

## Tout savoir sur le dossier médical global



Le dossier médical global, communément appelé DMG, est un dossier médical tenu à votre demande par votre médecin généraliste. Dans votre DMG, votre médecin centralise l'entièreté de vos données de santé. Notamment tous les diagnostics et résultats d'examens transmis par d'autres médecins. Cela lui procure une meilleure vue d'ensemble de votre état de santé. Le DMG permet d'éviter des examens médicaux redondants, ce

qui vous fait faire des économies. Ouvrir un dossier médical global vous donne aussi droit à un meilleur remboursement des attestations de soins de votre généraliste.

La Mutualité socialiste a mené l'enquête auprès d'une soixantaine de médecins en Wallonie. Si le DMG est bien perçu, il reste vraisemblablement des freins à lever.

**DOSSIER EN PAGES 8 & 9**

**L'ACTU**

**Prolongation  
des mesures  
de crise**

**Page 3**

**EFT**

**Le Gerموir  
sème  
l'espoir**

**Page 4**



**METEO**

**Salaire  
ou  
chômage?**

**Page 7**

## NAMUR



## Sensibiliser les étudiants, un enjeu d'avenir!

L'asbl AFICo a notamment pour objectif de développer chez les jeunes, l'esprit critique et la réflexion sur la société. C'est pourquoi notre équipe se rend régulièrement dans les écoles secondaires, toutes sections et tous réseaux confondus, et y propose de nombreuses animations afin d'informer et de sensibiliser les étudiants et les jeunes adultes. Les sujets suivants peuvent être abordés de manière participative dans votre classe: la législation sociale, l'éducation aux médias, les problèmes de discrimination, les élections ou encore l'organisation de conseils d'élèves...

Toutes les animations sont gratuites. Nous pouvons vous transmettre le catalogue complet reprenant toutes nos activités à destination des écoles et les détails d'organisation.

Contactez nous dès maintenant au 081/649.952. ou [marylise.wauters@afico.be](mailto:marylise.wauters@afico.be)

### > AFICO VOUS PROPOSE:



## Grèves de 60 ... Un travail de mémoire et un combat d'aujourd'hui ...

Vous avez vécu les grèves de 60, ou vous disposez de documents (photos, articles, ...),  
Ces moments chauds vous donnent encore aujourd'hui l'envie de revendiquer ...

AFICo et PAC Namur vous invitent à une séance d'information où nous vous présenterons notre volonté de continuer le combat avec vous par le biais d'un atelier de réflexion et d'action alimenté par des témoignages Namurois de ces grèves.

Rendez-vous le 20 janvier 2011 à 9h30 à la CGSP, rue de l'Armée Grouchy 41, 5000 Namur  
Ou contactez Laurent WILMET au 0474/485.375 ou [laurent.wilmet@afico.be](mailto:laurent.wilmet@afico.be)

### > AFICO VOUS PROPOSE:



## Formation «Découverts Horizons» à Andenne

(avec le soutien de la Région Wallonne: agrément OISP AGR /102)

AFICo propose aux demandeurs d'emploi une formation dont l'objectif est de permettre à chaque participant de s'orienter ou se réorienter professionnellement. Nous nous donnons aussi pour objectif de travailler ensemble pour que chacun retrouve confiance en soi et en ses capacités. Cette formation (qui se déroule en semaine sauf les mercredis et sauf durant les congés scolaires) propose le programme suivant:

- Reprise de confiance en soi et en ses compétences
- Identifier et valider un projet professionnel réaliste basé sur vos besoins
- Apprendre à mieux communiquer
- Découvrir ou actualiser vos outils de recherche d'emploi (CV, lettre, entretiens, ..)
- Découvrir le métier qui vous intéresse lors d'un stage en entreprise (8 jours)

La prochaine session se tiendra du 28 février au 24 mai 2011 à Andenne, les inscriptions sont limitées à 12 personnes pour permettre une méthode participative. Contactez nous dès maintenant au 081/649.952. ou [info@afico.be](mailto:info@afico.be)



### > SECTEUR DE LA CONSTRUCTION: BAJART A MALONNE

## La CSC joue un jeu scandaleux!

Bizarre cette entreprise! Des travailleurs expérimentés deviennent des travailleurs à licencier dès qu'ils deviennent délégués syndicaux et ont le courage de représenter leurs collègues. Il y avait 2 délégués FGTB; après des mois de résistance courageuse, le premier de nos délégués a fini par démissionner et a été licencié. Nous l'avons immédiatement remplacé par un de ses camarades, aux compétences appréciées jusque là mais qui a été mis à la porte sur le champ.

Nous avons demandé une réunion d'urgence au niveau du secteur et, à notre grande stupéfaction, y avons appris que la CSC revendiquait ce mandat de délégué. En agissant de la sorte ils ouvrent un boulevard à l'employeur qui a licencié notre «candidat».

Et pourtant ils voient comment depuis des mois nous luttons contre le non respect des conventions sectorielles par l'employeur.

Nous considérons cette attitude comme un véritable coup de poignard dans le dos et une alliance contre-nature avec l'employeur.

## LUXEMBOURG



«SYNDICAT DES EMPLOYÉS,  
TECHNICIENS ET CADRES S.E.T.Ca. - F.G.T.B.»  
Rue des Martyrs, 80 - 6700 ARLON  
Tél. 063/23.00.30 - Fax 063/21.90.52

## Taux des cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2011

|   |        |
|---|--------|
| <b>CADRES:</b>  | 15,00€ |
| <b>EMPLOYE(E)S:</b>   | 13,00€ |
| - à temps plein et assimilés (3/4 temps et au-dessus);  |        |
| - travaillant à temps partiel et bénéficiant d'une allocation complémentaire (complément chômage, prépension mi-temps, indemnité d'interruption de carrière partielle); |        |
| <b>EMPLOYE(E)S:</b>   | 10,00€ |
| - travaillant à temps partiel et ne bénéficiant pas d'une allocation complémentaire;  |        |
| - chômeurs complets;  |        |
| - prépensionnés;  |        |
| <b>EMPLOYE(E)S:</b>   | 7,00€  |
| - en interruption de carrière complète;   |        |
| - pensionnés;   |        |
| - invalides;  |        |
| - chômeurs avec allocations d'attente;  |        |
| - chômeurs avec allocations de chômage forfaitaires;  |        |
| - chômeurs en dispense de pointage pour raisons familiales et sociales.   |        |

Compte belge - n° 267-0560510-63 (BNP)  
Compte français - IBAN: FR25 2004 1010 1007 2114 4E03 127 -  
BIC: PSSTFRPPNCY (LA POSTE)

## BRABANT WALLON



Le Camarade Benoit BLONDEAU quitte le SETCa Brabant wallon pour devenir Secrétaire régional de la FGTB du Brabant wallon à partir du 1<sup>er</sup> février 2011.

Benoit est entré au SETCa Brabant wallon le 01 août 1998 pour assurer la fonction de secrétaire permanent.

Je remercie Benoit pour tout le travail accompli et principalement

dans le secteur du commerce, la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire des Employés (CPNAE) et la logistique.

Benoit sera remplacé par la Camarade Gaëtane SIOEN qui jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre 2010 était déléguée chez Solutia à Louvain la Neuve, Gaëtane prendra officiellement ses fonctions à partir le 01 février 2011 et elle gèrera les secteurs d'activité qu'avait Benoit.

Je souhaite beaucoup de réussite à ces deux Camarades.



Jean-Richard DEGROOTE  
Secrétaire régional SETCa Bw





**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel



## Vous avez dit «consensus»?

**Syndicats:** 13 juin 2010/13 janvier 2011: 7 mois ont passé depuis les dernières élections fédérales et, de toute évidence, aucun nouveau gouvernement n'est en vue! Ce constat-là, que peut faire toute la population, semble produire chez chacun ce qu'il est convenu d'appeler un sentiment de «*ras-le-bol*». On est là face à un véritable consensus, non?

**Philippe Van Muylder:** C'est vrai, mais attention: tous ceux qui en appellent à la formation rapide d'un gouvernement fédéral n'ont pas la même vision des politiques que celui-ci devra mener. Pour s'en convaincre, il suffit de se référer à quelques déclarations récentes émanant du monde patronal.

**Syndicats:** Mais encore?

**PVM:** Prenez Eric MESTDAGH, par exemple, un des patrons importants du secteur de la grande distribution. Pour lui, le problème majeur est le suivant: «*Tant qu'il n'y aura pas de gouvernement, on ne (pourra) pas prendre les mesures radicales nécessaires pour réduire le déficit public*». Chacun comprend qu'est ici appelée, une fois de plus, une politique reposant sur trois grands types de «*solutions*»: **diminuer** les dépenses de fonctionnement de l'Etat (en s'attaquant notamment aux salaires des fonctionnaires); **réduire** les prestations sociales; **adopter**, enfin, des mesures fiscales «*de soutien*» (en augmentant, par exemple, la TVA, qui n'est jamais que le plus injuste des impôts...).

Mais Eric MESTDAGH va, cette fois, plus loin encore: invité par un grand quotidien à dévoiler «*ses rêves pour 2011*» (Le Soir, 8 et 9 janvier 2011), il en appelle à l'adoption rapide d'une loi contraignant les chômeurs à prêter chaque mois trois jours de travail d'intérêt collectif, fustigeant, au passage, le refus des travailleurs belges d'exercer encore des métiers manuels, «*préférant à cela le chômage*». Ce procès d'intention est évidemment inacceptable.

Enfin, cerise sur le gâteau, il confierait volontiers les rênes de notre pays à «*un manager de crise issu du privé*»: Carlos BRITO lui-même!, patron du numéro 1 mondial de la bière: AB INBEV, dont les militants de la FGTB ont appris à connaître les méthodes, en effet «*radicales*», au tout début de l'année 2010...

**Syndicats:** Conclusion?

**PVM:** Derrière une apparence très forte de consensus social («*Un gouvernement, et vite!*»), se cache encore et toujours la promotion d'intérêts particuliers: de ce point de vue, nous n'avons pas fini notre travail de syndicalistes, loin s'en faut...

**Syndicats:** Que penser de la dernière note du Conciliateur royal, Johan VANDE LANOTTE?

**PVM:** Depuis le début de la crise institutionnelle, chaque fois qu'une proposition est sur la table (et l'on songe, ici, à la proposition Di Rupo, puis aux notes De Wever, Vande Lanotte I et Vande Lanotte II), le Bureau de la FGTB de Bruxelles la confronte à deux types de préoccupations. D'abord et avant tout, avec nos Camarades wallons et flamands, nous la confrontons aux attentes légitimes du monde du travail: c'est bien sûr notre cœur de métier. Ensuite, comme Bruxellois, nous la confrontons à ses implications sur le devenir de notre Région car, si nous ne le faisons pas, qui le fera pour nous?

**Syndicats:** Sur ce point, précisez-moi: l'avenir de Bruxelles, quelle est votre analyse des dernières propositions sur la table?

**PVM:** Vous savez qu'aux yeux de la plupart des experts indépendants, la Région bruxelloise est insuffisamment financée, eu égard non seulement à ce qu'elle apporte à l'ensemble du pays en termes de production de richesses, mais aussi à ses charges spécifiques (pensons, par exemple, à l'organisation des Sommets européens), ou encore au fait que la moitié des emplois Bruxellois sont occupés par des travailleurs domiciliés dans les deux autres Régions, qui ne contribuent aucunement, dans l'état actuel de la législation, au financement de la Région où ils travaillent. C'est bien ce qui avait conduit la FGTB de Bruxelles à réclamer, dès le mois d'avril 2010 (Le Soir, 6 avril 2010), un refinancement à hauteur de 500 millions d'€ annuels.

**Syndicats:** Que propose Johan Vande Lanotte en matière de refinancement de Bruxelles?

**PVM:** La première proposition Vande Lanotte prévoyait l'introduction de trois mécanismes:

- une compensation financière de la présence de très nombreux navetteurs sur le sol bruxellois;
- une compensation financière de la présence de nombreux fonctionnaires internationaux, non soumis à la fiscalité belge;
- ainsi que l'octroi d'une dotation complémentaire, liée aux obligations spécifiques de la Région, le tout à charge de l'autorité fédérale.

Dans sa seconde proposition, le Conciliateur royal introduit un



correctif spécifique à la situation bruxelloise: il prévoit que notre Région percevra de l'autorité fédérale une dotation compensant 15% de l'impôt régional moyen des navetteurs, ainsi qu'un montant lié à la présence des fonctionnaires des institutions internationales. Il s'agirait ici, pour 2012, d'un montant d'un peu plus de 370 millions d'€. Trois remarques, à cet égard. **Tout d'abord**, une évidence: plus le refinancement tardera, plus difficile sera la situation budgétaire de la Région, ce qui ne sera pas sans conséquences socio-économiques.

**Deuxième remarque:** la proposition Vande Lanotte va certes dans le bon sens: elle est le signe tangible d'une prise de conscience, chez certains politiques au Nord du pays, de la réalité du sous-financement structurel de notre Région et... de la nécessité d'y remédier. Il faut inlassablement rappeler que ce qui est attendu ne s'apparente en rien à un «*geste de solidarité*»(?) envers Bruxelles; il s'agit d'un retour légitime à un mécanisme de financement plus juste. Enfin, il convient de rester très attentifs aux autres effets induits par la proposition de réforme globale de la loi de financement, ainsi qu'aux transferts de compétences projetés: cela n'aurait aucun sens d'annihiler d'un côté les efforts qui seraient consentis de l'autre...

**Syndicats:** Dernière «*petite*» question: Bruxelles, une région à part entière?

**PVM:** Bien entendu! A l'instar de ceux qui habitent en Flandre ou en Wallonie, les Bruxellois disposent d'institutions représentatives, démocratiquement élues. Même le CD&V a dû s'en apercevoir...

(propos recueillis le 10 janvier 2011).

**FGTB**  
**Centrale Générale**  
Ensemble, on est plus forts

La Centrale Générale /FGTB regroupe plus de 300.000 membres issus de pas moins de 40 secteurs professionnels et constitue ainsi la plus grande centrale ouvrière de notre pays. La Centrale Générale Fédérale est composée de sections régionales. Elle décide et coordonne la politique globale de l'organisation, qu'elle défend auprès de la FGTB. Tant la Centrale Générale que la FGTB offre un éventail de services. En cas de questions relatives à votre travail, ce sont les secrétariats régionaux de la Centrale Générale qui vous aident.

Au sein de la Centrale Générale, sa section régionale de Bruxelles-Vlaams Brabant, engage pour ses bureaux situés à Bruxelles:

### Un employé-propagandiste pour le secteur des titres-services

#### Votre tâche:

Vous vous occupez de l'organisation - l'expansion d'un fonctionnement syndical au niveau du secteur croissant des titres-services dans la région de Bruxelles-capitale.

Concrètement, cela signifie que vous:

- Mettez sur pied une campagne tout en disposant des derniers moyens (de communication) en vue de faire connaître notre organisation auprès du public cible des travailleurs occupés dans le secteur des titres-services (recrutement de membres);
- Développez un fonctionnement syndical actif envers les membres/militants, moyennant lequel l'accent est mis sur le recrutement de délégués syndicaux et de candidats pour les prochaines élections sociales;
- Etes en mesure d'assurer les services vis-à-vis des membres;
- Etablissez les contacts nécessaires avec les employeurs et les instances politiques concernées.

#### Votre profil et vos compétences:

- Vous disposez de bonnes connaissances de base du droit social et du droit du travail;
- Vous êtes capable de motiver un groupe / une équipe de façon créative et inspirante;
- Vous êtes en mesure de travailler de manière autonome et disposez de qualités d'ordre organisationnel;
- Vous pouvez vous prévaloir de bonnes connaissances linguistiques, ce tant du NL que du FR;
- Bien évidemment, l'expérience dans le domaine du travail syndical est un atout;
- Vous maîtrisez les applications informatiques telles que MS-Office, internet...;
- Vous êtes mobile et disposé à travailler le soir ou pendant le week-end;
- Vous vous reconnaissez dans les objectifs et valeurs de la FGTB et souhaitez les répandre;
- Vous habitez dans la région.

#### Nous offrons:

- Un emploi intéressant et varié au sein d'une équipe dynamique et professionnelle avec des perspectives de promotion;
- Un emploi à temps plein et un salaire attractif, rémunéré selon les barèmes de la Centrale Générale FGTB;
- Des avantages extralégaux;
- Des possibilités de formation, dont nous nous chargeons.

**Prière d'adresser votre CV et lettre de motivation avant le 31 janvier 2011 à l'attention de René Van Cauwenberge, Président de la Centrale Générale de Bruxelles-Vlaams Brabant, à 1000 Bruxelles, rue Saint-Jean 4 ou de lui faire parvenir un mail à [rene.vancauwenberge@accg.be](mailto:rene.vancauwenberge@accg.be)**



## LA GRÈVE DE 60 /Exposition

Dans le cadre des commémorations de la grève de l'hiver 60, la FGTB de Bruxelles et la Centrale Culturelle Bruxelloise ont le plaisir de vous inviter à une exposition basée sur des documents d'époque.

Du 14/01/2011 au 11/02/2011  
Entrée gratuite  
Sur rendez-vous



Université Populaire  
Rue de la victoire 26  
1060 Bruxelles  
Infos : 02/552.03.57  
[www.fgtbbruxelles.be](http://www.fgtbbruxelles.be)

**La FGTB de Bruxelles vous souhaite ses meilleurs voeux pour 2011!**



## &gt; BROCHURE

## Vos premiers pas avec les informations économiques et financières au CPPT

Les compétences du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ont été élargies depuis peu. Les informations économiques et financières sont une des nouvelles compétences des CPPT.

Ces informations vous permettront de vous faire une meilleure idée de la santé financière de votre entreprise. Pour la FGTB, l'emploi est la priorité des priorités. Licencier des travailleurs pour accroître ses bénéfices est une approche inacceptable.

C'est pourquoi, avoir une idée des chiffres de l'entreprise est d'une grande utilité.

Il ne faut pas être comptable pour pouvoir comprendre les IEF.

La brochure éditée par la FGTB vous explique, étape par étape, comment procéder.

Elle est disponible auprès de votre centrale professionnelle.



