copains ?
Cool ! Votre assurance habitation
couvre aussi la maison louée.**

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

Les vacances, c'est fait pour se détendre. Sans arrière-pensée. Voilà pourquoi votre conseiller P&V vous propose l'**assurance habitation Ideal Home** : elle couvre non seulement votre habitation mais aussi votre location n'importe où en Europe, la salle de fête louée pour votre réunion de famille et le kot d'étudiant de vos enfants.

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

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



Entreprise d'assurances agréée sous le numéro de code 0058.