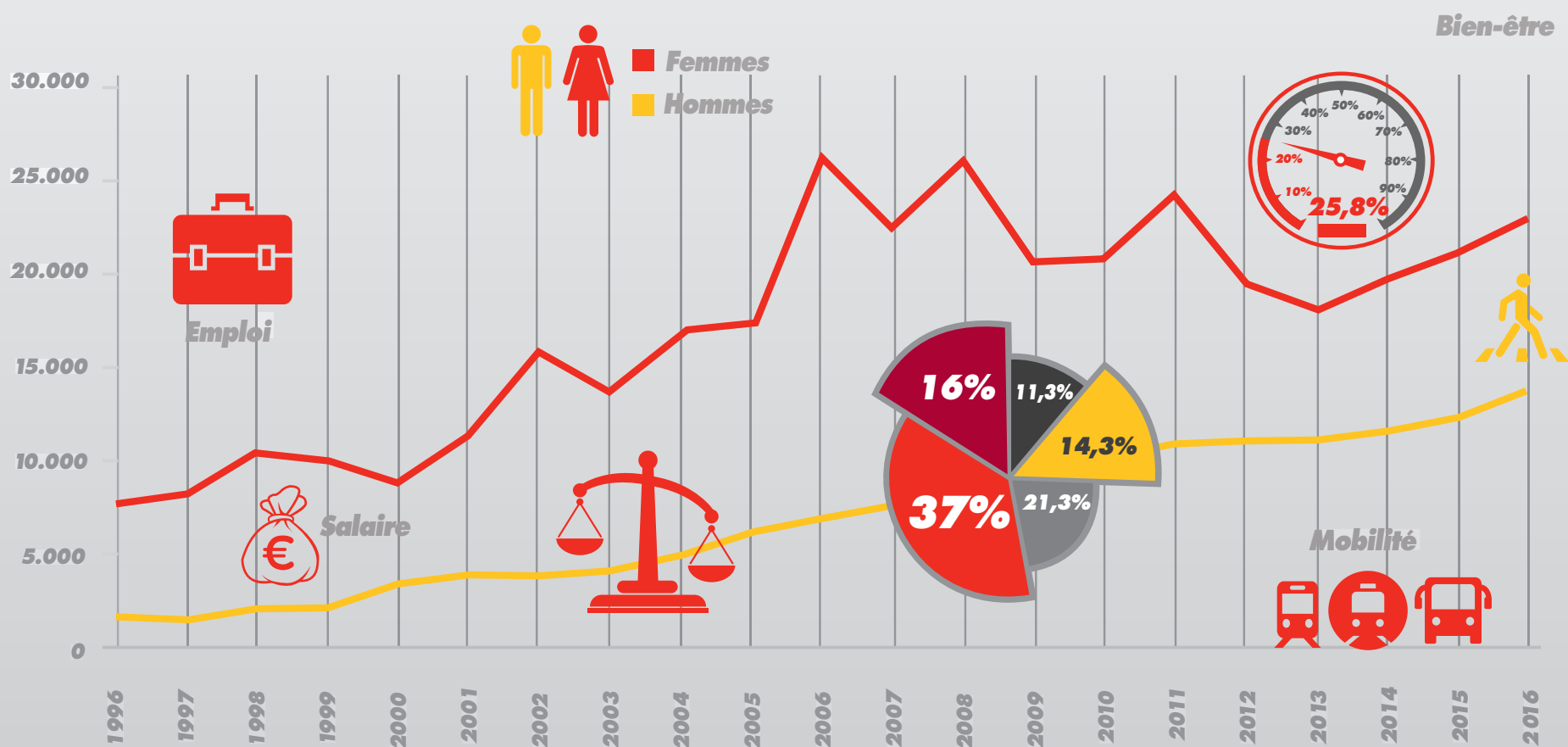
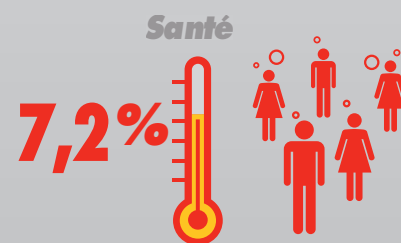


> BAROMÈTRE SOCIO-ÉCONOMIQUE 2016

Un autre regard... ... pour une autre vie



Le nouveau baromètre socio-économique de la FGTB déborde largement de l'économie en présentant de nouveaux indicateurs qui fournissent des informations sur la qualité de vie. Constats consternants : l'offre de plus en plus réduite de services publics, la pollution, l'augmentation de l'intensité au travail, la flexibilité unilatérale, la mobilité chronophage, les difficultés croissantes pour combiner vie privée-vie professionnelle, l'accès aux soins de santé de plus en plus difficile impactent notre qualité de vie. Aujourd'hui, il est indispensable d'envisager la vie des travailleurs dans son ensemble et de mettre en avant les conditions nécessaires à une vie de qualité.



Dossier en pages 8 & 9

RESTRUCTURATIONS

Imposer des règles

Page 3



LIBRE-ÉCHANGE

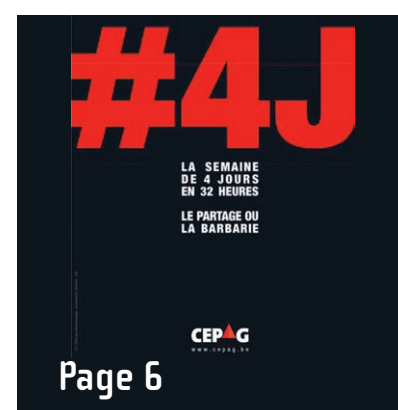
La société civile se lève

Page 4

APPRENTIS

Quels sont vos droits?

Page 5



Page 6

NAMUR



AFICo asbl propose

PERMIS DE CONDUIRE

FORMATION THEORIQUE ET CONDUITE CITOYENNE

prochaine session
24/10
2016

EMPLOI	20
COURSES	7
MEDECIN	5
FAMILLE	12
AMIS	10

1 QUESTION

Pour atteindre ses objectifs, cette personne doit suivre une formation pour :

- comprendre les enjeux de la mobilité
- débattre sur les notions de conduite citoyenne et responsable
- comprendre le code de la route pour obtenir son permis théorique
- toutes les réponses sont correctes

Réponse d

INSCRIVEZ-VOUS A L'UN DE NOS MODULES DE FORMATION

QUAND	OÙ	HORAIRES	PRIX	CONTACT
du 11/04 au 15/04 du 20/06 au 24/06 du 22/08 au 26/08 du 24/10 au 28/10 du 12/12 au 16/12	FGTB NAMUR Rue Dewez 40	20h du lundi au vendredi 9h00-13h00 + module «Conduire en toute sécurité pour soi et pour les autres»	30€ (20€ affiliés Jeunes FGTB) + 15€ caution syllabus	marie.delcomminette@afico.be OU 081/64.99.55



FORMATION

HARCELEMENT PHYSIQUE, MORAL AU TRAVAIL

Pour comprendre les mécanismes du harcèlement en entreprise et découvrir les outils pour y faire face avec une attention particulière aux facteurs liés au genre.



Faites une cure d'égalité femmes - hommes pour retrouver l'équilibre

29 & 30/11, 15/12/2016

A destination de toutes et tous (professionnels et citoyens)
Formateurs : Nicolas LATTEUR (CEPAG) et Marylise WAUTERS (AFICo)

QUAND	OÙ	HORAIRES	PRIX	CONTACT
Les 29 & 30/11 + 15/12/2016	FGTB NAMUR Rue Dewez 40 5000 Namur	De 9h30 à 16h00	GRATUIT Inscription OBLIGATOIRE	Marylise WAUTERS marylise.wauters@afico.be OU 081/64.99.47 OU 0473/86.95.99 www.afico.be



Formation

EXPRESSION CITOYENNE

DÉFENDRE SES IDÉES, MICRO À LA MAIN ET CAMÉRA AU POING

Inscription gratuite, mais obligatoire
Congés éducation payé [en attente de confirmation]
Renseignements
info@afico.be ou 081/64.99.52

à la CGSP NAMUR [rue de l'armée Grouchy 41 à 5000 Namur]
les 04, 11 et 18 octobre & 08, 15 et 22 novembre 2016
de 9h30 à 16h30

AFICo asbl vous propose

FORMATION DESOBEISSANCE CIVILE NON VIOLENTE

3 JOURS DE FORMATION
les 17 et 24 novembre et le 8 décembre 2016
de 9h30 à 16h00
à la FGTB Namur
rue Dewez 40 à 5000 Namur

Renseignements et inscription
info@afico.be - www.afico.be
081/649.952

INSCRIPTION OBLIGATOIRE



FORMATION « HEY MAD'MOIZELLE ! »

STOP AU HARCELEMENT DE RUE ET AU TRAVAIL



APPRENDRE À RÉPONDRE DU TAC AU TAC SANS VIOLENCE
Formation ouverte à toutes et tous. Au programme : analyse en groupe du phénomène de harcèlement, travail créatif de groupe, exercices d'improvisation et conseils pratiques à utiliser au quotidien !

Les samedis 29/10 & 05/11/2016	Gratuit Inscription obligatoire	Une activité proposée par Membre du mouvement CEPAG
FGTB NAMUR Rue Dewez 40, 5000 NAMUR	Marylise WAUTERS 081/64.99.52 marylise.wauters@afico.be www.afico.be /afico.asbl	Avec le soutien de FGTB Namur Ensemble, on est plus forts
de 09h30 à 15h30		Fédération Wallonie-Bruxelles Wallonie



Pour un Fonds bruxellois de garanties locatives

En région bruxelloise, près de huit habitants sur dix ne disposent pas d'une épargne suffisante pour couvrir une dépense importante imprévue (on parle ici de dépenses équivalant à un mois de revenus, environ). Pour toutes ces personnes, il est très difficile de constituer une garantie locative, presque toujours nécessaire si l'on veut louer un logement !

A ce premier constat, s'ajoutent deux difficultés : 1) une réelle difficulté de 'transition' entre deux logements locatifs – le locataire n'a pas encore « récupéré » la garantie

du logement quitté qu'il doit déjà « sortir » une nouvelle garantie pour le suivant !; et 2) une difficulté de récupération de la garantie si le propriétaire décide d'y mettre un peu (ou beaucoup) de mauvaise volonté...

Afin de pallier ces difficultés, le gouvernement bruxellois a prévu, dans sa Déclaration de politique régionale, la mise en place « d'un Fonds de garantie locative régional, chargé de soulager les CPAS dans la prise en charge du financement des garanties locatives du public fragilisé » qu'ils accueillent.

A la FGTB, nous jugeons ce projet insuffisant et stigmatisant.

C'est pourquoi, plutôt que de se limiter à la création d'un Fonds concentrant exclusivement les publics dits « à risque », nous avons demandé au gouvernement régional de mettre en place un Fonds public universel de garanties locatives. Selon nous, ce Fonds doit, en effet, être créé au bénéfice de tous les locataires bruxellois. Il s'agit, en somme, d'instaurer, en cette matière, comme en matière de sécurité sociale, une logique assurantielle, afin de faire supporter par la majorité des locataires

une politique d'aide aux ménages éprouvant des difficultés à accéder au logement.

Concrètement, les locataires bruxellois seraient dans l'obligation de tous verser à ce Fonds leur garantie locative, soit un montant équivalent à deux mois de loyer. Le Fonds couvrirait les dégâts locatifs, certains arriérés de loyers et de charges, mais il avancerait aussi le montant de la garantie au bénéfice de celles et ceux qui ont des difficultés financières. Le cas échéant, il pourra également permettre un étalement du versement de cette garantie. Le Fonds en assurera aussi une réelle « portabilité » :

ainsi, en cas de déménagement, la garantie locative versée pour l'appartement quitté servira de garantie (ou de base de garantie) dans le cadre de la location du nouvel appartement. Utile précision : cette revendication de la FGTB ne doit en aucun cas être interprétée comme un renoncement à la mise en place d'un réel contrôle des loyers en Région bruxelloise. Que personne ne s'y trompe : cette revendication demeure, bien sûr, une priorité de notre organisation !

Philippe VAN MUYLDER, Secrétaire général de la FGTB.

> LE RWANDA

Une collaboration syndicale internationale

Une histoire mouvementée

Le Rwanda a connu une histoire... mouvementée. A la fin du 19^{ème} siècle, ce royaume traditionnel et son voisin - le Burundi - étaient des colonies allemandes. Après la première guerre mondiale, le Rwanda-Urundi fut placé sous mandat belge, jusqu'à son indépendance, en 1962. Le rôle qu'a joué le régime colonial belge dans « l'ethnicisation » de la société rwandaise et la lutte politique qui a suivi sont pour le moins controversés ...

Suite au génocide de 1994 - qui a décimé la population rwandaise et provoqué un flux de réfugiés vers les pays voisins - il a fallu reconstruire entièrement le pays. Les femmes rwandaises et la société civile émergente ont joué un rôle majeur dans cette reconstruction. Par ailleurs, l'économie rwandaise a pris son essor, grâce, notamment, à une aide massive venant de l'extérieur. En témoignent aujourd'hui les tours ultramodernes qui se multiplient à Kigali, capitale du pays. Une modernité qui a valu au Rwanda le surnom de « tigre africain ».

Les revers de cette « succes-story » sont néanmoins nombreux :

- 1) inégalité croissante entre, d'une part, l'élite et la classe moyenne urbaines et, d'autre part, les habitants de la campagne;
- 2) pressions exercées sur la société civile, qui dispose de moins en moins de marges de manœuvre pour travailler en toute indépendance;
- 3) explosion démographique - 12 millions d'habitants pour une superficie comparable à celle de la Belgique – et
- 4) mise en place d'une politique agricole néolibérale. Au bout du compte, la densité de la population crée une forte pression sur les terres arables disponibles. Conséquence, on assiste à une augmentation de la classe des paysans sans terre, forcés, pour survivre, de travailler comme journaliers.

Genre et pauvreté

En marge de ces éléments, il est heureux de constater que le gou-

vernement rwandais a adopté plusieurs mesures dans l'élaboration d'une politique en faveur de davantage d'égalité entre femmes et hommes, instaurant, entre autres, des quotas de genre pour le parlement national et le « gender mainstreaming » dans tous les domaines de l'action politique. Par ailleurs, le Rwanda joue un rôle de pionnier dans le développement d'une économie durable et dans la prévention des déchets.

Malgré ces mesures positives, comme partout ailleurs, la pauvreté a, au Rwanda, un visage...féminin. Elle touche plus particulièrement les femmes vivant à la campagne et les chefs de famille féminins, qui dépendent de l'agriculture de subsistance. Malgré une législation progressiste, mettant sur pied d'égalité les femmes et les hommes, l'amélioration de la position réelle des femmes n'est pas chose aisée: le niveau de pauvreté, le manque de terres arables et les inégalités sociales sont autant de facteurs qui expliquent cette situation.

CESTRAR: un projet syndical dans le secteur du thé

Le syndicat rwandais CESTRAR (Centrale des Syndicats des Travailleurs du Rwanda) a également dû être reconstruit après le génocide. La FGTB est son partenaire de développement depuis 2003. Soutenu par la Direction générale Coopération au développement et Aide humanitaire (DGD), la CESTRAR a démarré, en 2012, un projet pour renforcer les syndicats dans le secteur du thé et améliorer les conditions de travail des ouvriers de la production et des cueilleurs de thé (surtout des femmes). Le thé est le produit le plus exporté du Rwanda.

Lors d'un atelier syndical, quelques militants syndicaux ont témoigné du fait que le travail syndical est devenu plus complexe depuis la privatisation des usines de thé. La CESTRAR essaie de négocier des conventions collectives de travail

locales, mais les propriétaires de la production du thé (souvent des étrangers) sont récalcitrants à conclure des conventions formelles. A ce niveau, la CESTRAR est soutenue par la législation rwandaise: une nouvelle loi concernant la sécurité et la santé sur les lieux de travail a été votée en 2009. L'article 3 de la Loi du travail reconnaît, en outre, que les journaliers ont le droit de se syndiquer. Le gouvernement rwandais a également nommé des inspecteurs de travail. Malheureusement, ceux-ci sont peu nombreux et ne sont pas assez formés : leur maîtrise de la législation en vigueur est souvent insuffisante pour exercer leurs missions.

Au Rwanda, ce sont avant tout les femmes qui travaillent dans des boulots précaires, mal payés. Lors de l'atelier, une participante a fait part de discriminations vis-à-vis des femmes lors de l'engagement et de la promotion, dans les usines.

Dans le futur, la CESTRAR espère pouvoir poursuivre ce projet, afin



d'être encore mieux représentée dans les provinces, via la mise en place de bureaux régionaux et l'organisation de formations syndicales à proximité du lieu de travail et de domicile des militants !

Vous pouvez trouver de plus amples informations au sujet du Rwanda et d'autres projets de collaboration syndicale internationale sur le site www.ifsi-isvi.be

Vroni LEMEIRE, Bureau d'études de la FGTB Bruxelles.



