

## Les sans emploi roulent pour vous



Ils marchent depuis le cœur de la province du Luxembourg pour rejoindre à Bruxelles les marcheurs venus de toutes l'Europe assister aux Assises contre la précarité. Ils marchent pour exprimer leur ras-le-bol d'être sans emploi, d'être culpabilisés d'être sans emploi, contrôlés et recontrôlés, sanctionnés, exclus du chômage après avoir été expulsés du travail.

Mais ils marchent aussi pour vous, travailleurs avec emploi. Car l'exclusions des uns crée la précarisation des autres et ce sont aussi bien les salaires que les conditions de travail et les statuts qui sont tirés à la baisse par le chômage de masse.

REPORTAGE PAGE 5

### ELECTRICITE

Compteurs «intelligents» ou pièges à c...

Page 4

### EMPLOI

Toujours plus de travailleurs pauvres

Page 4

### CV ANONYME

Vraie ou fausse bonne idée?

Page 7



### DOSSIER

Bien-être et sécurité au travail

Pages 8 & 9

## BRABANT WALLON

## EUROMANIFESTATION DU 29 SEPTEMBRE La FGTB Brabant wallon présente en force



### Journée du travail intérimaire



Le 6 octobre se déroulait la journée du travail intérimaire.

Outre une action au zoning de Nivelles Sud, plusieurs militants du SETCA et de la Centrale Générale se retrouvèrent à l'entrée de GSK au zoning Nord de Wavre. En effet, dans cette entreprise qui occupe beaucoup d'intérimaires, les travailleurs ont voulu marquer le coup, pour signifier à la direction que le nombre de contrats précaires avait une limite. La distribution des journaux «Interim zone» et des sachets de cacahuètes (pour le slogan: pas de contrats cacahuètes) remporta un vif intérêt de la part des travailleurs.

## Congrès de la FGTB Brabant wallon

Le samedi 9 octobre s'est tenu le congrès statutaire de la FGTB Brabant wallon en présence de 200 délégués et militants. Après avoir écouté approuvé le rapport du secrétaire régional, Pierre Lévêque, le congrès a élu un nouveau Bureau, composé d'Yves Beatse (président) et de Jean-Richard Degroote et Philippe Leclercq (vice-présidents).

Par ailleurs, le secrétaire actuel partant en prépension au 1<sup>er</sup> février, l'assemblée a élu son futur successeur en la personne de Benoît Blondeau, actuellement permanent SETCA au Brabant wallon. Celui-ci dressa les grands axes de son action future dans un discours remarqué. Thierry Bodson, secrétaire général de la FGTB

wallonne avait auparavant dressé l'enjeu des discussions institutionnelles. Le nouveau président, Yves Beatse conclut cette avant-midi chargée en remerciant les délégués et militants présents et en les conviant à prendre le verre de l'amitié et à partager un repas fraternel.



## NAMUR

## Euromanif du 29 septembre: 800 Namurois, un échassier et un bus...

Regroupés en queue de l'immense cortège des opposants à la politique d'austérité, nous étions présents, enthousiastes et déterminés!

Nous étions fiers de défilé avec les mêmes mots d'ordres que ces milliers de Camarades venus de tous les pays de notre communauté! On s'est sentis petits et grands à la fois, une grosse aiguille dans la botte de foin de la solidarité des travailleurs et allocataires sociaux européens, qui se construit lentement mais sûrement. Dorénavant, nous ne sortirons plus sans notre point de ralliement ambulatoire, un superbe bus.



### TRAVAILLER POUR DES CACAHUËTES?

## Namur dénonce l'intérim abusif



Pour la journée annuelle des droits des intérimaires du 6 octobre dernier, la régionale de Namur et ses centrales professionnelles ont mené deux actions complémentaires afin de dénoncer les abus en matière d'intérim:

- Tout d'abord, tôt le matin, nous avons massivement distribué «l'intérim zone» ainsi que les paquets de cacahuètes aux centaines de navetteurs transitant par la gare de Namur. Nous avons donc pu sensibiliser un grand nombre de citoyens et de citoyennes sur les conditions de travail et le statut précaire des

travailleurs intérimaires. L'action a eu tellement de succès que nous avons épuisé le stock de cacahuètes en quelques minutes, mais sommes restés près de deux heures pour aborder les travailleurs, intérimaires ou non, mais aussi les étudiants qui risquent de devoir se contenter, au mieux, de contrats cacahuètes!

- Nous nous sommes ensuite rendus devant l'entreprise andennaise Père Olive. Nous y avons symboliquement occupé le terrain et informé la presse de nos revendications ainsi que des excès commis par cette entreprise dans son utilisation abusive d'intérimaires. Cette opération médiatique a porté ses fruits puisque, quelques minutes après le point presse, la direction a accepté de recevoir nos délégués qui ont fait entendre la voix syndicale dans une entreprise dans laquelle il n'y a pas de délégation FGTB... Pas encore...

La coordination intérim de Namur n'en restera pas là, et se réunit régulièrement afin de réfléchir aux méthodes pour mieux réguler l'intérim dans les entreprises, pour soutenir les délégations syndicales, pour informer les jeunes et monter

des actions récurrentes.

Nous invitons tout délégué ou travailleur intérimaire à nous rejoindre dans le combat mené par la coordination namuroise.

#### Contactez-nous!

David Lecomte - 0473-86.95.99.  
jeunesfgtbnamur@fgtb.be  
Marylise Wauters - 0473-86.95.95.  
marylise.wauters@afico.be

Pour plus d'infos:  
[www.interimforlife.be](http://www.interimforlife.be)  
[www.jeunesfgtb-namur.be](http://www.jeunesfgtb-namur.be)



## LUXEMBOURG

### A TOUS NOS AFFILIÉS DU SECTEUR CONSTRUCTION REGIONALE DU Luxembourg

**Paiement des timbres FIDELITE**  
**Occupation du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 30 juin 2010.**  
**Paiement des timbres ASSIMILATION**  
**Incapacité de travail en 2009.**

#### Paiement à partir du 28 octobre 2010.

Pour accélérer le traitement de votre carte et donc permettre son paiement dès le premier jour, nous vous conseillons de nous la faire parvenir le plus vite possible. Les employeurs doivent délivrer les cartes au plus tard le 31 octobre.

N'oubliez pas de mentionner votre numéro de compte bancaire sur lequel nous devons verser le montant: vous devez conserver le talon de la carte.

Nous vous rappelons que la domiciliation bancaire de vos cotisations syndicales facilite et donc accélère le traitement de votre dossier. Vous ne devez plus nous envoyer votre carnet syndical.

#### Permanences dans les bureaux principaux:

##### LIBRAMONT:

8h à 12h et de 13h à 16h30  
Le vendredi jusque 16 h

##### ARLON:

idem

##### MARCHE:

Le lundi de 8h30 à 12h & de 13h30 à 16h30  
Le mardi de 8h30 à 12h  
Le jeudi de 8h30 à 12h & de 13h30 à 16h30

**A partir du 14 octobre jusqu'au 23 décembre**  
**des permanences spéciales seront organisées**  
**à LIBRAMONT & à MARCHE:**  
**le jeudi jusque 18 heures.**

#### FERMETURE DES BUREAUX:

**1<sup>er</sup> novembre, 11 novembre, 12 novembre 2010**  
**Les 24, 27 et 31 décembre 2010**

**Le 3 janvier 2011.**

**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel



► TABLE RONDE SUR LES PRÉJUGÉS ET LES STÉRÉOTYPES:

## «Il faut élargir la diversité, mais aussi en définir les limites»



Le mercredi 6 octobre dernier, 80 délégués des 3 syndicats bruxellois se sont réunis afin d'analyser et de comprendre les préjugés qui circulent sur les lieux de travail, ceci dans le but de pouvoir y faire face au quotidien.

Cette table ronde s'inscrivait

dans le projet de lutte contre les discriminations que mènent les trois organisations syndicales depuis 2003, avec l'appui précieux du Pacte Territorial pour l'Emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

L'un de nos Conseillers en diversité à la FGTB de Bruxelles, le Cde Youssef Ben Abdeljelil, a tout d'abord introduit l'origine et l'objectif de cette table ronde: le débat de société est trop souvent réduit à un discours de «nous» face à «eux», et cela trop souvent dans une logique «culturelle», au lieu de s'attaquer aux inégalités structurelles et aux différences sociales et de classe qui existent; on voit le résultat de cette approche aux Pays-Bas, avec le rôle accordé à l'extrême-droite de Geert Wilders et, en France, avec la polémique récente sur le traitement des Roms.

Cette logique «culturelle» est également à l'œuvre sur le lieu de travail: pensons au sigle Blanc Bleu Belge (BBB) qu'utilisait ADECCO pour discriminer les candidats-travailleurs intérimaires. Un test récent de la chaîne flamande VRT a montré que 6 bureaux d'intérim testés sur 8 pratiquent une discrimination ouverte et directe à l'égard des personnes migrantes, avec l'alibi habituel: «c'est le client qui met la pression».

D'où l'utilité d'une table ronde intersyndicale, pour nous permettre de traiter ce sujet crucial et de réfléchir ensemble à ses conséquences sur les lieux de travail.

### Comportements discriminatoires

Deux invités, un universitaire et un travailleur de terrain, ont ensuite expliqué comment les stéréotypes et préjugés se construisent et fonctionnent, comment les détecter, les analyser et y faire face.

Le professeur Assaad E. Azzi, de l'Unité de Psychologie sociale de l'ULB, montre, sur base de résultats de tests et de recherches scientifiques, un changement important dans les comportements des individus depuis l'apparition des lois anti-discrimination. La discrimination et les préjugés, qui étaient encore acceptés au début du 20ème siècle, sont devenus indirects, implicites ou cachés, parce

que mal considérés. Est-ce à dire que la discrimination a diminué? Non. Aujourd'hui, les préjugés et leur expression en conduites discriminatoires sont passés de l'explicite à l'implicite: les comportements sont devenus cachés parce qu'illégitimes, parfois même inconscients.

Ainsi, s'il est de bon ton de se dire «non raciste», ceci n'implique pas nécessairement un vote pour des partis progressistes.

De leur côté, les personnes potentiellement victimes de discrimination ont beaucoup plus de difficultés à «percevoir» cette discrimination tacite. Notamment parce qu'elles ont une moindre connaissance des lois existantes et de leurs droits. Mais aussi, des études le démontrent, parce qu'une personne appartenant à un groupe discriminé (par exemple: une femme) reconnaîtra plus facilement une discrimination envers son «groupe» (les femmes) qu'une discrimination envers sa propre personne. Alors, comment faire prendre conscience à cette personne de la discrimination dont elle est victime, comment l'aider à entreprendre une action, par exemple à porter plainte?

Si la conscience de vivre dans une société prônant l'égalité des chances joue un rôle, elle n'est pas suffisante. La mise en place d'une aide institutionnelle, au niveau sociétal, mais également à l'intérieur de chaque institution, est essentielle. Il faut aussi pouvoir tenir compte de la situation particulière de la personne, de son expérience en matière de discrimination, et des freins psychologiques qui peuvent en découler.

En conclusion, le professeur Azzi observe une autre évolution: on voit que, dans nombre de pays européens, les votes se portant vers des partis qui veulent réinstaller des lois discriminatoires sont en augmentation. On risque un retour à la discrimination ouverte, peut-être plus massive que celle

que nous avons connue au cours du 20ème siècle...

L'intervenant lance donc un appel à demeurer vigilants et à lutter pour que la discrimination reste illégale.

### Réagir sur le lieu de travail?

Houssein Boukhriss, formateur et consultant en gestion de diversité de Trace, sprl, se base sur son expérience en entreprise pour tenter de détecter les préjugés et d'y réagir sur les lieux de travail.

Il constate tout d'abord que la diversité est de plus en plus réduite, à tort, à un problème d'intégration et de relation de travail avec les populations musulmanes. Les conflits sur le lieu de travail sont trop souvent attribués à l'interculturel ou à la diversité. Des différences stéréotypées sont à la base du conflit.

Mais ceci masque souvent d'autres problèmes qu'il s'agit de pouvoir détecter. Le sentiment de discrimination est souvent lié à des perceptions ou à des émotions, souvent c'est «une parole contre une autre». Il est alors difficile, pour un délégué, d'objectiver la situation.

Ainsi, si la diversité dans l'entreprise est enrichissante, elle constitue parfois aussi un véritable défi. L'humour de l'un peut être ressenti comme du harcèlement par un autre; la communication non verbale peut nier une personne ou un groupe. Dans une entreprise, il est donc important que les règles soient claires et explicites: respect de l'autre, interdiction de la discrimination, de l'intimidation, du harcèlement, etc.

Si un employeur a le choix, qui choisit-il? Un homme ou une femme? Un jeune ou quelqu'un de moins jeune? Sans handicap ou avec handicap? Belge de souche ou d'origine étrangère?

Il doit pouvoir donner une chance à des personnes issues de groupes pour lesquels il existe des préjugés: les femmes (cliché: «elles n'ambitionnent pas de fonctions dirigeantes»), les personnes âgées («elles ne sont pas flexibles»), les personnes d'origine étrangère («elles ne sont pas motivées»), les personnes handicapées («elles vont nécessiter des adaptations de poste coûteuses»). En dépassant ces préjugés, l'employeur pourrait découvrir que la personne a beaucoup d'atouts: une personne âgée a de l'expérience, elle est responsable, possède le sens du relativisme, etc. Ouvrir son entreprise à la diversité, c'est aussi définir, en concertation avec les travailleurs, ce qui peut être revendiqué légitimement par les différents groupes, mais également les limites, les règles à respecter dans l'intérêt collectif.

Ainsi, travailler sur la diversité, c'est: sensibiliser les femmes à monter d'échelon, expliquer aux



jeunes d'origine étrangère que l'entreprise est ouverte à la diversité, adapter la culture de l'entreprise avant qu'un nouveau groupe ne soit intégré, changer la culture dominante afin d'intégrer des collègues homosexuels,...

Finalement, l'intervenant pointe l'aspect émotionnel de la diversité: dans une attitude défensive, la subjectivité fait son entrée, avec son lot de préjugés, et les véritables causes d'un conflit sont éludées.

### Après la théorie, la pratique

Aujourd'hui, les préjugés et les stéréotypes sont devenus plus implicites: il n'est généralement plus de bon ton de se proclamer haut et fort raciste, sexiste, homophobe, etc. Mais les attitudes et les préjugés, eux, sont tenaces dans les esprits, et donc plus difficiles à éradiquer.

Dans des groupes de travail, les participants et délégués ont alors été confrontés à leurs propres préjugés, sur les autres. Ils ont appris à les remettre en question, et à les déconstruire, à défendre une autre vision.

Les militants FGTB ont besoin

de toute leur vigilance pour défendre l'égalité de toutes et de tous à l'emploi. Leur mission est de continuer à informer les travailleurs: discriminer est illégal, et il existe des moyens légaux pour y faire face. Plus la législation sera connue des travailleurs, plus les comportements discriminatoires diminueront ET plus les victimes seront à même de réagir vite et efficacement...

Ce combat de longue haleine demeure incontestablement l'une des priorités de la FGTB de Bruxelles!

### Plus d'infos:

- [www.fgtbbruxelles.be](http://www.fgtbbruxelles.be), page anti-discrimination et diversité.  
- Point de contact discrimination sur le site de la FGTB Fédérale: [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

## Comment agir pour la diversité sur le lieu de travail?

Un nouveau Cahier du Militant (n°6) de la FGTB de Bruxelles, qui est actuellement sous presse, Egalité de toutes et tous à l'emploi. Guide pratique pour une action syndicale en faveur de la diversité dans les entreprises et les services publics bruxellois (à commander gratuitement à Véronique Bel: 02/552.03.57, veronique.bel@fgtb.be) et un lien sur notre site internet ([www.fgtbbruxelles.be](http://www.fgtbbruxelles.be), page anti-discrimination et diversité) visent à aider les délégués à lutter efficacement contre les discriminations sur les lieux de travail et à explorer les nouvelles pistes d'actions syndicales qu'offrent les plans de diversité.

De plus, deux Conseillers syndicaux en diversité ont pour mission spécifique de sensibiliser et de former les travailleurs à la lutte contre les discriminations au travail, de conseiller les délégués des entreprises engagées dans un plan de diversité et de mener des actions positives avec les travailleurs.

N'hésitez pas à faire appel à eux!

### Samantha Smith (Fr)

samantha.smith@fgtb.be - diversite.bruxelles@fgtb.be

Tél.: 02 552 03 55

### Youssef Ben Abdeljelil (nl)

youssef.benabdeljelil@abvv.be - diversiteit.brussel@abvv.be

Tél.: 02 552 03 36



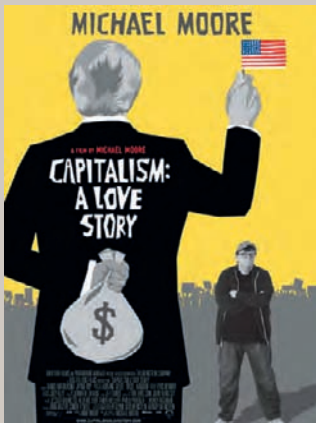
**Attention: la Centrale Générale Bruxelles-Vlaams Brabant déménage!**

A partir du 25 octobre 2010, les bureaux de La Centrale Générale de Bruxelles-Vlaams Brabant, situés au 2-6 rue Watteuu, à 1000 Bruxelles, déménagent rue Saint-Jean, n°4 à 1000 Bruxelles (à 500m de la rue Watteuu et tout près de la Gare Centrale). Les heures d'ouverture et les numéros de téléphone demeurent inchangés.

