

Le prix de la technologie



©Istockphotos_Ilya-Cattell

Un téléphone portable, ça coûte combien? De 50 à 500 euros en fonction du niveau technologique de ce dernier, devenu compagnon essentiel de la plupart des Belges, et des Européens en général. Mais votre téléphone a d'autres coûts. Des coûts sociaux, énergétiques, environnementaux. Au final, le marché de la technologie fait des victimes dans les pays les plus pauvres, où la concurrence fait rage, et où les sous-traitants sont aisément remplaçables. La campagne «Vêtements propres» s'engage désormais à rendre la téléphonie équitable, grâce à l'action «Make it fair». Dans tout le secteur, les travailleurs évoquent des heures de travail excessives, des contrats précaires, des problèmes de santé et de sécurité au travail (usage de produits

toxiques, manque d'équipement), l'absence de liberté syndicale. Si des mouvements sociaux ont çà et là vu le jour, générant des augmentations salariales (le plus souvent couplées avec une augmentation de la charge de travail!), la liberté syndicale reste un concept abstrait en Asie.

Enfin, et c'est ce que dénoncent de plus en plus d'organisations environnementales et de défense du consommateur: il existe une volonté réelle de la part du fabricant de rendre l'appareil fragile, pour ainsi limiter sa durée de vie, et bien entendu, pour augmenter la fréquence d'achat. C'est ce que l'on appelle l'obsolescence programmée.

PAGES 8 & 9

INDEX

L'énergie
au banc
des accusés

Pages 4 & 5

AIP-BIS

Recalé
et
repêché

Page 7

Journée
nationale
d'action
contre
l'AIP-bis
le 4 mars



Le siège de la FEB brièvement occupé par la FGTB du Centre le 14 février

Marche Mondiale des Femmes à Bukavu: une clôture sous le signe de la solidarité



Du 13 au 17 octobre 2010, la Marche Mondiale des Femmes clôturait son année d'actions à Bukavu, dans la province du Sud Kivu, en République Démocratique du Congo. Choisir ce pays et cette ville comme lieu de rassemblement, voilà bien un acte fort de solidarité avec des femmes confrontées, avec une violence incroyable, à la guerre et à l'impunité. Cet événement a rassemblé 2800 femmes provenant de 42 pays différents lors des débats et 25 000 femmes et hommes lors de la grande Marche Mondiale des Femmes, le dimanche, dans les rues de la ville.

Bukavu fut choisi comme lieu de rendez-vous pour la clôture de la Marche Mondiale 2010 car, d'une part, persistent, dans cette région, depuis plus de 10 ans, des conflits dans lesquels les femmes et les filles, considérées comme de véritables butins de guerre, sont humiliées, déshonorées et démoralisées par l'utilisation systématique du viol; et, d'autre part, parce que les tensions ethniques y sont utilisées pour «justifier» les conflits armés et ainsi en masquer les causes économiques sous-jacentes (contrôle des ressources minières et de la biodiversité de la région, profit des industries d'armement et des entreprises de sécurité privée...). Par ce choix, la Marche Mondiale des Femmes a voulu clairement attirer l'attention sur les liens entre la violence envers les femmes, les conflits et la militarisation du monde.

2800 femmes s'expriment

Près de 2.800 femmes se sont réunies lors des débats, articulés autour des quatre thèmes de la Marche Mondiale 2010: biens communs et accès aux ressources, paix et démilitarisation, travail des femmes et violence envers les femmes. Lors de ces différents panels, les femmes de l'auditoire, souvent issues d'organisations de femmes de la base, ont eu de nombreuses occasions de s'exprimer et de témoigner. Ces échanges ont permis de briser plusieurs tabous au sujet de la sexualité et notamment des viols. Carole Jacob y a témoigné de la situation d'Haïti après le tremblement de terre. La



violence envers les femmes y a fortement augmenté et la population est, comme au Congo, confrontée à l'omniprésence des forces militaires de l'ONU sans que cela n'assure leur sécurité. Selon elle, le cas d'Haïti montre l'échec du modèle capitaliste: 86% de chômage, analphabétisme, 8 femmes sur 10 exposées à la violence, destruction écologique... Ce témoignage, ainsi que ceux d'autres femmes venues d'autres régions de conflit, comme la Palestine, le Kurdistan, l'Algérie, la Colombie..., ont fortement touché les femmes du Congo. Elles ont pu constater qu'elles n'étaient pas les seules confrontées à la violence mais aussi qu'il existe une solidarité extraordinaire entre les femmes du monde entier. Les paroles de Miriam Nobre, du Brésil, résument bien cette situation: «Avec le réseau de la Marche mondiale des Femmes, nous voulons changer la vie des femmes pour changer le monde!».

Ce qui s'est passé à Mwenga...

Après ces deux jours de débats, une délégation internationale de 200 personnes s'est rendue au village de Mwenga, à 5 heures de route de Bukavu, pour l'inauguration d'un monument à la mémoire des morts de la guerre de 1998-1999. Ce qui s'est passé dans ce village est une illustration du quotidien au Congo: en 1998, un massacre a fait près de 300 morts; en 1999, 15 personnes, 14 femmes et un homme, ont été enterrées vivantes, après des journées de torture et d'humiliation devant toute la population... Ce n'est qu'après plus de 10 ans, en présence de cette délégation internationale et de la ministre de la femme du Congo, que la population de Mwenga, qui vit encore aujourd'hui dans l'insécurité, a osé parler de ce qui s'est passé à cette époque.

25 000 femmes et hommes dans les rues de Bukavu

Le 17 octobre, plus de 25.000 femmes et hommes étaient dans la rue à scander des slogans tels que «Stop aux violences, brisons le silence!», «La force des femmes, une force pour la paix!», «Sol, sol, sol, solidarité avec les femmes du monde entier!». Des délégations de toutes les régions du Congo étaient présentes: une première, à une telle échelle, dans ce pays! Ce grand rassemblement a permis aux femmes de la région de se sentir écoutées mais aussi soutenues dans leurs combats, et ce, dans le monde entier.

La délégation belge composée de 30 femmes dont 3 militantes de la FGTB, a fortement été touchée par ce voyage. Elles sont déterminées à lutter auprès des femmes congolaises et à porter leurs revendications pour la paix et la fin de l'impunité dans ce pays!

Elles vous donnent d'ores et déjà rendez-vous, le 8 mars, lors de la journée internationale des femmes (voir encadré)!

Visite du Fort de Breendonk et de la Caserne Dossin



Dimanche 27 mars 2011

Comme chaque année, le groupe «Réagis» de la Centrale Culturelle Bruxelloise asbl en partenariat avec la FGTB de Bruxelles organise la visite du Fort de Breendonk et de la Caserne Dossin à Malines. Cette journée permettra de s'interroger sur les mécanismes de mise en oeuvre des thèses d'extrême droite.

Déroulement de la journée

Pour faciliter les visites, les participants seront répartis en deux groupes. Le premier groupe partira le matin au fort de Breendonk et visitera la caserne Dossin l'après-midi. Le deuxième groupe fera le parcours inverse.

* Visite du Fort de Breendonk

Après une courte introduction, le visiteur découvre la cuisine, le bureau SS, les chambrées des détenus et de nombreux autres endroits historiques. Il est introduit à chaque étape de la visite par un guide et accompagné tout au long du parcours par des vidéos, des photos, des descriptifs et des ambiances sonores. Le parcours a été entièrement rénové et étendu en 2003. Des lieux historiques, jamais encore ouverts au public, sont maintenant visités. Pour plus d'informations: www.breendonk.be <<http://www.breendonk.be/>>

* Lunch

* Visite de la caserne Dossin

Le parcours du musée sera présenté par un guide spécialisé. L'exposition développe plusieurs thèmes: les aides et relais dont bénéficièrent les SS, pourtant peu nombreux, dans la société et les institutions belges, la collaboration des mouvements d'extrême droite, l'extermination de près de la moitié de la population juive de Belgique, l'insoumission et la résistance de ceux qui échappèrent à la déportation, l'aide d'une large frange de la population belge, en particulier à l'égard des enfants. Pour plus d'informations: www.cicb.be <<http://www.cicb.be/>>

Infos pratiques

* Date: Dimanche 27 mars 2011 en journée.

Notre journée d'étude vous permettra de découvrir ces lieux en compagnie de guides (francophone et néerlandophone).

* Horaire: Départ à 8h30, Place Rouppe. Retour vers 16h30.

* PAF: 8 euros (comprenant le voyage aller/retour, l'entrée aux 2 musées et le pique-nique de midi, boissons non comprises). Gratuit pour les jeunes, les (pré)pensionnés et les chômeurs affiliés à la FGTB.

Inscriptions avant le 10 mars 2011:

Tél.: 02/213 16 10
Fax: 02/511 48 82
E-mail: Dominique.Vanderose@cepag.be

> 100^{ÈME} JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES

Venez sur le pont pour la paix et la solidarité!

Il y a 100 ans, pour la première fois, des femmes de différents pays ont témoigné de leur solidarité envers les femmes du monde entier en manifestant dans la rue.

Nous voulons, en 2011, lors de cette 100^{ème} Journée Internationale des Femmes, jeter un pont vers toutes les femmes des régions en guerre. Nous le ferons symboliquement le 8 mars sur le pont Saintelette, à Bruxelles, de 12h30 à 13h30. En occupant ce pont, nous disons «non» à la guerre et aux violences envers les femmes!

Nous voulons la paix et une tolérance «zéro» à l'égard de la violence, car:

- 75% des victimes des conflits armés sont des femmes et des enfants;
- dans les conflits armés, une femme court plus de risques qu'un soldat;
- pratiquement la moitié des victimes de violences sexuelles sont des jeunes filles de moins de 15 ans;
- de par le monde, 1 femme sur 5 sera victime dans sa vie d'un viol ou d'une tentative de viol...;

Nous marquons notre solidarité car nous voulons agir préventivement:

- 41 millions de jeunes filles n'ont pas accès à un enseignement de base;
- les femmes effectuent de par le monde 2/3 du travail, mais ne perçoivent que 10% des revenus;
- 70% de femmes de par le monde sont pauvres;
- des femmes meurent pendant leur grossesse ou suite à leur accouchement, faute d'aide médicale: chaque minute 1 femme meurt!

Participez et faites entendre votre voix à Bruxelles, le 8 mars. Et signez dès à présent la pétition sur «Women for Women International»: <http://www.womenforwomen.org/bridge/sign-the-pledge.php>

Infos: Tél: 02/229.38.21 - Courriel: cffb@amazon.be



Ce vendredi 11 février, un millier de manifestants ont clamé, à Bruxelles, leur refus du projet d'AIP 2011-2012.

NAMUR

AFICo vous propose: Créatifs et solidaires!



Envie de transmettre votre savoir créatif? Envie aussi de travailler en groupe et de transmettre un message de solidarité? AFICo vous propose de faire tout cela... en une seule formule!

Pendant deux journées du congé de Carnaval, nous vous invitons à partager vos techniques artistiques et/ou vos idées pour fabriquer des masques de carnaval autour de la question de la solidarité.

Accompagnés d'animateurs, vous élaborerez ensemble les œuvres et les messages de société abordés. Les productions du groupe seront présentées au grand public lors d'un événement choisi et mis en place par les participants.

Cet atelier est gratuit (matériel et animation) et s'adresse aux adultes, (ceux-ci peuvent éventuellement être accompagnés de leurs enfants de plus de 12 ans)

Rendez-vous le lundi 7 et mercredi 9 mars de 9 à 16h00 à AFICo, 4^e étage - rue Dewez 40 à 5000 Namur

Renseignements
auprès de Marylise WAUTERS
081/64.99.56
ou marylise.wauters@afico.be

Avis à nos Aîné(e)s, Pensionné(e)s, Prépensionné(e)s et Chômeur(se)s Agé(e)s

Depuis plusieurs années, des Comités existent dans notre Province, entre autre à Andenne, Namur et en Basse Sambre.

Ces Comités ont pour objectifs de réunir, d'informer et de mobiliser nos Aînés, ainsi que tous les actifs et chômeurs qui seront un jour concernés par les problèmes de pensions, prépensions, fin de carrières et bien-être.

Quand nous étions au travail, nous avons souvent agi pour nos salaires, pour la sécurité dans nos entreprises et pour la défense de la Sécurité Sociale.

Continuer à se mobiliser après la vie active est d'une importance capitale dans cette période agitée que nous connaissons.

Nous sommes maintenant retraités ou préretraités, et nous considérons que nous devons continuer à nous battre pour sauvegarder nos droits, et ceci aux côtés des plus jeunes.

Plus nous serons nombreux, plus nous pourrons démontrer notre volonté de sauvegarder nos droits et ceux de nos enfants, petits enfants et notre compagne, en luttant pour une meilleure Sécurité Sociale.

A vous les délégué(e)s, nous souhaiterions vous informer sur nos activités, ce qui vous permettrait d'informer vos futurs prépensionné(e)s et pensionné(e)s.

Rejoignez-nous! Pour être tenus au courant de nos activités, renvoyez ce talon réponse : 

Nom : Prénom :

Adresse :

Localité : Tél :



Désire être tenu au courant de vos activités pensionné(e)s et prépensionné(e)s pour la région de Andenne/Namur/Basse-Sambre (biffer les mentions inutiles)

A renvoyer: ASBL AFICo - Cde Jennifer BARRAS - Rue Dewez, 40 - 5000 Namur

Lors des prochaines parutions, nous vous tiendrons informés de nos activités.

Nos délégués prépensionnés et Pensionnés:

BOUFFIOULX Jean, ROSART Michel, LIROUX Jules, TREFOIS Jean-Marie, DECEULAER Marie-José, JANSSENS Louis, BIELANDE Albert, HEYLEN Jean-Claude, GREGOIRE Jean-Marie, LEDIEU Gérard, HERMAND Daniel.

LUXEMBOURG

AIP imbuvable

Austérité annoncée

Sécurité sociale fédérale en danger

Europe de plus en plus libérale

GREVE !

De l'argent, il y en a. Allons le chercher là où il se trouve !

Vendredi 04 mars

Concentration de militants à 11h00

ARLON - Place Léopold

Des bus partiront de différents endroits. Infos et inscriptions au 063/24.22.59



AFICo vous propose:

Cycle de conférences - débats sur les «Solidarités»

**«La loi de financement,
dernier rempart
d'une solidarité nationale?»**

Le jeudi 24 mars, à 19h00 à la maison de quartier Seuris à Auvélais

Après plus de 250 jours sans gouvernement, les négociations se poursuivent sans résultat. L'enjeu économique et social est capital. La menace de la régionalisation de la sécurité sociale plane au dessus de nos têtes. Quelles seront les répercussions d'une refonte de la loi de financement à la mode flamande? Vont-ils s'attaquer au dernier rempart de la solidarité nationale?



Mr Gianni INFANTI (conseiller à la FGTB wallonne) introduira le sujet avant de donner la parole à la salle.

Cette soirée s'inscrit dans le cadre d'un cycle de conférences-débats sur la solidarité, une dernière conférence abordera la solidarité internationale le 21 avril 2011 au même endroit...

**Rendez-vous: maison de quartier Seuris,
Av du progrès, 5060 Auvélais (près de l'hôpital)**

**Merci de confirmer votre présence
emilie.jusniaux@afico.be , ou 0473.97.03.49.**

CHARLEROI-SUD - HAINAUT

Formation interprofessionnelle 2010-2011

Un programme qui répond aux besoins de nos membres: délégué(e)s militant(e)s et affilié(e)s.

CENFORSOC, le Centre de Formation Sociale et Culturelle organise, comme chaque année, à destination des affilié(e)s militant(e)s et délégué(e)s, son cycle de formation interprofessionnelle constitué de différents modules (exercice académique 2010-2011). La formation est d'abord un investissement personnel. Dès lors, nous attirons votre attention sur le fait que s'inscrire et confirmer sa participation à une formation demande une implication sérieuse à celle-ci.

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

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

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

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

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

Les camarades qui ont achevé ce module d'«Initiation» devront suivre le module «Perfectionnement Vie Sociale» qui débutera le 2^{ème} semestre 2011.

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

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

Remarque:

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

Renseignements et formulaires d'inscription:

Secrétariat ASBL CENFORSOC: Carmela DI BERNARDO (Tél.: 071/641.286 - Fax: 071/300.567)

- Responsable Formations: Ruddy DANTHINE

Venez visiter notre site internet: www.cenforsocasbl.be et inscrivez-vous en ligne!

Merci de vérifier la disponibilité des modules sur le site.

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

CENTRE

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

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



Journée Internationale des Femmes 2011

Femmes autonomes... un droit pour toutes!

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

Lundi 28/02 dès 18h30
Mardi 01/03 de 9 à 15h
Maison des Associations - La Louvière

Infos:
064/88.50.20

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

TOURNAI - ATH - LESSINES

Changement des horaires

FGTB
Tournai-Ath-Lessines

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

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

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

MOUSCRON

FGTB MOUSCRON Permanences frontalières NOUVEAU!

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

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

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

FRONTALIERS

Flash frontaliers

Résidents français occupés en Belgique en qualité de frontalier fiscal

Afin de continuer à être exonéré de précompte professionnel sur les allocations de chômage que nos services vous versent, la FGTB vous fera parvenir un courrier explicatif ainsi qu'une déclaration à compléter et à signer. Il vous suffira donc de nous faire parvenir, dans les délais les plus brefs, cette attestation accompagnée de la copie du formulaire 276 Front:

- soit via votre délégué syndical;
- soit à votre permanence habituelle;
- soit par courrier.

Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas contactez -moi:

Nadine VANHOVE
conseillère F.G.T.B./EuresChannel
Siège administratif : rue des Maux, 26
7500-Tournai - Belgique
Tél. gratuit international : 00.800.69.88.18.10.
Tél.: 00.32.69.88.18.10.
Télécopieur 00.32.2.550.14.28.
Courriel: nadine.vanhove@fgtb.be

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

Visitez nos sites!
www.fgtb.be
www.eureschannel.org

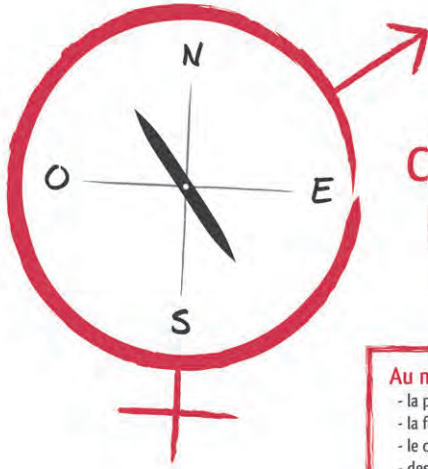
LIEGE - HUY - WAREMME

Journée de réflexion

à l'occasion de la journée internationale des femmes

Lundi 7 mars 2011 de 8h30 à 16h15 FGTB - Place St. Paul 9/11 à 4000 Liège

Deux pas en avant,
un pas en arrière,
un pas sur le côté, ...



C'est par où, l'égalité
hommes-femmes ?

Au menu :

- la place des femmes dans le syndicat;
- la formation des délégué-e-s;
- le congé parental : pas toujours facile à obtenir;
- des ateliers de défense verbale et autres techniques pour prévenir la violence au travail;
- l'identité et les combats des femmes aujourd'hui.

Inscription obligatoire :

Fanette Duchesne
fanette.duchesne@fgtb.be 04 221 96 53

Possibilité de garderie pour les
enfants à la Ronde Enfantine asbl

Promotion & Culture



FGTB
Liège - Huy - Waremme

Une organisation de l'ASBL 'Promotion & Culture et du
Bureau des Femmes de la FGTB Liège-Huy-Waremme
E.R. : F. Ranquet - Place St. Paul 9/11 à 4000 Liège

CONCOURS VIDEO

Réalise ton film

2.000€ à gagner

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

Ensuite, tu postes ta vidéo sur youtube et tu nous en informes en t'inscrivant sur notre site www.interimarre.be avant le 31 mars 2011 !

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

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



www.interimarre.be

FGTB
Liège - Huy - Waremme

VERVIERS

Femme Action Mobilisation

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

★ Contenu

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

★ Date

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

★ Lieu de formation

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

★ Conditions d'admission

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

★ Avantage

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

★ Modalités d'inscription

- S'inscrire auprès de Nadine Fauconnier, 3^{ème} étage de la FGTB Pont aux Lions 23 (Galerie des Deux Places)
- Participer à un entretien individuel
- **La formation est gratuite**

★ Contact et renseignements

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

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

En partenariat
et avec le soutien

Formation informatique GRATUITE pour demandeurs d'emploi

Pour apprendre à utiliser un ordinateur

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

c'est possible en 2 semaines

Gratuitement

Inscriptions

FGTB Verviers
Pont aux Lions n° 23/3
4800 Verviers

Contact
Nadine FAUCONNIER
087/39.46.37

> EDITO

Nous ne baissons pas les bras...

Le projet d'accord interprofessionnel a été recalé par la FGTB et par le syndicat libéral CGSLB, c'est-à-dire par une majorité des travailleurs syndiqués. Malgré cela, les employeurs ont refusé de le renégocier en tout ou en partie et le Gouvernement l'a repêché. On verra en page 7 qu'il n'y a pas changé grand-chose. Des mesures positives ont été prises comme la liaison des allocations sociales au bien être et la prolongation des conventions de prépensions spéciales. L'index n'a pas été touché. C'était la moindre des choses.

Compromis boiteux

Pour le reste, le «compromis» autour duquel les partis de la majorité sortante ont bataillé reste boiteux. Il comporte quelques retouches sur le dossier ouvriers/employés. On fait un geste plutôt symbolique pour les salariés au minimum légal. Mais c'est une fois de plus sur le dos des finances publiques ou de la sécurité sociale. Par contre le blocage salarial demeure alors même que les banques recommencent à distribuer des bonus extravagants et à réaliser des bénéfices insolents. Alors même que les entreprises du BEL20, c'est-à-dire les plus grands groupes industriels et bancaires, déclarent une hausse de leurs profits de 37,4%...

Nous ne sommes donc pas satisfaits de cet «AIP-bis» et nous avons commencé à le manifester ostensiblement. Des actions ont déjà eu lieu en Wallonie, à Bruxelles et en Flandre. D'autres sont programmées jusqu'au 4 mars, journée d'action nationale interprofessionnelle.

A quoi bon puisque le Gouvernement a pris sa décision et qu'en plus, étant en affaires courantes, on ne peut même pas le faire tomber? Qu'on ne s'y trompe pas: nos actions passées et à venir ne sont pas un simple baroud d'honneur. Par ces actions, nous entendons signifier aux employeurs qu'après plusieurs années de sacrifices, nous ne nous sentons pas tenus par cette norme salariale et nous allons batailler ferme dans les secteurs pour obtenir des résultats un peu plus décents que ces 0,3% de misère. Les deux ans passés n'ont pas été glorieux pour le pouvoir d'achat; nous avons subi un important chômage économique. Nous attendons maintenant un juste retour de la reprise des activités.

Ce n'est qu'un début...

Mais ce ne sont pas les seules motivations de nos actions. Nous ne faisons qu'entamer une grande bataille à la mesure des attaques que subit le monde du travail. Au nom de la compétitivité, de la lutte contre les déficits publics, de la défense de la monnaie unique, l'Europe veut généraliser l'austérité et la modération salariale mais elle se garde bien de frapper les milieux financiers qui sont responsables et de la crise et de la spéculation sur l'euro.

Elle entend bloquer ou réduire les revenus des petits, mais ne fait rien pour enrayer la fraude et la concurrence fiscales. Elle ne compte rien faire pour contrôler les prix de l'énergie. «Nous ne pouvons rien contre l'augmentation immédiate des prix du pétrole ou des matières premières, dit Trichet. Mais en revanche, nous devons éviter à tout prix ce que nous appelons les effets de second tour, c'est-à-dire que les autres prix se mettent à bouger», en précisant qu'il entend par là «tous les autres prix, y compris bien entendu les salaires».

Comme la Confédération Européenne des Syndicats, nous invitons Jean-Claude Trichet à choisir la bonne cible: «les banquiers, pas les travailleurs». S'il y a des salaires à modérer, ce sont ceux des traders et des PDG. Des hausses de prix à maîtriser, ce sont celles de l'énergie. Des revenus à contrôler, ce sont ceux des fraudeurs.

Anne Demelenne
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw
Président

> PENSIONS

Faire sa demande par internet

Les salariés et les indépendants peuvent introduire leur demande de pension via le site web «www.demandepension.be». Ce nouveau service, lancé par l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) et l'Office national des Pensions (ONP), a pour objectif de simplifier l'introduction de la demande.

Chaque année, plus de 100.000 citoyens partent à la retraite. Jusqu'à présent, ils devaient se rendre à leur administration communale ou s'adresser à l'institution de pension compétente pour faire leur demande. Celle-ci peut désormais également être introduite par ordinateur. Quelques minutes suffisent pour réaliser l'opération, selon l'ONP et l'INASTI.

Le départ anticipé à la pension peut se faire, sous conditions, à partir de 60 ans, rappellent l'ONP et l'INASTI. La demande peut être introduite au maximum un an avant la date souhaitée de départ à la pension, au plus tôt donc le mois du 59^e anniversaire. Celui qui part à la pension à l'âge normal, soit 65 ans, n'a quant à lui, pas à introduire de demande.

Le travailleur devra s'identifier au moyen de sa carte d'identité électronique ou d'un token, une liste de codes personnels. La demande sera envoyée à l'institution de pension compétente qui, si nécessaire, reprendra contact avec le citoyen pour préciser certaines informations.

> LIVRE

Rebelles et subversifs de nos régions

des Gaulois jusqu'à nos jours

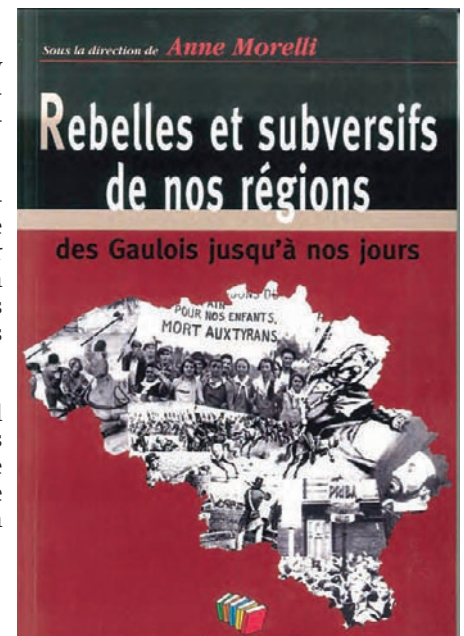
Alors que règne dans notre pays un fatalisme généralisé face à des situations que la population n'appelle pas de ses vœux (que ce soit sur le plan économique, social, politique ou institutionnel), il est bon d'apprendre que des actions collectives ont déjà dans le passé modifié le cours de l'Histoire.

On ne s'étonnera évidemment pas d'y retrouver à plusieurs endroits des morceaux d'histoire du mouvement syndical.

De la «résistance» des Gaulois aux grèves qui ont engendré notre système de protection sociale, en passant par les révoltes paysannes, urbaines et la contestation religieuse, les exemples de rébellions contre le pouvoir du plus fort foisonnent.

Dix-sept historiens de renom, du Nord comme du Sud du pays, découvrent ces pages échappant à l'histoire officielle qui est toujours celle du pouvoir. Elles ne manqueront pas de servir d'inspiration à ceux qui refusent l'intolérable.

Editions Couleur Livres 24 euros



> L'ACTU

Rudy De Leeuw ne signe pas le rapport de la BNB

Chaque année, la Banque nationale publie un rapport très attendu sur l'état de notre économie. Le Rapport de la BNB analyse traditionnellement les évolutions socio-économiques en fonction des priorités de la Banque centrale européenne telles que la stabilité des prix, la discipline budgétaire et la modération des salaires.

Ce rapport doit être approuvé par le conseil de régence où sont représentés les interlocuteurs sociaux. Mais il arrive que l'un ou l'autre ne soit pas d'accord avec les conclusions du rapport de la BNB et refuse d'approuver le texte. C'est le cas avec ce dernier rapport. Tant Rudy De Leeuw, Président de la FGTB, que Luc Cortebeek, Président de la CSC, ont refusé de signer le rapport.

Rudy De Leeuw reproche au rapport son approche purement monétariste. Dans le cadre des discussions actuelles en Europe sur la gouvernance économique, cette approche prend une dimension inquiétante pour les travailleurs, estime-t-il. Au lieu de tendre vers une coordination de la politique économique et fiscale, pour relancer l'économie et l'emploi, le débat se limite à prôner des politiques d'austérité et de modération salariale. Le but étant également d'imposer une cure d'austérité à la sécurité sociale et à relever l'âge de la pension. Mais on fait par contre l'impasse sur la limitation de la concurrence fiscale. Parallèlement, le suivi plus rigoureux de l'évolution des salaires et les attaques contre l'indexation automatique font peser de lourdes menaces sur la liberté de négociation.

«Même si le rapport de la BNB est essentiellement un document porté par le Gouverneur et la direction de la BNB, explique Pour Rudy De Leeuw, et même s'il a été tenu compte de certaines de nos remarques, il subsiste des éléments dans l'introduction qui m'ont amené à ne pas approuver le rapport.»

Ainsi, l'introduction plaide en faveur de l'augmentation des taxes sur la consommation et se garde bien de citer les intérêts notionnels comme une mesure à reconsidérer d'urgence pour réduire le déficit budgétaire.

En ce qui concerne l'évolution des salaires et la compétitivité, Rudy De Leeuw reproche également au rapport d'insister sur l'évolution du «coût salarial par unité produite», notion qui n'est pas utilisée par le Conseil central de l'économie. Pour le président de la FGTB «cette notion réduit le débat sur la compétitivité aux seuls coûts salariaux alors que le coût de l'énergie est un facteur de plus en plus déterminant et n'est nullement sous contrôle en Belgique, comme c'est d'ailleurs souligné plus loin dans le Rapport.»

Enfin, «le Rapport évoque aussi indirectement une réforme du système d'indexation, ce qui est inacceptable».



©iStock

L'indexation n'a que du bon

Pourquoi les travailleurs tiennent-ils tellement à l'indexation automatique? A moins d'être employeur, ce n'est pas difficile à comprendre: s'il n'y avait d'indexation automatique des salaires et des allocations, on perdrait chaque année 3% de notre pouvoir d'achat.

En 2004, on a procédé à une réforme de l'index. On a donc remis alors le compteur à zéro (base 100). Depuis 2004, l'index qui mesure la hausse des prix a augmenté de 15,66 points. L'indice santé, c'est-à-dire d'où l'on exclut les produits pétroliers (sauf le mazout de chauffage) le tabac et l'alcool, a augmenté de 14,38 points. C'est cet indice qui sert à indexer les salaires, les allocations sociales et les loyers. Si on n'avait pas de système d'indexation automatique, tout le monde se serait appauvri de 15%.

C'est en tout cas vrai pour les allocataires sociaux et les bas salaires. On voit en effet dans les pays voisins qui n'ont pas l'indexation automatique, que les salaires progressent quand même. Soit parce que ceux qui sont en position de force peuvent négocier de meilleurs salaires ou des augmentations à titre individuel. Soit parce que les syndicats peuvent négocier collectivement des augmentations.

Cela implique plusieurs choses:

- Il faut mener des actions de grève pour arracher du salaire là où c'est possible. Ça coûte donc de toute façon aux entreprises.
- Là où il n'y a pas d'organisation syndicale, les salaires n'évoluent pas, donc reculent.
- Les allocations sociales se réduisent aussi au fil du temps.

L'indexation automatique est donc un facteur de solidarité. On peut lui reprocher que les salaires les plus élevés reçoivent le même pourcentage d'augmentation que les salaires les plus bas, donc plus en termes absolus. Vu dans l'autre sens, on peut dire que l'indexation automatique ne fait que maintenir le statu quo : personne ne gagne personne ne perd, chacun conserve le même pouvoir d'achat. L'écart entre les bas et les hauts salaires ne s'élargit pas.

Quelque part l'Etat et la sécurité sociale s'y retrouvent puisque les plus hauts salaires payeront plus d'impôt et de cotisations sociales.

Mais l'indexation automatique a d'autres vertus. On a vu depuis le début de la crise que la Belgique a mieux résisté que la plupart des pays d'Europe. Cela tient à ses amortisseurs économiques. On compte parmi ces amortisseurs:

- Le chômage temporaire qui a permis de ne pas licencier des milliers de travailleurs;
- Le poids du secteur public qui est moins soumis aux aléas du marché;
- L'indexation automatique qui permet de maintenir le pouvoir d'achat et donc le niveau de la consommation intérieure, donc l'activité des entreprises – souvent des PME – qui en vivent ainsi que des commerçants.

En résumé, les salaires ne font que suivre l'évolution des prix – et encore imparfaitement puisque l'index santé évolue moins vite que l'inflation. Par contre, les produits pétroliers, l'énergie et les denrées alimentaires augmentent plus que l'inflation.

> INDEX

Casser le thermomètre ou combattre la fièvre?

3,22% en janvier: le retour de l'inflation inquiète autant les milieux patronaux que les sphères politiques ou la Banque centrale européenne. Mais les syndicats ne sont pas en reste, moins en raison de l'inflation que de la volonté affichée par la droite de revoir l'indexation automatique qui neutralise les effets de l'inflation sur les salaires. Après l'OCDE et la Banque centrale européenne, la chancelière allemande Angela Merkel et son acolyte français Nicolas Sarkozy nous «conseillent» aimablement de supprimer notre système d'indexation automatique des salaires. Yves Leterme s'y est vigoureusement opposé mais la Banque nationale elle aussi suggère à mots couverts qu'il faudrait revoir le système.

C'est que ce système, rare en Europe, est accusé de nourrir l'inflation: les hausses de prix se répercutent sur les salaires, les hausses de salaires sur les prix, etc. C'est ce que les économistes appellent l'effet «de second tour». Il faut pourtant préciser que chez nous, les prix pétroliers – à part le mazout de chauffage – sont déjà neutralisés dans l'index santé. Ils ne se répercutent donc que partiellement sur les salaires à travers la hausse des autres produits qui intègrent dans leur fabrication les prix de l'énergie.

D'où l'idée de la FEB de bloquer les salaires ou de bloquer l'indexation automatique ou mieux encore de bloquer les deux... Avant le début des négociations interprofessionnelles, les employeurs demandaient le blocage de l'index. Ils se sont heurtés à un front du refus. Ils ont aussi proposé de revoir le système en partant du constat aujourd'hui partagé et conforté par la Banque nationale que les prix de l'énergie – à commencer

par le gaz et l'électricité – sont largement responsables de l'inflation plus élevée chez nous que chez nos voisins européens qui n'ont pas l'index automatique.

L'idée de la FEB pour réduire l'influence des prix de l'énergie sur l'index est de neutraliser les fluctuations des prix de l'énergie dans l'index. Par exemple en créant un index «vert» sur le modèle de l'index santé c'est-à-dire en excluant du panier de la ménagère les prix de l'énergie qui y sont encore, ou en neutralisant la fiscalité verte

(taxe CO2 et autres éco-malus) qui se dessine à l'horizon.

Elle a aussi proposé un lissage sur 12 mois. Actuellement, ce n'est pas l'index santé mais bien l'évolution de la moyenne des index santé d'un quadrimestre, ce qu'on appelle l'index lissé – qui commande les sauts d'index.

En faisant cela on réduirait l'effet de deuxième tour, mais on ne toucherait pas à l'effet de premier tour provoqué principalement par la hausse des prix de l'énergie et des produits alimentaires.

