

## Désaccord interprofessionnel



Le projet d'accord interprofessionnel est avorté. Si l'ensemble des employeurs a ratifié le texte, on est loin de la même unanimité du côté des organisations syndicales. La CSC a approuvé à 68% le projet, «sans enthousiasme» et au nom d'un certain sens du réalisme, mais tant le syndicat libéral que la FGTB l'ont rejeté.

75% de «non» en ce qui concerne le Comité fédéral de la FGTB. La base de la FGTB a émis trois objections majeures:

- ce n'est pas un accord de solidarité: rien pour le salaire minimum, ni pour le salaire des jeunes en dessous du minimum;
  - la marge de 0,3% maximum revient à bloquer les salaires alors que les bénéfices pleuvent.
  - les propositions d'harmonisation des statuts sont insuffisantes pour les ouvriers et désastreuses pour les employés.
- La balle est dans le camp du Gouvernement au moins pour la liaison au bien être des allocations sociales et la prolongation des CCT de prépension.

Les employeurs annoncent qu'ils ne veulent rien renégocier et demandent au Gouvernement d'appliquer l'accord tel quel.

La FGTB met à la fois le Gouvernement et les employeurs en garde. Pas question d'appliquer tel quel un texte rejeté par une majorité des travailleurs. Pas question de toucher à l'indexation automatique. La FGTB mobilise ses troupes par des actions provinciales tournantes tous les vendredis jusqu'à la journée nationale d'action du 4 mars.

PAGES 8 & 9

Les régionales FGTB de Mouscron et Courtrai ont pris les devants de la mobilisation en manifestant le 7 février dernier à Courtrai.

### PETITION

Pour un impôt plus juste



Page 3

### TRAVAIL

Le train plus cher

Page 4

### SOLIDARITE

La FGTB au forum social mondial

Page 5

### ECONOMIE

Signes de reprise

Page 7

## BRABANT WALLON

Du jeudi 3 mars au dimanche 6 mars, la FGTB du Brabant Wallon et son ASBL FORABRA organisent, en collaboration avec d'autres partenaires, le 3<sup>ème</sup> festival du film social «Vivre Debout» au centre culturel de Perwez.

Pour cette troisième édition, «Vivre Debout» met la solidarité au cœur du festival. Pendant 4 jours, des documentaires, films de fiction, d'animation, longs ou courts métrages, mettront en évidence combien cette solidarité est plus que jamais indispensable pour permettre à tous les hommes et toutes les femmes de VIVRE DEBOUT.

**Quatre jours pour quatre thèmes:**

- Jeudi 3 mars: solidarité, travail et sécurité sociale
- Vendredi 4 mars: un logement accessible à tous, une utopie?
- Samedi 5 mars: des solidarités au Nord et au Sud
- Dimanche 6 mars: égalité entre hommes et femmes

Toutes les informations utiles sur [www.vivredebout.be](http://www.vivredebout.be)

10 pass de 2 personnes pour les 4 jours du festival sont à remporter. Pour ce faire, envoyer un mail à [fabienne.renard@fgtb.be](mailto:fabienne.renard@fgtb.be)

Ni assis, ni à genoux ou couché devant le pouvoir et les événements.  
Une invitation, au travers de films de qualité, à partager avec chacun et chacune une réflexion sur des défis posés par notre société...

Organisateurs: Jec, FORABRA, RACC, etc.

Avec le soutien de: RACC, etc.

Infos: Christine Strauven - 010/81 40 50

## NAMUR

AFICo vous propose:

## Conférence – débat: «L'euthanasie» le 15 mars

AFICo propose une conférence tout public abordant la question de l'euthanasie. Celle-ci se déroulera en collaboration avec l'ADMD (Association pour le Droit de Mourir dans la Dignité) qui introduira le sujet et tentera de répondre aux questions du public.

Rendez-vous de 14h00 à 17h00  
à la rue Dewez, 40 à 5000 Namur

Renseignements auprès de Jennifer BARRAS:  
[jennifer.barras@afico.be](mailto:jennifer.barras@afico.be) ou au 081/649.958.



AFICo vous propose:

## Conférence – débat: «Respect aux seniors» le 21 mars

Dans le cadre de la campagne CEPAG de sensibilisation à la maltraitance faite aux seniors, AFICo propose une conférence débat présentée par l'asbl «Respect Seniors».

Rendez-vous de 10h00 à la CGSP,  
rue de l'Armée Grouchy 41, à 5000 Namur

Renseignements auprès de Jennifer BARRAS:  
[jennifer.barras@afico.be](mailto:jennifer.barras@afico.be) ou au 081/649.958



AFICo vous propose tous les derniers jeudis du mois un Ciné débat:

## 31 mars 2011 «Solutions locales pour désordre global»

Le film sera suivi d'un débat introduction par Jean-Luc DOSSIN (Cellule RISE) et un intervenant du Mouvement Politique des Objecteurs de Croissance (MPOC).

Rendez-vous à 18h à AFICo,  
4<sup>e</sup> étage – rue Dewez 40 à 5000 Namur

Renseignements auprès de Laurent Wilmet:  
0474/48 53 75 ou [laurent.wilmet@afico.be](mailto:laurent.wilmet@afico.be)



## LUXEMBOURG

## 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](mailto:frontalier@mutsoc.be)  
Maximum 90 places disponibles  
Mutualité Socialiste du Luxembourg  
Rue de la Moselle, 1

**Libramont**

Lundi 29 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  
Ensemble, on est plus forts!



OGBL  
LE SYNDICAT N°1 AU LUXEMBOURG

## 60-61: la grève du siècle

Le 20 décembre 1960, la grève générale éclate.

Elle dure cinq semaines et touche tout le pays. Si le mouvement s'essouffie rapidement en Flandre, il se durcit en Wallonie où il prend une tournure insurrectionnelle. Ce combat a engendré la Belgique fédérale dans laquelle nous vivons aujourd'hui.

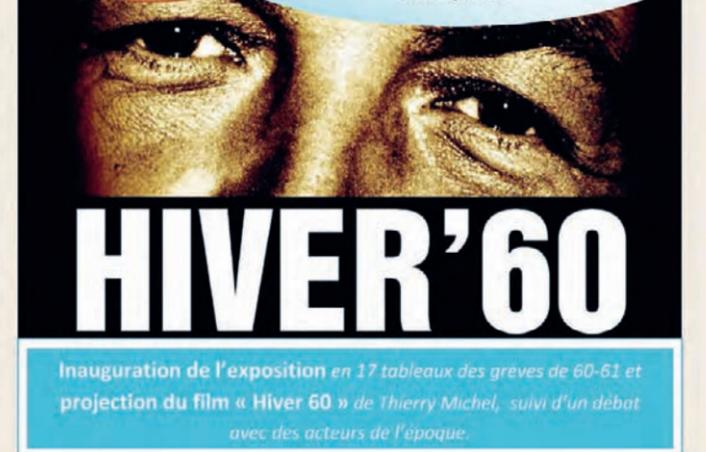
Dans le contexte actuel d'austérité générale annoncée, difficile de ne pas faire le lien avec ce conflit social majeur vécu il y a 50 ans. La situation a-t-elle changé ? Une telle révolte est-elle encore possible ?

Garderie pour enfants gratuite !

Dimanche 13 février à 14h00

FGTB ARLON Rue des Martyrs, 80

Entrée gratuite



Cercle Tedesco  
ARLON

Jeunes  
FGTB

FGTB  
Luxembourg



Centre  
d'Éducation  
Permanente



**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel



# Le Port de Bruxelles, pôle européen ancré au cœur de la Ville-Région



Idéalement placé au centre de l'Europe, le Port de Bruxelles attire des entreprises de plus en plus nombreuses. Son ambition est de jouer un rôle majeur au sein des réseaux européens de transport *tout en s'intégrant dans le tissu urbain*. Cette volonté est au centre du *Plan stratégique «Port de Bruxelles» pour les années 2010-2014*, présenté publiquement le 20 janvier 2011 par Brigitte Grouwels (CD&V), la Ministre bruxelloise chargée des Travaux publics, des Transports, du Port et de l'Informatique.

Le Port de Bruxelles accueille aujourd'hui plus de 350 entreprises, actives dans le commerce de gros, le transport, la logistique et le recyclage. Il joue aussi un rôle majeur dans le transport alternatif et écologique de marchandises: le transport par voie d'eau est, en effet, *le moins polluant*. Ainsi, en 2009, près de six millions de tonnes ont été transportées par voie d'eau, soit l'équivalent de plus de 560.000 camions!

Outre le souci environnemental, thème important du *Plan 2010-2014*, trois sujets majeurs le traversent: la logistique, l'axe ABC (Anvers-Bruxelles-Charleroi) et... l'emploi.

1. La logistique, secteur économique des plus dynamique, présente

## Le port de Bruxelles en quelques chiffres

Le Port de Bruxelles, société de droit public, est le **deuxième** port intérieur de Belgique. Il gère **14 kilomètres** de voie d'eau et **12 kilomètres** de quais en région bruxelloise. Le domaine portuaire bruxellois représente plus ou moins **64 hectares** de superficie utile. On y compte près de **350 entreprises** et un trafic annuel de **24 millions de tonnes**. En 2009, ce sont près de **6 millions de tonnes** qui ont été transportées par la voie d'eau, soit l'équivalent de **plus de 560.000 camions**.

de véritables opportunités pour l'activité portuaire. Grâce à une plate-forme multimodale (*Cluster logistique trimodal*), les activités logistiques et les forces pourront être concentrées, l'utilisation des voies d'eau et des chemins de fer favorisées. A terme, les conteneurs ne seront plus déchargés à Anvers pour être ensuite convoyés par route, fleuve et train et les entreprises logistiques pourront participer à la *production* (traitement, emballage, assemblage des marchandises, etc.).

2. Une plateforme interrégionale optimisera l'activité portuaire et

le transport de marchandises sur l'axe ABC, c'est-à-dire d'Anvers, via Bruxelles, vers Charleroi. Cet axe permettra également de relier les eaux intérieures européennes et surtout la future «*jonction Seine-Nord*», reliant la Seine, le Rhin et l'Escaut. Plus largement, le Port de Bruxelles renforcera ses accords avec les pays limitrophes comme les Pays-Bas ainsi qu'avec d'autres ports, beaucoup plus éloignés (Casablanca et Saint-Petersbourg, notamment).

3. Le port de Bruxelles est un réservoir d'emplois important pour la Région. Il permet la mise à l'emploi (direct et indirect) de 13 000 travailleurs, principalement des travailleurs peu qualifiés. Les contrats à durée indéterminée y sont la norme. A noter: les taux d'emploi des jeunes et des travailleurs âgés y sont supérieurs à ceux de la région (- de 25 ans: 7,9% contre 6,3%; + de 45 ans: 37,6% contre 33,8%).

Le *Plan* prévoit plusieurs mesures d'emploi et de formation afin de créer 1500 nouveaux emplois peu qualifiés; le Centre de référence IRIS TL sera étendu à d'autres professions (notamment dans les secteurs de la logistique et du transport) et l'offre sera élargie dans ces secteurs; la collaboration avec les écoles sera intensifiée; une attention particulière sera accordée aux perspectives d'emploi des femmes; une collaboration plus étroite sera organisée entre les sociétés portuaires et Actiris, via l'organisation de *Jobdays*; le projet de formation complémentaire des jeunes demandeurs d'emploi sera pérennisé et étendu, chaque année, à un groupe-cible plus important.

La FGTB de Bruxelles soutient ces trois ambitions majeures du *Plan*. Nous formulons toutefois trois inquiétudes:

1. notre *première inquiétude* est liée au constat que des promoteurs immobiliers tentent de faire reconverter certaines zones industrielles du canal pour pouvoir y implanter des bureaux et des logements, au détriment de l'économie portuaire et de l'emploi peu qualifié. Pour la FGTB

de Bruxelles, il importe en effet de sauvegarder la vocation industrielle de la zone portuaire, en la préservant des velléités de reconversion aveugle en zones de logement ou de services. Le Plan Régional de Développement Durable (*PRDD*) doit définir clairement les différentes fonctions de la zone du canal afin de préserver les activités de la zone portuaire. De notre point de vue, il est parfaitement légitime que le Port promeuve et défende avec vigueur sa mission, sans jamais oublier que l'intérêt général de notre Région doit former un tout équilibré;

2. notre *seconde inquiétude* est liée aux moyens régionaux: dans le contexte de grandes difficultés budgétaires que nous connais-

sons, comment ne pas craindre que certains projets ambitieux du *Plan* soient revus à la baisse ou passent carrément à la trappe?;

3. notre *troisième inquiétude* concerne la proportion de *Bruxellois* parmi les travailleurs du Port: le nombre de navetteurs y est, en effet, supérieur à la moyenne régionale et... en croissance.

**Un souhait pour conclure: puisse Brigitte GROUWELS (CD&V), la Ministre du Port de Bruxelles, apporter la même énergie à la défense et à la promotion de notre Région. La FGTB ne comprendrait pas (n'accepterait pas) que la Région bruxelloise soit confiée à des hommes et des femmes n'en défendant pas... le destin.**

## Centrale générale Section de Bruxelles-Vlaams Brabant

**Avis aux membres de la Centrale Générale – section de Bruxelles – Vlaams Brabant sur la célébration de ses membres comptant 25 ans et plus d'affiliation**

En date du 21 mai 2011, la Centrale Générale de Bruxelles – Vlaams Brabant célébrera ses membres comptant au moins 25 – 35 – 40 et 45 ans d'affiliation à la section (il va de soi que suite à la fusion, l'affiliation aux anciennes sections de Bruxelles-Hal-Vilvorde-Liedekerke et/ou de Louvain est assimilée!).

A cette occasion, nous avons le plaisir de remettre un insigne (d'argent ou d'or) ainsi qu'un diplôme aux jubilaires.

Un insigne d'argent est attribué aux membres comptant au moins 25 ans complets d'affiliation en date du 31 décembre 2010.

Un insigne d'or est attribué aux membres:

- 1) affiliés à la section depuis au moins 35 ans complets en date du 31 décembre 2010, dont au moins 20 ans membre d'un Comité Exécutif régional, d'une Commission Professionnelle régionale ou au moins 20 ans d'affiliation en tant que mandaté pour la Centrale Générale au sein d'un Conseil d'Entreprise, d'un Comité de Prévention et de Protection au Travail ou d'une Délégation Syndicale.
- 2) affiliés à la section depuis au moins 45 ans en date du 31 décembre 2010. Pour les membres féminins, une affiliation de 40 ans suffit.

Les membres estimant remplir ces conditions peuvent envoyer leur demande par le biais du talon ci-dessous, soit au bureau à 1000 BRUXELLES, Rue Saint-Jean 4, soit au bureau à 3000 LOUVAIN, Maria Theresiastraat 113, ce à l'attention du Président, le Cde René VAN CAUWENBERGE.

**Attention: les demandes doivent IMPERATIVEMENT nous parvenir au plus tard le 28 février 2011!!!**

### INSCRIPTION CELEBRATION DES MEMBRES C.G. BXI-VLAAMS BRABANT 2011

Nom:.....  
Prénom:.....  
Adresse:.....  
Numéro d'affiliation à la Centrale Générale de Bruxelles-Vlaams Brabant:.....  
Date d'affiliation à la C.G. de Bruxelles-Hal-Vilvorde-Liedekerke:.....  
Date d'affiliation à la C.G. de Louvain:.....

**Prière de renvoyer ce talon, soit à 3000 LOUVAIN, Maria-Theresiastraat 113, soit à 1000 BRUXELLES, Rue Saint-Jean 4, à l'attention du Président, René VAN CAUWENBERGE.**

### ANNONCE

**L'université Populaire et la FGTB de Bruxelles vous invitent à la conférence de Robert CASTEL «De la précarité au précaire», le jeudi 17 février à 18h00 dans les locaux de l'UP, 26 Rue de la Victoire à 1060, Saint-Gilles.**

## Deux écluses rénovées

**En septembre 2010, les autorités politiques et portuaires ont inauguré officiellement deux écluses rénovées: l'écluse d'Anderlecht et celle de Molenbeek, partie intégrante du canal Bruxelles-Charleroi, inauguré en 1832.**

Les écluses ont deux rôles principaux: permettre le passage des bateaux d'un bief à l'autre, mais aussi, rôle moins connu, *réguler les niveaux d'eau*. Le canal joue ainsi un rôle de bassin d'orage et évite à la Région nombre d'inondations.

Le Port de Bruxelles est la seule autorité portuaire en Belgique gérant à la fois le domaine portuaire et les infrastructures tels que les murs de quai, les ponts mobiles et les écluses. Cela permet au Port, enclavé dans la ville, de mener une politique ambitieuse d'intégration urbaine. La rénovation des écluses de Molenbeek et d'Anderlecht est l'une des réalisations de cette politique, qui cherche à développer l'activité portuaire tout en permettant une cohabitation optimale entre celle-ci et la vie urbaine qu'elle côtoie. L'un des objectifs est que le Port devienne aussi un lieu de détente et de loisirs pour les habitants, grâce à une articulation réfléchie et harmonieuse avec la Ville.

## CHARLEROI-SUD - HAINAUT

FGTB

Charleroi-Sud Hainaut Ensemble, on est plus forts

JEUNES FGTB

## Les jeunes FGTB... de tout, un peu, beaucoup, activement!

Les jeunes FGTB commencent l'année 2011 en force. En effet, toute la Belgique souhaite un gouvernement. Toute? Non, une bande d'irréductibles animateurs, non convaincus de suivre 35000 concitoyens honteux de ne pas avoir de gouvernement, ont annoncé que pour leur part, ils n'en voulaient pas, en tout cas pas n'importe lequel! Vous n'avez pas encore vu la vidéo ni lu le communiqué de presse? Cliquez sur [www.jeunes-fgtb.be](http://www.jeunes-fgtb.be)!

Le bon sens c'est aussi pour les jeunes de donner leur opinion par rapport à l'AIP, alors pour nous, ce sera un non définitif. Pourquoi? Parce que nous estimons que si on avait voulu nous passer la corde au cou, on ne s'y serait pas mieux pris! Devrons-nous un jour cotiser pour payer notre propre licenciement? La sécurité sociale est un filet de protection pour les travailleurs et non la poule aux œufs d'or du patronat! Sans compter les pertes pour les prochains employés, l'index remis en question, la dégressivité salariale qui reste d'actualité et pourquoi pas la nouvelle utilisation de l'Intérim pour remplacer la période d'essai à moindre frais et surtout pour moins de droits

des jeunes travailleurs (vu que ce sont les jeunes les premiers touchés par l'intérim)... Enfin, on pourrait encore vous en parler longtemps. Quoi qu'il en soit, les Jeunes en lutte pour l'Emploi soutiennent les travailleurs en grève contre l'AIP étaient présents aux piquets lors de la grève du SETCA Charleroi du 31 janvier et continueront à se mobiliser par solidarité mais aussi et surtout par conviction.