## MONS - BORINAGE

# Borinage 2000 ASBL vous invite...

## A sa séance de cinéma...



**Capitalism: A love story**  
Le 28 octobre à 19h  
Centre culturel de Boussu  
Rue Clarisse, 24 - 7301 Hornu  
«Est-il possible de réguler le capitalisme?»

A la prochaine rencontre de sa commission des femmes, le lundi 08 novembre de 13h00 à 16h00, Salle Janssens, Rue Lamir, 18-20 à 7000 Mons

VOUS ÊTES UNE FEMME...

- mandatée par la FGTB dans votre entreprise,
- Active dans la vie courante et affiliée à la FGTB,
- Demandeuse d'emploi et convaincue que l'égalité hommes-femmes est une nécessité,
- Sensible aux valeurs que nous défendons

&

Vous vous sentez concernée par :

- L'égalité salariale entre les hommes et les femmes.
- L'élimination de toute forme de discrimination entre les femmes et les hommes.
- La diffusion d'une image non-discriminatoire des femmes.
- La lutte contre les violences conjugales.

Alors, REJOIGNEZ-NOUS!

Si vous désirez assister à ces activités, veuillez vous inscrire auprès de nos services: Cédric DEVRIESE - Animateur en éducation permanente - Rue Lamir, 18-20 - 7000 MONS: [Borinage2000.devriese@fgtb.be](mailto:Borinage2000.devriese@fgtb.be) ou 065/32.38.33  
Editeur responsable: Philippe Borsu, Administrateur délégué, Rue Lamir, 18-20 à 7000 Mons

## CHARLEROI-SUD - HAINAUT

## «L'art après le travail»

Une manière d'être au monde et de se le réapproprier, une exposition collective qui en témoigne...

A l'heure où, plus que jamais, nos sociétés s'organisent sur le postulat que tout ce qui ne relève pas d'une occupation productive, d'un travail rémunéré, sort du champ de la vie active, où la notion même de l'utile et du profitable n'est prise en compte que dans le cadre d'une vision prospective de marché, où

le temps disponible se voit articulé selon des axes de besoins imposés, de loisirs formatés et de bas nivelage culturel – pour faire bref, d'idées reçues -, des hommes et des femmes renouvellent au quotidien cette réappropriation de leur libre arbitre, de leur raison, de leur relation au monde qui les entoure, en créant des oeuvres d'art...

Cette exposition est donc avant tout un témoignage de cette détermination, de cet élan enthousiaste, joyeux et généreux, de cet apprentissage lent et difficile, de ce voyage à la rencontre de soi-même et de l'autre, de ces liens sociaux solides

et authentiques qui se retissent dans la pratique.

Parce que, d'une manière générale, quand nous parlons d'art, nous entendons plus singulièrement les Beaux-Arts - à tort bien évidemment puisque c'est faire peu de cas de la littérature et des arts de la scène et de la rue - il a fallu volontairement se cantonner à la peinture, en renonçant hélas aux autres champs de création, faute d'espace, faute de temps. Mais vous l'avez déjà deviné: le principe de cette exposition peut s'appliquer à tous les arts.

## CENTRE

## FORMATION A LA CITOYENNETE

ORGANISÉE PAR L'ASBL CEPRÉ ET LA CELLULE D'ACCOMPAGNEMENT DE LA FGTB/CENTRE

L'ASBL CEPRÉ et la cellule d'accompagnement FGTB/Centre vous proposent une formation qui vous permettra de devenir autonome dans votre recherche d'emploi mais également de mieux comprendre la société dans laquelle nous vivons.

Contacts :  
Cellule d'accompagnement :  
064/23.61.73 - 064/23.61.15  
064/23.61.10 - 064/23.61.45  
064/23.61.38  
ASBL CEPRÉ :  
064/23.61.73 - 064/23.61.20



## SOUPER DANSANT

Samedi 20 NOVEMBRE 2010 - 19H00

Organisé par les Travailleurs Sans Emploi du Centre d'Education Populaire Régional (asbl CEPRÉ)

Exposition photos de l'asbl CEPRÉ  
Dans les locaux de la FGTB/Centre  
Rue H. Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul

Menu adultes : 17€ - enfants - de 10 ans : 11€  
Apéritifs et ses mises en bouche  
Filet de sole et de turbotin sur son lit de saumon fumé, sauce ostendaise  
Crème de cresson / Sorbet au citron et eau de Villée  
Contrefilet béarnaise / Pomme Duchesse / Panier du jardin  
Gâteau / Café

Réservation et inscription avant le 06/11/2010  
Acompte souhaité lors de l'inscription.  
Infos : Christophe MORAIS - 064/23.61.19  
Fabienne FUSILLER - 064/28.24.71 / 0496/95.14.70

## TOURNAI - ATH - LESSINES

## > LA CENTRALE GÉNÉRALE COMMUNIQUE Ramassage des cartes fidélité construction 2009-2010

> **TOURNAI (Centrale Générale F.G.T.B., Avenue de Maire, 134)**  
- Dès maintenant, tous les jours de 9h à 12h et de 13h à 17h.

> **LESSINES (F.G.T.B., rue Général Freyberg, 11)**  
- Dès maintenant, tous les vendredis de 9h à 11h.  
- Le 3<sup>ème</sup> samedi du mois de 9h à 11h.

> **ATH (rue de Brantignies, 19)**  
- Tous les jeudis de 10h à 12h.

> **ELLEZELLES (F.G.T.B., Place, 14)**  
- Bureaux ouverts:  
le mardi de 9h à 12h et de 14h à 17h; le mercredi de 14h à 17h; le jeudi de 9h à 12h et de 14h à 18h; le vendredi de 9h à 12h.

> **LEUZE (F.G.T.B., Grand Rue, 3)**  
- Tous les jeudis de 8h30 à 9h30.

> **BASECLES (F.G.T.B., rue des Déportés, 25)**  
- Tous les lundis de 9h à 10h.

> **PERUWELZ (F.G.T.B., Place du Foyer Peruwelzien, 29)**  
- Tous les lundis de 10h30 à 11h30.

## LIÈGE - HUY - WAREMME

# EXPO

DU 11-12  
AU 13-03

## la GRÈVE

de 60

Editeur responsable : Jean-François Ranquet • Place Saint-Paul, 9 • 4000 Liège

cab

**EXPO GUIDÉE**  
départ toutes les 30 min.  
tous les jours sauf le mercredi

**RÉSERVATION INDISPENSABLE**  
[www.grevede60.be](http://www.grevede60.be)  
ou 04/221.95.05

**FGTB**  
www.fgtb-liege.be  
Liège - Huy - Waremme

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

Expo interactive  
et ludique

OM Quai Louva n° 1 SERAING



Avis aux travailleurs de la construction  
paiement des cartes prime fidélité.

Le paiement des cartes de fidélité couvrant la période du 1/7/2009 au 30/6/2010 s'effectuera par virement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 28 Octobre 2010.

Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2010 la (les) carte(s) reçue(s) de votre (vos) employeur(s) et/ou du Fonds de Sécurité d'Existence, **après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, accompagné(e) s de votre carnet syndical**, 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 Liège, tous les jours de 9h à 11h30 et de 13h30 à 16h30 ainsi que les samedis 2, 16, 23 et 30 Octobre 2010 de 9h à 11h.**

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

**AYWAILLE:**  
au local de la F.G.T.B.  
rue L. Libert, 22

Les JEUDIS 14 et 28 Octobre 2010 de 17h à 17h30.

**POULSEUR:**  
au local de la Mutuelle,  
rue des Ecoles, 30

Les JEUDIS 14 et 28 Octobre 2010 de 16h à 16h30.

**HANNUT:**  
au local de la F.G.T.B.  
rue Zénope Gramme, 7  
Les VENDREDI 1<sup>er</sup> et 29 octobre 2010 de 16h à 17h30.  
Le SAMEDI 23 Octobre 2010 de 11h à 12h.

**WAREMME:**  
au local de la F.G.T.B.  
rue du Baloir, 5

Les VENDREDIS 8, 15 et 22 Octobre 2010 de 16h30 à 17h30  
Le VENDREDI 29 Octobre 2010 de 15h à 16h30

**VISE:**  
à la F.G.T.B.,  
rue des Récollets, 63,

Le MARDI 5 Octobre 2010 de 17h à 17h30.

Le MARDI 26 Octobre 2010 de 17h à 17h30.

**FLERON:**  
au local de la F.G.T.B.

avenue des Martrys, 86,  
Le MARDI 19 Octobre 2010 de 17h à 17h30.

Le MARDI 26 Octobre 2010 de 14h à 14h30.

**HUY:**  
au local de la F.G.T.B.

rue l'Apleit, 12  
Les JEUDIS 7, 21 Octobre 2010 de 16h30 à 17h30.

Le SAMEDI 23 Octobre 2010 de 8h30 à 9h30.

**JUPILLE:**  
au local de la F.G.T.B.

rue Chafnay,  
Le MARDI 26 Octobre 2010 de 16h à 16h30.

**HERSTAL:**  
au local de la F.G.T.B.

rue Large Voie, 36  
Le MARDI 26 Octobre 2010 de 15h à 15h30.

**CHENEY:**  
au local de la F.G.T.B.

rue Neuve, 18-24  
A partir du Lundi 4 Octobre 2010, les jours habituels d'ouverture

**SCLESSIN:**  
au local de la F.G.T.B.

rue de l'Île Coune, 50,  
A partir du Lundi 4 Octobre 2010, les jours habituels d'ouverture

**SERAING:**  
au local de la F.G.T.B.

rue Paul Janson, 41  
Le LUNDI 25 Octobre 2010 de 15h à 15h30.

**FLEMALLE:**  
au local de la F.G.T.B.

Grand Route, 122  
Le LUNDI 25 Octobre 2010 de 16h à 16h30.

**VILLERS LE BOUILLET:**  
à la Maison du Peuple

Le SAMEDI 23 Octobre 2010 de 10h à 10h30

**CHAPON-SERAING:**  
chez le Camarade Louis LAROCK

Rentrer vos cartes dès réception.

## VERVIERS

## Café Politique de Floréal

le 18 Octobre 2010 à 20h00  
Le Floréal, crapsurus 7-4800 Verviers

## "Endettement et crise économique"

Monsieur Denis Martens,  
directeur de l'Observatoire Wallon du crédit et de l'endettement



**FGTB**  
www.fgtb-liege.be  
Liège - Huy - Waremme

## PACO IBANEZ en concert

La Voix de la poésie, le chant de la Démocratie

Centre culturel de Welkenraedt  
Samedi 20 novembre 2010 à 20h00

C'est une légende vivante de la chanson espagnole et française. Depuis 35 ans, la voix mélancolique et profonde de Paco Ibañez noue un contact unique avec le public. Chanteur résolument engagé contre la dictature franquiste, il continue aujourd'hui de clamer la suprématie de l'homme sur le pouvoir. Il met en musique les grands poètes espagnols : Federico Garcia Lorca, Louis Cernuda, Antonio Machado, Miguel Hernandez,... Il fait vibrer les cordes de sa guitare aussi bien que les cœurs.

UN ARTISTE EXCEPTIONNEL QUE NOUS AVONS LE PLAISIR DE VOUS FAIRE DECOUVRIR.

<http://www.aflordetiempo.com/webNova.htm>  
<http://www.youtube.com/watch?v=DSyXQA4QiTw>

Des places gratuites sont disponibles  
à la FGTB Liège-Huy-Waremme.  
Réservation obligatoire au 04/221.97.34.

**PACO IBANEZ**



Centre culturel/WELKENRAEDT  
20/11/2010 - 20h  
[www.forumdespyramides.be](http://www.forumdespyramides.be)  
25 € - 20 € (prévente) / Tickets : 087/89 91 70

> EDITO

## Plus d'injustice, plus de pauvreté?

Selon toute probabilité, nous allons battre bientôt le record du monde en longueur pour la formation d'un gouvernement. La crise institutionnelle profonde semble impossible à résoudre tant les points de vue sont éloignés pour ne pas dire «inconciliables». La décision de la N-VA de déchirer la copie et de reprendre tout à zéro avec l'espoir de ramener les libéraux à la table de négociations ne fera pas avancer les choses, mais elle a un mérite : celui de montrer que derrière le projet populiste et indépendantiste de la N-VA se cache en réalité un projet de société ultra libéral. Bart De Wever ne cache d'ailleurs pas que «son patron», c'est le syndicat des patrons flamands, à savoir le VOKA.

S'il y a deux «opinions publiques» en Belgique, la ligne de démarcation ne suit pas le tracé de la frontière linguistique. Elle est idéologique.

Il y a d'une part - au Nord comme au Sud - ceux qui rêvent d'un pays sans Etat ou presque, sans solidarité entre les personnes, sans sécurité sociale, où l'on peut amasser l'argent en bons placements et en spéculant sans en redistribuer un peu pour le bien commun, quitte à laisser une partie de la population sur le bord de la route.

Et il y a d'autre part - au Nord comme au Sud - ceux qui comme nous, à la FGTB, rêvons d'une société plus juste, plus égalitaire, plus solidaire.

L'efficacité, la responsabilisation, la «bonne gestion» ne sont que des paravents.

En matière de santé par exemple, il est maintenant démontré qu'il n'y a pas de transferts injustifiés entre régions. La régionalisation de la santé, n'a donc d'autre objectif que d'y faire des économies et d'ouvrir la voie de sa privatisation. Ce qui restreindrait l'accès à des soins de qualité à ceux qui en ont les moyens. Les riches ne veulent tout simplement plus porter le poids de la solidarité.

La régionalisation de l'emploi, c'est juste pour mettre les travailleurs en concurrence et brider les salaires et les conditions de travail. Adapter la politique de l'emploi aux spécificités régionales n'est pas la priorité des employeurs. Ce qu'ils veulent c'est faire baisser le prix de la main d'œuvre à travers les aides ciblées à l'emploi, et peser ainsi sur le niveau des salaires.

Régionaliser la fiscalité répond à la même logique: instaurer une concurrence fiscale permettrait à la région la plus riche de faire des cadeaux fiscaux payés par tous en compensation d'une modération salariale au profit des seules entreprises. Et celle modération servirait alors de prétexte à modération salariale chez les voisins, entraînant tout le monde dans une spirale à la baisse.

La «responsabilisation» ne vise rien d'autre que de limiter la solidarité entre les régions. Va-t-on demain responsabiliser les provinces? Si responsabiliser c'est bien exiger le bon usage de l'argent public, pourquoi ne demande-t-on pas de comptes aux employeurs à propos des milliards de cadeaux fiscaux supposés aider à la création d'emplois?

Pour nous, un malade est un malade. Un enfant égale un enfant. Il a droit à une allocation majorée si sa situation le justifie et non selon sa localisation. Un chômeur est un travailleur sans emploi. Peu importe la langue qu'ils parlent. Ils ont tous les mêmes droits.

La sécurité sociale n'est pas une caisse où chacun va se servir selon ses contributions, mais un instrument de solidarité qui nous protège tous contre les malheurs de la vie et aide les personnes selon leurs besoins. La fiscalité n'est pas un placement que l'on récupère mais un instrument de redistribution des richesses entre ceux qui ont les moyens et ceux qui en ont moins.

Les besoins en matière de mobilité, d'enseignement, de santé doivent être rencontrés et accessibles pour tous!

A la FGTB, Wallons, Flamands et Bruxellois sont sur une même longueur d'onde: c'est la solidarité qui unit un peuple. En cette heure cruciale pour l'avenir du pays, nous tenons à réaffirmer notre attachement aux instruments de cette solidarité entre les personnes.

Anne Demelenne  
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw  
Président

> ERRATUM

## Crédit-temps thématiques au 01/09/2010

Nous avons par erreur donné les montants avant indexation des crédits-temps thématiques (congé parental, pour soins et soins palliatifs).

Voici les bons montants après l'indexation du 1<sup>er</sup> septembre.

Congés thématiques: les indemnités (à partir du 1 <sup>er</sup> septembre 2010)					
Interruption		complète	1/2 temps	1/5 <sup>e</sup> temps	1/5 <sup>e</sup> temps (isolés ou isolés avec enfant)
- de 50 ans	brut	741,40	370,69	125,76	169,11
			307,12	104,20	140,11
50 ans et +	net	666,30	628,79	252,51	
			520,96	208,38	

## Votre dossier chômage en ligne

«M'a-t-on versé mon allocation de chômage?»

«J'ai besoin d'un duplicata de ma fiche fiscale...»

Vous pouvez consulter les données concernant votre dossier chômage via notre site web [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be).



La lutte pour une fiscalité plus juste vous intéresse, mais vous trouvez un peu compliquées des notions comme «progressivité de l'impôt», «fraude fiscale», «intérêts notionnels», «taxe sur les transactions financières», etc.

Visitez le nouveau site: [www.lesgrossesfortunes.be](http://www.lesgrossesfortunes.be)

Il permettra de répondre à beaucoup de vos questions! Ce site initié par le Réseau pour la Justice Fiscale (RJF) et Financieel Actie Netwerk (FAN)

est un des outils de la nouvelle campagne du réseau «Ne laissez pas échapper les Grosses fortunes».

L'impôt est nécessaire, car il est le prix de la civilisation, mais les grosses fortunes financières

et les gros revenus y échappent bien trop facilement. **Une autre fiscalité est possible!**

Pour en savoir plus, rendez-vous sur «[lesgrossesfortunes.be](http://lesgrossesfortunes.be)».