En résumé, on casserait le thermomètre au lieu de s'attaquer à la fièvre.

Pourquoi en effet vouloir lisser l'index plutôt que de lisser les prix de l'énergie qui fluctuent allègrement au gré des crises internationales, des marées noires, de la spéculation, ou encore du bon vouloir des distributeurs de gaz et d'électricité depuis que ces secteurs ont été libéralisés?

Les prix pétroliers par exemple fluctuent librement et théoriquement en fonction des cours du pétrole.

Les prix du gaz et de l'électricité sont quant à eux indexés mensuellement. Ils sont à eux seuls responsables d'environ 10% des fluctuations de l'index.

Produits	2009	2010	2011	2009/2010
Prix moyen TVA incl.				
Essence Super 95	1,3302	1,4559	1,5416	9%
Essence Super 98	1,3372	1,4805	1,5684	11%
Diesel	1,0225	1,2023	1,3442	18%
Gasol chauffage Extra	0,5083	0,6493	0,7594	28%
Gasol chauffage	0,5212	0,6582	0,7568	26%
Carburant LPG (€/L)	0,463	0,5895	0,694	27%

> BANQUE NATIONALE

Les prix de l'énergie dopent l'inflation

La Banque nationale s'est penchée sur la question plus particulière des prix du gaz* mais dans son rapport annuel elle élargit le constat à l'électricité: les prix de l'énergie et notamment du gaz évoluent chez nous plus vite et plus fort que chez nos voisins et cela explique en grande partie l'inflation plus élevée en Belgique qu'en France, Aux Pays-Bas ou en Allemagne. Selon l'institut national des statistique Statbel, sans les prix pétroliers, le taux d'inflation de janvier serait limité à 1,76% au lieu de 3,22%...

En résumant très fort, il semble que les fournisseurs de gaz profitent largement de la libéralisation des prix pour faire ce qu'ils veulent. Ils bidouillent allègrement les formules d'indexation de manière à préserver leur marge bénéficiaire et répercutent les fluctuations principalement sur les consommateurs résidentiels. Au point que la BNB parle de tarification «discrétionnaire» et opaque:

«La liberté tarifaire dont disposent les opérateurs en Belgique a donné lieu à des ajustements discrétionnaires des indexations qui ont consisté à augmenter la part stable du prix qui est indépendante de l'évolution des paramètres énergétiques.»

Rien n'indique que les tarifs pratiqués correspondent à une réelle évolution des coûts de production. «La question reste alors aussi ouverte quant à leur justification face à l'évolution réelle des coûts encourus à l'achat du gaz sur le marché de gros, les données pertinentes à cet égard n'étant pas publiques. Sur ce point, la vérification par les institutions compétentes quant à la représentativité des index utilisés en termes d'évolution des coûts et au bien-fondé des adaptations successives est à appuyer.»

En résumé la BNB suggère dans son rapport annuel qu'il serait bon de contrôler les prix de l'énergie. Dans d'autres pays où le marché est libéralisé (Danemark, France, Allemagne), il existe des systèmes de limitation des prix ou d'encadrement du marché.

* Revue économique de la BNB Décembre 2010: Carine Swartenbroeckx: «Implications de la libéralisation sur les modes de fixation des prix de détail du gaz en Belgique»

> GAZ ET ELECTRICITE

Mieux protéger les petits consommateurs!

La CSC, la CGSLB et la FGTB demandent d'urgence une meilleure protection des consommateurs d'énergie.

Ceci suppose trois mesures, à savoir:

- 1) l'approbation du projet de loi du Ministre Fédéral belge du Climat et de l'Énergie, Paul Magnette, portant instauration d'une nouvelle loi sur le gaz et l'électricité (transposition en droit belge du Troisième Paquet Energie prévoyant une régulation des prix aussi longtemps que le marché libéralisé ne fonctionne pas correctement).

Ce projet de loi doit être voté d'ici le 3 mars 2011. Il introduit un mécanisme de protection des ménages belges contre la volatilité des prix, suivant l'exemple des Pays-Bas.

Ce texte permet:

- de tempérer la volatilité des prix du gaz et de l'électricité pour les consommateurs,
- de tempérer l'impact sur le taux de l'inflation de la hausse des tarifs énergétiques, ce qui répond aux desiderata des entreprises.

Chaque année, les fournisseurs devront informer la Comité de Régulation de l'Electricité et du Gaz des prix pratiqués et de la composition de ces prix. Après réception il sera vérifié si la modification des prix reflète une modification normale des coûts. Si la modification proposée est injustifiable, elle doit faire l'objet de négociations entre le fournisseur et ce comité. En cas d'échec de ces négociations, un **contrat de plafonnement** peut être conclu, ce dernier s'applique

alors aux prix pour les fournisseurs aux clients domestiques de ce fournisseur.

- 2) une facturation plus transparente, des contrats fixes plus faciles à résilier sans coûts,
- 3) le retour immédiat et intégral des bénéfices nucléaires excédentaires et injustifiables à la collectivité.

L'exemple des Pays-Bas

Aux Pays-Bas, les prix de l'électricité pour les ménages sont plus conformes au marché, mais les modifications de prix sont soumises au régulateur qui en contrôle «le bien-fondé». Cette méthode, dite «du filet de sécurité», consiste à obliger les fournisseurs à communiquer toute modification du tarif au régulateur quatre semaines avant son entrée en vigueur. Ce dernier juge du bien-fondé de cette augmentation tarifaire en examinant les coûts des fournisseurs. Si le tarif proposé ne satisfait pas aux maximas fixés par le régulateur, le fournisseur a la possibilité de fournir des explications. Si, au terme de cette procédure, le régulateur estime que le tarif n'est pas raisonnable, le fournisseur se voit imposer un tarif maximum. Selon le régulateur hollandais, ce contrôle résulte en une économie annuelle de €250 millions en faveur des consommateurs. De plus, cette procédure et la pratique des contrats à prix fixe sans indemnité de préavis permet non seulement au petit consommateur hollandais de mieux calculer sa facture d'énergie, mais résulte aussi en un impact positif sur le taux d'inflation.

> INSTITUT POUR LE DEVELOPPEMENT DURABLE

Un contrôle des prix est nécessaire

L'Institut pour le Développement durable, c'est-à-dire l'économiste Philippe Defeyt, s'est aussi penché sur la question de l'index et des prix. Il rappelle que l'indexation ne concerne pas que les salaires: «C'est le cas, par exemple, des loyers, du prix de nombreux tickets d'avion, de beaucoup de contrats relatifs à des travaux de construction, des barèmes fiscaux, des prix des carburants routiers, des prix de l'électricité et du gaz, des amendes, des seuils et montants d'intervention pour diverses aides (par exemple les bourses d'études, les subsides à l'emploi...), etc., etc.»

Mais il constate aussi que certains prix évoluent chez nous plus vite que chez nos voisins européens: «Comment expliquer, par exemple, que les prix des produits alimentaires ait augmenté deux fois plus en Belgique que dans la zone Euro? Idem pour l'électricité? Et l'inflation hors énergie et aliments saisonniers deux fois plus en Belgique qu'en Allemagne?»

Conclusion: «Au vu de l'évolu-

tion comparée (Belgique / autres pays) de certains prix au cours des douze derniers mois (voir tableau ci-après), un contrôle des prix apparaît pourtant nécessaire.»

Thermomètre imparfait

Ceci dit, Philippe Defeyt estime que l'indexation classique des salaires et allocations sociales n'est pas nécessairement parfaite. L'IDD y voit deux défauts:

- la sous-évaluation manifeste de l'évolution des loyers réels
- la prise en compte défailante des évolutions techniques (ex: l'indice enregistre l'évolution du prix unitaire d'un entretien de voiture mais pas la baisse du nombre d'entretiens; la baisse du coût d'utilisation des ordinateurs moins gourmands en électricité n'est pas prise en compte) et commerciales (ex: les bouquets de services et autres innovations commerciales pour attirer ou fidéliser les consommateurs).

En matière de liaison des revenus à l'indice des prix, il en voit même trois problèmes de plus:

1° «Les différentes adaptations introduites il y a quelques années (indice-santé et lissage) font que le maintien du pouvoir d'achat n'est plus garanti quand les prix des carburants routiers augmentent plus vite que la moyenne des autres prix», même si «dans les faits cela n'a pas changé grand chose sur le long terme».

2° «Les mécanismes d'indexation des salaires sont très variables d'un secteur à l'autre. «Pourquoi ne pas essayer, pour des raisons d'équité et d'efficacité, de les rapprocher, par exemple dans le cadre d'un futur AIP?»

3° «Les ménages pauvres, consacrant une part beaucoup plus grande de leurs revenus au logement, à l'énergie et à l'alimentation, perdent eux du pouvoir d'achat quant les prix de ces trois catégories de consommations augmentent plus que la moyenne des prix.»

Evolution des prix en % – déc 2010/déc 2009 – indices harmonisés

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Zone Euro
Indice global	3,4%	1,9%	2,0%	1,8%	2,2%
Produits alimentaires	3,7%	3,6%	1,4%	1,0%	1,9%
Pain et céréales	2,2%	1,1%	0,0%	-0,2%	0,6%
Loyers d'habitation réels	1,0%	1,2%	1,1%	1,7%	1,3%
Adduction d'eau	4,6%	1,6%	1,0%	1,0%	3,4%
Electricité	6,0%	3,4%	3,1%	-5,2%	2,7%
Gaz	20,4%	2,5%	13,8%	6,1%	8,2%
Carburants et lubrifiants	17,1%	12,2%	14,8%	13,4%	15,3%
Indice global, énergie et aliments saisonniers exclus	1,3%	0,7%	0,9%	1,0%	1,1%
Energie et aliments saisonniers	15,5%	8,7%	10,0%	7,4%	9,5%

Etes-vous un éco-conducteur?

Si vous ne pouvez pas agir sur les prix à la pompe, essayez alors de pomper moins de carburant. L'éco-conduite peut vous y aider. Démonstration à l'occasion de la «journée gros pull» de sensibilisation aux économies d'énergie organisée par la FGTB dans ses locaux le 16 février dernier.

L'éco-conduite, c'est le fait de conduire un véhicule en consommant moins, en polluant moins, et donc en faisant plaisir à la planète comme au portefeuille.

En adoptant l'éco-conduite, il est possible d'économiser environ 20% de carburant, soit 150€ pour 10 000 km parcourus. En outre, conduire «éco» permet de réduire les coûts de réparation et d'entretien de votre véhicule, tout en limitant la pollution sonore et atmosphérique que celui-ci génère.

Réapprendre à conduire... à éco-conduire!

L'éco-conduite consiste à appliquer quelques principes

simples, pour utiliser sa voiture de la manière la plus efficace possible. Quatre règles sont à appliquer:

- Engagez la vitesse supérieure le plus rapidement possible. Surveillez le compte-tours!
- Maintenez une vitesse stable en utilisant le rapport le plus haut.
- Anticipez le trafic, afin d'éviter de freiner ou d'accélérer inutilement.
- Décélérez doucement, en rétrogradant le plus tard possible.

Le réseau «Eco-consommation» propose des ateliers d'éco-conduite, où l'on apprend à maîtriser ces règles simples grâce à des simulateurs. Au programme, astuces et exercices pratiques, avec en fin de formation un défi : aller le plus loin possible avec un dixième de litre dans son réservoir!

Plus d'info sur ces formations:

www.ecoconso.be/ecodriving

Comparaison peut être raison

Quant on dit «compétitivité», on ajoute presque automatiquement «handicap salarial» en parlant de la Belgique. Nos salariés sont décidément trop gourmands. Le maigre 0,3% de marge salariale pour deux ans, concédé par les employeurs fait figure de largesse. Le prix à payer pour la paix sociale...

Il y a pourtant plus gourmand que les travailleurs. Les prix des produits pétroliers, du gaz et de l'électricité font des bonds en avant de même que les bénéfices des multinationales qui contrôlent l'énergie. Les bénéfices des «majors» du pétrole avec 80 milliards de dollars ont crevé les plafonds en 2010 et GDF-Suez, le groupe français qui contrôle Electrabel et Fluxys, a fait pas moins de 4,5 milliards de bénéfices. C'est que les prix des produits pétroliers et du gaz ou de l'électricité dépassent de loin l'évolution de l'index.

Evolution des prix 2009/2010	Evolution des bénéfices 2009/2010
Indice santé 2009/2010 + 1,68%	
Indice normal 2009/2010 + 2,19%	
Evolution des prix du pétrole 2009/2010	Bénéfices des compagnies pétrolières 2009/2010: 80 Mia \$
• Essence 95 + 9%	• Exxon \$ 30.4 MIA (+58%)
• Essence 98 +11%	• Shell \$ 20.1 MIA (+62%)
• Diesel +18%	• BP: \$ -3,3 MIA (marée noire)
• Mazout de chauffage ord. +26%	• Total: \$ 14 Mia (+19%)
• LPG +27%	• Chevron-Exxon \$ 19 Mia (+83%)
Prix du gaz et de l'électricité 2009/2010	Bénéfices de GDF-Suez 2009/2010: 4.478.000.000 euros
• Gaz: + 18,9% (200 euros/an/ménage)	
• Electricité: + 6,3% (40 euros/an/ménage)	





> NAVIGATION INTERIEURE

Nous tenons à informer les travailleurs occupés dans la Navigation intérieure - Commission paritaire 139 - qu'à partir du 1^{er} février 2011, les salaires mensuels ont été augmenté de 2% pour toutes les catégories professionnelles (bateliers, timoniers, matelots et mousses).

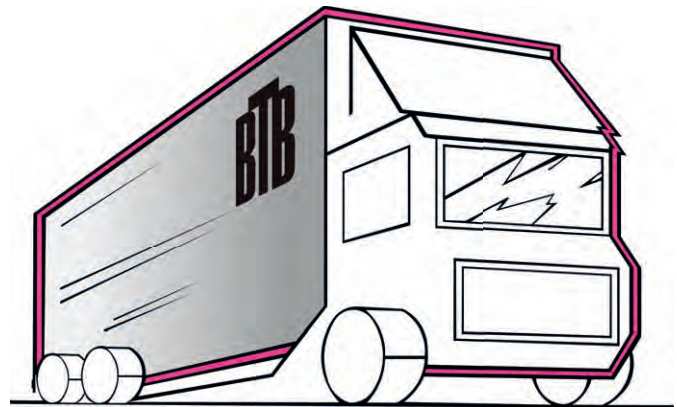
Vous avez encore des questions à ce sujet? N'hésitez pas à contacter notre secrétariat: UBOT Secteurs maritimes - Paardenmarkt 66 - 2000 Anvers!
Tél. 03 224 34 15 ou 03 224 34 18



UNION BELGE DES OUVRIERS DU TRANSPORT - UBOT								
Section «Navigation Intérieure»								
Paardenmarkt 66 - tel. 03/224 34 18 - 2000 ANVERS								
NAVIGATION INTERIEURE, RHENANE ET BATEAUX-CITERNES								
en vigueur à partir du 1 FEVRIER 2011 - indice 113,76 - 116,03								
BATELIERS								
	NAV.INTERIEURE ET RHENANE				BATEAUX CITERNES			
	Salaire	100%	150%	200%	Salaire	100%	150%	200%
Tonnage								
-750	2045,03€	11,80€	18,63€	24,84€	2108,73€	12,17€	19,21€	25,61€
750 - 1500	2296,38€	13,25€	20,92€	27,89€	2402,68€	13,86€	21,89€	29,18€
1500 - 2250	2346,01€	13,54€	21,37€	28,49€	2434,55€	14,05€	22,18€	29,57€
2250	2399,10€	13,84€	21,85€	29,14€	2505,33€	14,45€	22,82€	30,43€
TIMONIERIS dans la nav.intérieure, Rhénane et bateaux-citernes								
	Salaire	100%	150%	200%				
avec patente	1 860,86€	10,74€	16,95€	22,60€				
sans patente	1 807,72€	10,43€	16,47€	21,96€				
MATELOTS dans la nav.intérieure, Rhénane et bateaux-citernes								
	plus de 2 ans de service dans la profession				moins de 2 ans de service dans la profession			
	salaires	100%	150%	200%	salaires	100%	150%	200%
matelots	1719,09€	9,92€	15,66€	20,88€	1758,13€	10,14€	16,02€	21,35€
mat.motoriste	1751,03€	10,10€	15,95€	21,27€	1789,97€	10,33€	16,31€	21,74€
MOUSSES								
	moins 1 an de service				plus 1 an de service			
	salaires	100%	150%	200%	salaires	100%	150%	200%
15 ans	1219,85€	7,04€	11,11€	14,82€				
16 ans	1365,08€	7,88€	12,43€	16,58€	1421,77€	8,20€	12,95€	17,27€
17 ans et plus	1510,28€	8,71€	13,76€	18,34€	1577,52€	9,10€	14,37€	19,16€
Le salaire mensuel minimum pour les ouvriers majeurs est de 1 598,79€								
Si le salaire de la fonction qu'on exerce n'atteint pas ce montant, les ouvriers/ouvrières majeur(e) doivent quant même obtenir le salaire de: 1 598,79€								
La semaine de 40 heures est d'application. Le temps de travail est réparti sur 5 jours, 8 heures par jour.								
On obtient le salaire journalier en divisant le salaire mensuel par 8/173,33.								
On obtient le salaire horaire en divisant le salaire mensuel par 173,33.								
On obtient les heures supplémentaires en divisant le salaire mensuel par 164,67 et en multipliant ce résultat de resp. 150% ou 200%.								
INDEMNITES								
	Nettoyages citernes	Navigation estuaire			Euro			
	huile à gaz et ciment 5,42€	Capitaine			386,53€			
	huile diesel & prod.chimique 6,81€	Timonier			278,14€			
	huile à chauffer 7,16€	Mat.Motoriste			223,97€			
		Matelot			169,82€			
préchauffage cargaison								
	les mois d'été 50,60€	Ticket-radar			40,83€			
	le mois d'hiver 59,63€							

Les employeurs du secteur du transport plient: le deuxième pilier de pension est un fait!