CHARLEROI

14 / 10
1956 - 2016

Colloque

**Mineur
aujourd'hui
dans le monde**

www.leboisducazier.be

Informations pratiques

Christelle Dethy 071/29 89 34
c.dethy@leboisducazier.be

Rue du Cazier, 80 6001 Marcinelle
Colloque trilingue français/anglais/néerlandais



Projection du film « Pride » - le 13 octobre à 18h au cinéma Le Parc

Été 1984 - Alors que Margaret Thatcher est au pouvoir, le Syndicat National des Mineurs (NUM) vote la grève. Lors de leur marche à Londres, un groupe d'activistes gay et lesbien (LGSM) décide de récolter de l'argent pour venir en aide aux familles des mineurs. Mais le syndicat NUM semble embarrassé de recevoir leur aide. Le groupe d'activistes ne se décourage pas. Après avoir repéré un village minier au fin fond du pays de Galles, ils embarquent à bord d'un minibus pour aller remettre l'argent aux ouvriers en mains propres. Ainsi débute l'histoire extraordinaire de deux communautés que tout oppose qui s'unissent pour défendre la même cause.



Ce film de Matthew Warchus sorti en 2014 sera projeté au cinéma en présence de Mike Jackson, membre fondateur de LGSM (Lesbians and Gays Supporting the Miners) et de Carwyn Donovan qui a travaillé dans la mine de charbon de Kellingley, dans le nord de l'Angleterre, jusqu'à sa fermeture en décembre 2015.

Comédie-drame de Matthew Warchus.
Royaume-Unis - 2014 - 120 min - VO. ST Fr
Réservation obligatoire : 071/29.89.30 - reservation@leboisducazier.be
Entrée gratuite - Le Parc - Rue de Montigny 58, 6000 Charleroi



Exposition jusqu'au 11 décembre
Mineur aujourd'hui dans le monde

La mine du XXI^e siècle a-t-elle réellement changé par rapport à celle d'il y a 60 ans quand, le 8 août 1956, elle fut à la fois le théâtre et l'acteur de la plus importante tragédie que connut l'industrie houillère en Belgique ? Les thématiques abordées dans l'exposition sont celles qui ont été mises en lumière à Marcinelle et qui collent à la peau de cette industrie, plus encore que la poussière de charbon à celle des mineurs.

WALLONIE PICARDE

Antoing Lun 09h00-12h00 Mar 09h00-12h00 14h00-18h00 Mer 14h00-17h00 Jeu 09h00-12h00 Ven Fermé	Ath Lun 09h00-12h00 Mar 09h00-12h00 14h00-18h00 Mer Fermé Jeu 09h00-12h00 Ven 09h00-12h00	Basècles Lun 09h00-12h00 Mar 09h00-12h00 14h00-18h00 Mer 14h00-17h00 Jeu 09h00-12h00 Ven Fermé
Bizet Lun Fermé Mar 09h00-12h00 14h00-18h00 Mer Fermé Jeu Fermé Ven 09h00-12h00	Comines Lun 09h00-12h00 Mar Fermé Mer Fermé Jeu 09h00-12h00 14h00-16h30 Ven Fermé	Dottignies Lun Fermé Mar 09h00-12h00 14h00-18h00 Mer 14h00-17h00 Jeu 09h00-12h00 Ven 09h00-12h00
Ellezelles Lun Fermé Mar Fermé Mer 09h00-12h00 Jeu 14h00-17h00 Ven Fermé	FGTB Wallonie Picarde Horaires à partir du 1er septembre 2016 	Herseaux Lun 09h00-12h00 Mar Fermé Mer 14h00-17h00 Jeu 09h00-12h00 Ven Fermé
Lessines Lun 09h00-12h00 Mar 09h00-12h00 14h00-18h00 Mer 14h00-17h00 Jeu 09h00-12h00 Ven Fermé	Leuze Lun Fermé Mar 09h00-12h00 14h00-18h00 Mer 14h00-17h00 Jeu 09h00-12h00 Ven 09h00-12h00	Mouscron Lun 09h00-12h00 Mar 09h00-12h00 14h00-18h00 Mer 14h00-17h00 Jeu 09h00-12h00 Ven 09h00-12h00
Pecq Lun 09h00-12h00 Mar 09h00-12h00 14h00-18h00 Mer 14h00-16h00 Jeu 09h00-12h00 Ven Fermé	Peruwelz Lun 09h00-12h00 Mar 09h00-12h00 14h00-18h00 Mer Fermé Jeu 09h00-12h00 Ven 09h00-12h00	Tournai Lun 09h00-12h00 Mar 09h00-12h00 14h00-18h00 Mer 14h00-17h00 Jeu 09h00-12h00 Ven 09h00-12h00

DO IT YOURSELF

TABOO ET LES JOC
TE PRÉSENTENT

L'ATELIER RÉCUP

3^{ème} ÉDITION !

Tu veux consommer différemment ?
Tu veux apprendre à créer avec tes 10 doigts ta déco
grâce à des objets insolites ?
Pour cette troisième année, nous te proposons de venir
tester le DO IT YOURSELF avec nous.

Le premier atelier/séance d'info :

mercredi 21 septembre à 18h

au Centre de jeunes Taboo (8 rue Basslé - 6000 Charleroi).

Info et inscription : 0475/55.90.44 (Louise) ou 0497/70.88.45 (Florence)
joccharleroi@joc.be

LIÈGE - HUY - WAREMME

Osons prendre le temps !

Journée de réflexion sur la réduction collective du temps de travail

VENREDI 14 OCTOBRE 2016 | 09h > 16h30 | La Fabrik à HERSTAL

Pierre LARROUTUROU Economiste Français
Gérard FILOCHE PS Français
Philippe MARTINEZ CGT
Mohamed OUSSEDIK CGT

Jean-François TAMELLINI FGTB
Bruno BAURAND GRESEA **François GOMEZ** MWB
Dominique DAUBY Fps

Avec la participation de :

Vincent FANARA Jeunes FGTB **Magali MACOURS** FGTB
Olivier FLOHIMONT CG-FGTB **Yoann JUNGLING** FGTB

La journée sera animée par :

Jean-François RAMQUET FGTB

Réservez votre place, elles sont limitées !

Tél. 04 221 97 64
 @ jeunes.liege@fgtb.be

Accueil à partir de 9h.
 Entrée gratuite. Lunch prévu.
 La Fabrik : Rue P.J. Antoine, 79 - 4040 Herstal

FGTB
 Liège - Huy - Waremme

> AVIS AUX TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION

PAIEMENT DES CARTES PRIME FIDELITE

Le paiement des timbres fidélité couvrant la période du 1/7/2015 au 30/6/2016 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 27 Octobre 2016. Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, à partir du 1er octobre 2015 (le)s document(s) reçu(s) de l'OPOC, après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul, 13 à LIEGE, tous les jours de 9.H. à 11.H.30 et de 13.H.30 à 16.H.30 ainsi que tous samedis de 9.H. à 11.H., **excepté les samedis 29 octobre et 12 novembre 2016.**

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

HUY : au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12 - **Tous les LUNDIS** du mois de 13 H 30 à 16 H 30.

WAREMME : au local de la F.G.T.B. rue du Baloir, 5 - **Tous les JEUDIS** du mois de 16 H 00 à 17 H 00.

A partir du 1^{er} octobre 2016 aux jours habituels et heures d'ouverture dans les permanences reprises ci-dessous :

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

La Centrale Générale organisera un ramassage des documents fidélité dans toutes les permanences les jeudis : 20 octobre et 17 novembre 2016
 Bien fraternellement.

J.SCHIFANO, Secrétaire - M.VREULS, Secrétaire
 M.LONDON, Vice-Président - G.GOBLET, Président



FRANCE

La Fête des Lumières à Lyon
 Séjour thématique

Du 07 au 10/12
 4 JOURS / 3 NUITS

La meilleure période pour découvrir Lyon est sans aucun doute décembre puisque dès la tombée de la nuit, la ville se pare de mille et une lumières.

Nous vous proposerons une visite guidée de la Croix Rousse, quartier des ouvriers de la Soie et des fameuses traboules...

Nous nous attablerons dans les bouchons, petits restaurants labellisés où nous dégusterons de la cuisine lyonnaise.

Sans oublier le chaleureux marché de Noël !

Logement : Hôtel*** à proximité du centre-ville.

Nombre de places limité.

535€
 Affilié-e-s Solidaris

625€
 Non-affilié-e-s Solidaris
 (+ 195€ supplément single)

Le prix comprend :

- le transport en autocar*,
- le logement à l'hôtel,
- les repas du 1^{er} jour au soir au 4^{ème} jour au matin dont 2 repas de midi dans un bouchon,
- les visites et la promenade guidées en soirée (selon le programme**),
- l'assurance annulation et interruption de séjour.

Demandez le dépliant « Vacances Adultes et Seniors » dans votre agence Solidaris, au **04 341 63 52** ou par mail à vacances.fps.liege@solidaris.be



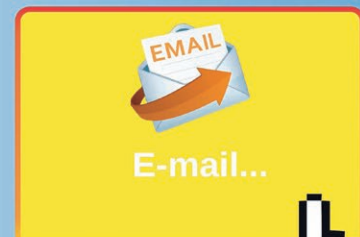
VERVIERS



FGTB Verviers & Communauté germanophone
 Ensemble, on est plus forts

Formation informatique pour demandeurs d'emploi

Pour apprendre à utiliser un ordinateur...



C'est possible... en 2 semaines !

GRATUITEMENT

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

Prochaine formation : du 10 au 21 octobre 2016



➤ ANTICIPATION ET ENCADREMENT DES RESTRUCTURATIONS

Encore combien de victimes?

Septembre 2016 est un mois noir pour les milliers de travailleurs et leur famille touchés par les conséquences brutales des restructurations et fermetures d'entreprise. Pour la FGTB, ces fermetures sont inacceptables et scandaleuses. Il ne se passe pas un jour sans que l'on annonce un nouveau licenciement collectif. La FGTB est au côté de tous les travailleurs (CDI, CDD, intérimaires et sous-traitants) qui sont touchés par ces restructurations. Annoncer haut et fort les « jobs, jobs, jobs » au Parlement ne suffit pas. Il est temps de donner aux travailleurs les instruments légaux nécessaires pour s'opposer aux drames sociaux qui se jouent.

La FGTB exige le soutien politique pour éviter au maximum ces drames sociaux et pour mettre les employeurs devant leurs responsabilités. La FGTB exige des initiatives concrètes à tous les niveaux de compétence.

Au niveau européen:

- en intégrant enfin une stratégie permettant 'd'anticiper les restructurations'. Ce, en mettant en œuvre la résolution du Parlement

européen dite d' "Information et consultation des travailleurs, anticipation et gestion des restructurations» (15/01/2013). Les éléments fondamentaux de cette stratégie sont les suivants: nécessité pour les entreprises de mener une politique de formation et d'emploi prévoyante; obligation de justifier les restructurations; obligation de négocier des alternatives comme la réduction du

temps de travail; prise en compte des travailleurs chez les sous-traitants; obligations de n'envisager le licenciement qu'en dernier ressort, quand toutes les options ont été épuisées. Pour ce faire, la commissaire européenne M. Thyssen doit sans tarder mettre sur la table une proposition de directive.

- le 'Fonds européen d'ajustement à la mondialisation' doit pouvoir plus rapidement apporter son soutien dans l'encadrement des travailleurs touchés, notamment en limitant à un minimum les procédures administratives.

Au niveau des pouvoirs compétents dans notre pays:

- Introduction d'une procédure de droit d'alerte pour que les représentants du personnel puissent exiger à temps des informations et des explications quand l'entreprise rencontre des problèmes qui peuvent compromettre sa santé, voire son existence.
- Introduction d'un droit d'expertise pour que les représentants

du personnel puissent faire appel à des experts externes pour une expertise financière et économique indépendante.

- Une initiative législative est nécessaire pour éviter effectivement les licenciements.
- La FGTB demande également que les sanctions prévues par la loi en cas de fermeture ou de non-respect des procédures sur le licenciement collectif, soient effectivement prononcées par les tribunaux; la FGTB demande par ailleurs que ces sanctions soient renforcées. Les procédures pour pouvoir opérer une saisie conservatoire sur le matériel, l'outillage et les stocks d'entreprise, doivent être plus courtes et plus simples. Les terrains d'entreprise doivent de préférence rester publics, mais il doit en tout cas y avoir une procédure pour exproprier les terrains d'entreprise quand l'entreprise ferme.
- Les subsides aux entreprises et les réductions de cotisations patronales (de quelque nature qu'ils soient) doivent être récupérés au

maximum. Il conviendrait d'ailleurs d'utiliser une autre technique de subsides dans laquelle les subsides prendraient la forme d'une 'hypothèque' exigible pour l'Etat. Les réductions des cotisations patronales doivent être plus forts liées aux garanties d'emploi.

- Il faut éviter que des entreprises rentables, comme les multinationales, utilisent abusivement le statut d'entreprise en difficulté de façon à faire glisser la facture sur la collectivité.
- L'accompagnement social de tous les travailleurs licenciés doit être renforcé. Il faut par ailleurs trouver des règlements pour étaler dans le temps les dettes personnelles.
- Tous les pouvoirs publics doivent travailler à des plans de relance et à la reconversion des régions lourdement touchées, certainement avec l'implication des sociétés publiques d'investissement.
- Il faut faire fin à l'austérité aveugle dans le secteur public qui a déjà coûté des milliers d'emplois.

Soutien massif aux travailleurs de Caterpillar

10 000 personnes étaient présentes dans le centre de Charleroi le 16 septembre pour témoigner leur soutien aux travailleurs de Caterpillar.

Le cortège était composé d'un grand nombre de travailleurs de Caterpillar, ainsi que de travailleurs issus des sous-traitants, eux aussi victimes de ce bain de sang social. On pouvait également compter sur le soutien de nombreux citoyens de Charleroi venus afficher leur solidarité avec les travailleurs.

Caterpillar a annoncé le 2 septembre vouloir fermer son site de production à Gosselies (Charleroi), entraînant la perte de 2.200 emplois directs et de plusieurs milliers indirectement, principalement chez les sous-traitants.

«Le combat que doivent mener aujourd'hui les travailleurs de Caterpillar est aussi un combat pour les emplois industriels», a affirmé vendredi Antonio Cocciolo, président de la FGTB Charleroi-Sud-Hainaut au terme de la manifestation organisée à Charleroi en soutien aux travailleurs de Caterpillar.

Selon Antonio Cocciolo, la fermeture de Caterpillar menace d'avoir des répercussions bien plus larges que celles qui se feront ressentir pour les travailleurs du site de Gosselies. «Les écoles, les hôpitaux de toute la région de Charleroi et même au-delà le ressentiront», a affirmé le responsable syndical.

Ce dernier s'est également adressé aux responsables politiques. « Vos déclarations après la fermeture de Caterpillar, je les ai entendues mais il faudra désormais aller jusqu'au bout », a-t-il averti.



La société civile se lève contre le TTIP et le CETA

Entre 9.000 et 15.000 personnes ont défilé mardi après-midi entre le carrefour Arts-Loi et la place Schuman à Bruxelles pour manifester contre les traités de libre-échange entre l'Union européenne et le Canada d'une part (CETA) et les Etats-Unis d'autre part (TTIP).

Le CNCD-11.11.11 qui chapeautait l'organisation de l'événement, avançait un bilan de 15.000 personnes présentes. La manifestation était soutenue par les syndicats, les mutualités et de nombreuses associations. Le public de cette manifestation était toutefois composé de nombreux anonymes et de personnes issues de toutes les générations. La manifestation s'est poursuivie dans la nuit.

Le front commun syndical a pris part à l'événement. Il exprimait ses craintes pour les droits des travailleurs, si ces traités sont conclus en l'état. "Il est important de marquer notre présence ici", a indiqué Thierry Bodson, secrétaire général de l'Interrégionale wallonne de la FGTB. "Le combat a débuté il y a un peu plus de trois ans. Aujourd'hui, la mobilisation donne de l'espoir." M. Bodson a également souligné le "bon signal" lancé par le gouvernement wallon, qui s'oppose à ces deux traités. "Maintenant, des ministres français et allemands expriment aussi leurs doutes."



CEPAG

Centre d'Éducation Populaire
André Genot

Réduire l'écart salarial...

Quels outils d'informations avons-nous comme délégué-e-s en Conseil d'Entreprise ?

Comment les comprendre et en utiliser les données avec une vision genrée ?

En quoi peuvent-ils nourrir nos stratégies ?

Tu es délégué-e en conseil d'entreprise en CPPT, CE, nouvellement élu-e et le combat pour l'égalité est une priorité pour toi et ton équipe syndicale ; cette formation est donc taillée pour toi.

Le Bureau Wallon des Femmes et le CEPAG t'invitent à les rejoindre :

le vendredi 18 novembre de 9h30 à 16h30
l'ASBL Caractère - Rue de Gozée 202 - 6110 Montigny-le-Tilleul

pour découvrir les capacités d'agir en Conseil d'Entreprise afin de diminuer entre autre l'écart salarial qui est actuellement de 20%.

A la fin de la journée la lecture du bilan social, de la structure de rémunération, du rapport annuel sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes te sera plus familière pour proposer à tes camarades des pistes d'action pour rendre effective l'égalité dans l'entreprise.

Prends contact avec ton permanent syndical en vue de t'inscrire à cette formation, en vue de demander une libération syndicale. Cette formation ne donne pas droit au congé éducation payé.

Le CEPAG n'assume pas les frais de déplacement.