**FGTB**  
Ensemble, on est plus forts

Vos premiers pas  
Informations  
économiques  
et financières  
au CPPT



## CENTRE

La Maison des Employés  
et Cadres Syndiqués  
présente

**Df** Demartin  
Françoise

« Battements d'Elle »

Vernissage le 14 janvier 2011  
dès 18h00

Exposition du 17 janvier au 21 février 2011

Heures d'accessibilité:  
les lundi, mardi, mercredi et jeudi de 8h00 à  
12h00 et 13h00 à 15h00; le vendredi de 8h00 à  
12h30. Fermé les samedi et dimanche.

Adresse:  
Setca Centre Place Communale 15  
7100 La Louvière

Entrée gratuite.

Pour tout renseignement: 064|23.66.18



Avec le soutien du



## CHARLEROI-SUD - HAINAUT

Plate-forme  
Charleroi-Palestine  
[www.pourlapalestine.be](http://www.pourlapalestine.be)

VOUS INVITE A UNE RENCONTRE-DEBAT EXCEPTIONNELLE  
en partenariat avec « Les Amis du Monde Diplomatique - Belgique »

**Israël, danger**  
pour la paix mondiale ?

avec

**Alain GRESH**

Directeur adjoint du « Monde Diplomatique »  
auteur de « De quoi la Palestine est-elle le nom ? »



et



**Tariq RAMADAN**

Islamologue, membre du « Mouvement Global de Résistance non-violente à la politique extrémiste et violente de l'Etat d'Israël »

LE SAMEDI 19 FEVRIER 2011 à 15 h.

à la « Maison pour Associations »  
route de Mons 80 – 6030 Marchienne-au-Pont (Charleroi)

Ouverture des portes à 13h30 - P.A.F. : 5 €

Réservation indispensable via  
[www.pourlapalestine.be/reservation](http://www.pourlapalestine.be/reservation) ou  
☎ 071/946 913

Editeur resp. : Freddy Guidé – Rue de la Station, 58/2 – 6140 Fontaine l'Évêque

## MOUSCRON-COMINES - ESTAIMPUIS

**FGTB Centrale Générale**

Ensemble, on est plus forts

**FGTB Horval**  
Ensemble, on est plus forts

## PERMANENCES

Les services de la Centrale Générale et de la Centrale Horval vous informent que depuis janvier 2011 des permanences sont assurées au sein des bureaux des sections locales.

QUAND ET OÙ?

Les 1<sup>ers</sup> et 3<sup>èmes</sup> jeudis du mois

de 14h à 15h15 Au Bizet, Rue du Centenaire n°13 à 7783 Ploegsteert  
et de 15h30 à 17h00 A Comines, Rue du Chemin de Fer n°1

Les 2<sup>èmes</sup> et 4<sup>èmes</sup> jeudis du mois

De 14h45 à 15h30 à Herseaux, Chaussée des Ballons n°444  
De 16h00 à 17h00 à Dottignies, Rue Couturelle n° 18

Le personnel de la Centrale Générale et de la Centrale Horval vous présentent leurs meilleurs vœux pour cette nouvelle année.

Charles VANDECASTEELE  
Secrétaire Régional

Frédéric GLORIEUX  
Secrétaire Adjoint

Cindy DELABIE

David WERQUIN  
Services Administratifs

Jonathan GHILBERT



## LIÈGE - HUY - WAREMME

# EXPO

DU 11-12  
AU 13-03

## la GRÈVE de 60

**UNE ENTRÉE GRATUITE !**

Sur présentation de ce numéro du journal Syndicats

**EXPO GUIDÉE**  
tous les jours sauf le mercredi

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

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

Expo interactive et ludique

**FGTB**  
Liège - Huy - Waremme

OM Quai Louva n° 1 SERAING

## &gt; BROCHURE

## Vos premiers pas avec les informations économiques et financières au CPPT

Les compétences du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ont été élargies depuis peu. Les informations économiques et financières sont une des nouvelles compétences des CPPT.

Ces informations vous permettront de vous faire une meilleure idée de la santé financière de votre entreprise. Pour la FGTB, l'emploi est la priorité des priorités. Licencier des travailleurs pour accroître ses bénéfices est une approche inacceptable.

C'est pourquoi, avoir une idée des chiffres de l'entreprise est d'une grande utilité.

Il ne faut pas être comptable pour pouvoir comprendre les IEF.

La brochure éditée par la FGTB vous explique, étape par étape, comment procéder.

Elle est disponible auprès de votre centrale professionnelle.



## &gt; INTERIMAIRES

## STOP à la précarité

Avec leur contrat renouvelé de semaine en semaine, parfois de jour en jour, les intérimaires sont parmi les travailleurs les plus précaires.

Lorsqu'on est intérimaire, impossible de pouvoir envisager l'avenir. Investir dans une maison, une voiture ou même envisager d'avoir des enfants est bien souvent difficile. Même l'accès au logement est plus compliqué que lorsqu'on dispose d'un CDI.

De plus, travailler comme intérimaire, c'est souvent accepter d'accomplir les tâches que les autres refusent, c'est parfois aussi se refuser de faire respecter ses propres droits.

Les employeurs raffolent des contrats d'intérim. Un intérimaire est plus malléable, servile et docile qu'un travailleur sous CDI car un intérimaire doit se taire devant son patron s'il veut, un jour peut-être, avoir la chance d'obtenir le précieux CDI.

La crise a prouvé que les intérimaires sont la chair à canon des employeurs. En Belgique, en un an, le chômage a augmenté de 10%, notamment à cause du non renouvellement

des contrats d'intérim.

Pour limiter l'intérim, nous réclamons que le nombre de contrats d'intérim successifs qu'un employeur peut conclure soit limité et donne droit à un CDI. Cela permettra de lutter contre les contrats journaliers et hebdomadaires et ainsi stabiliser la situation des travailleurs intérimaires.

Par exemple: après 4 contrats d'intérim, l'employeur serait obligé d'engager le travailleur sous CDI.

Pour pouvoir recourir à des travailleurs intérimaires, les employeurs doivent en demander l'autorisation. Cette autorisation détermine la durée et le poste de travail occupé par les intérimaires. Nous réclamons que la durée des contrats d'intérim conclus soit équivalente à la demande d'autorisation ou du moins à la durée nécessaire à l'employeur.

Par exemple: l'employeur qui a besoin d'un intérimaire pendant 3 mois pour une tâche déterminée devra proposer un contrat de 3 mois à l'intérimaire.

L'abus d'intérim nuit gravement aux travailleurs



## CONCOURS VIDEO Réalise ton film



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

Ensuite, tu postes ta vidéo sur youtube et tu nous en informes en t'inscrivant sur notre site [www.interimarre.be](http://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 rempotera 500€.



[www.interimarre.be](http://www.interimarre.be)

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



> L'ACTU

# Prolongation des mesures anticrise

Si la crise politique s'éternise, la crise économique n'est pas en reste. Les mesures dites «anticrise» seront prolongées jusqu'au 31 janvier. Il s'agit de l'application aux employés d'une forme de chômage économique, le crédit-temps de crise, la réduction du temps de travail: et pour les ouvriers, la prime de licenciement de 1.666 euros et des indemnités de chômage économique majorées.

Ainsi en a décidé le Gouvernement en affaires courantes. Normalement ces mesures devaient prendre fin à la fin 2010 et sont liées à la conclusion d'un accord entre patrons et syndicats sur une harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé. C'est là un des grands volets de la négociation interprofessionnelle qui devait elle aussi en principe aboutir avant la fin 2010.

Mais les négociations n'ont pas encore abouti. Elles ont repris au début janvier et devraient encore se poursuivre dans le courant du mois car, comme le veut la formule consacrée, il n'y a d'accord sur rien tant qu'il n'y a pas d'accord sur tout.

Et sur tout, cela implique:

- Un accord sur la répartition de l'enveloppe destinée à la liaison des allocations so-

ciales au bien être pour les deux années à venir. Or, côté patronal, on ne veut pas s'engager pour la deuxième année compte tenu d'un éventuel plan d'austérité d'un aussi éventuel futur gouvernement.

- Un accord sur le relèvement du salaire minimum et la fin de la dégressivité du salaire pour les jeunes de moins de 21 ans.

- Un accord sur la norme salariale, c'est-à-dire sur la marge de négociation salariale dans les secteurs au-delà de l'indexation automatique.

- Un accord sur l'indexation automatique elle-même, remise en question par les employeurs.

- Un accord sur la prorogation des conventions existantes et reconductibles tous les deux ans. Il s'agit de la part de la masse salariale destinées aux groupes cibles, à la formation mais aussi des systèmes spéciaux de prépensions propres à certains secteurs.

- Un accord sur les statuts d'ouvrier et d'employé. Les employeurs entendant harmoniser les statuts par le bas alors que les syndicats réclament une harmo-

nisation par le haut et à tout le moins la suppression des discriminations flagrantes qui frappent principalement les ouvriers, notamment en ce qui concerne les délais de préavis et le salaire garanti en cas de maladie.

En attendant donc la conclusion de cet accord, ou à défaut le constat de son échec et donc la reprise en main de l'ensemble ou de l'essentiel des dossiers par le Gouvernement qui ne pourra pas être le Gouvernement en affaires courantes, les mesures prises dans l'urgence pour amortir le chômage sont prolongées jusqu'à la fin du mois de janvier.

### Les mesures anticrise

**La réduction du temps de travail de crise:** pour les travailleurs qui réduisent leur temps de travail, l'employeur a droit à une réduction de cotisations patronales ONSS de 1.000 euros (réduction à 1/5<sup>ème</sup>) ou de 1.150 euros (réduction à 1/4) par personne et par trimestre. Au minimum 3/4 de cette réduction doivent servir à compenser la perte de salaire des travailleurs.

**Le crédit-temps de crise et la suspension temporaire, totale ou partielle, du contrat de travail pour les employés:** les entrepri-

ses en difficultés peuvent avoir recours: - au crédit-temps de crise de 1/5<sup>ème</sup> ou de 1/2 (avec une indemnité de 248 euros par mois à 1/5<sup>ème</sup> et de 442 euros par mois à 1/2). - à la suspension temporaire, totale ou partielle, du contrat de travail pour les employés pendant 16 semaines à temps plein ou 26 semaines à temps partiel.

### La carte de restructuration pour les travailleurs des entreprises en faillite

Cette carte donne droit à une réduction des cotisations patronales et personnelles ONSS quand ces travailleurs sont engagés par un nouvel employeur.

### La prime de crise

Les ouvriers licenciés dans le courant du mois de janvier 2011 (et qui n'ont pas encore perçu de prime de crise auparavant) pourront avoir droit à une prime de crise d'un montant maximal de 1666 euros à charge de l'ONEM et/ou de l'employeur.

### Les pourcentages d'indemnisation majorés en cas de chômage temporaire

Les pourcentages d'indemnisation majorés de 70% pour les cohabitants, et de 75% de la rémunération plafonnée pour les isolés et les chefs de ménage, seront également valables en cas de chômage temporaire pendant le mois de janvier 2011.

> PRODUITS CHIMIQUES

# Premier pas vers une classification harmonisée des substances chimiques

Plus de trois millions de notifications relatives à la classification des substances chimiques ont été transmises à l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA), à laquelle les entreprises étaient tenues de transmettre ces données avant le 3 janvier.

Ces notifications étaient imposées en vertu d'un règlement (appelé «CLP») adopté en 2008 par l'Union européenne - distinct du fameux règlement REACH, qui prévoit l'enregistrement des substances chimiques.

L'objectif est de mettre à la disposition de tous les acteurs concernés les informations concernant les risques présentés par les substances chimiques. Celles-ci doivent être classées dans des catégories spécifiques et porter une étiquette comportant les pictogrammes de danger, mentions des risques et conseils de prudence appropriés. Sur la base des données obtenues, l'ECHA publiera, dans les prochains mois, un inventaire des classifications et des étiquetages. Dans les cas où des classifications différentes auraient été notifiées pour une même substance, les entreprises concernées devront s'entendre sur une entrée unique.

Ce processus doit permettre d'établir des classifications harmonisées de toutes les substances dangereuses mises sur le marché.

Cet effort européen s'inscrit dans une démarche mondiale visant à faire converger les régimes de

classification des substances chimiques.

La FGTB vient de publier une brochure qui fait le point sur cette

nouvelle réglementation. Elle est disponible en ligne sur notre site [www.fgtb.be/publications](http://www.fgtb.be/publications) ou sur demande auprès de votre centrale professionnelle.



Produits chimiques : nouvelles étiquettes

## Le droit au BIM pour les bénéficiaires du Fonds mazout

A partir du 01/01/2011, les bénéficiaires du Fonds mazout des catégories 2 et 3 c'est-à-dire ceux dont le revenu annuel brut imposable du ménage ne dépasse pas 15.364,99€, augmenté de 2.844,47€ par personne à charge (plafond au 01/09/2010), ainsi que les personnes surendettées bénéficiaires d'une médiation de dettes ou d'un règlement collectif de dettes, et qui sont dans l'incapacité de payer leur facture de chauffage, pourront bénéficier de l'intervention majorée, c'est-à-dire le remboursement préférentiel des soins de santé et des médicaments.

Pour la 2<sup>ème</sup> catégorie, le calcul des revenus bruts prend en compte le patrimoine immobilier du bénéficiaire et de son ménage. Pour le calcul de ces revenus, le revenu cadastral des biens immobiliers autres que l'habitation du ménage est pris en compte. Le revenu cadastral pris en compte est multiplié par 3. Le revenu cadastral multiplié est additionné au montant des revenus bruts.

**Envie de réagir?**  
syndicats@fgtb.be

## Votre dossier chômage en ligne

«M'a-t-on versé mon allocation de chômage?»  
«J'ai besoin d'un duplicata de ma fiche fiscale...»

Vous pouvez consulter les données concernant votre dossier chômage via notre site web [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be). L'accès à cette partie sécurisée du site nécessite l'utilisation de votre carte d'identité électronique et d'un lecteur de cartes.



## > ECONOMIE SOCIALE AU PAYS NOIR

# Le Gerموir sème de l'espoir



**La vingtaine à tout casser, intimidées, elles attendent silencieuses derrière leurs tables-présentoirs le public venu visiter les ateliers à l'occasion de cette journée portes ouvertes pour leur expliquer ce qu'elles font.**

Ici c'est l'atelier «nettoyage» et il ne faut pas croire que nettoyer c'est attraper n'importe quel torchon, du détergent et de l'eau. Il y a des produits «ad hoc» pour chaque type de travail: les sols, les vitres, etc, avec lesquels il faut prendre plus ou moins de précautions. Et puis il ne faut pas confondre torchons et serviettes, mop et microfibre. Il faut savoir manipuler les cireuses, les machines à nettoyer les sols.

Aujourd'hui, elles sont un peu pétrifiées: elles n'ont pas l'habitude de voir tant de gens. Mais ce n'est pas toujours de tout repos explique Sabine, la formatrice. Parfois ça gueule. Les insultes fusent. Les retards sont monnaie courante. Les absences aussi. Il faut souvent les recadrer. En fait, dit Sabine, ancienne travailleuse dans une société de nettoyage, on fait autant

de travail social que de formation professionnelle.

On leur apprend bien sûr le métier, à connaître les produits de nettoyage; décrypter les étiquettes et connaître les risques liés à chaque produit, à sécuriser une escabelle. On leur enseigne les techniques pour qu'elles soient prêtes à travailler dans une entreprise de nettoyage de bureaux ou industriel.

Mais quand elles arrivent, elles n'ont rien en main. Pas de diplôme, une scolarité en lambeaux, inachevée ou dans l'enseignement spécial. Ce sont parfois des filles mères, sans droits avec juste le revenu d'intégration et aucune perspective d'emploi.

### Retrouver l'estime de soi

Au Gerموir, elles apprennent à se lever tous les matins même s'il y a de temps en temps des panes d'oreiller. Elles apprennent à travailler en équipe, à respecter une hiérarchie. Bref les contraintes de la vie professionnelle. Elles apprennent aussi à être valorisées. Et surtout, elles bénéficient d'un cadre rassurant: des coachs, une assistante sociale qui prend les contacts avec les entreprises pour leur trouver des stages, un job coaching, une aide à la recherche active d'emploi.

Invitées à jeter par écrit leurs aspirations en début de stage, elles



Atelier «pâtes fraîches» dans la nouvelle cuisine.

expriment souvent leur gratitude à l'égard de l'équipe. Mais Sarah l'exprime autrement: son rêve, c'est de «s'évader» du Gerموir qui n'a pourtant rien d'une prison. S'évader, explique-t-elle, c'est conquérir son autonomie. Ne plus avoir besoin de béquilles pour se lancer dans la vie. Retrouver l'estime de soi après des années d'échec. Et c'est justement le but de l'opération. Elle est sur la bonne voie.

Le Gerموir est en effet une entreprise de formation par le travail. Installée depuis 10 ans sur le site de l'ancien siège des charbonnages Monceau-Fontaines à Montignies-sur-Sambre, l'asbl travaille depuis trente ans à la réinsertion professionnelle de femmes précarisées de la région de Charleroi.

Le site est à la fois le symbole d'un passé révolu qui a laissé à la région son nom de Pays Noir et un vide béant dans le tissu industriel; et le symbole d'une économie sociale qui essaie patiemment de reboucher les trous. Il abrite en effet une quinzaine d'associations d'économie sociale et de formation qui proposent des services dans les domaines les plus divers, allant de la menuiserie à l'informatique, de la consultance à la ferronnerie ou de la culture à l'horticulture... Bref un petit monde, une économie parallèle pour suppléer aux carences de l'économie tout court.

### Cuisine «éthiquable»

Outre le nettoyage, le Gerموir a choisi d'exploiter la filière de l'horeca qui offre pas mal de débouchés.

Pour cela l'asbl s'est dotée d'une vaste cuisine professionnelle en lieu et place de sa kitchenette de 12 m<sup>2</sup> qui servait de base à la sandwicherie et qui ne pouvait admettre que 2 stagiaires à la fois.

Maintenant, une quinzaine de stagiaires peuvent se frotter aux exigences d'un restaurant professionnel ou de collectivité. Outre le matériel professionnel, les stagiaires apprennent à fonctionner comme une brigade, à cuire à la minute comme dans un vrai restaurant mais aussi à préparer des banquets pour 250 couverts. Des ateliers sculpture de légumes et pliage de serviettes viennent compléter la formation qui comprend aussi le service en salle.