Dans une édition précédente nous avons déjà relaté de l'intransigeance des employeurs du secteur du transport concernant l'instauration, en faveur des ouvriers, d'un deuxième pilier de pension digne de ce nom. Alors que les employés du secteur bénéficient déjà depuis longtemps d'un deuxième pilier de pension, les employeurs ont toujours renvoyé cet avantage légal aux calendes grecques pour les ouvriers. Les syndicats, et notamment l'UBOT, considéraient le refus patronal comme trop traîné en longueur. Le 27 01 2011 un avis de grève a alors été introduit. Avec succès, parce que deux semaines plus tard, les employeurs ont finalement mis une proposition acceptable sur le tapis.



Un long historique

Déjà dans l'accord sectoriel 2007-2008 un accord de principe avait été repris selon lequel un deuxième pilier serait élaboré pour les ouvriers du secteur. Chaque fois de nouveau, nous devons constater que les employeurs prorogeaient ce dossier. Lors de la dernière réunion de la Commission paritaire les employeurs ont voulu nous faire payer pour la troisième fois pour un deuxième pilier de pension. Ce qu'ils mettaient sur le tapis pour le financement du deuxième pilier n'était pas plus qu'une aumône. Si nous en voulions faire un plan acceptable - 200€ n'est quand même pas une revendication exagérée - nos affiliés devraient payer encore une fois, parce que les fédérations patronales voulaient remettre en compte le coût du deuxième pilier à l'accord sectoriel encore à négocier. L'UBOT avait fait savoir à l'avance qu'elle considérerait cette remise en compte comme un parjure.

Menace de grève dans le secteur

De concert avec les collègues de la CSC un plan d'action a été préparé et un avis de grève a été introduit. Des pamphlets ont été distribués dans les entreprises et un plan d'action stratégique a été élaboré en vue d'organiser des actions de grève dans le secteur, le 17 février, au cas où un accord se fait attendre.

Frank Moreels, Secrétaire fédéral, a constaté une disposition à l'action: «Le personnel du transport et de la logistique en a assez d'être traité comme de la main d'œuvre de seconde classe. Il veut du respect. Le refus patronal de se tenir à leur promesse a été ressenti comme une giflette. La disposition à l'action était et reste réelle. Mais également la bonne collaboration entre syndicats et le refus de se laisser monter les uns contre les autres a produit une impression sur les employeurs. C'est grâce à la mobilisation de nos militants dans les entreprises que nous avons pu contraindre les patrons à faire des concessions.»

Le résultat est là!

Le résultat des longs pourparlers est le sui-

vant (nous nous limitons aux grandes lignes, des détails suivront plus tard). Le financement du deuxième pilier pension est fixé à 200€ par an. Ce financement n'est pas remis en compte à un AIP (exécuté éventuellement par le gouvernement), ni aux prochaines négociations sectorielles. Il ne pèsera donc aucunement sur les prochaines négociations. Le financement du plan prendra cours le 1^{er} juillet 2011. Il sera proratisé sur base des jours travaillés pour la composition de la pension, pour les travailleurs à temps partiel il sera proratisé à temps partiel. Conformément à ce qui a été fixé pour les employés de notre secteur (CP 226), l'employeur dispose de la possibilité d'un «opting out», jusqu'au 30 juin 2011 il aura la possibilité de démontrer qu'il dispose d'un plan de pension équivalent ou meilleur.

L'on coopérera avec le plan de pension pour le secteur du bâtiment, PENSIO B. Toutefois, des structures d'administration entièrement autonomes seront élaborées pour notre plan de pension, nous restons donc «maître à bord» comme partenaires sociaux. Cependant, nous coopérerons avec un grand secteur qui possède bien de know how. Il reste encore beaucoup de travail à faire en ce qui concerne la concrétisation de ce plan, les parties s'engagent à l'achever vers le 1^{er} juillet. Au cas où nous ne serions pas prêts vers cette date, le financement entrera toutefois en vigueur.

Restez mobilisés ...

«Si nous avons obtenu un tel résultat, ce n'est toutefois pas notre mérite», souligne Frank Moreels. «Nous avons gagné la bataille, parce que les militants du secteur ont fait front contre les patrons et parce qu'également au niveau de l'entreprise ils ont montré leur ténacité.»

Prochainement, nous devons affronter des négociations sociales très difficiles pour un accord sectoriel 2011-2012. Si nous voulons réaliser des résultats, nos militants devront rester vigilants et montrer leur disposition à l'action. Rester mobilisés est donc important.

> NON ACCORD INTERPROFESSIONNEL

L'AIP-bis recalé mais repêché

Même amélioré par le Gouvernement, le projet d'accord interprofessionnel a été recalé par la FGTB (et la CGSLB) qui poursuit dès lors sa campagne de sensibilisation et de mobilisation: le 4 mars sera jour d'action nationale interprofessionnelle couvert par un mot d'ordre de grève laissé à l'appréciation des secteurs et des régionales FGTB. Le texte de compromis que le Gouvernement compte imposer reste insuffisant sur les points sensibles que

sont la marge salariale et l'harmonisation des statuts. La modération salariale et les attaques répétées contre le système d'indexation automatique des salaires s'ajoutent à l'insatisfaction des travailleurs et à leur crainte d'une austérité annoncée alors que les bénéfices sont de retour. Le Gouvernement a pour sa part constaté le désaccord et décidé de mettre quand même en œuvre le texte modifié par ses soins.

Le compromis du Gouvernement

Par rapport au projet d'accord interprofessionnel rejeté par la FGTB et la CGSLB, le texte du Gouvernement apporte quelques correctifs appréciables. Mais les chapitres les plus contestables ne sont pas fondamentalement améliorés et restent donc contestés par la FGTB.

Bien vu

On ne touche pas à l'index

L'indexation automatique est maintenue. C'était déjà dans l'AIP mais ce dernier annonçait une étude sur la volatilité des prix qui pourrait déboucher ultérieurement sur une modification du système d'indexation automatique. La crainte syndicale étant que l'on affaiblisse le mécanisme plutôt que d'agir sur la volatilité des prix, notamment de l'énergie (voir article sur l'index en page 4).

Le Gouvernement a décidé de supprimer cette proposition d'étude. Mais à peine sortie par la porte, elle revient par la fenêtre via une proposition de la Banque nationale qui s'ajoute aux pressions de l'Europe.

Tout le bien être

Le projet d'AIP prévoyait de scinder en deux (60%/40%) l'enveloppe de 500 millions pour 2 ans destinée à la liaison des allocations sociales au bien être. Cette enveloppe n'est pas un cadeau des employeurs mais est à charge de la sécurité sociale pour permettre aux allocations sociales de rattraper un peu leur retard par rapport aux salaires. Mais les interlocuteurs sociaux doivent décider ensemble de la répartition de cette enveloppe en fonction de leurs priorités. Cette négociation ne fait normalement pas partie de l'accord interprofessionnel.

Le Gouvernement a décidé de débloquent cette enveloppe dans sa totalité (au lieu de laisser 40% en suspens). La répartition des 40% laissés en suspens reviendra cependant aux interlocuteurs sociaux au sein du Conseil national du travail, étant entendu qu'ils étaient au moins d'accord de donner la priorité aux pensionnés, aux invalides et aux accidentés du travail.

Les conventions existantes prolongées

Chaque AIP comporte un chapitre «prolongation des accords existants». Faute d'AIP, ces conventions ne seraient pas reconduites. Il s'agit notamment des prépensions spéciales; c'est-à-dire qui dérogent au Pacte de solidarité entre les générations qui a renforcé les conditions d'accès.

Ce sont les prépensions dites «carrières longues» (40 ans), les prépensions pour métiers lourds comportant des prestations de nuit, les prépensions pour cause de santé par exemple dans la construction. Ces conventions seront reconduites.

Insuffisant

Une aumône pour le salaire minimum

Nous n'avons rien obtenu des employeurs en ce qui concerne le relèvement du salaire minimum. Près de 100.000 travailleurs, souvent occupés dans des PME sans représentation syndicale, c'est-à-dire sans grande possibilité de négocier un meilleur salaire, sont concernés.

Le Gouvernement propose de faire un geste pour eux: une augmentation nette de 120 euros par an, soit 10 euros par mois. Ce net serait obtenu par la voie fiscale et/ou en modifiant légèrement le mode de calcul du bonus emploi (réductions de cotisations personnelles à l'ONSS).

Cette proposition est à première vue positive mais pour la FGTB ce n'est pas assez. Nous demandions 50 euros par mois. De plus, l'augmentation annoncée par le Gouvernement sera à charge de la collectivité et constitue donc un cadeau supplémentaire aux employeurs qui s'ajoute à toutes les réductions de cotisations sociales employeurs, aux réductions fiscales (9 milliards de réductions de charges par an au total) et aux fameux intérêts notionnels (5 milliards par an). La FGTB demande que l'on supprime ces intérêts notionnels.

Inacceptable

Les jeunes oubliés

Les jeunes de moins de 21 ans touchent encore moins que le salaire minimum. On leur retire, selon l'âge, un pourcentage de 6 à 18%. Dans la version améliorée de l'AIP, ils ont été oubliés.

Les salaires bloqués

Le Gouvernement confirme la marge salariale maximale de 0,3% (en plus de l'indexation) pour 2011 et 2012 mais applicable seulement en 2012.

Cette marge a deux défauts majeurs:

- 1°) elle est trop faible. Le Conseil central de l'économie avait calculé une marge possible de 5% index compris. Avec 0,3% hors index, on est en dessous de cette marge qui tient déjà compte de la politique allemande de modération salariale. La marge est donc déjà une importation de la modération salariale.
- 2°) elle n'est pas indicative comme c'est la tradition dans les AIP antérieurs mais «maximale» donc impérative. La liberté



La FGTB maintiendra la pression pour modifier ce texte. Une journée nationale d'action est prévue le 4 mars

de négociation dans les secteurs et la possibilité de décrocher de meilleurs salaires dans ceux qui sont en bonne santé est ainsi supprimée.

- 2.500 euros pour une ancienneté de 5 à 10 ans
- 3.750 euros pour une ancienneté de + de 10 ans

Or, l'économie repart. Les bénéfices sont là (+37% en 2010 pour les sociétés du BEL20). Beaucoup de secteurs annoncent une croissance de leur chiffre d'affaires, qui ne justifie pas une modération salariale.

Les statuts ouvriers/employés harmonisés vers le bas

L'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employés est le chapitre qui – même amendé – soulève le plus d'amertume. La proposition du Gouvernement modifie légèrement le volet A en ce qui concerne la phase transitoire pour la convergence des statuts en matière de licenciement et en supprime le volet B qui concernait la phase définitive dont l'éclatement du préavis en trois composantes à savoir une partie à prester (salaire normal), une partie à ne pas prester (salaire net + cotisations sociales) et une troisième partie payée par l'ONEM.

- **Jour de carence:** le texte de l'AIP prévoyait sa suppression en 2014 au plus tard. L'AIP-bis n'en parle plus.

Chômage temporaire pour tous

Dans le Volet A le texte du Gouvernement confirme l'application définitive aux employés du chômage temporaire tel qu'il existe pour les ouvriers avec les améliorations pour les ouvriers qui étaient dans prévues dans l'AIP:

- **Indemnisation à 70 et 75% du salaire plafonné:** 70 % pour les cohabitants et 75% pour les isolés et chefs de ménages.
- **Maintien d'une prime de licenciement** mais modulée selon l'ancienneté au lieu de la prime unique de 1.660 euros:
 - 1.250 euros pour une ancienneté de moins de 5 ans

Les employés qui ne sont jusqu'à présent pas soumis au chômage temporaire - en dehors des mesures exceptionnelles de crise - déplorent cette nouvelle flexibilité.

• Préavis ouvriers

- **Avant:** Le texte initial de l'AIP prévoyait le rallongement des préavis ouvriers sur base de la CCT 75 de 10%, puis 15%, puis 20 % au terme des 6 ans de phase transitoire.
- **Après:** Le texte du Gouvernement anticipe de deux ans le passage à + 15% qui sera donc applicable dès 2012.

Les ouvriers estiment trop timides ces avancées et regrettent le maintien de discriminations comme le jour de carence.

• Préavis employés «inférieurs»

- **Avant:** Le texte initial de l'AIP prévoyait de réduire de 2% en 2016 le préavis (3 mois/5ans d'ancienneté) des employés gagnant moins de 30.535 euros.
- **Après:** La réduction de 2% est supprimée. 3 mois/5 ans restera le minimum légal.

• Préavis employés «supérieurs»

- **Avant:** Le texte initial de l'AIP prévoyait de réduire de 3 %, puis 6 %, puis 10 % le préavis (1 mois/an d'ancienneté) des employés gagnant plus de 30.535 euros.
- **Après:** La réduction de 10% pour la 3^e période (2016-2017) est supprimée mais les réductions de 3 et 6% restent. Ces réductions seront cependant en partie compensées par une exonération d'impôt sur les 2 premières semaines de préavis.

CONSUMMATION

Combien coûte vraiment la t

Un téléphone portable, ça coûte combien? De 50 à 500 euros en fonction du niveau technologique de ce dernier, devenu compagnon essentiel de la plupart des Belges, et des Européens en général. Mais votre téléphone a d'autres coûts. Des coûts sociaux, énergétiques, environnementaux. Au final, le marché de la technologie fait des victimes dans les pays les plus pauvres, où la concurrence fait rage, et où les sous-traitants sont aisément remplaçables. La campagne «*Vêtements propres*» s'engage désormais à rendre la téléphonie équitable, grâce à l'action «*Make it fair*».

Citoyens, consommateurs et travailleurs peuvent jouer un rôle dans l'amélioration des conditions sociales et environnementales de production des produits électroniques qu'ils achètent ou vendent. Comme c'est le cas avec la Campagne Vêtements Propres dans le secteur de l'habillement, ils peuvent renforcer les acteurs locaux, tant syndicaux que consommateurs, dans les pays émergents et faire pression sur les marques.

- La première action consiste à s'informer. Aucune information sur les conditions de fabrications n'est communiquée par les entreprises volontairement. Il faut donc aller chercher l'information ailleurs, notamment sur www.make-it-fair.be. Les consommateurs peuvent aussi demander de l'information chez leurs vendeurs de produits électroniques ou à leur opérateur de téléphonie mobile.
- Ensuite, comme consommateur citoyen, vous pouvez soutenir les recommandations de la campagne Make IT Fair. Pour ce faire, envoyez une photo de soutien sur le site www.make-it-fair.be.
- Vous pouvez également afficher votre soutien pour en parlez à vos amis. Téléchargez la sonnerie Make IT Fair sur votre portable via www.make-it-fair.be et diffusez l'information sur les réseaux sociaux.
- Les consommateurs peuvent aussi participer aux actions urgentes proposées par la campagne Make IT Fair. Il s'agit d'interpeller directement les marques sur un cas concret et précis de violations de droits d'un ou plusieurs travailleurs d'une usine de fabrication de produits électroniques en cours dans leur filière d'approvisionnement. La Campagne Make IT Fair propose de relayer et soutenir les revendications des travailleurs envers les marques et distributeurs qui se fournissent dans cette usine afin qu'elles interviennent envers leur fournisseur pour mettre fin aux violations constatées dans le respect des revendications des travailleurs.
- Pour recevoir les appels urgents par email, il suffit de s'inscrire sur www.make-it-fair.be.

Les travailleurs des distributeurs de produits électroniques peuvent également interpeller leur employeur, notamment au conseil d'entreprise, pour soutenir leurs collègues en lutte à l'autre bout de la chaîne d'approvisionnement.

Le vrai prix d'un téléphone portable

Travailleurs – généralement asiatiques - exploités, contrôles absents, marges bénéficiaires énormes pour les marques, au détriment des «petites mains»: quel est le coût réel de l'électronique? La campagne «Make it fair» fait le point.

Make it fair est une campagne menée par «*Vêtements propres*», qui vise à améliorer les conditions sociales et environnementales dans lesquelles sont produits nos équipements électroniques quotidiens! Car ainsi que le mentionne le site de la campagne, «*ce n'est pas le progrès qui tue, mais bien la manière dont nous le pratiquons*».

La téléphonie mobile, l'indispensable

Difficile à croire et pourtant. En Belgique, 92% des enfants de 12 ans disposent d'un téléphone portable. L'outil est devenu indispensable au quotidien de chacun, ou presque. Hormis quelques irréductibles, personne ne prétend plus s'en passer. Rien qu'en 2009, pas moins de 1,2 milliard de téléphones portables ont été vendus dans le monde. Ce chiffre pourrait doubler d'ici 2014.

Le nombre de téléphones mobiles par habitant est en constante augmentation. En 2007, il a franchi la barre

des 50% au niveau mondial. Sur les marchés saturés comme l'Europe, il atteint, voire dépasse dans certains cas les 100%. Par ailleurs, le marché des téléphones portables est fortement concentré. En 2009, cinq marques détiennent ensemble 75% des parts du marché. Il s'agit de Nokia, Motorola, Samsung, Sony Ericsson et LG Electronics.

Si quelques-unes des marques majeures du marché fabriquent également leurs produits, la plupart travaillent avec de (très) nombreux sous-traitants. Dans un but de compétitivité, les grands acteurs du marché tentent de réduire au maximum les frais de production. Ce qui a les conséquences qu'on devine: multiplication de la sous-traitance ou encore délocalisation dans les pays à faible coût de production. Chine et Inde sont les leaders du marché (voir encadré). Les conséquences sont désastreuses pour les travailleurs et travailleuses, bien souvent migrants, issus de zones rurales. La vague de suicides chez Foxconn n'en est que



©Istockphoto_bedo

l'exemple le plus célèbre.