La conviction que pour sensibiliser il ne faut reculer devant rien, même pas devant le ridicule, c'est aussi l'un de nos atouts majeurs! Pour preuve, que pensez-vous de quelques camarades déguisés en lutin s'introduisant dans les vitrines des magasins pour faire les clowns? Pas grand-chose je suppose jusqu'à ce que vous voyiez que c'est lutins-là ne sont peut-être pas si bêtes que ça puisqu'ils exhibent des pancartes avec un message clair «Pas de soldes sur les travailleurs!» «Pas de soldes sur la solidarité!». Et puis, une fois que le regard est attiré, que le sourire s'est affiché, plus besoin de long discours: 6 mots, un tract donné et le message est passé!

Si bien passé d'ailleurs que, pris dans un élan d'enthousiasme, les lutins et leurs comparses se sont dirigés droit vers l'ONEM afin de

faire également passer le message aux aimables travailleurs qui s'y trouvaient. Ce n'est qu'au bout d'un bon quart d'heure – vingt minutes à l'intérieur, dans une ambiance bon enfant – que certains se sont enfin inquiétés de savoir si nous avions l'autorisation d'être là. Nous avons largement eu le temps de faire passer notre message et sommes donc partis afin de leur permettre de reprendre leur travail sereinement.

Sereins par contre, les jeunes ne le sont pas, trop de choses encore à faire bouger: lutter contre l'exploitation capitaliste, démonter les arguments de la droite, défendre les travailleurs et les futurs travailleurs, préserver la sécurité sociale...

Tant de choses qu'ils vont devoir finir par devenir désobéissants! Alors planquez-vous ou joignez-vous à eux car ils ont déjà commencé à se former et à s'organiser!

Ca va swinguer!

Angela,  
Permanente Jeunes  
FGTB Charleroi

Plus d'infos? 071/641.216  
[jeunesenlutte.wordpress.com](http://jeunesenlutte.wordpress.com) -  
[www.jeunes-fgtb.be](http://www.jeunes-fgtb.be) - [centrejeu-nestaboo.wordpress.com](http://centrejeu-nestaboo.wordpress.com)

## Formation interprofessionnelle 2010-2011

Un programme qui répond aux besoins de nos membres: délégué(e)s militant(e)s et affilié(e)s. CENFORSOC, le Centre de Formation Sociale et Culturelle organise, comme chaque année, à destination des affilié(e)s militant(e)s et délégué(e)s, son cycle de formation interprofessionnelle constitué de différents modules (exercice académique 2010-2011).

**La formation est d'abord un investissement personnel. Dès lors, nous attirons votre attention sur le fait que s'inscrire et confirmer sa participation à une formation demande une implication sérieuse à celle-ci.**

**Le nombre de participants étant en constante augmentation et le nombre de places étant limité, nous vous demandons de lire attentivement ce qui suit.**

**Dans un souci de parfaite organisation et afin de ne pas pénaliser d'autres participants, nous vous demandons d'honorer votre inscription.**

**Il est bien entendu, évidemment, que des événements imprévus peuvent survenir et donc dans ce cas, nous vous demandons de prévenir le plus rapidement possible notre centre de formation afin que nous puissions éventuellement pourvoir à votre remplacement.**

Qu'avons-nous encore à vous proposer pour la session 2010-2011?

- **Module «Initiation Vie Sociale»:** 80h00 - 10 mardis - Ce module est ouvert à celles et ceux qui souhaitent simplement dépasser la situation d'affilié passif et veulent se familiariser aux objectifs de celle-ci, à son fonctionnement et acquérir de plus quelques connaissances dans les structures politiques, sociales, judiciaires et les techniques de communication. Il est d'ailleurs recommandé à celles et ceux qui souhaitent entreprendre les modules «Conseil d'Entreprise» et «Comité de Prévention et de Protection au Travail» de suivre préalablement le module «Initiation Vie Sociale». Début de la formation le mardi 26/04/2011.

Les camarades qui ont achevé ce module d'«Initiation» devront suivre le module «Perfectionnement Vie Sociale» qui débutera le 2<sup>ème</sup> semestre 2011.

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

- **Module «Fiscalité recyclage»:** 40h00 - Les mardis en soirée de 17h10 à 20h40 pour les camarades ayant suivi le module «Fiscalité» organisé antérieurement. Début du module le mardi 26/04/2011. Les cours se donnent dans les locaux de la FGTB CHARLEROI.

Remarque:

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

Renseignements et formulaires d'inscription:

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

Venez visiter notre site internet: [www.cenforsocasbl.be](http://www.cenforsocasbl.be) et inscrivez-vous en ligne!

Merci de vérifier la disponibilité des modules sur le site.

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

## CENTRE

L'ASBL Centre d'Éducation Populaire Régional est partie prenante de la Journée Internationale des Femmes 2011

Une initiative de la Commission «8 mars» de la Plate-Forme Femmes de la Ville de La Louvière

**Journée Internationale des Femmes 2011**

Femmes autonomes... un droit pour toutes!

Le combat des femmes pour leur autonomie en vue de leur émancipation et de leur épanouissement

**Lundi 28/02 dès 18h30**  
**Mardi 01/03 de 9 à 15h**

Maison des Associations - La Louvière

Infos:  
064/88.50.20

Cette année, la Plate-Forme Femmes fête ses 10 ans d'existence!

## FRONTALIERS

## Résidents Belges occupés en France (pour un employeur privé)

La FGTB tient à vous rappeler qu'en vertu de l'avenant fiscal du 12 décembre 2008 à la Convention franco-belge du 10 mars 1964, vous êtes donc dorénavant redevables de vos impôts sur vos revenus de source française auprès du fisc français à compter de l'année 2007. C'est la raison pour laquelle vous avez renvoyé vos déclarations françaises pour les revenus des années concernées au Centre des Impôts des Non Résidents de Noisy-le-Grand.

Vous avez probablement reçu votre avis français d'impôt concernant vos revenus français de 2007 et avez pu constater un taux d'imposition de 20%. ...Si tel est votre cas, rapprochez-vous de nos services FGTB afin d'introduire une réclamation pour qu'un nouvel avis d'impôt rectificatif soit établi avec l'application des barèmes de la retenue à la source.

Il va de soi que la FGTB reste toujours à votre disposition pour vérifier vos autres avis d'imposition, s'assurer que votre employeur opère bien sur votre salaire la retenue à la source qu'il est tenu légalement d'appliquer ou toutes autres questions que vous jugeriez utiles...

**Votre contact:**

Nadine VANHOVE, conseillère F.G.T.B./EuresChannel

Siège administratif: rue des Maux, 26 - 7500 Tournai - Belgique

Tél. gratuit international: 00.800.69.88.18.10.

Tél.: 00.32.69.88.18.10 - Télécopieur: 00.32.2.550.14.28.

Courriel: [nadine.vanhove@fgtb.be](mailto:nadine.vanhove@fgtb.be)

Consultations fixes à Mouscron, Tournai, La Louvière, Mons; ou sur rendez-vous (à convenir avec Nadine Vanhove) en d'autres endroits tels que Comines, Ploegsteert, Ath, Lessines, Dour, Quiévrain, Soignies, Nivelles, Charleroi, Chimay, Momignies, etc.

**Visitez nos sites!**

[www.fgtb.be](http://www.fgtb.be) - [www.eureschannel.org](http://www.eureschannel.org)

## MOUSCRON

## FGTB MOUSCRON Permanences frontalières NOUVEAU!

A partir du 16 février prochain, Christophe Declercq, Conseiller Eures Channel tiendra une nouvelle permanence frontalière à la FGTB de Mouscron, rue du Val, 3, le mercredi après-midi de 14h à 17h.

Les permanences du mardi et vendredi matin de 9h à 12h restent maintenues et seront assurées par Nadine Vanhove, Conseillère Eures Channel.

Attention, avant de vous y rendre, il est toujours conseillé de téléphoner préalablement au 00.32.(0)56.85.33.33 ou 00.32(0)56.85.33.53.

LIEGE - HUY - WAREMME

# 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.grevede60.be](http://www.grevede60.be)  
ou 04/221.95.05

**FGTB**  
Liège - Huy - Waremme

**50 ANS PLUS TARD, TOUJOURS D'ACTUALITÉ**

Expo interactive et ludique

0M Quai Louva n° 1 SERAING

## CONCOURS VIDEO Réalise ton film



Réalise une petite vidéo de maximum 5 minutes qui, de ton point de vue, illustrerait les conditions de vie des intérimaires, le comportement des patrons, ou encore celui des agences...

Ensuite, tu postes ta vidéo sur youtube et tu nous en informes en t'inscrivant sur notre site [www.interimmarre.be](http://www.interimmarre.be) avant le 31 mars 2011 !

Les vidéos sélectionnées seront diffusées lors d'une soirée spéciale qui décernera les prix aux gagnants. Cette soirée se tiendra dans la semaine précédant le 1er mai.

Il y a trois prix. Celui du jury est de 1.000€, celui du public est de 500€ et la vidéo qui remporte le plus de votes favorables sur youtube remportera 500€.



[www.interimmarre.be](http://www.interimmarre.be) **FGTB** [www.fgtb-liege.be](http://www.fgtb-liege.be)  
Liège - Huy - Waremme

VERVIERS

**Cépage** VERVIETOIS **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 auprès de Nadine Fauconnier, 3<sup>ème</sup> étage de la FGTB Pont aux Lions 23 (Galerie des Deux Places)
- Participer à un entretien individuel
- **La formation est gratuite**

**\* Contact et renseignements**

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

Pont aux Lions 23/6 4800 Verviers  
☎ 087/39.31.16  
✉ [naoel.mbaraki@fgtb.be](mailto:naoel.mbaraki@fgtb.be)

En partenariat avec le soutien

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

## Formation informatique GRATUITE pour demandeurs d'emploi

Pour apprendre à utiliser un ordinateur

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

c'est possible en 2 semaines

### Gratuitement

Inscriptions **FGTB Verviers** Contact  
Pont aux Lions n° 23/3 Nadine FAUCONNIER  
4800 Verviers 087/39.46.37

> PETITION

# Un impôt plus juste rend inutile l'austérité

Dans le cadre de la campagne «NE LAISSEZ PAS ÉCHAPPER LES GROSSES FORTUNES», le Réseau pour la Justice Fiscale et Financière Actie Netwerk, auxquels appartient la FGFB, ont mené une action devant le Ministère des Finances à Bruxelles le 9 février dernier et ils lancent une pétition contre une austérité annoncée et une plus grande justice fiscale. Ce qui implique que des mesures soient prises tant au niveau fédéral ainsi qu'aux niveaux européen et international. L'austérité imposée aux petits revenus n'est pas une fatalité. Des alternatives existent!

Partout, les gouvernements choisissent de combler les déficits publics causés par la crise financière en demandant aux citoyens de se serrer toujours plus la ceinture. Pendant ce temps, les responsables de la crise – notamment les banques et les spéculateurs – sont à peine touchés par de timides mesures de régulation. Et les gros revenus, les grandes entreprises multinationales et les gros patrimoines contribuent de façon dérisoire à l'impôt!

On entend que le gouvernement fédéral doit faire des économies se chiffrant à 25 milliards d'euros, d'ici 2015, pour retrouver l'équilibre budgétaire. Pour nos réseaux, L'AUSTERITE N'EST PAS UNE FATALITE ET DES ALTERNATIVES EXISTENT! Et ces alternatives consistent à mieux taxer les grosses fortunes que notre système fiscal favorise de manière excessive.

Voici quelques exemples de mesures que l'on peut prendre au niveau national et qui pourraient rapporter 25 milliards d'euros par an au budget fédéral.

**Au niveau national**

(lire tableau ci-dessous)

Pour le RJF, l'impôt juste et progressif reste la réponse de ceux qui souhaitent le développement d'une société basée sur des valeurs de solidarité et d'égalité entre citoyens.

Mais la Belgique n'est pas isolée d'un monde dans lequel les capitaux circulent sans entrave et où les Etats se livrent à une concurrence fiscale pour attirer ces capitaux. Les exigences, au niveau national, s'inscrivent dans un ensemble plus large qui vise également les niveaux européen et international.

**Aux niveaux européen et international**

**1) Instauration d'une taxe sur les transactions financières (TTF).** Le gouvernement belge doit insister pour qu'une taxe sur les transactions financières (TTF) soit mise en place aux niveaux européen et international. Une taxe de 0,05% rapporterait



déjà 500 milliards de dollars par an au niveau mondial.

**2) Lutte contre la corruption et la fraude via les paradis fiscaux.** L'OCDE évalue à quelque 5000 à 7000 milliards de dollars les dépôts personnels dans les paradis fiscaux du monde entier. La perte de recettes fiscales que les États subissent chaque année en raison des placements dans les paradis fiscaux représente environ 250 milliards de dollars.

Afin de lutter contre la corruption et la fraude, le RJF exige un échange automatique d'informations entre les États sur tous les produits financiers.

**3) Instauration d'un impôt européen minimum des sociétés.** Cela

fait longtemps déjà que le taux de l'impôt des sociétés est sous pression. En raison des nombreuses déductions et du grand nombre d'abus, certaines sociétés paient peu, voire pas d'impôts. La concurrence entre les pays européens a pour effet que l'impôt sur les sociétés ne rapporte quasiment plus rien. Le RJF exige qu'un impôt équivalent soit levé en introduisant un impôt minimum au départ d'une base imposable comparable.

Vous trouverez toutes les informations sur la campagne «Ne laissez pas échapper les grosses fortunes» sur: [www.lesgrossesfortunes.be](http://www.lesgrossesfortunes.be)



## Pas assez de «fiscards»

Environ 250 militants des syndicats des services publics de la FGFB, de la CSC et de la CGSLB ont manifesté devant les bâtiments du Service public fédéral (SPF) Finances, boulevard Albert II à Bruxelles le 8 février dernier pour dénoncer le manque d'effectifs dans l'administration centrale des finances.

Les syndicats plaignent notamment pour «un remplacement correct des départs naturels». «Avec 500 agents pour l'ensemble du pays, les contrôles contre la fraude fiscale sont de moins en moins fréquents sur le terrain. Or, la lutte contre la fraude pourrait être un outil à disposition des autorités pour faire face à l'austérité», dit Roland Vansaingele, de la CGSP-AMiO. L'Etat pourrait en effet récupérer 10 milliards par an si la lutte contre la fraude fiscale était améliorée.

## Au niveau national:

Mesures qui ne laissent pas échapper les grosses fortunes	Recettes minimales en milliards d'euros par an
<b>1. Instauration d'un impôt progressif sur les fortunes de plus d'1 million d'euros</b> (habitation propre et unique non comprise).	8
<b>2. Levée du secret bancaire fiscal.</b> La Belgique est l'un des derniers pays européens où le secret bancaire existe encore. La fraude, dans notre pays, est estimée à 20 à 30 milliards. Tout comme en France, par exemple, il faut aussi que le fisc ait accès dans notre pays à toutes les données bancaires qui devraient être automatiquement fournies par les banques.	10
<b>3. Législation plus restrictive en matière d'intérêts notionnels.</b> Cette déduction devrait être conditionnée à la création d'emplois. Arrêt de la tendance visant à réduire l'impôt des sociétés.	3
<b>4. Instauration d'une taxe sur les profits exagérés d'Electrabel.</b> Electrabel a pu, dans le passé, grâce à son monopole public, amortir plus rapide ses centrales nucléaires. Grâce à cet amortissement accéléré, cette compagnie d'électricité aujourd'hui française enregistre de gros bénéfices aux frais du contribuable/consommateur belge	2
<b>5. Plus de moyens pour le Fisc.</b> Il faut donner à l'administration fiscale tous les moyens pour percevoir une partie des 3 milliards d'euros d'arriérés d'impôts qui sont exigibles.	1
<b>Total</b>	<b>24</b>
<b>6. Taxe sur les plus-values boursières</b> réalisées sur les actions, obligations et options. Le produit d'une telle taxe est difficile à évaluer.	?

## Le RJF est un réseau regroupant des organisations progressistes d'horizons philosophiques différents:

A.C.i. (Agir en Chrétiens Informés), A.C.R.F. (Action Catholique Rurale Féminine), Appel des 600, Alternative Citoyenne, ATTAC (Association pour la Taxation des Transactions financières et l'Aide aux Citoyens) Wallonie-Bruxelles, C.A.D.T.M. (Comité pour l'Annulation de la Dette du Tiers Monde), Caritas Catholica, CÉTRI (Centre Tricontinental), CGé (Changement pour l'Égalité), C.G.S.L.B. (Centrale Générale des Syndicats Libres de Belgique), C.J.C. (Conseil de la Jeunesse Catholique), C.N.C.D – 11.11.11 (Centre National de Coopération au Développement), Collectif Solidarité contre l'Exclusion, Colupa, Communautés de Base (W-B), Crédal, C.S.C. (Confédération des Syndicats Chrétiens), Entraide et Fraternité/Vivre Ensemble, Equipes Populaires, F.G.T.B. (Fédération Générale du Travail de Belgique), la F.G.T.B. wallonne, F.I.A.N. (Foodfirst Information & Action Network), Fraternité séculière Charles de Foucauld, G.R.E.S.E.A. (Groupe de Recherche et d'Étude pour une Stratégie Économique Alternative), Inter-Environnement Wallonie, JOC (Jeunesse Ouvrière Chrétienne), Justice et Paix, Kairos Europe (W-B), La Lucarne, Le Monde selon les Femmes, M.C.P. (Mouvement Chrétien pour la Paix), M.I.R. – I.R.G. (Mouvement International de Réconciliation – Internationale des Résistants à la Guerre), MOC (Mouvement Ouvrier Chrétien), Oxfam Solidarité, P.A.C. (Présence et Action Culturelles), Peuples Solidaires, Réseau Financement Alternatif, Réseau Résistances, SAW-B (Solidarité des Alternatives Wallonnes et Bruxelloises), Solidarité Socialiste, U.R.B. (Union des Religieuses de Belgique), U.N.S.P. (Union Nationale des Services Publics), VOLENS (Volontaires de l'Enseignement).