> ARCELORMITTAL

## 496 euros d'impôt sur 1,5 milliard de bénéf

Grâce aux intérêts notionnels, ArcelorMittal - qui mégote sur les salaires - ne paie que 496 euros d'impôt sur 1,5 milliard de bénéfices! C'est la moitié de ce que paie un retraité avec une pension de 1.200 euros. Les employeurs se plaignent d'une fiscalité écrasante... Ici, elle est plutôt écrasée!

ArcelorMittal Finance and Service Belgium, filiale financière du géant mondial de la sidérurgie, n'a payé en 2009 au titre d'impôt qu'un montant exact de 496 euros, rapporte l'hebdomadaire du PTB 'Solidaire'. Dans le même temps, elle enregistrait un bénéfice de plus de 1.500.000.000 d'euros (un milliard et demi). Le taux d'imposition est donc de 0,00038%, soit 90.000 fois moins que le taux nominal de l'impôt des sociétés, qui est de 33,99%, explique Marco Van Hees, conseiller fiscal au PTB.

ArcelorMittal a bénéficié en fait du mécanisme des intérêts notionnels, qui permet aux sociétés de déduire un montant égal à la rentabilité fictive de fonds propres dans le but de réduire le coût des capitaux empruntés et celui des capitaux propres. Le gain est important pour ArcelorMittal Finance qui dispose d'importants fonds propres. «En 2009, la déduction atteint ainsi 1.288.806.525 euros, ce qui semble être le plus gros montant jamais déduit depuis 2006», note Marco Van Hees.

Plusieurs filiales d'ArcelorMittal en Belgique ne paient pas d'impôt du tout. Le géant de l'acier utilise toutes les ficelles légales pour payer le moins possible d'impôts.

Ainsi ArcelorMittal Belgium (production d'acier, 7.088 travailleurs), ArcelorMittal Stainless Belgium (inox, 2.000 emplois), Industeel Belgium, ArcelorMittal Upstream (ligne à chaud de Liège), ArcelorMittal FCE Belgium (commerce d'acier), Sidarfin et Ava Metal Center n'ont rien payé au fisc en 2009 grâce aux intérêts notionnels et aux autres déductions fiscales.

## &gt; ELECTRICITE

## Compteurs «intelligents» pièges à c...?

Selon une directive européenne, nous sommes supposés disposer d'un «compteur électrique intelligent» d'ici septembre 2012. «Intelligent» parce qu'il pourra transmettre de quart d'heure en quart d'heure votre consommation. Du coup, plus de relevé annuel, plus d'index à transmettre ou afficher. Plus d'estimation à la grosse louche de votre consommation. Faudrait ne pas l'être, intelligent, pour s'en priver. Et pourtant, le compteur intelligent n'est-il pas un piège à c...?

L'Europe s'est invitée dans votre cave ou votre placard. D'ici septembre 2012, tous les Etats membres devraient avoir remplacé 80% des compteurs (électriques et/ou de gaz) par des compteurs dits «intelligents» c'est-à-dire capables de transmettre l'état de votre consommation en direct au fournisseur, voire au producteur.

De quoi se mêle-t-elle l'Europe? En principe d'économies d'énergie. Cette directive s'inscrit dans le schéma 20/20/20: 20% d'énergie renouvelable et 20% de CO<sub>2</sub> en moins en 2020.

C'est qu'avec ces compteurs, vous pourrez surveiller votre consommation en temps réel et adapter votre comportement. C'est pour cela que les promoteurs du compteur intelligent promettent des économies d'énergie de 1,5 à 4,5%. Donc des économies sur la facture...

Fini aussi les factures de régularisation qui tombent comme des tuiles quand on s'y attend le moins, ou des provisions calculées sur une consommation qui n'existe plus. Fini le passage de l'indexier ou la petite carte à renvoyer. Le confort!

Ça c'est la promo du lobby industriel qui est derrière. Car il y a derrière un marché de plusieurs

dizaines de milliards. On l'estime à 4 milliards pour la Belgique. On l'aura compris: ce n'est pas gratuit. Et pour les bons services rendus, c'est le consommateur qui devrait ouvrir son portefeuille. Entre 400 et 600 euros à amortir sur 5 à 10 ans selon la rapidité d'évolution technologique de l'informatique qui est derrière. Plus une redevance annuelle estimée à 50 euros. En gros une bonne centaine d'euros par an par ménage.

Pour quel «retour sur investissement»? Nul, dit la CGSP de Bruxelles qui s'est penchée sur la question. Pour autant qu'il y ait économies d'énergie – ce que rien ne démontre – les petits consommateurs ne peuvent espérer que 3 à 9 euros d'économie. De 9 à 23 pour les consommateurs moyens. Seuls les très gros consommateurs en tireraient un avantage substantiel en adaptant leur consommation selon les variations tarifaires liées aux pics de consommation. Les deux premières catégories représentent 80% des consommateurs résidentiels. Ce sont eux qui paieraient donc le passage au compteur intelligent pour les 20% qui en profiteront. Car l'objectif chez nous c'est 100% des ménages.

Avantages incontestables par contre pour les fournisseurs et les gestionnaires de réseaux. Quelque 700 employés chargés des relevés de compteur pourraient perdre leur job. Les gestionnaires de réseau pourront aussi procéder à des coupures à distance. Et puis qui dit tarification directe, comme pour le téléphone, dit petites factures en été. Grosses factures en hiver. Car il n'y aurait plus de lissage tarifaire sur 12 mois. Votre distributeur pourra éviter de jouer les banquiers et vous faire payer rubis sur l'ongle au fur et à mesure, mieux qu'avec le système des provisions.

De plus le système ouvre la voie à une segmentation de la tarification comme pour les assurances. Petit client, mauvais tarifs. Gros client bons tarifs. C'est déjà le cas mais on pourra renforcer la segmentation.

Les relevés automatiques posent en outre la question du respect de la vie privée. Comme avec les GSM où on peut suivre vos déplacements, on pourra aussi savoir si vous êtes chez vous ou pas de telle heure à telle heure, tel jour, tel mois, etc. En faire une base de données exploitable ou piratable...

Pour le CGSP, les arguments techniques et d'économie d'énergie ne sont que des prétextes pour faire payer les petits, liquider des emplois, et liquider en finale les principes mêmes du service public. Comme pour les panneaux solaires et les certificats verts, dit Guido Kuyil, coordinateur du secteur Gazelco, 80% des gens qui n'ont pas 20.000 euros devant eux paient des déductions fiscales pour les 20% qui ont un bas de laine à investir dans les économies d'énergie dont ils sont seuls à profiter.

Les réseaux haute tension sont déjà «intelligents». L'autre argument

invoqué, à savoir la nécessité de ces compteurs pour concilier l'apport des énergies renouvelables ne tient pas la route et on peut même soupçonner les fournisseurs de bloquer à distance l'injection – donc le rachat – des énergies renouvelables dans le réseau s'ils n'en ont pas besoin à un moment précis plutôt que de réduire leur propre production...

On ne dit pas non aux nouvelles technologies, assure Guido Kuyil. Mais on ne doit pas les faire payer par les 80% de la population la moins riche. On doit laisser aux gens le choix. Or jusqu'ici, personne n'a été consulté ou informé.



## De plus en plus de travailleurs pauvres

**A l'occasion de la troisième Journée Mondiale de l'Emploi Décent le 7 octobre dernier, le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale a constaté la dégradation de la qualité de l'emploi chez nous et la montée de la pauvreté parmi les travailleurs. La flexibilité, la précarité des contrats et les exclusions du chômage y contribuent largement.**

## Conditions de travail précaires

Sous l'influence de la tendance à la flexibilisation des contrats et du temps de travail, la Belgique connaît ces dernières décennies une évolution vers le bas sur le plan des conditions de travail. Ceci aggrave surtout la situation de ceux qui ont déjà peu de possibilités d'emploi. Ceux-ci entrent dans un cercle vicieux d'emplois faiblement rémunérés, d'emplois sous-évalués avec des contrats à court terme et/ou à temps partiel, alternant avec des périodes de chômage (avec un statut de chômeur, ou d'ayant droit à un revenu d'intégration...).

Ensuite, ils ne sont pas en mesure de se constituer des droits complets à la sécurité sociale. Les revenus médiocres et fragmentés qu'ils perçoivent par le biais de cet emploi entraînent également des conséquences négatives sur d'autres domaines de vie: l'accès à ou le maintien dans un logement en location ou en propriété est compromis, le paiement des factures relatives à l'énergie, l'éducation et les soins de santé devient problématique...

## Travailleurs pauvres en Belgique

C'est parmi ceux-là que l'on compte les «travailleurs pauvres», c'est-à-dire dont le salaire se situe sous le seuil de pauvreté. Et leur nombre ne cesse d'augmenter en raison de la crise: alors qu'en 2006, le pourcentage de travailleurs pauvres s'élevait à 4,2%, il est passé à 4,8% en 2008 (année des dernières données disponibles). En chiffres absolus, il s'agit d'une augmentation de quelque 180.000 à 220.000 personnes. Calculé sur la population âgée de 18 à 65 ans, ce groupe représente déjà 24,6% en 2008 par rapport au 20,6% de 2006.

## De chômeur à (travailleur) pauvre

Les politiques d'activation – c'est-à-dire de contrôle de disponibilité – des chômeurs tombe sous le feu des critiques du Service de lutte contre la pauvreté: Le résultat de cette approche suscite des questions en termes de lutte contre la pauvreté et de participation durable au marché de l'emploi. Ce sont en premier lieu les plus vulnérables qui voient leurs allocations de chômage suspendues. Ceci ne signifie pas que leur refus de travailler soit plus important, mais bien que les procédures de contrôle ne tiennent guère compte de l'impact néfaste de la pauvreté sur la possibilité de chercher un emploi, de sorte que le comportement de personnes plus vulnérables est interprété comme un refus volontaire de travailler.

Il ressort de l'étude réalisée à ce sujet qu'une grande partie – en chiffres absolus – des personnes sanctionnées s'adresse ensuite au CPAS. Parmi celles-ci, pratiquement une sur cinq disparaît du marché de l'emploi, ce qui est bien entendu problématique pour une politique qui souhaite promouvoir l'emploi. Une autre partie se retrouve dans des emplois précaires et de faible qualité.

La politique actuelle de contrôle des chômeurs semble contribuer à l'augmentation du nombre de travailleurs pauvres. «Il est donc essentiel d'entamer un vaste débat social, afin de parvenir à une politique d'activation plus équilibrée», conclut le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale.

## La grande distribution ne veut plus des chèques-repas

Alors que l'arrêté royal donnant naissance aux chèques-repas électroniques va être publié, la fédération des distributeurs et chaînes de restauration (Fedis) appelle à la suppression pure et simple des chèques-repas et autres écochèques.

La grande distribution trouve le système compliqué et trop cher en frais administratifs (10 cents par chèque traité) multipliés par plus de 225 millions de chèques-repas écoulés chaque année dans la grande distribution.

Elle reproche aussi aux émetteurs Sodexo et Edenred (Accor), de gagner sur tous les tableaux: ils touchent une commission des employeurs et une autre des commer-



cants. Ils empochent l'argent des chèques-repas perdus ou périmés et ils profitent des taux d'intérêt sur l'argent qui dort sur leurs comptes, en attendant que le travailleur dépense ses chèques.

La FEDIS dit ne pas vouloir toucher au montant versé aux travailleurs mais vouloir se passer des intermédiaires gourmands. Comme alternative à la solution radicale, à savoir le versement du montant des chèques (repas ou éco-chèques)

directement aux travailleurs, la FEDIS travaille avec différentes entreprises à la création d'une concurrence sérieuse sur ce marché juteux.

Quand il y en a pour deux, il y en a pour trois...

> MARCHE DES SANS EMPLOI

# «On marche pour ne plus ramer»

«Nous partîmes 500 mais par un prompt renfort, nous nous vîmes 3000 en arrivant au port». Contrairement au Cid, ils n'étaient même pas dix au départ de Hogne, les «TSE» de la régionale FGTB du Luxembourg, mais à l'arrivée à Bruxelles, ils rejoindront la masse des marcheurs venus de toute l'Europe pour les Assises contre le chômage, la précarité et les exclusions les 16 et 17 octobre, avec une manifestation en guise de clôture.

Leur marche à eux, les «travailleurs sans emploi» FGTB du Luxembourg, aura duré cinq jours. Le vrai départ - avec conférence de presse - a été donné à Humain, petit village de la province de Luxembourg choisi pour le symbole: Humain parce qu'il faut remettre l'humain au cœur des politiques. Direction Ciney pour remercier les élus locaux d'avoir été l'une des trop rares communes à avoir adopté la motion proposée par la FGTB wallonne demandant la suspension des sanctions contre les chômeurs dans le cadre du contrôle de disponibilité.

Puis ce sera Spontin-Gedinne; Profondeville-Namur; Saint-Géry-Louvain-la-Neuve; et finalement Bruxelles. Tout au long du trajet, rencontres d'élus, distribution du livre «Paroles de chômeurs-écrits d'inutilisés» (écrits de chômeurs en atelier d'écriture) ou lecture vivante de certains passages de ce livre, animations.

C'est que les «inutilisés» ne veulent

pas être invisibles. Parce que les chômeurs sont invisibles, explique Bruno. A défaut de pouvoir faire grève, ils marchent. C'est qu'ils n'ont pas de boulot. Pas de patron à qui rendre son tablier une heure, un jour, une semaine. Pas de lieu de rassemblement. Alors, ils ont décidé de faire entendre leur voix avec leurs pieds. «On marche pour ne plus ramer».

Se rendre visibles, mais aussi se réapproprier les mots. «Des mots qu'on nous a volés, explique Bruno. On parle de chômeurs, d'inactifs... Nous, nous disons 'travailleurs sans emploi', expulsés de l'emploi».

Leur message: ras-le-bol de la culpabilisation. Marre de la chasse aux chômeurs, des contrôles de disponibilité sans disponibilité d'emploi. D'être des «publics cibles» et pas des gens. Marre de l'usine à gaz de la réglementation qu'un Kafka n'aurait pas pu imaginer. Marre des sanctions aveugles.

Le cas de Pascal, par exemple, est



un bel exemple de cette machine à broyer: exclu faute de preuves de recherches d'emploi. L'attestation des pompiers confirmant l'incendie de sa maison n'a pas convaincu l'administration...

De 2007 à 2008, les sanctions - suspensions ou exclusions - ont grimpé de 14.500 à 25.375. Les exclusions seules ont augmenté de 1.961 sur la même période. Et en dehors du cadre de la disponibilité, il faut compter encore 10.000 sanctions dites «litiges».

**Les marcheurs roulent pour vous...**

L'autre message, c'est qu'avec ou sans emploi, les travailleurs mènent le même combat. Le chômage de masse que nous connaissons depuis de longues années entraîne une précarisation généralisée de l'emploi. En précarisant les chômeurs via les contrôles et sanctions, ce sont les conditions de travail et les salaires de tous les travailleurs qu'on tire vers le bas. Les intérimés, les CDD, les titres-services, l'emploi

ALE deviennent la norme. Avec ou sans emploi, même combat.

Les Travailleurs Sans Emploi marchent ainsi pour les travailleurs avec emploi. Car pour eux le choix est limité: «misère sans salaire ou salaire de misère»...

**Le blog des TSE:** <http://tseluxembourg.over-blog.com/article-marches-europeennes-du-11-au-17-octobre-2010-57628125.html>

## Non aux sanctions, oui à un véritable accompagnement

Vincent De Raeve est animateur des TSE de la Régionale FGTB du Luxembourg. Il fut accompagnateur FGTB et connaît bien le système de contrôle de disponibilité qu'il décrit dans un livre intitulé «Carnet d'un garde-chasse».

**Syndicats: Vous dites marcher pour ceux qui travaillent. Ça mérite une explication...**

**Vincent De Raeve:** On essaie d'abolir la différence entre les travailleurs avec emploi et sans emploi. Le terme chômeur est souvent associé à l'idée du fainéant ou de profiteur. Dans la société actuelle, il est important que les travailleurs sans emploi et les travailleurs dont beaucoup sont des travailleurs pauvres puissent s'unir pour faire face ensemble au lieu de se diviser.

**Syndicats: en quoi le chômage nuit-il à ceux qui ont du travail?**

**Vincent De Raeve:** C'est l'idée de l'armée de réserve: le fait d'avoir 800.000 personnes exclues du marché de l'emploi fausse le jeu de l'offre et de la demande entre les employeurs et les demandeurs d'emploi. Quand une entreprise reçoit 500 CV par mois parce que les chômeurs sont contraints de s'activer, ça déforme la revendication salariale dans l'entreprise: «si vous n'êtes pas contents, il y en a 500 qui attendent votre place et qui se contenteraient de moins...»

Le chômage de masse tire en fait à la baisse les salaires et les conditions de travail. Les gens ont tellement peur du chômage qu'ils acceptent n'importe quoi. Le travail précaire, l'intérim devient la norme. Le CDI l'exception.



**Syndicats: vous êtes contre le plan d'accompagnement des chômeurs?**

**Vincent De Raeve:** Non nous sommes contre les sanctions. Les tri-cheurs s'en sortent très bien. Ceux qui sont sanctionnés sont ceux qui sont déjà les plus fragilisés. Mais nous sommes tout à fait favorables à ce que le Forem ait les moyens d'un accompagnement de qualité, de mener des plans de formation, etc.