Dans tout le secteur, les travailleurs évoquent des heures de travail excessives, des contrats précaires, des problèmes de santé et de sécurité au travail (usage de produits toxiques, manque d'équipement), l'absence de liberté syndicale. Si des mouvements sociaux ont çà et là vu le jour, générant des augmentations salariales (le plus souvent couplées avec une augmentation de la charge de travail!), la liberté syndicale reste un concept abstrait en Asie. En Chine, les contestations mènent à des répressions policières et des pertes d'emploi. Aux Philippines, les employeurs indiquent clairement à leurs employés qu'il leur est interdit de rejoindre un syndicat. Une répression encouragée par le gouvernement. Une présence syndicale dans l'entreprise signifie, en gros, sa fermeture et sa relocalisation, sachant que 72% de l'industrie électronique philippine est aux mains d'investisseurs étrangers.

> UN TRISTE EXEMPLE

Suicides à la chaîne chez Foxconn, le fabricant des iPhones!

Depuis le début 2010, l'usine Foxconn de Longhua en Chine est le théâtre d'une vague de suicides. De janvier à août 2010, 17 employés, tous âgés entre 18 et 25 ans, ont tenté de mettre fin à leurs jours. Treize sont décédés et quatre ont été blessés.

Les travailleurs des usines chinoises de Foxconn sont pour la plupart des travailleurs migrants venus des zones rurales qui sont généralement dans une position légale et sociale précaire. Ils décrivent la culture d'entreprise de Foxconn comme quasi militaire. Lourde charge de travail, quota de production élevé, journée de travail interminable, heures supplémentaires obligatoires, salaire tellement bas qu'il ne permet pas une vie décente et conditions de travail dangereuses et malsaines y sont monnaie courante. Vivant entassés dans leurs dortoirs, les travailleurs épuisés n'ont quasiment pas de vie sociale.

Les travailleurs face au géant de l'électronique

Foxconn fabrique des ordinateurs, des TV, des consoles de jeu, des lec-

teurs MP3, des téléphones portables et des smartphones y compris l'iPhone d'Apple et la Nintendo Wii. Foxconn fournit toutes les marques importantes comme Apple, Dell, la HP, Nintendo, Nokia et Sony Ericsson. Pour rester concurrentiels et s'assurer des contrats, les fabricants comme Foxconn réduisent au minimum leurs coûts, provoquant les conséquences que l'on connaît.

Foxconn réagit...

Au départ, l'entreprise refusait de reconnaître le rôle du stress et des mauvaises conditions de travail dans cette vague de suicide. Sa première réaction fut d'inviter des moines pour exorciser les mauvais esprits. Ensuite, Terry Gou, le Président de Foxconn, a été jusqu'à affirmer que les travailleurs qui tentaient de se suicider le faisait pour que leur famille empoche l'importante indemnisation offerte par l'entreprise. En mai, afin d'éviter toute responsabilité, la direction a demandé aux travailleurs de signer un document les engageant à ne pas se suicider et contenant une clause empêchant la famille de réclamer une indem-

nisation autre que celle prévue par la loi.

Suite à la pression interne et internationale, l'entreprise a ensuite lancé plusieurs autres initiatives. Elle a recruté une équipe d'experts pour écouter et conseiller les travailleurs, organisé des rallyes «*anti-suicide*», des excursions pour les travailleurs, mis en place une ligne téléphonique d'urgence et annoncé haut et fort une augmentation salariale. Selon la Sacom6, la Foxconn ne s'attaque toujours pas à la cause du problème, à savoir le stress au travail causé par le mode de gestion de l'entreprise.

Début juin 2010, face au mouvement de protestation grandissant, l'entreprise a annoncé une augmentation salariale de 30%, passant pour l'usine de Longhua, de 900 à 1200 yuans (de 97 à 130€) par mois. Cette «*généreuse*» augmentation doit cependant être relativisée. Le salaire minimum dans la province a été augmenté au même moment à 1100 yuans (118€). Les nouveaux salaires payés par Foxconn ne sont donc que de 100 yuans (11€) plus élevés que le minimum.

Made in Asia

La Chine est la principale région de production de téléphones mobiles. Si en 2001, elle ne représentait que 20% de la production mondiale de téléphones mobiles, elle atteignait 52% de cette production en 2007. De faibles coûts de production, de bonnes infrastructures, des travailleurs habiles, une relative paix sociale et un marché intérieur en plein boom sont ses principaux avantages. L'électronique est devenue un des secteurs majeurs de l'économie chinoise. En 2006, le secteur employait 7,7 millions de Chinois et exportait pour 170 milliards d'euros. L'activité principale en Chine reste l'assemblage (à haute densité de main-d'œuvre) mais de plus en plus d'activités à plus grande valeur ajoutée comme la fabrication de composants et autres puces électroniques, sont maintenant localisées en Chine.

L'Inde est actuellement un pays qui propose des coûts salariaux de 20 à 50% moins chers qu'en Chine et qui dispose d'un marché intérieur énorme. Sa part sur le marché mondial des produits électroniques est en constante augmentation. Les industriels indiens du secteur espèrent atteindre 11% du marché mondial d'ici 2015. La Malaisie dispose également d'avantages en termes de coûts salariaux (40% plus faibles qu'à Hong Kong ou Singapour) qui ont déjà séduit Flextronics, Jabil ou PCA3. Le Vietnam n'est pas en reste. Dans le secteur, on le surnomme le prochain «*Chindia*» en raison de ses coûts salariaux défiant toute concurrence.

Technologie? Construit pour durer?

On entend beaucoup parler d'«obsolescence programmée», qui sous-entend que la durée de vie des produits est connue lors de l'étape-même de fabrication.

Il est loin, très loin, le temps où l'on pouvait conserver un appareil électroménager pendant 15 ou 20 ans. Qui n'a pas un jour remarqué que les appareils récents ont une durée de vie moindre que leurs ancêtres? En cause, d'une part, l'avancée rapide des technologies qui accélère l'obsolescence des équipements. D'autre part, la course à la compétitivité, qui pousse les fabricants à utiliser des matériaux de piètre qualité afin d'offrir les prix les plus attractifs possibles. Enfin, et c'est ce que dénoncent de plus en plus d'organisations environnementales et de défense du consommateur: il existe une volonté réelle de la part du fabricant de rendre l'appareil fragile, pour ainsi limiter sa durée de vie, et bien entendu, pour augmenter la fréquence d'achat. C'est ce que l'on appelle l'obsolescence programmée.

«Les Amis de la Terre» et le Cniid dénoncent dans leur rapport 2010 cette incitation au gaspillage, qui génère, outre des coûts pour les ménages, des déchets électroniques en surabondance. Les deux organismes tentent d'alerter le grand public et les autorités de cette situation.

Un désastre pour la planète

Toute activité confondue, un Européen consomme 43kg de ressources par jour, contre 10 kg pour un Africain. Un Français (qui a un mode de vie comparable à un Belge) produit, par an, 543 kg de déchets «visibles» (amenés en déchetterie ou présents dans les sacs poubelle), dont 16 à 20 kg de déchets électroniques. Ce chiffre ne prend pas compte des déchets indirects, comme tous ceux qui sont générés lors de la fabrication des biens. Ceci est appelé «sac à dos écologique». Par exemple, si l'on jette

un ordinateur portable de 2,8 kg à la poubelle, on n'aura certes généré que 2,8 kg de déchets. Mais cet objet aura lui, en amont et en aval, généré pas moins de 434 kg de déchets sur tout son processus de vie.

L'époque du «consommer plus» appelle à l'utilisation croissante de métaux dans la vie quotidienne. Un téléphone portable, par exemple, peut contenir 12 métaux différents dans sa composition. L'OCDE estime dès lors que les réserves naturelles de cuivre, plomb, nickel, argent, étain et zinc ne dépasseraient pas les trente ans. La pénurie s'annonce à plus ou moins court terme, sans pour autant que le taux d'exploitation de ces métaux ne diminue, que du contraire. Nous consommons environ 50% de ressources naturelles en plus qu'il y a trente ans. Impact sur les réserves, oui, mais aussi sur les hommes et leurs conditions de vie! Ainsi, le Pérou, qui alimente en grande partie le marché européen du cuivre, souffre d'une pénurie... d'eau, l'activité d'extraction et de transformation en étant extrêmement consommatrice. De même, la population péruvienne souffre de maux divers: il a été constaté que les enfants ont trois fois plus de plomb dans le sang qu'il n'est préconisé par l'Organisation mondiale de la santé.

Les exemples sont nombreux: en Chine, au Congo, l'exploitation des ressources utiles à la production d'appareils électroniques ont des conséquences sociales, humaines et sanitaires désastreuses sur les populations. Et pourtant, l'exploitation continue.

Consommer plus, jeter plus

L'achat de biens manufacturés a

doublé depuis les années 80. Les achats d'équipement électriques et électroniques ont été multipliés par six depuis le début des années 1990. On l'a vu, cette hausse engendre une utilisation accrue des ressources et une production croissante de déchets. La durée de vie des produits est beaucoup plus réduite qu'il y a 50 ans. L'époque où l'objet était construit pour durer semble très loin. Le taux de panne sur les produits reste constant, ce qui indique que la fiabilité des produits n'est pas forcément une priorité pour les constructeurs.

Un exemple: le tube cathodique des anciens téléviseurs a une durée de vie de dix à quinze ans. Un écran plat, lui, est prévu pour 5 ans.

Obsolescence programmée

Plus utilisable, plus à la mode, plus en accord avec les nouvelles tech-



Ce gaspillage génère des tonnes de déchets chaque année

nologies, un produit devient rapidement obsolète. Juste parce que les constructeurs l'ont désiré, dès la conception du produit. Les «nouvelles générations de produits», qui arrivent à toute grande vitesse, créent chez le consommateur des besoins nouveaux, sans cesse insatisfaits, et la machine à acheter se remet en marche. Avec, en contrepartie,

de nouveaux déchets, un nouveau gaspillage. Cette stratégie de vente existe en réalité depuis les années 30, où l'on avait mis au point des ampoules qui éclairaient plus sans augmenter pour autant la puissance des piles. Les lampes s'usaient plus rapidement, et la fréquence d'achat augmentait. Rien n'a changé.

Alors, l'obsolescence programmée, comment ça marche?

Il existe plusieurs méthodes pour raccourcir la durée de vie des produits. Elles peuvent être d'ordre technique ou technologique, ou d'ordre psychologique.

L'obsolescence technologique ou technique

L'obsolescence technologique (ou technique) est l'ensemble des méthodes techniques destinées à accélérer la fin de vie d'un appareil. Moins de la moitié des appareils qui tombent en panne sont réparés. Dans la plupart des cas, les appareils sont jugés obsolètes et mis au rebut avant même d'être emmenés chez le réparateur.

Des pièces détachées de moins en moins disponibles

Les pièces de rechange sont difficiles à se procurer et sont coûteuses (notamment du fait des coûts de stockage et de gestion). La spécification des pièces explique en grande partie ce phénomène de raréfaction. Il a été constaté dans une étude conduite pour l'ADEME que la disponibilité des pièces de rechange est aujourd'hui problématique, elle se serait dégradée depuis dix ans. On peut déplorer qu'aucune obligation n'existe en termes de mise à disposition des pièces détachées.

Des produits indémontables

Bon nombre de produits de haute technologie sont quasi indémontables voire pas du tout, à l'instar de l'iPad d'Apple, ce qui rend difficile la réparation. L'iPad, comme l'iPhone avant lui, est doté

d'accumulateurs dont la durée de vie varie entre deux et quatre ans, et qui sont directement moulés dans le plastique. Pourtant, la directive relative aux piles et accumulateurs précise que la pile ou l'accumulateur doit pouvoir être désolidarisé de l'appareil. Il a été constaté que même certaines pièces des appareils électroménagers (ou produits blancs) mis sur le marché, notamment des chauffe-eau, sont aujourd'hui directement moulées dans du plastique et ne sont ni démontables ni réparables.

Une sophistication croissante des appareils

Le lave-linge de demain sera doté d'une intelligence artificielle: il saura doser, faire des économies d'eau... Cette sophistication entraîne néanmoins une complexification des systèmes qui fait que les appareils sont plus souvent susceptibles de tomber en panne et seront plus compliqués à réparer.

L'incompatibilité

La conception de programmes toujours plus gourmands en ressources informatiques «oblige» à un changement de matériel plus fréquent. La course à la performance et à la compétition qui en découle fait partie des stratégies utilisées pour favoriser le renouvellement d'un parc informatique rendu «lent» et pénible à utiliser.

Des appareils moins robustes

La recherche du bas prix se fait au détriment de la solidité et de la qua-

lité des appareils. L'accès de tous aux équipements électriques et électroniques occasionne ainsi une baisse de qualité et une durée de vie plus restreinte.

L'argument écologique: une nouvelle forme d'obsolescence programmée?

L'argument «écologique» justifierait dorénavant la mise au rebut d'un ancien appareil pour un bien qui consomme moins d'énergie. Ces dernières décennies, l'innovation technologique a sans aucun doute permis des avancées au niveau de l'optimisation de la consommation de ressources. Toutefois il faut être vigilant concernant l'argumentaire de vente qui consiste à inciter à l'achat pour économiser de l'énergie et réaliser des économies.

L'obsolescence psychologique (ou esthétique)

L'obsolescence esthétique ou psychologique intervient avant même «la mort technique» ou la panne éventuelle du produit: c'est le phénomène de séparation avec un bien lorsque l'on n'y est plus attaché ou que son attrait cesse de s'exercer (au profit d'un bien de substitution). Citons, dans le même ordre d'idée, l'effet de mode, ainsi que l'attrait pour le «nouveau» propre au consommateur.

Source: Rapport des Amis de la Terre/Cniid 2010

Durée de vie et poids des appareils ménagers et électriques

Appareil	Durée de vie en années	Poids
PC avec écran	5-8	25
PC portable	5-8	5
Imprimante	5	8
Téléphone portable	4	0-1
Télévision	8	30
Frigidaire	10	45

Source: Sustainable Innovation and Technology Transfer. Industrial Sector Studies, 2009.

> POINT DE VUE

Avertissement aux patrons

Chers messieurs,

Les dames sont si rares dans vos hautes fonctions que nous ne nous adresserons qu'aux hommes. D'ailleurs, cela explique peut-être en partie pourquoi vous vous souciez tellement peu du pouvoir d'achat. Les femmes y sont généralement plus sensibles, même si tous les travailleurs remarquent chaque jour à quel point remplir un caddie laisse un trou de plus en plus grand dans le budget.

Vous prétendez que nous ne disons pas la vérité parce que nous hurlons qu'une hausse salariale maximale de 0,3% en 2012 c'est scandaleusement trop bas. Vous estimez qu'il est erroné de ne pas considérer l'indexation automatique des salaires comme une augmentation salariale. Car bien entendu, c'est aussi une augmentation, comme vous vous plaisez à le répéter. Or, vous savez ce qu'il en est. D'ailleurs ces derniers temps, vous avez subtilement ajouté qu'une indexation des salaires est une augmentation nominale et que la marge salariale est une augmentation réelle des salaires. C'est juste messieurs, pour une fois, nous sommes bien d'accord: la valeur nominale fait référence à la valeur de votre argent, ce que vous pouvez faire avec, donc le pouvoir d'achat, et non pas l'amélioration de ce pouvoir d'achat.

Vos amis banquiers disent à juste titre que l'argent qui se trouve sur un compte d'épargne perd de sa valeur parce que la rémunération de tels comptes est plus basse que l'inflation. Pourquoi à vos yeux ce raisonnement ne vaut-il pas aussi pour les salaires? Vous insistez pour que les salaires ne soient plus automatiquement indexés, vous pensez même à une réforme négative. Vous voudriez donc que les salaires perdent de leur valeur, qu'ils ne suivent plus le coût de la vie, l'inflation. Dans ce cas, vous nous trouverez toujours sur votre chemin. Notre syndicat s'opposera avec acharnement à l'érosion du pouvoir d'achat. Toucher à l'indexation automatique des salaires équivaut à une déclaration de guerre.

De nombreux secteurs et entreprises pour lesquels la Centrale Générale de la FGTB représente les travailleurs s'en sortent bien. Excellément bien même, comme vous le déclarez vous-mêmes dans la presse. Et comme en attestent les bons résultats, les cours boursiers en hausse et certainement aussi les généreuses participations aux bénéfices et bonus qui sont à nouveau d'actualité. Vous avez aussi pu compter sur le généreux soutien de la collectivité pour réaliser ces prestations. 5,8 milliards d'intérêts notionnels en 2009 et l'année passée et pour cette année, quelque chose du même ordre de grandeur. Pour ne citer qu'un seul cadeau et sans aucune contrepartie pour vous. Mais la liberté de négocier une augmentation salariale correcte dans les secteurs et les entreprises où c'est possible, ça ne va pas. Vous saluez le fait que les salariés ne bénéficient pas du tout de la croissance économique pour laquelle ils ont travaillé. 0,3% d'augmentation salariale réelle en 2012, cela représente 6 euros pour un salaire mensuel de 2000 euros. Allez-vous aussi appliquer cette limitation à vos bonus? Vous ne voulez pas accorder plus aux travailleurs. La paix sociale ne vaut pas plus pour vous. Cela atteste d'une grande avarice indécente. Vous nous mettez au pied du mur.

Oui, dans ce cas, vous nous trouverez sur votre chemin. Nous continuerons de protester contre une norme salariale maigre et contraignante et nous continuerons de réclamer plus d'emplois et des emplois de qualité, dans la rue, mais aussi lors des négociations sur les salaires dans les secteurs et les entreprises. Vous avez bien compromis les perspectives de paix sociale.

(22 février 2011)

Paul Lootens
Secrétaire général

Alain Clauwaert
Président



> L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL

Pourquoi ça reste non pour la Centrale Générale?

Non, la proposition de médiation proposée par le gouvernement visant à adapter l'accord interprofessionnel (AIP) ne suffit pas. La Centrale Générale de la FGTB la refuse elle aussi et lance un appel aux travailleurs pour qu'ils soutiennent les actions syndicales contre l'accord que le gouvernement veut désormais mettre en œuvre.