# Les transports publics plus chers...

## ...Mais pas d'augmentation de l'intervention patronale!

Comme chaque année, le 1<sup>er</sup> février est marqué par l'augmentation des tarifs des transports publics et en particulier des abonnements de chemin de fer. Cette année ne fait pas exception: ce 1<sup>er</sup> février, la SNCB, De Lijn, les TEC et la STIB ont adapté leurs tarifs. Les tarifs des abonnements de train augmentent de 1,03%. Mais contrairement à d'habitude l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement de train du travailleur ne changera pas. Explications.

Chaque année, les tarifs des transports publics augmentent au 1<sup>er</sup> février. Les navetteurs ne comprennent pas toujours les explications de la SNCB qui font appel à la régularité des trains pour justifier une partie de l'augmentation des tarifs d'abonnement.

Cette année, compte tenu justement de la très mauvaise régularité des trains, la Ministre Vervotte avait déjà sermonné la SNCB et prévenu que cette dernière ne pourrait pas augmenter ses tarifs sur cette base.

Le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'économie l'ont rejointe dans un avis commun du 26 janvier de cette année. Le CNT et le CCE s'inquiètent «du fait que la ponctualité des trains de voyageurs n'a cessé de se dégrader depuis 2004 et que le nombre de trains arrivant avec plus de 10 minutes de retard à Bruxelles» (une zone où la saturation du trafic constitue un problème majeur) continue à s'accroître. Il constate aussi comme tous les navetteurs «que les statistiques de ponctualité publiées par le groupe SNCB ne coïncident pas avec les expériences des voyageurs».

En conséquence, les tarifs n'augmentent que de 1,03% alors que l'indice des prix à lui seul a augmenté de 2,03%.

Bonne nouvelle aussi pour les détenteurs d'une carte-train temps partiel: leur abonnement n'augmentera pas plus que celui des abonnés ordinaires alors que dans le passé, la SNCB avait la main plus lourde pour les cartes «railflex». Au 1<sup>er</sup> février 2011, les cartes trains «mi-temps» ont augmenté de 10,38% par rapport à février 2009 alors que les autres types d'abonnement

n'ont augmenté que de 1,69%. Ce ne sont pourtant que des demi bonnes nouvelles pour les navetteurs. D'habitude, en effet, les tarifs des abonnements augmentent plus mais l'intervention de l'employeur augmente aussi. L'opération est donc blanche au final pour les travailleurs du point de vue financier.

Ce ne sera pas le cas cette année: l'intervention patronale cette année n'augmente pas et c'est donc sur base de la grille de 2010 que l'intervention patronale sera calculée. En clair: elle est bloquée au 1<sup>er</sup> février 2010.

C'est que lors du dernier accord interprofessionnel, dit «accord exceptionnel», les employeurs avaient accepté d'augmenter leur intervention dans le prix des abonnements qui passait en moyenne de 65% à 75%. Mais à condition de renégocier cela tous les 2 ans la CCT19 qui en fixe les modalités.

Or, dans le projet d'accord interprofessionnel, aucune allusion n'a été faite à la révision de la CCT 19.

Les montants fixés en 2009 restent donc d'application si on n'adapte pas cette CCT.

Feu le projet d'AIP 2011-2012 mentionne bien le système de tiers-payant qui permet au travailleur d'obtenir la gratuité complète sur base de 80% à charge de l'employeur et 20% à charge de l'Etat. Mais puisque l'AIP a été rejeté, c'est un «non-paper» et la convention «tiers-payant» n'est théoriquement pas reconduite...

En conséquence de quoi l'intervention patronale dans les frais de déplacement retombe de 75% en moyenne à 73,57%. Et cette propor-

tion ira en diminuant d'année si la CCT19 ne revient pas sur le tapis.

### Revoir le système...

Le calcul de la régularité des trains a souvent suscité les polémiques. Non seulement il n'est pas tenu compte des retards de moins de 5 minutes, mais on escamote aussi les retards dus à des travaux ou les trains supprimés. Le navetteur qui rate une correspondance ou doit attendre une heure le train suivant, voit pourtant bien la différence.

Afin que les chiffres de ponctualité soient plus proches de la réalité, CNT et CCE plaident en faveur d'une adaptation des règles utilisées pour le calcul de la régularité des trains de voyageurs. Les Conseils déplorent vivement que ces règles restent à ce jour inchangées et profitent de l'occasion pour demander une nouvelle fois qu'il soit également tenu compte, lors du calcul de la régularité:

- de la régularité dans les (principales) gares intermédiaires, non seulement des trains de voyageurs passant par Bruxelles, mais aussi des autres trains de voyageurs;

- des retards dus à des travaux de longue durée et des inconvénients subis par les usagers du fait des retards et des pannes;

- de l'occupation des trains de voyageurs et de l'heure à laquelle ces trains circulent (heures de pointe ou heures creuses)

### ...et améliorer la sécurité

Les Conseils attirent l'attention sur le fait qu'ils considèrent également la sécurité des trains de voyageurs et des membres du personnel du groupe SNCB comme une priorité essentielle et qu'ils sont favorables à des mesures visant à améliorer la sécurité des chemins de fer.

D'autant, font-ils remarquer, «que les incidents (lisez: les accidents de train) et la réparation des dégâts que ceux-ci causent à l'infrastructure sont en partie responsables des retards de train et ont donc une influence sur la régularité effective des trains de voyageurs.»

Rejoignez-nous sur

facebook

La FGTB a désormais sa page sur Facebook! Tenez-vous au courant de nos actions, publications, dernières news, en cliquant sur «J'aime»!

[www.facebook.com, page «FGTB»](http://www.facebook.com/page/FGTB)

Accès direct via [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

### > APPEL À TÉMOINS

## Quelle pension pour les travailleuses?

- Vous êtes une femme de plus de 55 ans et vous apprenez par l'Office National des Pensions quelle sera votre future pension?
- Vous avez toujours travaillé à temps partiel et vous réalisez que votre pension sera aussi partielle?
- Vous avez interrompu votre carrière pour élever vos enfants ou prendre soin d'un parent et vous réalisez maintenant quel sera l'impact sur votre pension?
- Vous êtes une femme de 65 ans ou plus et vous devez continuer à travailler pour avoir un revenu décent?

Si vous souhaitez témoigner (même anonymement) appeler le 02/506.82.45 ou envoyez un mail à [sabine.vincent@fgtb.be](mailto:sabine.vincent@fgtb.be).

## Pensions moyennes au ras des pâquerettes

Les montants moyens des pensions tels qu'ils ressortent du rapport statistique 2010 de l'ONP laissent pantois. Si on divise les montants mensuels versés par le nombre de bénéficiaires, on obtient des pensions moyennes particulièrement basses.

Pour les seuls travailleurs salariés, la pension moyenne au 1<sup>er</sup> janvier 2010 s'élevait à 849 euros sans distinction de sexe.

Si on fait la distinction homme-femme, on obtient:

- Hommes: 956 euros
- Femmes: 751 euros.

Et encore ces chiffres sont-ils flatteurs dans la mesure où l'on confond pensions isolés et pensions ménages.

Si on sépare les deux, cela donne:

- Mariés taux ménage: 1.116 euros
- Mariées taux ménage: 744 euros
- Mariés taux isolé: 810 euros
- Mariées taux isolé: 582 euros

- Non mariés taux isolé: 852 euros
- Non mariées taux isolé: 614 euros

## Un chèques repas pour chaque jour de congé-éducation payé

L'article 115 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précise que les heures durant lesquelles le travailleur s'absente en vertu des dispositions relatives au congé-éducation payé, sont assimilées à des heures de travail effectif pour l'application de la législation sociale.

Malgré cette disposition légale, l'ONSS estimait qu'aucun chèque-repas n'était dû pour un jour de congé-éducation payé, comme c'est le cas pour les congés ordinaires qui ne donnent pas droit à un chèque-repas, là où ils existent.

L'ONSS a cependant changé d'avis. Dans les instructions administratives relatives au 4<sup>ème</sup> trimestre de 2010, l'ONSS estime qu'un travailleur qui suit des formations dans le cadre du congé-éducation payé, a dorénavant également droit à un chèque-repas, que la formation se rapporte directement au travail du travailleur ou non.



> LIVRE

## Votre sécurité sociale en danger

Votre sécurité sociale en danger. C'est le titre du livre de Jef Maes, directeur du département social de la FGTB. L'ouvrage est un rapport piquant et pointu sur l'histoire et le futur de notre système de sécurité sociale. Il a été présenté lors d'un déjeuner débat au sein même de la FGTB.

### La sécurité sociale à un tournant

La sécurité sociale arrive à un tournant, selon Jef Maes, qui souffle quelques propositions en vue d'améliorations et d'économies. «Le budget annuel de l'Etat souffre d'un déficit annuel de 20 milliards d'euros, la spéculation des banques favorise l'augmentation du chômage, tandis que le vieillissement de la population est à nos portes. L'édifice que représente la sécurité sociale fédérale, la cathédrale du mouvement ouvrier, doit rester debout pour tenir tête aux incertitudes de la vie, tels le chômage ou la maladie. Sans notre sécurité sociale, 44% des Belges seraient pauvres. Ils sont 15% aujourd'hui. Ce qui reste, naturellement, beaucoup trop.»

«Nous devons faire face à des temps difficiles, prédit Jef Maes. Mais rien n'est impossible. C'est une question de choix sociétal. Ce choix devra être fait par le prochain gouvernement fédéral.» Et ces choix ne devront pas mener à un bain de sang social. Maes se demande notamment pourquoi

la sécurité sociale subsidie des sportifs professionnels (pourtant bien payés). «Boussoufa, Defour, Vargas, ... Le montant de leurs cotisations sociales se fait sur base du salaire minimum. Ils cotisent peu mais leur couverture sociale est complète (soins de santé, allocations familiales) ou en tout cas plus que proportionnelle (pension, allocation de maladie). A cela, vient évidemment s'ajouter une assurance privée.»

### La scission de la sécu: une solution couteuse

Pour Jef Maes, la scission de la sécurité sociale est une mauvaise idée. Chiffres à l'appui, il indique par ailleurs que l'ampleur des transferts n'est pas aussi élevée que dans d'autres Etats fédéraux. En effet, dans de nombreux pays européens, la solidarité entre les régions est bien plus importante.

En outre, Maes rappelle que le flux des transferts peut s'inverser. «Les effets du vieillissement seront davantage ressentis en Flandre qu'en Wallonie et à Bruxelles. En 2050, il y aura en Flandre un peu moins de deux actifs pour une personne de + 65 ans. Dans les deux autres régions, il y aura proportionnellement moins de pensionnés. Aujourd'hui, les dépenses en matière de pensions sont déjà proportionnellement un peu plus importantes en Flandre. Cette évolution devrait se poursuivre car les salaires y sont actuellement

légèrement plus élevés. En ce qui concerne les dépenses moyennes pour les soins de santé, la Flandre a rattrapé et même dépassé la Wallonie et Bruxelles. En raison d'un taux d'emploi et d'un revenu moyen plus élevés, seules les recettes y sont actuellement plus importantes. Mais cette situation peut à nouveau changer demain. Ce qui est une bonne chose: plus le territoire sur lequel la solidarité est répartie est grand, plus il est facile de faire face à des revirements de situation.»

Il s'agit d'une leçon essentielle. La sécurité sociale est assise sur la solidarité interpersonnelle: les personnes en bonne santé paient pour les malades, les hauts salaires pour les bas salaires, ceux qui ont la chance de travailler pour ceux qui ont perdu leur emploi. Et le jour où vous en aurez besoin, vous aussi pourrez faire appel au système social.

Cela n'a pas de sens de considérer les flux de solidarité sous l'angle régional. Les chiffres le prouvent: les transferts entre les personnes peu et très qualifiées sont cinq fois plus importants qu'entre régions. Les transferts entre les 20% les plus riches et les 20% les plus pauvres sont, eux, dix fois supérieurs.

«Votre sécurité sociale en danger» de Jef Maes, a vu le jour en version néerlandaise et est en attente de publication pour sa version française.

## La FGTB au Forum social mondial à Dakar

**Du 6 au 11 février 2011, la FGTB participe au Forum social mondial à Dakar, au Sénégal. La FGTB y tient deux ateliers sur les thèmes des violences faites aux femmes et des services publics de qualité pour faire face au VIH/sida.**

Le FSM est un espace où se rencontrent mouvements sociaux, organisations non gouvernementales et associations dans le but d'échanger des idées, des expériences, mais aussi de formuler des propositions concrètes face aux problématiques sociales mondiales et africaines.

La Confédération syndicale internationale (CSI) et plusieurs de ses affiliés, dont la FGTB, y sont présents et organisent des ateliers sur différents thèmes: travail décent, protection sociale des travailleurs domestiques, femmes syndicalistes face aux violences, VIH/Sida et services publics de santé, exploitation des ressources naturelles, taxation des transactions financières, ...

Deux thèmes ont été retenus par la FGTB car ils permettent de mettre en contact des syndicats du Nord et du Sud et d'expliquer la plus-value syndicale sur des problématiques globales.

Le premier atelier porte sur les violences faites aux femmes dans les conflits et sur les lieux de travail et aborde les solutions concrètes que les syndicats peuvent mettre en place.

Le second atelier s'attarde sur la problématique du VIH/ Sida et la nécessité d'avoir des services publics de qualité pour y faire face. C'est également l'occasion d'aborder la question des revendications face aux employeurs quant à la prévention des risques liés à la santé ou la non-discrimination des travailleurs malades.

Jour après jour, la délégation de la FGTB, emmenée par Daniel Van Daele, secrétaire fédéral, vous fait vivre les événements du Forum social mondial de Dakar. Suivez-les en direct sur [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be).

## Allocations familiales pour tous le 8 du mois

À partir du mois d'août, toutes les familles du régime des travailleurs salariés recevront leurs allocations familiales le même jour, à savoir le 8 du mois. Cette nouvelle date de paiement a été instaurée en vue de créer l'uniformité dans le régime des travailleurs salariés.

Dans la pratique, l'instauration de cette nouvelle date de paiement signifie que plus de 80% des paiements seront effectués deux jours plus tôt par rapport à la pratique actuelle.

Certaines familles cependant reçoivent aujourd'hui leurs allocations familiales avant le 10.

Pour ces familles, la date de paiement fixe par contre progressivement retardée: à partir d'avril, les paiements seront effectués le 5, en mai le 6, et en juin et juillet, le 7.

Les familles qui ont des questions peuvent s'adresser à leur caisse d'allocations familiales

> DIRECTIVE TEMPS DE TRAVAIL

## La Commission remet le couvert

La révision de la directive temps de travail a échoué en mai 2009 en troisième lecture en raison du fossé entre les positions du Parlement européen, qui relayait les positions de la CEB, et celles des Etats membres. Suite à cet échec, la Commission revient à la charge, mais elle doit d'abord consulter les partenaires sociaux.

**Après un premier tour de consultation, la Commission n'a pu que constater les fortes divergences entre les positions syndicales et patronales ainsi que les tendances lourdes en matière de temps de travail:**

- tendance à la diminution du temps de travail: 40,5 h en 1991-37,5h en 2010.
- tendance aux aménagements personnalisés et individualisés du temps de travail.
- impact négatif des longues périodes de travail sur la santé et la sécurité des travailleurs ainsi

que ses répercussions sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

### La Commission soumet à la consultation deux options de révision:

- **une révision limitée** aux questions du temps de garde et du repos compensatoire.

Dans cette optique, le temps de garde sur les lieux du travail serait en principe considéré comme du temps de travail «sauf dérogations négociées dans les limites d'un cadre minimal devant assurer une protection appropriée aux travailleurs.»

En ce qui concerne le temps de garde hors du lieu du travail, ne seraient comptabilisées que les prestations effectivement prestées.

- **une révision complète** qui aborderait notamment les questions suivantes:

- souplesse accrue pour les nouvelles formules de travail plus personnalisées;
- annualisation du temps de travail «moyennant consultation des partenaires sociaux»; et de possibilité de négocier des périodes de référence de plus de 12 mois;
- négociation d'accords visant à concilier plus facilement vie professionnelle et vie privée; obligation d'information à charge des employeurs en cas de changement significatif aux horaires de travail;
- possibilité de dérogations à la limite des 48h/semaine pour les travailleurs autonomes (cadres);
- possibilité pour certaines catégories spécifiques de travailleurs d'être exclues de la directive, comme par exemple les pompiers volontaires ou «certains travailleurs mobiles du transport routier».

## Lourds fardeaux



**A l'occasion de sa participation au Forum social mondial, la FGTB présente l'exposition «Lourds fardeaux» sur les femmes transporteurs du Sud-Kivu. Les photos de cette exposition illustrent la question du travail, très inégalement réparti entre les hommes et les femmes du Kivu et invitent à débattre de la distribution des rôles dans la société congolaise.**

Les femmes «transporteuses» portent des charges impressionnantes. Pour se rendre au marché vendre leurs produits, elles peuvent parcourir 50 km à pied, portant sur leur tête ou leur dos des sacs de 40 kg en moyenne. Au Sud-Kivu, cette tâche est réservée aux femmes. C'est «la tradition, la coutume, la culture.»

Sur les routes de Bukavu, Eliane Beeson et François Vaxelaire de l'asbl Free Advice ont rencontré ces femmes extraordinaires et ont décidé de figer leur image au travers de fabuleux portraits grandeur nature.

A l'initiative de l'Observatoire de la parité en République démocratique du Congo, ces clichés ont servi de point de départ à la campagne de sensibilisation Tugawe («Partageons») sur l'égalité hommes-femmes. Après Bruxelles, l'exposition s'est tenue à Bukavu lors de la Marche mondiale des Femmes, avant d'être présentée cette semaine au Forum social mondial de Dakar.