Marie-Claude, employée-comptable, n'est pas soumise au contrôle de disponibilité. Ça ne l'empêche pas de chercher activement de l'emploi. «Je vais voir sur le site du Forem deux ou trois par semaine. A 55 ans, dans mon domaine, ce n'est pas évident. Je trouve par mois quatre ou cinq offres qui pourraient me correspondre mais je n'ai quasiment pas de réponses ou je n'entre pas dans les catégories soutenues par l'ONEM, ou ce sont des 13h semaine pour 3 mois, etc.. Je reçois aussi des offres qui me sont transmises par le Forem. Mais heureusement que je téléphone avant d'envoyer ma candidature parce bien souvent l'emploi est déjà occupé».







## Osanloo Mansour devient membre d'honneur de l'UBOT-FGTB

**Trois ans après son emprisonnement, Osanloo Mansour est devenu membre d'honneur de l'UBOT-FGTB. Avec un geste symbolique, les cent quarante militants de l'UBOT ont accueilli ce syndicaliste iranien dans leur organisation. Ainsi cet homme injustement persécuté est admis dans la famille chaleureuse de l'UBOT.**

Pour l'UBOT cette attribution de la qualité de membre d'honneur à Osanloo Mansour n'était que la poursuite de notre engagement dans la lutte que nous menons pour sa libération. En effet, le seul «crime» qu'Osanloo a commis est la fondation d'un syndicat pour les chauffeurs de bus à Téhéran. Un syndicat libre et indépendant comme l'UBOT.

Voilà pourquoi, depuis son arrestation et sa détention dans la prison d'Evin à Téhéran, qui est connue pour sa dure répression des prisonniers essentiellement politiques, l'UBOT a participé aux actions organisées par l'ITF. Nous avons manifesté devant l'ambassade iranienne, nous avons mené des actions devant les bâtiments de l'UBOT, nous avons sommé notre ministre des affaires étrangères ...

Voilà pourquoi l'UBOT s'est réjoui de la présence de Rudy De Leeuw (Président fédéral de la FGTB), Eddy Van Lancker (Secrétaire fédéral), Eduardo Chagas (Secrétaire général de l'ETF) et Mac Urata (responsable politique pour la section du transport de l'ITF) à la cérémonie concernée.

Trois participants à la cérémonie de remise du carnet de membre de l'UBOT pour Osanloo ont pris la parole.

Frank Moreels, Secrétaire fédéral de l'UBOT a eu l'occasion de rencontrer Osanloo Mansour à Londres, lorsqu'il a été reçu par l'ITF (Fédération internationale des Ouvriers du Transport). C'était quelques mois avant son arrestation. Frank se souvient vivement le courage et l'ardeur d'Osanloo et reflète sa forte conviction.

Un de nos militants UBOT de Liège, lui-même d'origine iranienne (qui veut rester anonyme pour ne pas embarrasser sa famille en Iran), a porté un témoignage vécu et a dénoncé farouchement tous ceux qui portent atteinte aux droits et libertés syndicaux. Son appel à la solidarité syndicale internationale a produit une impression sur le public.

Mac Urata a rappelé les nombreuses actions que nous avons menées avec l'ITF non seulement pour la libération d'Osanloo Mansour, mais également pour la libération de ses collègues syndicalistes emprisonnés. Il a attiré l'attention également sur le sort de nombreux syndicalistes partout dans le monde qui sont poursuivis en justice, qui sont la victime de répression, et qui sont assassinés dans certains cas en raison de leur engagement syndical.

A l'issue d'une cérémonie parfois émouvante, Ivan Victor, Président de l'UBOT et Frank Moreels, Secrétaire fédéral, ont remis le carnet de membre de leur membre d'honneur à Mac Urata, en lui demandant de notifier Osanloo Mansour de ce geste symbolique. Nous espérons que ce geste lui donnera le courage de persévérer.



Les militants demandent la libération du membre d'honneur UBOT, Osanloo Mansour



Les militants fédéraux signent la «colonne Libérez Osanloo Mansour»

## Journée d'action pour des ferries surs et équitables

Dans le cadre de la semaine d'action européenne «Fair and Safe Ferries», des délégations de plusieurs pays se sont rassemblées à Hoek van Holland le lundi 27 septembre 2010.

Au Terminal des Ferries de Stena Line, des délégations néerlandaises, françaises et belges attendent leur collègues anglais, irlandais et écossais. Ces derniers ont traversé le canal à bord d'un Ferry de Stena.

Ils ont profité de la longue traversée pour distribuer des tracts aux passagers et aux membres d'équipage. Dans ce tract on annonce une semaine d'action et on dénonce l'exploitation de l'équipage européenne, qui est systé-

matiquement remplacée par de la main d'œuvre «bon marché», ainsi que l'exécution de travail portuaire et de sécurisation des cargaisons par des gens de mer. Certes, l'armement n'a pas vraiment su apprécier cette action.

La journée d'action avait été convenue lors de la réunion à Hull, 2 semaines auparavant, pour lancer la semaine d'action. Elle est devenue une retrouvaille de camarades qui luttent pour le même objectif, notamment aller à l'encontre du dumping social dans l'industrie des ferries.

Avec 15 délégués, la présence de l'UBOT est éminente à cette «lancée», le mauvais temps ne peut pas tempérer la combativité.

Consécutivement, ils prennent la parole pour témoigner de l'appui de leurs organisations affiliées respectives: Norrie McVicar, coordinateur de la campagne; Niek Stam, Secrétaire de FNV Bondgenoten; Marc Loridan, Secrétaire fédéral UBOT Ports; ainsi que François Caillou, représentant du syndicat français CFDT.

Grâce à la présence de la presse, plusieurs participants à la journée d'action ont l'occasion de commenter l'objectif de la semaine d'action.

Espérons que les bonzes des armements de ferries ne resteront pas sourds à notre argumentation.

## L'action paie!

Le 24/09/2010, entre 6h et 8h, les trois syndicats ont mené une action sur l'aéroport de Zaventem.

L'objectif de cette action était de crier une halte au projet d'A.R. du Secrétaire d'Etat Etienne Schouppe relatif à l'installation d'un troisième manutentionnaire sur l'aéroport. Aujourd'hui, la manutention des bagages et du fret est exécutée par les firmes Flightcare et Aviapartner.

Si le projet d'A.R. d'Etienne Schouppe devient effectif, au moins trois manutentionnaires effectueront

ces activités sur l'aéroport dans un proche avenir. Dans le cadre du contexte économique actuel, une attaque de grande ampleur serait ainsi lancée aux conditions de travail et de salaire du personnel.

Avec cette action, l'UBOT a voulu faire pression sur le Conseil des Ministres pour qu'il n'adopte pas ce projet d'A.R. Si nous sommes bien informés, l'action a effectivement eu du succès. Le sujet aurait été supprimé de l'ordre du jour du Cabinet restreint.

Cela signifie que l'argumentation

syndicale a été bien accueillie par certains membres du gouvernement et que le Secrétaire d'Etat se retrouve donc isolé avec sa proposition. Mais, avec cela, la discussion n'est pas encore close. En effet, ce n'est pas la première bataille que nous gagnons contre la venue d'un troisième manutentionnaire. Voilà pourquoi les syndicats restent mobilisés et qu'ils sont prêts à durcir leur action au cas où les idées d'Etienne Schouppe seraient tout de même imposées.

## L'UBOT fait fureur chez les fermiers de la Cie De Lijn!

En dépit d'une réunion de réconciliation au sein de la commission paritaire et une grève en février 2009, en dépit de plusieurs réunions avec la direction, les problèmes n'avaient pas pu être résolus chez De Decker Van Riet. Au contraire, les choses allaient de pire en pire!

Le lundi 27 septembre, les chauffeurs en avaient marre. Ils ont déposé le travail dans le dépôt à Aartselaar. La CSC ne voyant pas de problèmes, n'a pas rejoint l'UBOT et n'a pas voulu reconnaître la grève.

D'une façon paternaliste l'employeur a essayé de faire retourner les camarades au travail, toutefois sans succès, parce que le lendemain, ils ont poursuivi leur action. Ils étaient décidés de ne pas s'arrêter sans garanties d'amélioration ... et ils les ont obtenues!

Un collègue qui avait été licencié indûment pour motif grave a eu l'occasion de se réintégrer, mais finalement il a opté de ne plus reprendre le travail pour des raisons médicales, ce qui a été accepté par la direction.

De plus, de la clarté sera créée en ce qui concerne les fiches salariales.

L'employeur a confirmé qu'il respecterait, dès à présent, toutes les CCT qui sont d'application et qu'il ferait une évaluation approfondie annexe révision de la politique du personnel.

Nous avons beaucoup apprécié la compagnie des collègues de DHL Bornem, Trafuco, l'aéroport, NTM, CGSP, ... au piquet de grève.

Cette action était un succès sur toute la ligne!

L'objectif, l'animation de bord et la restauration collective (soignée par les travailleurs de DDVR) étaient du jamais vu dans ce secteur.

Sandra LANGENUS  
Secrétaire UBOT



# Délit de sale gueule à l'embauche

Trouver du boulot à 20-25 ans, ce n'est déjà pas du gâteau. Quand on vit à Bruxelles et que l'on est un tant soit peu basané, c'est le parcours du combattant. Bien entendu, on peut invoquer des problèmes de formation, de connaissance des langues... Mais ces explications ne suffisent pas à expliquer pourquoi ce que d'aucuns appellent obstinément des allochtones mêmes s'ils sont nés ici, ont statistiquement moins de chance de trouver un emploi à la sortie de l'école. En matière d'embauche, le délit de «sale gueule» existe aussi.

Il y a quelques années, la coordination Intérim et diverses associations dénonçaient la discrimination à l'embauche dans les bureaux d'intérim. Certaines sociétés avaient en effet accepté d'appliquer un critère de sélection «BBB» (blanc-bleu-belge) aux candidats à un emploi intérimaire. L'affaire avait fait scandale mais pouvait passer pour un épiphénomène.

Il s'avère au contraire que si l'intérim a fait fort, la demande venait des employeurs et que ces comportements sont donc plus largement répandus qu'il n'y paraît.

Un rapport de 2008 de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economique) mettait en évidence, pour la Belgique, de faibles taux d'emploi pour les immigrés, en particulier pour ceux venant de pays en-dehors de l'UE-15. Selon l'OCDE «le chômage est 2,5 fois plus élevé chez les immigrés».

Il ressort également d'une étude

du VDAB, l'équivalent néerlandophone du Forem, que «l'origine des demandeurs d'emploi a un impact significatif sur leurs chances de trouver un emploi.» Pour 2003, 2005 et 2007, 55% des jeunes d'origine étrangère n'ont pas trouvé d'emploi un an après leur inscription au VDAB, contre 38% des Belges.

A Bruxelles, la question se pose avec encore plus d'acuité. Une étude de l'ULB et de la KUL\* (2004), qui abordait la discrimination ethnique sur le marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale, confirmait l'existence de comportements discriminatoires à l'embauche.

## Les mille visages du traitement inégal et des discriminations

Outre les formes manifestes de la discrimination, connues même reconnues comme les discriminations légales, cette étude mettait en évidence des formes de discrimination beaucoup plus subtiles



et difficiles à démasquer. Selon l'étude, l'analyse statistique permet de pointer les emplois «bas-tions» (fonctions, départements, entreprises et secteurs professionnels) où l'absence de travailleurs de certaines origines est notoire. Ce sont, pour la plupart, des secteurs à salaires élevés et syndicalement bien organisés.

La situation des Belges d'origine insérés dans les «bons» emplois des «meilleurs» secteurs et l'absence des travailleurs étrangers et d'origine étrangère, illustre le constat statistique de l'accès différent à l'emploi selon les origines ethniques.

L'argument classique de l'absence de qualifications, et donc de la pénurie, s'avère irrecevable au regard notamment de l'accroissement du nombre de diplômés universitaires,

tant parmi les anciennes que les nouvelles migrations, en particulier subsahariennes.

À partir du suivi des chercheurs d'emploi pendant 3 mois, les observations suivantes ont été faites:

- 50% des demandeurs d'emploi observés ont connu au moins une fois au cours de leurs sollicitations, un comportement discriminatoire;
- sur un total de 115 procédures de sollicitations, 27% sont entachées d'une réaction discriminatoire. Ce chiffre monte à 45% lorsqu'il a été effectivement possible de vérifier que deux candidats, l'un d'origine étrangère et l'autre Belge, se présentaient pour le même emploi;
- la discrimination frappe tant les femmes que les hommes, tant les travailleurs hautement que

faiblement qualifiés d'origine étrangère, et particulièrement les femmes qui ont fait des études supérieures.

Ceux qui bénéficient d'un diplôme et d'une qualification, lorsqu'ils sont d'origine marocaine, turque ou africaine (subsaharienne) sont plus souvent contraints d'accepter un emploi pas nécessairement en rapport avec leur niveau d'étude ou de qualification. Les personnes d'origine étrangère peu qualifiées, quant à elles, n'ont de faibles chances de trouver un emploi, quel qu'il soit.

\* Discriminations des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale. KUL - ULB, A. Martens, M. Van de maele, S. Vertommen, H. Verhoeven, N. Ouali, Ph. Dryon. Etude complète disponible sur [www.pact-bru.irisnet.be/site/documents/etudeulbkul.pdf](http://www.pact-bru.irisnet.be/site/documents/etudeulbkul.pdf)

## > CV ANONYME

# Vraie ou fausse bonne idée?

**Comment éviter qu'une présélection à l'embauche soit opérée sur le seul faciès des candidats? Bon sang, mais c'est bien sûr! Il suffit de ne pas mettre sa photo sur son CV... Certes mais avec ou sans photo, si on s'appelle Mamadou, Aïcha ou Abdallah, ça ne change rien. Et si on ne mettait pas le nom? C'est l'idée du CV anonyme. Question: l'anonymat suffit-il?**

Plusieurs communes bruxelloises et entreprises privées testent actuellement un système de CV anonymes pour tenter de lutter contre les discriminations à l'embauche, rapporte le journal Le Soir. Les communes utilisent les CV anonymes pour des fonctions de niveau B qui concernent le recrutement de contrôleurs d'horodateurs. Les communes travaillent en étroite collaboration avec Actiris, l'office régional bruxellois de l'emploi. Onze entreprises privées ont également accepté de jouer le jeu. Elles ont même décidé de prolonger l'expérience jusque fin

janvier 2011.

L'expérience-pilote sera ensuite évaluée pour voir si elle est efficace. L'évaluation visera deux points: d'un côté déterminer si ces CV neutralisent effectivement les discriminations, de l'autre voir si ce type de recrutement améliore les chances de recruter le collaborateur recherché.

Le ministre Bruxellois de l'Emploi, Benoît Cerexhe, est bien conscient des limites du système. Répondant à une interpellation libérale au Parlement Bruxellois, il avoue que «ce n'est pas une formule miracle» mais juste un instrument destiné à faire évoluer les mentalités et à compléter la panoplie pour améliorer la «diversité».

En pratique en effet, il y a plusieurs moyens d'«anonymiser» les CV. Soit on passe par un intermédiaire, ou un site Internet avec formulaire ad hoc, soit on le fait en interne. Mais s'il n'y a pas d'harmonisation de la procédure, il y aura toujours potentiellement des failles. Et puis, à partir du moment où une entreprise fait cette démarche, c'est qu'elle est acquise à l'idée de non-discrimination. On prêche donc des convertis.

Enfin, si le CV anonyme permet d'éviter une présélection arbitraire sur base du faciès ou de son équivalent patronymique, la question reste entière au second tour, c'est-à-dire au premier entretien.

Les expériences à l'étranger ne sont pas vraiment probantes. La France s'est dotée d'une loi qui introduit l'obligation du CV anonyme, mais la loi n'a jamais été promulguée et seules demeurent les initiatives volontaires de certaines grandes entreprises. Aux Pays-Bas, en Suède et en Suisse, des expériences de CV anonymes ont été réalisées localement, mais leurs résultats n'ont pas été jugés suffisamment concluants pour que la législation soit modifiée. La Grande Bretagne a procédé à un test pour conclure qu'il y avait effectivement discrimination à l'embauche.

Chez nous, le CV anonyme n'est pas vraiment une première: ça se pratique dans les services publics depuis 2005 via Selor, l'administration chargée du recrutement et de la sélection pour les candidats contractuels à une fonction publique.

Est-ce que ça marche? Et bien on n'en sait trop rien. Le système, explique Roland Vansaingelle, Secrétaire général du secteur Ministères à la Centrale Générale des Services Publics de la FGTB: sous prétexte de protection de la vie privée, on connaît le nombre de candidats sélectionnés mais personne ne sait dans quel ordre ils ont été classés aux épreuves. On ne peut pas dire qu'il y ait des passe-droit, mais en tout cas que le système a finalement introduit une opacité qui n'existait pas avant.

## Intérim d'insertion?

Dans le cadre de son émission VOLT diffusée le mercredi 15 septembre, la VRT a filmé en caméra cachée la réaction de 8 agences d'intérim à la requête explicitement discriminatoire d'un (faux) employeur de ne pas recruter des personnes d'origine étrangère. Six agences ont obtempéré, avec peu ou pas de réticences.

## Le bâton derrière la porte

Dans la lutte contre les discriminations, il n'y a pas que la carotte. Il existe tout un arsenal de textes légaux, européens, fédéraux, régionaux, etc. réprimant toutes sortes de discriminations. Le Centre pour l'égalité des chances en fait la synthèse et l'exégèse sur son site: <http://www.diversite.be/>

Pour ce qui est des entreprises, bien entendu soumises à ces lois, il existe en outre une CCT n° 38 qui fixe les règles anti-discrimination à l'embauche visible sur le site du Conseil National du Travail: [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)

Enfin, signalons que les interrégionales de la FGTB ont mis en place des cellules spécialisées.

