

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Protéger les jeunes travailleurs

Le 28 avril est la journée internationale pour la santé et la sécurité au travail. Cette année, l'OIT met l'accent sur la situation des jeunes, voire très jeunes travailleurs à travers le monde, qui sont, de par leur âge, leur développement physique et émotionnel, leur faible expérience ou encore leur manque de formation, soumis à plus de risques que leurs collègues plus âgés.



© Istock

Notre dossier en pages 8 & 9

PENSIONS

Les femmes
en action

Page 3

CONGÉS PAYÉS

20 jours
pour tous
ou presque

Page 4

COOPÉRATIVES

Focus
sur l'exemple
italien

Page 5



FORUM SOCIAL

En quête
d'un nouveau
souffle

Page 6

FGTB-ABVV

Bruxelles-Brussel



Fête du travail

Dag van de arbeid

|05

GRATUIT | GRATISPlace Rouppe - Rouppeplein
01|05|18 - 13:00 > 20:00www.fetedutravail.be | www.dagvandearbeid.be

LURA SLONGS
DIEVANONGS
PURPLEIZED
JOUR DE FETE

NAMUR

JE PARLE AU THÉÂTRE

DU SABLE DANS LES ROUAGES

7 SPECTACLES DE THÉÂTRE ACTION POUR GRIPPER LA MACHINE

26 ET 27 AVRIL 2018

NAMUR - THÉÂTRE JARDIN PASSION

2 € / SPECTACLE



JEUDI 26 AVRIL

9H45

NOS MEILLEURS ENNEMIS

Collectif "Tracasse Pas Toi"
Un atelier du CPAS d'Eghezée et de la Compagnie Buissonnière

Les machines nous font peur, elles nous remplacent! Mais elles nous sont aussi utiles et sauvent des vies... Pour sa seconde création ce Collectif a décidé de prendre à bras le corps la question de la robotisation et de la numérisation. Derrière nos smartphones et autres self scanning, c'est la valeur "travail" qui est interrogée. Faisons tout pour que les machines deviennent nos « meilleurs ennemis » en restant au service du bonheur de chacune et de chacun! Prenons notre futur en main!

13H30

T'ES QUI TOI ?

Création collective du Théâtre des Travaux et des Jours (Bourdon)

Un promeneur un peu perdu rencontre une masse de préjugés. Des incompréhensions vous tirent vers l'extrême. Une frontière.

"PASSEPORT !"

Mais, finalement... T'es qui toi ?

"T'es qui toi" tente d'interroger par le jeu et l'humour : l'Histoire, le parcours d'un immigré et les relations humaines.

JEUDI 26 AVRIL

20H30

AU VENT EN EMPORTE
LE TEMPS

Une Comédie Populaire des Acteurs Solidaires,
du CPAS de Floreffe, de la Compagnie Buissonnière
et du Département Social de l'Henallux

Dans une salle d'attente se croisent différents personnages.

Les uns y travaillent, les autres sont en situation de demande.

Les uns y attendent patiemment, les autres courent dans tous les sens.

Les uns y font des rencontres, les autres se sentent de plus en plus seuls.

Mais tous savent que chacun y joue son rôle, le grand rôle de la vie !

VENDREDI 27 AVRIL

13H30

MANTEAU DE LA MISÈRE ET
RÊVES ET PRÉJUGÉS

Créations Collectives d'Alvéole Théâtre et d'Intégra Plus de Barvaux

"Le manteau de la misère" est le fruit d'une réflexion sur la violence sociale et la pauvreté.

"Rêves et préjugés" aborde la thématique des jugements dont sont victimes les participants ou ceux qu'ils entendent autour d'eux.

Chacun rêve d'un autre monde...

La forme théâtrale privilégie le non-verbal et l'émotion.

20H30

DU GRAVIER DANS LES
CHAUSSURES

Création Collective de LST (Andenne) et de la Compagnie Buissonnière

Au départ de leur vécu, de leur réalité, des jeunes veulent interpeller et susciter une réflexion collective. C'est à partir d'un gravier coincé entre la semelle et la plante du pied qu'ils se sont reconnus. C'est à l'instant précis où ils se sont assis ensemble sur le bord du chemin pour l'enlever que le dialogue s'est établi, que les fils se sont tissés. Aujourd'hui ils passent de l'ombre à la lumière, afin que ce gravier devienne un grain de sable qui va enrayer la machine à exclure trop bien huilée.

ET ON NA ÉTER ABONÉKOL

Collectif "Les Transform'Acteurs"

Un atelier de Lire et Écrire asbl (Namur) et de la Compagnie Buissonnière

A partir d'injustices vécues, ce groupe construit des paroles et actions collectives comme ce court spectacle. "On na éter abonékol" dénonce les inégalités à l'école et livre ce message : "Nous ne voulons pas que les enfants qui sont à l'école aujourd'hui soient analphabètes demain".