Grâce à un partenariat avec la Ferme Martinrou de Fleurus, le Gerموir permet de lier les activités culturelles de la ferme à un service de restauration. Les stagiaires se retrouvent ainsi en situation réelle avec un public néanmoins bienveillant, tout en travaillant des produits issus du commerce équitable. Éthiques et équitables, les produits travaillés portent le label «éthiquable» du nom de la coopérative qui les commercialise.

Par contre, le projet de faire participer les stagiaires aux activités culturelles s'est avéré un échec.

### L'insertion professionnelle en difficulté

Le Gerموir a concentré ses efforts sur les femmes parce que ce sont elles que l'on retrouve en tête de liste dans les statistiques sur la pauvreté. Elles encore qui se retrouvent au CPAS. Elles aussi que l'on retrouve dans le décompte des sanctions de l'ONEM pour insuffisance de recherche d'emploi.

Ce sont en effet ces publics fragilisés qui ont les plus grandes difficultés à se plier aux exigences du contrôle de disponibilité. Trouver des employeurs potentiels, rédiger et envoyer des CV, des lettres de motivation, se présenter et faire bonne figure quand on n'a aucune formation et une faible opinion de

soi-même n'est pas évident. Si en plus on a des problèmes de garde d'enfant, on est vite dans le collimateur de l'ONEM.

La formation est une échappatoire largement pratiquée. Encore faut-il convertir l'obligation en motivation. Le FOREM, chargé de la formation, mise en priorité sur ceux qui ont le plus de chance d'être recasés et préfèrent sous-traiter les cas les plus désespérés aux entreprises de formation par le travail et autres Organismes d'Insertion professionnelle. Reconnus et subventionnés par la Région Wallonne, les OISP et les EFT adoptent une pédagogie spécifique pour remettre en selle des jeunes qui sans cela n'auraient aucune chance d'être intégrés à l'emploi.

Suite à la pression du plan d'activation pour les demandeurs d'emploi, le nombre de stagiaires et le nombre d'heures de formation ont fortement augmenté au cours de ces dernières années. Mais les subventions ne suivent pas. Le respect intégral de la réglementation et la sauvegarde des actions existantes nécessiteraient 8 millions d'euros supplémentaires par rapport à l'enveloppe prévue actuellement par le Ministre ANTOINE.

Lors du conclave budgétaire, le Gouvernement Wallon a décidé de ne pas accorder cette somme au Ministre qui envisage de geler le financement du secteur qui représente 2.500 emplois et de reconduire tel quel le budget 2010 pour 2011. Ceci met en danger la pérennité de certaines institutions et l'emploi dans beaucoup d'autres.

Le 6 décembre 2010, les travailleurs de ce secteur étaient dans la rue pour protester contre ces restrictions budgétaires.



Technicienne de surface exige une certaine... technique.



► ECONOMIE SOCIALE

# L'autre économie

**Crise financière, crise économique, crise politique... Les citoyens se sentent fort démunis face aux aléas du monde. La haute finance fait la loi et impose aux Etats des plans d'austérité et des taux d'intérêts prohibitifs. Les consommateurs autant que les agriculteurs sont pieds et poings liés face à la grande distribution. Personne ne contrôle réellement les prix de l'énergie. La libéralisation et la concurrence dont on attendait monts et merveilles, et en tout cas une baisse des prix, n'est qu'illusion. En matière d'environnement aussi, on a beau trier ses déchets, tirer la chasse avec parcimonie ou mettre des ampoules économiques, on ne voit pas beaucoup la différence quand on fait un bilan global des émissions de CO2...**

Pourtant, au sein même de cette économie de marché sans pitié, se déroule une petite révolution silencieuse. Une autre économie basée sur des valeurs de partage et d'égalité, de sauvegarde de l'environnement fait petit à petit son nid. On l'appelle «économie sociale». Economie parce qu'elle s'insère dans les circuits marchands de biens et de services et qu'elle fournit du travail à des milliers de personnes. Sociale parce qu'elle privilégie les relations humaines, la démocratie interne et la solidarité, la plus-value collective au lieu de la recherche du profit.

On a généralement tendance à réduire cette économie sociale aux associations sociales et culturelles ou d'insertion professionnelle largement dépendantes des subventions publiques mais à côté de cette myriade d'asbl, il y a tout un réseau d'échange et de coopération qui se développe en Belgique francophone.

La SAW-B, agence conseil en économie sociale en dénombre 794 pour la partie francophone du Pays. Et cette économie sociale touche tous les secteurs. Une cartographie établie par ConcertES, la plate-forme de concertation des organisations représentatives de l'économie sociale en Wallonie en dénombre bien plus si on y inclut toutes les asbl reconnues et subventionnées.

On peut les classer selon différents critères.

**1°) Selon leur finalité**

On y retrouve:

- les entreprises d'insertion professionnelle qui opèrent dans des secteurs aussi variés que la gestion d'épaves automobiles, la boulangerie, l'isolation, l'entretien de parcs et jardins.
- les entreprises de formation par le travail

- les entreprises de travail adapté pour les personnes handicapées
- les services de proximité, aides familiales, nettoyage, petites réparations, soins à domicile
- les services de soutien financier et de conseil à l'autocréation d'emploi, c'est-à-dire pour aider les candidats au travail indépendant à monter leur petite affaire ou une asbl d'économie sociale
- les associations de défense de l'environnement ou de développement des énergies alternatives
- les associations de coopération au développement et de promotion du commerce équitable...

**2°) Selon les secteurs d'activité**

On y retrouve:

- les entreprises de recyclage et de traitement des déchets
- les entreprises de services aux personnes

- aide à domicile
- hébergement du 3<sup>e</sup> âge
- aide à l'enfance (accueil de la petite enfance)
- les services aux entreprises (conditionnement, entretien d'espaces verts, gestion des déchets industriels, call centers...
- l'agro-alimentaire, produits locaux, circuits courts.

Ce sont des consommateurs qui ont décidé de devenir acteurs de leur modes de consommation; des agriculteurs qui cherchent d'autres marchés que la grande distribution.

- groupements de producteurs
- groupements d'achat
- coopératives de distribution
- l'énergie
- producteurs et distribution d'énergie verte
- coopératives éoliennes pour l'achat groupé



**Eoliennes citoyennes, produits locaux et circuits courts, artisanat et services aux entreprises: l'économie sociale est multiforme.**

- d'une éolienne
- la bio ou éco-construction
- la santé (maisons médicales, soins à domicile)
- la culture
- le logement (aide financière à l'achat, à la rénovation) habitat groupé...

Selon ConcertES, cette économie sociale représente entre 300.000 et 600.000 emplois selon les critères choisis (avec ou sans l'enseignement libre, les mutuelles, les hôpitaux sous statut asbl...) pour la seule Région wallonne

## Saisies sur salaire: les limites

Quand un travailleur ne paye pas ses dettes, son ou ses créanciers peuvent demander une saisie sur salaires. Une autre façon de procéder est la cession: l'emprunteur s'engage à accepter une cession, au cas où il ne rembourserait pas les sommes dues. La plupart des crédits, sinon tous, comprennent d'ailleurs une clause de cession. La saisie ou cession est cependant limitée. On ne peut pas tout saisir, il faut laisser un minimum vital à la personne saisie. Les limites sont les suivantes.

**Exemple:** sur un salaire net de 1.450€, on peut saisir:

- Sur les premiers 1003€
- 0€
- 20% de (1077 - 1003=74) = 14,8€
- 30% de (1188-1077=111) = 33,3€
- 40% de (1.300 - 1188=112) = 44,8€
- 100% de ce qui dépasse 1300: 150€

• **Soit en tout: 242,9€**

**Saisies sur allocations**

Les allocations sociales (chômage, pensions,...) peuvent aussi être saisies mais les limites ne sont pas les mêmes que pour les salaires puisqu'elles ne comportent que quatre tranches au lieu de cinq. Les montants en vigueur en 2011, sont les suivants:

- Jusqu'à 1003€: aucune saisie ou session
- De 1003€ à 1077€: maximum 1/5
- De 1077€ à 1188€: maximum 30%
- De 1188€ à 1300€: maximum 2/5
- Au-dessus de 1300€: tout peut faire l'objet d'une saisie ou une cession.

- De 1077€ à 1300€: maximum 2/5
- Au-dessus de 1300€: tout peut faire l'objet d'une saisie ou une cession.

**+ 62€ par enfant à charge**

Les différents montants des barèmes ci-dessus sont augmentés de 62€ par enfant à charge.

Rappelons que les limites ci-dessus ne s'appliquent pas en cas de pension alimentaire non payée: dans ce cas, **tout le revenu peut être saisi.**

**Les revenus qui ne peuvent être saisis ou cédés**

- les allocations familiales;
- les allocations de handicapés;
- les remboursements de dépenses de santé par la mutuelle;
- le revenu garanti aux personnes âgées,
- le revenu d'intégration et l'aide sociale.

## Chômage en recul en Wallonie

La Wallonie a terminé l'année 2010 avec un taux de chômage de 14,1% contre 14,7% en décembre 2009. Selon le Forem, la Wallonie compte 197.850 demandeurs d'emploi indemnisés et 20.023 jeunes en stage d'attente soit 217.873 personnes.

Entre novembre 2010 et décembre 2010, le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés et de jeunes en stage d'attente est resté quasi inchangé (92 personnes en moins).

«Depuis avril 2010, le nombre de demandeurs d'emploi est moindre qu'il y a un an. En décembre 2010, et pour le neuvième mois consécutif, l'écart annuel du nombre de demandeurs d'allocation et jeunes en stage d'attente est négatif (-4,2%, soit 9.501 personnes en moins). L'ampleur de la diminution de décembre est par ailleurs la plus élevée de l'année écoulée (- 4,2 % contre environ - 2% les mois précédents)», souligne le Forem.

## ► PREPENSION CONVENTIONNELLE ET TRAVAIL DE NUIT

### Adaptation du coefficient de revalorisation

Le CNT a consacré un débat au coefficient de revalorisation applicable à certains montants comme prévu dans la CCT 17 (prépension légale) et la CCT 46 (travail de nuit) liant ces montants à l'évolution des salaires conventionnels.

En raison de la faible augmentation salariale, il n'a pas été décidé d'appliquer un coefficient de revalorisation en 2010. Il a été proposé d'appliquer pour 2011 un coefficient de revalorisation de 1,0024.

Ceci signifie donc que le montant du salaire mensuel brut plafonné (pour la prépension) et le montant de l'indemnité de prépension complémentaire et de l'indemnité pour travail de nuit seront majorés de 0,24% en 2011 pour une année pleine.





# La sécurité dans la pêche maritime... une réalité

**Elle a pris longtemps... trop longtemps pour être prise au sérieux à bord de nos bateaux de pêche belges, mais aujourd'hui la sécurité est une notion dans le secteur. Les bonnes intentions ne manquaient pourtant pas, mais probablement on ne disposait pas de l'instrument approprié.**

Les premières tentatives timides ont été entreprises, il y a des années, avec la fondation de la «Commission nationale mixte pour la Prévention d'Accidents du Travail sur mer». Une initiative qui trouve son origine dans une convention de l'OIT et qui, entre-temps, a été dépassée par la «Work in Fishing Convention» (Convention sur le travail dans la pêche maritime) de l'Organisation internationale du Travail et par le Comité technique Pêche du Fonds des Accidents du travail (FAT). Bien que les partenaires sociaux, et avec eux le FAT et les services d'inspection compétents eussent les meilleures intentions, une véritable politique de sécurité pour la pêche maritime n'avait jamais vu le jour.

La fondation du service de sécurité commun externe PROVIKMO et le transfert de PREVIS (prévention pêche) du Fonds de la Pêche maritime vers SDVO ont réussi une percée significative.

Grâce à l'apport de moyens européens, comme flamands, des initiatives nouvelles ont pu être développées. Grâce à la venue du spécialiste en sécurité nautique Rudy Vanagt et du coordinateur

actuel Ronny Lagast la sécurité à bord est devenue un véritable sujet de conversation parmi les pêcheurs.

Les nombreux ateliers de sécurité ont connu un succès inattendu. Les bulletins d'information de PREVIS et les fiches de sécurité qui ont été mis en circulation avec la régularité d'une horloge, étaient absolument rénovateurs et inspirants.

En même temps, le gouvernement, quant à lui, a fait grand cas du contrôle sur l'observation de la loi relative au bien-être dans la pêche maritime. Suite à quoi la conscience de la nécessité d'une politique de sécurité solide s'est développée chez les armateurs.

Le résultat de l'ensemble de ces efforts est la mise à disposition d'un manuel de sécurité qui est unique non seulement par le fait qu'il constitue un ouvrage de référence sans précédent dans la pêche maritime, mais également par le concept et le contenu.

A l'usage des armateurs et du capitaine à bord, une version à feuilles mobiles a été élaborée. Selon l'incident qui arrive, ce dernier peut en

enlever la fiche de sécurité appropriée et porter celle-ci à l'attention des pêcheurs.

Les instances compétentes et les organismes publics peuvent à leur tour utiliser ce manuel de sécurité et le compléter avec les nouvelles fiches qui seront mises à disposition à l'avenir.

Les pêcheurs recevront un exemplaire personnalisé de la version liée du manuel. On espère que les apprentis-pêcheurs l'utiliseront également au cours de leur formation à l'école de la pêche.

Le manuel de sécurité est polyglotte. Il tient compte du jargon du pêcheur utilisé dans les différents ports de pêche et bien entendu de la terminologie officielle.

L'Europe a déjà manifesté de son intérêt pour le manuel belge.

Pareille publication signifie une étape de la politique de sécurité dans notre secteur. Sans le travail de pionnier de Rudy Van Agt, Ronny Lagast, Marc Feys et Philippe Durand, ce livre n'aurait jamais été réalisé. Les pêcheurs, le secteur et SDVO leur sont très reconnaissants.

Les intéressés peuvent obtenir un exemplaire via nos secrétariats.

Ivan VICTOR

Secrétaire Fédéral Pêche maritime



Sur la photo on reconnaît Marc Feys (Provikmo), Rudy Van Agt, Ronny Lagast (Coordinateur sécurité), Ivan Victor, Luc Mellaerts et Philippe Durand (Inspection SPF - Emploi)

## Journée d'étude de l'exécutif du groupe professionnel port d'Anvers - 16.12.2010



La dernière réunion de 2010 du Bureau exécutif du Groupe professionnel Port d'Anvers a eu lieu, le 16 décembre 2010, sous la forme d'une journée d'étude dans les locaux du Centre d'Etude Schipperswelzijn au Straatsburgdok en présence de Rudy DE LEEUW, Président de la FGTB, et Ivan VICTOR, Président de l'UBOT.

Rudy DE LEEUW a commenté la campagne de sensibilisation que la FGTB mène vis-à-vis du programme de droite du N-VA dans le cadre d'une éventuelle 6<sup>ème</sup> réforme d'Etat. Il a également informé les membres de l'exécutif de l'état des choses des négociations relatives à la conclusion d'un nouvel Accord interprofessionnel (AIP) en vue des négociations sectorielles collectives 2011-2012. De plus, il a esquissé l'état des pourparlers en vue de la formation éventuelle d'un nouveau gouvernement.

Les membres de l'exécutif du Groupe professionnel Port ont qualifié l'exposé de très intéressant. Ils ont saisi l'occasion pour poser des questions au Président De LEEUW au sujet des thèmes abordés. A l'issue de la partie éducative, la réunion ordinaire de l'exécutif a eu lieu sous la présidence de Marc LORIDAN, Président du Groupe professionnel Port d'Anvers.

### > PRIMES SYNDICALES 2010

## Transport routier & Logistique

**Un petit aperçu des primes syndicales payées dans les différents secteurs.**

### **Vous travaillez dans le secteur Transport routier & Logistique?**

Dans le courant du mois de décembre 2010, vous recevrez de la part du Fonds social Transport routier & Logistique le formulaire 'prime syndicale' au moyen duquel vous pourrez obtenir le paiement de la prime syndicale 2010 pour un montant de 120,- euros.

### **Vous travaillez dans le secteur du Déménagement?**

Dès janvier 2011, vous pouvez vous présenter au secrétariat de l'UBOT pour recevoir votre prime syndicale 2010 (120,- euros).

### **Vous travaillez dans le secteur Taxis?**

Dès janvier 2011, vous pouvez vous présenter au secrétariat de l'UBOT pour recevoir votre prime syndicale 2010 (125,- euros).

### **Vous travaillez dans le secteur de l'Assistance dans les aéroports?**

A partir de fin décembre 2010, vous recevrez de la part de votre employeur un formulaire «prime syndicale» au moyen duquel vous pourrez obtenir le paiement de la prime syndicale 2010 pour un montant de 120,- euros.

### **Vous travaillez dans le secteur du Commerce de combustibles?**

Dans le courant du mois de décembre 2010, vous recevrez de la part du Fonds social du Commerce de combustibles le formulaire «prime syndicale» au moyen duquel vous pourrez obtenir le paiement de la prime syndicale 2010 pour un montant de 120,- euros.

### **Vous travaillez dans le secteur Autobus & autocars?**

C'est seulement au printemps 2011 que vous recevrez de la part du Fonds social des autobus et des autocars une carte de légitimation au moyen de laquelle vous pourrez obtenir le paiement de la prime syndicale 2010. Les montants des primes (temps plein et temps partiel) ne sont pas encore connus.





> MAUVAISES CONDITIONS MÉTÉO

## Impossible d'aller au boulot: salaire ou chômage?

**Les mauvaises conditions météo de la fin 2010 ont remis à l'honneur une question longtemps oubliée : si on ne peut pas se rendre au travail à cause de la neige, a-t-on droit à son salaire ou à une allocation de chômage temporaire? Nous ne sommes qu'au début de l'hiver et la question risque de se poser à nouveau.**

Le travailleur qui se rend normalement à son travail mais qui n'y parvient qu'avec retard ou n'arrive pas au lieu de travail **a droit à la rémunération journalière garantie**, si le retard ou l'absence est dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté.

Le travailleur qui se rend au travail et qui n'atteint pas le lieu de travail en raison de la neige a donc, en principe, droit à la rémunération journalière et ne peut pas percevoir d'allocation de chômage.