### Contacts

#### En Wallonie

Cellule de Lutte Contre les Discriminations - Rue de Namur, 47 - 5000 Beez - Tél: Brigitte Marrion, 081/26 51 80 - Email: [brigitte.marrion@cepag.be](mailto:brigitte.marrion@cepag.be)

#### A Bruxelles

FGTB Bruxelles - Rue de Suède 45 - 1060 Bruxelles - Samantha Smith - Tél: 02/552 03 55 - [samantha.smith@fgtb.be](mailto:samantha.smith@fgtb.be) ou [diversite.bruxelles@fgtb.be](http://diversite.bruxelles@fgtb.be)

Envie de réagir?  
[syndicats@fgtb.be](mailto:syndicats@fgtb.be)

## BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

# Du RGPT au Code (sur le bien-être), un travail de longue haleine...

**Le bien-être au travail, la sécurité et la santé sur les lieux de travail, on ne parle que de cela. Mais où trouver les réglementations qui s'y rapportent, comment savoir qui contrôle quoi et surtout, comment donner concrètement forme à ces concepts en tant que délégué? Autant de raisons qui expliquent pourquoi la FGTB organisait, le 6 octobre dernier, un premier cycle de trois journées d'information sur le «Bien-être au travail» pour les délégués intéressés.**

La journée d'information était présidée par le Secrétaire fédéral Eddy Van Lancker qui a d'abord souhaité la bienvenue à toutes les personnes présentes, les orateurs, experts et témoins.

Le but des sessions d'information est de mettre les délégués en contact avec des experts qui jouent un rôle important dans l'élaboration de la réglementation, avec des représentants des services d'inspection et des services externes pour la prévention et la protection au travail et des services externes pour les contrôles techniques sur le lieu de travail.

La FGTB souhaite ainsi montrer que la législation et la réglementation doivent avant tout répondre aux problèmes auxquels les travailleurs et les délégués sont confrontés sur le terrain.

**Lors de cette première journée d'information, plusieurs arrêtés royaux et projets d'AR ont été discutés, des textes qui influencent directement**

**ou indirectement la sécurité et la santé, mais aussi le confort des travailleurs.**

**Du RGPT au Code sur le bien-être: pourquoi le processus dure-t-il si longtemps?**

Godolieve Ponnet, chef de service de la division sur les normes sur le bien-être au travail de la Direction générale Humanisation du travail (SPF ETCS) a fait le point sur la codification. Comment est élaborée la réglementation/législation sur le bien-être au travail, quel est l'objectif et la structure du Code et comment ce Code se présentera-t-il à l'avenir?

Pourquoi existe-t-il aujourd'hui un RGPT (Règlement général pour la protection du travail) et un Code sur le bien-être au travail? Pourquoi est-il important qu'il n'y ait qu'une seule source?

La législation veut apporter une réponse à un problème social. Par exemple, dans le cas présent: com-

ment éviter les accidents du travail et maladies professionnelles? La législation est influencée par plusieurs caractéristiques et situations. Auparavant, on ne connaissait qu'une réglementation de moyens: dans le RGPT, tout était décrit et fixé jusque dans les moindres détails. Ainsi, chaque travailleur devait pouvoir disposer d'une surface libre de 2m<sup>2</sup>. Mais, avec les avancées technologiques et scientifiques, il y a eu un décalage entre la réglementation et la réalité et les directives sont devenues désuètes. Il n'est plus possible de tout décrire dans les moindres détails. Le but du Code est donc d'évoluer vers une réglementation d'objectifs. On entend ainsi garantir et favoriser le bien-être des travailleurs de la façon la plus adéquate. Une plus grande attention est portée sur l'analyse de risque et les services de prévention comme outil de soutien. De plus en plus, nous sommes confrontés à des problèmes différents: le stress, le harcèlement, l'alcool et les drogues au travail. Certains incidents, comme l'incendie de l'Innovation dans les années 60 font évoluer la législation plus rapidement. Des sujets politiquement intéressants – comme l'interdiction de fumer – reçoivent de plus en plus d'attention. Dans le RGPT, de nombreux points concernaient l'environnement, mais avec la réforme de l'Etat, cette matière a été confiée aux Régions. De même, la réglementation européenne s'est rapidement développée ces dernières années, tant et si bien qu'elle constitue maintenant entre 80 et 90% de notre législation.

**Quelles parties sont impliquées dans la législation?**

- L'Union européenne, les Communautés et les Régions
- Les instances politiques: ministres, Parlement
- L'administration Humanisation du Travail et Contrôle du bien-être au travail
- Les organisations de travailleurs (dont la FGTB) et les organisations patronales
- Les experts en prévention
- D'autres groupements d'intérêts, comme par exemple CO-PREV (services externes pour la prévention).

Selon François Philips, conseiller auprès du service Entreprises de la FGTB: «La structure du nouveau Code existe déjà depuis 1992, mais c'est un travail de titan de codifier tous les textes dans les 2 langues. Toutes les parties concernées prennent le temps nécessaire pour se concerter. La nouvelle codification ne peut en effet pas entraîner un changement dans la réglementation. En tant que syndicat, nous devons rester très vigilants à ce sujet».

L'actuel Code ne possède pas encore de forme juridique. Il reprend simplement différents arrêtés promulgués dont la place doit encore être déterminée dans le Code. Le but est de parvenir à un seul arrêté royal qui remplacerait le RGPT et présenterait une numérotation continue, de façon à ce que tout soit logiquement

structuré et que l'on puisse retrouver facilement un point par mot clé.

**Structure du futur Code**

Titre I<sup>er</sup>: Principes généraux (champ d'application, définitions, principes généraux sur la politique relative au bien-être)

Titre II: Structures organisationnelles (service interne et externe pour la prévention au travail, services externes chargés de contrôles techniques du lieu de travail, CPPT, Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, formation et recyclage des conseillers en prévention, service interne commun pour la prévention et la protection au travail)

Titre III: Lieux de travail  
Titre IV: Facteurs d'environnement et agents physiques

Titre V: Agents chimiques, cancérigènes, mutagènes et biologiques

Titre VI: Equipements de travail

Titre VII/ Equipement individuel

Titre VIII: Catégories particulières de travailleurs et situations de travail particulières

Comme nous l'avons dit, le Code est encore en phase d'élaboration. Il y a encore du pain sur la planche.

## Trop chaud ou trop froid pour travailler?

David Antoine, militant d'Horval Flandre occidentale, employé chez Vanelo, filiale de Lutosa:

«Avec nos chariots élévateurs, nous faisons constamment des allers et venues dans la section congélation. Nous passons sans cesse du chaud au froid et inversement. De ce fait, nous avons beaucoup d'absents et de malades. Grâce à une bonne collaboration avec notre conseiller en prévention, nous avons pu obtenir de la direction l'achat de chariots élévateurs avec une cabine fermée qui peut être chauffée.»

**Projet d'arrêté Royal «ambiances thermiques de travail»**

Mauritz De Ridder du département Humanisation du Travail du SPF ETCS a pris cette partie en charge: pour savoir si l'on travaille dans de bonnes ambiances thermiques, dans la zone de confort (voir tableau), il faut tenir compte des facteurs suivants:

Facteurs climatiques mesurables, par exemple température de l'air, humidité de l'air, vitesse de circulation de l'air (courant d'air) et rayonnement thermique en raison du soleil, des machines, fours,... On sait ainsi qu'un air humide au travail est plus accablant qu'un air sec. De même, la pénibilité du travail engendre une production de chaleur interne. On distingue 5 catégories de travail, allant du travail léger au travail lourd. L'isolation par les vêtements et équi-

pements de protection individuelle et la transmission de chaleur par le contact direct jouent aussi un rôle important. Enfin, la sensibilité individuelle du travailleur est un autre facteur important. Chacun a en effet une sensibilité différente à la chaleur, au froid, aux courants d'air, etc.

Chaque travailleur doit en principe travailler dans la zone de confort entre 18 et 26°, mais ce n'est pas toujours possible. Par exemple, par temps chaud en été, les travailleurs subissent un **inconfort en raison de la chaleur**, sans qu'ils ne tombent directement malades à cause de cet inconfort. Dans les zones de risque inférieures et supérieures, le danger est déjà nettement plus grand. La chaleur intense peut provoquer une syncope, et à l'inverse, le travailleur qui reste longtemps dans la partie congélation d'une entreprise risque des problèmes aux articulations notamment. Si l'on ne travaille pas dans la zone de confort, des mesures doivent donc être prises. A ce sujet, il faut faire preuve de bon sens. En cas d'inconfort dû à la chaleur, les solutions sont des vêtements légers, la ventilation, l'isolation des surfaces rayonnant de la chaleur, l'aspiration de l'air chaud (humide) des machines et boire de l'eau fraîche (15°C).

**Quand y-a-t-il un risque de santé dû à la chaleur?**

Il existe des normes ISO pour évaluer ce risque. La législation détermine

que la mesure des températures maximales doit se faire à l'aide de l'indice WBGT (Wet Bulb Globe Temperature). Un thermomètre classique ne suffit pas. La température qui est mesurée à l'aide d'un thermomètre à globe humide sera souvent plus basse qu'à l'aide de la formule suivante en Celsius, sauf si le taux d'humidité est de 100%.

L'indice WBGT part de la température radiante et de la température humide, par rapport à respectivement 30% et 70%. Pour les mesures dans un environnement extérieur, il faut aussi tenir compte de la température sèche.

Pour les mesures effectuées à l'aide d'un thermomètre à globe humide, il existe des tableaux standard, sur la base de valeurs de températures données pour l'air et de l'humidité relative. Pour l'intérieur et l'extérieur, avec protection contre la lumière directe du soleil, l'indice WBGT est calculé à l'aide de la formule suivante: WBGT = (0,3 x température globe) + (0,7 x température du thermomètre humide naturel).

Un calcul selon le modèle PHS du comportement physiologique prévisible (stockage de chaleur et déshydratation) montre pendant combien de temps une personne peut travailler dans un environnement donné. Ce calcul est un peu plus correct que la mesure selon l'indice WBGT, mais il est aussi plus rigoureux.

Zones climatiques
De 34 à 50°C: Atteintes à la santé (zone de risque)
De 26 à 34°C: Inconfort (sans que le travailleur n'en soit malade)
De 18 à 26°C: Zone de confort
De 8 à 18°C: Inconfort (sans que le travailleur n'en soit malade)
De -30 à 8°C: Atteintes à la santé (zone de risque)

Il existe également des mesures physiologiques comme l'augmentation de la température corporelle (<1°C), du rythme cardiaque (et déshydratation). En cas de dépassement du niveau d'alerte, des pauses doivent être introduites, il convient de boire des boissons fraîches pour rester suffisamment hydraté et d'utiliser éventuellement des équipements de protection individuelle.

En cas d'**inconfort dû au froid**, les mesures à prendre sont: des vêtements supplémentaires (comme des body-warmers), des équipements de protection individuelle, des chaussures, une protection de la tête, etc. Autres mesures possibles: isolation thermique du sol et des objets, périodes de repos en milieu plus chaud, boissons chaudes. A éviter: le café, qui entraîne une plus grande déshydratation.

**Quand y-a-t-il un risque de santé dû au froid?**

La limite physiologique se situe à 36°C pour la température centrale du

corps et à 15 à 24°C pour la température de la peau. En cas de température inférieure, la douleur (notamment) s'installe. Pour la température de l'air, le minimum pour les risques est de 4°C, mais 8°C est une limite plus sûre. Les déterminations de contraintes thermiques froides, d'effets de refroidissement local et d'isolation vêtement nécessaire pour travailler à une température inférieure à 10°C sont également reprises dans une norme ISO.

Vous ne pouvez pas augmenter la température ambiante, mais vous pouvez réchauffer la cabine d'un chariot élévateur. Vous pouvez également introduire des périodes de repos pour se réchauffer, mais ceci a ses inconvénients. Ainsi, si vous passez régulièrement de -20 à +20°C, vos voies respiratoires seront plus sensibles et le risque de bronchite et de grippe augmentera.

## TÉMOIGNAGE

## «De belles évolutions sur les chantiers»

**Guy Laidoum est conseiller au sein du CNAC, le Comité d'action pour la sécurité et l'hygiène dans le secteur de la construction. Depuis quatorze ans, il veille à ce que les conditions de travail sur chantiers soient optimales.**



Une vingtaine d'experts du CNAC sillonnent la Belgique jour après jour, veillant à ce que les tra-

vailleurs du secteur de la construction exercent leur métier dans les meilleures conditions possibles. Guy Laidoum est responsable de la zone de Charleroi et de la botte du Hainaut, une région où le secteur de la construction est particulièrement actif. De gros chantiers en travaux de voirie et d'égouttage, en passant par des constructions ou rénovations de logements, Guy Laidoum visite et analyse environ sept chantiers par jour. «Je note les manquements en matières de sécurité et d'hygiène, et les rapporte au chef de chantier ou au conseiller en prévention de l'entreprise, le cas échéant, afin de trouver des solutions. Il arrive que j'envoie également un rapport illustré par des photos au patron lui-même.»

#### Privilégier le dialogue à la menace

Le but premier du CNAC est d'apporter avis et conseils aux entreprises, en favorisant au maximum le dialogue avec les différentes parties. Dialogue qui bien souvent paie. «Quand nous amenons les bons arguments, les

règles finissent par être suivies. Prenons l'exemple du casque de chantier. Il y a quelques années encore, même les travailleurs rechignaient à le porter. Mais dès que l'on explique clairement les enjeux et les risques, les choses évoluent. Outre les travailleurs, il faut surtout convaincre les employeurs, c'est aussi l'une de nos tâches... Des formations sont d'ailleurs données dans les entreprises, des arrêtés royaux ont été votés, et les conditions de travail ont évolué positivement.» Guy Laidoum mène entre autres un travail de fond avec les petites et moyennes entreprises, qui n'ont pas forcément le même accès à l'information que les structures plus importantes. «Non seulement les PME n'ont pas de délégation, mais en plus le patron est bien souvent sur le chantier avec les ouvriers. Il a donc parfois du mal à se mettre à jour concernant les nouvelles règles à suivre. Je l'informe donc en soirée, et tente de trouver des solutions faciles à mettre en place, à moindre coût, car l'argent est l'éternel problème, particulièrement dans les petites entreprises...»

#### Campagnes ciblées

Le CNAC entretient également des contacts avec les délégués syndicaux, et participe à de nombreuses CPPT. Le conseiller peut ainsi être au fait

de tous les problèmes existants, et apporter son aide dès que le besoin se fait sentir. Plus généralement, le Comité mène chaque année des campagnes thématiques, ciblées par métier, pour prodiguer des conseils spécifiques et adaptés. Avec un objectif final: réduire les accidents sur chantier. «On peut dire que ça marche. Voici trois ans que je n'ai plus vécu d'accident mortel dans ma région. C'est réconfortant de se dire que nos conseils paient. Cela fait maintenant quatorze ans que j'exerce ce métier, et j'ai pu constater des évolutions très positives sur les chantiers.»

Et pourtant, il reste des entreprises qui ne font que peu de cas du confort et de la sécurité des travailleurs. «Il arrive que je constate que les ouvriers n'ont pas de vestiaire, pas de cuisine, voire même pas de vêtements de travail. Dans les cas les plus extrêmes, nous contactons l'Inspection ou le SPF, qui prennent les mesures nécessaires, comme l'arrêt du chantier. Mais nous tentons, autant que faire se peut, à faire prendre conscience des risques d'accidents, et des conséquences que de mauvais agissements peuvent induire pour l'entreprise.»

De nombreuses informations sur les campagnes, ainsi que sur les règles d'hygiène et de sécurité dans le secteur de la construction peuvent être consultées sur le site du CNAC: [www.cnac.be](http://www.cnac.be).



#### Campagne 2009-2010, le parachèvement

Après des campagnes destinées aux couvreurs et aux travailleurs routiers, c'est au tour des métiers du parachèvement d'être ciblés par la campagne actuelle du CNAC. Parmi eux le chapiste, le carreleur pour la pose de carrelages de sols et de murs, le plafonneur, le menuisier d'intérieur et d'extérieur, le vitrier, le peintre-décorateur et le réalisateur d'aménagement intérieur.



## Un lieu de travail sûr

### Projet d'arrêté royal «Équipements de travail»

Hicham Raïs, conseiller auprès du SPF ETCS a commenté les principales modifications dans la réglementation sur les équipements de travail.

Par équipement de travail, il faut entendre toute machine, appareil, outil ou installation utilisés au travail.

La définition d'équipements de travail va au-delà par exemple de celle de machine dans la directive Machines, puisqu'elle englobe quasiment tout équipement.

L'utilisation d'équipements de travail est maintenant «toute activité concernant un équipement de travail, telle que la mise en service ou hors service, l'emploi, le transport, la réparation, la transformation, la maintenance, l'entretien, y compris notamment le nettoyage».

Il existe deux types de réglementations concernant les machines et les équipements de travail:

- L'une pour la conception
- L'autre pour l'utilisation

Ce qui est important, c'est que l'employeur est maintenant tenu d'effectuer une analyse de risque pour déterminer les conditions minimales, le choix, les conditions d'utilisation les procédures de contrôle et de maintenance auxquels doivent

répondre les équipements de travail. Pour ce qui est du contrôle, auparavant, celui-ci était effectué essentiellement en fonction de la définition technique de l'appareil (par exemple en cas d'appareils de levage), alors qu'il devra désormais être effectué en fonction de l'utilisation (levage de charges, personnes, levage exceptionnel de personnes en cas de danger grave et immédiat). Il y aura dorénavant moins de contrôles, mais ces contrôles seront meilleurs.