Le projet d'AIP a été très clairement refusé par la majorité des travailleurs, de tous les syndicats. Raison pour laquelle le gouvernement a dû trancher. Il est arrivé à une proposition de médiation qu'il a l'intention de mettre en œuvre.

Mais pour la FGTB, cette proposition de médiation reste insuffisante. La Centrale Générale de la FGTB refuse elle aussi cet accord adapté. Les actions de protestations qui ont été lancées le 4 février sont donc poursuivies et le 4 mars, une journée d'action nationale aura lieu. La Centrale Générale lance un appel à ses affiliés et ses militants afin qu'ils participent aux grèves et actions qui seront organisées à travers le pays.

Pourquoi l'AIP ne peut-il toujours pas être accepté? Certes, des améliorations ont été apportées par le gouvernement, mais celles-ci sont insuffisantes, c'est là le verdict de la Centrale Générale.

Indexation automatique des salaires

Le gouvernement a bel et bien supprimé l'intention de réétudier l'indexation automatique des salaires, mais ce n'est pas pour autant que le système grâce auquel notre pouvoir d'achat est protégé est tiré d'affaires. A présent, c'est la Banque Nationale qui veut étudier comment la liaison à l'index pourrait être corrigée. Le premier ministre Yves Leterme a directement apporté son soutien à cette idée, même s'il a défendu notre système devant la chancelière allemande Angela Merkel. Les enjeux sont en effet plus importants, le gouvernement allemand veut instaurer un pacte de compétitivité européen qui ne laisse aucune place à notre indexation automatique. Et le président de la Banque Centrale Européenne, Jean-Claude Trichet, en a rajouté une couche en déclarant qu'il faut augmenter les salaires était «la dernière bêtise à faire». Notre syndicat continuera à s'opposer à toute attaque contre notre pouvoir d'achat. Ainsi, nous mènerons certainement des actions les 24 et 25 mars lorsque le sommet européen délibérera sur ce pacte de compétitivité asocial.

Le gouvernement a également



Les actions contre l'AIP du 18 février à Anvers. Rendez-vous le 4 mars à travers le pays pour une grande journée de protestation.

adapté l'AIP en augmentant les salaires minimums. En 2009-2010, il n'y a pas eu d'augmentation des salaires minimums et la manière dont cela se fait aujourd'hui ne reçoit certainement pas l'aval de la Centrale Générale de la FGTB. Car l'augmentation qui devrait s'élever à 10€ par mois se fera sous la forme d'un avantage fiscal, une augmentation en net donc qui ne s'accompagne d'aucune amélioration des allocations sociales. Et c'est la collectivité qui devra payer ce qui devrait en réalité être supporté par les employeurs. Cela se fera sur le compte du budget du gouvernement, ce qui aura pour conséquence que les services publics seront encore les dindons de la farce. C'est inacceptable.

Liberté de négociation

La plus grande objection que la Centrale Générale formule à l'en-

contre de la nouvelle version de l'AIP est que la norme salariale contraignante reste inchangée: 0,3% d'augmentation des coûts salariaux, un maximum pour tous les secteurs, et à n'attribuer qu'en 2012. Sur ce point, le gouvernement n'a rien fait. Il y a de nombreux secteurs et de nombreuses entreprises qui se portent bien.

On le voit aux résultats, aux dividendes payés et aux généreux bonus. La liberté de négocier doit exister afin que les travailleurs puissent obtenir une juste part des bénéfices. La Centrale Générale veut des augmentations salariales correctes qui tiennent compte de la force économique des différents secteurs et des entreprises. C'est pour cela que nous continuons à protester énergiquement contre l'inacceptable contrainte de 0,3%.

La Centrale Générale FGTB recherche un(e) économiste pour son Service d'études

La fonction consiste à

- Analyser les informations économiques et financières en provenance des entreprises (analyse des comptes annuels).
- Etudier l'évolution socio-économique de secteurs, de groupes et d'entreprises;
- Traiter des dossiers sociétaux d'actualité liés directement ou indirectement au marché du travail et à la politique économique;
- Suivre et analyser des thèmes d'actualités socio-économiques, politiques et syndicales;

Votre profil?

- Vous avez un diplôme universitaire à orientation économique ou similaire par expérience;
- Vous aimez travailler en équipe;
- Vous avez un intérêt marqué pour les questions sociales en général;
- Vous avez une connaissance du néerlandais;
- Vous êtes prêt(e) à vous engager activement dans une organisation syndicaliste socialiste;
- Vous aimez travailler de manière proactive.

Nous vous offrons au sein d'une équipe enthousiaste:

- Un contrat à durée indéterminée avec de bonnes conditions salariales et des avantages extralégaux;

Intéressé(e)?

Envoyez-nous votre curriculum vitae et votre lettre de motivation par e-mail à economiste@accg.be ou par courrier à Alain Clauwaert rue Haute 26/28 - 1000 Bruxelles avant le 04/04/2011 à midi. Les candidats sélectionnés seront invités à un examen écrit le 07/04/2011, suivi d'un entretien pour les candidats retenus le 14/04/2011.

➤ **ACTION DEVANT L'AMBASSADE DU MEXIQUE**

Cinq ans après une catastrophe minière, toujours pas davantage de sécurité

Le mercredi 16 février, des militants syndicaux se sont réunis devant l'Ambassade du Mexique à Bruxelles pour soutenir les travailleurs de ce pays en proie à de graves violations des droits syndicaux. C'était aussi l'occasion de commémorer la mort de 65 mineurs mexicains survenue lors de l'explosion d'une mine voici 5 ans.

L'accident de 2006 est survenu alors que des années durant, le syndicat des mineurs mexicains n'a cessé de réclamer une plus grande sécurité pour les travailleurs du secteur. 5 ans après, on ne peut que constater que rien n'a évolué en matière de sécurité. Notons par ailleurs que les corps des travailleurs ensevelis lors de l'explosion n'ont toujours pas été remontés à la surface. De plus, les responsables du drame n'ont pas été poursuivis.

Au Mexique, les droits syndicaux sont bafoués. Le syndicat des mineurs et plusieurs autres syndicats dont celui des électriciens sont confrontés à des intimidations et des agressions de la part de la police et de milices privées.

«Le Mexique est un grand pays, il n'est donc pas simple de contrôler le respect des droits sociaux» tels furent les propos interpellants tenus par l'attaché de presse de l'Ambassadeur mexicain envers la délégation qu'il a rencontrée. Au sein de cette délégation, nous retrouvions 3 mineurs de Marcinelle, les camarades Mario, Alfredo et Urbano, casque bien ancré sur la tête et lampe à pétrole à la main. Urbano, qui a vécu le drame du Bois du Cazier, a eu bien du mal à cacher son émotion lorsqu'il prit la parole: *«En Belgique, il a fallu 262 victimes au Bois du Cazier pour que la protection soit améliorée dans les mines. Nous espérons que des pays comme le Mexique se serviront des leçons du passé pour réagir et améliorer le quotidien de nos camarades»*.

L'action de Bruxelles faisait partie d'une campagne internationale pour revendiquer le respect des travailleurs et de leurs syndicats au Mexique.



Le tourisme social, un tourisme éthique

Le tourisme social, un concept qui peut sembler désuet, voire dépassé, pourtant, suite à notre rencontre avec Yves Godin, Secrétaire général de l'OITS, l'Organisation Internationale du Tourisme Social, et Directeur général des centres Floréal, force est de constater que non seulement le tourisme social est un secteur bien vivant, mais qu'en plus, il est en pleine mutation. Sans rien perdre de ses fondements, il est au contraire en train de réinvestir l'éthique. Une plus-value qui devrait sans nul doute en séduire plus d'un.

A l'origine du tourisme social se trouvent d'importantes victoires syndicales comme le droit aux congés payés obtenu dans notre pays en 1936. Depuis lors, le concept a bien évolué, mais on retrouve toujours cette idée formidable de permettre à un plus grand nombre de partir en vacances à un prix abordable. L'autre point fort du tourisme social, c'est l'idée de mixité sociale.

Le tourisme social, ce n'est pas du tourisme low cost

Aujourd'hui, entre le développement d'internet et l'essor des compagnies aériennes low cost, des tas de nouvelles formules ont vu le jour. Elles ont sonné la fin du tourisme social de la première période. Le moment idéal pour re-définir ce concept et rétablir les valeurs traditionnelles.

Yves Godin nous explique qu'une des remarques qu'il entend parfois de la part des clients du Floréal est que pour du tourisme social, ce n'est pas si bon marché que ça. *«A ceux-là, je voudrais dire que*

pour un prix raisonnable, nous veillons au respect de tous. Des clients en passant par les membres du personnel et les fournisseurs. Nous sommes les garants de vraies valeurs, comme du tourisme pour tous. Peu de gens savent que si vous, vous payez un prix 'normal', sachez que grâce à vous, le petit pensionné du CPAS viendra chez nous à un prix défiant toute concurrence. Nous sommes aussi très attachés à l'accueil des personnes handicapées. Nous faisons du tourisme de proximité qui offre une redécouverte des richesses culturelles de nos terroirs, tout en respectant l'environnement. On le voit, on est très loin du tourisme de masse. D'ailleurs notre objectif n'est pas de faire du low cost mais d'arriver au meilleur équilibre possible entre l'offre et la demande. L'idée, ce n'est pas de développer une petite sous-branche du tourisme traditionnel mais bien un concept avec ses propres valeurs. On pourrait même imaginer que des entreprises traditionnelles de tourisme fassent du tourisme social en adhérant à une sorte de charte.»

Projet Calypso

Plus de 40% de la population européenne ne part jamais en vacances. C'est dans ce contexte que le projet européen Calypso a vu le jour. Son objectif est d'aider monsieur et madame tout-le-monde à partir en vacances. Il y a trois ans de cela, l'OITS a été approchée par des parlementaires européens afin de travailler sur un concept socio-économique viable qui permettrait un retour au tourisme pour tous. A la question *«pourquoi l'Union Européenne s'intéresse-t-elle au tourisme social maintenant?»* Yves nous explique: *«L'Europe se rend compte qu'avec le vieillissement de la population, de plus en plus de gens se retrouvent du jour au lendemain avec 900€ de pension et ne peuvent plus partir en vacances. Il faut trouver des solutions pour eux, mais aussi pour tous les autres. Pour cela, nous avons besoin de mécanismes plus sains que ceux des low costs, il faut arrêter de brader les prix mais demander un prix correct. Les autorités co-financent un départ pour permettre à un hébergeur de recevoir un prix correct avec comme conséquence une économie saine. Je suis heureux que l'OITS soit impliquée là-dedans, ce n'est pas l'Europe qui va venir avec l'éthique, c'est l'OITS qui doit apporter cet aspect là»* ajoute Yves Godin.

Bref, un vent nouveau risque bien de souffler positivement sur le tourisme social dans les années à venir. En attendant, si cet article vous a donné envie de prendre l'air, n'oubliez pas que les centres Floréal sont à votre service sur le site www.florealclub.be. En tant qu'affilié FGTB et Centrale Générale, de généreuses réductions vous attendent.

➤ **TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

Gare à votre droit aux indemnités si vous tombez malade!

Si vous travaillez à temps partiel et que vous tombez malade, vous n'êtes pas assuré de percevoir vos allocations. En effet, pour y avoir droit, vous devez remplir une série de conditions. Marie a été désagréablement surprise par cette législation.

Marie travaille dans une société de nettoyage où elle preste 5 heures par semaine. Elle tombe malade et remet immédiatement les documents nécessaires à sa mutuelle. En réponse à son courrier, la mutuelle l'informe *«qu'elle n'a presté le nombre d'heures requises afin de percevoir l'indemnisation de sa maladie.»*

Cette situation n'est pas unique, de nombreux travailleurs engagés à temps partiel y sont confrontés. La raison? L'octroi des allocations de maladie (ou indemnités d'assurance maladie-invalidité) pour un travailleur en incapacité n'est pas toujours automatique. Pour en bénéficier, il faut accomplir un «stage». Pour que ce stage soit valide, deux conditions doivent être remplies pendant une période de 6 mois. Primo, le bénéficiaire doit démontrer qu'il a, au cours de cette période, presté au moins 120 jours ou 400 heures de travail (ou de jours assimilés à des jours de travail). Secundo, il doit également fournir la preuve que des cotisations suffisantes ont été payées pendant cette période.

Pour le travailleur à temps partiel, il n'est pas simple de remplir cette condition de jours de travail minimum. Un «assouplissement» est prévu par la législation pour le travailleur qui, en raison de son régime de travail, se trouve incapable d'accomplir son stage dans les 6 mois. La période du dit-stage peut dès lors être portée de 6 mois à un maximum de 18 mois.

Prenez garde, cette matière est relativement complexe. Les travailleurs à temps partiel peuvent également être confrontés à de telles situations pour d'autres allocations sociales, chacune d'entre elles comportant des règles spécifiques. Si vous avez des questions à ce sujet, n'hésitez pas à prendre vos renseignements auprès de votre section régionale.

> POINT DE VUE

L'inévitable combat de l'index

Et voilà. Ils recommencent. Encore qu'à vrai dire, ils n'ont jamais cessé. Ils en remettent une couche sur l'index. «Ils», c'est beaucoup de monde. Ce sont les patrons, bien sûr. Au fur et à mesure que leurs bénéfices remontent, ils redeviennent d'une arrogance sans limite. On l'a vu lors des dernières négociations sur l'Accord interprofessionnel, où leur totale inflexibilité a abouti à l'échec navrant que vous connaissez.

Rescapés et miraculés de la crise de leur système, ils veulent continuer ce qu'ils avaient commencé avant, c'est-à-dire le détricotage social dans nos entreprises. Au premier rang de leurs cibles, évidemment, l'index, coupable de tous les maux, puisqu'il pousse les salaires (faiblement) à la hausse, et qu'un salaire qui s'élève, pour un patron, ce n'est jamais bon.

«Ils», c'est aussi le patron de la Banque nationale. Certes, son discours est ampoulé et volontairement nuancé, mais le gouverneur Guy Quaden sait très bien que ce qu'il met sur la table, c'est à tout le moins une réforme de l'index. Le plus extraordinaire est que, dans le même temps, ledit Quaden admet que les performances de notre économie sont bonnes, voire plus que bonnes. Et, dans la comparaison qui est faite avec les pays voisins par le biais de la tristement célèbre loi de compétitivité, il admet aussi que si la progression des salaires chez nous est légèrement plus forte (...en quinze ans!), c'est à cause de la dureté des politiques salariales en Allemagne. Comprenez qui pourra: la plupart des observateurs admettent que c'est grâce à ses filets de sécurité sociaux que la Belgique a traversé la crise de 2008 avec moins de casse qu'ailleurs, et voilà qu'on nous affirme qu'il faudrait remettre tout cela en cause.

Cela nous amène à un troisième «ils»: le tandem que constituent Angela Merkel, chancelière allemande, et Nicolas Sarkozy, président français. Deux champions du libéralisme le plus dur, par ailleurs en grandes difficultés dans leurs pays respectifs. Ils sont rejoints par le président de la Banque centrale européenne, pour cela en phase avec Quaden, dans leur volonté de blocage des salaires et, donc, d'un nivellement européen des politiques salariales. Que leur importe qu'aucun traité européen ne prévoie cela et que les politiques salariales restent une prérogative nationale...

Mais c'est vrai que les résultats qu'ils obtiennent chez eux devraient normalement les pousser à s'occuper de ce qui se passe chez leurs voisins: c'est moins risqué pour leur devenir électoral!

Reste un quatrième «ils»: une bonne partie du monde politique belge. L'équipe Leterme, en affaires courantes rappelons-le, a longtemps semblé caresser l'idée d'une refonte de l'index, le projet étant globalement d'éjecter des produits qui pèsent trop lourd en termes d'inflation, comme les produits énergétiques. Certes, cela aboutit à casser le thermomètre quand la fièvre monte. L'énergie libéralisée est en forte hausse? Alors qu'on l'éjecte du calcul, et tant pis pour les travailleurs si les hivers sont trop rudes... La vice-Première ministre socialiste, Laurette Onkelinx, a martelé qu'il était hors de question de discuter de cela. Soit. Mais le dossier reviendra, on peut compter sur les partis de droite...

Cela en fait du monde contre l'index. Cela en fait du monde contre un mécanisme qui ne serait pas menacé, selon la CSC, qui a dès lors décidé de ne pas nous épauler dans nos protestations contre le projet d'AIP!

Cela fait tellement de monde que je ne risque pas grand-chose en pariant que la défense de l'index, dans les mois qui viennent, sera une de nos principales préoccupations. Pas la seule, hélas, mais une très grande. Parce que la remise en cause de l'index signifie, à mes yeux, la remise en cause d'un des principaux fondements de nos relations avec les employeurs. C'est une des clés de voûte du «modèle social» belge, et, si on la démolit, c'est ce «modèle» qui s'effondrera.

Par remise en cause, j'entends tout autant les discours sur la suppression du mécanisme d'indexation des salaires que toutes les propositions de modifier la composition du panier, toute tentative, comme cela a été fait autrefois avec les indices «santé» et «lissé», de tripoter ce qu'il y a dedans pour que l'indice des prix s'éloigne plus encore de la réalité de la consommation des travailleurs.

Soyons clairs: si cette direction est prise, nous ne prendrons pas notre index pour nous en frotter la tempe, ou pour en faire un doigt d'honneur. Nous le refermerons dans notre poing pour frapper. Très dur.

Nico Cué,
Secrétaire général
de la MWB-FGTB.



«A travail égal, salaire égal»

Convention collective de travail 2011-2015 chez Caterpillar

Juin 2010, premier round de négociations. Après avoir été malmenés par la crise (800 CDD perdus et des périodes très longues de chômage économique), les travailleurs réclament une augmentation de leur salaire horaire. L'urgence sociale se fait sentir dans les ateliers. Après plusieurs arrêts de travail et journées de grève, ils obtiennent gain de cause et la délégation FGTB de Caterpillar réussit à imposer à la direction un calendrier de négociation débutant au mois de septembre.