Inscriptions auprès de Vanessa Molino 081/26 51 56
vanessa.molino@cepag.be

Colloque commémorant la première convention collective de travail (CCT)

« Parce que le gouvernement détricote les CCT »



MARDI 11 & MARDI 18 OCTOBRE 2016

Salle de l'Harmonie, Place de l'Harmonie à 4800 Verviers

Programme du mardi 11 octobre 2016 :

1) 9h30 - 12h30 : Conventions collectives et concertation sectorielle : histoire et évolution de la concertation sociale depuis la première CCT signée à Verviers en 1906.
2) 13h15 - 17h : En entreprises : Les directives Renault, les licenciements collectifs, le rôle des syndicats, l'éthique de la concertation...

Programme du mardi 18 octobre 2016 :

1) 9h30 - 12h30 : Le contexte international : Le dialogue social européen, témoignages de l'expérience française...
2) 13h45 - 16h30 : Perspectives de la concertation et débat avec notamment Marc GOBLET, secrétaire Général de la FGTB et Jean FANEL, Directeur Général du CRISP.

Programme détaillé sur le site www.idceasbl.be



Inscription obligatoire par mail secretariat@idceasbl.org pour le 7 octobre au plus tard.
PAF : 10 € pour 1 jour ou 20 € pour les 2 jours (dans les 2 cas, vous recevrez le livre - Les Conventions Collectives de Travail - gratuitement)
Conditions spéciales pour les groupes scolaires / Participation facultative au lunch : 6 €

> JEUNES

Apprenti(e) ? Quels sont tes droits ?

L'apprentissage en alternance est souvent présenté comme une filière d'excellence pour le développement socio-économique de nos régions. Cependant, bien que cela puisse être un bon moyen de se former et d'entamer une carrière professionnelle, le jeune apprenti reste un travailleur en formation bien vulnérable. Alors apprendre, oui. À n'importe quel prix, certainement pas! Les apprentis ont des devoirs mais aussi et surtout des droits. En priorité, ils doivent pouvoir être informés et défendus syndicalement en cas de besoin. En cette rentrée 2017, une nouvelle brochure publiée par les Jeunes FGTB permet de faire le point.

L'apprentissage en alternance, c'est quoi exactement ?

- L'apprentissage en alternance, c'est une formation dont une partie (la plus importante) est effectuée en milieu professionnel et une autre est effectuée au sein et sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement ou de formation.
- Ces deux volets visent ensemble l'exécution d'un seul plan de formation et, à cette fin, sont accordés entre eux et alternent régulièrement.
- La partie formation doit s'élever à 240 heures par an.
- La durée moyenne de travail en milieu professionnel doit être de 20 heures par semaine (sans tenir compte des jours fériés et de vacances).
- La formation doit déboucher sur une qualification professionnelle.
- Pour les jeunes à partir de 19 ans, le nombre minimal des heures de cours s'élève à 150 heures au lieu de 240 heures.
- Les heures de formation pour lesquelles le jeune a obtenu une dispense (dans le cadre d'une réussite partielle) entrent en compte pour les 240/150 heures de cours minimum.
- Il est possible d'effectuer un même parcours de formation chez plusieurs employeurs successifs.

• La rétribution des apprentis est à considérer comme une rémunération et est protégée par la loi.

Conditions générales d'accès à l'alternance

Dans le respect de la loi concernant l'obligation scolaire, le candidat apprenant en alternance doit, pour avoir accès à la formation en alternance, avoir au minimum 15 ans accomplis et avoir suivi au moins les 2 premières années d'enseignement secondaire de plein exercice ou avoir 16 ans sans condition d'études.

Il existe trois types de contrats dans le cadre de l'apprentissage en alternance : le contrat d'alternance, le CAI (Contrat d'apprentissage industriel) ou la convention de stage de la formation chef d'entreprise. La brochure des Jeunes donne des informations précises et spécifiques pour chaque type de contrat, notamment en ce qui concerne la période d'essai, les droits et obligations du jeune, les allocations/indemnités, etc.

Toutefois, le chapitre concernant la sécurité sociale s'applique à tous les contrats. En voici un bref aperçu.

Cotisations sociales

En tant qu'apprenti(e), tu payes des cotisations à la Sécurité sociale, celles-ci diffèrent en fonction du type de boulot (intellectuel ou manuel mais cette différence doit disparaître dans les années à venir) et selon ton âge (en dessous ou au-delà de 18 ans).

En dessous de 18 ans, il s'agit uniquement de cotisations patronales: 7,38% de ta rémunération si tu es travailleur manuel; 1,38 % si tu es travailleur intellectuel. Cette différence s'explique par le régime de vacances qui est différent. À partir de 18 ans, tes cotisations personnelles sont prélevées sur ta rémunération brute: tes cotisations s'élèvent à 13,07 %.

Vacances annuelles

En tant qu'apprenti(e), tu as également droit à des vacances annuelles; elles sont calculées sur base de ton travail dans l'année civile précédente. Il est également possible de bénéficier de congés payés dès la première année de travail, grâce aux vacances européennes. Ceci dit, contrairement aux congés légaux, l'employeur n'est pas obligé de garantir des vacances européennes aux travailleurs de son entreprise.

Accident du travail

Ton employeur est obligé de t'assurer en cas d'accident du travail. Si ton accident de travail laisse de lourdes séquelles et nécessite une indemnisation sur du long terme, tu seras couvert pas la Sécurité sociale. Cette obligation s'impose à l'employeur quelle que soit la durée journalière et/ou hebdomadaire des prestations de travail. Il est important de déclarer immédiatement l'accident au chef d'entreprise.

Maladie professionnelle

Parfois, il arrive que l'exercice de son travail provoque des maladies (allergies aux produits chez les coiffeurs, troubles respiratoires provoqués par les poussières de bois dans la menuiserie...). Dans ce cas, il est important d'avoir une bonne assurance afin de couvrir les soins et éventuellement être indemnisés : la meilleure qui soit est la Sécurité sociale.

L'apprenant en contrat d'alternance est assujéti aux maladies professionnelles et cela quel que soit son âge. Il paie une cotisation sociale « maladies professionnelles ». Il est couvert pour les soins de santé et l'incapacité de prestations temporaire ou permanente.

Droit au chômage temporaire

Même si tu es sous contrat, il peut arriver que l'employeur ne puisse te fournir du travail à certaines périodes de l'année. En effet, cela peut se produire si, dans ton entreprise il y a du chômage temporaire, c'est-à-dire que, de manière indépendante de sa volonté, l'employeur ne peut te donner du travail.

Par exemple, si les conditions climatiques ne permettent pas d'effectuer un chantier dans le secteur de la construction (intempéries), ou que le carnet de commandes n'est pas suffisamment rempli (chômage économique). Dès lors, et pour peu que cela soit une situation temporaire et involontaire (ce qui implique qu'il s'agit d'une suspension de contrat, ton contrat n'est pas rompu et tu es tenu de poursuivre les cours pendant cette période), tu pourras prétendre toi aussi à des allocations de chômage temporaire. Ces allocations sont des allocations de transition et leur montant est basé sur ta rémunération.

Droit à des indemnités de maladie

Tu as un droit immédiat à des indemnités sur base de l'indemnité d'apprentissage, sans obligation de cotisation. C'est-à-dire que si tu es en incapacité de travailler, au-delà de la période couverte par l'employeur en salaire garanti (les 7 premiers jours calendrier) alors c'est la sécurité sociale qui prendra en charge ta rémunération. Rentre toujours un certificat médical !

Droit aux soins de santé

Tant que tu es mineur (jusqu'à 18 ans donc), tu es sur le carnet de mutuelle de tes parents (ou autres ayants droit), c'est donc par le biais de cette couverture que tu as droit au remboursement de tes soins de santé. Une fois majeur, tu es libre de prendre ta propre mutuelle.

Droit aux allocations familiales

Les allocations familiales sont octroyées aux jeunes de moins de 25 ans qui sont inscrits en formation en alternance. Jusqu'au 31 août de l'année des 18 ans, le droit aux allocations familiales est un droit inconditionnel.

L'apprenant en alternance peut donc bénéficier d'une rétribution non plafonnée. À partir du 1er septembre de l'année des 18 ans, jusqu'au mois où l'apprenant atteint l'âge de 25 ans, les allocations familiales peuvent être accordées à l'apprenant en alternance :

- s'il suit régulièrement les cours, même s'il y a interruption du contrat d'alternance;
- ou s'il est déjà en entreprise dans le cadre de sa formation et ne peut pas encore participer aux cours;
- ET si sa rétribution mensuelle ne dépasse pas un revenu plafond. Au 01/01/2016, le revenu plafond mensuel indexé est de 520,08.

Droit aux allocations d'insertion et réduction du stage d'insertion.

En tant qu'apprenti, tu as la possibilité de réduire le stage d'insertion, en tout ou en partie et donc de bénéficier plus rapidement d'allocations d'insertion.

Trois cas :

1. Tu vas au terme de ton apprentissage et tu réussis. Ta formation comptait au moins 310 jours (dimanches exceptés). Alors ton stage d'insertion sera totalement réduit, sans condition.
2. Tu vas au terme de ton apprentissage mais tu ne réussis pas. Le stage d'insertion sera réduit de la moitié de la durée de la formation en alternance. Dans ce cas, le stage d'insertion reste au minimum de 6 mois (155 journées) et tu devras également subir une évaluation, 5 mois après ton inscription comme demandeur d'emploi.
3. Tu réussis ton apprentissage mais la formation faisait moins de 155 jours. Le stage d'insertion sera réduit à 155 jours, mais tu devras également subir un entretien d'évaluation de ta

recherche d'emploi active au bout du 5^e mois de stage d'insertion (de date à date, à partir de son inscription comme DE).

Droit au chômage sur base du travail Tu ne bénéficies pas du tout de couverture pour bénéficier d'allocations de chômage sur base du travail.

Dispense de rechercher un emploi (si tu es déjà demandeur d'emploi en entamant ta formation en alternance).

Si tu es « *chômeur complet* » et lié par un contrat d'apprentissage, tu peux être dispensé, à ta demande, de rechercher un emploi. Ce, à plusieurs conditions.

Toutes ces conditions, ainsi que des informations beaucoup plus complètes et précises sur chacun de ces points, et bien d'autres, sont détaillées dans la brochure « *Agenda de l'apprenti(e) 2016-2017* ». Pour l'obtenir, contacte ta section régionale ou consulte le site www.jeunes-fgtb.be



ADRESSES JEUNES FGTB		
1060 Bruxelles	rue de Suède 45	02 552 03 63
6000 Charleroi	rue Basslé 8 bd Devreux 36-38	071 64 13 07 071 64 12 16
7100 Haine-St-Paul	rue H. Aubry 23	064 23 61 19
6700 Arlon	rue des Martyrs 80	063 24 22 68
4000 Liège	place St Paul 9-11	04 221 97 48
7000 Mons	rue Lamir 18-20	065 32 38 83
7700 Mouscron	rue du Val 3	056 85 33 52
5000 Namur	rue Brognet 14	081 64 99 52
1400 Nivelles	rue du Géant 4/3	067 64 60 06
7500 Tournai	rue du Crampon 12a	069 88 18 04
4800 Verviers	pont aux Lions 23 galerie des Deux places	087 63 96 53
ADRESSE SECRETARIAT GÉNÉRAL		
1000 Bruxelles	rue Haute 42	02 506 83 92 F. 02 502 73 92 jeunes@jeunes-fgtb.be

#4J, le CEPAG lance une campagne de sensibilisation sur la réduction collective du temps de travail

Pour sa campagne de sensibilisation annuelle, le CEPAG a décidé de remettre sur le devant de la scène une vieille idée toute neuve : la **Réduction Collective du Temps de Travail (RCTT)**.

A la flexibilité à outrance, au nom de laquelle le travailleur devient corvéable à souhait, le mouvement d'éducation populaire oppose l'idée qu'un temps de travail réduit et mieux réparti entre toutes et tous permettrait : aux uns, de trouver un emploi et aux autres, de gagner en qualité de vie. C'est une question de meilleure répartition des richesses mais aussi de solidarité !

En partant de l'idée d'une semaine de 4 jours en 32 heures, le CEPAG veut ouvrir la discussion. Et il n'est pas le seul ! La solution « RCTT » est aujourd'hui portée par de nombreux acteurs de la société : femmes et hommes politiques, syndicalistes et mêmes certains patrons...

Forts des nombreuses réflexions qui ont permis de construire cette campagne, le CEPAG et ses régionales argumenteront, échangeront, sensibiliseront, dans les prochains mois, pour que chacune et chacun s'empare de la question et puisse se faire sa propre idée sur la RCTT. Partage ou barbarie : le débat #4J est lancé !

Il suffira d'une étincelle...

Flexibilité mon amour. Voilà qui résume l'esprit des «réformes du Travail» menées actuellement dans plusieurs Etats membres de l'Union européenne. Le projet de loi du ministre de l'Emploi Kris Peeters (CD&V) n'est autre que le mouton noir/jaune/rouge du troupeau de la «modernité».

Licencier plus facilement pour créer de l'emploi intérimaire à durée indéterminée... Vous non plus, vous n'avez pas tout compris ? On vous explique : le temps de travail peut s'étirer, se saucissonner, s'additionner, s'émettre, mais depuis les années '80, il ne se répartit surtout pas équitablement. La droite fait un blocage idéologique sur la réduction de la durée légale du travail. Comme sur une réforme fiscale juste, progressive, qui concerne tous les types de revenus. Comme sur l'augmentation des salaires ou des cotisations sociales. Logique. Le temps de travail ravive le clivage gauche/droite précisément parce qu'il se trouve au cœur de la répartition des richesses entre le capital et le travail. Ce partage est aujourd'hui cruellement inéquitable, et si l'on n'y remédie pas, la barbarie s'imposera à nous. Quand on y pense, il y a peu de désastres qui ne soient

dus à l'accumulation excessive de richesses par une poignée d'individus. Qu'elles soient écologiques, humanitaires, sociales, économiques, politico-religieuses, les catastrophes ont souvent quelque chose à voir avec les logiques néolibérales.

La situation nous oblige à nommer les choses par leur nom. A trop vouloir modérer nos propos, nous perdons notre capacité à identifier les racines du mal qui déchire le monde aujourd'hui. La guerre des classes sévit quotidiennement. Et, pour paraphraser un milliardaire lucide sur ce point : ce sont les travailleurs qui sont en train de la perdre.

L'utopie néolibérale, caressée à partir des années '50 par l'Ecole de Chicago (les économistes néolibéraux de l'Université de Chicago, dont Milton Friedman), ne jouissait au départ d'aucune crédibilité. C'est pourtant elle qui a fini par s'imposer à la société depuis une quarantaine d'années.

Cette utopie devenue dogme a bien failli endormir notre conscience de classe avec son dictionnaire du prêt-à-penser. L'égalité des chances a remplacé l'égalité tout court. La bonne gouvernance supplante l'Etat de droit. L'expertise enterre la légitimité. Mais le rêve de droite imposé par 1 % de la population est en train de se lézarder au contact de la réalité des 99 % restants, dont beaucoup vivent un vrai cauchemar, dans la misère ou la précarité. Quelle alternative proposons-nous ?

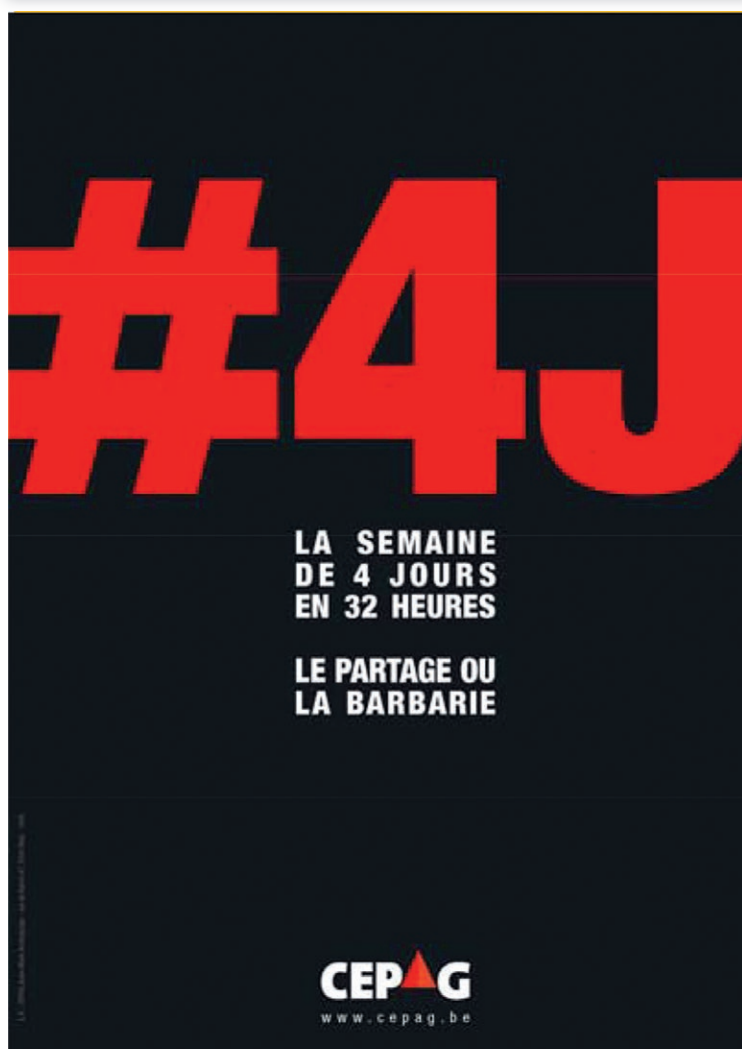
La réduction collective du temps de travail paraît bien dérisoire face à l'ampleur des dégâts. Vaut-elle à elle seule régler tous les problèmes ?