# Le conseil fédéral des militants fait le bilan!

**Le Conseil fédéral des militants de l'UBOT Transport routier & Logistique s'est réuni le 29 janvier à Anvers. Dans son introduction, le Secrétaire fédéral Frank Moreels a passé en revue l'année écoulée. 2010 ne s'est pas déroulée sans coup férir. Nous avons été confrontés aux plans d'économies chez De Lijn et TEC, aux multiples réorganisations dans le secteur de la logistique, à la menace d'un éventuel troisième manutentionnaire sur l'aéroport, à la concurrence déloyale et au dumping social organisés avec les chauffeurs d'Europe de l'Est et à la crise économique qui s'est fait sentir également dans les autres secteurs. Ces dossiers étaient d'une grande importance pour notre groupe professionnel en 2010, et ils le resteront en 2011.**

L'UBOT peut passer en revue 2010 avec fierté. Dans de nombreux secteurs nous avons fait front contre les problèmes et, souvent, nous nous sommes trouvés seuls dans la résistance. De l'autre côté, nos efforts sont récompensés par une

croissance du nombre d'affiliés, de militants, ... Mais il y a d'autres exemples, comme dernièrement encore chez Rotrafic où nous avons été confrontés à des employeurs qui réagissent d'une façon allergique à tout ce qui concerne le

syndicat (rouge).

## Préparation de la plate-forme revendicative pour les secteurs

2011 sera une année importante parce que nous devons négocier de nouveaux accords sectoriels et les négociations s'annoncent déjà maintenant tout sauf faciles. Cela vaut certes pour le secteur du transport de choses et de la logistique dont les fédérations patronales voudront une fois de plus présenter la facture d'un deuxième pilier pension qu'ils avaient déjà inscrite et portée en compte dans l'accord sectoriel 2007-2008.

Après avoir commenté en bref le projet d'Accord interprofessionnel, la réunion a prêté de l'attention aux plateformes revendicatives que l'UBOT Transport routier & Logistique compte introduire lors des prochaines négociations sectorielles. De nombreux militants ont pris la parole.

L'adoption ou le rejet du projet d'Accord interprofessionnel a soulevé des questions chez de nombreux militants. Que se passera-t-il si le projet d'AIP est rejeté? Existe-t-il alors encore un plan B ou est-ce que le gouvernement imposera lui-même une norme?

Le financement des indemnités de préavis «nivelées» pour les ouvriers et l'augmentation du pécule de vacances pour les employés ont également suscité beaucoup de confusion.

## Solidarité UPS Turquie!

En clôture de la réunion, une connexion en direct a été réalisée avec un responsable de Tümtis, le syndicat turc qui dirige et appuie la grève chez UPS Turquie depuis

plus de 250 jours déjà. En effet, les travailleurs d'UPS Turquie font la grève déjà depuis plus de 250 jours, parce que 165 travailleurs ont été licenciés pour engagement syndical. Depuis le début, l'UBOT a appuyé ses collègues turcs avec des actions, morales comme financières également plus tard. Voilà pourquoi nous étions très contents d'entendre que les actions semblent mener à un résultat positif et que les grévistes pourront recommencer à travailler après tous ces mois d'action.



## Chez Rotrafic les délégués de l'ubot sont indésirables!

**Chez Rotrafic à Zulte on semble vivre encore à l'époque du prêtre Daens. Les délégués du syndicat rouge n'y sont clairement pas bienvenus. Bien que l'UBOT ait suivi avec exactitude la procédure conventionnelle visant à instaurer et nommer une délégation syndicale, Dirk Derudder, notre candidat délégué, a été licencié sur-le-champ lorsqu'il a été révélé qu'il avait été indiqué par l'UBOT. A remarquer que le délégué indiqué par la CSC Transcom reste en service jusqu'à nouvel ordre.**

Le 17 janvier 2011, les portes de ROTRAFIC sont restées fermées. Pendant une journée entière, un piquet de grève de l'UBOT a pu convaincre les chauffeurs de ne pas sortir les camions, cela en dépit de la pression ouverte et violente exercée par la direction. Tout d'un coup, les innombrables problèmes devenaient susceptibles d'être discutés, tout d'un coup un verre était offert aux chauffeurs... et ceux qui tenaient ferme étaient intimidés.

Et ces intimidations n'étaient pas gratuites: «A partir de maintenant tu recevras les mauvais ordres» ou «Tu verras bien demain...» ou «Si le syndicat s'installe ici, nous perdrons des clients et toi ton boulot ou nous fermerons les portes immédiatement...»

## L'ambiguïté règne chez la direction...

A la presse la direction déclare ne pas voir un problème dans la nomination de délégués, mais en cachette elle avoue de ne pas accepter l'UBOT à l'entreprise. De plus, elle prétend qu'il n'y a aucune raison pour développer une activité syndicale au sein de l'entreprise, alors que l'équipement élémentaire pour les chauffeurs manque: pas de boissons chaudes à la disponibilité, des boissons froides ne peuvent être obtenues que contre paiement, pas de local de repos, pas de sanitaire digne de ce nom... Cette direction prétend pouvoir vivre avec le syndicat, mais en même temps, et à l'insu des autres, elle menace et contraint un par un les chauffeurs signataires de la liste en faveur de l'instauration d'une délégation syndicale.

## L'UBOT indésirable!

Le 28 janvier, une réunion de plus d'une demie journée sous la présidence «navette» du conciliateur social n'a débouché sur rien. Le principe d'une délégation UBOT est rejeté et le candidat délégué de l'UBOT reste licencié. Toutefois, l'UBOT ne s'inclinera pas devant Rotrafic. Nous engagerons tous les moyens légaux disponibles pour faire cette direction changer d'avis. En ce moment-même, nous demandons la convocation du Bureau de Réconciliation au sein de la Commission paritaire du Transport.

## Une affaire de principe!

Il s'agit ici d'un dossier fondamental. Il s'agit de la lutte pour les libertés et droits syndicaux. Les règles du jeu de la concertation sociale valent pour tous, également pour Rotrafic. Un délégué syndical ne peut pas être mis à la porte comme ça!

**Nous revendiquons:  
L'instauration d'une délégation sociale chez Rotrafic!  
La réintégration de Dirk Derudder!**

## L'UBOT et la Loi unique '60-'61

Il serait difficile de croire que l'UBOT n'avait pas contribué aux actions dans le cadre de la «Grande Grève» de '60-'61... Au sein de notre Centrale les travailleurs portuaires ont donné le branle à une participation remarquable de l'UBOT à cette lutte héroïque qui, ces jours-ci, fait l'objet d'attention de nombreuses expositions partout dans le pays.

A partir de 1955 l'UBOT connaît un calme relatif du point de vue climat social. Toutefois, cette période prend fin lorsque, le 4 novembre 1960, le ministre Eyskens dépose son projet de loi sur la relance économique et financière. Le fait que ce projet de loi comporte e.a. une augmentation des contributions et un démantèlement de la législation sociale, suscite une opposition farouche chez les travailleurs et fonctionnaires.

La FGTB décide d'entamer la lutte générale. Le 20 décembre 1960, la CGSP se met en grève et coupe le courant électrique au port, avec la conséquence directe que ponts et écluses sont rendus inopérants et que les activités sont paralysées en grande partie.

Initialement, l'UBOT réagit avec précaution et hésite à proclamer immédiatement l'arme ultime de la grève générale. Cependant, la solidarité spontanée des travailleurs portuaires en décide autrement suite à quoi l'UBOT adhère à l'action.

Le 22 décembre, des émeutes ont lieu au port d'Anvers. La situation s'échauffe, la police juge nécessaire d'intervenir et, le 29 décembre 1960, le Conseil de «l'Union des Travailleurs portuaires» décide de reconnaître la grève. L'UBOT confirme cette décision.

D'un commun accord avec les Fédérations flamandes de la FGTB, l'action est terminée le 14 janvier 1961.

## Exposition dans la Maison du Transport

**En commémoration de la «Grève du Siècle», l'UBOT organise une exposition dans la salle de fête de sa Maison du Transport, Paardenmarkt 66, 2000 Anvers.**

**Les intéressé(e)s peuvent visiter cette exposition de lundi à vendredi pendant les heures de bureau.**

## Rectification

**Dans notre Agenda de poche UBOT, une erreur s'est glissée. En effet, le numéro de GSM de Frank MOREELS a été imprimé incorrectement.**

**Le numéro exact est le suivant: 0475 24 38 96.**

> MARCHÉ DU TRAVAIL

# Vers le bout du tunnel



**Avec une crise politique qui s'éternise, le Belge moyen a tendance à broyer du noir. Pourtant, côté entreprises, l'heure est à l'optimisme: la tendance générale est à la reprise. Les indicateurs d'évolution du chiffre d'affaire par secteurs publiés par Statbel, la direction générale des statistiques, montrent que si on n'est pas encore revenu au niveau d'avant la crise (2007), on dépasse dans la plupart des secteurs le niveau de 2008, le creux de la vague se situant en 2009. Par contre les entreprises du BEL20 annoncent 17 milliards de bénéfices nets pour 2010.**

Le marché du travail a encore la gueule de bois, mais il se remet lentement de la crise. C'est l'heure d'un premier bilan établi par le SPF Emploi à destination de la Commission européenne dans le cadre des Plans nationaux de Réforme.

**On a mieux résisté**

Premier constat: en matière d'emploi, la Belgique s'en est mieux sortie que les autres pays européens. L'emploi y a moins baissé. En Belgique, la crise a eu un impact moindre sur le taux de chômage que dans le reste de l'Europe. Alors que le taux de chômage moyen a progressé de 1,9 point de pourcentage au sein de l'Union européenne, passant de 7% à 8,9% entre 2008 et 2009, il n'a augmenté, en Belgique, que de 0,9 point de pourcentage, passant de 7,0% à 7,9%. Il ne fait aucun doute que le chômage temporaire a joué un rôle amortisseur.

**Qui a payé les pots cassés?**

Entre 2008 et 2009, les travailleurs hautement qualifiés ont connu la plus faible progression du chômage, à savoir une augmentation de 0,9 point de pourcentage (le taux de chômage est passé de 3,6% à 4,5%). Le taux de chômage des travailleurs moyennement qualifiés et des peu qualifiés a augmenté de 1,2% (le taux de chômage est passé respectivement de 12,4% à 13,6% et de 6,9% à 8,1%).

Il ressort des chiffres que les personnes qui ont le plus souffert de la crise sont:

- les hommes avec une chute de 1,5% sur base annuelle;

- les personnes **travaillant dans l'industrie** (- 5,4%);
- les **jeunes entre 15 et 24 ans** avec une baisse de 2,1% (25,3% pour la Belgique et 35,2% pour UE-27);
- les personnes **moyennement qualifiées** (- 1,6%); et les **travailleurs étrangers** ressortissant d'un autre pays de l'UE-27 avec une chute de 2,9%

**Plus de prépensionnés**

Les travailleurs plus âgés ont par contre amélioré leur taux d'emploi. Le pourcentage des 55-64 ans actifs a augmenté en 2009 malgré la crise. Et si la Belgique est encore en retard par rapport aux autres sur ce plan (35,3% en Belgique contre 46% en UE-27), elle continue à le réduire avec une progression annuelle de 0,8% contre 0,4% de moyenne chez les 27.

Cette légère augmentation des 55-64 ans s'explique par la légère baisse du nombre de personnes ayant, en 2009, pris leur pension avant leur 65ème anniversaire. Il s'élevait à 181.741, contre 193.722 l'année précédente. Le nombre de chômeurs âgés non demandeurs d'emploi a lui aussi diminué (94.801).

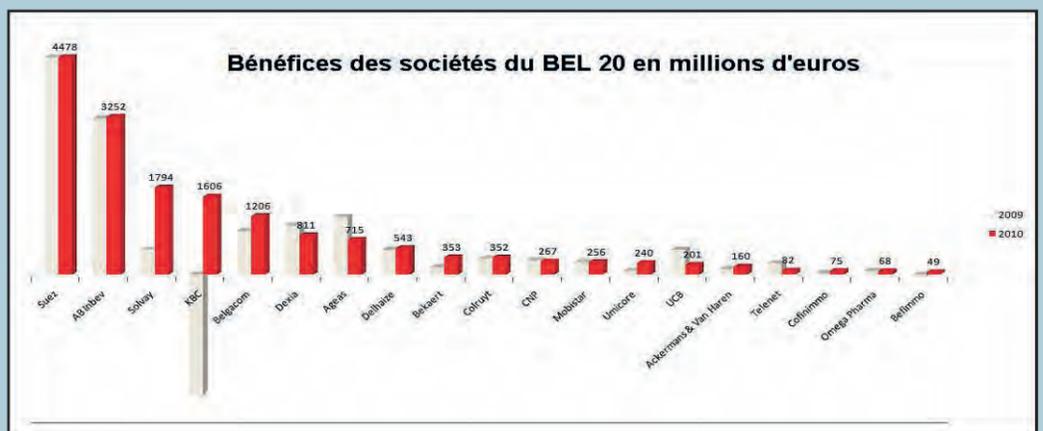
Mais malgré les tentatives pour augmenter l'âge moyen de la fin effective de la carrière, nombreux sont ceux qui ont recours aux différents mécanismes pour quitter prématurément le marché du travail dont la prépension et le crédit-temps. Ainsi, le nombre de prépensionnés a augmenté pour atteindre 118.110 unités. Cette augmentation s'explique notamment par la crise et le relèvement de l'âge de la pension de 64 à 65 ans pour

les femmes. Chez les travailleurs âgés, on note toujours un grand intérêt pour la

réduction du temps de travail. En 2009, 126.369 personnes de plus de 50 ans ont fait usage du régime de

crédit-temps ou d'interruption de carrière pour aménager leur temps de travail.

## 17 milliards de bénéfices nets pour les sociétés du BEL 20 (+ 37,4%)



Bonne année pour les plus grandes sociétés belges cotées en bourse. Elles ont engrangé en 2010 plus de 17 milliards de bénéfices soit 37,4% de mieux qu'en 2009.

## Prévisions optimistes dans l'industrie

Evolution du chiffre d'affaire (tendances)				
Secteurs	Nov. 2007	Nov. 2008	Nov. 2009	Nov. 2010
Industries extractives et manufacturières	125,6	117	106,2	121,7
Energie	131,2	119,4	110,5	126,5
Equipements électriques et électroniques	95,8	75,9	76	84,4
Matériel de transports	121,5	98,8	91,2	106,6
Industrie chimique	128,2	125,7	116,9	136,9
Métallurgie	190,2	149	136,6	173,3
Automobiles, remorques et semi-remorques	124,1	99,6	92,2	108,9

Les indices d'évolution du chiffre d'affaires par secteur montrent que le creux de la vague se situe en 2009 et que la plupart des secteurs ont fait mieux en 2010 qu'en 2008 sans encore atteindre cependant – sauf pour la chimie – le niveau d'avant la crise.

## LE PROJET D'ACCORD INTERPROFESSIONNEL

### La FGTB ne signera pas!

Réunie en Comité fédéral le 4 février au terme de la procédure d'information et de consultation de ses instances sur le projet d'accord interprofessionnel 2011-2012, la FGTB a finalement rejeté le texte du projet d'AIP par 75%.

Le Comité fédéral a tenu tout d'abord à remercier les négociateurs de la FGTB qui, en toute transparence avec leurs mandataires et dans un contexte politique et économique extrêmement difficile et incertain, ont fait d'importants efforts pour remplir au mieux leur mandat. Certes, les négociations interprofessionnelles ne sont jamais faciles, mais les points de vue particulièrement éloignés entre organisations syndicales et employeurs ont rendu particulièrement difficile la conclusion d'un projet d'accord.

Ce projet d'AIP survient aussi dans un contexte socio-économique très difficile où les travailleurs ont durement payé une crise dont ils ne sont pas responsables. Ils sont pourtant encore aujourd'hui mis en danger. Les projets en préparation au niveau de la Commission européenne, ainsi que les récentes déclarations d'Angela Merkel visant à supprimer l'index, relever l'âge de la pension, harmoniser l'impôt des sociétés vers le bas, n'ont certainement pas aidé à faire passer le projet d'accord.

Pour la FGTB, après le «Pacte des générations», le nouveau «Pacte de compétitivité» à l'allemande proposé par Angela Merkel risque de mettre le feu aux poudres en consacrant encore un peu plus, si c'était possible, les lois de la Finance et ses dictats. Pour les travailleurs, il est temps de marquer l'opposition à un projet de société basé sur l'individualisme et le tout au profit.

La FGTB estime donc ne pas pouvoir approuver le texte. Selon le Comité fédéral, le projet d'accord ne témoigne pas d'un compromis équilibré.

### La CSC approuve à 67,9% «sans enthousiasme»

**Malgré une plus que confortable majorité de 67,9%, au point que son président s'en étonne, c'est avec «beaucoup de frustration» que le Conseil général de la CSC a approuvé, le 1er février, le projet d'accord interprofessionnel. Comme à la FGTB, les employés ont mené la fronde contre le volet «harmonisation des statuts ouvrier/employé». CNE et LBC ont voté contre mais n'ont pas emporté l'adhésion d'une majorité. La CSC dit avoir exprimé un vote de raison: elle préfère engranger ce qui est positif et espère obtenir des avancées ultérieures sur tous les points d'insatisfaction ainsi que sur tous les aspects – dont la phase définitive du dossier ouvrier/employé – qui restent à négocier.**

Restés sur leur faim en ce qui concerne l'emploi et la formation, déçus de la trop faible marge salariale, désolés de ne rien voir pour le salaire minimum et le salaire des jeunes, inquiets à l'idée que l'on puisse revoir un jour prochain le système d'indexation au lieu de contrôler les prix de l'énergie, et last but not least, insatisfaits du dossier ouvrier/employé, les militants de la CSC ont néanmoins approuvé le projet d'accord interprofessionnel.

C'est que dans l'autre plateau de la balance, il y a aussi de la matière. Suffisamment aux yeux de la CSC

pour dire oui au projet d'AIP, avec l'idée de «un tiens vaut mieux que deux tu l'auras»...

Un oui dicté par «la raison» donc.

La CSC estime positifs:

- la liaison des allocations sociales au bien être et en particulier l'augmentation des allocations de chômage, d'invalidité, des pensions;
- l'indemnisation à 70 et 75% du chômage temporaire;
- le maintien de l'indexation automatique et même la marge de 0,3%;
- la prolongation des CCT dont les régimes spéciaux de prépension (métiers lourds, longues carrières);
- et même l'avancée vers un statut commun pour tous les travailleurs. Sa crainte est que la voie empruntée «soit beaucoup trop longue» et que «plusieurs statuts coexistent encore pendant longtemps»...

Sur ce dernier point, la CSC estime que le texte est trop imprécis et l'objectif final pas clair. Le conseil général de la CSC comprend très bien la position et les craintes des employés face à un régime de licenciement trop avantageux pour l'employeur; à un impact trop important sur la sécurité sociale, face à une utilisation trop large du chômage temporaire.