Le travailleur qui NE se rend pas normalement au travail (parce qu'il y avait déjà des problèmes de circulation la veille ou parce qu'il constate que la route est impraticable...), n'a pas droit à la rémunération journalière garantie. Mais il peut avoir droit aux allocations comme **chômeur temporaire**

**pour force majeure** s'il lui était impossible d'atteindre son lieu de travail (et que ce jour n'est pas rémunéré et n'est pas considéré comme un jour de congé). Il doit cependant s'avérer qu'il ne pouvait atteindre son lieu de travail ni via ses moyens de transport habituels, ni via des moyens de transport alternatifs.

**Formalités**

Le travailleur qui souhaite bénéficier d'allocations doit introduire une **demande écrite de reconnaissance de la force majeure** auprès du bureau du chômage de son domicile. La demande est accompagnée d'une attestation de l'employeur certifiant:

- qu'il n'existe pas de droit à la rémunération garantie;
- qu'aucune rémunération ou pécule de vacances n'a été payé pour le jour concerné;

- que le travailleur ne pouvait atteindre son lieu de travail ni via ses moyens de transport habituels ni via les moyens de transport alternatifs.

**Cas particuliers**

- Dans la construction, on peut invoquer le chômage pour intempéries mais uniquement après épuisement des jours de repos compensatoire.

- Les travailleurs titres-services qui n'ont pas pu se rendre chez un client ne peuvent bénéficier du chômage temporaire que si l'impossibilité de travailler vaut pour toute la journée.

- Les chauffeurs et les convoyeurs itinérants (p.ex. services postaux, livraisons, réparations ou entretiens chez le client...) peuvent invoquer soit le chômage temporaire pour intempéries, soit le chômage temporaire pour force majeure.

- Les chauffeurs de poids lourd ou les convoyeurs peuvent avoir droit aux allocations si le chômage temporaire pour intempéries est prouvé (interdiction de rouler sur les autoroutes wallonnes, fermeture des postes frontières avec

la France et le Luxembourg, situation sur les routes locales...) et dans la mesure où les conditions suivantes sont remplies:

- il n'existe pas de droit à la rémunération garantie, ni à la rémunération pour un autre motif et ce jour n'est pas indiqué comme un jour de congé;
- le repos compensatoire a été épuisé.

- Les chauffeurs qui étaient déjà sur la route et qui n'ont pas pu continuer à rouler, NE sont PAS indemnisables par l'ONEM pour ce jour-là parce qu'ils ont droit à la rémunération garantie.

Pour les jours suivants pendant lesquels ils étaient obligés de rester sur le côté de la route, ILS PEUVENT ÊTRE INDEMNISABLES par l'ONEM, s'ils n'ont perçu ni rémunération, ni indemnité pour temps de liaison, ni rémunération forfaitaire pour séjour fixe à l'étranger. L'indemnité minimale forfaitaire de séjour qui est normalement octroyée pour une nuit en dehors du domicile n'empêche pas l'octroi d'allocations car elle est considérée comme un défraiement.

- Les chauffeurs qui reprennent le

travail dans le courant de la journée n'ont pas droit aux allocations de chômage pour cette journée-là mais bien à leur salaire.

**Chômage temporaire pour «force majeure» en tant qu'ouvrier ou employé**

Le chômage temporaire pour force majeure peut être invoqué si, à la suite de circonstances météorologiques, il est impossible d'exécuter le travail et ce tant pour les ouvriers que pour les employés du moins tant que dureront les mesures anticrise visant les employés.

**Exemples**

- Des employés itinérants (p.ex. représentants...) si le réseau routier de la région n'est pas praticable.

- Les travailleurs qui ne peuvent pas travailler par manque de livraison de matières premières parce que les camions n'arrivent pas à destination.

- Les instructeurs d'auto-écoles qui ne peuvent pas donner cours parce que le réseau routier de la région est impraticable.

> TAUX D'INFLATION DE 3,10% EN DÉCEMBRE

## Index santé + 2,60%

**Index normal:** l'index mesure l'évolution réelle des prix. Pour le mois de décembre 2010, on enregistre une inflation positive de 3,10% par rapport à décembre 2009.

**Loyers:** l'index-santé sert de base à l'indexation des loyers à la date anniversaire de la signature du bail. Par rapport à décembre 2009, l'index santé a augmenté de 2,60%.

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

**Conversion:** l'index-santé de décembre 2010 (113,84/base 2004 = 100) correspond à 129,19 (base 1996=100).

| Evolution de l'indice des prix (base 2004 = 100) |              |             |                   |                            |                       |                     |
|--|--------------|-------------|-------------------|----------------------------|-----------------------|---------------------|
| Mois   | 2010         |             |                   |                            |                       |                     |
|  | Index normal | Index santé | Index santé lissé | Conversion index 1996/2004 | Evolution Index santé | Inflation 2009/2010 |
| Janvier  | 112,05       | 111,36      | 110,93            | 126,69                     | - 0,08                | 0,62                |
| Février  | 112,52       | 111,9       | 111,24            | 127,31                     | 0,13                  | 0,70                |
| Mars   | 112,94       | 112,11      | 111,58            | 127,55                     | 0,94                  | 1,66                |
| Avril  | 113,33       | 112,34      | 111,93            | 127,81                     | 1,05                  | 1,80                |
| Mai  | 113,78       | 112,72      | 112,27            | 128,24                     | 1,59                  | 2,27                |
| Juin   | 113,77       | 112,74      | 112,48            | 127,97                     | 1,79                  | 2,46                |
| Juillet  | 113,82       | 112,86      | 112,67            | 128,40                     | 2,15                  | 2,57                |
| Août   | 113,89       | 112,94      | 112,82            | 128,49                     | 2,06                  | 2,32                |
| Septembre  | 114,25       | 113,29      | 112,96            | 128,89                     | 2,56                  | 2,91                |
| Octobre  | 114,41       | 113,46      | 113,14            | 129,08                     | 2,55                  | 3,01                |
| Novembre   | 114,55       | 113,55      | 113,31            | 129,19                     | 2,53                  | 2,86                |
| Décembre   | 115          | 113,84      | 113,54            | 129,52                     | 2,60                  | 3,10                |

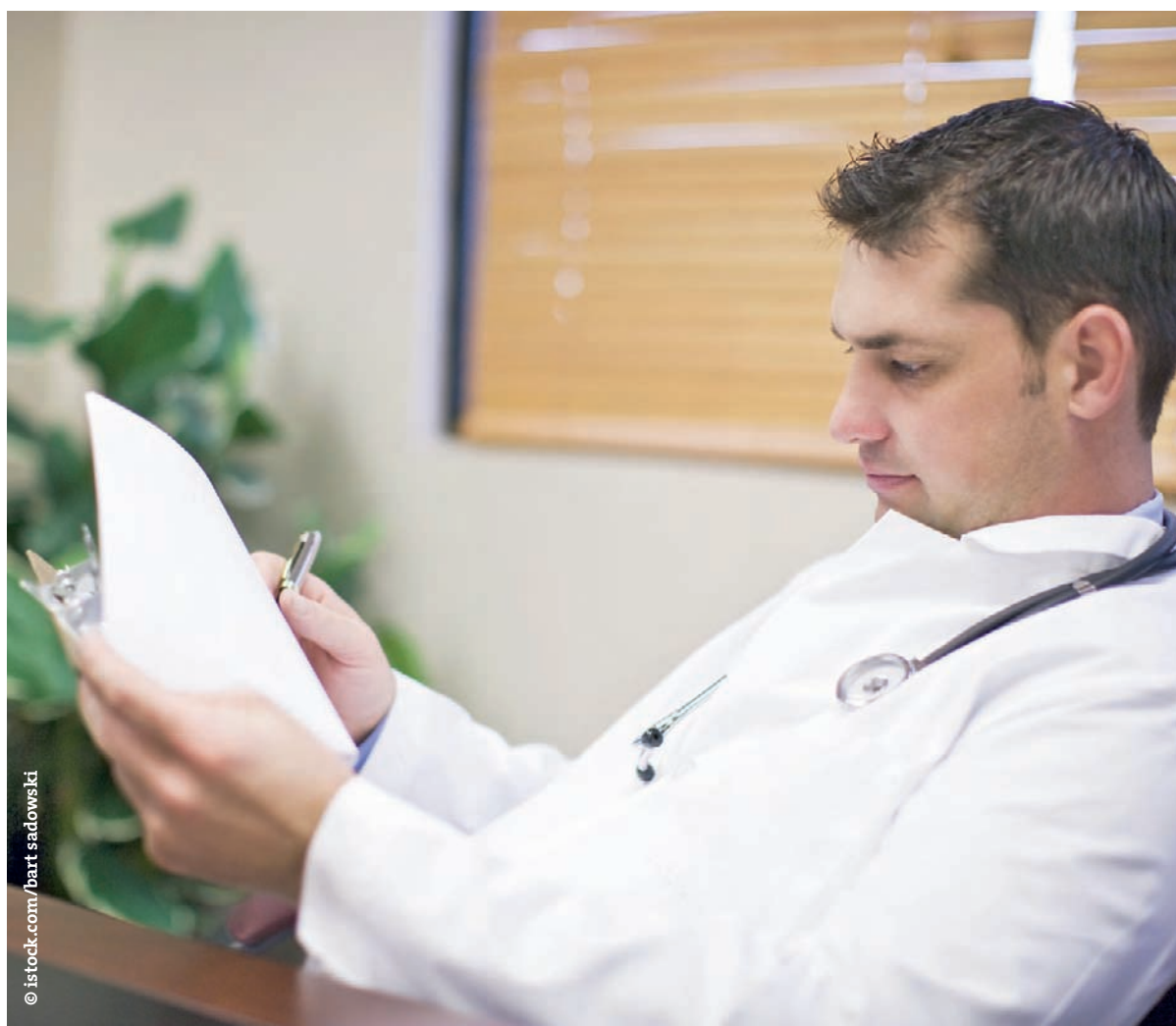


## SANTÉ

# Dossier médical global: fidéliser

## Une enquête auprès des médecins de Wallonie

La Mutualité socialiste a mené l'enquête auprès d'une soixantaine de médecins en Wallonie. Si le DMG est bien perçu, il reste vraisemblablement des freins à lever.



En octobre et novembre derniers, une enquête a été menée auprès de 60 médecins généralistes en Wallonie, sur le principe d'entretiens en face à face. Il en ressort que si le DMG est perçu favorablement par les médecins, le sujet ne vient pas forcément sur le tapis lors des consultations. En cause: l'aspect financier ou encore la complexité des informations à fournir.

L'enquête a révélé plusieurs enseignements:

- Il n'y a pas d'opposition de principe au dossier médical global de la part de la plupart des médecins généralistes wallons interrogés.
- Le DMG est perçu quasi exclusivement sous l'angle financier pour le médecin (27€/an/patient) et pour le patient (30% de réduction du ticket modérateur). La valeur ajoutée médicale est peu visible.
- Les médecins généralistes wallons connaissent très bien les mécanismes du dossier médical global.

Les freins à l'ouverture du DMG relèvent surtout de deux logiques:

- le rapport à l'argent: «la gêne de demander 27€» en plus de la consultation pour un travail effectué précédemment;
- le rapport au patient: le fait de «réserver» le DMG aux patients qui consomment beaucoup (malades chroniques, personnes âgées...) et qui donc bénéficieront de l'avantage financier

Dans la grande majorité des cas, c'est le généraliste qui propose l'ouverture d'un DMG, les arguments sont essentiellement d'ordre financier. Les médecins, qui ne pratiquent pas le tiers-payant lors de l'ouverture ou la prolongation du DMG, évoquent le surcroît de charge administrative et la volonté de faire payer le patient pour le responsabiliser.

Une large majorité de généralistes ont entendu parler du DMG+, c'est-à-dire la visite annuelle de prévention pour les 45 ans et plus. Ils approuvent

clairement cette idée d'une visite consacrée à un protocole à visée préventive et non curative.

L'une des propositions de la Mutualité est de repositionner le DMG dans la sphère qualitative en y incluant davantage de valeur ajoutée sur le plan médical. Le dossier médical global est perçu par les médecins comme un «véhicule» financier et administratif. Il faut lui donner un contenu davantage qualitatif d'un point de vue médical notamment en le liant à la prévention. Le lien au dossier médical global est évident: une prise en charge préventive suppose qu'il y ait continuité des soins et implique dès lors une fidélisation au médecin traitant.

C'est la raison pour laquelle La Mutualité socialiste a soutenu le DMG+, c'est-à-dire le principe du remboursement d'une visite annuelle de prévention chez le médecin généraliste pour les patients entre 45 et 75 ans. Elle souhaite que cette mesure soit rapidement concrétisée.

### Qu'est-ce que le DMG?

Le dossier médical global, communément appelé DMG, est un dossier médical tenu à votre demande par votre médecin généraliste. Dans votre DMG, votre médecin centralise l'entièreté de vos données de santé. Notamment tous les diagnostics et résultats d'examens transmis par d'autres médecins. Cela lui procure une meilleure vue d'ensemble de votre état de santé. Le DMG permet d'éviter des examens médicaux redondants, ce qui vous fait faire des économies. Ouvrir un dossier médical global vous donne aussi droit à un meilleur remboursement des attestations de soins de votre généraliste.

En quelques chiffres:

**Le DMG progresse sensiblement de 2005 à 2009**

Fin 2009, quelque 1,5 million d'affiliés à la Mutualité socialiste disposaient d'un dossier médical global auprès de leur médecin généraliste, soit quelque 48% de la population affiliée. Entre 2005 et 2009, le nombre d'affiliés ayant ouvert un DMG a augmenté de 28,5%.

De 2005 à 2009 le nombre de DMG a progressé 2,5 fois plus vite en Wallonie qu'en Flandre et deux fois plus vite à Bruxelles. Les différences régionales restent toutefois prononcées. En Flandre, 66,1% de la population est couverte par un DMG contre 34,7% à Bruxelles et 34,5% en Wallonie. Ces écarts entre régions s'expliquent en partie par des différences de recours à la médecine générale. Le phénomène est surtout sensible à Bruxelles où le moindre recours à la médecine générale explique un tiers de l'écart observé avec la Flandre en termes de population couverte par le DMG.

### Evolution du taux de couverture du DMG

Tableau 1. Evolution du taux de couverture du DMG

| UNMS                 | 2005      |           |       | 2009      |           |       | Evolution 2005 - 2009 |
|----------------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|-----------------------|
|                      | Total     | DMG       | %     | Total     | DMG       | %     |                       |
| <b>Région</b>        |           |           |       |           |           |       |                       |
| <b>Flandre</b>       | 1.243.683 | 688.448   | 55,4% | 1.355.072 | 895.026   | 66,1% | 19,3%                 |
| <b>Bruxelles</b>     | 325.256   | 80.084    | 24,6% | 357.891   | 124.123   | 34,7% | 41,1%                 |
| <b>Wallonie</b>      | 1.207.522 | 282.739   | 23,4% | 1.290.472 | 445.345   | 34,5% | 47,4%                 |
| <b>Belgique UNMS</b> | 2.946.175 | 1.105.962 | 37,5% | 3.048.226 | 1.467.798 | 48,2% | 28,5%                 |

Sources: UNMS 2009

**Le taux de couverture du DMG varie sensiblement selon l'âge et le sexe mais aussi en fonction du statut social du patient**

- Ainsi, le taux de couverture du DMG augmente de manière continue avec l'âge. A partir de 75 ans, sept personnes sur 10 ont ouvert un DMG auprès de leur médecin généraliste. Pour la tranche d'âge de 0 à 9 ans, le rapport est de 3 sur 10. Le recours au pédiatre pour les soins aux enfants en bas âge pourrait expliquer en partie ce résultat.
- Le taux de couverture est aussi plus important pour les femmes. La différence est surtout marquée pour la tranche 20 à 39 ans, ce qui s'explique probablement par des contacts plus fréquents avec le médecin généraliste aux âges de la maternité.
- Une large majorité (66%) des patients «malades chroniques» dispose d'un DMG et ce dans les trois régions du pays;
- Relevons aussi que les écarts entre régions varient selon la tranche d'âge: c'est pour les hommes entre 20 et 39 ans qu'ils sont les plus prononcés et pour les plus de 75 ans qu'ils sont les plus faibles;
- Enfin, le taux de couverture du DMG est plus élevé parmi les bénéficiaires de l'intervention majorée (BIM), et ce même après correction pour l'âge. Ce clivage s'observe à Bruxelles et en Wallonie mais pas en Flandre.

Source et plus d'information: <http://www.mutsoc.be/Mutsoc/MaSituation/Argent/Mesures-cout-soins/Dmg/>

### Un DMG, ça ne coûte rien!

Lors de l'ouverture de votre Dossier Médical Global (DMG) chez votre médecin traitant, vous avez 2 possibilités:

- vous payez les 27€ à votre médecin et votre Mutualité vous rembourse totalement;
- vous demandez à votre médecin l'application du «tiers payant»: vous ne payez pas les 27€, votre médecin se fera payer directement par votre mutualité.