Sûrement pas. Aurait-elle pu empêcher les 2.200 licenciements à Caterpillar Gosselies le 2 septembre 2016 ? Non.

La réduction collective du temps de travail est par contre un début de solution. Un grain de sable, et non des moindres, dans la mécanique injuste du monde comme il va — comme il broie. Appliquée de manière négociée à l'échelle d'un pays, elle change concrètement la vie de centaines de milliers de personnes. Elle améliore le quotidien de ceux qui travaillent, elle diminue radicalement le chômage, le travail précaire, les temps partiels involontaires, elle libère et émancipe. Elle améliore le rapport de force des travailleurs. Non seulement parce qu'ils sont plus nombreux à occuper un emploi, mais aussi parce qu'ils sont davantage enclins à revendiquer plus et mieux. Si les principaux intéressés en doutent encore, leurs adversaires, eux, en sont parfaitement conscients. Ils craignent l'effet papillon.

A nous de le provoquer.

Pour le CEPAG,
Anne-Marie Andrusyszyn,
Directrice



Une brochure pour passer de la parole aux actes

La réduction du temps de travail, pourquoi ? Pour qui ? Qui va payer ? Comment y arriver ? Toutes ces questions sont abordées dans la brochure #4J.

Cette brochure ainsi que l'affiche de la campagne sont disponibles sur www.cepag.be ou sur simple demande : cepag@cepag.be ou 081/26 51 56.

> A (RE)DÉCOUVRIR :

« 4 jours qui vont vous changer la vie », l'interview de l'économiste français, Pierre Larrourou

« Si tu bouges, on te tue. »

Voilà ce que les grands patrons français ont répondu à Antoine Riboud, PDG de Danone, lorsqu'il a proposé en 1993 de réduire le temps de travail et de passer à la semaine de 4 jours.

Antoine Riboud n'a pas bougé.

Pour Regards, Pierre Larrourou revient sur la réduction collective du temps de travail. Depuis lors, le temps de travail n'a pas bougé non plus. C'est comme si l'on n'osait plus en parler. Comme si l'idée même de travailler moins était devenu tabou. Aujourd'hui, on nous dit qu'il faut travailler plus, plus longtemps, plus dur, plus vite, plus vieux. Alors que le chômage n'en finit pas d'augmenter, que les jeunes ne trouvent pas de boulot, qu'il n'y

a plus de travail pour tout le monde, on voudrait nous obliger à travailler jusqu'à 67 ans.

Pierre Larrourou, fondateur du Collectif Roosevelt 2012, propose qu'on (se) bouge. Maintenant.

Pour en finir avec la répartition injuste du travail, le chômage, la pauvreté, les inégalités. Pour reprendre en main le sens de l'Histoire, du progrès social, en décidant collectivement qu'on va travailler moins et partager plus. Voici comment faire.

Une interview visible sur CEPAG TV, la chaîne youtube du CEPAG ou sur www.cepag.be/regards. Egalement disponible en DVD, au prix de 10 : daniel.wojtalik@cepag.be (02/506 83 96).



Croisières fluviales: du luxe pour les passagers, pas pour les travailleurs

Certains d'entre vous ont peut-être passé de bonnes vacances sur une croisière fluviale. Repas gastronomiques, excursions intéressantes, détente sur le bateau, un luxe... que ne connaissent pas les membres de l'équipage.

Tout comme l'UBT souhaite sensibiliser les voyageurs au problème du poids de leurs bagages (pas plus de 23 kilos) pour alléger le travail des bagagistes à Zaventem et dans les autres aéroports, elle souhaite aussi attirer l'attention sur les mauvaises conditions de travail et de salaire des travailleurs des croisières. Syndicats a rencontré **Jacques Kerkhof, responsable UBT des secteurs maritimes**. Il suit activement la navigation intérieure au sein de la Fédération européenne des travailleurs du transport et assure la présidence du dialogue social européen dans le secteur.

Syndicats: Qu'implique l'action de sensibilisation?

Jacques Kerkhof: Il s'agit d'une action contre le dumping social qui est organisé dans tous les pays européens en collaboration avec l'ETF, la Fédération européenne des travailleurs du transport.

Syndicats: Quels sont les problèmes que les travailleurs rencontrent à bord?

Jacques Kerkhof: L'industrie européenne des croisières occupait en 2004 la troisième place dans le monde après les croisières sur le Nil et celles sur les rivières russes. Aujourd'hui, l'Europe occupe la première place avec une offre de plus de 250 croisières différentes, 315 bateaux et 45.000 lits. Mais l'expansion du marché européen a aussi ravivé la concurrence. Les opérateurs des croisières essaient par conséquent de comprimer les coûts de toutes les manières possibles.

Ils engagent moins de personnel alors que le nombre de passagers est en augmentation, le nombre des membres d'équipage obligés de passer ensemble la nuit dans une petite cabine augmente également, le personnel doit prêter plus d'heures pour le même salaire, il y a un manque de soins médicaux et de protection sociale. Par ailleurs, il existe différents barèmes

salariaux pour un même travail et ce, en fonction de la nationalité ou du lieu d'habitation des travailleurs.

L'ETF et la Fédération internationale des Travailleurs du Transport, l'ITF, réclament des conditions de travail et de salaire décentes! Elles exigent la conclusion d'une convention collective de travail pour toute l'industrie européenne des croisières.

Les employeurs étaient initialement ouverts à cette idée, mais l'ETF se heurte de plus en plus à l'opposition de quelques "faucons". C'est pourquoi, l'ETF essaie maintenant de conclure des conventions avec des groupes individuels.

SYNDICATS: Vous distribuez aussi un tract aux passagers avant l'embarcation, tract dans lequel vous dénoncez cette situation criante et expliquez vos revendications. Comment réagissent les voyageurs?

Jacques Kerkhof: Certains passagers disent que nous gâchons ainsi leurs vacances, mais beaucoup de voyageurs disent aussi ignorer la situation des équipages. Nous espérons qu'ils en discuteront avec le personnel pendant la croisière.

On peut d'ailleurs se demander qui pourrait s'opposer à nos revendications qui sont les suivantes:

- un salaire décent pour les membres d'équipage,
- des cotisations sociales correctes,
- une assurance contre la maladie et les accidents,
- des frais de déplacement pour aller au bateau, payés par l'employeur,
- des cabines avec maximum deux personnes (à terme notre objectif est d'une personne par cabine),
- des repas sains, variés et suffisants,
- le respect des temps de travail et de repos légaux.

Nous voulons tout simplement que la croisière soit un événement chouette, non seulement pour les passagers, mais aussi pour les travailleurs!



Contrôle du travail et des conditions de vie, y compris en mer

Quand on parle de dumping social, tout le monde pense immédiatement aux chauffeurs de camion, principalement venus de l'Europe de l'Est, qui viennent travailler ici pour un salaire de misère dans des conditions de travail abominables, détruisant ainsi l'emploi des routiers belges rémunérés décentement.

Mais l'UBT organise aussi des actions ciblées contre les salaires de misère et les mauvaises conditions de travail sur les navires de mer. Une situation encore peu connue, mais tout aussi tragique. Syndicats a rencontré **Marc Van Noten et Rino Huijsmans, tous deux inspecteurs de l'ITF**. L'ITF*, la Fédération internationale des Travailleurs du Transport, occupe deux responsables syndicaux de l'UBT, le syndicat socialiste belge du transport**.

Marc est un ancien docker, actif depuis 1980 comme militant du groupe professionnel des Ports de l'UBT et depuis 2006, inspecteur de l'ITF. Rino, nouvelle recrue, vient également du secteur du Port où il a été membre du bureau syndical. Ces deux inspecteurs forment une équipe solide et ont une connaissance parfaite du port. Actuellement, ils montent encore ensemble à bord parce que Rino est encore en formation. Sa formation terminée, ils inspecteront séparément les navires de sorte que les contrôles vont doubler, ce qui ne peut que profiter aux gens de mer.

L'ITF mène campagne contre les navires qui battent un pavillon de complaisance (c'est-à-dire pavillon au rabais).

Marc Van Noten: Ces navires contournent les dispositions légales et les obligations imposées par le pays où se trouve le siège de l'armement. Souvent, ils occupent des travailleurs des Philippines ou d'autres travailleurs bon marché qui parfois ne reçoivent même pas leur salaire!

L'ITF dispose dans le monde de 146 inspecteurs dans 57 pays. Ces inspecteurs ont des contacts entre eux afin de pouvoir assurer le suivi d'un problème dans un autre port. Les inspections peuvent ainsi être organisées à l'initiative de l'inspecteur de l'ITF ou après une plainte/une demande/un problème signalé par un marin.

Que ces inspections soient nécessaires, les chiffres les plus récents de 2014 le démontrent: au niveau mondial, 10.115 inspections ont été organisées, dont 5.741 en Europe (dans le reste du monde, la situation semble être plus difficile). Ces contrôles ont permis de récupérer pas moins de 60 millions de dollars d'arriérés de salaire. La majeure partie de ces arriérés est versée sur le compte bancaire du ménage ou de la famille du marin, une petite part, appelée « argent de poche », étant versée au marin.

SYNDICATS: Que peut contrôler l'inspecteur de l'ITF?

Rino Huijsmans: Nous contrôlons si les salaires sont payés et si les temps de travail et de repos sont respectés. Nous vérifions également si les normes de sécurité internationales sont respectées et si des mesures sont prises pour limiter les risques d'accident.

SYNDICATS: Nous supposons que l'inspecteur n'est pas toujours accueilli les bras ouverts?

Marc Van Noten: En effet, mais ce n'est pas si terrible que ça. Depuis 2013, la situation s'est améliorée parce que les autorités belges ont signé la Convention sur le travail maritime qui date de 2006. Ces dernières années, la collaboration avec l'Inspection maritime du SPF Mobilité s'est foncièrement améliorée grâce au fait qu'on se concertait régulièrement.

Nous rencontrons les principaux problèmes pour accéder à bord et contrôler tout ce que nous pouvons contrôler avec les navires venant de l'Asie de l'est où le contrôle syndical est moins connu. Mais après un entretien sérieux avec le capitaine ou après une conversation téléphonique avec l'armateur, nous pouvons effectuer les contrôles. Je reçois régulièrement des menaces verbales, mais jamais des menaces physiques, donc tout bien considéré, les contrôles se passent assez bien.

SYNDICATS: Quelles sont les sanctions qui peuvent être prises lorsqu'un armateur ne respecte pas les accords salariaux ou les conditions de travail?



Rino Huijsmans: Il s'agit alors d'infractions à la Convention sur le travail maritime de 2006. Les sanctions peuvent aller d'un avertissement à une deuxième inspection dans le port suivant, voire à l'arrêt du navire, c'est-à-dire que le navire est mis à la chaîne, comme on dit dans notre jargon.

Les infractions à cette convention internationale peuvent varier de denrées avariées à un manque d'hygiène dans la cuisine en passant par le non-paiement ou le paiement tardif du salaire ou des arriérés de salaire. Nous avons encore eu récemment le cas d'un marin paralysé à vie à la suite de l'absence de mesures de sécurité à bord. Il n'avait pas les moyens pour rentrer chez lui et n'avait pas reçu non plus d'indemnisation. Grâce à notre intervention, le marin en question a obtenu des dommages-intérêts pour un montant de 30.000 euros.

***L'ITF a été fondée en 1896 et compte plus de 4,5 millions de membres.**

****L'UBT: pour la Belgique, 85% de tous les marins sont affiliés à l'UBT.**

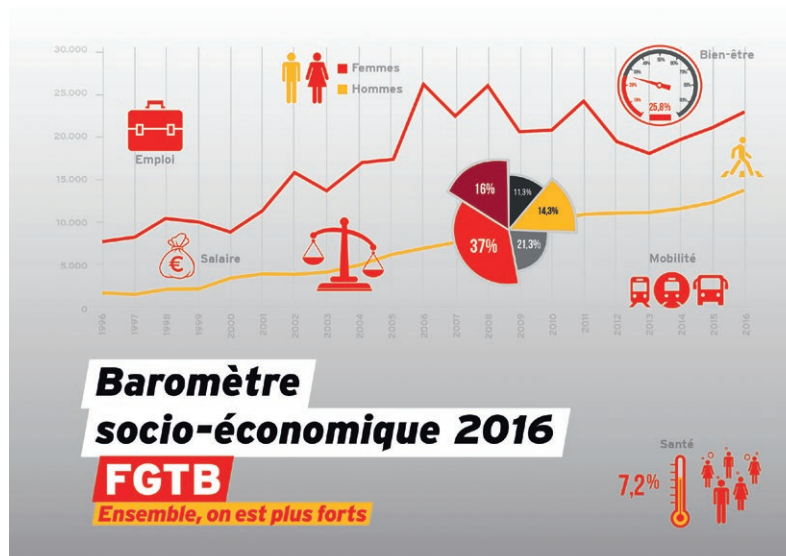
LE NOUVEAU BAROMÈTRE SOCIO-ÉCONOMIQUE DE LA FGTB

A la poursuite du mieux vivre

Chaque année, la FGTB publie son baromètre socio-économique qui pose un autre regard que celui des économistes libéraux, au départ pourtant des mêmes chiffres tout ce qu'il y a d'officiels. Cette année, le baromètre FGTB est plus que nouveau. C'est l'approche même qui a changé. Les indicateurs habituels utilisés par les économistes ne reflètent pas la réalité et ne mesurent pas bien le bien- ou le mal-être des gens. Ce sont justement les conditions de ce bien-être que la baromètre 2016 a voulu mettre en avant.

Les baromètres antérieurs collaient fort aux enjeux de la négociation salariale ce qui en limitait un peu le champ. Part ailleurs, les indicateurs habituels utilisés par les économistes ne reflètent pas bien la réalité et ne mesurent pas bien le bien- ou le mal-être de la majorité des gens. Souvent le 1% cache les 99 autres pourcents, comme l'arbre cache la forêt. Un PIB/habitant ne rend pas compte des énormes disparités ; le taux d'activité intègre paradoxalement les gens en âge de travailler mais sans travail ; le patrimoine moyen masque les inégalités et la pauvreté de plus de 15% de la population.

Enfin, les aspects qualitatifs du bien-être sont généralement sous-estimés. Nous avons donc voulu élargir l'angle de prise de vue et corriger l'impression fautive selon laquelle le syndicat se limite à des revendications quantitatives, à une redistribution de la richesse produite sous l'étiquette « *pouvoir d'achat* » ou « *part du gâteau* » avec une connotation consumériste ou terre-à-terre. La FGTB défend au contraire un projet global de société basé sur des valeurs éthiques élevées. Pour la FGTB, le bien-être ou le bonheur sont des concepts qui font appel au collectif, à l'organisation sociale,



dont fait partie le travail, mais pas que... Si le travail (salaire, organisation, santé-sécurité), l'emploi et la qualité de l'emploi restent une condition indispensable du bien-être - et donc une priorité-, nous estimons que pour appréhender le bien-être, il faut aussi réunir d'autres conditions : pouvoir concilier travail et vie privée, bénéficier de la sécurité de bonnes assurances sociales ; disposer de services et d'équipements

collectifs performants et accessibles. Mais aussi d'un environnement sain, d'une mobilité facile, avoir accès à la culture et à la formation. Il faut enfin réunir les conditions d'une vie sociale apaisée grâce à l'ouverture aux « *autres* » et à la tolérance. En résumé le bien être ne peut pas n'être qu'individuel mais doit aussi être collectif. Cette nouvelle approche du baromètre socio-économique, dont nos

services d'études sont la cheville ouvrière, veut réhabiliter la notion de progrès social et le sens du collectif qui lui est indissociable. Ainsi, le baromètre 2016 se décline en quatre chapitres :

- Pouvoir (de) vivre décemment ;
- Pouvoir (de) vivre une vie professionnelle de qualité ;
- Pouvoir (de) vivre ensemble ;
- Pouvoir (de) vivre sur une planète préservée.

Enfin, au vu des constats de carence faits sur ces quatre points, on ne peut éviter de tirer un bilan de l'action du gouvernement qui prétend rétablir l'emploi par la flexibilité, redresser l'économie par des incitatifs financiers aux entreprises, augmenter le pouvoir d'achat tout en bloquant les salaires et consolider l'Etat social et l'Etat tout court en usant de la purge ou de la saignée.

Le baromètre 2016 est disponible en format PDF sur notre site : www.fgtb.be/publications

Pouvoir (de) vivre décemment

Avec un Produit Intérieur Brut (PIB = richesse produite par un pays en un an) par habitant de 40.000 \$, les Belges font partie du club des pays les plus riches du monde.

Le patrimoine MOYEN s'élève à 338.600 euros. On l'obtient en additionnant la richesse - connue - de tous divisée par le nombre de ménages.