La CSC entend rencontrer ces objections lors de la négociation à venir de la phase définitive de l'harmonisation des statuts en compris «un meilleur statut des travailleurs avec un régime de licenciement qui protège tous les travailleurs au régime légal actuel des employés».

### Le syndicat libéral CSLB rejette l'AIP à 55%

Le Comité national du Syndicat libéral a pesé le pour et le contre dans le projet d'accord qui lui était soumis, après une explication du texte. Après délibération, le Comité nationale de la CGSLB s'est prononcé contre le projet d'accord interprofessionnel à une majorité de 54,96% des voix.

La CGSLB veut rouvrir les négociations du projet d'accord interprofessionnel et rediscuter notamment de la marge d'augmentation salariale qui «doit être indicative et ne peut être limitée à 0,3%», de l'augmentation du salaire minimum et de l'harmonisation des statuts ouvrier et employé «qui demeure trop vague et demeure insuffisante sur des points essentiels».



### Les employeurs disent oui du bout des lèvres

**Le Conseil d'administration de la FEB a examiné les avantages et inconvénients du projet d'AIP. La discussion a révélé que le volet consacré à la compétitivité et à la formation des salaires a suscité le plus grand nombre d'interrogations de la part de certaines fédérations sectorielles.**

**On sait que certaines fédérations, comme Agoria, la fédération du métal et des industries technologiques voulait une modération salariale plus drastique.**

Parmi les «AIP-sceptiques», le patronat Flamand. Le VOKA, qui est le plus virulent a malgré tout approuvé le projet d'AIP «sans euphorie». Le VOKA regrette en particulier qu'il n'y ait pas de véritable blocage des salaires, c'est dire de neutralisation de l'index. Les 0,3% sont donc d'autant plus mal venus.

Le volet ouvrier/employé ne l'emballait pas plus. Le VOKA craint des coûts supplémentaires et regrette surtout que l'on ait pas saisi l'occasion pour lier licenciement et stimulation à la recherche active d'emploi. On peut supposer que c'est à une limitation du chômage dans le temps, ou des préavis plus courts que le VOKA fait allusion.

Enfin, la prolongation des systèmes spéciaux de prépension hérisse aussi le VOKA qui la juge contraire à la politique flamande d'activation.

Malgré toutes ces réticences, l'ensemble des employeurs représentés par le FEB «ont accueilli favorablement l'approche globale et équilibrée adoptée pour résoudre le dossier ouvrier-employés, bloqué depuis des décennies», dit le communiqué de la FEB.

«Au vu de tous ces éléments et conscient de l'importance que revêt cet AIP dans les circonstances actuelles pour renforcer la confiance dans notre économie, le Conseil a marqué son accord sur le projet d'AIP.»

**Les classes moyennes globalement satisfaites**

Réticences aussi des classes moyennes toujours soucieuses de limiter les coûts. Unizo (indépendants flamands) a approuvé le projet d'accord interprofessionnel «à une grande majorité» mais non sans avoir eu avant une «discussion animée». Unizo estime que le compromis tient compte de la compétitivité des PME. L'organisation flamande des indépendants met toutefois en garde contre un impact possible de l'harmonisation des statuts ouvrier et employé sur le coût salarial.

L'Union des Classes moyennes, pendant francophone d'Unizo, trouve aussi au final l'accord «équilibré». Elle se dit satisfaite de la modération des hausses de salaires prévues dans l'AIP (0,3% en 2012) et attend beaucoup de l'éventuelle future réforme de l'index évoquée dans l'AIP à travers une étude confiée au Conseil central de l'économie.

L'UCM apprécie que le dossier de l'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés soit enfin débouqué. Pour elle, la pérennisation du chômage économique pour les employés est positive mais dans les secteurs où les ouvriers sont nombreux, les employeurs sont inquiets. La suppression du jour de carence est selon eux «un très mauvais signal». L'UCM regrette aussi que l'accord n'ait abordé ni la simplification des aides à l'embauche, ni le problème de la multiplication des congés thématiques.

En revanche, apprécie l'UCM, «il n'impose aucune charge nouvelle aux entreprises: ni fiscale, ni parafiscale, ni administrative, ni en matière de formation... se réjouit l'UCM. Il maintient les déductions, aides à l'embauche et à l'emploi existantes. Il ne touche pas aux seuils pour les prochaines élections sociales (100 personnes pour un conseil d'entreprise, 50 pour un CPPT).»

## Pourquoi

- Parce que ce n'est pas un
- Parce qu'il menace l'inc
- Parce qu'il tire vers le bas des travailleurs

Nos négociateurs ont tenté l'impossible et armé d'un cahier ultralibéral de revendications qui ne restent inacceptables. Les avancées ont penché la balance. Voyons ça de près

#### Pouvoir d'achat cadennassé

La formation des salaires laisse un peu à désirer pour les classes moyennes professionnelles, tant ouvrières que cadres. Les prises empochent des milliards de réductions d'impôts dont 5,7 milliards en 2009. Les entreprises qu'elles engrangent une quantité d'«aides» comme ACTIVA et autres WIN-WIN, qu'elle font face au chômage économique, que les 20 sociétés BEL20 ont réalisé 10,3 milliards de bénéfices, le pouvoir d'achat salariale passe mal.

• **Salaire minimum:** On n'a rien obtenu de plus, même pour les jeunes de moins de 21 ans. Le minimum de 1250€ nets...

• **Marge salariale:** les 0,3% maximum en 2012 et pour 2012 seulement ne laissent pas de marge dans les secteurs. Cela équivaut à un

• **Liaison au bien être:** l'enveloppe est fixée à 60% de l'enveloppe salariale. Pas plus d'ailleurs que ce dossier de bien-être réglé avant. Les employeurs s'enrichissent en prenant les allocataires sociaux. La limite est fixée par la loi.

#### L'index en danger

Le projet d'AIP prévoit le maintien de l'index pour la durée de l'AIP, soit 2 ans. Mais on peut le manipuler en modifiant le système

Le paragraphe du projet d'AIP qui prévoit que l'Etat de l'Economie la tâche d'étudier la possibilité

## Revoir la

**Journées d'action tournantes à commencer par les régionales de la Région flamande et de Bruxelles pour la journée nationale d'action: la FGTB a obtenu ce qui manque de tout temps: les employeurs que le C ne touche à l'index. Pas question**

A l'issue de son comité fédéral, la FGTB a organisé une journée de sensibilisation et de mobilisation nationale d'action le 4 mars. Le non-AIP n'est pas tel quel hormis le volet bien-être. Pour le reste, il va falloir revoir la

#### Avis aux employeurs

La FGTB continue à demander aux employeurs:
 

1. Le maintien et l'amélioration du pouvoir d'achat: la sauvegarde du système actuel; la liberté de négociation des salaires; la solidarité avec les salaires les plus bas;

2. La prolongation des régimes de travail de nuit, capacité de la construction, prépension à long terme; longues);

3. Dans le dossier ouvrier/employé: la poursuite des discussions salariales avec les employeurs. Le projet de texte actuel

# Si la FGTB a dit non?

## Un accord de solidarité d'indexation automatique des revenus et des statuts

ble, mais face à un patronat arrogant  
vendications, les compromis arrachés  
btenuës sont insuffisantes pour faire

goût amer dans toutes les centrales  
chez les employés. Alors que les entre-  
ductions de cotisations et de réductions  
au titre des intérêts notionnels; alors  
ides à l'emploi» sous la forme de plans  
nt des économies de salaires grâce au  
ciétés belges les plus importantes du  
néfices nets en un an, la modération

ntenu pour les salaires les plus bas, ni  
ans qui sont en dessous du minimum

de marge autorisée en plus de l'index  
pas de place à la liberté de négociation  
n blocage des salaires.

t fixée par la loi. N'est pas apprécié le  
pe sont débloqués pour 2011 unique-  
sier ait été lié à l'AIP alors qu'il devait  
n sont servi pour obtenir des compen-  
ciaux en otages alors que l'enveloppe

l'indexation automatique des salaires  
les employeurs continuent à vouloir  
e actuel.

évoit de confier au Conseil central de  
ilité de revoir le système d'indexation

et en particulier «les moyens d'en réduire la volatilité», notamment «dans le  
domaine des prix de l'énergie» suscite beaucoup d'inquiétude. Cette clause  
à été jugée comme une menace pour le système actuel d'indexation à la  
lumière des déclarations antérieures de la FEB qui veut soit exclure les prix  
pétroliers ou les effets de la fiscalité verte de l'index, soit lisser l'index sur une  
plus longue période, soit limiter l'indexation à un certain plafond salarial.  
Les déclarations d'Angela Merkel, après celles du FMI, de la Banque Centrale  
européenne, de l'OCDE, pour la suppression de l'indexation automatique  
chez nous, ne sont pas de nature à rassurer les militants de la FGTB.

### La liaison des allocations sociales au bien être

La liaison des allocations sociales au bien être est en soi positive, mais elle  
n'a en principe rien à faire dans un Accord interprofessionnel. En fait l'en-  
veloppe est fixée par la loi. C'est sa répartition qui doit être négociée entre  
interlocuteurs sociaux, co-gestionnaires du budget de la sécurité sociale. Mais  
l'avis aurait dû être rendu pour le 15 septembre, c'est dire avant le début des  
négociations interprofessionnelles.

Le reproche adressé aux employeurs, c'est d'avoir retardé cet avis pour en  
faire un atout entre leurs mains dans la négociation de l'AIP. C'est ce que les  
militants FGTB appellent une «prise en otage des allocataires sociaux».

Et puis, les employeurs ont tenu à réserver 40% de l'enveloppe normalement  
destinée aux pensions mais dont le sort devient incertain si le Gouvernement  
décide de mettre en place une politique d'austérité.

### Harmonisation des statuts vers le bas

Le projet d'AIP améliore un peu les préavis des ouvriers. Mais on est loin  
d'une harmonisation vers le haut des statuts d'ouvrier et d'employé. Les  
employés font par contre les frais de la convergence des statuts et voient  
leurs protections contre le licenciement dangereusement menacées pour  
l'avenir pour les employés dits «supérieurs», c'est-à-dire qui dépassent  
le plafond de 30.535 euros/an; soit 2.250 euros bruts/mois. C'est en fait la  
grosse majorité des employés qui se retrouvent à terme avec moins de  
protection, tandis qu'une partie des coûts de licenciements sont reportés  
sur la Sécurité sociale.

De plus l'AIP prévoit que le chômage temporaire sera définitivement gé-  
néralisé, sans critères économiques restrictifs, pour les employés, ce qui  
apporte une flexibilité supplémentaire pour les employeurs à charge de la  
collectivité.

Il n'a donc pas fallu de longues délibérations au Comité fédéral de la FGTB  
pour dire «non» à 75% des voix. Le Comité fédéral avertit en outre le Gouver-  
nement qu'il n'acceptera pas la mise en œuvre intégrale de ce projet d'AIP. Il  
a lancé également un signal fort aux employeurs en annonçant une journée  
d'action nationale de façon à faire passer ses revendications.

ciations ultérieures.

- objectif général en matière de préavis:
- nous voulons que la suppression des différences dans les délais de préavis se réalise via la programmation d'un délai de préavis minimum de trois mois par tranche entamée de cinq années d'ancienneté pour les ouvriers.
- Il doit être possible pour tous les travailleurs, au-delà d'un seuil salarial déterminé, de négocier un délai de préavis plus élevé, soit par CCT, soit par convention individuelle entre employeur et travailleur, soit via le tribunal.
- à court terme la FGTB demande:
  - la garantie du revenu net en cas de chômage économique par le maintien de la revalorisation des allocations de chômage à 70 et 75% (critères d'application à déterminer);
  - l'amélioration des délais de préavis ouvriers: 3 mois par 5 ans minimum dans un délai acceptable et pour tous les ouvriers;
  - la suppression du jour de carence.

Il s'agit donc bien de viser l'égalité de traitement de tous les tra-  
vailleurs.

### Appel au Gouvernement

Au gouvernement, nous disons:

- Que nous exigeons l'application de la loi sur la liaison au bien-être des allocations qui doit prévoir une enveloppe pour deux ans.
- Non à l'austérité, pas question de toucher à la sécurité sociale fédérale.
- Oui à une fiscalité fédérale plus équitable pour renforcer des services publics de qualité.

## copie de A à Z

par provinces tous les vendredis  
des de Charleroi, de Flandre occi-  
arriver le 4 mars à une journée  
décidé de mobiliser ses troupes  
ans l'AIP et pour mettre en garde  
Gouvernement: pas question de  
n d'appliquer l'AIP tel quel.

GTB a décidé de mener une campagne  
on qui culminera avec une journée na-  
AIP ne peut en aucun cas être appliqué  
qui n'en fait normalement pas partie.  
copie.

x employeurs  
du pouvoir d'achat par  
d'indexation automatique  
aires dans les secteurs  
plus bas

spéciaux de prépension actuels (20  
de travail réduite dans le secteur de  
mi-temps, prépension pour carrières

oyés:  
s recul social pour les employés et les  
el ne peut donc être la base de négo-

### > COTÉ SYNDICAL

## 1 «oui», 2 «non»: que deviendra l'AIP?

Après le rejet par deux syndicats sur trois du projet d'accord interprofessionnel, la balle passe dans le camp du Gouvernement. Que va-t-il faire? Les employeurs le pressent d'appliquer le texte tel quel. La FGTB annonce pour sa part des actions décentralisées tous les vendredis jusqu'à une journée nationale d'action le 4 mars.

Dans quelle mesure un Gouvernement en affaires courantes peut-il se saisir de l'AIP? Peut-il le faire appliquer tel quel ou en partie? Osera-t-il ou a-t-il le pouvoir de mettre en œuvre le dossier ouvriers/employés?

Après les «non» de la FGTB et de la CGSLB, la vice-Première ministre et ministre de l'Emploi, Joëlle Milquet (cdH), s'est prudemment contentée de «prendre acte» du vote des syndicats à propos du projet d'accord interprofessionnel. En l'absence de dépôt d'un AIP signé, il appartient théoriquement au gouvernement de «décider ou non de son application éventuelle, en tout ou en partie, dans le cadre des mesures à prendre limitées au budget 2011, sauf évidemment dans le cas hypothétique d'une décision unanime des partenaires sociaux de vouloir renégocier l'ensemble de l'accord sans délai», dit la Ministre.

Bien entendu, les employeurs ainsi que l'aile libérale du Gouvernement demandent au Gouvernement l'application intégrale du projet d'AIP considéré comme un tout équilibré.

Il est pourtant clair que le texte paraphé par les négociateurs n'est qu'un «projet» et qu'il ne vaut que s'il est ratifié par leurs instances respectives.

### Un précédent: l'AIP 2005-2006

En 2005, la négociation interprofessionnelle avait aussi joué les prolongations. Supposé être bouclé pour la fin 2004, ce n'est qu'à la mi-janvier que l'accord a été paraphé par toutes les parties.

La consultations des instances syndicales a cependant débouché sur un rejet de la FGTB à 52% des voix tandis que le syndical libéral disait oui à 67% et la CSC l'approuvait à 75% des voix malgré la forte opposition de ses centrales des employés et des transports & communications. C'était principalement le volet portant sur le doublement des heures supplémentaires avec incitation fiscale qui était dénoncé ainsi que la faiblesse de la norme salariale fixée à 4,5% index compris.

La CSC n'avait cependant pas signé l'accord définitif par solidarité tout en demandant au gouvernement – alors Verhofstadt – d'appliquer l'accord tel quel. Ce qu'il fit.

### Comparaison n'est pas raison

Mais à la différence de 2005, le Gouvernement actuel est en affaires courantes. Ce qui était sur la table en 2005 était aussi d'une portée beaucoup moins grande que cet AIP et son important volet ouvriers/employés. Dans quelle mesure un Gouvernement en affaires courantes peut-il se saisir de l'AIP? Peut-il le faire appliquer tel quel ou en partie? Osera-t-il ou a-t-il le pouvoir de mettre en œuvre le dossier ouvriers/employés? Peut-il prendre le risque d'un blocage salarial et des remous sociaux qui en seront l'inévitable conséquence alors que les entreprises renouent avec les bénéfiques, les banques avec les bonus indécents, et que l'on annonce une reprise économique significative, «palpable» à travers la hausse de plus d'1 milliard des recettes fiscales?

Les partis qui le composent prendront-ils le risque, alors que l'on parle d'élections pour sortir du blocage institutionnel, de se mettre à dos une bonne partie de l'électorat? Peut-il imposer un compromis boiteux sur la question sensible des statuts ouvriers-employés alors que les syndicats d'employés de toutes les couleurs sont sur la même longueur d'onde et sont mêmes rejoints – sans doute avec des motivations différentes – par des centrales ouvrières?



## &gt; POINT DE VUE

## Trop gourmands et trop avares

Si l'on additionne toutes les voix de tous les syndicats, c'est une très nette majorité d'ouvriers et d'employés qui a refusé le projet d'AIP. Et pourtant, les employeurs arrivent malgré tout à ignorer ce signal et ils attendent du gouvernement qu'il en fasse autant. Pour la fédération des employeurs, la FEB, les consultations et les votes ne doivent servir qu'à approuver un accord interprofessionnel. A leurs yeux, la participation démocratique est inutile et gênante, pour notre syndicat, c'est un droit fondamental. Toute la différence est là.

Soyons clairs, il n'y a pas d'AIP car il a été rejeté. Et si le gouvernement le fait malgré tout exécuter, ce sera contre la volonté de la majorité des organisations syndicales. Les partenaires socialistes au gouvernement ne peuvent pas l'ignorer.

La Centrale Générale de la FGTB a exprimé un non vigoureux contre le projet d'AIP, à 75%, autant que l'ensemble de la FGTB. Nos affiliés et militants ont exprimé leur avis au cours d'une large consultation. Ils ont estimé que le projet ne laissait pas de place à la solidarité, qu'il n'y avait pas suffisamment d'espace pour des hausses salariales raisonnables et que les projets d'avenir mettaient en danger l'indexation automatique des salaires et la sécurité sociale.