#### AR Machines

Toutes les machines ou composants de sécurité doivent respecter les exigences essentielles de sécurité et de santé (19 points). Présomption de conformité: Pour une machine: marquage CE + déclaration de conformité Pour un composant de sécurité: déclaration de conformité

#### L'acheteur d'une machine doit donc pouvoir disposer des informations suivantes:

- Déclaration de conformité
- Marquage CE
- Compétences de la machine
- Plan grossier de la machine
- Mode d'emploi
- Risques résiduels
- Mesures de prévention nécessaires (par ex. Mesures de protection individuelle)
- Instructions d'entretien
- AR Equipements de travail

Tous les équipements de travail doivent être appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet. Lors du choix d'un équipement de travail, il convient de tenir compte:

- Des conditions et caractéristiques du travail
  - Des risques existant sur le lieu de travail
  - Des risques liés aux équipements de travail
- Le but étant de réduire les risques au maximum.

#### Trois feux verts nécessaires pour la sécurité

- 1) Lors de l'établissement du bon de commande:
  - Respect des exigences de santé et de sécurité
  - Participation du Conseiller en prévention aux travaux préparatoires + approbation

- 2) A la livraison:
  - Déclaration du fournisseur attestant du respect des exigences de santé et de sécurité

- 3) Avant la mise en service:
  - Rapport du Conseiller en prévention constatant le respect des exigences de santé et de sécurité.

Pour plus d'informations sur ces aspects, consultez le site du SPF ETCS.

## Se sentir bien sur son lieu de travail

### Le SPF Emploi a présenté le projet d'arrêté royal relatif aux lieux de travail, destiné à fixer les exigences de base auxquels ces lieux doivent répondre.

Par «lieu de travail», on entend chaque lieu destiné à comprendre des postes de travail, dans les bâtiments de l'entreprise et/ou sur le terrain de l'entreprise, où le travailleur a accès dans le cadre de l'exécution de son travail. Ne sont pas inclus: les moyens de transports ou lieux de travail situés à l'intérieur des moyens de transport, les chantiers temporaires ou mobiles, les industries extractives, les bateaux de pêche, les champs, bois et terrains faisant partie d'une entreprise agricole ou forestière situés en dehors de la zone bâtie de l'entreprise.

Concernant les exigences générales de base, le projet d'arrêté royal s'appuie sur la directive européenne 89/654/CEE concernant les prescriptions minimales de sécurité et santé sur les lieux de travail. Il est notamment imposé à l'employeur d'aménager les lieux de travail en tenant compte des travailleurs handicapés. Les normes de bases ont également été précisées dans le projet d'arrêté, par rapport à ce qui était défini dans la directive européenne. Ainsi, l'on peut lire que les locaux de travail doivent avoir une hauteur minimum de 2,5m. Chaque travailleur doit y disposer d'un espace réel de 10m<sup>3</sup> et d'une superficie libre de 2m<sup>2</sup>. L'arrêté s'intéresse également à l'éclairage des lieux de travail. Ceux-ci doivent recevoir la lumière naturelle en quantité suffisante, sauf si la disposition des lieux, ou des contraintes techniques, ne le permettent pas. Dans ce cas, il sera fait le choix d'éclairages artificiels donnant une lumière blanche. Le projet prévoit également une ventilation des lieux prioritairement naturelle et renouvelée par une ouverture régulière des fenêtres durant les pauses.

Enfin, le projet prévoit une régulation des équipements sociaux, à savoir les vestiaires, lavabos, douches, toilettes, réfectoires et local pour les travailleuses enceintes et allaitantes.

## &gt; POINT DE VUE

## Un AIP pour des emplois de qualité et des salaires décents

En novembre, les négociations pour l'AIP, l'Accord Interprofessionnel 2011-2012, commenceront. A ce propos, la FGTB a une position très claire: nous disons non à l'austérité, nous voulons une politique de relance qui procure de bons emplois et une sécurité sociale forte. Les travailleurs méritent des emplois de qualité et des salaires décents. Des éléments qui permettent aussi de mettre sur les rails une économie durable.

En ce qui concerne le nouvel AIP, la Centrale Générale défend les points suivants:

- L'indexation automatique des salaires doit absolument être maintenue.
- Les augmentations salariales doivent être des augmentations du salaire brut, afin de maintenir les revenus de notre sécurité sociale à niveau.
- Par conséquent, nous rejetons les primes nettes.
- Les salaires minima doivent augmenter. C'est nécessaire pour les 100.000 travailleurs qui doivent vivre du revenu minimum garanti.
- Tous les systèmes de prépension doivent être maintenus. A ce propos, il est important que les systèmes de prépension à 56 ans avec 40 ans de carrière ou 33 ans de carrière et 20 ans de travail de nuit soient prolongés.
- Les discriminations entre les statuts ouvriers et employés doivent disparaître.

Un programme de revendication commun à toutes les centrales de la FGTB sera à présent élaboré. C'est avec ce programme que notre président et notre secrétaire générale, Rudy De Leeuw et Anne Demelene, participeront aux négociations avec les partenaires sociaux.

Ces négociations seront particulièrement difficiles. Du côté des employeurs, l'indexation salariale est régulièrement décriée et la modération salariale exigée. La fédération patronale flamande VOKA tire à boulets rouges sur ces points. Et bien que le VOKA ne siège pas à la table des négociations, c'est bien lui qui a dicté le programme économique néolibéral de la N-VA de A à Z. Il s'agit d'un plan d'austérité qui conduit à un sévère démantèlement social. Il s'agira donc d'être très attentif si la N-VA devait arriver au gouvernement.

Nous devons donc être doublement vigilant. L'AIP doit être un accord social qui agisse sur la relance économique et qui renforce la solidarité. Pour aller dans cette direction, nos représentants à la table des négociations vont avoir fortement besoin du soutien des travailleurs.

(11 octobre 2010)



Jacques Michiels  
Secrétaire général



Alain Clauwaert  
Président



## 115 jubilaires au Limbourg

Une fois de plus, il y avait beaucoup de monde à la Centrale Générale du Limbourg, ou plutôt devrions-nous dire beaucoup d'amis. Le 2 octobre dernier, les membres fidèles de la section ont été mis à l'honneur à Genk. Au total, 115 membres et militants ont été remerciés et félicités. Les femmes sur la photo ont célébré 40 ans d'affiliation ou plus. Mais la palme revient à Edouard Vounckx: 87 ans et 70 ans d'affiliation à la CG.

Lors de la réception, 138 membres plus jeunes ont eux aussi été félicités. Ils avaient tous au moins 25 ans d'affiliation.

La Centrale Générale du Limbourg fêtait en même temps ses 65 ans d'existence. Comment ça? La Centrale Générale vient quand même de célébrer ses 100 ans, non? Oui, mais au Limbourg, elle n'a été fondée qu'en 1945.

## &gt; SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

## ISP Lasne: la justice donne raison aux travailleurs

Après de multiples péripéties, l'entreprise de construction ISP de Lasne a été déclarée en faillite par le tribunal de commerce de Nivelles fin septembre. Un triste soulagement pour les 42 travailleurs occupés par l'entreprise, qui étaient face à un employeur qui ne cessait de jouer avec leurs pieds.

Depuis plusieurs mois déjà, les retards de salaire, le non paiement des heures supplémentaires, et les mensonges étaient devenus légion. En septembre dernier, les travailleurs, estimant que la coupe était pleine, sont partis spontanément en grève. Empêtrée dans ses mensonges, la direction a finalement dû admettre qu'elle avait

introduit une requête de mise en continuité judiciaire fin août.

Un accord en vue de reprendre le travail a alors été proposé aux travailleurs mais il a été rejeté à la majorité. Certes, l'accord prévoyait une solution financière, mais il restait la rupture totale de confiance envers la direction. Pour eux, le seul élément décisif pour une reprise du travail était qu'ils n'aient plus de contact direct avec l'administrateur. Une demande que le tribunal de commerce n'était pas obligé d'accepter et pourtant, elle a été acceptée et un administrateur judiciaire a été nommé. Cette nomination dans le cadre de la loi sur la continuité des entreprises est une première en Belgique qui pourrait servir de jurisprudence dans d'autres dossiers.

Les travailleurs sont donc retournés au travail, mais quelques jours après, l'employeur licencie 2 travailleurs sans avertir ni la délégation syndicale, ni le mandataire ju-

diciaire. Les travailleurs sont à bout de nerf. D'autant plus que l'employeur ne respecte pas les clauses de l'accord comme par exemple le paiement de la journée avant la prestation. Enzo Gramaglia, secrétaire régional adjoint nous explique: «Le travail était devenu impossible, il ne restait plus qu'une camionnette pour 35 ouvriers, plus de GSM pour commander le béton, des travailleurs qui doivent avancer de leur poche l'argent pour le carburant. J'ai donc organisé une rencontre avec le mandataire judiciaire afin qu'il constate les manquements de l'employeur».

Face aux manquements évidents de l'employeur, le mandataire judiciaire demande à l'employeur qu'il fasse avenue de faillite, il ne le fait pas. C'est donc le procureur du roi qui a demandé que la procédure de réorganisation judiciaire soit clôturée et que la faillite soit prononcée. Une décision applaudie par le personnel.

Adaptation des salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2010

Vous trouverez ci-dessous les secteurs de la Centrale Générale – FGTB pour lesquels les salaires ont été adaptés au 1er octobre 2010. Seuls les secteurs où des changements sont intervenus sont mentionnés. Des informations détaillées sont disponibles sur le site de la Centrale Générale: [www.accg.be](http://www.accg.be).

Octobre 2010			
N° commission paritaire	Secteur	Type d'adaptation	Augmentation des salaires
106.01	Ciment	Augmentation salaires minima	Salaires précédents x 1,001241
113.04	Tuileries	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents x 1,0052
117	Industrie et commerce du pétrole	Augmentation salaires minima	Salaires précédents x 1,001241
124	Construction	Augmentation salaires minima, différence entre salaires réels et minima est maintenue	Salaires précédents x 1,0057538
125.01	Exploitations forestières	Augmentation salaires minima	Salaires précédents x 1,0057
125.02	Scieries et industries connexes	Augmentation salaires minima, différence entre salaires réels et minima est maintenue	Salaires précédents x 1,0057
125.03	Commerce du bois	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents x 1,0057
126	Ameublement et transformation du bois	Augmentation salaires minima, différence entre salaires réels et minima est maintenue	Salaires précédents x 1,0058
128	Cuirs	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents x 1,0053
133	Tabac	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents x 1,0052
136.01	Fabrication de tubes en papier	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents x 1,005
152	Enseignement libre (Communauté française)	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents x 1,02
314	Coiffeurs, fitness, soins de beauté	CCT : supplément salarial pour prestations dimanches et jours fériés	
317	Gardiennage	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents x 1,02
318.02	Services des aides familiales et des aides seniors de la communauté flamande	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents x 1,02
319.01	Education et hébergement (Communauté flamande)	Augmentation salaires minima	Salaires précédents x 1,02
319.02	Education et hébergement (Communauté française)	Augmentation salaires minima	Salaires précédents x 1,02
320	Pompes funèbres	CCT : octroi d'éco-chèques	
322.01	Titres-services	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents x 1,02
327.01	ETA com. Flam.	Personnel des ateliers sociaux : augmentation salaires réels	Salaires précédents x 1,02
329	Secteur socioculturel	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents x 1,02

Note: en septembre, pour la CP 100: les salaires basés sur le RMMG ont été augmentés de 2 % et une nouvelle catégorie a été introduite pour les ouvriers de 22 ans avec 24 mois d'ancienneté.

## Décès de Roger Delcroix

C'est avec tristesse que la Centrale Générale et l'ensemble de la FGTB ont appris le décès de Roger Delcroix.

Roger Delcroix a été durant de longues années à la tête de la Centrale Générale à Tournai, il a également été président de la FGTB Tournai-Ath-Lessines. Début des années 80, il a été sénateur pour le Parti Socialiste et de 1992 à 2000 il a été bourgmestre de Tournai.

Roger Delcroix était âgé de 82 ans. Nous perdons un très bon camarade. Nous présentons à sa famille nos plus sincères condoléances.

# Ni trop, ni trop long, ni trop nombreux

Cette année encore, la 6<sup>e</sup> journée des Droits des Intérimaires a été une réussite. Le journal InterimZone a été distribué à travers la Belgique tandis que des actions ludiques étaient menées un peu partout.

A Bruxelles, c'est rue Neuve que les jeunes de la fanfare Fanfakids de Molenbeek ont fait vibrer leurs tambours. Quelques sympathiques singes étaient également de la partie pour distribuer des cacahuètes aux passants, parce que la FGTB en a assez des contrats cacahuètes dans l'intérim, elle veut des contrats corrects, respectueux des travailleurs.

Un usage raisonnable de l'intérim, c'est l'exigence de notre syndicat. Ni trop, ni trop long ni trop nombreux. On ne peut pas mieux résumer. Et dans tous les cas, il est temps

d'en finir avec les contrats journaliers, une forme extrême de la flexibilité qui plonge les travailleurs dans une précarité intolérable. Dans une réaction, la fédération patronale Federgon relativise le problème des contrats journaliers. En fin de compte, il n'y en aurait que très peu. Le pourcentage avancé par la fédération est très largement sous-évalué et même en partant de ce chiffre, on arrive quand même à près de 20.000 personnes qui travaillent avec un contrat journalier. Federgon trouve cela normal puisqu'il y a un besoin de main-d'oeuvre pour une très courte durée. Ce qu'elle oublie de mentionner, c'est que les contrats journaliers sont très largement utilisés pour des missions de longue durée, parfois même très longue. Les abus ont à présent plus qu'assez duré, il faut y mettre un terme.



## Echappez à la routine et profitez des "Specials Floréal"



Demandez notre flyer via [info@floreclub.be](mailto:info@floreclub.be) - tél. 02 549 56 80

## La brochure Floréal 2011, bientôt dans votre boîte aux lettres !



Demandez votre brochure via [info@floreclub.be](mailto:info@floreclub.be) - tél. 02 549 56 80



DES VACANCES AVEC UNE AUTRE DIMENSION

## &gt; POINT DE VUE

## La lutte des classes a des reflets d'argent

Cela se passe en Espagne fin septembre. Les travailleurs sont en grève générale contre les politiques d'austérité. Ils devraient se serrer la ceinture, et de plus d'un cran, histoire d'appâter les «prêteurs» qui font la pluie et le beau temps sur les «marchés financiers». Gros succès... pour les organisations syndicales.

Le lendemain, l'agence de notation Moody's retire sa note maximale (AAA) à la dette espagnole vu... la «détérioration considérable de la solidité du gouvernement». Conséquence: le pays se voit infliger des taux supérieurs pour ses prochains emprunts publics. Et pour les travailleurs, encore plus d'austérité!

Le message est clair. Les «marchés» n'aiment pas la résistance ouvrière.

En 2007, à la veille de la plus grande crise bancaire de mémoire humaine, aucun État de l'Union européenne n'était confronté à des problèmes de dette publique. Depuis qu'il a fallu «sauver les banques», la Grèce, l'Espagne, le Portugal et l'Irlande ont été mis sous pression au rythme de leurs recours aux «marchés financiers». Partout les mêmes politiques ont été imposées: modération salariale, réduction du nombre d'agents de la fonction publique, diminution des droits à la retraite et atteinte à la progressivité de l'impôt (via le recours à la TVA). Au suivant?

Les coupables ne veulent pas payer les conséquences de leur crise. Nous mettre sur la paille leur semble être une meilleure idée. La lutte des classes a de ces reflets d'argent...

Les médias, les «experts» et la droite, comme toujours, nous expliquent qu'il n'y a pas d'alternative et que, d'ailleurs, c'est pour notre bien. Le patronat belge excelle dans cette grandiloquence loufoque. Comme la cigale, la FEB a chanté tout l'été qu'il faut modérer les salaires voire renoncer à l'index. Pour sauver les banques? Euh non, cette fois, c'est pour la compétitivité!

Comme des fourmis, les entreprises qui sont ses membres ont engrangé bons résultats et profits appréciables. C'est l'OCDE qui vient de l'écrire. Bas les masques! La compétitivité dépend autant de la rémunération du capital qu'elles organisent que des salaires auxquels elles consentent!

Au plan politique, les vainqueurs des élections pataugent à la recherche d'un compromis institutionnel. Suivront des discussions aussi difficiles sur les économies à réaliser d'ici 2015 pour réduire le déficit budgétaire.

Médias, «experts» et partis de droite nous expliquent que nous n'y couperons pas. Il faudra trouver entre 22 et 25 milliards. Sur cette question aussi, la FEB tient son couplet, sur un air de réduction des dépenses: il faut saigner les services publics et les politiques sociales. Le chœur des larbins (médias, «experts» et la droite) est prêt à s'époumoner dans le refrain: on n'a pas d'autres choix...

Plutôt qu'accepter sans broncher ces perspectives de sang, de sueurs et de larmes, nous répétons contre l'air du temps (les médias, les «experts» et la droite) qu'on peut et donc qu'il faut aller chercher les milliards déversés pour «sauver les banques» dans la lutte contre la fraude fiscale (20 milliards), dans la suppression du mécanisme des intérêts notionnels (3 ou 4 milliards?), dans la diminution des réductions de cotisations sociales (5 ou 7 milliards?), dans la suppression de certains avantages fiscaux...