Une richesse mal répartie

Mais la richesse est inégalement répartie. Les très riches tirent la moyenne vers le haut en laissant ainsi les très pauvres dans l'ombre. Selon la Banque nationale, sur l'ensemble des ménages belges, les 20% les plus nantis possèdent 61,2% du patrimoine total et perçoivent 52% de l'ensemble des revenus du pays. À l'autre bout de la répartition, les 20% les plus pauvres ne détiennent que 0,2% du PATRIMOINE total des ménages belges et totalisent 3,5% du REVENU global des ménages belges. En Belgique, 15,5% de la population flirte avec le seuil « *de pauvreté monétaire* » et ce chiffre est en hausse de 0,9% depuis 2010.

Mais la moyenne masque les extrêmes... certains publics sont plus exposés au risque de pauvreté

- Les personnes avec un faible niveau de formation 26%
- Les familles monoparentales avec faible intensité de travail 48%
- Les chômeurs 43%

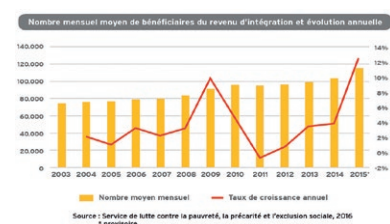
Les marqueurs de la pauvreté de manquant pas, nous en avons

pointés trois dans cette présentation (d'autres supplémentaires se trouvent dans le baromètre) :

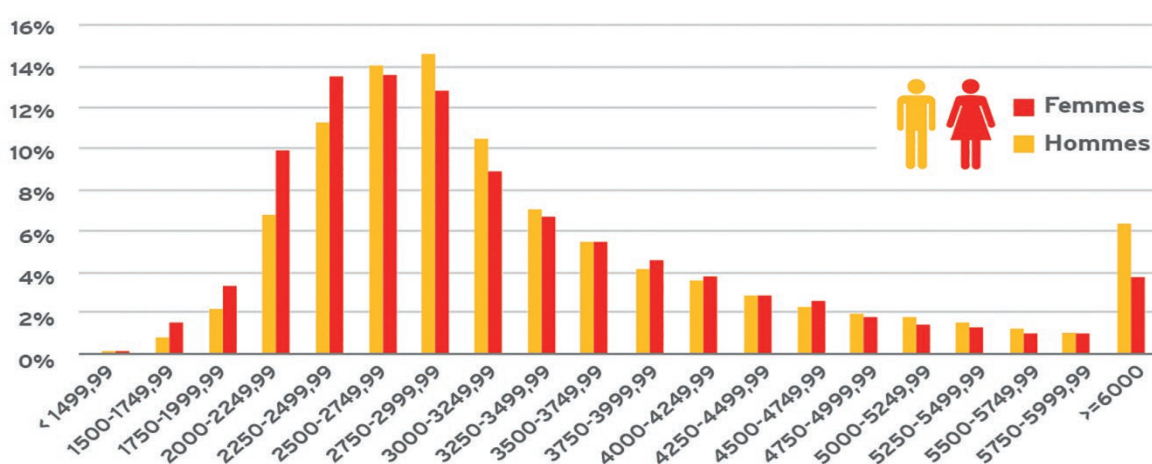
- Le surendettement croissant : Le nombre de personnes en règlement collectif de dettes a constamment augmenté en passant de 56.952 en 2007 à 97.636 en 2015.
- Le report des soins de santé : En 10 ans (2004-2013), les taux de reports de soins de santé pour raisons financières ont augmenté pour les catégories de la population à bas revenus. Le pourcentage de chômeurs qui reportent des soins de santé pour des raisons financières a quasiment doublé en 10 ans.



- Les personnes émargeant au CPAS: c'est l'explosion.



Répartition des salariés en classes salariales de 250 euros (salaires bruts mensuels - 2014)



Un travail, un salaire = tiré d'affaire ?

La faiblesse des revenus de remplacement est en partie due à la faiblesse des revenus qu'ils remplacent à savoir le salaire. Les salaires ne sont pas « *trop élevés* » : le salaire moyen est de 2.976 euros bruts/mois, c'est-à-dire entre 1.850. et 1.925 € nets selon sa composition de ménage.

La question des inégalités se pose aussi dans ce domaine :

- Entre salariés: 50% des travailleurs (temps pleins et temps partiels) gagnent moins que le salaire moyen.
- Entre hommes et femmes : l'écart salarial est encore de 20% compte tenu des temps partiels.
- Entre employés et employeurs (tension salariale). L'évolution 2011-2013 de la rémunération des chefs d'entreprise contraste avec celle des salaires :
- Mais surtout entre capital et travail: alors que la productivité augmente plus vite que les salaires, la part des

Rémunération médiane des administrateurs du Bel20	Rémunération médiane des administrateurs du BelSmall	Travailleurs
+25%	+43%	0%
Biocage salarial		



salaires dans la valeur ajoutée des entreprises diminue.

Et au final, même si en argent les salaires semblent augmenter, le pouvoir d'achat des salariés diminue.

Le pouvoir de vivre décemment est donc encore loin d'être généralisé. La fiscalité, hélas ne contribue pas beaucoup au redressement des inégalités. Aujourd'hui, le travail fournit l'essentiel des recettes de l'Etat : via

l'impôt direct sur le revenu (l'impôt des personnes physiques), les cotisations sociales, mais aussi les impôts indirects (ce sont principalement les consommateurs finaux qui paient la TVA et les accises). Finalement, ce que l'on pourrait appeler « *impôt sur le capital* » à savoir le précompte mobilier sur les intérêts et dividendes et l'impôt des sociétés ne représentent respectivement que 1,88% et 6,29% de l'ensemble des recettes fiscales.

Pouvoir (de) vivre ensemble

Une vie harmonieuse en société passe par plus d'égalité. Il s'agit aussi de fournir une égalité de chances, de possibilité de faire valoir ses mérites.

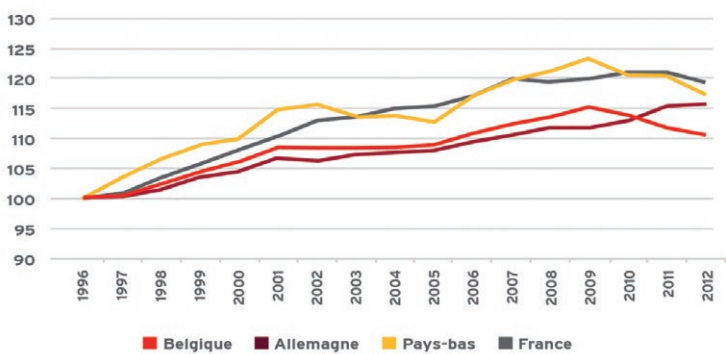
Tout le monde doit pouvoir bénéficier de « l'ascenseur social » et il faut fournir les instruments pour l'émancipation. Sans quoi les inégalités se reproduisent de génération en génération, elles polarisent la société et les tensions sociales s'exacerbent.

L'épanouissement individuel passe par une garantie assurée par la collectivité de l'accès à l'éducation, à la culture, à l'emploi ...

L'insertion des jeunes est un enjeu de taille dans la société et celle-ci passe, entre autre, par l'insertion sur le marché du travail.

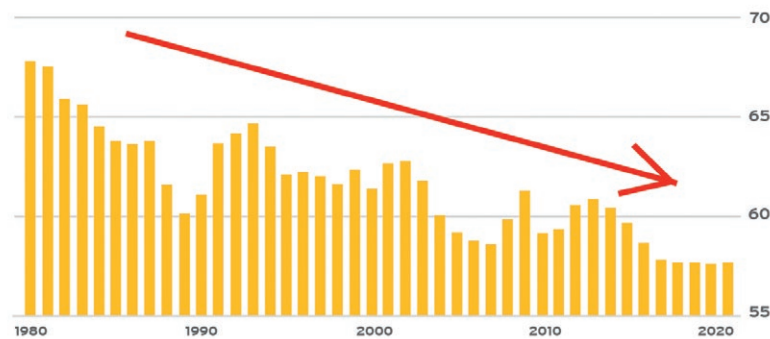
En Belgique, en 2015, plus de 10% des jeunes ont quitté les bancs de l'école sans avoir décroché le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou un diplôme équivalent. Pour ces jeunes, le fait de ne pas disposer des compétences de base compromet leur chance de s'intégrer de manière durable sur le marché du travail et dans la vie.

Evolution du pouvoir d'achat des particuliers par habitant en Belgique et dans les pays voisins



Source : Comptes Nationaux, Eurostat, Destatis, calculs propres CCE, 2015

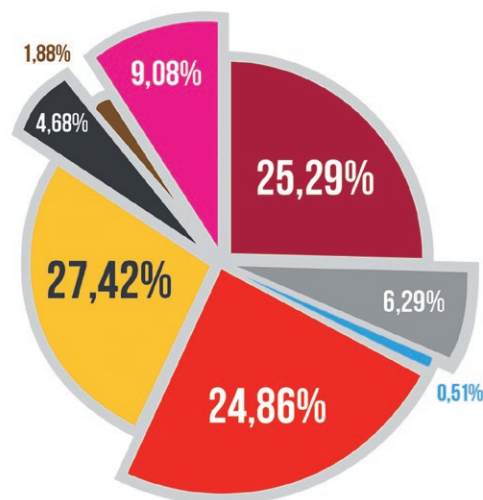
Part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises



Source : Bureau fédéral du plan, perspectives juin 2016

Pour résoudre les difficultés du « vivre décemment », il faut résoudre les problèmes de la répartition des richesses, de la répartition de l'impôt et de l'affectation des moyens.

Il faut revoir la fiscalité et la parafiscalité qui pèsent trop sur le travail et pas assez sur le capital et le patrimoine



Source : BNB, 2016

- Ménages
- Sociétés
- Autres secteurs
- Impôts indirects
- Cotisations sociales effectives
- Cotisations sociales imputées
- Impôts en capital
- Autres recettes

Pouvoir (de) vivre une vie professionnelle de qualité

Une condition essentielle du bien-être, c'est d'avoir un emploi. Tout le monde n'a pas cette chance.

On compte 570.000 chômeurs dont 417.000 demandeurs effectifs d'emploi (hors chômeurs âgés dispensés et prépensionnés). A ceux-ci, il faut ajouter les exclus du chômage, les temps partiels involontaires et les intérimaires sans mission. Mais avoir un emploi, même bien payé, ne suffit pas nécessairement pour bien vivre. Pour tenir 45 ans, il faut que l'emploi soit « de qualité ».

Qu'est-ce-à-dire ?

Un travail « faisable » tout le long de la carrière

De bonnes conditions de travail sont une condition essentielle au bien-être. La pénibilité, la flexibilité imposée, le stress, des conditions de sécurité insuffisantes peuvent gâcher la vie... ou la raccourcir.

Les plaintes ne manquent pas :

La Fondation de Dublin a constaté au fil de ses enquêtes quinquen-

< 30 ans	30-49 ans	50+
Postures pénibles		
31%	28%	33%
Rythmes très rapides		
43%	41%	38%
Délais serrés		
46%	49%	47%
Compatibilité travail/engagements familiaux		
15%	16%	14%

nales une intensification du travail qui se traduit par les exigences toujours croissantes de productivité, le stress, la pression liée à la situation de l'emploi, la précarisation des statuts, etc. Ces ensembles d'éléments débouchent sur des problèmes de santé : burn-out, troubles musculo-squelettiques, maux de dos, dépression.

Le nombre d'invalides reconnus est passé de 257.935 en 2010 à 346.971 en 2015, soit une augmentation de 34%.

La pénibilité est souvent liée au niveau de qualification et d'éducation. Entre les mieux formés et les moins qualifiés, la différence d'espérance de vie est de 9 ans !

Ce chiffre remet sérieusement en question la politique de report de l'âge de la retraite anticipée ou non, ainsi que la politique de liquidation des prépensions.

La conciliation travail-vie privée et la mobilité

Le succès des formules d'aménagement du temps de travail via le crédit-temps est un autre indicateur du besoin de se ménager du temps à consacrer à sa vie privée souvent pour rencontrer des problèmes familiaux.

S'il y a bien quelque chose qui vole du temps à la vie privée, c'est le trajet domicile-travail. Et vu que l'essentiel des déplacements domicile-travail se font en voiture et que nos routes sont parmi les plus encombrées du monde, les navetteurs perdent un temps fou pour aller au travail et en revenir. C'est du temps qui ne peut pas être consacré à des activités de qualité, ce qui provoque une baisse de la qualité de vie.

La réduction du temps de travail s'impose

Une solution à tous ces problèmes est la réduction collective du temps de travail de façon à permettre à chacun d'avoir un emploi et de concilier plus harmonieusement travail et vie privée et à ménager sa santé pour tenir le rythme et les contraintes du travail jusqu'à l'âge de la retraite

Une planète préservée

Le bien-être, le bien vivre ne se passent pas que dans la tête ou notre porte-monnaie. C'est aussi une question physique. Une bonne santé commence avec l'air que l'on respire et les aliments que l'on ingurgite, le toit que l'on a au-dessus de la tête.

La température moyenne mondiale a augmenté de 0,85°C depuis le milieu du XIXème siècle. Si la tendance actuelle continue la température moyenne de la planète augmentera de +4°C d'ici 2100 avec des conséquences incontrôlables, prédit le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC12). L'augmentation des phénomènes naturels extraordinaires tels que sécheresse extrême, les ouragans, les typhons,... deviendront plus intenses et plus fréquents. Selon l'Université américaine

de Yale, en ce qui concerne la qualité de l'air, la Belgique fait partie des plus mauvaises élèves de la classe européenne. Or, les particules fines sont la cause de nombreuses maladies essentiellement cardiovasculaires et respiratoires (pneumonie, cancer du poumon, accident vasculaire cérébral). Les moteurs diesel sont les principaux responsables, mais le chauffage domestique joue aussi un rôle.

En outre, les Belges continuent à privilégier la voiture pour leur déplacements domicile-travail.

Il y a une alternative

Les quatre axes de notre baromètre traduisent les aspirations légitimes de tout un chacun à une meilleure qualité de vie pour le plus grand nombre comme pour les générations futures. Nous avons voulu ainsi remettre en avant les valeurs et l'éthique ainsi que la politique, qui les traduit en programmes d'action, en les plaçant au-dessus des critères économiques classiques.

Notre vie est, en grande partie, déterminée par des choix politiques. Des choix qui forment notre environnement de vie et déterminent même notre liber-

té. L'idéologie et une approche rigide de l'économie aboutissent souvent à des choix politiques erronés. Des choix qui rendent service seulement à certains. Ce baromètre socio-économique de la FGTB veut donc rappeler que l'économie doit être au service de l'homme et non l'inverse. Nous devons sortir des systèmes qui bénéficient seulement au « 1% ». Nous devons reprendre le contrôle. Nous devons abandonner l'idée des systèmes qui prétendent que ce qui rend un petit groupe plus riche est valable pour tout le monde. Et que c'est le seul qui existe et qu'il est éternel.

> POINT DE VUE

La dernière chance

Non, il n'y aura pas grève générale le 7 octobre prochain... mais soyons clairs, pas de grève générale ne signifie pas qu'il n'y aura pas des actions ciblées le 7 octobre et encore moins que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes.

Pourtant, du côté de la rue de la Loi, certains se frottent les mains en pensant qu'il s'agit là d'un essoufflement du mouvement de protestation voire pour les plus optimistes, d'une capitulation.

Ceux-là risquent bien de tomber de haut. Plus que jamais, la FGTB est bien décidée à faire entendre son mécontentement à ce gouvernement dont la politique désastreuse ne fait que des dégâts. Deux ans de restrictions, d'injustices, de détricotage social et pour quels résultats ?

Alors qu'on s'attendait déjà à un résultat catastrophique du côté du budget, il est pire que toutes les prévisions les plus pessimistes. A un point tel qu'on ne parle même plus d'un trou budgétaire mais carrément d'un gouffre abyssal. Passer de 2,4 à 4,2 milliards de déficit, il faut quand même le faire. Mais attention, interdiction de se moquer ou de railler ces piètres résultats, ce serait considéré comme de la « *récupération politique déplorable* »... la seule chose de déplorable que nous voyons, c'est la politique du gouvernement Michel.

Autrement et mieux. C'est possible. Plus que jamais, notre revendication apparaît comme une évidence. Non seulement autrement et mieux, c'est possible, mais c'est même indispensable. Le récent rapport de l'OCDE va lui aussi dans ce sens. Ce dont nous avons besoin, c'est d'une relance des dépenses publiques d'infrastructures, de Recherche & Développement et de formation. Pas d'une austérité ciblée sur les travailleurs et les allocataires sociaux.

Le message des milliers de travailleurs dans les rues de Bruxelles était clair et sans appel. Le 11 octobre, le gouvernement présentera ses mesures pour le budget 2017. S'il reste sourd à nos demandes et persiste dans sa politique asociale, d'autres actions suivront. Même une grève générale. Parce que leur politique ne marche pas et ne marchera jamais.