Ces jours-ci, on pouvait lire dans les journaux et les magazines que les marchés des actions réservent pour cette année de bonnes surprises aux investisseurs. Plus-values élevées, beaux dividendes. Tellement beaux que l'Initié, le supplément du magazine Trends/Tendances écrit qu'en deux ans, vous pouvez obtenir jusqu'à 91% de rendement en bourse si vous suivez leurs conseils. En deux ans, vous faites de 1000 euros 1910 euros. Sur le même laps de temps, le pouvoir d'achat sur 1000 euros ne pourrait augmenter que jusqu'à 1003 euros, pas un cent de plus. Et bien entendu, l'indexation des salaires n'est pas une augmentation du pouvoir d'achat mais un maintien du pouvoir d'achat et encore, très partiel. Un des magazines préférés de l'entreprenariat du pays nous fournit lui-même la preuve irréfutable que les employeurs et les actionnaires sont trop gourmands. Trop gourmands pour eux, trop avares pour les travailleurs.

Nos représentants dans les négociations pour l'AIP, Rudy De Leeuw et Anne Demelenne, se sont fermement opposés à cette mentalité. Ils ont défendu nos revendications bec et ongles, mais ils n'ont pas été entendus. Nous ne leur adressons aucun reproche, ils bénéficient toujours de notre soutien total. Ils ont clairement commenté ce qui se trouve dans le projet et ce qui ne s'y trouve pas. L'ensemble de la FGTB a donc pu se prononcer en connaissance de cause et c'est donc en âme et conscience qu'elle s'est exprimée.

Evidemment, cela aurait été mieux si un AIP avait pu voir le jour. Nous ne demandons pas mieux. Mais pas à n'importe quel prix. Nous ne donnons pas de laissez-passer pour démanteler au cours des années à venir les droits sociaux. Nous voulons des avancées sociales, si celles-ci ne viennent pas, il ne peut pas y avoir de paix sociales, ni au niveau interprofessionnel, ni au niveau sectoriel ou des entreprises.

Nous nous battons. La Centrale Générale s'inscrit intégralement derrière la protestation qui est désormais lancée.

(8 février 2011)

Paul Lootens  
Secrétaire général

Alain Clauwaert  
Président



## &gt; L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL

## Pourquoi la Centrale Générale a-t-elle dit non?

**Après une large consultation de sa base, la Centrale Générale de la FGTB a rejeté le projet d'accord interprofessionnel à une large majorité. Plusieurs éléments ont pesé dans ce rejet. Un aperçu.**

Dans ce projet, la solidarité se retrouvait de manière beaucoup trop faible. Rien sur l'augmentation des salaires minima. Et une liaison au bien-être pour les allocataires sociaux limitée à 2011. Sans aucune garantie d'amélioration pour les victimes d'un accident du travail.

### Modération salariale

La liberté de négocier était mise à mal par l'imposition d'une marge maximale de négociation salariale de 0,3% en 2012, alors que différents secteurs et entreprises renouent avec une rentabilité. Les actionnaires sont récompensés tandis qu'une modération salariale est imposée aux travailleurs. Ce qu'ils proposent, ce sont des bonus aux travailleurs comme «libéralité»

patronale liée à une chasse aux malades et aux victimes d'accident du travail.

L'index était certes sauvé et les prépensions prolongées, mais l'avenir de l'automatisme de la liaison des salaires au coût réel de la vie pourrait - à terme - être remis en cause et le Pacte des (anti-) générations était confirmé dans le but futur de vider le système des prépensions de sa substance.

Oui, bien sur, il y avait des avancées sur le statut des ouvriers comme le maintien des indemnités à 75% en cas de chômage économique. Mais il fallait attendre 2014 pour voir la suppression du jour de carence. Le calcul brut des congés payés pour ouvriers était diminué à terme et compensé en net sur le dos de la sécurité sociale et les préavis augmentaient mais de façon trop lente. Est-ce réellement une harmonisation vers le haut ou vers le bas, voilà la question qui ressort de nos consultations.

### Pas d'avancées sociales

A travers ce rejet de l'AIP, nous envoyons aussi un message très sérieux à l'adresse du patronat et

du gouvernement, celui-ci porte sur trois points.

- Les militants de la Centrale Générale considèrent que toucher à l'index, aux prépensions et à la liberté de négocier constitue une déclaration de guerre.
- Il est inacceptable de continuer à éloigner les plus faibles d'entre nous de tout progrès social. Cela revient à faire payer la crise causée par les banques et le système financier par ceux qui n'en sont nullement responsables.
- Les militants s'opposent fermement à toute réforme antisociale de l'état et aux politiques d'austérité drastique. Celles-ci conduiront au détricotage de nos mécanismes de solidarité : la sécurité sociale fédérale, le droit du travail, les conventions collectives de travail et les services publics.

La Centrale Générale veut informer les travailleurs sur la situation et les mobiliser. Nous lançons un appel à la mobilisation lors des actions de protestation que la FGTB met en place pour les semaines à venir.

## &gt; SECTEUR DE LA CÉRAMIQUE

## Triste fin pour la manufacture Royal Boch La Louvière

**En février 2009, la faïencerie Royal Boch, fleuron de la région du Centre, était déclarée en faillite. Dès cette annonce, les travailleurs ont décidé d'occuper leur usine jusqu'à ce qu'une solution permettant de poursuivre l'activité soit trouvée. L'espoir, c'est l'investisseur Bruxellois Patrick De Mayer qui le fit renaître. Un espoir furtif car les travailleurs et leurs représentants ont rapidement été confrontés à la dure réalité.**

En effet, la production n'a jamais véritablement redémarré. Depuis novembre 2009, les ouvriers ont travaillé plus ou moins deux mois,

entrecoupés de nombreuses périodes de chômage économique. Petit à petit, l'entreprise et l'outillage ont été laissés complètement à l'abandon pour en arriver aujourd'hui à ne plus être qu'un champ de ruine. Deuxième coup dur pour les travailleurs, le repreneur va jusqu'à affirmer que la main-d'œuvre n'est pas suffisamment qualifiée. Un scandale quand on sait que c'est justement le savoir-faire de ces mêmes travailleurs qui a fait la réputation de Royal Boch dans le monde entier.

### Une entreprise démantelée

Depuis le 22 décembre 2010, l'ONEM refuse d'octroyer encore la possibilité de se servir du chômage économique. En effet, l'outil de travail ayant été complètement démantelé par le repreneur, rien ne permet de penser que l'on pourrait produire ailleurs dans la région. Par contre, celui-ci ayant racheté la marque, il pourrait très bien faire produire du Royal Boch dans un pays où les travailleurs sont exploités.

Et alors que les travailleurs espéraient voir la fin du cauchemar, cet individu a décidé d'introduire auprès du Tribunal de commerce une demande sur base de la loi de 2009 sur la continuité des entreprises. A l'heure où nous écrivons ces lignes, le tribunal de commerce a décidé d'accorder un délai supplémentaire de 2 mois et a désigné un administrateur provisoire.

Aujourd'hui, les travailleurs n'espèrent plus qu'une chose: arriver à une fin rapide, même si celle-ci signifie la fermeture de l'entreprise pour laquelle ils ont tout donné pendant de nombreuses années. Nous tenons à saluer le combat exemplaire mené par tous les travailleurs pour sauver leur entreprise et leur emploi, sans oublier nos déléguées syndicales, Isabelle Lefrant et Marie-Jeanne Durieux, toujours présentes sur le terrain au service de leurs collègues pour affronter et surmonter les difficultés journalières.

## Adaptation des salaires en février 2011

Vous trouverez ci-dessous les secteurs de la Centrale Générale - FGTB pour lesquels les salaires ont été adaptés au 1<sup>er</sup> février 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](http://www.accg.be).

Février 2011			
N° commission paritaire	Secteur	Type d'adaptation	Augmentation des salaires
106.01	Ciment	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,002378
117	Industrie et commerce du pétrole	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,002378
142.03	Récupération du papier	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,02

➤ TRAVAIL ADAPTÉ APRÈS UN ACCIDENT DU TRAVAIL

# Trop d'entreprises se permettent n'importe quoi

La Centrale Générale de la FGTB organise en ce début d'année une campagne sur le travail adapté après un accident du travail. Parmi les différentes actions, elle organise en février et mars deux journées d'étude à destination de ses délégués. Vu le grand succès rencontré, une constatation

s'impose: les délégués rencontrent de graves problèmes sur le terrain. C'est ce que confirme Katrien Van Der Helst, secrétaire fédérale de la Centrale Générale de la FGTB et instigatrice de cette journée d'étude. Nous lui avons demandé de faire le point sur la situation dans les entreprises.



La journée d'étude sur les accidents du travail a connu un grand succès. Une problématique qui occupe beaucoup les délégués.

**La situation en Belgique est-elle tellement mauvaise en matière de politique d'accident du travail?**

**Katrien:** A première vue, on pourrait croire le contraire et penser que tout va très bien. Les chiffres montrent que le nombre de déclarations d'accidents du travail a sérieusement diminué, passant de 300.000 déclarations en 1990 à

200.000 en 2003. Mais lorsqu'on gratte un peu plus en profondeur, on voit que c'est loin d'être le cas. Il est évident qu'il y a beaucoup plus d'accidents du travail que ce qui est effectivement déclaré.

**Ne pas déclarer des accidents, comment est-ce possible?**

**Katrien:** Il y a de très nombreuses

techniques. Soit il n'y a pas de suite à l'accident du travail, soit l'entreprise et l'assureur concluent une sorte de déclaration secrète, c.-à-d. que l'accident est déclaré, mais s'il n'y a pas d'incapacité de travail ou si elle est très limitée, alors la déclaration à l'assureur disparaît. On voit aussi des travailleurs en incapacité de travail qui sont mis au chômage économique ou

d'autres que l'on force à prendre leurs heures de récupération ou encore des jours de vacances. Tout pour ne pas introduire une incapacité de travail. Il n'est aussi pas rare d'entendre qu'un travailleur doit faire comme s'il n'y avait pas eu d'accident du travail, il doit se rendre chez son médecin traitant et qu'il soit ensuite inscrit comme simple malade.

**Et le travail adapté, n'est-ce pas une bonne chose?**

**Katrien:** D'un point de vue syndical, le travail adapté est une bonne chose quand il permet à des travailleurs frappés d'un handicap de se réinsérer dans l'entreprise. Mais ici, ce n'est pas de cela qu'il s'agit. Il s'agit de travailleurs que l'on met sous pression afin qu'ils acceptent du travail adapté alors qu'ils devraient être en convalescence. Ils sont incités, on pourrait presque dire 'contraints' par leur entreprise de reprendre le travail le plus vite possible. Ils reçoivent des appels du chef du personnel pour travailler, ils doivent venir au bureau pour expliquer pourquoi ils ne peuvent pas reprendre leur travail, on leur fait sentir que c'est un point négatif dans leur dossier personnel. Autant de méthodes qui veillent à ce que le nombre de jours d'incapacité en raison d'un accident du travail soit aussi limité que possible.

Pourtant, il existe une législation très claire qui détermine dans quelles circonstances le travail adapté peut être proposé et par qui. En l'occurrence, seul le médecin de l'assureur peut décider de la remise au travail. Le médecin du travail n'est en aucun cas habilité à le faire. Or, ce que nous constatons, c'est que de moins en moins d'entreprises et de compagnies d'assurance respectent la législation. Nous nous retrouvons de plus en plus souvent face à des entreprises qui inventent leurs propres règles au mépris des droits des victimes d'un accident du travail.

**Vous pouvez nous donner un exemple concret?**

**Katrien:** Il y a peu, nous avons rassemblé les travailleurs d'une multinationale du secteur du béton qui compte 18 filiales en Belgique. Très vite, il est apparu que ces 18 entreprises avaient un sérieux problème avec les accidents du travail. Pour analyser la situation plus en détail, nous avons donné un questionnaire à tous les délégués de chaque entreprise et nous en sommes arrivés à des constatations ahurissantes: des systèmes avaient été introduits dans pratiquement chaque entreprise avec comme objectif de ne pas déclarer le nombre d'accidents du travail et le nombre d'incapacité de travail suite à un accident du travail. De sorte que l'on avait l'impression qu'il n'y avait dans l'entreprise pas de problème d'accidents du travail.

**Par le biais de cette campagne, quels sont les objectifs de la Centrale Générale?**

**Katrien:** Notre objectif est d'inverser cette tendance. Nous voulons qu'un maximum de gens soient informés de ces pratiques. Nous



**Katrien:**  
Katrien Van Der Helst: «les chiffres montrent une diminution importante du nombre d'accidents du travail. Mais si on gratte plus en profondeur, la situation est totalement différente».

voulons faire la clarté sur les droits des victimes d'un accident du travail; les délégués ont aussi un rôle important à jouer afin que la victime d'un accident du travail soit traitée de manière juste et équitable. Les délégués en Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, CPPT, doivent pouvoir exercer correctement leur rôle dans le traitement d'un accident du travail et l'établissement d'une politique de prévention dans leur entreprise pour arriver à moins d'accidents.

**Beaucoup de choses dépendent donc des délégués?**

**Katrien:** Dans la pratique, nous avons besoin des délégués, ce sont eux qui peuvent nous dire ce qui ne va pas sur le terrain. Il est clair que le sujet vit et qu'il y a de nombreux problèmes. Il suffit pour s'en rendre compte de voir le succès de la journée de formation.

Il y a aussi le problème des petites entreprises de moins de 50 travailleurs pour lesquelles il ne faut pas établir un CPPT. Il faut savoir que 35% des accidents du travail et 58% des accidents du travail mortels se produisent dans ces entreprises-là. Des entreprises sans CPPT, sans réunion mensuelle sur la sécurité et le bien-être au travail et bien souvent aussi sans conseiller en prévention. Pour nous, il est plus que nécessaire que les choses bougent afin que même les petites entreprises doivent installer un CPPT.

Bref, cette campagne n'est qu'un commencement dans cette lutte pour les droits des victimes d'un accident du travail. Pour nous, il faut impérativement que chaque accident du travail soit effectivement déclaré. Il ne faut jamais perdre de vue que la reprise précoce du travail ou la non-déclaration d'un accident du travail peuvent avoir des conséquences dramatiques pour les travailleurs. C'est ce message-là que nous devons faire passer.

## Comment minimaliser un accident?

**David Nicolas a été victime d'un accident du travail en septembre dernier. Il s'est déchiré un tendon du biceps alors qu'il préparait une machine. Il travaille chez Hertel, une entreprise de services pour le secteur de la construction, placement d'échafaudages par exemple mais aussi traitement de l'amiante ou isolation industrielle. Son expérience montre de quelle manière les accidents du travail peuvent être minimalisés.**

**David Nicolas:** Lors d'un premier examen, il semblait qu'il s'agissait uniquement d'une elongation musculaire. Mais lors du deuxième, on a constaté une déchirure d'un tendon du biceps. Il fallait opérer d'urgence. Je devais donc obtenir du travail adapté et chez nous, cela ne pose aucun problème, il y a assez de petites tâches et de bricoles à faire qui permettent de ne pas rester inactif. Mais avec un bras hors service, c'est beaucoup plus difficile. J'ai reçu du travail adapté à la maison. Enfin, c'est ainsi que cela m'a été présenté. Car certes, j'étais à la maison, mais je ne devais rien faire. Je n'avais aucune nouvelle

de mon entreprise.

**Où est le problème?**

**David:** Le plus grave de l'affaire a été détourné. Un accident a été enregistré sans arrêt de travail. De cette manière, l'entreprise ne voit pas ses primes d'assurance augmenter.

Et ce qui est encore plus grave, en minimalisant la gravité de l'accident, c'est qu'il n'a même pas été question d'un risque pour lequel des mesures de prévention devaient être prises. Comment faire une prévention efficace si les causes d'un accident restent occultées?

**Il n'y a donc pas de règles claires en cas d'accident du travail?**

**David:** En tout cas, elles ne sont pas suivies. En ce qui me concerne, je n'ai rien entendu du service prévention, je n'ai eu aucun contact, aucun soutien. Une semaine après mon accident,



**David Nicolas:** «Comment faire une prévention efficace si les causes d'un accident restent occultées?»

je me suis rendu de ma propre initiative pour un deuxième examen. Le médecin du travail n'était même pas au courant de mon accident. Lorsque vers la mi-janvier je lui ai demandé quand je pourrais reprendre le travail, il est complètement tombé des nues. Le service de prévention ne l'avait pas informé. Pour moi, tout est rentré dans l'ordre. Je n'ai aussi subi aucune perte, j'étais payé normalement puisque j'étais supposé faire du travail adapté à la maison. Mais en ce qui concerne la sécurité et la protection au travail, cette façon d'agir n'est vraiment pas une bonne chose.

## &gt; POINT DE VUE

# Qui sont les assistés?

**Les «belles personnes» nous disent qu'il faut être raisonnable. Que les temps sont durs et qu'il faut avoir le sens de l'État. Traduction: que les travailleurs doivent accepter de morfler encore un peu plus. Mais qui parle? Les assistés, les profiteurs et les charognards.**

Ainsi devrions-nous, dans ces moments difficiles, accepter en 2011 un blocage des salaires au-delà de l'index. Parce que «c'est déjà très bien l'index». Comme on dirait «c'est déjà beaucoup»... Alors que nous savons qu'il n'assure déjà plus tout à fait le maintien de notre pouvoir d'achat face à l'inflation.

Le monde du travail ne doit pas «exagérer»? Accepter, en 2012 (peut-être!) la perspective d'une amélioration des salaires de 0,3%? C'est mieux que rien? De qui se moque-t-on? Qui sont ceux qui morflent?

Et pendant ce temps-là... Selon le Conseil central de l'économie, les subventions salariales accordées aux entreprises (réduction fiscale sur le travail de nuit, les heures supplémentaires, la recherche et développement, etc.) croîtraient, elles, de... 11,3%. Qui sont les «profiteurs»?

Si on ajoute à ces mesures (5,

milliards) l'évolution des réductions de cotisations sociales, les cadeaux de l'État aux «pauvres... entreprises» s'élèveront au total à 9,5 milliards (une progression de 3,5% entre 2010 et 2012). A titre de comparaison et sans vouloir se saouler de chiffres, notons que les allocations versées en 2009 par l'Onem pour l'ensemble des chômeurs indemnisés était de 6,8 milliards, seulement. Qui sont les «assistés»?

La Fédération des Entreprises de Belgique accuse l'État d'être gourmand, et le verrait bien «faire des économies» en supprimant 70.000 postes de «fonctionnaires» surnuméraires. Pourtant, les affiliés de la FEB ont vu passer leur contribution aux besoins collectifs, le taux moyen d'imposition des sociétés, de 40,2% à 34% (entre 2000 et 2010, chiffres de KPMG). Qui dit mieux?