Il y a plus de moyens ailleurs que dans nos poches. Et s'il en faut plus encore pour, après 2015, réduire la dette publique, nous avons d'autres idées... La leçon de ce qui se passe aujourd'hui en Grèce, en Espagne, au Portugal et en Irlande, c'est qu'il faut réduire notre dépendance par rapport aux marchés financiers.

L'économiste Laurent Cordonnier suggère la restauration des tranches de fiscalité de 52,5%, de 55% et même au-delà. Et si les contribuables concernés dont on sait que le sens civique s'estompe au rythme de l'enrichissement renâclent, on leur laisserait le choix - ils adorent cela. Payer spontanément leur contribution à la société ou mettre à disposition de l'État, pour 10 ans sans intérêt, par exemple, un multiple à définir de la somme due. Ce mécanisme «libéral» mais honnête limiterait la nécessité de recourir à la financiarisation privée de la dette publique. Il prouve surtout que d'autres modes que l'austérité sont possibles. Mais est-ce encore la question?

Nico Cué,  
Secrétaire général  
de la MWB-FGTB.



## &gt; JEU DE MASSACRE SOCIAL CHEZ SCHRÉDER

## La logique de l'abattoir



Sur la page «Belgique» de son site internet, au chapitre «Politique Ressources humaines», le groupe Schröder écrit ceci: «Schröder rassemble des entreprises qui, sur les cinq continents, assurent la production et la distribution d'appareils d'éclairage. Schröder recommande à ses membres d'améliorer l'environnement de travail et de permettre l'accès aux formations aux femmes et aux hommes qui travaillent dans leur équipe afin de leur permettre de déployer leurs compétences et de développer leurs capacités propres», ainsi que de «gérer les ressources humaines avec la volonté commune de mettre l'humain en avant en respectant les dispositions locales en vigueur». Avant de conclure, lyrique, par cette invitation au bonheur: «Des opportunités d'épanouissement personnel dans un cadre de travail motivant sont peut-être à votre portée.»

Pour un peu, on se précipiterait, la larme à l'œil, au bureau d'embauche de l'entreprise pour aller s'y «épanouir»... Sauf que. Sauf que depuis des années, les travailleurs de Schröder, à Fernelmont (Namur), sont mécaniquement passés à la moulinette. De «restructuration» en «restructuration», de harcèlements en licenciements, la direction fait rouler les têtes: environ 500 travailleurs à la fin des années 70, dont 350 ouvriers, pour 60 aujourd'hui (dont 25 ouvriers). Et désormais, c'est près de la moitié des ouvriers que Schröder veut jeter dehors. Vous avez dit «gérer les ressources humaines avec la volonté de mettre l'humain en avant»?

### Equarissage pour tous

Pour la délégation syndicale de

l'entreprise, cette politique de casse sociale est préméditée, déterminée, organisée. Pino Castronovo, délégué principal métal: «Je suis arrivé chez Schröder en 1978, lorsque la maison-mère était encore à Ans (Liège), comme ouvrier tourneur-fraiseur. Au fil des années, j'ai compris la logique de la direction: passer petit à petit d'une entreprise familiale où l'on maîtrisait toute la chaîne de production à un groupe multinational (le Groupe Schröder GIE) articulé autour de filiales, de sous-traitants, d'actionnaires et de travailleurs mis en concurrence que l'on presse chaque jour davantage.

Je suis devenu délégué en 2000, au moment de l'arrivée d'un nouveau directeur chargé de faire le sale boulot: restructurer, en plusieurs vagues, et en profiter pour affaiblir au maximum l'action syndicale de la FGTB. Cette direction n'a qu'un seul mot à la bouche: «Vous coûte trop cher». Son objectif: augmenter le temps de travail, diminuer le salaire horaire des travailleurs, se séparer de ceux qui lui coûtent le plus, et surtout de ceux qui lui résistent et n'entendent pas se laisser faire.

Résultat: elle nous met en concurrence avec des travailleurs flamands, allemands, portugais, français, elle nous enlève une partie de notre production pour la soustraire, elle achète ailleurs ce que nous pourrions produire ici, nous rend responsable de la diminution de notre chiffre d'affaire... puis vire du personnel, alors que le Groupe, lui, reste largement bénéficiaire. En 2005, dans un contexte de chômage économique persistant, elle a supprimé 21 postes d'ouvriers sur 52. Prépensions, départs volontaires

et licenciements secs. On a bloqué l'entreprise, en continuant à travailler. On empêchait les camions d'emporter les produits finis. La direction nous a envoyé les huissiers, on a été menacés d'astreintes. Les camions ont donc recommencé à circuler dans l'usine. Jusqu'au moment où nous nous sommes aperçus qu'en quelques heures, au lieu d'emporter notre «trésor de guerre», les produits finis, la direction et quelques cadres, juchés sur des Clark, avaient démonté et embarqué des gabarits de montage, des pièces déterminantes de notre chaîne de montage, nous privant purement et simplement de notre outil de travail.

### «On a éclairé le monde, on n'éclaire plus la Wallonie.»

En réalité, je ne sais pas si on peut aller plus loin dans le cynisme. Ce qui se passe ici est totalement injuste et scandaleux. On veut nous casser. Et nous sommes peut-être arrivés à la dernière étape du plan destructeur organisé par Schröder: l'estocade finale.

La direction, à présent, nous dit ceci, ouvertement: «Cette entreprise n'est pas en difficulté. Mais vous coûte trop cher, et nous, nous voulons rémunérer les actionnaires. Si vous acceptez de revoir à la baisse vos acquis, vos salaires horaires, et d'augmenter votre temps de travail, on garde 12 ouvriers sur 25. Si vous refusez, on licencie tout le monde.» Elle veut nous tuer, tout simplement.

On ne peut pas accepter cela. Si on cède, bonjour le recul social, les salaires minimum, l'exploitation, et exit la résistance syndicale. Notre force, c'est que nous sommes solidaires, déterminés à ne pas nous laisser piétiner. On sait qu'on est dans le bon, et droits dans nos bottes. On travaille bien, on a de l'expérience, du savoir-faire, des outils performants.

Faire des concessions pour sauver l'emploi, d'accord. Accepter de se faire saigner avec le sourire et en disant merci, pas question. On a des armes à notre disposition. Nous saurons les utiliser si nous y sommes contraints.»

Pino Castronovo,  
pour la délégation  
syndicale MWB-FGTB.

## Non à la criminalisation des mouvements sociaux!

Avec la FGTB wallonne, les Métallos Wallonie-Bruxelles condamnent avec force les dérives sécuritaires et les violences policières de la manifestation du 29 septembre à Bruxelles contre l'austérité. Cette manifestation a été marquée par l'arrestation de plus de 250 personnes, dont au moins 150 l'ont été «préventivement» (sic), c'est-à-dire avant la manifestation! Ces arrestations opérées par les forces de police sont une atteinte inacceptable au droit de manifester, garanti par la Constitution belge et la Convention européenne des droits de l'Homme. De graves violences policières ont également été commises, pendant la manifestation et après (notamment le vendredi 1er octobre, toujours à Bruxelles) et de nombreuses personnes arrêtées ont été menacées, tabassées et humiliées par des policiers. Plusieurs journalistes ont également été menacés ou arrêtés.

Outre ces actes inacceptables, nous dénonçons la répression dont sont de plus en plus régulièrement victimes les mouvements sociaux, et particulièrement des militants qui choisissent des modes d'action et d'expression alternatifs non violents. Nous ne cautionnons en aucun cas l'amalgame qui est fait entre ces militants et de dangereux émeutiers et ne serons jamais complices des dérives sécuritaires qui les visent. Ces pratiques se rapprochent dangereusement de celles des pires régimes politiques. La présence de nombreux mouvements sociaux, associations et autres groupes pacifiques dans les manifestations syndicales est une richesse et un atout pour le rapport de forces que nous voulons construire ensemble.

# Saint-Claude, centre de la coopérative des ouvriers du diamant, fête son centenaire

## La Fraternelle et la Maison du Peuple

En France, dans le Jura, cachée entre les montagnes, se trouve la ville de Saint-Claude où s'est installée et développée une forme spécifique de coopérative ouvrière. Cette coopérative s'occupait de la vente d'alimentation, de la production locale de pipes (tournerie) et de la taille de diamants. Le bénéfice n'était pas réparti, mais employé au profit de la société.

Grâce à l'installation de coopératives, le mouvement social était capable de s'organiser dans le Jura (et ses environs). Dès le début du 20<sup>e</sup> siècle, elles offraient des avantages sociaux considérables: les caisses de maladie, de chômage et de pension. Diverses associations culturelles ont aussi été créées: des harmonies, des groupes de théâtre d'amateurs, des associations sportives, des bibliothèques.

En 1910, la coopérative d'alimen-

tation La Fraternelle, a mis, à l'exemple de la Belgique, un nouveau bâtiment à la disposition des organisations ouvrières et de la population: la Maison du Peuple qui était, dès ce moment, le centre du développement économique, social, politique et culturel de la ville et de ses alentours et qui s'inspirait du bâtiment «De Vooruit» à Gand.

Aujourd'hui, les cent ans d'histoire peuvent être reconstruits grâce aux archives bien remplies qui ont toujours été préservées et qui sont, aujourd'hui, classées et digitalisées. Divers documents illustrent comment, au début du 20<sup>e</sup> siècle, les ouvriers se défendaient et luttaient contre «la centralisation industrielle et capitaliste».

Grâce au lien historique tissé entre la Belgique et Saint-Claude, la FGTB-TVD a appris à connaître l'association La Fraternelle et elle soutient les recherches scientifiques qui sont menées sur l'histoire du

diamant dans la région de Saint-Claude.

## Toutes sortes d'activités

La Maison du Peuple est bien plus qu'un centre d'archives. Depuis des années, c'est un centre de rencontres progressiste et pétillant. La merveilleuse salle (de cinéma) polyvalente accueille des spectacles de théâtre, des débats et bien évidemment des séances de cinéma, le tout pour un prix très démocratique. Un ticket de cinéma coûte seulement 4 euro.

Il y a également un café convivial où les habitants de Saint-Claude et des environs peuvent se rencontrer. On y organise également des workshops pour les jeunes et les moins jeunes. Bref, un centre animé et pétillant.

Notre centrale était, ainsi que AMSAB-ISG, une des invités aux festivités organisées à l'occasion du centenaire qui ont eu lieu les



Sur la photo, on retrouve (de gauche à droite) Ludovic Mamessier, président de La Fraternelle, Geert Van Goethem, directeur AMSAB-ISG, Dominique Meyfroot, président FGTB-TVD et John Colpaert, Secrétaire Général FGTB-TVD.

18 et 19 septembre. AMSAB-ISG est un institut pour l'histoire sociale qui garde les archives et le patri-

moine des organisations sociales et progressistes.

## AMSAB-ISG gagne le Prix de la Culture de la Ville de Gand

AMSAB-ISG gagne le Prix de la Culture de la Ville de Gand 2010. Chaque année, ce prix est remis à une personne ou une organisation méritoire dans un domaine culturel spécifique. Cette année, la recherche historique a été élue, et plus particulièrement AMSAB-ISG puisqu'il s'agit d'un institut très dynamique tant sur le plan des recherches scientifiques que sur le plan de l'épanouissement public. La FGTB-TVD tient à féliciter AMSAB-ISG pour ce Prix de la Culture bien mérité.

## > EXPOSITION AU MIAT:

### «Le textile – étonnamment innovateur»

du 16 novembre au 5 décembre 2010

Le Musée d'Archéologie industrielle et de Textile (MIAT) à Gand coopère, avec quatre autres musées, au projet européen MaX ou Museums at public Access and Participation. Dans le cadre de ce projet, le MIAT se consacre aux applications textiles innovatrices. Le MIAT invite les visiteurs à apprendre à connaître les possibilités multiples du textile. L'exposition «Le textile – étonnamment innovateur» est organisée du 16 novembre au 5 décembre. Elle dresse l'aperçu des applications textiles les plus nouvelles: un bonnet qui se durcit quand on tombe, le premier gant de ski avec fonction GSM, un soutien-gorge qui réagit à la température du corps, un tapis avec des capteurs qui détectent le mouvement, une chaise ultra-légère mais très solide qui est en plus entièrement recyclable, ...

Pour ce projet, le MIAT a collaboré avec des entreprises textiles, des organisations et des créateurs éminents venant non seulement de la Belgique, mais aussi de divers pays européens.

Pendant la période de l'exposition, le MIAT organise plusieurs activités secondaires, telles que des visites guidées, des conférences et un quiz pour les jeunes. La Semaine des Seniors, la Semaine des Sciences et la Nuit des Musées sont, au musée, placées sous le signe de ce projet européen.

La deuxième partie du projet MaX prévoit l'installation, dans chaque musée participant, d'un «European corner» ou colonne interactive pour impliquer les visiteurs activement dans le musée et les faire entrer en contact avec les autres projets européens.

Vous pouvez suivre le projet sur le site [www.miat.gent.be](http://www.miat.gent.be) et la page sur Facebook.

#### Sur le plan pratique

Exposition «Le textile: étonnamment innovateur» du 16 novembre au 5 décembre 2010.

MIAT, Minnemeers 9, 9000 Gand (tél: 09/269.42.20)

[www.miat.gent.be](http://www.miat.gent.be) / [www.facebook.be/publiekswerking.miat](http://www.facebook.be/publiekswerking.miat)

Accès au musée: 5 euro ou 3,75 euro (réduction) – 19-26 ans: 1 euro - < 19 ans: gratuit

Visites guidées sur demande, tant pour des groupes que pour des écoles.

Personne de contact pour la presse: [sofie.deschamphelire@gent.be](mailto:sofie.deschamphelire@gent.be)

## Indexation

### Préparation du lin

Suite à une indexation, les salaires de la préparation du lin augmentent de 0,0372 euro à partir du 4 octobre 2010. Voici les nouveaux barèmes:

Groupe salarial		Fonction	Salaire	Double équipe + 8,41%	Equipe de nuit + 31,60%
Groupe 1	Salaire de base	Teillage fibre courte/pâtés	11,2385	12,1837	14,7899
		Teillage pailles de lin			
		Conduire la ligne feutre			
		Conduire presse balles			
Groupe 2	Base + 2%	Conduire la peigneuse/opérateur	11,4633	12,4274	15,0857
		Conduire les cartes/cartes-briseuses			
		Conduire les bancs d'étirage/bancs d'étirage mélange de couleurs			
		Conduire bobinoirs semi-automatique			
		Conduire machine peignage			
		Apporter des balles			
		Conduire les bancs à broches			
Conduire bobinoirs manuellement					
Groupe 3	Base + 3%	Conduire mélangeurs	11,5757	12,5492	15,2336
		Conduire l'effilocheuse			
		Conduire bobinoirs automatique			
		Conduire chariot élévateur			
		Séchage bobines d'alimentation			
		Conduire open-end			
Groupe 4	Base + 10%	Magasinier	12,3624	13,4021	16,2689
		Filage au sec			
		Filage au mouillé			
Groupe 5	Base + 15%	Régler machines/mécanicien	12,9243	14,0112	17,0084
		Entretien général électricité			
		Entretien général mécanique			
Groupe 6	Base + 20%	Contremaître (personnel de maîtrise)	13,4862	14,6204	17,7478

### Couperies de poils

Dans la commission paritaire 148.01 des couperies de poils, les salaires augmentent de 0,05 euro par heure à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2010 suite à l'application de la CCT. Les salaires sont également indexés et augmentent de 0,53%.



# Mission Wallonne des Secteurs Verts



concerne des formations dans les domaines suivantes:

#### Transport

- permis de conduire
- travail avec une nacelle
- utilisation d'un télescopique
- ...

#### Santé et Sécurité

- prévention des incendies
- brevet de secourisme
- maçonnerie
- électricité technique
- ...

Mission Wallonne offre aussi des formations spécifiques pour chaque secteur:

#### Horticulture

- Bonnes pratiques phytosanitaires et utilisation optimale d'un pulvérisateur dans le secteur horticole
- Technique de multiplication des arbustes ornementaux, conifères et plantes vivaces
- Utilisation de moyen de lutte et d'engrais
- La lutte biologique ou biologique intégrée en horticulture ornementale sous abris
- Aïlle des arbres de Noël
- ...

#### Parcs et jardins

- Création, pose et entretien des gazons
- Pose de clôture
- Technique de plantation
- Entretien, création et taille des haies
- Lecture de plan et piquetage sur site
- Formation de base VCA pour les travailleurs opérationnels
- Module de base pour la création et l'entretien d'une pièce d'eau
- Création et entretien de bassin

#### Formations 2010 - 2011

Le nouveau catalogue des formations est disponible. Ces formations s'adressent aux salariés des secteurs verts: travaux techniques agricoles et horticoles (CP 132), agriculture (CP 144), horticulture (CP 145) et parcs et jardins (CP 145.04).

Pour réaliser ce catalogue, Mission Wallonne a tenu compte des retours sur les formations des années précédentes ainsi que des réponses aux questionnaires envoyés au mois d'avril 2010.

Vous verrez apparaître plusieurs nouveautés comme des modules «*élagage*» plus complets pour ceux qui souhaitent approfondir leurs compétences dans ce domaine. Mission Wallonne vous propose aussi des formations organisées par le Groupement des Fraisieristes Wallons sur la culture de la fraise et des petits fruits.