(le 26 septembre 2016)

Robert Verteneuil
Secrétaire Général

Werner Van Heetvelde
Président



**AUTREMENT
ET MIEUX.
C'EST POSSIBLE!**

> SECTEUR DES ETA WALLONNES

Les employeurs ont perdu le nord

L'essence même du secteur des entreprises de travail adapté, les ETA, c'est de permettre aux travailleurs qui souffrent d'un handicap de s'insérer dans le monde professionnel dans des entreprises qui s'adaptent à leur handicap. Or, dans le cadre des négociations pour une convention collective de travail sectorielle 2015-2016 du secteur, les patrons veulent à tout prix prendre une direction diamétralement opposée en leur imposant une plus grande flexibilité. Pour la Centrale Générale - FGTB, c'est tout simplement la preuve d'un grand mépris inacceptable.

Fin juin déjà, les négociations avaient été rompues suite à l'insistance des employeurs d'imposer davantage de flexibilité aux travailleurs. Et alors que les négociations viennent de reprendre, ils sont revenus à la charge avec une nouvelle proposition tout aussi inacceptable.

Flexibilité, contrôle médical ou service minimum

Lors de la dernière rencontre entre syndicats et employeurs, les employeurs ont accepté d'augmenter la prime de fin d'année de 0,65%, soit environ 35 € net par an, mais en échange, ils demandent l'instauration d'un système sectoriel de contrôle médical ou l'instauration du service minimum en cas de grève. Deux propositions totalement irrecevables. Pour Andrea Della Vecchia, secrétaire fédéral en charge du secteur des ETA, ces demandes patronales démontrent une fois de plus que les employeurs ont oublié la dimension sociale de leur secteur : « *ETA ne peut pas rimer avec flexibilité, contrôle médical ou service minimum. Le bien-être des travailleurs porteurs d'un handicap doit être au centre des préoccupations des patrons de ce secteur.* »

A ce propos, nous tenons à saluer le travail quotidien réalisé par nos délégués pour défendre et soutenir les travailleurs. Aucune entrave ne doit les empêcher d'aider les travailleurs porteurs d'un handicap! Qui dit absence de CCT sectorielle dit aussi absence de paix sociale au sein du secteur. Ensemble avec les délégués, nous comptons à présent faire toute la lumière sur les conditions de travail dans ce secteur. Le combat continue.

> SECTEUR DU GARDIENNAGE

Ensemble, lutter contre la fraude sociale

La fraude sociale est un fléau qui s'immisce dans bon nombre de secteurs et celui du gardiennage n'est pas épargné. En effet, de plus en plus d'entreprises malhonnêtes s'adonnent à la fraude sociale. Et au final, ce sont les travailleurs mais aussi les entreprises honnêtes qui en sont les victimes. Syndicats et employeurs viennent de conclure, avec les autorités compétentes, un accord de coopération afin d'attaquer efficacement le problème.



Klavdija Cibej, secrétaire fédérale du secteur du gardiennage pour la Centrale Générale - FGTB: « *Nos affiliés sont les premières victimes de la fraude sociale. Cette coopération prouve qu'avec la concertation sociale, il y a moyen de faire beaucoup!* »

La fraude sociale peut prendre différentes formes, du faux-indépendant en passant par des activités de gardiennage effectuées sans autorisation ou le non-paiement des cotisations fiscales. Quelle que soit la forme, il y a toujours un point commun: elles sont la source d'une concurrence déloyale dont les travailleurs et les entreprises honnêtes sont les dupes.

Ensemble à la tâche

Syndicats, employeurs et autorités compétentes unissent leurs forces afin d'adopter ensemble des mesures concrètes. Tout d'abord, les partenaires sociaux planchent sur une campagne d'information afin de conscientiser les travailleurs, les entreprises mais aussi les clients de l'importance des enjeux.

Mais informer ne suffit pas. Des contrôles sur le terrain sont également nécessaires. Et c'est justement pour améliorer ces contrôles que les services d'inspection collaborent avec les partenaires sociaux. Grâce à notre expérience et notre connaissance du terrain, nous pouvons les aider à débusquer les fraudeurs.

Et lorsque les services d'inspection constatent une fraude, des sanctions seront infligées.

7 octobre: Journée Internationale du Travail Décent



Pour la Centrale Générale - FGTB, le travail décent est une préoccupation quotidienne. Parmi nos nombreux projets de coopération avec des syndicats étrangers, citons notre nouveau projet en Afrique du sud avec le syndicat SADSAWU.

L'objectif est de défendre les travailleuses domestiques. Trop souvent, leur salaire dépend de la famille dans laquelle elles travaillent ce qui les rend très vulnérables. Le secteur des travailleuses domestiques occupe environ 1 million de femmes et la lutte pour un salaire décent et leur émancipation est essentielle.

> OFFRE D'EMPLOI

Un comptable interne (f/h)

La fonction:

- Traitement journalier des factures entrantes et d'autres documents;
- Gestion des comptes débiteurs et créditeurs;
- Facturation des coûts, tels que les loyers, les rémunérations et les frais divers;
- Etablissement de la déclaration à la TVA, du bilan et des comptes annuels;
- Préparation du contrôle interne et externe (réviseur) ;
- Assistance aux sections régionales dans le respect de leurs obligations fiscales et sociales et lors d'éventuels contrôles ;
- Suivi de la législation fiscale, sociale et comptable ;

Votre profil:

- Vous avez un bachelor ou master en sciences commerciales, gestion d'entreprise, économie d'entreprise ou en filière financière ou équivalent par expérience ;
- Vous êtes fort en chiffres et vous travaillez avec précision ;
- Vous appréciez le travail en équipe ;
- Vous êtes très communicatif et vous avez une bonne connaissance du français et du néerlandais. Une de ces deux langues est votre langue maternelle. Vous êtes capable de vous exprimer avec aisance dans l'autre langue, tant à l'écrit qu'à l'oral ;
- Vous avez une bonne maîtrise de Windows/Office, la connaissance des logiciels comptables Expert M+ est un atout ;
- Vous avez au minimum 5 ans d'expérience dans une fonction de comptabilité/audit ;
- Vous souscrivez aux principes et objectifs de l'organisation syndicale socialiste.

Lieu de travail :

Rue Haute 26-28 à 1000 Bruxelles

Nous offrons :

Contrat à durée indéterminée, salaire attractif et avantages extra-légaux.

Intéressé (e) ?

Envoyez-nous votre curriculum vitae et votre lettre de motivation pour le 16/10/2016 au plus tard, par e-mail à jobs@accg.be ou par courrier à La Centrale Générale - FGTB à l'attention du Camarade Werner Van Heetvelde, Président, rue Haute 26/28 - 1000 Bruxelles.

CONGRÈS PROFESSIONNELS VOS DÉLÉGUÉS PLANCHENT SUR LE FUTUR DE NOS SECTEURS

**AUTREMENT
ET MIEUX.
C'EST POSSIBLE!**

La Centrale Générale-FGTB organise actuellement ses congrès professionnels. Entre septembre et janvier 2017, pas moins de 25 congrès professionnels auront lieu. De quoi s'agit-il? A quoi servent-ils? Une explication s'impose.

Les congrès professionnels ont lieu tous les quatre ans. Chaque congrès professionnel rassemble les délégués d'un même secteur. Ensemble, ils échangent des points de vue sur le travail syndical dans le secteur. C'est un coup d'œil dans le rétroviseur sur le travail accompli, mais aussi et surtout une réflexion sur l'avenir.

RADIOGRAPHIE DU SECTEUR

La santé socio-économique d'un secteur est bien évidemment un élément très déterminant pour notre travail syndical. C'est pour cette raison que nous faisons une radiographie du secteur: comment l'emploi évolue-t-il, comment les sociétés se portent-elles? Voyons-nous des fermetures, des restructurations, des fusions, des investissements ou des embauches? Pour de nombreux secteurs, cette analyse se fait aussi au niveau européen ou mondial.

À CHAQUE SECTEUR SES SPÉCIFICITÉS

Chaque congrès aborde les thèmes en fonction de ses réalités. Pénibilité du travail pour l'un, flexibilité pour l'autre ou encore dumping social.

Mais quels que soient les thèmes abordés, nous tournons toujours autour d'un même objectif: autrement et mieux. C'est possible! A tous les niveaux: sécurité, santé, pouvoir d'achat, emplois de qualité. C'est un combat qui doit être mené à tous les niveaux, pour qu'ensemble, nous fassions bouger les choses.

Dès ce numéro du Syndicats et dans les prochains, nous vous présentons les reportages, vous en apprendrez plus encore sur notre site www.accg.be. Un suivi qui vaut la peine vu l'importance des congrès professionnels.

CONGRÈS DU VERRE

LA SOLIDARITÉ ENTRE TRAVAILLEURS RESTE LE MOTEUR

Le secteur du verre est un secteur qui a particulièrement souffert ces dernières années. Entre 2003 et 2015, près de 4 travailleurs sur 10 ont perdu leur emploi dans le secteur verrier.

OÙ SONT LES INDUSTRIELS?

Lors du congrès, les délégués ont longuement dénoncé la mainmise des financiers sur les outils de production. Dans les entreprises, les responsables parlent de plus en plus de chiffres et de bénéfices sans se préoccuper de la production et du développement de nouveaux produits. Les délégués dénoncent aussi les cadeaux aux entreprises sans contrepartie. Autre exemple frappant, aujourd'hui, lorsqu'on travaille en feu continu, une journée de travail sur quatre est payée par la collectivité. C'est tout simplement inacceptable.

CROIRE EN L'EUROPE

L'industrie verrière européenne souffre de l'invasion de produits verriers produits à bas coût et sans respect pour l'environnement. A ce propos, les délégués déplorent l'absence de coordination industrielle. Un comble quand on se souvient que l'Union européenne s'est bâtie à partir d'un projet de paix et de relance industrielle. Alors qu'aujourd'hui, la mise en concurrence des pays semble être devenue la seule règle.

ET DEMAIN?

Lors de débats, il a également été longuement question du futur du secteur. Pour nos délégués, il est clair que le futur passe par une solidarité avec une meilleure redistribution du travail et surtout, une bonne dose d'audace industrielle. Pour la solidarité, on peut compter sur les délégués. Pour l'audace, où sont les patrons?



CONGRÈS DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

LA SANTÉ DOIT ÊTRE UNE PRIORITÉ ABSOLUE

Le congrès des matériaux de construction a réuni les délégués des secteurs des briqueteries, des tuileries et du fibrociment. Ensemble, ils se sont penchés sur l'avenir du secteur.

BÉNÉFICES EN HAUSSE, MAIS RIEN POUR LES TRAVAILLEURS

Du point de vue socio-économique, les secteurs sont globalement en forte reprise depuis la crise de 2008. Mais même si les chiffres d'affaires sont en hausse, il faut nuancer les avantages pour les travailleurs. Alors que la part des bénéfices est en hausse constante, la part des salaires est, à l'inverse, en constante diminution. En outre, l'emploi dans les tuileries est en constante diminution.

LES EMPLOYEURS FACE À LEURS RESPONSABILITÉS

Le congrès s'est également longuement attardé sur la santé et la sécurité au travail. Ces secteurs suivent les évolutions dans le domaine de la construction. Ce qui implique de nouveaux modes de fabrication et l'utilisation de nouvelles matières premières. Les travailleurs inhalent de plus en plus de poussières comme la poussière de silicate, de silice cristalline ou encore de quartz. Ils se plaignent de plus en plus fréquemment problèmes pulmonaires. Le congrès a donc décidé d'interpeller les employeurs afin qu'ils prennent leurs responsabilités.

MERCI RIK!

Ce congrès était également le dernier pour Rik Desmet, secrétaire fédéral qui a suivi ces secteurs durant de longues années. Il a été chaleureusement applaudi par les délégués. C'est Herman Baele qui reprend le flambeau.



> POINT DE VUE

La force est en nous!

La concertation sociale irrigue la démocratie. Son asphyxie est un billet pour l'enfer totalitaire. Un aller simple...

Il y a 110 ans, la reconnaissance du fait syndical en Belgique se concrétisait par la signature de la première convention collective passée entre la Fédération textile ouvrière et la Fédération patronale de l'industrie textile de Verviers. C'était en 1906. Le 30 octobre. Un mardi. A 10 heures. La signature de ce texte a mis fin à un conflit pénible et long. Un « climat d'agitation sociale permanente culmina à l'automne avec l'arrêt de toute l'industrie textile verviétoise durant six semaines. Ce gigantesque mouvement social, impliquant plus de 15.000 travailleurs et paralysant la vie de la cité, eut un retentissement considérable ».

Cette première CCT permit de lever le lock-out patronal et amena à une reprise du travail « aux mêmes conditions, (de) salaires et règlements d'atelier ». Si elle

reconnaissait, « dans le régime industriel actuel », la légitimité du patron à « diriger son exploitation (...) selon son jugement », elle reconnaissait surtout la liberté d'association pour les travailleurs: « Comme l'ouvrier doit être libre de s'associer, il doit rester libre de n'en rien faire si telle est sa volonté. Mais, il ne peut être fait un grief, soit à une association, soit à ses membres, de chercher, par une propagande générale ou individuelle, à persuader les indifférents de la nécessité de l'union syndicale ouvrière. » Cette petite phrase sortait la résistance ouvrière de la (semi-)clandestinité. Elle résonne dans le climat antisyndical actuel... Rien ne nous a été donné. Il nous a fallu arracher tous nos droits et conquérir toutes nos libertés. Aujourd'hui, certains rêvent de nous les reprendre avec une complicité retrouvée entre « gouvernants » et directions d'entreprise.

A la belle époque verviétoise, la vie politique n'est plus rythmée par le suffrage censitaire depuis 23 ans à peine. Il faudra encore attendre 13 ans et une première guerre mondiale pour connaître le suffrage universel masculin... et 42 ans pour voir les femmes accéder au droit de

vote. C'est dire si, en ce temps-là, patrons du textile et édiles locaux étaient comme cul et chemise. Il en a donc fallu de la force et de l'unité au mouvement syndical pour être reconnu dans l'hostilité du pouvoir, dans la douleur, les privations, la répression, la faim aussi...

Combat inachevé

Aujourd'hui toujours, derrière les grilles d'usine, les portes de bureaux et l'entrée des administrations, la démocratie n'a pas encore la même saveur que dans le reste de la société. Un homme/une voix, ce principe politique violemment arraché à la barbarie au terme de longs combats, n'a pas cours dans les ateliers ou les paysagers. Dans la sphère économique, un autre a rarement été détrôné : un euro/un droit...

La fermeture de Caterpillar ne se décidera pas à main levée en assemblée du personnel, faut-il le rappeler ?

Une brèche a pourtant été ouverte permettant à une brise démocratique de souffler sur les lieux de travail. Au sortir de la seconde guerre mondiale, nous avons conquis des institutions de concertation dans l'entreprise (la délégation syndi-

cale, le conseil d'entreprise, ce qui deviendra le comité de prévention et de protection au travail) mais aussi au niveau sectoriel (les commissions paritaires, notamment) comme au niveau interprofessionnel (Conseil National du Travail, Conseil Central de l'Economie, « Groupe des dix »...). La Belgique prévoit même la sanction par arrêté royal (conçue au départ comme un acte notarié) des Conventions collectives négociées donnant ainsi aux interlocuteurs sociaux un pouvoir législatif. « Ils » veulent aujourd'hui les vider de tout contenu ! Or la brutalité des restructurations actuelles vaut démonstration qu'il faut partir à l'assaut de droits nouveaux, dans le domaine économique notamment (le droit d'alerte, par exemple).

La droite politique et managériale s'entend comme patrons en foire pour casser sinon réduire et étouffer la concertation sociale. Un préavis de grève et on arrête de discuter. Pourtant, sans gouvernement complice, le patronat n'est pas capable d'obtenir la flexibilité qu'il veut imposer. Sans gouvernement aux ordres, il ne parviendrait pas à imposer un blocage des salaires par la seule négociation. Sans gou-

vernement à sa solde, pas de saut d'index. Pas de carrières allongées. Pas de pensions au rabais...

Les défenseurs du capital sont faibles. Ils ont besoin comme de pain d'un pouvoir politique à leurs bottes.

Ils œuvrent aux intérêts minoritaires « du pourcent ». Nous sommes les 99%. La force est en nous... A condition que soyons unis autour d'objectifs clairs et partagés. Unis dans l'action sinon à quoi bon ?

En ce sens, notre faiblesse aussi est en nous-mêmes.



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



« Procédure Renault enclenchée à CP BOURG! »

Implantée à Ottignies, l'entreprise CP BOURG a annoncé le vendredi 2 septembre, lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire, son intention de licencier 88 personnes sur un total de 225. Totalement inattendue, cette annonce a fait l'effet d'une bombe parmi les travailleurs. Rencontre avec l'équipe syndicale de la MWB-FGTB de CP BOURG.

Nous avons rencontré l'équipe syndicale composée de Murielle, Georges, Bertrand et Frédéric, qui travaillent respectivement depuis 28, 23, 17 et 16 ans dans l'entreprise. Ils ressentent de la colère et de l'incompréhension suite à la décision de la direction de supprimer 88 emplois. Ils ont vu évoluer l'entreprise, spécialisée dans la production et la commercialisation d'équipement

de finition d'impression, qui a été fondé à Ottignies (Brabant wallon) en 1960 par Christian-Pierre BOURG.

Tous s'accordent à dire que depuis le retrait du fondateur de l'entreprise, le management a manqué d'anticipation en n'investissant pas dans des outils de production innovants.