C'est bien sûr compter sans les intérêts notionnels. Dont coût pour l'État: 5,7 milliards, selon le député socialiste flamand Van der Maelen.

### Pauvres riches!

Aux travailleurs de se serrer la ceinture pour permettre aux entreprises de se goinfrer d'aides publiques. Le cœur des pleureuses patronales n'a plus à son répertoire que le «leyiz'm plorer».

Pauvres riches! A la fin 2010, les chroniqueurs boursiers soulignaient en effet une progression de l'indice Bel 20 de 4,8% en un an: «Si on tient compte des dividendes moyens versés par les sociétés cotées, soit 3,2%, on en arrive à un rendement brut d'un bon 8%» (La Libre Belgique du 25 décembre 2010).

Alors, bas les masques! Ce «cours des choses» qui gonfle le revenu du capital et détricote ceux du travail ne nous convient pas! Il se nourrit et se renforce de la crise financière comme de l'impuissance politique à réformer l'État. Parce que tout agit sur tout. Ainsi, la résignation constitue-t-elle au minimum le lien, un ciment, une chaîne qui relierait la crise alimentaire (925 millions d'affamés chroniques selon la FAO) aux convulsions du capitalisme et à l'affaiblissement du rapport de force du monde ouvrier. Parce que les crises qui s'emboîtent les unes dans les autres ont un même carburant: l'âpreté au gain et l'inextinguible soif de profit.

### Pompes à fric et charognards

Quand la peur aura changé de camp et qu'elle aura ramené à la raison les employeurs de ce pays, nous n'en aurons pas fini pour autant. De la crise financière et de ses trainées de soufre surgissent de nouveaux «maîtres».

Les agences de notation, multinationales de l'idéologie dominante, prennent de l'assurance et même du pouvoir. Celui que nos élus leur abandonnent. Elles sont co-responsables de la débâcle mondiale des «subprimes» mais leur incompétence semble être devenue un «argument de vente». Elles interviennent depuis quelques semaines au devant des scènes politiques pour ramener la bourse au milieu du village. Après avoir menacé la Belgique de leurs foudres si le pays ne se dote pas vite d'un gouvernement, elles viennent de rétrograder la notation des dettes tunisiennes et égyptiennes pour cause de... «démocratie» galopante?

Leur indécence ne s'arrête pas là. Ces oiseaux de malheur prospèrent sur les déboires qu'elles entretiennent des proies qu'elles se choisissent. En ornithologie, on appelle ça des charognards.

Ces sociétés bien cotées lisent l'avenir d'un pays dans le marché des contrats d'assurance crédit (les CDS). Il s'agit de produits financiers (spéculatifs) sensés couvrir les risques de non-remboursement de certains emprunts. Quand ils concernent des dettes publiques, ils n'ont strictement aucune autre vocation que celle de pompe à fric.

«Que font les agences pour modifier la note d'un pays? Elles suivent l'évolution des contrats CDS, c'est tout!, explique Eric De Keuleneer, professeur à la Business School (Trends.be, le 31/01/11). Comme les spéculateurs le savent, c'est merveilleux pour eux, ils vendent des obligations à découvert et peuvent alors répandre des rumeurs et faire monter les cours des CDS. Du coup, Moody's et S&P annoncent des baisses de rating, ce qui fait baisser les prix des obligations; les spéculateurs rachètent alors moins cher. Bénéfice garanti!».

Plutôt que de craindre ces «marchés financiers» qui nous observent et nous menacent, c'est à leur résister et à les combattre que nous sommes appelés. Par le refus de la résignation, par la volonté d'en découdre pour la liberté de négocier la rémunération du travail, par le souci de développer et les services publics et la sécurité sociale... Parce que dans cette lutte des classes qui fait rage, le capitalisme financier, pas moins que le capitalisme industriel, est décidé à nous vider les poches!

Nico Cué,  
Secrétaire  
général  
de la  
MWB-FGTB.



## Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB  
FGTB

# «Pas touche aux droits syndicaux, point barre!»

**«La fin de l'année dernière a été dure chez Mecamold, à Herstal. Nous avons vécu un conflit social qui a profondément marqué les esprits des travailleurs et de leurs délégués.»**

«Ce qui s'est passé?» Pasqualino Lentini, délégué MWB-FGTB au sein de Mecamold (entreprise spécialisée dans la fabrication de moules et accessoires pour la vulcanisation des pneus destinés aux automobiles et aux poids-lourds), retrace le fil d'événements récents dont on devine, au son de sa voix, qu'ils sont lourds d'enjeu et encore bien présents dans sa mémoire. «La direction de l'entreprise a licencié un délégué de la CSC qu'elle considérait comme trop «remuant». Motif invoqué: insubordination. Evidemment, nous avons réagi tout de suite. Pour nous, ce licenciement était injustifié, et nous nous devions de nous y opposer. Au-delà du cas personnel de ce délégué, c'est la question primordiale de la liberté syndicale au sein de l'entreprise qui était soudainement posée par cette décision brutale de la direction.

En s'attaquant à ce délégué de la CSC, qui chez nous est minoritaire, les responsables de Mecamold cherchaient à déstabiliser également les représentants FGTB des travailleurs. La méthode est connue: d'abord on met la pression sur les moins nombreux, puis sur les autres, puis on tente de dis-

créditer toute l'action syndicale. Nous ne pouvions évidemment pas rester sans réaction: quelles que soient par ailleurs nos différences profondes avec les représentants CSC, tant sur le plan des pratiques que des convictions, la liberté syndicale est pour nous un principe intangible.

Des camarades pourraient nous rétorquer que lorsque nous, délégués FGTB, avons par le passé subi certaines attaques, les représentants de la CSC n'ont pas bougé, considérant que c'était 'notre problème'. Peu importe. Nous sommes habitués à ces comportements peu solidaires du syndicat chrétien, qui est passé maître dans l'art de se coucher devant les patrons. Regardez son attitude servile face au projet imbuvable d'accord interprofessionnel... Même quand il s'est agi, chez nous, de défendre son propre délégué menacé, il n'a pas été à la hauteur. Tant pis. Pour nous, c'est une question de principe: pas touche aux droits syndicaux dans l'entreprise, point barre. C'est notre liberté d'expression à tous qui est menacée si on recule là-dessus.

Les travailleurs en sont d'ailleurs

tout à fait conscients, et l'ont montré en réagissant de manière déterminée et solidaire. Comme nous l'avons écrit à la direction dans un courrier récent, ils ont clairement perçu que la direction ne s'attaquait pas tant à un individu qu'au fondement même des relations sociales dans l'entreprise. Ce qu'ils redoutent, c'est que cet épisode ne soit que le début chez Mecamold «d'une nouvelle ère marquée par la brutalité des actes et non plus par la franchise dans le dialogue. Un ensemble de mécanismes, un faisceau de pressions en sens divers dont le but serait, à terme, de réduire la liberté syndicale».

Or, ce que nous voulons, c'est préserver le climat de sérénité et de respect qui régnait dans l'entreprise depuis la signature avec la direction, en 2009, d'une convention destinée à garantir à la fois la bonne marche de l'entreprise et ce climat serein. Et éviter le pourrissement de la situation, qui ne pourrait que déboucher sur des conflits de plus grande ampleur, néfastes pour tout le monde. Pour cela, il faut que la direction y mette du sien, et revienne à ses engagements de 2009. La balle est dans son camp.

Notre position est tout aussi claire sur les conditions de travail et l'emploi dans l'entreprise, qui sont

également déterminants pour que tout se passe bien. Là aussi, on a quelques craintes. Chez Mecamold, en général, on valorise et on traite plutôt bien les travailleurs. Mais dès 2005 et le rachat de la boîte par Bridgestone, on a vu la mise en place de mécanismes de réduction de l'activité. La preuve par la diminution de l'emploi: on était 192 ouvriers en 2005, on est aujourd'hui 155. Résultat: davantage de pression sur les travailleurs, davantage de flexibilité exigée. La direction a de plus en plus recours au travail intérimaire, aux détestables contrats «win-win». On se méfie de sa vision soi-disant «moderne» de l'entreprise, où l'on doit notamment être de plus en plus polyvalent. «Le marché est imprévisible», «il faut s'adapter»... Tu parles! Un exemple: on nous demande de savoir jongler avec 7 machines différentes, pour être capables de remplacer au pied levé un travailleur absent!

Sur ce plan-là non plus, on n'est pas prêts à accepter n'importe quoi. Et on saura se faire entendre. Le soutien et la détermination des travailleurs, ça donne des ailes! Rappelons que nous avons marqué des points dans le combat pour l'harmonisation des statuts ouvrier-employé, en obtenant l'augmentation des délais de préavis pour les ouvriers. Peut-être se-

rons-nous d'ailleurs bientôt, sur cette question, un exemple pour le monde du travail! Nous avons également obtenu, outre le bon niveau de nos salaires, des primes et un 14<sup>ème</sup> mois, des avancées importantes pour les intérimaires (un salaire minimum nettement plus élevé qu'ailleurs). Prochain objectif à atteindre pour eux: à travail égal, salaire égal!

Vous l'aurez compris: ce n'est pas le boulot qui manque. Mais notre délégation, forte et déterminée, ne manque ni d'enthousiasme ni de volonté de se battre. Les jeunes qui nous ont rejoint en sont la meilleure preuve: ils sont motivés, dynamiques, combattifs, et ne s'en laissent pas conter. La relève est assurée!»



Pasqualino Lentini,  
pour la délégation  
MWB-FGTB.

## Le comité de coordination rejette le projet d'accord interprofessionnel 2011-2012

Le comité de coordination de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant s'est réuni le mercredi 2 février au Forum à Bruges pour se prononcer au sujet du projet d'accord interprofessionnel 2011-2012.

Puisque Rudy De Leeuw, le président de la FGTB, s'était excusé pour cette réunion, le projet d'accord a été commenté par Jef Maes, le directeur du service d'étude de la FGTB fédérale.

Pendant son exposé, Jef Maes a traité en détail des quatre parties du projet d'accord: marge salariale et index, la prolongation d'un nombre de systèmes de prépension, l'avis concernant la liaison au bien-être des allocations sociales et finalement le dossier concernant l'harmonisation du statut des ouvriers et celui des employés. Bien que le projet d'accord interprofessionnel 2011-2012 comprenne quelques points positifs, tels que la prolongation des systèmes de prépension à 56 ans, tous les comités des sections de notre centrale l'ont rejeté. Nos militants ne pouvaient tout d'abord pas accepter la marge de négociation trop serrée et, en plus, absolue de 0,3% qui est prévue au niveau sectoriel en 2012 en sus de l'index. Ils s'inquiètent également de l'index. Il a en effet été décidé d'établir une étude concernant notre système d'index. Il est clair que



les organisations patronales utiliseront cette étude comme pince à levier pour adapter le mécanisme de l'index à leur profit.

Les dispositions du projet d'accord concernant l'harmonisation du statut des ouvriers et celui des employés sont plus que médiocres.

Rien ne change pour la génération qui est au travail depuis plusieurs dizaines d'années aujourd'hui. Seuls les nouveaux travailleurs qui entrent en service à partir de 2012 obtiendront une amélioration très modeste du délai de préavis. Sur base de ce projet, on ne peut même pas parler d'une protection effective et élaborée des ouvriers contre le licenciement.

Il faut encore négocier le règlement définitif qui prévoit la suppression des discriminations au niveau des deux statuts.

Il est toutefois clair aujourd'hui que les employeurs ont sérieusement anticipé les négociations qui doivent suivre. Les coûts de licenciement des employeurs seront, à l'avenir, répercutés pour une très



grande partie sur la sécurité sociale. Et cela est inacceptable. Nous risquons d'ailleurs de nous retrouver dans un même scénario pour ce qui concerne le salaire garanti en cas de maladie. Et si l'accès au chômage temporaire des employés n'est plus freiné à partir de 2016 pour les employeurs, la sécurité sociale risque d'être confrontée à une facture gigantesque sur ce plan également.

La stratégie des employeurs est claire. Ils utilisent l'harmonisation des deux statuts pour limiter sensiblement leurs coûts (des employés) et les ouvriers n'obtiennent presque rien en échange. Nos militants ont donc rejeté le projet d'accord interprofessionnel 2011-2012 à juste titre.

## Réunion de la commission des femmes à l'occasion du Nouvel An

La commission des femmes de notre centrale s'est réunie le samedi 29 janvier. Quarante femmes enthousiastes et quelques hommes ont participé à cette réunion qui était organisée à l'occasion du Nouvel An. La présidente de la commission des femmes, Yrida Decroubele, a souhaité la bienvenue aux membres présents de la commission des femmes.

Elle a commenté le nouveau site web de la FGTB où une des pages traite du thème «Egalité femmes-hommes».

Elle a ensuite traité du programme pour 2011. Pour les journées d'étude, nous invitons deux personnes, notamment Jos Coenen, cadre supérieur du Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (Conseil socio-économique de la Flandre) qui parlera d'une étude concernant le travail de qualité en Flandre et Marleen Temmerman, professeur de gynécologie à l'Université de Gand et sénateur pour le SP.a. Elle a travaillé longtemps au Kenya et a écrit un livre sur ses expériences là-bas («Mama Daktari»).

Ensuite, John Colpaert, Secrétaire Général de notre centrale, a traité en détail de la situation politique, du projet d'accord interprofessionnel et des négociations sectorielles.

Au cours de la réception qui a suivi la réunion, les participants ont encore beaucoup parlé de l'actualité.



## Groupes sectoriels



Groupe sectoriel confection



Groupe sectoriel textile

Les groupes sectoriels du textile et de la confection se sont respectivement réunis les 24 et 26 janvier au Forum à Bruges. Dominique Meyfroot, président de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant a tout d'abord commenté les lignes de force du projet d'accord interprofessionnel 2011-2012. Ensuite, les sections ont eu l'occasion de présenter leurs cahiers revendicatifs dans le cadre des prochaines négociations sectorielles dans le textile et la confection. Les principaux points d'attention des deux groupes sectoriels étaient une augmentation du pouvoir d'achat, la prolongation de tous les systèmes existants de prépension et l'amélioration

des avantages sociaux. La suppression du jour de carence et l'amélioration du congé d'ancienneté étaient également des desiderata de nos sections. Les fédérations patronales Fedustria (textile) et Creamoda (confection) présenteront sans aucun doute leur cahier revendicatif patronal lors des négociations sectorielles. En tout cas, la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant n'acceptera dans aucun secteur que l'on touche à l'index. L'expansion de la flexibilité et la prolongation de la durée du travail, demandées par la fédération patronale Fedustria, sont indiscutables pour nous.

# Hilton Bruxelles – un nouveau TSUNAMI social?



**Maria, Mohamed, Nelia, Youssef, Nathalie et tant d'autres travaillent au Hilton depuis des années. Toutes et tous viennent d'apprendre qu'ils sont, maintenant, en sursis. Un sur deux va passer à la trappe du capitalisme sauvage.**

**D**ehors, dehors et encore dehors disent et proclament les représentants de Pandox. Pandox, c'est un groupe Suédois disposant d'énormément de liquidités et qui achète, à tous vents, des hôtels pour autant qu'ils soient devenus des canards boiteux ou qu'ils soient totalement amortis. Et la FGTB n'est jamais majoritaire dans les hôtels acquis.

Le Hilton de Bruxelles était donc devenu une proie rêvée. Il tombe dans l'escarcelle du groupe en septembre 2010. Les murs avaient changé de main à plusieurs reprises mais, pour le personnel, cela n'avait rien changé car Hilton continuait à gérer les activités hôtelières. Pandox a décidé de gérer lui-même.

Nous finissons par les connaître. Ils se présentent toujours de la même manière, bien que leur méthode se peaufine continuellement au fil de leurs expériences. Une équipe de chirurgiens «fous» observe pendant de longs mois les troubles affectant les travailleurs, car de leur point de vue, il faut débusquer les maladies cachées et s'il n'y a pas de maladie, il faudra en inventer. Alors, sans prévenir, ils annoncent, urbi et orbi, que tous les travailleurs sont malades de la peste. Il faut opérer, disent-ils. Trancher dans le vif du corps malade pour permettre aux nouveaux

propriétaires l'accès à de plantureux bénéfices.

Et Pandox va utiliser et abuser de la loi Renault parce que cette procédure est beaucoup plus simple qu'une succession de licenciements à la petite louche mais surtout, parce qu'elle permet de licencier les délégués du personnel.

Les victimes, toujours les mêmes: les travailleuses et les travailleurs. Cette fois, ils n'y vont pas avec le dos de la cuillère puisqu'on parle d'une bonne centaine de licenciements.

L'enjeu dans ce dossier, pour Pandox, est de «piquer» le DROIT DE SERVICE attribué aux travailleurs. Une femme de chambre gagne entre 500 et 1000€ brut en plus que le salaire minimum garanti. Pandox veut donc récupérer entre 500 et 1000€ brut par travailleur. L'enjeu est donc considérable.

Le droit de service était le seul système en vigueur jusque dans les années 70. Toutes les femmes de chambre, tous les valets, tous les concierges, tous les voituriers, tous les bagagistes et tous les serveurs y avaient droit. Ce droit de service correspond à 16% du chiffre d'affaires.

Le modèle social du groupe Pandox, c'est la polyvalence en tous sens avec des travailleurs qui doivent posséder au minimum 4 jambes et 6 bras et qui seront payés au salaire minimum en vigueur au sein du secteur. Mais ce désir est contradictoire avec ce que veut faire Pandox de cet hôtel. Pandox veut faire de cet hôtel le plus bel hôtel de séminaire de la capitale de l'Europe.

En gros, un peu plus d'un travailleur pour 4 chambres alors que dans l'hôtellerie de luxe, on exige pratiquement un travailleur par chambre.

Le personnel envisagé serait à



peine suffisant pour exploiter un immense clapier. Pandox espère nous faire prendre des vessies pour des lanternes. On ne peut pas gagner un grand prix de formule 1 avec un vélo.

Ces dispositions légales prévoient, maintenant, une période de consultation qui risque d'être longue tant le dossier est complexe, de par l'enchèvement de sociétés distinctes et de par toutes les opérations nébuleuses qui ont été faites avant que Pandox n'arrive.