# pour mieux soigner

Tableau 3: Taux de couverture bruts selon l'âge et le sexe - 31 décembre 2009

| Tranches d'âge         | Sexe   | Région     |            |            | Belgique   |
|------------------------|--------|------------|------------|------------|------------|
|                        |        | Flandre    | Bruxelles  | Wallonie   |            |
|                        |        | Couverture | Couverture | Couverture | Couverture |
| de 0 à 9 ans           | Hommes | 47,7%      | 24,7%      | 23,1%      | 33,5%      |
|                        | Femmes | 46,7%      | 24,4%      | 22,9%      | 33,0%      |
|                        | Total  | 47,2%      | 24,5%      | 23,0%      | 33,3%      |
| de 10 à 19 ans         | Hommes | 53,4%      | 32,4%      | 25,3%      | 37,8%      |
|                        | Femmes | 57,7%      | 34,1%      | 28,2%      | 41,1%      |
|                        | Total  | 55,5%      | 33,3%      | 26,8%      | 39,4%      |
| de 20 à 39 ans         | Hommes | 54,4%      | 23,7%      | 23,2%      | 36,4%      |
|                        | Femmes | 65,7%      | 32,2%      | 30,0%      | 45,3%      |
|                        | Total  | 60,0%      | 28,0%      | 26,6%      | 40,9%      |
| de 40 à 59 ans         | Hommes | 65,1%      | 31,5%      | 32,0%      | 47,0%      |
|                        | Femmes | 74,0%      | 40,7%      | 37,8%      | 54,2%      |
|                        | Total  | 69,5%      | 36,1%      | 34,9%      | 50,6%      |
| de 60 à 74 ans         | Hommes | 79,7%      | 47,4%      | 49,2%      | 63,3%      |
|                        | Femmes | 83,4%      | 52,0%      | 51,7%      | 65,8%      |
|                        | Total  | 81,5%      | 49,7%      | 50,5%      | 64,5%      |
| 75 ans et plus         | Hommes | 87,2%      | 60,5%      | 61,6%      | 72,4%      |
|                        | Femmes | 88,8%      | 65,9%      | 63,3%      | 73,7%      |
|                        | Total  | 88,0%      | 63,2%      | 62,5%      | 73,1%      |
| Total                  | Hommes | 62,2%      | 30,9%      | 31,4%      | 44,8%      |
|                        | Femmes | 69,8%      | 38,2%      | 37,4%      | 51,4%      |
|                        | Total  | 66,0%      | 34,6%      | 34,4%      | 48,1%      |
| DMG                    |        | 895.026    | 124.123    | 445.345    | 1.467.798  |
| Population UNMS (2009) |        | 1.355.072  | 357.891    | 1.290.472  | 3.048.226  |

## Un accord pour simplifier les choses

**Lundi 13 décembre, médecins et mutualités ont conclu un accord médico-mutualiste pour l'année 2011. Un accord qui rejoint les priorités de la mutualité socialiste en matière d'accès à la médecine générale, via le renforcement du tiers-payant social, la simplification administrative du Dossier Médical Global (DMG) et la réduction des tickets modérateurs sur les consultations du médecin généraliste. L'application de cet accord devrait se faire courant 2011.**

Voici un condensé des règles prises dans cet accord:

- **Indexation des tarifs de consultations et visites de 1,40%**

- **Le tiers-payant social devient la règle et non plus l'exception.**

Les médecins généralistes qui adhèrent à l'accord s'engagent à appliquer le tiers-payant sur leurs consultations à la demande du patient si ce dernier entre dans les conditions du tiers-payant social: ils se feront rémunérer directement à la mutuelle, le patient ne déboursant dès lors que le ticket modérateur.

- **Le ticket modérateur sur la consultation du médecin généraliste à 1€**

Les tickets modérateurs sur les consultations du médecin généraliste sont diminués. Pour le bénéficiaire de l'intervention majorée titulaire (BIM), le ticket modérateur sur la consultation du médecin généraliste sera désormais de 1€ s'il est titulaire d'un dossier médical global (DMG) et de 1,5€ sans DMG (respectivement 4€ et 6€ pour un bénéficiaire ordinaire). Par ailleurs, le ticket modérateur sur le supplément d'honoraire pour consultation d'urgence (nuit, week-end et jours fériés) du médecin généraliste est supprimé de manière à favoriser l'accès à la garde de la médecine générale.

- **L'accès au DMG est renforcé**

La prolongation du DMG est simplifiée administrativement et le patient ne devra plus avancer l'argent pour la prolongation de son dossier. C'est la mutualité qui paiera le médecin automatiquement après avoir vérifié que le patient a eu au moins un contact avec son médecin généraliste au cours des deux années qui précèdent.

Ces mesures vont permettre de dépasser l'obstacle culturel de la «gêne de demander 27€ en plus de la consultation» que la Mutualité Socialiste avait récemment mis en évidence au travers d'une enquête réalisée auprès des médecins généralistes wallons.

## > L'AVIS D'UN MÉDECIN

### Un seul avantage: la fidélisation du patient

**Nous avons pris l'avis d'un médecin généraliste concernant le DMG. Le bilan est mitigé: si la fidélisation du patient est une bonne chose, l'aspect financier vient un peu polluer la démarche...**

Les résultats de l'étude menée par la Mutualité socialiste se vérifient auprès de ce médecin généraliste basé à Mouscron, pour qui le DMG n'est pas encore l'outil idéal.

#### A quoi sert le dossier médical global?

«Le DMG a été créé pour motiver les médecins à mettre leurs dossiers en ordre, en quelque sorte pour les payer pour le travail nécessaire à «la pape-rasse»... Mais les médecins avaient déjà des dossiers médicaux en ordre avant cela, sans quoi il serait impossible de suivre les patients! Le DMG n'a qu'un seul avantage: il permet de réduire le nombre d'examen inutiles, et donc les coûts, a priori. Le patient n'est plus amené à passer trois fois la même radiographie chez trois médecins différents, car ses résultats figurent déjà sur son

dossier médical.»

**L'enquête de la Mutualité socialiste met le doigt sur «la gêne ressentie à demander de l'argent au patient en vue de constituer son DMG». Que pensez-vous de ce ressenti?**

«Je suis entièrement d'accord. Une famille de quatre personnes qui doit sortir quatre fois 27€ pour avoir un DMG pour chacun, ça fait beaucoup, même s'il y a un remboursement derrière. Effectivement, il m'arrive de ne pas proposer le DMG pour cette raison.»

**Est-ce que la notion de Dossier médical global est claire dans l'esprit du patient?**

«Pas vraiment... Certains connais-

sent, voire même exigent d'être toujours en ordre de DMG. Mais pour beaucoup de personnes, ça reste une notion floue ou inconnue. Les gens me demandent «à quoi ça sert» de payer ces 27€, et lorsque je leur explique que cela sert à mettre en ordre leur dossier médical, ils s'étonnent, évidemment. Pour eux, leur dossier médical était déjà en ordre, et d'ailleurs c'est vrai. Donc l'utilité réelle du DMG est assez difficile à expliquer.

Même si, je le répète, le principe de fidélisation et de suivi des examens déjà réalisés est intéressant, on n'est pas certain ensuite que les hôpitaux en tiennent compte, et ne refont pas passer au patient des examens déjà subis...

Je rejoins là aussi les résultats de l'étude menée: la valeur médicale du DMG est moins évidente que sa valeur financière. C'est donc difficile à défendre. Je pense qu'il faudrait mettre en place une bonne campagne de communication autour de cet outil.»

## Un développement progressif

**Du côté de la Mutualité socialiste, l'on revient sur les réserves émises par les médecins. Très clairement, les objectifs du DMG ne sont pas encore totalement atteints, et il faudra du temps pour que chacun prenne conscience de l'importance de l'outil.**

La Mutualité entend clairement «booster» l'usage du DMG, et faire prendre conscience des avantages de la centralisation de toutes les données du patient. «Mais on est bien conscient que cela se fera pas à pas. Je comprends les réserves des médecins généralistes. A l'heure actuelle, on ne peut pas encore dire que le DMG permet à 100% d'éviter, par exemple, les examens supplémentaires inutiles. C'est bien sûr l'objectif, mais il faudra une concertation entre tous les acteurs du secteur. A l'heure actuelle, tous les médecins généralistes ne sont même pas encore informatisés. Tous ne savent pas si leur patient se rend à l'hôpital après être passé par leur cabinet. Tous ces éléments font que, pour le moment, les objectifs du DMG ne sont pas encore atteints. Mais la première chose importante est de fidéliser le patient à un seul généraliste, afin de permettre une économie. Il y aura toujours des gens pour changer de médecin, pour vérifier ailleurs un diagnostic donné, pour faire trois fois la même prise de sang... Notre système autorise cela, mais nous souhaitons faire prendre conscience aux gens des réelles économies qu'ils peuvent faire en évitant ce genre de choses.»

Dans le Nord du pays, le DMG est largement plus répandu qu'en Wallonie. Plusieurs raisons peuvent expliquer cet état de fait. «Premièrement la situation socio-économique est différente. Le fait de payer pour faire confectionner son dossier est peut-être moins gênant. Et l'on se rend compte que le poids du médecin généraliste, son influence sur la vie familiale, est plus important qu'en Wallonie.»



## &gt; POINT DE VUE

## La régionalisation des titres-services n'apporte rien de bon

Une année d'amitié et de bien-être, voilà ce que nous souhaitons de tout cœur à nos lecteurs, nos affiliés et nos militants. Notre mouvement syndical fera tout ce qui est en son pouvoir pour que ces vœux deviennent une réalité. En fin de compte, c'est à cela que sert le syndicat. Sans quoi, pourquoi nous battons-nous pour la hausse des salaires minimums, pour le maintien de l'indexation des salaires, pour une marge correcte qui laisse les hausses salariales possibles? Sans quoi, pourquoi voulons-nous que les ouvriers ne soient plus discriminés, que la réglementation sur les licenciements soit réellement améliorée et que le jour de carence, le jour du mépris total des travailleurs, disparaisse totalement? Ce sont nos points de lutte pour lesquels nous maintenons la pression, actuellement avec les négociations sur l'AIP, prochainement lors des conclusions des accords sectoriels et d'entreprise. Mais aussi après, car nous n'abandonnerons pas tant que nos objectifs ne seront pas atteints.

Dans le même sens, nous avons des doutes sur les négociations interminables sur la réforme de l'Etat. Une réforme de nos structures qui permettrait un fonctionnement plus efficace mais aussi et surtout qui maintiendrait les fondements de la solidarité, tout le monde serait gagnant.

Sauf qu'il y a des raisons suffisantes qui nous poussent à craindre que ce n'est pas cette direction qui est prise. L'idée de régionaliser les titres-services en est une illustration frappante. Il y a actuellement sur la table des négociations un texte qui stipule que l'intervention du gouvernement dans les titres-services, la définition des activités et la réglementation des prix, soient alloués aux régions.

Un tel plan n'apporterait rien de bon. Il provoquerait de la concurrence sur les salaires, ce qui signifie que les travailleurs des titres-services seraient soit mal payés, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, soit ils seraient encore plus mal payés.

Car la régionalisation des titres-services n'a pas pour but de résoudre les problèmes urgents du système: les mauvaises conditions salariales et de travail, le manque de contrôle et l'augmentation des fraudes, l'énorme problème de financement. Non, cette réforme de l'état sert juste à pousser la scission de la politique de l'emploi aussi loin que possible. Un point c'est tout. Après, la porte est largement ouverte pour faire des économies sur le dos des 100.000 travailleurs et travailleuses les moins bien nantis. Parce que les régions ne disposeront pas des moyens nécessaires pour maintenir le système, quant aux améliorations, vous pouvez les oublier. D'ailleurs, aujourd'hui déjà, les régions peuvent mener leur propre politique pour les titres-services et elles ne le font pas à cause du prix trop élevé.

Ce type de réforme de l'état fait du marché du travail un marché de libre-échange néolibéral, à la recherche de la main-d'œuvre la moins chère et la moins bien protégée. Notre syndicat y est fermement opposé. Nous appelons les partis verts et socialistes à la table des négociations pour maintenir les titres-services au niveau fédéral et mettre à l'agenda politique les véritables problèmes du système.

(11 janvier 2011)

Paul Lootens  
Secrétaire général

Alain Clauwaert  
Président



Il s'agit du premier édito cosigné par Paul Lootens. Paul est le nouveau secrétaire général de la Centrale Générale. Il reprend le flambeau de Jacques Michiels qui est parti en pension. Merci Jacques pour l'énorme travail accompli au sein du syndicat. Nous te souhaitons bonne route. Et félicitations Paul, après de nombreuses années passées en tant que secrétaire fédéral, nous te souhaitons beaucoup de succès dans ta nouvelle fonction.

## &gt; NOUVEAU SECRETAIRE FEDERAL CG

## Brahim Hilami: défendre les gens, c'est une passion

Brahim Hilami vient d'être élu comme Secrétaire Fédéral au sein de la Centrale Générale de la FGTB. Originaire de la région liégeoise, ce fils de mineur avoue que ce qui l'anime, c'est avant tout la passion de défendre les travailleurs.

En tant que Secrétaire Fédéral, Brahim a en charge les secteurs des carrières, du verre, de la céramique, des cinémas, des mineurs, des médicaments, du cuir et la suppléance de la chimie.

*Quelle expérience avez-vous au sein de la Centrale Générale?*

**Brahim Hilami:** J'ai un parcours de militant de la base. Je suis vraiment passé par toutes les étapes: j'ai été intérimaire, j'ai travaillé sous contrat CDD pour l'Horeca avant de décrocher mon premier CDI pour une entreprise de la chimie. C'est là que j'ai vraiment appris à connaître la CG. Dans cette entreprise, tout était à construire et les conditions de travail y étaient particulièrement difficiles. Mais surtout, c'est le travail de mon permanent, Marc Goblet, qui m'a donné l'impulsion nécessaire. C'est en le voyant à l'œuvre que j'y ai cru et que j'ai eu envie de me porter candidat aux élections

sociales. J'ai été élu et puis tout s'est enchaîné. J'ai connu une première restructuration de mon entreprise, puis sa mise en liquidation. J'ai accompagné les travailleurs dans la cellule de reconversion. Ce sont des moments très difficiles dans la vie d'un délégué. Ensuite, j'ai travaillé pour la Centrale Générale de Liège. J'y ai notamment été propagandiste.

*Etre Secrétaire Fédéral, c'est une fonction lourde de responsabilités. Qu'est-ce qui vous motive?*

**Brahim Hilami:** La passion de défendre les gens, c'est quelque chose qui est vraiment ancré au plus profond de moi. Il faut dire que j'ai grandi dans un milieu ouvrier, avec un père mineur qui prenait lui aussi à cœur les droits des travailleurs. Et puis la confiance que l'on m'accorde me motive et me donne encore plus de punch pour continuer mon combat.



**Brahim Hilami, nouveau Secrétaire Fédéral à la CG: «Quand on a le virus rouge, c'est pour la vie»**

Nous lui souhaitons bonne chance dans ses nouvelles fonctions.

## &gt; LEGISLATION EUROPEENNE SUR LES PRODUITS CHIMIQUES

## Deux nouvelles règles pour améliorer la protection au travail

**Pour les entreprises qui commercialisent ou utilisent des produits chimiques, ce début d'année est marqué par l'entrée en vigueur de deux nouveaux règlements européens connus sous les noms REACH et CLP. Les fédérations syndicales européennes CES et EMCEF en collaboration avec la Centrale Générale ont lancé une vaste campagne d'information sur le sujet à l'attention des représentants du personnel au CPPT.**

Depuis le 30 novembre 2010, le règlement REACH doit être respecté. Il exige l'enregistrement de toutes les substances chimiques fabriquées ou importées dans l'UE par quantités d'une tonne ou plus par année. Le 3 janvier 2011, c'était au tour du règlement CLP de faire

son entrée. Celui-ci introduit de nouvelles règles harmonisées au niveau international sur la manière de classer, d'étiqueter et d'emballer les substances chimiques et les mélanges pouvant nuire à la santé et à l'environnement. Ces deux règles apportent un réel

plus en matière de protection des travailleurs. Elles renforcent la sécurité lors d'utilisation de produits chimiques et permettent de réduire l'exposition aux produits chimiques dangereux. Si l'entreprise ne satisfait pas aux exigences de ces règlements, les autorités nationales chargées de l'application de la législation peuvent être amenées à prendre des mesures comme par exemple arrêter certaines chaînes de fabrication.

Votre employeur remplit-il ses obligations dans le cadre de la nouvelle législation? Les délégués au CPPT sont là pour interpellier la direction à ce sujet et informer les travailleurs. Vous trouverez plus d'information sur notre site [www.accg.be](http://www.accg.be).

## &gt; SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

## Ouvriers - employés: mêmes droits chez la SA Close

**La société de construction CLOSE située à Liège vient de signer avec les syndicats une Convention Collective de Travail qui a pour objectif d'harmoniser les statuts Ouvriers / Employés. Un bon exemple individuel qui prouve, une fois de plus, que la demande des syndicats de voir l'élimination des discriminations entre les deux statuts est une chose possible.**

Dans ce cas-ci, la société Close est partie du constat qu'elle a besoin d'une main-d'œuvre qualifiée, tant au niveau des ouvriers que des employés. Dès lors, elle a choisi de fidéliser les travailleurs-ouvriers en éliminant les discriminations par rapport au statut des employés. Ce qui signifie que les ouvriers conservent leur statut

d'ouvrier et continuent donc à bénéficier de toutes les dispositions liées à leur statut d'ouvrier de la CP 124. On pense par exemple au régime de préretraite ou encore aux avantages liés aux primes de mobilité.

Par contre, au niveau des délais de préavis, c'est la durée d'application pour les employés qui est désormais d'application. Une période plus longue donc. Le jour de carence est également supprimé pour les ouvriers en cas d'incapacité de travail pour maladie. Enfin, citons aussi que la SA Close s'engage à compenser la perte de rémunération des travailleurs de la CP 124 durant le premier mois d'incapacité de travail.

Une belle CCT que l'entreprise s'engage à revoir si l'éventuelle future législation sur le rapprochement des statuts ouvriers et employés devait être plus favorable. Toutefois, ce bel exemple individuel ne doit pas faire baisser notre pression et nous devons continuer d'exiger une modification de la législation afin que toutes les discriminations entre les travailleurs disparaissent.



> JACQUES MICHIELS PART EN PENSION

## Un combat aux côtés des travailleurs fragilisés

Il aura consacré pratiquement toute sa carrière au mouvement syndical. Depuis 2004, il occupait une place importante à la Centrale Générale de la FGTB puisqu'il en était le secrétaire général. Aujourd'hui, Jacques Michiels entame un nouveau chapitre, puisque depuis le 1er janvier, il est à la pension. Il a été actif sur de nombreux terrains, mais l'attention de ce syndicaliste pur-sang se porte surtout vers ceux qui ont du mal à faire valoir leurs droits et intérêts.

Si vous cherchez un fil rouge dans le travail syndical de Jacques Michiels, c'est au travers des travailleurs qui ont un mauvais rapport de force et donc qui sont les plus vulnérables que vous le trouverez. Tout a commencé avec l'action des travailleurs sans emploi de la FGTB de Namur. Jacques en a été animateur à partir de 1980. Les comités de sans-emploi menaient alors des actions bien organisées qui ont conduit par exemple à la suppression du pointage quotidien. A l'époque déjà, on s'opposait à l'exclusion des sans-emploi.