C'est un secteur qui exige beaucoup d'investissements et d'innovations. Les bons choix stratégiques doivent être anticipés. C'est ce qui a manqué aux dernières directions. « En 2000, nous étions plus de 700 travailleurs, s'ensuivirent plusieurs restructurations et licenciements. La dernière grosse restructuration avait déjà eu lieu en 2012, entraînant la fermeture du site de Dolhain et la suppression d'une quarantaine d'emplois », précisent les représentants MWB-FGTB. Suite à cette restructuration, l'entreprise s'était engagée à redéployer les activités avec de nouveaux produits. « Ces intentions ne se sont pas concrétisées. Nous pensions en avoir fini, mais en octobre-novembre 2015, nous avons encore dû laisser « s'échapper » 13 de nos collègues. Malgré ce manque d'investissement, les travailleurs ont quand même fait un travail de qualité



La délégation MWB-FGTB de CP BOURG

avec les moyens du bord », souligne Georges. Encore une fois, les travailleurs paient les erreurs stratégiques de ce management.

Depuis 2 ans l'entreprise enregistre un léger mieux, les derniers indicateurs d'activité étaient même positifs. Il est vrai que l'entreprise a bénéficié de l'aide de la collectivité : subsides de la Région wallonne, réductions de cotisations sociales ainsi que mécanisme du chômage économique. Sans aucune contrepartie en matière d'emploi !

Malgré ces aides publiques, les efforts consentis par les travailleurs et les promesses faites par la direction suite à la restructuration de 2012, l'entreprise a annoncé début septembre un nouveau vaste plan de restructuration. L'addition est lourde : 88 emplois sur 225 (dont 48 ouvriers et 40 employés). L'annonce laisse chez les travailleurs un sentiment de perplexité sur l'avenir et la pérennité de CP Bourg.

Toutefois, il n'est pas question pour les représentants MWB-FGTB de baisser les bras. La procédure Renault a été activée. Ils se battent jusqu'au bout. Pas question de se résigner.

Se résigner et se taire ? JAMAIS !

Réunion annuelle avec les syndicats du groupe Pepsico

Les 13 et 14 septembre 2016, l'UITA a organisé sa réunion annuelle avec les syndicats du groupe Pepsico.

Les délégations issues de 13 pays se sont réunies dans l'impressionnant centre de congrès à Genève, situé à un jet de pierre du Commissariat International des Réfugiés. La multinationale (qui compte 263.000 travailleurs au niveau mondial) veut réaliser des économies à concurrence de 5 milliards de dollars dans 4 ans. De ce fait, environ 8000 travailleurs ont déjà perdu leur emploi en 2015. « *Faire mieux avec moins* », voilà leur devise. Cela implique entre autres que de nombreux emplois seront supprimés là où on peut encore renforcer l'automatisation. Au sein de Furnes Snack Foods, par exemple, des emplois ont été supprimés, tant pour les employés que pour les ouvriers. Lors de la réunion, il s'est avéré

clairement qu'au niveau mondial, il existe un problème important concernant l'outsourcing, la précarité au travail et les emplois à durée déterminée. Ce type d'occupation existe de plus en plus et elle met en péril les emplois fixes. En effet, les sièges de Pepsico comparent les frais l'un par rapport à l'autre et se font concurrence. Ainsi, ils montent les travailleurs les uns contre les autres et on risque de sombrer dans une spirale descendante. En Espagne, les centres de distribution ont été fermés et les activités logistiques ont été sous-traitées. Tant au Brésil qu'en Inde, il est fréquent de sous-traiter 70% voire 100% (!) du travail à des employeurs externes. Cela affaiblit le contrôle syndical, mais c'est toutefois légal.

Voilà pourquoi, l'UITA a encore une fois souligné l'intérêt de la coopération et de l'échange entre les syndicats. La situation mondiale nous fait conclure que Pepsico, en comparaison avec d'autres géants alimentaires comme Cola, Uni-

lever et Danone, se classe parmi les derniers en ce qui concerne le respect des droits des travailleurs et la reconnaissance d'une représentation syndicale.

Le lancement du travail syndical au Pakistan a entraîné des pratiques que nous connaissons du film « *Daens* » : intimidation, menaces et des familles entières prises dans le collimateur. L'exemple le plus navrant est la situation en Inde (le Bengale-Occidental) où 28 travailleurs se retrouvent sans emploi depuis 2013. La raison est simple : ils voulaient se syndiquer. Après plusieurs tentatives du syndicat international de réintégrer ces travailleurs, Pepsico a fait une proposition. Soit ils étaient disposés à payer une indemnité de rupture de contrat à concurrence de six mois de salaire, soit les 28 travailleurs pouvaient signer un contrat de 3 mois ... et ensuite ficher le camp. Une gifle. Surtout quand on sait que le PDG de Pepsico gagne personnellement un salaire qui correspondra



à celui d'un travailleur indien pour ... 22.000 ans de travail !!! C'est vraiment hallucinant. Raison de plus pour continuer la lutte en faveur de ces 28 personnes en menant une campagne qui met Pepsico devant ses responsabilités. Notre centrale est résolue à mener

cette campagne et ne manquera pas de lancer des critiques, aussi en Belgique.

Dario Gouwy
Secrétaire FGTB HORVAL Flandre Occidentale

Mondelez vend son usine de Halle au groupe Barry Callebaut

Ce jeudi 15 septembre 2016, les représentants des travailleurs de Mondelez Belgium Production ont été informés par la direction de l'intention du groupe Mondelez de vendre l'usine de Halle au groupe Barry Callebaut.

Cette intention est motivée par une volonté des deux groupes de renforcer leur partenariat stratégique.

En pratique, 3 périodes doivent être distinguées : du 15 septembre au 31 décembre 2016, la période 2016-2019 et l'après 2019.

D'ici au 31 décembre 2016, la vente de l'usine par Mondelez à Barry Callebaut devrait être finalisée (volonté des deux parties).

La période 2016-2019 pourrait être qualifiée de phase de transition, phase durant laquelle l'emploi a été garanti et durant laquelle l'activité de l'usine de Halle va être modifiée. En effet, les lignes servant au moulage et à l'emballage des produits finis (entre autre les tablettes et bâtons Côte d'Or ainsi que les Chokotoffs) vont quitter le site et devraient être remplacées par d'autres lignes. L'émotion est vive et cela se comprend aisément. En effet, après de multiples réorganisations et autres changements organisationnels depuis le déménage-

ment de Bruxelles-Midi vers le site de Halle fin des années 80, cela signifie la fin définitive de la production des produits Côte d'Or (à l'exception du chocolat liquide faisant l'objet d'un contrat d'approvisionnement à long terme entre les deux sociétés) par des ouvriers à qui le produit tient toujours énormément à cœur. A ce stade, nous n'en savons pas beaucoup sur le(s) site(s) sur lesquels les produits Côte d'Or seront fabriqués ni même ce qui sera fabriqué à l'avenir sur le site de Halle. Des questions ont été posées à la direction des deux groupes et nous sommes en attente de réponses.

Pour l'après 2019, nous sommes dans l'inconnu le plus complet. Les questions d'ores et déjà posées à la direction de Mondelez et la rencontre prévue avec les dirigeants de Barry Callebaut le 30 septembre nous apporteront, nous l'espérons, plus de clarté sur les intentions à long terme.

Il est évident que l'équipe FGTB sera attentive tout au long de ce processus de transition et aura pour seul et unique objectif la défense de l'emploi et des conditions de travail des travailleurs du site de Halle.

Ensemble, on est plus forts !

Sébastien Bosio, secrétaire FGTB Horval

Coca Cola au niveau mondial

Pour la septième fois, les syndicats issus de différents pays du monde entier se sont réunis pour discuter de la stratégie de Coca Cola. L'UITA, notre organisation coupole mondiale, a organisé cette réunion du 15 septembre afin d'avoir une vision globale sur la manière dont Coca Cola gère ses usines. Il était remarquable que l'on procède dans toutes les usines, n'importe où dans le monde, aux mêmes économies. Il est frappant de constater que Coca Cola mise toujours sur des économies plutôt que sur des investissements et des renouvellements de produits. La quote-part mondiale ne cesse de diminuer. Les délégations syndicales se font de gros soucis pour l'avenir. En Inde, nous discernons une centralisation plus importante de la chaîne de distribution, ce qui évolue vers des master-franchisés au détriment de l'emploi et du consommateur. Comment y mettre fin ? Le représentant de l'UITA qui mène des négociations avec Coca Cola à Atlanta (Etats-Unis) indique clairement que la solidarité entre tous les pays et l'échange d'informations demeurent une nécessité absolue. Malgré une société informatisée, il est toujours difficile d'avoir une vue générale. Il a été décidé que l'enjeu des années à venir sera de travailler sur une politique sociale au niveau mondial au sein de Coca Cola, d'aspirer à l'innovation et de renoncer à une politique d'austérité aveugle.

Yvan DE JONGE
Secrétaire régional FGTB HORVAL Anvers

Jacobs Douwe Egberts annonce son intention d'arrêter la production à Grimbergen

Le jeudi 15 septembre 2016, un conseil d'entreprise extraordinaire a eu lieu au sein de JDE à Grimbergen. Le Global Vice President Operations du groupe JDE, Luc Volatier, présente la situation et annonce aux représentants des travailleurs son intention d'arrêter la production à Grimbergen.

Si cette intention se confirme, cela mènera à la fermeture de l'entière du département de production et du département « *facilities* », ainsi qu'au licenciement collectif des travailleurs occupés dans ces départements et de certains travailleurs dans les départements coupes de RH et TI.

Concrètement, 274 travailleurs de JDE BE bvba sur un total de 464 seront concernés : 157 ouvriers et 117 employés. Vu la disparition du département de production, le site de Grimbergen sera trop grand pour les travailleurs restants. A terme, il sera examiné si un déménagement vers un autre endroit est envisageable. Ainsi, les travailleurs qui ne seront pas concernés par le licenciement collectif seront également impactés.

La surcapacité et les frais de production sont les raisons pour lesquelles on a l'intention de procéder à un licenciement collectif et à la fermeture des sièges de production. On veut déménager la production de

tous les produits réalisés à Grimbergen vers 4 autres usines au sein du groupe. JDE dispose actuellement de 14 usines en Europe.

Ce n'est pas une nouveauté que les différents sièges de production au sein du groupe soient montés les uns contre les autres.

-2012 : amélioration de l'efficacité et augmentation de la vitesse sur les lignes de production

-2014 : arrêt de la production du week-end

- 2015 : diminution des frais salariaux indirects

Après tous les efforts consentis par le personnel, cette nouvelle fait l'effet d'une bombe.

L'éventuelle fermeture de l'usine de Grimbergen n'a rien à voir avec le mauvais fonctionnement de l'usine ou avec le fait que l'entreprise aurait des difficultés.

Bien au contraire, JDE engrange des milliards de bénéfices et l'usine de Grimbergen n'a jamais été si efficace. JDE, créée par la fusion de D.E. Master Blenders 1753 et de la filière de café de Mondelez International (2015), réalise d'autant plus des résultats positifs.

Cette intention résulte uniquement du fait que les multinationales et leurs propriétaires, dans ce cas Acorn Holding (56%) et Mondelez International (44%), ne cessent d'aller à la recherche de nouveaux profits.

Nous mettrons donc tout en œuvre pour convaincre la direction de revenir sur sa décision. Si l'intention se confirme tout de même, nous ne tolérerons pas que la facture soit donnée à la communauté et nous revendiquerons un plan social complet.

Ensemble, on est plus forts !

Pieter Van der Elst, secrétaire adjoint FGTB Horval BHVL

Anniversaire du gouvernement Michel :



> POINT DE VUE

Des semaines cruciales

Les quelques semaines à venir seront cruciales: le plan d'action avec la manifestation nationale du 29 septembre et ensuite avec des actions ciblées le 7 octobre, la réussite ou non de la concertation sociale au sujet de la flexibilité, des salaires et de l'emploi, le budget 2017-2018, etc.

Au gouvernement de jouer

Les derniers chiffres sur le déficit budgétaire prévu sont inquiétants: pour 2017, il s'agirait à présent de 4,2 milliards d'euros au lieu de 2,4. Les mêmes chiffres, mais dans l'ordre inverse. La différence est immense. Le ministre des Finances souffre apparemment de dyscalculie. Il s'agit en tout cas d'une bévue de premier ordre. Pour 2018, ils ne connaissent toujours pas l'objectif, mais quel qu'il soit, il n'est pas possible, pour nous, que ce soient à nouveau les travailleurs qui paient l'addition. Nous avons déjà fait suffisamment en matière d'économies et d'austérité. C'est à présent aux nantis d'apporter leur pierre à l'édifice. Pas d'économies dans les services publics et la sécurité sociale, donc. Nous insistons également sur le fait que notre économie a besoin d'oxygène: des investissements (publics) et davantage de pouvoir d'achat pour la population. C'est à travers l'amélioration de ce dernier que passe la relance économique. Mieux vaut laisser de côté le fétichisme budgétaire. Le 11 octobre, jour où le Premier ministre présentera le budget 2017 (et 2018) au Parlement, sera le jour de vérité.

Respect de la concertation sociale ?

La concertation dans le groupe des 10 n'a pas (encore) porté ses fruits. En tant qu'organisation syndicale, nous restons partisans d'une vraie concertation retrouvée. Il est évident que des dossiers tels que la flexibilité ou la norme salariale, dont les enjeux sont aussi importants pour les travailleurs, doivent impérativement rester entre les mains des interlocuteurs sociaux. La concertation doit permettre d'aboutir à l'avenir à une marge suffisante pour des augmentations salariales dans les secteurs et les entreprises, et la réforme de la loi de 1996 ne peut pas entraver celle-ci. En guise de référence: en Allemagne, les travailleurs ont connu une augmentation du salaire réel de 2,3% (donc en plus de l'inflation) au cours du premier semestre de cette année. Une amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs qui - nous le répétons - est bénéfique à l'économie. La concertation en vue d'un accord interprofessionnel doit également être l'occasion d'encadrer la flexibilité par le biais de conventions collectives de travail aux niveaux du secteur et de l'entreprise (l'alternative au plan Peeters). Des formes de réduction du temps de travail doivent, elles aussi, pouvoir faire partie de la concertation. Enfin, l'emploi doit également être au cœur des priorités. Il faut apporter des mesures supplémentaires dans cette concertation pour développer l'emploi et l'améliorer.

Quoi qu'il en soit, il faut agir

La résistance contre la politique du Gouvernement et les employeurs qui la soutiennent se poursuivra. Au besoin, jusqu'aux prochaines élections. Entre-temps, nous continuerons de défendre notre modèle de concertation: des accords-cadres au niveau interprofessionnel et leur modalisation dans les secteurs et les entreprises et ce, concernant toutes les conditions de travail et de rémunération. Après la manifestation nationale du 29 septembre, se tiendront des actions ciblées le 7 octobre. Si les employeurs campent sur leurs positions et ne veulent pas négocier et que le Gouvernement prend à nouveau des mesures néfastes pour les travailleurs, de nouvelles actions seront encore prévues, en n'excluant pas la possibilité d'une grève générale. Tout ceci en front commun syndical avec les collègues de la CSC et de la CGSLB.

ENSEMBLE, ON EST PLUS FORTS !

Une déferlante de drames sociaux

Au sein de chacune de ces entreprises ayant annoncé des pertes d'emplois ces dernières semaines, la réalité de terrain, l'histoire et les enjeux sont bien différents. Pourtant dans les faits, on a le sentiment que c'est toujours le même scénario qui tend à se répéter. Un conseil d'entreprise convoqué dans l'urgence, l'annonce d'une fermeture ou d'un plan social, une rentabilité et une concurrence pointées du doigt, des travailleurs qui se retrouvent sur le carreau... Une fois que tous les aspects légaux seront réglés, ce sont eux, les travailleurs, qui continueront à porter les cicatrices de ces désastres sociaux.

Doosan : le combat des employés pour faire respecter la procédure Renault

En mai, la direction annonçait à l'ensemble des employés du siège de Waterloo son intention de transférer ses activités à Prague. Ce qui implique la fermeture de l'entreprise et la perte de tous les emplois en Belgique. Depuis, les 161 employés potentiellement impactés se battent bec et ongles pour faire respecter le bon déroulement de la procédure Renault et les directives européennes en matière de transfert conventionnel d'entreprise. Le dialogue social est difficile. La direction a catégoriquement refusé (sans explication ni argumentation valable) une contre-proposition avancée récemment par les représentants du personnel visant à limiter l'impact social et à préserver une soixantaine d'emplois.

Douwe Egberts : la production s'arrête, le site ferme

L'usine de Grimbergen qui produit des dosettes de café, du café filtre et du café en grains devrait fermer

ses portes en janvier 2017, engendrant la perte de 274 emplois sur les 464 travailleurs occupés dans l'entreprise. Les 190 travailleurs n'occupant pas des postes liés à la production resteraient cependant en activité (notamment les départements marketing et comptabilité). La direction justifie cette décision par des changements dans les habitudes des consommateurs et la nécessité de s'adapter à la demande. Les discussions avec les organisations syndicales vont à présent se lancer. Celles-ci veilleront à poser toutes les questions nécessaires concernant le plan social envisagé par la direction et mettront toute en œuvre pour limiter les pertes d'emploi.