Les revendications portent sur plusieurs aspects essentiels: l'amélioration du salaire horaire, l'emploi, la révision des métiers et les fins de carrière. Une longue période de bras de fer débute entre direction et organisations syndicales. De mi-septembre 2010 à mi-janvier 2011, les négociations n'ont pas cessé et se sont clôturées par la signature d'une CCT d'entreprise couvrant les 5 prochaines années.

Focus sur les victoires syndicales:

- Amélioration du salaire à l'embauche (+ 4%) et augmentation du salaire annuel. Les minima ont tous augmenté de près de 0,60€/h et deux autres augmentations barémiques interviennent pour les nouveaux entrants dans l'année de leur engagement (augmentation de 0,60€/h obtenue en juin pour les jeunes et 0,26€/h pour les plus anciens). Ensuite, une augmentation annuelle barémique entre 0,4% et 1% intervient. A cela s'ajoute une partie non barémique allant de 0,3% à 1,8% en fonction d'un bilan annuel. L'instauration d'une nouvelle grille salariale réduisant les inégalités et avec des perspectives d'évolution était primordiale pour la délégation FGTB. La direction, qui a toujours affirmé avoir des difficultés pour trouver des ouvriers qualifiés et garantir une main d'œuvre de

bonne qualité, a été prise à son propre jeu. Une étude comparative avec d'autres entreprises du même secteur réalisée par la délégation a démontré clairement que Caterpillar était à la traîne en termes de salaire horaire.

- Déblocage de l'ancienneté. A partir du 01/01/11, la prime d'ancienneté augmentera de 4%. La grille est débloquée au-delà des 26 années de carrière. Elle passe de 26 ans à 41 ans et l'index y est désormais inclus. Les personnes qui totalisent 41 ans d'ancienneté récupéreront 0,38€/h. Cette avancée permet d'octroyer une augmentation aux plus anciens mais aussi d'améliorer le calcul de la pension.

- Révision des métiers. La description des fonctions n'avait plus été revue depuis 1986, les salaires étaient bloqués depuis plus de 20 ans alors que les évolutions technologiques avaient toujours été assumées par les travailleurs. Dorénavant, les salaires de tous les travailleurs augmenteront de 0,16€/h dès le 01/04/11. Ce n'est qu'un juste retour des choses car les investissements successifs ont toujours été assumés avec un grand professionnalisme par les travailleurs et ont permis l'augmentation de la productivité.

- Prévisions. Etant donné la situation de la pyramide des âges (700 personnes concernées sur 5 ans), il était important que les candidats à la prévision puissent bénéficier de bonnes conditions de départ. De plus, afin de lutter contre les contrats précaires, chaque départ en prévision sera remplacé par un CDD qui deviendra CDI. Pour la délégation, il était essentiel de trouver un accord sur l'emploi pour la pérennité de l'entreprise et augmenter les perspectives d'avoir un CDI pour tous les travailleurs (la délégation

a toujours combattu le recours abusif aux contrats précaires comme les «activa win-win»).

Après avoir payé durement la crise, les travailleurs de Caterpillar obtiennent leur revanche.

Tout au long de ces négociations, la délégation FGTB n'a pas dérogé à ses principes. Seules les augmentations salariales en brut étaient acceptables. Pas question de discuter de CCT 90 ni de déforcer la sécurité sociale. Il était hors de question également qu'il y ait des inégalités entre les travailleurs. La délégation a été le moteur à chaque étape de la négociation et a travaillé sur plusieurs tableaux. Renoncer à leurs valeurs n'a jamais été envisagé par les délégués et ils peuvent se féliciter du travail accompli.

Mais ils ne vont pas se reposer sur leurs lauriers pour autant, bien au contraire: leur prochain combat au niveau de l'entreprise est de suivre de près le dossier concernant l'investissement de 100 millions € d'ici 2014 dans de nouvelles lignes de montage. Aller chercher de nouveaux investissements est primordial mais garantir aux travailleurs un salaire décent et un emploi de qualité l'est tout autant.

Dans son engagement quotidien pour transformer la société, la délégation FGTB de Caterpillar est de tous les combats: du maintien d'une sécurité sociale fédérale forte et solidaire à une fiscalité juste et équitable en passant par un AIP de qualité. Les délégués continueront encore longtemps à porter des messages forts et ne vendront pas leur âme au diable capitaliste.

Ivan Del Percio,
Président
de la délégation
FGTB de Caterpillar.



L'Inde: superpuissance ou pays en voie de développement?

La réponse est bien simple. Les deux. C'est une superpuissance. C'est la démocratie la plus grande au monde avec 1,2 milliards d'habitants (à titre d'information, l'Union européenne compte 500 millions d'habitants) et une croissance économique de 10% par an.

L'Inde est un pays d'extrêmes. Où la pauvreté est extrême, où des centaines de milliers d'ingénieurs sont délocalisés vers l'Occident, où il y a des dizaines de villas à 10 étages pour une seule famille et où des millions vivent et dorment dans la rue. Et c'est la plus grande taillerie de diamants au monde.

Un reportage d'une visite à ce pays plein de contrastes. John Colpaert, Secrétaire Général de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant et Patrick De Backer, secrétaire régional (e.a. de la section de la FGTB-TVD à Anvers) ont participé à cette visite d'étude. Ils étaient accompagnés par un représentant du syndicat international ICEM (qui est e.a. responsable du secteur du diamant). Le président du syndicat du diamant indien a coordonné la visite sur le plan local.

Le commerce et l'industrie du diamant en Belgique

Au cours des dernières décennies, l'industrie du diamant a perdu beaucoup d'emplois en Belgique (Ville d'Anvers - Campines). Tout comme d'autres secteurs industriels, l'industrie du diamant s'est, dans une large mesure, délocalisée vers les pays à bas salaires. Dans le cas de l'industrie du diamant, c'est l'Inde. Plus de 90% des diamants sont taillés en Inde.

Cependant, Anvers reste le centre principal du commerce du diamant.

L'emploi direct et indirect au niveau du commerce et de l'industrie du diamant représente, dans la province d'Anvers, encore 25.000 travailleurs environ.

Le commerce, qui était autrefois dominé par les commerçants juifs, est passé aujourd'hui aux commerçants indiens. Aussi à Anvers. Tant le commerce que la taille de diamants sont maintenant en large partie dans les mains des Indiens.

Visite d'étude de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant en Inde

L'Inde est non seulement un pays de contrastes, mais aussi un pays très vaste. L'Inde est répartie en 28 Etats fédérés qui disposent d'une autonomie importante. Nous avons visité la ville de Mumbai (anciennement Bombay). Ici se trouve un des plus grands centres commerciaux du diamant au monde après Anvers, Tel Aviv, New York et Dubaï. Selon diverses sources, la ville compte entre le 18 à 25 millions d'habitants. Personne ne connaît le chiffre exact à quelques millions près. La ville a des côtés luxueux, mais la majeure partie des habitants y sont extrêmement pauvres et vivent dans des bidonvilles ou dans la rue. La circulation et la pollution de l'air, qui en est la conséquence, sont terribles. Traverser une rue en tant que piéton est très dangereux.

Après avoir quitté Mumbai, nous avons visité la ville de Indore qui se trouve à environ 800 km au nord-est de Mumbai. Ensuite nous avons pris le train pour Surat (400 km, un voyage en train qui a duré 14h).

Surat est la capitale du diamant et se trouve dans l'Etat de Gujrat, un Etat fondamentaliste hindou.

Sur le plan politique, l'Etat est dominé par le BJP, le parti fondamentaliste hindou. L'alcool, la viande et les œufs y sont strictement interdits dans tout l'Etat. Mahatma Gandhi y est né.

Nous avons choisi de passer la majeure partie de notre visite à

Surat parce qu'il y a environ 300 fabricants de diamants qui emploient 500.000 travailleurs. 70% des diamants qui sont taillés en Inde viennent de Surat. Nous en parlerons en détail plus loin dans l'article.

Mumbai - examen des conditions de travail

Nous avons tout d'abord rendu visite à Ambehar Institute for Labour Studies à Mumbai. Cet institut a été créé en 1976 au sein du syndicat textile. A l'origine, cet institut examinait seulement les conditions et circonstances de travail dans le secteur du textile, mais très vite il a élargi son champ d'activité à tous les secteurs. L'institut coopère avec les organisations internationales, dont e.a. ICEM (le syndicat international auquel ressortit le diamant) et tente de contribuer à l'amélioration des conditions de travail. La tâche est très difficile en Inde. 6% seulement des travailleurs indiens sont syndiqués.

Hormis les problèmes de la sous-traitance, de la délocalisation et parfois du détricotement de l'industrie, un des grands problèmes est le fait que les travailleurs fixes soient remplacés par les «contract workers» (travailleurs temporaires), ce qui est une des causes principales de la chute du taux de syndicalisation. Le salaire des travailleurs temporaires ne s'élève même pas à la moitié du salaire des travailleurs fixes.

L'institut organise également des formations pour que les travailleurs deviennent plus conscients des problèmes et qu'ils s'organisent et coopèrent pour de meilleures conditions de travail. Ils suivent également des formations en matière des techniques de négociations pour qu'ils soient mieux préparés au moment des négociations pour de meilleures conditions de travail et de salaire. Ils reçoivent aussi des formations en matière de travail d'enfants, en matière du VIH et du sida (il s'agit principalement de campagnes de sensibilisation).

Visite de l'atelier de taillerie Rosy Blue



à Indore (Pithampur)

Rosy Blue est la seule taillerie qui se trouve dans la province de Madhy Pradesh. L'entreprise s'y est installée en 1989 grâce aux avantages économiques intéressants qui étaient offerts par le gouvernement.

L'entreprise occupe 1.600 travailleurs qui sont tous formés par l'entreprise. Une formation dure environ un an. On y travaille 48 heures par semaine (6 jours de 8 heures) et les tailleurs gagnent environ 150 dollars par mois. Un bon tailleur peut gagner jusqu'à 250 dollars par mois.

Il y a également un service médical («medical facility») pour les travailleurs et leurs familles. Il y a une crèche pour les enfants jusqu'à 3 ans. Les enfants des travailleurs peuvent obtenir une bourse d'étude pour le 5^e, le 8^e et le 10^e degré d'enseignement. Il est d'ailleurs possible d'acheter les livres scolaires à un prix réduit.

Il y a également un «welfare centre» (centre de bien-être) pour les femmes et les filles des travailleurs. En été, on prévoit de la distribution d'eau aux maisons des travailleurs.

60% des produits bruts sont taillés dans l'entreprise, le reste est négocié. L'entreprise travaille également avec des sous-traitants de Surat.

La crise n'a pas été ressentie fortement dans la région. Vu l'immense population, le marché y est énorme. Aucun travailleur n'a été licencié puisque les entreprises ne trouveraient plus de nouveaux travailleurs au moment où l'économie reprend, ce qui est déjà le cas aujourd'hui.

Selon le manager, Subhash Mathur, 3 syndicats sont actifs dans l'entreprise. Le syndicat domestique «indépendant» est le plus fort. La

plupart des travailleurs seraient syndiqués.

Il n'était pas interdit de prendre des photos.

Visite de l'entreprise Venus Diamond

Venus Diamond est une entreprise super moderne - tant au niveau de l'accommodation qu'au niveau des appareils - qui occupe environ 2.000 travailleurs. Elle est entièrement informatisée. Il était interdit de prendre des photos. Les conditions de travail étaient excellentes dans ce nouveau bâtiment puisqu'il y avait de la climatisation partout. Les salaires y sont beaucoup plus élevés par rapport à d'autres entreprises et s'élèvent à 500 à 800 euros par mois. Quoi qu'il en soit, même dans cette entreprise, les salaires sont toujours inférieurs par rapport à Anvers.

Projet

L'objectif de cette visite d'étude était tout d'abord d'avoir une idée de la situation du secteur du diamant en Inde. Nous avons également examiné la possibilité de développer un projet avec le syndicat de diamant en Inde à l'avenir. Une de nos préoccupations principales est le renforcement du syndicat local.

Cela doit finalement aboutir à de meilleures conditions de travail ainsi qu'à des salaires plus élevés et décents. La pression sur les commerçants est également importante pour la Belgique. Cela peut élever des barrières contre la poursuite de la délocalisation de l'industrie du diamant à Anvers.

Une délégation syndicale indienne se rendra en Belgique à la fin du mois de juin. Nous examinerons alors comment nous pouvons convenir d'un projet commun et comment nous pouvons le concrétiser.



> ACTEUR DE SOLIDARITE

La FGTB HORVAL lance ses nouveaux projets de solidarité internationale pour l'industrie alimentaire

Depuis 2001, au sein du Fonds social de l'Industrie Alimentaire, une cotisation de 0,05% de la masse salariale est dédiée à des projets de solidarité internationale.

Avant 2010, des ONG pouvaient introduire des projets et le conseil d'administration du Fonds veillait à ce que les critères définis soient bien respectés.

En 2010, les règles de fonctionnement ont été modifiées et les organisations syndicales ont décidé de reprendre le contrôle des projets. Chaque syndicat à dès à présent la possibilité de choisir les ONG avec lesquelles ils souhaitent développer des liens privilégiés de partenariat pour réaliser des projets se rapportant à la sécurité alimentaire.

La FGTB-HORVAL a naturellement fait appel aux deux ONG socialistes avec lesquelles la FGTB tisse des liens depuis de nombreuses années soit SOLSOC (solidarité socialiste) et FOS (socialistische solidariteit).

Qu'entend-t-on par projet de solidarité?

Nos projets de solidarité sont développés autour de 2 axes:

- Soutenir nos partenaires du Sud dans leur lutte contre les causes de la pauvreté.
- Sensibiliser nos délégués et nos affiliés sur l'importance de la solidarité internationale.

La sécurité alimentaire un enjeu international:

Soutenir les travailleurs du Sud dans leur lutte pour l'amélioration des conditions de travail et pour un travail décent leur permettra d'obtenir notamment une plus grande sécurité alimentaire et de ce fait de lutter pour une diminution des causes de pauvreté pour la population dans son ensemble.

En effet, si un travailleur améliore ses conditions de travail, si son salaire augmente, si sa protection sociale augmente, c'est toute sa famille qui pourra bénéficier de ces améliorations et qui pourra acheter la nourriture nécessaire

à sa survie.

La FGTB-HORVAL a donc un rôle à jouer pour soutenir et encourager les syndicalistes de nos secteurs afin que dans leurs pays aussi, la concertation sociale fonctionne et que la voix des travailleurs soit entendue depuis les plus petites coopératives ou entreprises jusqu'au niveau national. C'est en effet par la structuration de la concertation sociale et le renforcement des syndicats que l'amélioration des conditions de vie individuelle pourra se réaliser. Notre devise ensemble on est plus forts est d'application là-bas comme ici.

Sensibiliser dans nos secteurs

La FGTB-HORVAL a la volonté de sensibiliser ses affiliés et ses délégués sur l'importance de la solidarité Nord-Sud et sur les répercussions que les liens de solidarité peuvent avoir comme répercussion dans leur travail ou leurs actions syndicales et militantes sur le terrain.

Quand les délégués du secteur agissent dans leur entreprise pour améliorer les conditions de travail et qu'en sus, ils restent vigilants à ce qu'à l'autre bout de la chaîne, dans les pays du Sud, principaux fournisseurs de matières premières, les conditions de travail soient également respectées, c'est toute la filière économique qui s'en trouve modifiée par ce nouveau rapport de force que l'union des actions syndicales amène.

Quels sont les projets que nous soutenons?

Quatre projets reçoivent notre soutien:

Au **Burundi**, le projet est orienté vers les **petits caféiculteurs**. Le café comme beaucoup de matières premières est la proie des spéculateurs et des grandes industries de torréfaction. Grâce au partenariat développé entre **SOLSOC**, les caféiculteurs et **FGTB-HORVAL**, un appui va être donné à l'installation



d'infrastructures, à la négociation et la mise en place d'une assurance maladie universelle mais également à la défense des intérêts des caféiculteurs dans le dossier de la privatisation de la filière. Un volet prévoit également le renforcement de la sécurité alimentaire via la mise en place d'un fond rotatif destiné à diversifier la production alimentaire. Des rencontres et échanges entre les partenaires seront organisés; nous souhaitons y associer des délégués d'HORVAL.

A **Cuba**, **FOS** et la **FGTB-HORVAL** vont développer un partenariat dans l'est de l'île, dans la commune de Baracoa, où les travailleurs locaux produisent du **cacao**. Afin d'assurer la sécurité alimentaire des populations, un programme est développé en collaboration avec les coopératives pour notamment améliorer la qualité et la quantité de la production mais aussi développer les moyens de transport entre les plantations et les usines de transformation. Cette collaboration permettra également via des formations et des rencontres avec

les travailleurs cubains de mieux comprendre le système des filières de production dans une économie mondialisée.

Deux projets **en Bolivie** sont soutenus par **FGTB-HORVAL** via **FOS** et **SOLSOC**:

D'une part, un projet en vue de renforcer la capacité des centrales des syndicats agraires dans les provinces de Saavedra et d'Oropeza, parmi les plus pauvres du pays, à promouvoir le développement économique, politique, social et culturel des communautés paysannes indigènes.

D'autre part, un projet de renforcement des capacités des syndicats agraires dans la province de San Julian afin de sensibiliser les travailleurs du secteur agricole sur les risques liés au travail agricole, à travers une formation professionnelle. Mais également, rendre visible **le travail des femmes et des enfants** durant la récolte et promouvoir à travers le dialogue social la valorisation du travail des femmes.

Ces deux projets permettront éga-

lement à nos militants de découvrir une autre réalité de terrain. Des rencontres et échanges seront réalisés.