En 1987, Jacques a été collaborateur au service formation de la Centrale Générale. Il occupera cette fonction jusqu'en 1993. Information et formation ont toujours été une priorité pour lui. Il dit à ce propos: «Nous devons à nouveau mettre sur pied une formation interprofessionnelle. La formation syndicale est beaucoup trop orientée vers les secteurs et les professions. Les militants syndicaux doivent avoir une vision sociale beaucoup plus large. Il ne sont pas uniquement des délégués syndicaux, ils jouent aussi un rôle dans la vie politique.»

### Travail intérimaire, travail précaire

L'information et la formation ont aussi été des leviers importants dans l'action syndicale pour les intérimaires. Ils constituent eux aussi un groupe de travailleurs vulnérables qui a du mal à faire respecter ses droits sociaux et pour lequel Jacques s'est investi durant de nombreuses années. «Nous avons d'abord dû arracher des négociations sociales sérieuses avec les employeurs, de sorte que nous avons pu améliorer les conditions de salaire et de travail dans le secteur. Et au sein de la

FGTB nous avons dû mettre en place une bonne collaboration entre toutes les centrales. C'est ce que nous avons aujourd'hui grâce à la Coordination Intérim. Il fallait aussi arriver à informer et sensibiliser les intérimaires, ce qui n'est pas facile car vous touchez très difficilement ces gens. Mais nous y arrivons aujourd'hui, grâce à notre journée des droits des intérimaires et notre journal de l'intérim, ce sont des valeurs sûres. Mais il est tout aussi important de donner à nos délégués syndicaux une bonne formation. Ce sont eux qui doivent défendre les intérimaires dans leur entreprise. Je ne comprends toujours pas que des délégations syndicales acceptent que des travailleurs doivent travailler durant des années sous statut intérimaire. Il s'agit bien entendu d'un débat plus vaste, il s'agit de la flexibilité croissante et de l'insécurité sur le marché du travail. Les intérimaires sont bien les principales victimes, avec la crise en 2008, ils ont été les premiers à être évincés. Néanmoins, nous avons quand même obtenu certaines avancées pour eux. Il y a désormais une prime de fin d'année, les conditions de salaire et de travail ne sont plus aussi facilement bafouées. Il reste naturellement encore toujours les fameux contrats d'un jour, ceux-ci sont non seulement inhumains, mais ils sont aussi tout bonnement illégaux. Et nous devons continuer à nous battre contre les discriminations. Ce sont les entreprises qui cherchent des intérimaires qui s'en rendent coupables, mais les agences d'intérim ne devraient pas y participer, or c'est ce qu'elles font bien souvent.»

### Le plus beau moment en tant que syndicaliste

Lorsque vous demandez à Jacques quelle a été sa plus grande satis-



Mon plus beau moment? Le jour où j'ai signé l'accord pour des salaires minimums dans les entreprises de travail adapté.

faction en tant que syndicaliste, il répond directement qu'il s'agit des entreprises de travail adapté, secteur dont il a été responsable alors qu'il était secrétaire fédéral à la Centrale Générale. Une fois encore, il s'agit de travailleurs qui ont une position faible dans le rapport de force avec l'employeur. «Le plus beau moment que j'ai jamais connu, c'est le soir où j'ai signé l'accord pour l'introduction d'un salaire minimum dans les entreprises de travail adapté. C'était le seul secteur où les travailleurs n'y avaient pas droit. Ils gagnaient deux fois rien et les patrons hurlaient qu'un salaire minimum signifierait la mort des entreprises de travail adapté. Il aura fallu trois ans car il fallait des subsides du gouvernement pour lesquels 7 ministres étaient compétents. Mais nous y sommes parvenus, avec le soutien de Magda De Galan qui était alors ministre socialiste des affaires sociales. Les travailleurs des entreprises de travail adapté ont mené alors un combat véritablement admirable. La mobilisation était grande, nous avons organisé des manifestations et des marches au flambeau ainsi qu'une occupation des bureaux du

Conseil National du Travail. Nous avons par la suite obtenu beaucoup d'autres améliorations, avec notamment la création du fonds de sécurité d'existence, une indemnité complémentaire de chômage et la suppression du jour de carence.»

### Des délégués syndicaux en Palestine

Jacques Michiels est aussi actif dans le mouvement de solidarité envers le peuple palestinien. «Je ne peux pas comprendre qu'un peuple qui bénéficie de la reconnaissance des Nations Unies, n'ait pas droit à son propre territoire. L'état israélien mène une politique d'occupation impitoyable et ce qui me chagrine le plus, c'est que l'Europe n'entreprend rien contre cette situation. Soyons clair, je ne pointe pas du doigt le peuple juif, mais bien un régime de droite qui opprime le peuple palestinien. Je suis quand même content que nous réussissions à envoyer des délégués syndicaux là-bas. Ils peuvent ainsi constater dans quelles conditions impossibles les travailleurs palestiniens doivent vivre et travailler et en

témoigner chez nous. La question palestinienne ne doit pas être juste une affaire d'intellectuels et de politiciens, nous veillons à ce qu'elle soit aussi une affaire d'homme à homme.»

### La solidarité existe-t-elle encore?

Ceux qui ne sont pas forts ont encore plus besoin de solidarité. Mais cette solidarité existe-t-elle encore? Jacques Michiels ne laisse aucune place au pessimisme. «Il ne faut certainement pas penser que les choses étaient meilleures hier. Vous savez, l'homme est toujours doué pour enjoliver le passé. Mais dans le passé aussi, il n'était pas évident d'organiser une grande grève ou des mouvements sociaux. Si c'est nécessaire, les gens sont aujourd'hui encore toujours partant pour la solidarité.»

Une interview approfondie avec Jacques Michiels paraîtra le mois prochain dans le CG-INFO, vous la retrouverez sur notre site [www.accg.be](http://www.accg.be).

> CONGRES EXTRAORDINAIRE DE LA CG

## En route pour de nouveaux défis

En décembre dernier, la Centrale Générale de la FGTB tenait un congrès extraordinaire à Blankenberge. Un congrès intermédiaire, avec un programme certes moins chargé, mais des points importants figuraient néanmoins à l'ordre du jour. Outre le départ à la retraite de Jacques Michiels et la prise de fonction de Paul Lootens en tant que secrétaire général, il a été longuement question de notre plan d'action pour les 4 années à venir.

L'objectif de ce congrès était de faire l'état des lieux sur nos actions syndicales, de se pencher

sur l'actualité et sur le travail qui nous attend au cours des années à venir. Parmi les sujets abordés, il était notamment question de l'accord interprofessionnel. Rudy De Leeuw, président de la FGTB est d'ailleurs venu nous faire un état des lieux des négociations toujours en cours. Il a aussi été question des négociations sectorielles qui débiteront en 2011.

### Débat d'avenir

L'autre point important abordé durant ce congrès extraordinaire portait sur les débats organisés dans nos sections régionales sur le

futur de notre organisation syndicale. 400 militants y ont participé et les réactions et les idées ont été collectées dans un rapport. Celles-ci ont été débattues lors du congrès pour aboutir à un plan de travail qui nous conduira jusqu'en 2014, lors de notre prochain congrès statutaire. Ajoutons que ce congrès intermédiaire a également permis de dresser un bilan intermédiaire sur les résolutions prises lors de notre congrès de 2008. Bref, un congrès qui aura permis de jeter les jalons pour les années à venir et de nous mettre en route pour relever de nouveaux défis.



Un congrès résolument tourné vers l'avenir puisqu'il a longuement été question du futur de notre organisation syndicale.



## &gt; POINT DE VUE

## Une bonne année, envers et contre tout!

L'année passée, au même moment et dans les mêmes colonnes, je me demandais déjà ce que je pouvais vraiment vous souhaiter pour 2010. Bien sûr, nous espérons tous que tout se passe bien pour nous tous... Mais quand on regardait, fin 2009, toutes les raisons de ne pas se réjouir, toutes les menaces qui s'accumulaient, ça donnait quand même un peu froid dans le dos.

Et maintenant, en cette fin 2010... Le capitalisme a repris ses vieilles et néfastes manies, spéculant à tour de bras sur des économies entières et, après avoir pillé des pays comme la Grèce, il fait payer la facture du désastre aux travailleurs, à la population. Nos amis métallurgistes grecs étaient en congrès à la fin de l'année. En vertu d'une longue tradition d'échanges entre nos syndicats, je me suis rendu là-bas pour assister à leurs travaux. Et j'ai pu me rendre compte de mes propres yeux à quel point ce qu'on lit dans la presse, ici, est en-deçà des réalités quotidiennes là-bas. Les gens sont frappés dans leur chair, et, malgré l'infinie combativité de nos camarades d'Athènes ou de Thessalonique, on a l'impression que l'espoir a été rayé de la carte pour une génération au moins. Par la faute du capitalisme, par la faute aussi des institutions internationales qui imposent la rigueur des chiffres, sans aucun regard pour le malheur des peuples.

Hier la Grèce, aujourd'hui l'Irlande qui, certes, avait joué les élèves modèles de la classe et paie une note d'autant plus salée, demain peut-être l'Espagne ou le Portugal, puis pourquoi pas la Belgique, déjà pré-ciblée par les serviteurs de la grande finance que sont les agences de notation...

Une Belgique, en outre, sans gouvernement, encore et toujours. Les moments sont surréalistes, puisqu'on tourne en rond depuis des mois et que la «solution» de nouvelles élections ne changerait probablement rien. Les moments sont surréalistes, parce qu'on sait bien qu'il faut, dans un pays, un gouvernement qui décide, mais qu'on pressent aussi que si ce gouvernement se met en selle, ce sera pour lancer des politiques d'austérité qui nous frapperont. Le dilemme ressemble à ce jeu truqué, «pile je perds, face tu gagnes»... Sans gouvernement, les Belges sont plus exposés encore aux difficultés économiques. Avec un gouvernement, les Belges se préparent à payer une lourde addition.

Tout cela montre que le système est à bout de souffle, et qu'on n'en sortira pas sans une transformation en profondeur. Dans la classe politique, on ne voit pas bien qui serait porteur de cette transformation. Et même si cela n'est pas très différent en ce début 2011 par rapport au début 2010, cela ne console pas.

Voilà donc 2011, avec un accord interprofessionnel dont la négociation traîne, elle aussi, et qui risque bien, s'il existe, d'être minimaliste et donc fort probablement imbuvable (mais, en tout, il faut espérer...). Cela déboucherait, en aval, sur des négociations vigoureuses, dans les secteurs et les entreprises. Et donc, probablement, sur des crispations, sur des conflits...

Vous me trouvez pessimiste? Je ne le pense pas. Faut-il malgré tout vous souhaiter une bonne année? Oui, et j'y crois profondément. A cause de 2010, justement. Tout au long de cette année écoulée, chers camarades, nous avons pu montrer à tous –employeurs ou hommes politiques – quelle était notre capacité de résister, combien nous pouvions nous battre. Et si beaucoup d'observateurs notent que la Belgique a, par rapport à ses voisins, fait mieux que se défendre ces deux dernières années, il ne faut pas oublier que c'est à votre détermination qu'elle le doit. C'est parce que vous vous battez contre les diktats de l'extérieur et pour le changement en profondeur que nous tenons.

Cela continuera en 2010. Notre congrès de décembre dernier a tracé les voies de notre action pour les années à venir, et il a montré notre détermination. Nous en sommes sortis ragaillardis, acteurs des temps présents, acteurs des changements de demain. Continuons, c'est ainsi que l'année sera bonne, envers et contre tout.



Nico Cué,  
Secrétaire général  
de la MWB-FGTB

## Secteur Electriciens: indexation des salaires

Les salaires ont été indexés de 2,57 % au 1<sup>er</sup> janvier 2011 dans le secteur Electriciens (SCP 149.01).

Vous pouvez obtenir les nouveaux barèmes auprès de votre délégué, votre fédération régionale ou sur [www.metallos.be](http://www.metallos.be).



## &gt; FN HERSTAL

## «La direction mange sa parole? Qu'elle digère dehors!»

**«On ne pliera pas. Nous sommes de ceux qui n'ont qu'une parole: un accord, c'est un accord. Tant que la direction ne respectera pas ses engagements, nous l'empêcherons de rentrer dans l'usine.»**

En ce début d'année, ça chauffe à la FN Herstal. «Lundi 10 janvier, nous avons tenu une assemblée avec les travailleurs», raconte Gianni Angelucci, au nom de la délégation MWB-FGTB. «On était tous sur la même longueur d'ondes: pas question de se faire embobiner par une direction qui joue avec nos pieds et s'assied sur nos valeurs. On a donc décrété 24h de grève. Le lendemain, on a repris le travail, mais en fermant les portes de l'usine à la direction. A elle de choisir: ou bien elle respecte sa parole et ses interlocuteurs syndicaux, ou bien elle reste dehors.»

Ce qui motive la colère des travailleurs? «Le non-respect d'un accord conclu après 5 semaines de conflit et 12 jours de grève, à la fin de l'année 2009, avec la caution du Conseil d'administration de la FN et de la Région wallonne. A l'époque, nous avions obtenu qu'elle s'engage sur trois points. 1: une prime de 205 euros pour tous les travailleurs de l'entreprise (ouvriers, employés, cadres). 2: un jour de congé supplémentaire en fonction de l'ancienneté. 3: une augmentation salariale brute de 425 euros par ouvrier (0,14 euros de l'heure).

Dans l'application du 2<sup>ème</sup> point de l'accord, la direction avait déjà tenté de nier ses engagements. Pour le 3<sup>ème</sup> point, elle tente de remettre le couvert: l'augmentation devait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011, et non seulement ce n'est pas le cas, mais rien ne semble actuellement mis en place pour que ce le soit rapidement.

Pire: la direction joue la carte de la division des travailleurs, en leur proposant le choix entre cette augmentation brute et 250 euros d'éco-chèques. Nous refusons ce tour de passe-passe et cette manière d'agir. Nous nous sommes battus en 2009 précisément parce que

nous condamnons le principe des éco-chèques, et revendiquons des augmentations du salaire brut, pas de la monnaie de singe qui nuit à la collectivité! Nous exigeons le respect de l'accord conclu. On a repris le travail sur base d'un accord en trois points, pas deux!

Si on accepte de revenir sur ce qui a été collectivement négocié, on crée un dangereux précédent. Jamais, dans l'histoire de la FN, cela ne s'est produit. La direction ne peut pas manger sa parole et son chapeau comme si de rien n'était. C'est la concertation sociale et l'action syndicale qu'elle met en porte-à-faux, qui plus est en manquant de respect aux travailleurs et à leurs organisations syndicales. Nous lui avons d'ailleurs adressé en ce sens, le 11 janvier, une lettre ouverte en front commun syndical.

Les responsables de la FN ne doivent pas sous-estimer la conscience et la détermination des travailleurs. Nous n'avons aucunement l'intention de baisser la garde et de relâcher notre vigilance quant à nos conditions de travail et d'existence, ni quant à la santé et à la pérennité de l'entreprise. Aujourd'hui, par exemple, il est inquiétant de constater que nous n'avons pas de garanties pour l'avenir, ni même d'indications sur la situation. Un exemple: quel sera le niveau d'activité dans l'entreprise ce mois-ci, ou le mois prochain? On n'en sait rien, et ça ne va pas.

C'est d'ailleurs un élément-clé de notre action pour les mois qui viennent: obtenir de la FN, comme cela est normalement prévu, un PMT clair et précis: un Plan à moyen terme. C'est-à-dire une synthèse pour les trois années à venir des perspectives de l'entreprise, à tous les niveaux: les produits, les contrats, etc., et bien sûr l'emploi, qui reste le centre de nos préoccupations. Malheureusement, on a vraiment l'impression que la direction pilote à vue et règle les

dossiers en dernière minute. Pour nous, ce n'est plus possible.

Nous allons également être particulièrement vigilants sur deux autres points importants: les prépensions, d'une part. En 2006, nous nous sommes battus pour obtenir les prépensions à la FN, et nous avons eu gain de cause. Environ 200 travailleurs ont pu en bénéficier. Aujourd'hui, ils sont à peu près une centaine à être concernés. Nous voulons relancer ce dossier, et faire en sorte que les anciens puissent partir dans de bonnes conditions et qu'ils soient remplacés par des jeunes en CDI (contrats à durée indéterminée).

Vigilants, d'autre part, sur la question des licences d'armes. Bien sûr, nous voulons que l'on sache très précisément où vont les armes produites à la FN, et que les réglementations à cet égard soient les plus efficaces possible. Mais alors qu'elles le soient pour tout le monde: si on laisse nos concurrents Etats-Uniens, Russes ou Chinois faire n'importe quoi aux quatre coins de la planète et que dans le même temps on nous applique des réglementations draconiennes pour paraître plus blanc que blanc, alors on condamne nos emplois, tout simplement. Est-cela qu'on veut?

Nous suivons donc avec la plus grande attention les discussions en cours sur cette question délicate entre les entreprises de défense et d'armement de Wallonie concernées par les licences et les experts de la Région wallonne. Nous essayons, parallèlement, de mettre en réseau les délégations de ces entreprises pour partager les expériences et les informations. Un seul mot d'ordre, en somme, et sur tous les fronts: vigilance et détermination!»

Gianni Angelucci,  
pour la délégation MWB-FGTB.



## Secteur Garages: erratum

Plusieurs erreurs se sont glissées dans la retranscription du tableau relatif à la nouvelle classification professionnelle dans le secteur Garages (CP112 – «Syndicats» du 12 novembre 2010). Il faut apporter à ce tableau les corrections suivantes:

- Le salaire de la catégorie B1 est de **12,56€** et non 12,58€;
- La fonction de «**monteur de pneus**» n'a pas été indiquée pour la catégorie B1 de l'«activité de montage de pneus»;
- Dans la colonne «activité de dépannage» la fonction en regard de la catégorie B2 est «**remorqueur (<3,5T)**» et non «remorqueur (>3,5T)»;
- La tension salariale en regard de la catégorie C2 est de «**128**» et non «129».

Le tableau correct peut être téléchargé sur le site internet de la MWB-FGTB, [www.metallos.be](http://www.metallos.be), rubrique «Actualités» de la page «Secteur Garages».