Mondelez international à Halle: reprise par Callebaut

Le groupe compte céder son usine de chocolat au groupe suisse Barry Callebaut. 300 travailleurs sont actuellement occupés sur le site de Halle. Ceux-ci devraient être repris par le nouvel acquéreur. L'annonce de cette reprise soulève bien évidemment de nombreuses questions même si

les emplois ne semblent pas menacés. Le SETCa veillera à ce que les conditions de travail actuelles soient préservées.

MS Mode : la chaîne fait faillite en Belgique

La faillite a finalement été prononcée pour la branche belge du groupe qui compte 46 magasins en Belgique et 220 travailleurs. Au moment où nous écrivons ces lignes, il y aurait quatre candidats repreneurs, dont Ronald Kahn, l'ancien propriétaire... Une manipulation habile de la législation: en agissant de la sorte, celui-ci semble préférer attendre que la faillite soit actée avant de relancer l'activité et ainsi éviter de lourdes procédures comme la loi Renault. Cette situation inquiète profondément les organisations syndicales, qui redoutent un redémarrage de l'entreprise avec moins de travailleurs et de magasins et des conditions de travail amoindries.

Halliburton : fermeture surprise du site de Drogenbos

La multinationale de services pétroliers Halliburton a suscité la consternation des syndicats et des travailleurs du site de Drogenbos en annonçant la fermeture de ce dernier lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire. 50 emplois sont menacés. La direction avait pourtant assuré aux syndicats que la Belgique n'était pas visée par la restructuration mondiale menée actuellement par le groupe américain. Là aussi, la procédure Renault va se lancer et suivre son cours. Le SETCa veillera à obtenir des éclaircissements sur ce revirement de situation.

Les travailleurs dans les agences bancaires indépendantes peuvent compter sur la concertation sociale

Vous travaillez dans une agence bancaire ou d'investissement? Vous relevez dans ce cas des conditions salariales d'une commission paritaire spécifique, la CP 341. Il s'agit d'une commission paritaire assez récente, mais la concertation y est déjà bien en place.

Le secteur financier est un secteur en plein mouvement, et les agences bancaires n'y font

pas exception. Un quart de ces agences bancaires a disparu en 10 ans entre 2005 et 2015. Si l'on prend en compte les 4 grandes banques belges, nous arrivons à une suppression de 910 agences en dix ans. De très nombreuses grandes banques sont occupées à (ou envisagent d') indépendantiser des agences.

Dans des entreprises comme Belfius, 4 agences sur 5 sont déjà

des indépendants. BNP Paribas Fortis compte pour l'instant 15% d'agences indépendantes, mais a annoncé vouloir faire passer ce pourcentage à 30%. La KBC est elle aussi en plein « réaménagement » du réseau d'agences. Enfin, il est évident qu'ING a elle aussi des plans dans ce sens. Indépendamment de la stratégie du SETCa par rapport à ce mouvement d'indépendantisation, ceci



Votre entreprise fait faillite: que faut-il savoir ?

Ces dernières semaines, les mauvaises nouvelles se sont succédé et le nombre d'entreprises en faillite a explosé. Bien des travailleurs se sont retrouvés du jour au lendemain au pied du mur. Que faire lorsqu'on est face à une telle situation ? Que prévoit la loi en cas de faillite ? Quels sont vos droits en tant que travailleur ?

Prenez directement contact avec votre section régionale

Dès que la faillite est annoncée, ne perdez pas de temps, contactez au plus vite votre section régionale. La première chose à faire est de déclarer une créance au greffe des faillites du tribunal de commerce qui a prononcé la faillite. Votre section vous aidera à effectuer les démarches nécessaires. Si vous n'êtes pas en mesure de pouvoir préciser le montant exact de la créance qui vous est due, vous pouvez déclarer un montant provisionnel qui sera précisé de manière définitive au curateur par la suite. Vous ferez ainsi partie des créanciers privilégiés et vous serez donc l'un des premiers à avoir droit aux sommes qui vous sont dues. Ceci ne signifie pas pour autant que vous recevrez tout ce que l'on vous doit ni que cela se fera de suite... Le Fonds de

Fermeture des Entreprises paiera ces indemnités après une période d'environ un an et demi.

Rassemblez vos documents

Pour établir une créance correcte, votre section régionale doit disposer des documents suivants:

- votre contrat de travail (pour déterminer votre ancienneté et la fonction exercée);
- vos fiches de paie de l'année précédente et de l'année en cours (pour calculer l'indemnité de préavis et le pécule de vacances de sortie qui vous sont dus);
- Votre attestation de vacances (pour calculer le solde du pécule de vacances);
- les documents concernant vos avantages extralégaux: chèques-repas, assurance de groupe, voiture de société, assurance-hospitalisation;
- votre carnet de mutuelle et/ou une vignette
- votre numéro de compte bancaire
- votre carte d'identité
- vos documents d'affiliation au syndicat

L'intervention du Fonds de Fermeture des entreprises

Si votre employeur est insolvable, vous pouvez bénéficier (sous certaines conditions et dans certaines limites) d'une garantie du Fonds de Fermeture des entreprises. Cette garantie peut porter sur des indemnités contractuelles (arriérés de salaires, indemnités de préavis, prime de fin d'année...), sur le complément d'entreprise ainsi que sur ce qu'on appelle l'indemnité de fermeture'. Celle-ci s'élève à 156,88 par année d'ancienneté dans l'entreprise (avec un maximum de

20 ans). Les travailleurs de 45 ans et plus ont droit en outre au même montant (€ 156,88) par année au-delà de 45 ans.

Le montant total que peut octroyer le Fonds de Fermeture des Entreprises est plafonné à € 25.000 bruts par fermeture et par travailleur. Si le solde de votre créance est supérieur à € 25.000 bruts, le surplus reste enregistré dans le « passif privilégié » de la faillite. S'il reste de l'argent après le paiement des « premiers privilégiés » comme les créanciers hypothécaires, le curateur distribuera cette somme proportionnellement entre les travailleurs ayant encore un solde à percevoir.

Pensez à régler au plus vite votre dossier de chômage

C'est le curateur qui décidera si votre contrat de travail prend fin ou non. Une fois votre contrat rompu, le curateur vous délivrera un C4 (un certificat de chômage). Vous devrez faire établir au plus vite votre dossier de chômage auprès de votre section locale de la FGTB. En attendant l'intervention du fonds de fermeture des Entreprises, vous percevrez des allocations de chômage provisionnelles.

Attention, n'oubliez pas que ces montants seront déduits du montant de l'indemnité de préavis que vous recevrez au final via le Fonds de Fermeture des Entreprises.

En cas de question, de doute, de besoin d'informations complémentaires, prenez toujours contact avec votre section régionale SETCa.

Retrouvez toutes les coordonnées sur www.setca.org

démontre l'importance d'une commission paritaire permettant des négociations spécifiques sur la situation des travailleurs dans ces agences

La CP 341 est dès lors entrée en vigueur en juillet 2015, elle est compétente pour l'intermédiation en services bancaires et d'investissement. Cette CP concerne les travailleurs occupés dans l'intermédiation bancaire indépendante et qui ressortissaient à la CP 218, et plus récemment encore à la CP 200.

Aujourd'hui, les règles de la CP 200 ne s'appliquent toutefois plus aux travailleurs. Au total, 19 accords ont déjà été conclus entre employeurs et syndicats dans la CP 341, sous la forme d'une « convention collective de travail ».

Ainsi, il y a déjà une CCT sur la fixation de la durée de travail hebdomadaire à 37,5 heures au lieu des 38 heures en vigueur dans la CPAE. Des accords ont aussi déjà été conclus au niveau des frais de déplacement et du

pouvoir d'achat (éco-chèques, prime de fin d'année, barèmes).

Vous trouverez un aperçu complet des droits des travailleurs pour la CP 341 sur www.setca.org ou dans votre section du SETCa. N'hésitez pas à prendre contact avec celle-ci, car les travailleurs de la CP 341 ont droit à une prime syndicale. Le paiement et l'octroi de cette prime ont lieu maintenant, ne laissez donc pas passer cette chance !



Stéphane Piron, nouveau membre du Secrétariat fédéral



Ce 23 septembre, le comité fédéral du SETCa a avalisé l'arrivée de Stéphane Piron au sein du Secrétariat Fédéral. Il sera désormais en charge de certains sous-secteurs dans l'industrie et les services divers. Petit-fils de mineur-délégué FGTB, Stéphane est tombé dans la marmite syndicale quand il était petit. Militant actif, il a commencé sa carrière en 1994 en tant qu'opérateur chez Cockerill (Mittal) à Liège et membre du CPPT. Dès 2003, il a assuré un poste de programmeur logisticien dans la même entreprise. Délégué SETCa durant de nombreuses années, Stéphane a aussi vécu la difficile période de fermeture de la phase à chaud chez Mittal et les négociations du plan social qui ont suivi. Depuis 2014, il avait rejoint le SETCa de Liège comme secrétaire permanent pour le secteur des finances, des grossistes répartiteurs en médicaments, des pompes funèbres et de la CPAE.

en bref...

• **Indexations** | Chaque mois, le SETCa publie les dernières indexations sur www.setca.org/index dès que les chiffres sont connus. N'hésitez pas à consulter régulièrement cette page pour savoir ce qu'il en est au sein de votre commission paritaire.

• **Non Marchand Bruxelles** | Le SETCa Bruxelles a mené plusieurs actions dans des écoles bruxelloises ce lundi 19/09 afin de dénoncer le plan de mobilité décidé par la région de Bruxelles-Capitale et d'informer le public sur ses conséquences. Certains professeurs ont également procédé à des arrêts de travail. Le plan prévoit notamment de nouveaux tarifs pour les cartes de stationnement du personnel occupé dans des zones nouvellement réglementées. Ces cartes coûteront de 300 à 900 par carte et par an, en fonction de la taille de l'entreprise. Ceci concerne l'ensemble des travailleurs des entreprises et institutions situés dans ces zones réglementées. Une pétition a également été lancée.

• **Evaluation de la campagne élections sociales 2016** | Les élections sociales sont vraiment derrière nous à présent. Toutes les équipes SETCa ont mené de très belles campagnes : variées, marquantes et porteuses d'un vrai message syndical ! Un peu de temps a passé et les militants ont désormais le recul nécessaire pour pouvoir évaluer les outils qui ont été mis à leur disposition dans ce cadre. Vous aussi vous avez participé aux élections sociales et mené votre campagne ? Connaître votre avis est essentiel pour nous. Cela nous permettra de nous améliorer pour les prochaines élections sociales et de vous proposer des outils en adéquation avec vos attentes et avec vos remarques. Pour ce faire, il vous suffit juste de répondre à un petit questionnaire en ligne. En quelques clics, c'est terminé... Rendez-vous vite sur <https://fr.surveymonkey.com/r/gV8DWPF>

• **Brantano** | La direction a fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif des travailleurs de la centrale d'Erembodegem. Plus d'informations devraient suivre dans les prochaines semaines.

• **Interim** | Changements concernant le contrat de travail : Dès le 1er octobre 2016, les intérimaires devront signer leur contrat de travail avant le début de la mission. Auparavant, le secteur de l'intérim bénéficiait d'une exception : le contrat ne devait être signé que dans les deux jours après le début de la mission. Ce qui donnait lieu à de nombreux abus comme la modification du contrat en cas de maladie ou un salaire incorrect. Le contrat peut être signé soit selon la méthode classique via papier ou par voie électronique. Vous vous posez des questions ? N'hésitez pas à surfer sur www.droitdesinterimaires.be ou adressez-vous à votre section régionale SETCa

> ÉDITO

Une équipe qui perd

Comme pour lire les écrits de Léonard de Vinci, il faut un miroir pour lire le budget de l'Etat : il faut lire à l'envers le déficit annoncé de 2,4 milliards en 2017 qui est en fait de 4,2 milliards.

Le gouvernement plaide non-coupable. Le trou, ce n'est pas sa faute : la sécurité, ça coûte cher, les anticipés sont en piqué, la TVA ne suit pas, les impôts sur le tabac raplaplats, la croissance qu'est pas là, et l'emploi qu'on ne voit pas, la DLU qui ne marche plus, l'indexation coûte bonbon... (Musique) : « Ah mon Dieu c'est embêtant, le budget est malade, ah mon Dieu c'est embêtant, l'Etat n'est pas bien portant... ». Et de fait, la dette publique atteint aujourd'hui 109% du PIB... Pas de quoi pavoiser !

Responsable et coupable

La faute à pas de chance ? C'est un peu vite dit. Ce trou budgétaire est entièrement de la responsabilité de ce gouvernement. Dès l'annonce du budget et des mesures fiscales adoptées, on pouvait prévoir sans être devin que ça ne marcherait pas. L'estimation des recettes fiscales comme la taxe symbolique sur la spéculation ou celle cosmétique sur les montages financiers dite taxe Caïman était visiblement surfaite et surtout sans commune mesure avec les largesses fiscales faites d'autre part aux multinationales à travers les excess profit rulings ou les intérêts notionnels.

Quant au tax shift supposé alléger la fiscalité sur le travail, pas besoin d'avoir lu « la fiscalité pour les nuls » pour comprendre que c'est le coût du travail pour les employeurs qui a été allégé mais pour les travailleurs,

entre saut d'index et blocage des salaires, on n'a rien allégé du tout sauf le portemonnaie.

Et accessoirement, les caisses de l'Etat puisque cette réforme fiscale n'est même pas encore financée. Selon nos calculs, ce sont près de 3,1 milliards qui ne vont pas rentrer dans les caisses de l'Etat et de la sécurité sociale pour 2017 via la diminution du taux des cotisations patronales de 33 à 25%, les cadeaux fiscaux sur les heures supplémentaires ou encore l'exonération des cotisations sur le premier emploi (Mesure Borsu).

Effet retour... de bâton

Quant à « l'effet retour » de sa politique fiscale attendu par le gouvernement il a bien eu lieu mais pas dans le sens espéré. Retour sur non-investissement pour les actionnaires qui ont vu gonfler leurs dividendes sans lever le petit doigt.

Retour de bâton pour les travailleurs qui ont vu – comme l'atteste notre nouveau Baromètre socio-économique (voir notre dossier en pages centrales) – leur pouvoir d'achat diminuer.

Retour de manivelle pour les finances publiques vu que l'austérité et le blocage des salaires ont affaibli la consommation et donc ralenti l'activité. Le saut d'index, le gel des salaires et la réduction des dépenses publiques vont en effet à l'encontre du bon sens économique.

Revoir la copie

A défaut de pouvoir changer tout de suite une équipe qui perd, il faut au moins que

celle-ci change de tactique. Depuis le début de la crise, la FGTB rappelle, comme de nombreux économistes à l'heure actuelle, qu'en période de croissance faible, plus un Etat économise et plus il freine le pouvoir d'achat, plus il freine la croissance de l'activité économique, plus il pénalise les finances publiques. Puisque le ralentissement de la croissance se traduit par moins de recettes et plus de dépenses sociales.

S'il faut trouver 4,2 milliards, cela n'a aucun sens de les chercher dans la poche des travailleurs et des allocataires sociaux. L'OCDE l'a encore crié haut et fort récemment. La croissance mondiale est faible et les politiques monétaires sont impuissantes à relancer l'activité en Europe. Comme la FGTB, l'OCDE préconise une modification du pacte de stabilité et de croissance de l'UE pour permettre un soutien budgétaire plus élevé. En bref, il faut relancer les dépenses publiques d'infrastructures, de Recherche & Développement et de formation, et ne pas soumettre ces investissements aux objectifs de stabilité budgétaire. Mais remettre en ordre les Finances publiques et prendre les mesures adéquates pour sortir de la récession ne règlera pas tous les problèmes de notre société.

De mal en pis

Le nouveau Baromètre socio-économique de la FGTB montre que les conséquences sociales des politiques menées sont dramatiques. Un nombre croissant de nos concitoyens se trouvent dans une situation de précarité ou de réelle pauvreté. La qualité de

vie en général recule. Le volume et la qualité de l'emploi se dégradent. La souffrance au travail augmente et on en paie le prix au niveau individuel et collectif en termes de santé physique et mentale. Les problèmes de mobilité, d'environnement s'aggravent. Il devient de plus en plus difficile de concilier travail et vie privée.

Il faut revoir fondamentalement la répartition des richesses pour faire reculer les inégalités et trouver les moyens de financer ce qui compte vraiment pour tout un chacun : une bonne protection sociale, un accès à la santé, à l'éducation, à la culture ; de bons services publics, une mobilité moins chronophage et moins stressante, un environnement sain. Un emploi avec un statut et un revenu corrects par la réduction collective du temps de travail en lieu et place d'une flexibilité à outrance et d'une précarisation de l'emploi. C'est pour cela que nous avons manifesté une fois encore ce 29 septembre à Bruxelles : contre les projets du gouvernement qui vont à l'opposé de ces aspirations et pour notre projet d'une société plus juste et plus humaine.



Rudy De Leeuw
Président



Marc Goblet
Secrétaire général

DANS LE MONDE DE BERNARD

on ne trouve pas normal que la prime omnium d'une voiture ne diminue pas quand sa valeur diminue.

Voilà pourquoi P&V lance l'assurance omnium dégressive.



P&V AUTO

La nouvelle omnium pour les voitures de plus de 2 ans dont la prime diminue d'année en année.

Plus d'infos dans votre agence ou sur www.pv.be



Avec vous quoi qu'il arrive