Nous espérons dans les prochaines années au travers de formations et de campagnes de sensibilisation conscientiser nos militants et nos affiliés sur l'importance de la solidarité avec les syndicats et les travailleurs du Sud.

Parce que la FGTB-HORVAL, représente les travailleurs dans les secteurs agro-alimentaires; elle veut contribuer au renforcement de la capacité des organisations syndicales partenaires à pouvoir exercer un contre pouvoir pour barrer la route à l'économie capitaliste qui spéculé sur les denrées alimentaires, base de la survie de population mondiale.

La FGTB-HORVAL s'engage pour un monde plus juste et plus solidaire!

Tanguy Cornu
Secrétaire Fédéral

FGTA-FO et FGTB-HORVAL contre l'exploitation et le dumping social dans les secteurs de la viande

La FGTA-FO et la FGTB-HORVAL (Belgique) se sont rencontrées à Paris pour aborder la problématique des secteurs de la viande. Des constats communs ont été dressés (dumping social, précarisation de l'emploi, pratiques d'entreprises non-conformes aux législations et aux conventions collectives de travail...).

Les deux organisations ont décidé d'examiner ensemble des pistes de travail permettant de mettre un frein aux pratiques de dérégulations sociales qui fragilisent les travailleurs des secteurs de la viande tant au niveau de l'emploi qu'au niveau salarial.

L'Europe et la libre circulation des personnes et des marchandises ont mis en évidence ces dernières années des situations qui s'appa-

rentent à du dumping social.

Les écarts de salaires et de conditions de travail entre pays mais aussi la multiplicité des contrats et statuts (CDI, CDD, Contrat à temps plein, à temps partiel, intérimaires, sous traitants, indépendants, etc.) les conditions de travail différentes entre les travailleurs d'une même entreprise, apportent un éclairage nouveau sur le manque de régulation sociale et l'absence d'une réelle Europe sociale capable de protéger ses travailleurs contre tous les dysfonctionnements liés à ce libre marché débridé.

Les deux syndicats ne peuvent accepter que la réponse aux exigences de compétitivité des entreprises soit une attaque portée sur les salaires des travailleurs et de leur pouvoir d'achat.

FGTA-FO & FGTB-HORVAL se sont engagés à travailler de concert pour formuler dans un premier temps des propositions communes:

- Pour éviter les distorsions sur le marché du travail
- Pour préserver les intérêts des travailleurs de la viande
- Pour garantir un salaire minimal sectoriel
- Pour structurer syndicalement ce secteur de manière transnationale
- Pour sensibiliser les travailleurs de France et de Belgique sur leur combat pour rendre le secteur de la viande plus transparent et socialement plus stable pour les travailleurs.

La collaboration syndicale entre FGTA-FO et FGTB-HORVAL se veut être un pas supplémentaire vers

une approche commune et une collaboration régulière et renforcée dans la lutte pour une harmonisation vers le haut des conditions de

travail et de rémunération entre nos deux pays, mais aussi et surtout en EUROPE.



CONGRÈS FINANCES

Objectif: un emploi de qualité, des pratiques sereines!

Après le commerce, les Finances ont enchaîné avec la tenue de leur congrès sectoriel. Si le secteur finances se porte de mieux en mieux au niveau des chiffres (les derniers résultats des principales banques en Belgique sont éloquentes), on ne peut pas en dire autant au niveau de l'emploi. Aujourd'hui, il faut bien constater que les restructurations sont légions (ING, Dexia, AXA, etc.) et des éléments tels que la potentielle perte d'emploi, le stress quotidien, la vente «forcée», un questionnement sur la fiabilité des produits financiers, etc. planent toujours constamment au-dessus de leurs têtes.

Le congrès s'est tenu sous l'égide des deux Secrétaires Fédéraux responsables des finances: Pia Desmet et Jean-Michel Cappoen. Après avoir détaillé la situation et les résultats de ces quatre dernières années, ils ont présenté la vision d'avenir et les objectifs transversaux du secteur. Les militants ont ensuite pu intervenir pour exprimer leurs points de vue. On peut dire que les objectifs abordés sont précis, variés et s'orientent autour de différents axes qui seront la ligne rouge pour les pistes syndicales des prochaines années.

Le premier axe est celui lié aux changements dans le secteur. Des procédés nouveaux tels que l'externalisation, les nouvelles techniques de management, la pression sur les ventes, etc. ont peu à peu fait leur apparition. Ces pratiques peuvent entraîner de nombreuses dérives et doivent donc requérir une attention toute particulière.



Même chose pour le stress. Dans les finances, il n'est pas rare que la pression soit intense: on vous demande souvent «plus de résultats, à n'importe quel prix». Le SETCa s'oppose à ce type de logique et prône l'éthique et la transparence. Une prévention ainsi que des mesures sont nécessaires pour maintenir des conditions de travail sereines. (A ce sujet, lisez notre article ci-dessous consacré à la campagne Sales & Advice)

Un axe qui n'est pas nouveau mais qui constitue toujours une priorité pour demain est bien évidemment l'emploi: plus de sécurité d'emploi, plus de CDI et un temps de travail équilibré.

Le renforcement de la concertation sociale et du statut syndical dans les entreprises reste lui aussi un point d'action essentiel. Les restructurations, rachats, délocalisations, etc. sont toujours plus nombreux... Dans ces moments, il est essentiel que les délégués aient un maximum de soutien de

la part des secrétaires régionaux et fédéraux. Ils doivent pouvoir également compter sur l'avis externe (d'un expert, d'un technicien, etc.) qui puisse l'aider dans les différents dossiers. Le dialogue social est nécessaire et doit être omniprésent. Au niveau international aussi, le SETCa finances a un rôle à jouer et nous devons le renforcer! Ceci doit par exemple passer par la mise en place de nouvelles règles de conduite pour les administrateurs de société européenne.

Enfin, les objectifs transversaux mettent un accent tout particulier sur l'avenir des jeunes et la place accordée à ceux-ci dans le monde du travail. Promouvoir la diversité et lutter contre toute forme de discrimination sont aussi des enjeux clés que nous comptons bien relever!

Les représentants SETCa finances vont maintenant s'atteler à préparer les cahiers de revendications sectoriels pour les années 2011-2012.

Employés de banque: une information correcte au client

Les banques sont devenues ces derniers temps la tête de turc de bon nombre de personnes. En effet, c'est en raison de leurs pratiques désastreuses que la crise financière et économique a éclaté. Et pourtant, il convient de ne pas mettre tous les travailleurs des banques dans le même sac. Les simples employés de banque ne demandent pas mieux que de pouvoir informer correctement leurs clients. Telle a été la teneur des réactions de ces employés lors de notre journée d'étude «Sales and Advice» à Bruxelles.

C'est au sommet du monde de la finance que les mauvaises décisions ont été prises, celles qui ont conduit à la crise financière. Aveuglés par leur cupidité, les top managements aux salaires mirobolants ont investi dans des produits financiers dont il est apparu par la suite qu'il s'agissait de produits toxiques. Leur composition était de surcroît tellement complexe, que pratiquement personne ne savait plus ce qu'il vendait précisément. Staf Meirte, délégué SETCa présent à la journée d'étude confirme: «En dépit de notre mission officielle consistant à conseiller, nous devons surtout vendre les produits permettant à la banque de réaliser le plus de bénéfices possible. Et le personnel était placé sous pression par des objectifs de vente individuels à atteindre.»

Résultat? Un grand nombre de clients furieux et déçus lorsque la bulle a éclaté. Malheureusement, les syndicats constatent que les établissements financiers n'ont pas appris la leçon... et qu'ils ont de nouveau tendance à revenir au «business as usual». Selon Staf, ce dernier aspect est vraiment à noter: «Immédiatement après la crise financière, cette pression sur la vente a diminué quelques temps, mais j'ai l'impression que nous sommes repartis. Les objectifs de vente et la pression sont de retour.»

Les syndicats européens défendent pour leur part une relation honnête et transparente avec la clientèle. Et tout le monde y trouve son compte: les clients, les travailleurs, les entreprises et l'économie dans son ensemble. Au sein des entreprises proprement dites, les syndicats ont une influence sur les règles qui s'appliquent dans l'entreprise. Par le biais des négociations sectorielles, des CCT d'entreprise et des initiatives au sein des comités d'entreprise européens, nous devons conclure des accords avec les employeurs afin d'aboutir à une attitude responsable en matière de vente de produits. Pour ce faire, UNI Finances, qui regroupe sur le plan international les syndicats des finances, a constitué une charte qui servira de fil conducteur dans toute l'Europe.

Un deuxième objectif important porte sur l'institution chargée de contrôler à l'avenir si les banques vendent bien des produits honnêtes. En Belgique, il s'agit de la CBFA. Comme SETCa, nous tenterons de veiller à ce que les normes qu'elle imposera ne portent pas seulement sur les produits proprement dits, mais aussi sur la manière dont ils sont vendus... un détail qui n'est pas sans importance pour les travailleurs et les clients des banques. En définitive, c'est la personne qui vend le produit qui conseille le client. Et tout le monde a intérêt à ce que ceci se déroule de manière plus correcte à l'avenir...

Staf souligne lui aussi la responsabilité des pouvoirs publics: «La charte d'UNI est un signal important. Comme syndicats, nous jouons assurément notre rôle. Mais les pouvoirs publics doivent cesser de se cacher. Il leur revient également de prendre les initiatives légales voulues de nature à responsabiliser le secteur.»



Congrès commerce

Des objectifs précis pour des conditions de travail harmonisées

Les congrès sectoriels se poursuivent et cette fois-ci, c'était le tour du commerce. Un secteur essentiel dans la société de consommation qui est la nôtre et largement présent au sein du SETCa- BBTK. Un secteur régulièrement mis à mal par des pratiques patronales et des «stratégies marketing» toujours plus nombreuses et destinées à faire toujours plus de profit. On pense à l'externalisation de certaines tâches sur des sites différents, à l'élargissement du travail étudiant et intérimaire, à l'automatisation du travail, à la flexibilité à outrance, etc.

Myriam Delmée, Vice-Présidente

et Jan De Weghe, Secrétaire fédéral, tous deux représentants du secteur commerce ont présidé ce congrès. Cette rencontre a permis aux 250 militants de se retrouver, de faire le point sur les difficultés rencontrées au quotidien et de présenter les objectifs pour ces 4 prochaines années. Ceux-ci sont clairs et étroitement liés aux conditions de travail.

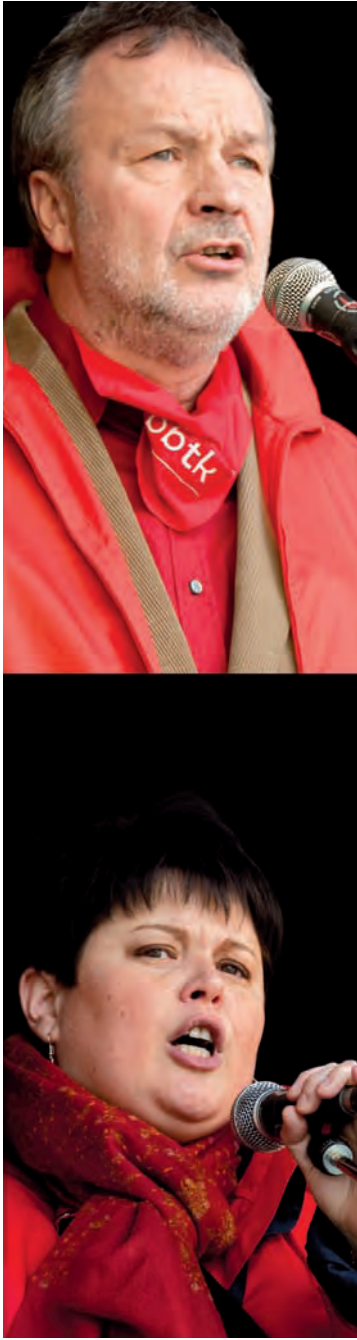
Un point clé concerne l'harmonisation des commissions paritaires. Tant que plusieurs commissions paritaires coexisteront dans le secteur, avec des conditions de travail différentes de l'une à l'autre, ceci mènera nécessairement à une surcharge de la part des employeurs. Il faut agir afin d'éviter l'escalade vers encore plus de flexibilité et vers un démantèlement des acquis

sociaux.

Un autre point d'action pour demain est celui lié au temps de travail. Tout le monde le sait: le secteur est caractérisé par une grande largesse au niveau des horaires (ouvertures tardives, matinales, le dimanche, les jours fériés, etc.) Maintenir un équilibre entre vie privée et vie professionnelle est indispensable pour les travailleurs. A ce titre, la semaine de 32 heures reste un objectif essentiel.

D'autres éléments tels que la formation sur le terrain, la sécurité au travail, les processus d'automatisation ont été abordés et sont à garder à l'œil! Enfin, il faudra œuvrer pour plus de contrôle et en donner les moyens à l'inspection sociale.





Journée d'action nationale le 4 mars!

Après le rejet du projet d'AIP par une majorité de travailleurs de ce pays, le gouvernement a élaboré à présent une nouvelle proposition. En dépit de l'opposition claire des travailleurs, le gouvernement va néanmoins mettre cette proposition à exécution. Nous ne l'acceptons pas. Après la crise, les travailleurs ont droit à plus.

Salaires

Pour les deux prochaines années, la proposition gouvernementale prévoit une **augmentation salariale** de maximum 0,3% en 2012. Rien n'est prévu pour 2011. 'Au maximum', y compris dans les entreprises et les secteurs qui se portent mieux. Pour le SETCa, ceci reste inacceptable. Pour un salaire de 2000 EUR bruts, il s'agit d'une augmentation d'à peine 6 EUR par mois quelque part à la fin de l'année prochaine.

Le SETCa continue de plaider en faveur de la liberté de négociation dans les secteurs et les entreprises!

Le gouvernement a défini également un certain nombre de lignes directrices en matière de **statuts ouvriers et employés**. La voie retenue n'est cependant pas la bonne. L'indemnité de préavis des employés gagnant plus de 2200€ par mois diminue: moins 3% en 2012 et moins 6% en 2014. En regard, les progrès enregistrés pour les

ouvriers restent trop limités et la collectivité (la sécurité sociale et le fisc, nous donc) paie une grande partie de l'amélioration.

Bref, le rêve des patrons devient réalité: licencier devient moins cher. Les travailleurs seront moins protégés et les contribuables feront les frais du «licenciement du futur».

Et ce qui passe pratiquement inaperçu et risque de rester hors de portée des radars: désormais, le **chômage temporaire pour employés devient définitivement possible**. Le travailleur pourra donc faire preuve de flexibilité supplémentaire, tandis que les pouvoirs publics devront en assumer les coûts.

Salaires minimum: la collectivité passe à la caisse!

Le même principe se retrouve dans l'augmentation des salaires minimums. Ils augmentent, mais qui paie l'addition? La collectivité. En fait, les salaires minimums n'augmentent pas, mais les pouvoirs publics abaissent les impôts sur les salaires les plus bas. Ne compte donc pas en cas de chômage, de maladie, de pension... le net reste du net. Le SETCa estime que ce n'est **pas aux pouvoirs publics, mais aux employeurs de prévoir un salaire minimum convenable**

pour leurs travailleurs!

Liaison des allocations à l'évolution du bien-être, reconduction des CCT

Il est vrai que le gouvernement fait un certain nombre de pas dans la bonne direction pour le relèvement de certaines allocations sociales et la reconduction des régimes de prépension, mais ils ne suffisent pas. En outre, les efforts viennent de nouveau des pouvoirs publics et pas des employeurs. La reconduction des CCT relatives à la prépension n'est pas non plus un cadeau aux travailleurs... la prépension est aussi une bonne affaire pour les employeurs!

Et demain?

On prévoit de nouveau une croissance économique pour les deux prochaines années. Ce sont les travailleurs qui ont dû endurer la crise et ce sont les pouvoirs publics qui ont sauvé les banques. Les employeurs doivent changer de disque. C'est à eux désormais de prouver qu'ils accordent aussi de l'importance à leurs travailleurs!

Le SETCa prévient le gouvernement et les employeurs: nous ne nous laisserons pas rouler. Cela vaut aussi pour les économies annoncées partout et prévues dans le cadre du budget 2011 en préparation. L'index revêt une importance

toute particulière. Il permet à nos salaires de suivre partiellement l'augmentation des prix. Cet index semble peut-être bien sauvé provisoirement, mais il est clair que Merkel, Trichet et - par extension - l'Europe en veulent à notre système social, index compris. Notre propre Banque nationale semble s'inscrire elle aussi aujourd'hui dans ce discours anti-index.

Le SETCa appelle dès lors tout le monde à nous soutenir dans les actions que la FGTB organise. En nous opposant et en menant des actions tous ensemble, nous pouvons empêcher tout cela.

Le vendredi 20 février, le gouvernement a décidé de mettre néanmoins sa proposition de médiation à exécution. Parce que les employeurs n'étaient pas disposés à rouvrir la négociation. Et en dépit des actions réussies ce même vendredi à Anvers, Liège, en Brabant wallon et à Verviers. Nous devons donc faire entendre notre voix encore plus fort et durcir davantage nos actions. Tel sera l'enjeu des actions le vendredi 25 février au Limbourg, en Flandre orientale et à Namur, de même que de la journée d'action nationale le 4 mars.

Ensemble, on est plus forts!

Myriam Delmée
Vice-présidente
SETCa-BBTK

Erwin De Deyn
Président
SETCa-BBTK

C'est le week-end de papa ?
Relax ! Les bêtises de vos p'tits
cœurs sont bien couvertes.

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

La vie est pleine d'imprévus ? Pas de souci. Votre conseiller P&V vous propose l'**assurance habitation Ideal Home** : elle s'adapte à votre situation familiale de façon à couvrir les bêtises de vos petits cascadeurs. Des solutions sur mesure pour votre famille, ça rassure. Et ça aide.

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

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