# La fête du Lundi Perdu – samedi 8 janvier à Blankenberge

**La réunion annuelle de notre centrale à l'occasion de la fête du lundi perdu a pu compter sur de nombreux participants cette année aussi.**

Plus de 300 personnes ont suivi la séance académique et ont ensuite participé à la réception et le repas festif.

**Yrida Decroubele**, la secrétaire de la section de Waregem, a pris soin de l'allocution de bienvenue et les vœux de Nouvel An. Elle a passé l'année précédente en revue et a rappelé la salle aux négociations politiques qui continuent à traîner, au langage agressif de Fedustria et aux négociations laborieuses pour un nouvel accord interprofessionnel. En conclusion, elle a introduit le débat panel qui avait comme thème: «*Quel avenir pour notre Belgique fédérale?*» Rudy De Leeuw, président de la FGTB et Caroline Gennez, président du SP.a ont participé à ce débat panel.

Chris De Nijs, journaliste de la VRT, avait été invité comme modérateur.

**Les négociations pour un nouvel accord interprofessionnel 2011-2012**

**Les négociations pour un nouvel accord interprofessionnel étaient le premier thème qui a été traité au cours du débat.** «*Existe-t-il une marge qui peut être négociée au cours des 2 années à venir dans les secteurs?*» Voilà le premier point sensible qui a été abordé par le modérateur, Chris De Nijs. Pour **Rudy De Leeuw**, la première priorité est le maintien du pouvoir d'achat au moyen de la sauvegarde de l'index. Il ne faut pas démanteler l'index, comme le réclament les organisations patronales, mais il faut maîtriser les augmentations des prix de l'énergie, du pain et d'autres produits de base.

En ce qui concerne la marge salariale, le point de vue de la FGTB est bien clair: s'il y a des bénéfices de productivité dans les secteurs, il faut pouvoir négocier une augmentation du pouvoir d'achat. La réponse des employeurs est simple: il n'existe aujourd'hui aucune marge pour des augmentations salariales en sus de l'index. La FGTB plaide pour des mesures pour augmenter de nouveau la part des salaires au sein du Produit intérieur brut.

**Rudy De Leeuw** a ensuite traité d'un nombre de thèmes importants.

La FGTB s'engage clairement pour réaliser une prolongation des régimes de prépension qui sont liés à la concertation interprofessionnelle. La FGTB-Textile, Vêtement et Diamant était un des initiateurs du système de prépension à 56 ans après une carrière de 40 ans. Ce régime de prépension doit également être prorogé pour 2011-2012, de même pour la prépension à 56 ans après 20 ans de prestations de nuit.

L'augmentation des allocations de chômage temporaire qui a été introduite en 2009 doit également

être prolongée.

Une discussion difficile au sein de la concertation interprofessionnelle est l'harmonisation du statut des ouvriers et celui des employés. Selon la FGTB, les ouvriers doivent au moins avoir droit au règlement légal prévu pour les employés, autrement dit, un préavis de 3 mois par tranche entamée de 5 ans d'ancienneté. A l'échéance d'une période transitoire, il faudra mettre fin à la discrimination des ouvriers, y compris la discrimination sur le plan du salaire mensuel garanti et le jour de carence. L'organisation d'une forme de solidarité entre les secteurs serait un pas logique, qui n'est cependant pas évident pour les employeurs. Le secteur des banques par exemple ne voudra pas payer pour le secteur de la construction ou du textile.

**Caroline Gennez** supporte la proposition de la FGTB. La généralisation d'un délai de préavis de 3 mois par tranche entamée de 5 ans n'est pas si exceptionnelle dans un cadre européen.

**Ronny Croes** qui était présent dans la salle a demandé s'il y a une marge salariale pour les négociations sectorielles et si on peut la dépasser au niveau sectoriel. **Rudy De Leeuw** a répondu qu'il faudra analyser la totalité de l'accord interprofessionnel. Nous devons d'abord voir ce que les employeurs veulent faire comme effort au niveau de l'assimilation du statut des ouvriers et des employés.

**Arlette Buyck**, ancienne déléguée de l'entreprise Johnson Controls à Geel qui a fermé les portes, se demande ce qu'il en est de l'emploi. Quand on se présente quelque part, on reçoit un contrat intérimaire pour quelques jours ... **Caroline Gennez** s'est référée dans sa réponse au gouvernement flamand qui mise sur l'innovation. L'innovation est un moteur important du développement économique. L'économie se relance et le gouvernement doit l'aider à se développer davantage. Elle a ajouté qu'il faut imposer des restrictions aux contrats intérimaires et elle souligne que le SP.a a déjà formulé une proposition dans ce sens au parlement.

**Fabrice Delahaye** a demandé ce que la FGTB fera en cas d'échec des négociations pour un accord interprofessionnel. Il a également traité du problème de l'intervention d'huissiers lors de conflits sociaux. **Rudy De Leeuw** a répondu qu'il faut donner une chance aux négociations. En ce qui concerne les conflits sociaux, il y a un double problème: les employeurs se plaignent du droit de grève et revendiquent une prestation minimum de services et nous dénonçons l'intervention des huissiers. Il n'y a, jusqu'à présent, pas encore de consensus à ce sujet.

**Marja Greven** est intervenue pour dire qu'elle connaît beaucoup de chômage temporaire en tant qu'ouvrière de la confection. Elle a souligné combien le maintien des allocations de chômage temporaire majorées et de la prépension à 56 ans après 40 ans de service est important.

**Joseph Vanhamme** a signalé qu'on a manipulé l'index dans le passé! **Rudy De Leeuw** a insisté sur le fait

que la FGTB n'acceptera pas que l'on touche à l'index.

**La réforme d'Etat et l'avenir de notre Belgique fédérale**

**Le deuxième thème du débat était les négociations pour un nouvel accord gouvernemental.** **Rudy De Leeuw** a dit que la FGTB n'est pas heureuse avec la régionalisation des compétences fédérales reprise dans la note Vande Lanotte qui, selon elle, va beaucoup trop loin. Le report aux régions de la politique de sanctionnement des chômeurs représente un danger réel que l'on scindera l'assurance chômage. La régionalisation partielle de l'impôt des personnes physiques entraînera une concurrence fiscale entre les régions et donnera lieu à une différence de salaires nets au sein d'une même entreprise, selon la région où on a son domicile. La FGTB est, en outre, fortement opposée au programme socio-économique du NV-A qui comprend un massacre social. On comprend pourquoi les employeurs flamands de VOKA et UNIZO soutiennent le NV-A!

**Caroline Gennez** a dit que le SP.a s'oppose clairement au NV-A.

Le SP.a veut que la Belgique continue d'exister. Mais les régions doivent devenir le moteur du développement économique et doivent, à cette fin, disposer des leviers nécessaires.

Il faut surtout œuvrer pour des paquets de compétences homogènes. La solidarité interpersonnelle doit toutefois être maintenue. C'est pourquoi il faut continuer d'investir dans une sécurité sociale fédérale forte. Cependant, le NV-A veut tout scinder. Il est clair que les partis socialistes doivent devenir plus forts, surtout en Flandre. C'est le seul moyen pour mettre fin au discours séparatiste de droite du NV-A.

**Avci Kadir** a posé une question à partir de la salle. Il a demandé s'il ne vaut pas mieux de sanctionner les entreprises qui quittent la Belgique, par exemple au moyen de droits d'importation très lourds.

**Caroline Gennez** a répondu que la politique doit mener une gestion qui vise à améliorer le climat d'entrepreneuriat, à maintenir et à créer de l'emploi ici. Il n'est pas si évident de prendre d'autres mesures.

**Dominique Meyfroot, président de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant** était le dernier à prendre la parole. Il a d'abord donné expression à l'immense inquiétude de la FGTB concernant les longues négociations politiques. Tout porte à croire qu'elles dureront encore longtemps ...

Il a mis les négociateurs socialistes en garde contre le syndrome de Stockholm. Si on est enfermé trop longtemps avec les preneurs d'otage de nos valeurs idéologiques, on commence à avoir de l'empathie avec eux et on se dirige dans la direction qu'ils ont choisie. Cela ne peut pas se réaliser.

Après cette introduction, **Dominique Meyfroot** a traité des thèmes sociaux. La Belgique compte 15% de pauvres. Même au niveau des actifs, 5% vivent sous le seuil de pauvreté. Il y a par contre encore beaucoup de richesse et de bien-être dans notre pays, mais ceci



n'est pas réparti équitablement. L'avoir mobilier net en Belgique s'est accru à 1.700 milliards d'euros, soit 365.000 euros par ménage si cet avoir était réparti équitablement. Les riches s'enrichissent pendant que la pauvreté s'accroît! La FGTB insiste sur une fiscalité plus honnête! Chaque revenu doit être imposé d'une façon progressiste.

Le dernier thème qui a été traité dans l'allocution de clôture du président de la FGTB-TVD était les prochaines négociations sectorielles.

Ces négociations s'annoncent difficiles. Dans le secteur textile, nous risquons d'évoluer vers un conflit ouvert avec l'organisation patronale Fedustria. Les employeurs plaident pour un arrêt salarial absolu en 2011, ils plaident pour une mutilation de notre index et même pour une prolongation de la durée du travail. Ils sont pour une augmentation de l'âge de la

prépension!

La crise n'est pas encore terminée selon Fedustria puisque le niveau de production est inférieur à celui d'avant la crise. C'est évident puisque 5.000 travailleurs ont été licenciés depuis 2008. Ils plaident pour la relance de la compétitivité... La position concurrentielle du textile ne pose aucun problème. Elle s'est fortement améliorée puisque le solde de la balance commerciale n'a jamais été aussi élevé qu'au cours des 6 premiers mois de 2010!

En matière de salaires, le secteur du textile occupe déjà l'avant-dernière place de tous les secteurs industriels. Fedustria a l'ambition de tomber à la dernière place! La FGTB-Textile, Vêtement et Diamant s'y opposera. L'industrie textile ne peut pas devenir le secteur des «*working poor*» (travailleurs pauvres).



# Solidarité avec le Malawi

La FGTB HORVAL mène depuis de nombreuses années un projet de solidarité avec le syndicat HFPCWU (Hotel Food Processing and Catering Workers Union) au Malawi. Lors de notre dernière mission d'évaluation pour le projet, nous avons pu constater que le pays se trouve encore dans une grande détresse pour toute une série de problématiques qui touche directement ou indirectement à la lutte pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des hommes et des femmes de ce pays.

Il y a actuellement des infractions graves au niveau des discriminations, du travail des enfants et des libertés syndicales et cela, malgré le fait que le Malawi a signé les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Toutes ces infractions sont pour la FGTB HORVAL et son partenaire le HFPCWU de graves infractions des droits fondamentaux des travailleurs et il faut les combattre solidairement.

## Peu de place pour les libertés syndicales

Les libertés syndicales sont bafouées chaque jour. Ainsi, par exemple, la procédure de préavis de grève est longue et n'est pas claire. Cette longue période empêche les syndicats de pouvoir annoncer une grève et perdent ainsi leur droit fondamental que sont la liberté d'expression et d'association. Et, si la grève s'organise malgré tout, le gouvernement la déclare illégale! De plus, beaucoup d'employeurs refusent l'accès aux syndicats avec pour conséquence qu'il ne peut pas y avoir des négociations collectives.

Les droits des délégués sont souvent bafoués. Ils sont souvent licenciés. C'est pourquoi beaucoup de travailleurs ont peur de se syndiquer. Le taux de syndicalisation au Malawi reste très bas. Les procédures pour saisir la justice lors de litiges en droit du travail sont très longues par manque de financement.

## Un grand nombre de discriminations

L'égalité salariale n'est pas en reste et là les discriminations se font également durement ressentir tant au niveau de salaire égal pour travail égal, en lien avec le sexe, l'origine ou les convictions religieuses.

Pour de nombreuses femmes il est difficile d'évoluer dans des entreprises ou dans la politique à des fonctions supérieures, mieux rémunérées. Par rapport aux hommes la chance qu'elles restent analphabètes ou chômeuses est doublement élevée. Il en est de même pour les personnes ayant un handicap ou atteintes du VIH/SIDA pour qui les opportunités de travail sont très limitées voire inexistantes.

## Le travail des enfants présent partout

Les 2 conventions sur le travail des enfants ont été signées par le Malawi, mais par manque de connaissance et de financement il n'y a pas de possibilité d'intervenir contre les violations. Tout employeur est obligé de tenir un registre des enfants qu'il occupe. En cas de non respect, une amende peut lui être infligée (max. 100 Euros!) ou une peine de prison de 5 ans.

1,4 millions d'enfants travaillent au Malawi, soit 35% des enfants du pays! Le travail des enfants est surtout un problème dans les régions isolées.

Les petits garçons sont principalement occupés dans les plantations de tabac ou de thé, en tant que berger ou dans la pêche, ou deviennent des colporteurs. Les petites filles, elles, travaillent principalement en tant que domestique ou se retrouvent dans la prostitution. Les enfants travaillant dans les plantations sont exposés aux pes-

ticides et aux produits toxiques. Le nombre des enfants des rues augmente également. La plupart d'entre-deux sont des victimes indirectes du VIH/SIDA qui a décimé leur famille. Ces enfants orphelins d'à peine 12 ou 13 ans se voient confiés la charge de famille de leurs frères et sœurs plus jeunes.

Dans les plantations, et, principalement dans l'industrie du tabac, il y a beaucoup de traite des êtres humains. Les travailleurs louent une maison au propriétaire foncier et dépendent de lui pour leur vie quotidienne. Les produits qu'ils cultivent et vendent au propriétaire foncier ne rapportent pas suffisamment pour vivre. Souvent les parents doivent alors vendre leurs filles au propriétaire pour s'acquitter de leurs dettes: Cette pratique s'appelle «Kupimbira». Le «nouveau» propriétaire a tous les droits sur ces petites filles qui doivent bien souvent se prostituer pour lui! Les enfants ne sont pas seulement occupés au Malawi mais également vendus à des pays comme la Zambie, l'Afrique du Sud et la Tanzanie.

Les 150 inspecteurs de travail du Malawi ne sont pas en mesure de lutter contre tous ces abus, par manque de financement et de l'intervention nécessaire de la police. Pour lutter à l'élimination du travail des enfants, il faudrait pouvoir changer le système notamment en instaurant un régime de sécurité sociale fort, en menant une lutte active contre le VIH/SIDA et en développant des écoles de qualité.

## Les défis de notre syndicat partenaire

Notre partenaire au Malawi: Hotel Food Processing and Catering Workers Union (HFPCWU) doit donc lutter dans de nombreux domaines.



Afin de les soutenir dans leur lutte à l'amélioration des conditions de travail de leurs affiliés, la FGTB HORVAL a donné le 25 au 27 octobre une formation sur le recrutement de membres et la négociation collective. La campagne qu'ils organisent est réalisée avec comme slogan: «UNITED WE BARGAIN, DEVIDED WE BEG!» (Unis on négocie, divisés on mendie).

Au premier semestre de cette année notre partenaire, le syndicat HFPCWU a enregistré 1037 nouveaux membres. Pour un syndicat qui compte 5265 membres, c'est un exploit extraordinaire! Cette augmentation est certainement due en grande partie à l'enthousiasme



des militants et au nouveau secrétaire général Shakespeare Sesani. Malheureusement, dans un même temps ils ont perdu 212 membres atteints du VIH/SIDA.

Durant toute la formation, une attention particulière a été mise sur les enjeux du VIH/SIDA:

Steve Phirima était un délégué responsable pour l'infirmerie de la chaîne d'hôtel Sun-Bird. Après des mesures d'austérités cette section a été fermée et Steve a perdu son emploi. Il a maintenant son propre hôpital VIH/SIDA en ville et donne toujours des cours d'éducation sexuelle aux militants. Ceux-ci sont indispensables lorsqu'on entant qu'un certain président africain continue à dire que vous ne pouvez pas être contaminé lorsqu'après un rapport sexuel vous prenez une douche!

Vivre avec une infection VIH est parfaitement possible mais les inhibiteurs du SIDA sont très chers. Voilà pourquoi dans les CCT conclues par le syndicat dans toutes les entreprises on reprend toujours dans un paragraphe que l'employeur est responsable pour le paiement des médicaments. Le salaire minimum au Malawi s'élève à 17,5 euros, le loyer mensuel est environ 15 euros. Comment les travailleurs pourraient-ils être en mesure de payer leurs médicaments?

Actuellement le gouvernement se penche sur une proposition de loi pour mettre sur pied un régime de pension: les travailleurs et les employeurs cotiseraient chacun 7,5% du salaire pour la pension. La pension serait confiée à des institutions privées (banques). L'âge de pension, entre 55 et 70 ans, diffère d'une entreprise à l'autre et est fixé dans le contrat de travail. Si vous partez en retraite, il faut observer un temps d'attente de 12 mois avant de recevoir un premier paiement!

Comble du cynisme: au Malawi, l'espérance de vie au Malawi n'est que de 42 ans!!!

Le syndicat HFPCWU mène des actions contre toutes ces pratiques malhonnêtes. Depuis 2003, la FGTB HORVAL accorde un soutien syndical et financier à HFPCWU. La solidarité est indispensable pour que nous puissions renforcer conjointement les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs de nos pays.

Silvie Mariën

## > NOUS RECHERCHONS

# Un(e) collaborateur/trice pour notre Service d'Etudes

### La fonction consiste à:

- Soutenir le travail syndical dans les secteurs;
- Collaborer au développement du matériel d'information pour les délégués;
- Rédiger des articles de presse (journal, internet...);
- Participer aux prises de position au sein de l'équipe et avec les Secrétaires fédéraux;
- Traduire les dispositions juridiques, la réglementation et les accords vers la pratique et les placer d'un point de vue syndical socialiste dans un cadre social plus large;
- Etre attentif et suivre les intérêts des affiliés de HORVAL de manière militante;
- Etre présent lors des négociations sectorielles et rédiger les rapports.

### Votre profil?

- Vous avez un diplôme universitaire à orientation politique, social, économique ou juridique ou une expérience similaire;
- Vous avez une expérience pratique et une connaissance du droit social;
- Vous avez une très bonne capacité de communication, aussi bien oralement que par écrit en néerlandais;
- Vous avez une bonne connaissance du français;
- Vous voulez défendre les valeurs syndicales socialistes de manière militante;
- Vous avez de bonnes qualités d'organisation et de planification;
- Vous aimez travailler de manière proactive.