La plupart des formations sont gratuites pour les salariés des secteurs. Les formations de plus de 5 jours ouvrent le droit au congé payé éducatif, pris en charge par le Ministère de l'emploi. Les formations liées à l'obtention d'un permis de conduire sont néanmoins payantes mais donnent le droit à une intervention forfaitaire de 50€ par participant.

#### Formations 2010 - 2011

Comme les années passées il y a des formations générales, pour tous les salariés des secteurs verts. Cela



- en polyester et EPDM
- Création et entretien d'étangs de baignade
- Technique de lagunage
- Entretien des arbres fruitiers des jardins
- ...

#### Agriculture

- Standard GIQF et guides sectoriels de la production primaire végétale et animale
- Bonnes pratiques phytosanitaires et utilisation optimale d'un pulvérisateur en agriculture
- Tonte du bétail: justification et méthode
- Nutrition bovine
- Soins des pattes
- Détection des pathologies importantes chez les bovins
- La traite
- Manipulation du bétail (sécurité et bien être)
- Entretien et réglage des machines agricoles
- ...

Plus d'info? Contactez Mission Wallonne des secteurs verts:

Rue du Roi Albert 87 - 7370 Dour  
Téléphone: 0800 998 16 (appel gratuit) -  
Fax: 0800 998 18 (gratuit)  
info@secteursverts.be -  
www.secteursverts.be

## Le secteur vert veut renforcer les liens communautaires!

En temps des querelles communautaires, des tensions entre les partis politiques de différentes communautés linguistiques et surenchère institutionnelle, on essaie de resserrer les liens dans le secteur vert entre la Flandre et la Wallonie.

EDUplus, VDAB, Mission Wallonne, Forem formation pour les Secteurs verts et RESOC Hal-Vilvorde ont unis leurs efforts pour mettre à pied un projet qui a pour but d'augmenter la mobilité interrégionale.

En octobre 2010, une formation de jardinier (implantation et entretien) débute à Nivelles pour les demandeurs d'emploi wallons intéressés. Rien d'étonnant, à part du fait que étudiants wallons suivent des stages dans des entreprises flamandes!

Le projet se déroule sur 8 mois. Une semaine de formation à Nivelles (dans la langue maternelle des étudiants) sont alternées avec une semaine de stage dans une entreprise flamande. En outre des formations théori-

ques et pratiques les étudiants suivent également des cours de néerlandais.

Le système alternant permet au candidat jardinier francophone de tranquillement s'intégrer et de faire connaissance avec la culture d'entreprise de l'autre côté de la frontière linguistique.

Avec cette initiative les partenaires espèrent bien entendu remplir un nombre de postes en pénurie dans le secteur des parcs et des jardins (CP 145.04).

Des demandeurs d'emploi qui sont intéressés par suivre la formation de jardinier, mais préfère travailler dans leur «*propre*» région ne restent pas sur le carreau. Ils peuvent s'adresser à EDUplus (pour la Flandre - 09/388 76 97 - www.eduplus.be) ou auprès de la Mission Wallonne (pour la Wallonie - 065/61 13 70 - www.secteursverts.be).

Gert De Wint  
Conseiller sectoriel  
EDUplus

## Décès de Hervé Henin

Hervé Henin nous a quittés brutalement ce samedi 2 octobre 2010.

Hervé travaillait au dépôt Aldi de Gembloux depuis plus de 25 ans. Hervé était délégué depuis 17 ans.

Hervé était engagé, représentant nos valeurs et notre mouvement. Ses Camarades, ses collègues, sa famille, ses potes valaient à ses yeux tout l'or du monde. Authentique, sans détours, ses coups de gueule et son imposante stature masquaient un homme très sensible.

Nous nous associons dans cette douloureuse épreuve à Martine son épouse, Delphine et Jérôme ses enfants, Mariette sa maman et tous ses collègues et militants.



FGTB Horval unie derrière notre slogan à la Manifestation Européenne du 29 septembre à Bruxelles

## Sécurité sociale: solidaire, fédérale et intergénérationnelle

Notre sécurité sociale est une réalisation importante, nous pouvons en être fiers. Ce système prouve quels êtres humains nous sommes: des travailleurs solidaires avec les demandeurs d'emplois, entre jeunes et moins jeunes, entre personnes malades et en bonne santé, entre hauts et bas salaires. Sans notre sécurité sociale, 44% des Belges seraient pauvres.

### Sous pression?

Ce système est sous pression, principalement pour des raisons budgétaires. Depuis les années 80, on a systématiquement taillé (côté recettes) dans les cotisations que les employeurs versent au système. Pensons à la déduction des intérêts notionnels, qui permet à certaines entreprises de ramener à zéro leur taux d'imposition réel. Idem pour les indépendants: ils peuvent compter de plus en plus sur notre sécurité sociale, mais leur contribution est insuffisante pour couvrir les frais. Compte tenu de ces éléments, conjugués au vieillissement prochain de la société, qui engendrera un surcoût, il est temps de redonner à notre système l'indispensable marge de manœuvre. L'alternative est le démantèlement, que d'aucuns envisagent bien volontiers (et même ouvertement).

### Vieillesse

Le débat sur les pensions occupe une place centrale dans nos résolutions. Le SETCa propose de donner la priorité à une amélioration substantielle de la pension légale. Pour beaucoup, notre pension légale actuelle ne suffit pas à assurer une existence digne. Le SETCa estime qu'il relève des pouvoirs publics de garantir un revenu représentant au moins 75% du salaire une fois atteint l'âge de la pension. Il convient à cet égard de relever

les plafonds de calcul, pour faire comprendre l'importance continue du premier pilier aux salaires élevés. La liaison au bien-être (la liaison de l'augmentation des pensions aux augmentations salariales, pas uniquement à l'index) en est une composante essentielle. Ce qui vaut pour les pensionnés doit aussi s'appliquer aux autres allocataires comme les demandeurs d'emploi. Et il ne peut s'agir d'une monnaie d'échange lors des négociations interprofessionnelles.

La résolution relative à la sécurité sociale rejette l'augmentation de l'âge de la pension comme solution pour payer les pensions. Pas de pacte des générations bis. Vivre plus longtemps est une bonne chose, pas un délire. En outre, ce seront toujours les mêmes qui seront touchés par de telles mesures: les plus faibles socialement, les travailleurs ordinaires. Qui ont souvent commencé à travailler jeunes. Le taux de chômage élevé chez les + de 50 ans décredibilise totalement le plaidoyer pour l'augmentation de l'âge de la pension. Cette mesure ne fera qu'appauvrir les gens.

### Pas uniquement les plus âgés et les personnes malades

Notre sécurité sociale n'est pas destinée qu'aux plus âgés et aux malades mais aussi aux jeunes ménages, qui ont droit à un accueil qualitatif de leurs enfants, et aux mères qui travaillent à temps partiel et doivent bénéficier de droits sociaux à part entière. Il s'agit d'une amélioration pour certaines situations, mais aussi du maintien du précieux système actuel. Et comme souvent, on ne connaît la valeur de quelque chose que lorsqu'il faut s'en séparer. Ce qui est hors de question pour le SETCa.

## Les statuts ouvrier - employé

Le thème du statut ouvrier/ employé est également à l'ordre du jour et fait partie intégrante de nos projets de résolutions. Il s'agit là d'un débat qui a été soulevé à de nombreuses reprises au cours des dernières années. En tant que Syndicat d'Employés, nous avons toujours défendu le principe d'une harmonisation vers le haut. Nous nous inscrivons dans la vision de la FGTB à ce sujet. Ce que nous voulons, c'est un accord global négocié qui permette d'aboutir à des statuts améliorés pour l'ensemble des travailleurs quels qu'ils soient!



## Campagne UNI call centers 2010:

une campagne mondiale pour un salaire juste  
Retrouvez la brochure sur [www.setca.org](http://www.setca.org)



## Qualité de l'emploi et de la carrière

Offrir des emplois de qualité et une stabilité au niveau de la carrière sont des éléments indispensables, que nous avons toujours revendiqués. Or depuis plusieurs années, de réelles avancées en matière de réduction collective de la durée de travail n'ont pas vu le jour. Et nous sommes régulièrement confrontés à des attaques patronales concernant l'allongement de la durée de travail. Ces tentatives ont pour but de réduire les coûts salariaux, les cotisations sociales et de détruire l'emploi. La FGTB et le SETCa se sont toujours fermement opposés à de telles revendications patronales et continueront de le faire à l'avenir.

### Une qualité d'emploi

Offrir une qualité d'emploi, cela passe notamment par des avancées en matière de réduction collective de la durée de travail et par un cadrage, une limitation des heures supplémentaires. Face à la tentative des employeurs d'imposer toujours plus de temps de travail et de flexibilité, le SETCa continuera de répondre par une approche syndicale offensive. Il est clair que les heures supplémentaires sont un obstacle à la création d'emploi et par conséquent, un frein à la solidarité avec les travailleurs sans emploi. Pour nous, celles-ci doivent être limitées au strict

nécessaire et ne peuvent résulter d'une insuffisance de personnel. Une information et un contrôle plus précis et mieux encadrés doivent donc être prévus. Une politique intégrale de la carrière Parallèlement à cela, le SETCa continue d'œuvrer en faveur d'une politique intégrale de la carrière. En font notamment partie: le recrutement, l'emploi des jeunes, une meilleure organisation de la carrière, une politique correcte en matière de fin de carrière, la formation permanente et la sécurité de l'emploi sur le plan individuel et collectif. Dans cette optique, le crédit temps est pour nous un élément essentiel qui doit être encadré et dont les formes doivent être améliorées. De même, les régimes légaux et conventionnels d'aménagement de fin de carrière, y compris l'ensemble des régimes de prépensions, doivent subsister. Autre point clé: le droit individuel à la formation, qui doit être valorisé. La sécurité de l'emploi doit elle aussi encore et toujours être renforcée. Nous le répétons, le contrat à durée indéterminée doit rester la règle. Une attention toute particulière devra également être accordée au travail à temps partiel ainsi qu'aux mécanismes des titres services et aux plans d'embauche. Enfin, le SETCa s'engage à lutter pour la diversité et contre toute forme de discrimination.

## Résolution «Une Europe sociale»

L'Europe compte presque 500 millions d'habitants. L'Union européenne, qui compte 27 États membres, produit chaque année plus de biens et de services que n'importe quel autre pays au monde. On s'accorde généralement à dire que nous avons besoin de l'Europe pour encore compter dans le monde de demain. Toutefois, la question-clé est de savoir de quelle Europe il doit s'agir.

### L'UE comme appareil idéologique

L'Union européenne, une construction fondée initialement pour garantir la prospérité et la paix sur notre continent, peut de moins en moins compter sur la compréhension de monsieur et madame Tout-le-Monde. L'Europe se profile de plus en plus comme porteuse d'une certaine idéologie... dans laquelle les privatisations sont par définition une bonne chose et où le marché apporte «spontanément» la réponse adéquate aux problèmes de société et où tout doit se faire en fonction de la croissance économique.

### Ne pas tourner le dos à l'Europe

Pour le SETCa, ce serait une erreur fondamentale que de tourner le dos au projet. Au contraire, l'objectif doit être de veiller à ce que l'Europe devienne sociale. Ainsi, il s'agira de nouveau d'un projet des citoyens et pas celui d'un instrument qui tente de démanteler l'état-providence européen.

Les syndicats européens doivent tenter d'avoir plus d'influence sur l'Europe telle que nous la connaissons actuellement. Dans nos résolutions, nous énumérons un certain nombre d'objectifs concrets et essentiels. Une «course vers le bas» («race to the bottom» en anglais) voit trop souvent le jour actuellement entre États membres, ces derniers se concurrençant mutuellement avec les salaires les plus bas, les règles de travail les plus malléables et les pouvoirs publics les moins régulateurs. Cela ne contribue absolument pas à la prospérité et au bien-être des Européens (au contraire). La directive sur le travail est un exemple de la manière dont l'Europe ne parvient pas actuellement à introduire des normes sociales minimales.

Les résolutions présentées esquissent une autre image de l'UE. Une Union qui garantit des services publics forts à ses citoyens, qui peut intervenir directement sur le plan économique, et où la durabilité sociale et l'écologie jouent également un rôle important. Une Europe sociale n'est pas possible non plus sans CCT européennes ni des conseils d'entreprises bien développés.

Nous n'en oublions pas pour autant nos propres responsabilités. Une Europe sociale ne verra pas le jour d'elle-même. Il faut pour cela des syndicats européens forts, comme la CES. Notre résolution appelle à ce que l'on s'y attelle au cours des quatre prochaines années.



## Congrès du SETCa dans une actualité tumultueuse

Notre congrès se tient à un moment crucial. Sur le plan politique tout d'abord car, trois mois après les élections, il n'y a toujours pas de gouvernement. Et même sans gouvernement, il y a matière à s'inquiéter vu l'orientation empruntée jusqu'à présent. Sur le plan syndical ensuite, car les négociations interprofessionnelles sont au menu de l'automne.

### Quel contenu sous l'étiquette?

La situation politique, dominée par l'institutionnel, mérite assurément que le congrès s'y arrête. Le SETCa estime que les questions administratives ou de frontières linguistiques ne sont pas les seuls enjeux. Bruxelles-Hal-Vilvorde, les lois de financement, les transferts, la responsabilisation... Du caractère inévitable d'une réforme de l'Etat... Et personne, ni presse ou observateurs neutres, d'aller y voir d'un peu plus près, au-delà du vernis

superficiel. Chacun semble suivre le courant dominant.

Comme le déclarait Jaurès il y a un siècle, «le courage, c'est de chercher la vérité et de la dire». Pour le SETCa, l'agenda à peine caché de ceux qui cherchent à dresser les communautés linguistiques l'une contre l'autre est clair: il s'agit de casser ce qui est si cher à tous les habitants de ce pays, mais qui est peut-être devenu trop évident, à savoir notre régime de sécurité sociale et nos acquis sur le marché du travail.

Ce qui a été mis sur la table au cours des 120 jours écoulés, avant d'être qualifié «d'insuffisant», menaçait déjà comme tel des composantes essentielles de notre droit du travail. Le transfert de l'ensemble de la politique du marché du travail va permettre aux employeurs de mettre les acquis sous pression et de dresser les uns contre les autres les travailleurs des différentes parties du pays alors qu'ils travaillent pourtant souvent pour les mêmes

entreprises, voire dans les mêmes bureaux.

Il en va de même s'agissant du transfert des impôts des personnes physiques et des sociétés. Il en résultera une montagne administrative inimaginable pour les entreprises et deux fois plus pour les pouvoirs publics. Mais il ébranle par ailleurs fondamentalement la solidarité entre les personnes. Placées en concurrence, les Régions se verront contraintes d'appliquer les taux d'imposition les plus bas pour attirer l'emploi. Les vainqueurs seront ceux qui appliquent les salaires les plus bas, paient les impôts les plus faibles et dépouillent les pouvoirs publics. Une économie selon le modèle irlandais remettant également la concertation fédérale en cause.

«La bataille pour votre âme a débuté», nous dit-on. Le nationalisme apparaît une fois de plus comme le terreau fertile de certaines tendances politiques. L'étiquette cache

cependant une froide vision économique de droite. La langue et la culture ne sont que des éléments d'un ensemble plus vaste. C'est de l'index qu'il s'agit, de vos barèmes, de vos indemnités de préavis. Il y va de vos allocations familiales, de votre pension légale, de vos indemnités de chômage et du remboursement de vos frais médicaux, d'un enseignement abordable pour vos enfants, des soins pour vos parents âgés. Pas question d'y toucher.

### AIP: négociateur en position offensive

Le temps est revenu de conclure un accord central avec les employeurs pour 2011-2012. Il concernera les salaires, mais aussi bien d'autres thèmes: statuts ouvrier-employé, la liaison des allocations sociales au bien-être seront également sur la table. La motion du SETCa propose de déposer un cahier de revendications offensif: réaliser des pas significatifs dans le dossier des statuts,

découpler le thème «liaison des allocations à l'évolution du bien-être» de l'AIP, et dégager une marge suffisante permettant de négocier des augmentations salariales brutes dans les secteurs. Pas question de toucher à l'index ou aux sauts barémiques.

### Un SETCa fort au sein d'une FGTB forte

Le congrès sera l'occasion de réfléchir à la place du SETCa au sein de la FGTB. Le SETCa estime que la centrale doit rester 'la' référence pour le monde des employés, techniciens et cadres. Nous plaiderons aussi en faveur d'un approfondissement de la collaboration avec les autres centrales, en particulier dans les nombreuses commissions paritaires où nous coopérons. Le tout, au sein d'une FGTB forte et fédérale.

Myriam Delmée  
Vice-présidente  
SETCa-BBTK

Erwin De Deyn  
Président  
SETCa-BBTK



## UNE ASSURANCE SUR-MESURE AVEC UNE FRANCHISE À 0%. QUEL BEL EQUILIBRE.

En optant pour la garantie MAXI-OMNIUM de l'assurance auto d'ACTEL, vous jouerez d'un régime de faveur exclusif. Vous ne payerez en effet aucune franchise si vous faites réparer votre véhicule accidenté chez un garage reconnu par notre compagnie (sauf pour les jeunes conducteurs). Ajoutez à cet avantage exceptionnel un prix défiant toute concurrence, et vous aurez compris qu'avec ACTEL, vous êtes vraiment gagnant! Demandez-nous également plus d'infos sur les conditions avantageuses de nos assurances moto et habitation réservées aux membres de la FGTB et à leurs proches.

Calculez vous-même votre prime sur [www.actelaffinity.be/fgtb](http://www.actelaffinity.be/fgtb) ou appelez le N° GRATUIT 0800/49.490