De manière plus générale, ce dossier met en évidence le problème de la concurrence entre les hôtels de Bruxelles. Tous doivent être soumis aux mêmes règles et le pouvoir POLITIQUE doit fixer des règles minimales pour toutes ces entreprises. Cela existe dans certains pays Européens et le secteur,

là-bas, ne s'en porte pas plus mal. L'important étant de soumettre toutes les entreprises d'un même secteur aux mêmes règles.

Cela va augmenter le prix de l'hôtellerie bruxelloise. Et alors! Bruxelles n'est pas chère, comparée aux autres grandes villes européennes. Quand Bruxelles est complet, les chambres se vendent à plus de 250€. Le prix est uniquement fixé sur Bruxelles sur base de la loi de l'offre et de la demande. De nombreux hôtels vendent au-delà des prix affichés quand tous les hôtels sont complets à Bruxelles.

Bruxelles possède son gouvernement. Il peut donc légiférer pour imposer une concurrence loyale entre les différents acteurs. De plus, cela intervient dans une période où les hôteliers Bruxellois sont à nouveau tentés de sous-traiter les activités de nettoyage à des sociétés de

nettoyage mafieuses. Les sociétés correctes ne soumissionnent pas dans le secteur Horeca parce qu'elles n'y sont pas compétitives.

Nous sommes convaincus que le fameux droit de service qui a été volé aux travailleurs dans les années 70 et qui a survécu, tant bien que mal, dans les hôtels qui existaient avant cette date et qui possédaient des structures syndicales est le seul système qui équilibre de manière juste et durable le marché. Ce système qui permet un lien automatique entre le chiffre d'affaires et le salaire des travailleurs est le seul système juste et proportionnel. Ce système est couplé avec un système de salaire garanti qui est au moins égal aux salaires fixes. En période creuse, la femme de chambre gagne au moins ce que gagnent les femmes de chambre payées sur base d'un salaire fixe et dès le printemps, la femme de chambre payée sur base du droit de service, peut doubler son salaire, ce qui rend malade tous ces nouveaux capitalistes rapaces.

Nous interpellons le politique et les ministres compétents en matière d'emploi et en matière de tourisme pour qu'ils fixent des règles contraignantes dans le domaine de tout ce qui peut avoir de manière directe ou indirecte des conséquences sur l'emploi.

En deux mots, ce qui est en jeu aujourd'hui, c'est le ravalement des conditions de travail dans l'hôtel phare de Bruxelles et demain, nous nous attendons au pire dans les autres hôtels. Nous n'accepterons pas que les équilibres soient rompus dans cet établissement mais nous allons nous mettre en marche pour obtenir que le droit de service redevienne le système de rémunération pour les fonctions dites de service. Peut-être faudra-t-il en amender quelques aspects mais ce système reste le moins mauvais système de rémunération dès lors qu'on en examine tous les aspects. Et puis, une part du chiffre d'affaires est automatiquement orientée vers des travailleurs manuels, ce qui est rare, convenons-en.

**Christian Bouchat**  
Secrétaire Régional



# UNI Jeunes: une génération en action!

**Le Congrès UNI Jeunes vient de se terminer à Manchester. Durant 2 jours, c'est plus de 100 jeunes syndicalistes Européens qui se sont réunis afin de partager leurs points de vue et leurs expériences en matière sociale.**

Lors de cette rencontre, la commission de résolution UNI Youth Europa a adopté plusieurs motions et amendements. Une motion introduite par notre zone 4 (France, Benelux, Pays-Bas) relative au chômage chez les jeunes a d'ailleurs été adoptée à l'unanimité, ainsi qu'une motion d'actualité introduite par le SETCa concernant les mouvements étudiants au sujet de la gratuité de l'enseignement. Enfin, le congrès a vu se dérouler l'élection du comité directeur de UNI Youth Europa avec la nomination en tant que Présidente de Martina Hartung du syndicat Allemand ver.di.

Geert Haverbeke, membre du SETCa et représentant de la zone 4 dans le comité directeur, a également été réélu. Il était accompagné d'une délégation SETCa composée de 4 jeunes: Jennifer Bergmann, Cindy Paris, Julien Lombard et Jonathan De Beus. Ils nous livrent aujourd'hui leurs impressions.

**Vous avez tous une expérience syndicale, expliquez-nous un peu qui vous êtes.**

**Jonathan:** J'ai toujours eu la fibre sociale et l'envie de défendre mes collègues. Je n'ai jamais hésité à aller m'exprimer devant la direction. Depuis 1 an maintenant, je suis officiellement suppléant de la délégation syndicale chez G4S et on a déjà gagné pas mal de combats!

**Julien:** Je travaille à la Bank of New York Mellon. Depuis 1 an, je fais partie de la délégation syndicale en tant que suppléant. Notre entreprise compte environ 700 travailleurs mais la délégation est très petite: nous ne sommes que deux!

**Jennifer:** Je suis permanente SETCa Arlon dans le secteur du commerce

depuis maintenant 2 ans et je travaillais auparavant auprès service juridique.

**Cindy:** Je viens aussi du secteur commerce. Je travaille au Cora de Messancy et j'y suis déléguée depuis 2008.

**C'était votre première participation à un congrès de ce type. Comment avez-vous vécu ce moment?**

**Cindy:** J'ai été frappée par l'esprit positif qui régnait lors des interventions. Tout le monde a pu donner son point de vue dans le respect et l'écoute mutuelle.

**Jennifer:** C'est vrai: il y a eu beaucoup d'ouverture d'esprit, de désir d'apprendre des autres et une réelle volonté d'avancer ensemble pour faire bouger les droits des jeunes. C'était un bon congrès: riche dans sa diversité, avec une grande place accordée au droit à la parole.

**Julien:** L'expérience a été très positive pour moi aussi. Mais comme tout ce qui est nouveau, ça a passé très vite finalement...

**Jonathan:** J'avais déjà participé à la Summer School de UNI l'an passé. Je savais donc plus ou moins à quoi m'attendre. Les contacts avec les autres syndicalistes sont toujours très cordiaux et l'ambiance à la fois sérieuse et décontractée.

**Vous parlez des échanges avec les jeunes d'autres pays: vous en avez donc appris un peu plus sur les pratiques syndicales à l'étranger?**

**Jonathan:** Le système français m'a marqué car il est complètement différent du nôtre. Il n'y a qu'une frontière entre nos deux pays mais un véritable gouffre au niveau concertation sociale. Ce genre de rassemblement permet d'ouvrir les yeux sur d'autres pays, même voisins.

**Julien:** c'est vrai que les différences de points de vue et de pratiques entre les différents syndicats sont bien visibles. Je parlerai plutôt d'optiques différentes mais en

fait, le but à atteindre au final est commun. C'est dans ce cadre que l'intervention d'UNI Europa doit s'inscrire: créer un vivier pour le syndicalisme de demain et dans le futur immédiat, essayer de donner à l'Europe la vision sociale qui lui fait défaut.

**Cindy:** Le cas de la Suède et du travail intérimaire est un exemple frappant des différences de vue d'un pays à l'autre. Là-bas, ils sont très «pro-interim». Une suédoise expliquait qu'elle avait été licenciée pour être ensuite réengagée en intérim à long terme et pour eux, ce genre de situation est normal. Pour nous, c'est inacceptable.

**Jennifer:** On peut dire que certaines entreprises multinationales répètent leurs mauvaises pratiques partout dans le monde. J'ai été très étonnée de constater cela. Peu importe le pays: les employeurs qui sont de mauvais élèves chez nous le sont aussi ailleurs.

**Qu'est-ce qui vous a le plus marqué? LE moment clé de ce congrès c'était quand?**

**Julien:** L'intervention du syndicaliste Billy Hayes (de CWU UK). Son espoir dans le pouvoir des nouvelles générations et sa vision très positive sur les futurs combats à mener sont de vrais moteurs pour les jeunes. La décision d'intégrer un syndicaliste turc en tant qu'observateur dans le comité directeur d'UNI Jeunes a aussi été un moment important. C'est une marque de soutien fondamentale pour créer une lutte efficace.

**Cindy:** Pour ma part, le climax était l'intervention de Mariello Kohon. L'atmosphère qui régnait dans la salle en a été bouleversée. Elle a livré son témoignage en tant que syndicaliste en Colombie. Être délégué là-bas, c'est un métier à hauts risques.

**Jennifer:** C'est risquer de subir des pressions, des menaces allant même jusqu'à l'assassinat.

**Cindy:** Rien que sur 3 ans, il y a eu environ 140 personnes tuées: des gens actifs au niveau syndical mais



aussi leurs familles. La plus jeune victime était un bébé de 19 mois... Le fils d'un délégué syndical.

**Jennifer:** Ici, nous avons la chance de jouir d'une certaine protection mais il n'en est pas de même partout. Avant de mener un combat syndical à proprement parler, certains doivent déjà mener un combat personnel pour simplement avoir le droit d'être syndicaliste.

**Jonathan:** Je trouve cela admirable que ces gens qui risquent chaque jour leur vie continuent malgré tout leur combat pour les autres. Je leur tire mon chapeau! Un autre moment fort a été l'issue du vote: quand le président sortant a «passé le flambeau» à la nouvelle Présidente.

**Il y a encore beaucoup de travail syndical à effectuer pour améliorer la situation des jeunes travailleurs. Quels sont les défis à relever durant ces prochaines années?**

**Jennifer:** Je pense qu'il est nécessaire d'intervenir au niveau du transfert de personnel d'un pays à l'autre. Certains abusent du système pour faire toujours plus de profit. Un renforcement des conseils d'entreprise Européens,

une meilleure communication entre les délégations syndicales des pays concernés sont nécessaires afin d'éviter les abus.

**Jonathan:** Il y a beaucoup de jeunes qui ne s'intéressent pas au syndicat et qui méconnaissent leurs droits. Ils sont motivés, veulent donner le meilleur d'eux-mêmes et certains employeurs en profitent malheureusement. Il faut continuer à conscientiser les jeunes, les informer sur leurs droits. Il faut aussi agir sur l'image du syndicat, qui est parfois perçu négativement.

**Julien:** Je crois qu'il ne faut pas s'endormir et continuer à se battre pour une société meilleure et plus équitable. Chaque recul, chaque tentative de trancher dans les droits des travailleurs sont des pratiques inacceptables. Le projet d'AIP est un exemple concret.

**Cindy:** Lors du congrès, un intervenant a énoncé une phrase qui correspond tout à fait à ce que tu dis: «Nous ne sommes pas une génération perdue mais une génération oubliée». Ensemble, nous pouvons faire de grandes choses. Nous voulons une Europe plus sociale et pour tous. L'union fait la force. A nous maintenant, jeunes syndicalistes, de le démontrer!

## Travailleurs de la CPNAE: La formation, vous y avez aussi droit!

**Le SETCa est convaincu que la formation permanente constitue une des solutions pour améliorer l'avenir des employés sur le marché du travail. Depuis quelques années, nous avons réussi à faire en sorte que la formation occupe une plus grande place dans le secteur de la CPNAE (CP218) et soit développée dans une convention.**

La CPNAE (Commission Paritaire Nationale Auxiliaire Pour Employés) est la commission pour employés la plus importante de Belgique. Le secteur emploie environ 400 000 employés et compte de nombreuses entreprises. Plus d'un travailleur sur deux y est occupé dans une entreprise comptant moins de 5 travailleurs. Saviez-vous que chaque employé de cette commission a droit à **4 jours de formation** au cours de la période du **1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2011**?

Cette formation doit se dérouler pendant les heures de travail habituelles. Si, exceptionnellement, la formation se déroule hors des

heures, votre employeur doit vous octroyer une compensation égale en temps de travail. Les frais de déplacement sont aussi à charge de l'employeur.

**La formation, un droit pour chacun!**

Les employés à temps partiel ont droit à une formation conformément à leur temps partiel. En d'autres termes, un employé à mi-temps a droit à deux jours de formation. Ce droit ne s'applique pas aux personnes en service depuis moins d'un an ou en préavis. Cependant, diverses situations peuvent s'appliquer en fonction de la situation en entreprise (délégation syndicale ou non).

Suivre des formations est un droit individuel: ne le laissez pas passer! Nous pouvons vous conseiller à ce niveau et vous aider. Nous venons d'éditer un **Expresso** qui détaille tout ce que vous devez savoir sur la formation en CPNAE. Dans cette publication, vous retrouverez notamment un modèle de lettre type à adresser à votre employeur pour exiger votre



droit à la formation. N'hésitez pas à demander la brochure «Expresso» auprès de votre délégué syndical ou adressez-vous directement à votre section régionale. L'Expresso ainsi qu'une multitude d'autres informations sont également disponibles online sur notre site web [www.setca-dit-oui-a-la-formation.org](http://www.setca-dit-oui-a-la-formation.org).

**Durant la semaine du 21 au 25 février, le SETCa organise différentes actions «Petits déjeuners» afin de conscientiser les travailleurs de la CPNAE à cette problématique. Autour d'un croissant, ils pourront échanger leurs points de vue, recevoir notre brochure Expresso et s'informer en direct sur ce droit encore trop souvent méconnu.**



**CONGRÈS SERVICES**  
DES OBJECTIFS SOLIDES  
POUR UN SECTEUR EN CROISSANCE

**De la CPNAE (CP218) à la logistique en passant par l'audio-visuel, l'industrie hôtelière, les intérimaires, les pharmacies et tant d'autres... le secteur des Services représente plus de 800.000 employés. Pas facile de décider d'un projet syndical commun à tous ces métiers, si différents. Et pourtant, les 300 militants du SETCa Services l'on fait! Après une analyse des tendances globales du secteur et les projets envisagés pour les élections sociales 2012 (et oui, il faut déjà s'y préparer), Erwin De Deyn, président du SETCa, a présenté les objectifs syndicaux transversaux des Services. Ces objectifs serviront de base aux cahiers de revendications sectoriels 2011-2012 et aux négociations au sein des entreprises. Il était question d'augmentation pouvoir d'achat, formation, prime syndicale, organisation du temps de travail, délégation syndicale, crédit-temps (retrouvez ces objectifs sur [www.setca.org](http://www.setca.org)). Les militants ont ensuite pris la parole pour apporter certaines précisions et approuver ces objectifs. Voilà de bonnes fondations pour construire l'avenir de ce secteur!**



## Projet d'AIP rejeté: Tout le monde en action!

Après le SETCa, le comité fédéral de la FGTB a rejeté, le 4 février, le projet d'accord interprofessionnel à une majorité des trois quarts. La CGSLB a elle aussi rejeté le projet d'accord à 55%. Seule la CSC a estimé pouvoir y adhérer. 68% de ses membres l'ont accepté, mais ce n'a pas été le cas de nos collègues de la CNE et de la LBC. Ils ont, au sein de la CSC, voté contre le projet. 43% seulement de tous les membres affiliés auprès des trois syndicats ont voté pour le texte.

Pas difficile donc de constater qu'il n'y a pas, chez les travailleurs, d'assise pour la mise en œuvre du texte du projet d'AIP. Et ce doit être clair pour tous ceux qui, depuis le week-end passé, se démenent pour plaider en faveur d'une exécution intégrale du texte. Contre la majorité des travailleurs! Que les employeurs le fassent était prévisible. Que la plupart des journaux s'y associent n'étonne pas vraiment non plus, si bien que nous ne pouvons que constater qu'il y a de moins en moins de presse libre dans ce pays. Que certains partis politiques le fassent aussi prouve à nos affiliés de quel côté ils

se trouvent: celui des employeurs. Heureusement, il y a encore des partis qui ont été plus prudents dans leurs déclarations.

Au moment d'écrire cet édit, on ignore toujours quelle sera la décision du gouvernement. Nous demandons explicitement, avec la FGTB, de ne pas faire passer le volet du projet d'AIP sur le statut ouvriers/employés. Tous les syndicats employés (de la FGTB et de la CSC) l'ont rejeté. Mais une majorité des ouvriers n'est pas satisfaite elle non plus du contenu de cette partie du texte. En effet, celle-ci n'offre pas de protection supplémentaire contre le licenciement pour les ouvriers. En revanche, elle affecte drastiquement celle des employés. Et à l'avenir, le coût du licenciement serait supporté en grande partie par la sécurité sociale (donc par les travailleurs eux-mêmes) plutôt que par l'employeur. Nous devons continuer à défendre une harmonisation vers le haut, de sorte qu'à terme, les ouvriers obtiennent les mêmes droits que les employés. Et pour ce faire, nous allons mener la lutte avec tous les camarades de la FGTB.

Le gouvernement peut en revanche exécuter l'avis relatif à la liaison des allocations au bien-être. En effet, il aurait déjà dû être émis depuis longtemps. Que les employeurs soient parvenus à glisser à nouveau cet aspect dans la concertation sur l'AIP est un scandale. Le budget qui peut être affecté au relèvement des allocations sociales a déjà été fixé par le gouvernement. Donc, à lui maintenant d'en réaliser la modalisation concrète.

Les employeurs doivent prolonger les régimes de prépension spécifiques: la construction et de nombreuses entreprises pratiquant le travail en équipes et de nuit disposent en la matière de conventions sectorielles depuis très longtemps. L'arrêt de ces régimes va causer de gros soucis aux employeurs de nombreux secteurs. Il convient aussi de reconduire la possibilité de partir en prépension à 56 ans après une carrière de 40 ans. Si vous avez donné le meilleur de vous-même pendant 40 ans, vous avez droit à un départ anticipé.

Nous voulons de libres négociations dans les secteurs et entrepri-

ses. Avec une marge maximale de 0,3%, c'est tout bonnement impossible. De nombreuses entreprises sont de nouveau bénéficiaires et distribuent de généreux bonus au management. Dans une telle situation, les travailleurs doivent eux aussi pouvoir prétendre à plus. Si le gouvernement se base sur la loi de 1996 pour tout de même fixer une norme salariale, celle-ci doit être indicative, de manière à ce que nous puissions prendre pleinement nos responsabilités et négocier librement dans les secteurs et les entreprises.

L'enjeu des actions des prochaines semaines est dès lors clair: nous défendons le progrès social et disons clairement non à la régression sociale. C'est pourquoi, par nos actions, nous faisons déjà front contre les économies budgétaires annoncées.

Myriam Delmée  
Vice-présidente  
SETCa-BBTK

Erwin De Deyn  
Président  
SETCa-BBTK



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

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

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

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

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



Offre valable jusqu'au 31/12/2008 - Entreprise d'assurances agréée sous le numéro de code 0058.