### Nous vous offrons au sein d'une équipe enthousiaste:

- Un contrat à durée indéterminée
- De bonnes conditions salariales;
- Un horaire de 35h/sem. et des avantages extralégaux.

### Intéressé(e)?

Envoyez-nous votre curriculum vitae et votre lettre de motivation par e-mail à [tanguicornu@horval.be](mailto:tanguicornu@horval.be) ou par courrier à Tanguy Cornu rue des Alexiens 18 - 1000 Bruxelles avant le 28/01/2011.

Les candidats sélectionnés seront invités à un examen suivi d'un entretien pour les candidats retenus.

## Aperçu des indexations et des augmentations des salaires à partir du 1/1/2011

|       |                       |   |
|-------|-----------------------|---|
| 118   | Industrie alimentaire | + 2,42% index   |
| 118.9 | Industrie des légumes | A partir du 1.1.2011 la prime annuelle est complètement intégrée dans le salaire horaire:<br>- les salaires minimums sectoriels sont augmentés de 0,08€<br>- pour les entreprises qui ont payé en 2010 une prime de 175€ les salaires réels sont augmentés de 0,08€ |
| 119   | Commerce alimentaire  | + 2,49% index   |
| 302   | Horeca                | Opération de rattrapage + index 2,422% (indexation des salaires minimums et effectifs)  |

Parce que chaque travailleur a le droit d'être: entendu, représenté, défendu et soutenu, la FGTB HORVAL CHARLEROI - CENTRE - MONS - BRABANT WALLON vous accueille dans ses permanences spécifiques titres services.

|                 |                             |  |
|-----------------|-----------------------------|--|
| 26 janvier 2011 | Wavre de 9h00 à 12h00       | Rue de l'Ermitage 11.                                    |
| 27 janvier 2011 | Mons de 13h00 à 15h30       | Rue Lamir 18-20.   |
| 23 février 2011 | Wavre de 9h00 à 12h00       | Rue de l'Ermitage 11.                                    |
| 25 février 2011 | La Louvière de 8h30 à 11h30 | Rue Aubry 23, 7100 Haine St Paul, 1 <sup>er</sup> étage. |
| 23 mars 2011    | Wavre de 9h00 à 12h00       | Rue de l'Ermitage 11.                                    |
| 24 mars 2011    | Nivelles de 13h00 à 15h30   | Rue du Géant 4/3.  |
| 20 avril 2011   | Wavre de 09h00 à 12h00      | Rue de l'Ermitage 11.                                    |
| 22 avril 2011   | Charleroi de 9h00 à 12h00   | Boulevard Devreux 36-38, 2 <sup>ème</sup> étage.         |

Avec la collaboration de votre déléguée Titres Services Daoust, Linda Lebon.

Rejoignez-nous...

FGTB Horval  
Titres-services



# Coup d'œil sur 2010, pour mieux commencer 2011

**L'année 2010 a été chargée. Les travailleurs ont continué à endurer les conséquences de cette crise qui nous frappe depuis plusieurs années. De nombreuses entreprises ont fermé leurs portes ou ont restructuré, les conflits sociaux et licenciements ont fusé. Mais la solidarité a été omniprésente. Nous avons pu nous en rendre compte au travers des différentes actions.**

Le statut ouvrier-employé est un dossier qui attire tous les regards en 2010...et qui n'est toujours pas solutionné en ce début 2011! Notre position à ce sujet est claire: nous sommes contre le statut unique qui reviendrait à revenir sur les acquis sociaux des employés. Ce que nous voulons, c'est une harmonisation vers le haut des statuts ouvrier-employé. Plus de droits pour les ouvriers ne doit pas signifier moins pour les employés.

La nécessité d'augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs est une réalité. Pas seulement qu'en Belgique mais également dans le reste du monde. Quant aux mesures d'austérité prédictes par certains, nous n'en voulons pas. Pas question de faire payer aux travailleurs la crise une deuxième fois. La grande manifestation européenne qui s'est déroulée en septembre est seulement un début de l'opposition aux politiques de sobriété (voir d'austérité) de beaucoup de pays européens.

## Dans votre secteur aussi



Le plus lourd conflit social qu'a connu le SETCa cette année a éclaté début février dans le secteur du commerce. Carrefour a brutalement annoncé vouloir fermer 21 magasins et en vendre 27 autres. Après plusieurs actions de grèves fort soutenues, des négociations musclées avec la direction, de nombreuses discussions avec le repreneur Mestdagh, un projet d'accord valable a enfin pu voir le jour. Au final, l'index et les commissions paritaires en vigueur ont été maintenus. Par ailleurs, 12 magasins n'ont pas été vendus ou fermés. La pré-pension a été abordée dans une

approche sociale et des accords fondamentaux ont été conclus pour les travailleurs des magasins passant chez Mestdagh.

Dans le secteur des services, DHL a connu une restructuration lourde de conséquences à la suite du déménagement du quartier Européen de Diegem vers l'Allemagne. Le dossier Brink's est lui aussi un exemple flagrant de l'attitude légère d'un

certain patronat à l'égard des travailleurs et des lois sociales. Sous le prétexte de difficultés financières, le groupe a voulu imposer le passage d'un statut d'employé à un statut d'ouvrier ainsi que la fermeture du site de Strépy. Ceci avant de finalement faire avouer de faillite. Une manœuvre frauduleuse qui posait bien des questions et que nous avons tout de suite dénoncée. Pour l'instant, de nouveaux administrateurs provisoires ont été mandatés et les discussions se poursuivent toujours entre eux, les syndicats et les repreneurs éventuels. Le but est de parvenir à

un accord qui puisse maintenir la pérennité de l'entreprise, l'emploi, les droits des travailleurs et les acquis sociaux.

Dans les finances, Dexia n'a pas fini de faire parler d'elle. L'entreprise, qui avait déjà été frappée par de nombreuses pertes d'emplois ces dernières années, a annoncé à l'automne vouloir mettre en place un nouveau plan d'économies. Selon la direction, celui-ci serait nécessaire pour la sauvegarde de l'entreprise. De nouvelles pertes d'emplois et des restrictions budgétaires sont à nouveau envisagées...

Dans le secteur Non Marchand aussi, les défis à relever étaient nombreux. L'incertitude et les questions de 2010 sont pourtant toujours sur la table. Plusieurs cahiers de revendications ont été présentés. Mais actuellement, on attend toujours un véritable accord Non Marchand et surtout des garanties d'avenir! La grande manifestation de juin dernier a été une réussite et a encore une fois démontré que la solidarité n'a pas de limite communautaire ou linguistique.

Dans l'industrie également, les temps sont durs et bon nombre d'entreprises ont connu des moments difficiles. La mesure la crise de chômage temporaire pour employés a certainement sauvé des emplois, me ne peut devenir définitive. Cela doit être intégrée dans un accord global sur l'harmonisation des statuts.

## Quelques autres grands moments de 2010

Nous avons également récemment édité un *Expresso* sur les enjeux politiques actuels intitulé «*L'heure du choix*». Le but de cette publication: vous présenter de manière précise les choix qui s'offrent actuellement



à vous. Certains partis de droite avancent des positions profondément antisociales. Derrière leurs beaux discours, il y a le danger de voir s'effondrer notre modèle social et nos acquis. Notre mission: vous informer sur les conséquences pratiques de ces visions politiques. Vous retrouverez cet *Expresso*, et toutes les autres publications, sur [www.setca.org](http://www.setca.org), rubrique Downloads.

En octobre, s'est déroulé le 17e congrès statutaire du SETCa, il a rassemblé plusieurs centaines de militants afin de faire le point sur les activités, les positions et l'avenir du SETCa. Il a vu la réélection du Secrétariat Fédéral ainsi que l'arrivée de deux nouveaux Secrétaires Fédéraux: Jan Piet Bauwens pour le secteur Non Marchand et Anita Van Hoof pour l'industrie. Erwin De Deyn et Myriam Delmée continuent les 4 ans qui viennent comme président et vice-présidente.

## En 2011, du pain sur la planche!

L'agenda du SETCa est déjà bien

rempli pour les semaines et les mois à venir! Dès janvier, ce sont les congrès sectoriels qui vont se succéder. Ils permettront de tirer les objectifs pour les années à venir et les grandes lignes de nos revendications pour les négociations des accords sectoriels 2011-2012, pour lesquels nous commençons déjà remplir nos cahiers de revendications.

S'il est de bonnes résolutions que le SETCa conservera en 2011, c'est bien de garder un œil sur l'actualité sociale, économique et politique et d'intervenir dès que les droits des employés techniciens et cadres sont mis en question: les négociations interprofessionnelles 2011-2012, les suites du dossier ouvrier employé, les négociations institutionnelles dans le cadre de la formation du gouvernement fédéral,...

Nous vous tiendrons au courant de chacun de ces grands rendez-vous dans votre journal *Syndicats* et en primeur dans la newsletter SETCa (abonnez-vous sur [setca.org](http://setca.org))

## Quoi de neuf dans mon secteur?

Voici ce que le SETCa a négocié dans les secteurs. Pour en savoir plus, n'hésitez pas à contacter votre section régionale ou votre délégué.

### Indexations en janvier

|           |   |            |
|-----------|---|------------|
| CP 216    | employés chez les notaires                    | +0,6%      |
| CP 218    | CPNAE   | +2,49%     |
| CP 220    | industrie alimentaire                         | +2,42%     |
| CP 221    | papeterie                                     | +0,94%     |
| CP 222    | papier & carton                               | +0,94%     |
| CP 227    | audiovisuel                                   | +2%        |
| CP 302    | industrie hôtelière                           | +2,422%    |
| CP 306    | assurance                                     | +2,56549%* |
| CP 308    | sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne... | +0,35%*    |
| CP 309    | sociétés de bourse                            | +0,3535%** |
| CP 310    | banques                                       | +0,35%*    |
| CP 315.02 | compagnies aériennes                          | +2%        |
| CP 323    | gestion d'immeubles                           | +2,05%     |

\* sur les salaires minimums

\*\* sur les salaires minimums, les salaires effectifs sont augmentés de ce qui est prévu pour les salaires minimums

Pour savoir si votre secteur sera indexé le mois prochain, abonnez vous à la newsletter du SETCa ou rendez-vous régulièrement sur [www.setca.org/index](http://www.setca.org/index).

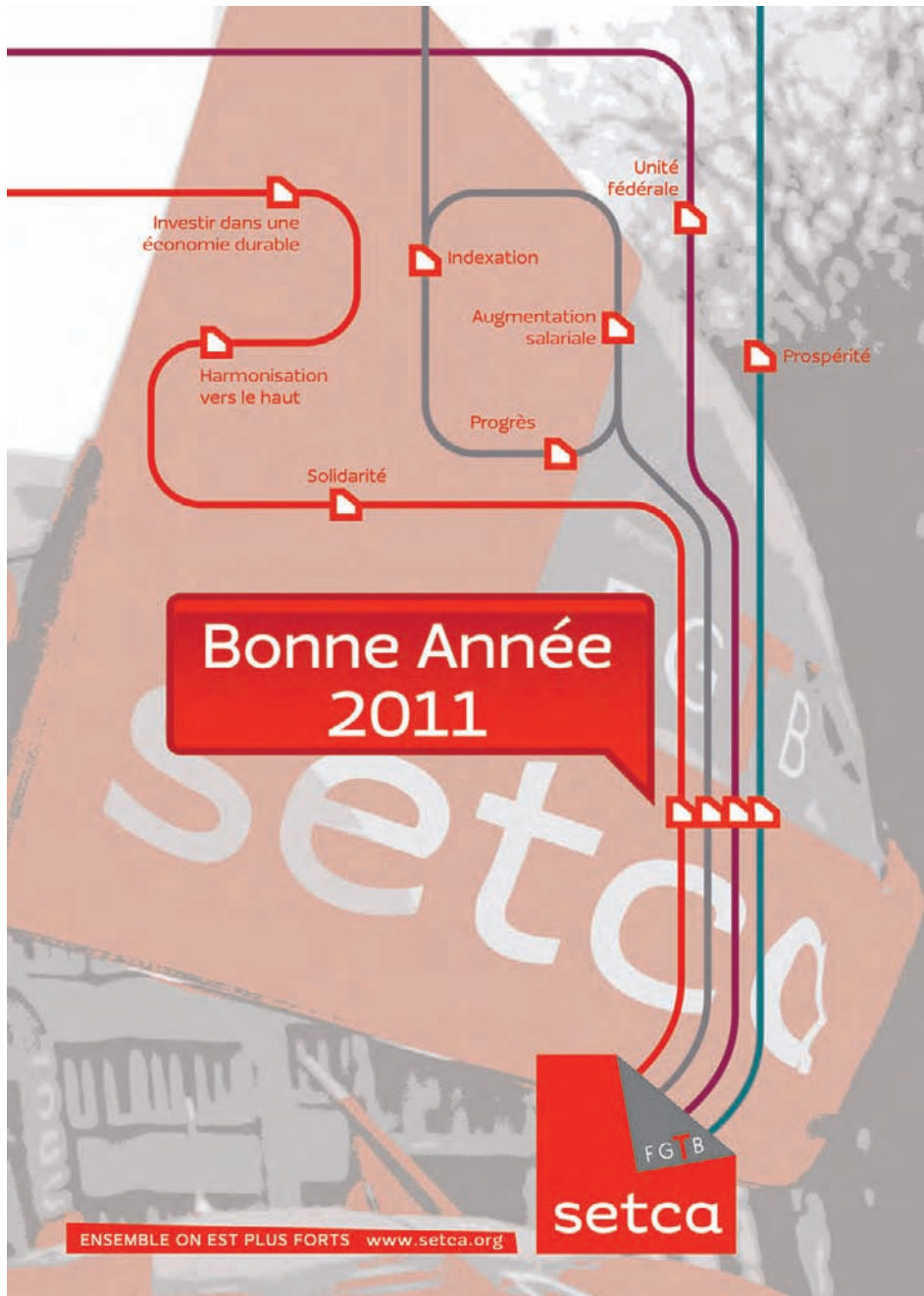
**Augmentation de l'indemnité vélo en CP 319.01, 329.01, 330, 331**  
à partir du 01/01/2011, € 0,20/Km parcouru, à partir du 1er Km.

**Augmentation en CP 219 (contrôle technique)**  
à partir du 01/01/2011, augmentation de + € 15 bruts par mois

**Augmentations des minimums barémiques en CP 313 (pharmacies)**  
à partir du 01/01/2011, la grille barémique sectorielle est augmentée de 5% (hors pharmaciens)







## Jours fériés 2011: à vos agendas!

Le jour férié est un jour durant lequel le travail est en principe interdit. Chaque année, la Belgique connaît 10 jours fériés légaux.

### Quels seront mes jours fériés en 2011?

- Samedi 1<sup>er</sup> janvier. Nouvel an.
- Lundi 25 avril. Lundi de Pâques.
- Dimanche 1<sup>er</sup> mai. Fête du travail.
- Jeudi 2 juin. Ascension.
- Lundi 13 juin. Lundi de Pentecôte.
- Jeudi 21 juillet. Fête nationale.
- Lundi 15 août. Assomption.
- Mardi 1<sup>er</sup> novembre. Toussaint.
- Vendredi 11 novembre. Armistice.
- Samedi 25 décembre. Noël.

### Y a-t-il des dérogations?

Travailler un jour férié n'est autorisé que dans les cas où le travail du dimanche est permis. Cela vous donne alors droit à un repos compensatoire payé.

### Suis-je payé lors d'un jour férié?

Les jours fériés font l'objet d'une rémunération égale à celle d'une journée de travail normale.

### Et si le jour férié tombe un dimanche?

Il est généralement remplacé. Si un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour

habituel d'inactivité, il est remplacé avant ou après par un autre jour de repos qui sera nécessairement pris sur les jours habituels d'activité. En 2011, cette question se posera par exemple avec le dimanche 1<sup>er</sup> mai (Fête du travail).

La fixation du jour de remplacement peut se faire:

- par la commission paritaire ou le conseil d'entreprise
- à défaut, par accord individuel avec votre employeur.

Si aucun accord de ce type n'existe, le jour férié est remplacé par le premier jour habituel d'activité qui, dans l'entreprise, suit ce jour férié.

Le règlement de travail doit mentionner les dates des jours fériés et les jours de remplacement doivent être affichés avant le 15 décembre de l'année précédente.

**Intérimaire, travailleur à temps partiel, récemment licencié: qu'en est-il de vos jours fériés? Pour tout savoir sur vos droits au boulot, rendez vous sur [setca.org](http://setca.org) ou abonnez-vous à la newsletter SETCa!**



## SOUSCRIVEZ UN CONTRAT CHEZ ACTEL AVEC LA GARANTIE MAXI OMNIUM ET RECEVEZ UN GPS\*.

En optant pour ACTEL, vous jouerez d'un régime de faveur exclusif. Vous ne payerez en effet aucune franchise si vous faites réparer votre véhicule accidenté chez un garage reconnu par notre compagnie (sauf pour les jeunes conducteurs). Ajoutez à cet avantage exceptionnel un prix défiant toute concurrence, et vous aurez compris qu'avec ACTEL, vous êtes vraiment gagnant!

Demandez-nous également plus d'infos sur les conditions avantageuses de nos assurances moto et habitation réservées aux membres de la FGFB et à leurs proches.

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

\*Action uniquement valable pour toute offre reçue et acceptée par la compagnie entre le 15/01/2011 et le 15/03/2011, pour un nouveau contrat auto avec la garantie MAXI OMNIUM.  
ACTEL s.a. - rue de Ligne 13 - 1000 Bruxelles - RPM 0440 903 008 Bruxelles - IBAN BE93 8791 5001 0467 - BIC BNAGBEBB - Entreprise d'assurance agréée code CBFA 2279 (Décision du 22.12.2003; M.B. du 04.02.2004) pour les br. 1,3 et 10a. - Intermédiaire d'assurance agréé code CBFA 62239 A - Membre du groupe P&V - Tél. 02/282.36.14 - Fax 02/282.36.00 - [www.actelaffinity.be/fgfb](http://www.actelaffinity.be/fgfb)