VENDREDI 27 AVRIL

9H45

POSTICHES ET PRÉJUGÉS

Un atelier du CPAS de Beauraing, de la Compagnie Buissonnière et de SREAS asbl

À travers cette création théâtrale, le groupe s'interroge sur comment vivre ensemble en respectant les particularités de chacun. Le temps est venu de créer, de ré-inventer notre démocratie et pourtant... Certains préjugés nous collent à la peau. La sensation d'être contrôlé et sanctionné persiste. Non, nous ne sommes pas que des moutons, mais le loup rôde toujours.

Oui, l'union fait la force, mais chacun veut sauver ses propres acquis.

Réservations indispensables : AFICo asbl | 081/649.954 - info@afico.be
Jardin Passion - Rue Marie-Henriette 39 - 5000 - NAMUR

LIÈGE - HUY - WAREMME

1ER MAI
FÊTE DU TRAVAIL
PLACE SAINT-PAUL À LIÈGE

50 ANS DE MAI 68
20 ANS DE FÊTE DU TRAVAIL À LA LIÉGEOISE!

OUVERTURE DU VILLAGE À 12H
VILLAGE SYNDICAL & ASSOCIATIF, SAVEURS D'ICI ET D'AILLEURS,
JEUX POUR ENFANTS, EXPO, DANSE FOLKLORIQUE, ANIMATION MUSICALE
AVEC LES FANFOIREUX...

CONCERTS GRATUITS À PARTIR DE 17H
LES DÉTROITS DU PÉLICAN • GIPSY PUNK
EAGLES ROAD • COVERS MAI 68
TYPH BARROW • POP&SOUL JAZZY

FGTB
LIÈGE-HUY-WAREMME

www.fgtb-liège.be | facebook.com/fgtb-liège | @fgtbliege

& ROSES

BREAD

Exposition
02/05 > 18/05
2018

Plus de **50** affiches syndicales d'hier et de demain

L'exposition retrace l'histoire du mouvement ouvrier, ses fondements, ses luttes, ses revendications et ses conquêtes. Elle interroge nos engagements actuels et à venir.

Visites guidées gratuites
info@promotionculture.be
04 221 97 17

Place St-Paul 9/11
4000 Liège

Une exposition de la Centrale générale de la FGTB Liège-Huy-Waremme, de Promotion et Culture et de la Régionale Liégeoise de Présence et Action Culturelle.

VERVIERS

CINÉ - DÉBAT

HOWARD ZINN

UNE HISTOIRE POPULAIRE AMERICAINE

"Tant que les lapins n'avaient pas d'historiens, l'histoire était racontée par les chasseurs."

Avec l'énorme succès de son livre "Une histoire populaire des Etats-Unis", Howard Zinn a changé le regard des Américains sur eux-mêmes.

Zinn parle de ceux qui ne parlent pas dans l'histoire officielle, les esclaves, les Indiens, les déserteurs, les ouvrières du textile, les syndicalistes et tous les inaperçus en lutte pour briser leurs chaînes.

17h30
Apéro militant

18h30
Projection

Réservation obligatoire
nadine.fauconnier@fgtb.be
087/39.46.37

Jeudi 19 avril 2018
Salle du Textile Pont aux Lions 23/4 - 4800 Verviers

CEPAG Verviers | FGTB Verviers

Éditeur responsable : Daniel RICHARD Pont-aux-Lions 23/3 - 4800 Verviers

10 festival de RESISTANCE

Les FPS présentent
MAMY A MA PIQUE MOBYLETTE
CRÉATION COLLECTIVE DE LA TROUPE A QUI SONT CES CHAUSSETTES ?

Vendredi 4 mai à 20h00 - Tremplin - Salle Stotzem
PAF : 8€
Rue du moulin 30a - 4820 Dison

Réservation : Centre Culturel de Dison - 087/33.41.81 | Festival-de-Résistance

CEPAG Verviers | Centre Culturel de Dison | FPS | D-G-G | CEPAG Mouvement | attac | FGTB Verviers | DISON | Fédération Wallonie-Bruxelles

Éditeur responsable : Daniel RICHARD Pont-aux-Lions 23/3 - 4800 Verviers

MONS-BORINAGE

Hommage à notre Camarade Jean-Pierre MEYERS

C'est avec tristesse et émotion que nous avons appris le décès de notre Camarade Jean-Pierre MEYERS survenu le 19 mars 2018.

Issu d'une famille ouvrière, assistant social de formation, cet idéaliste, homme de gauche convaincu a tout naturellement trouvé sa vocation au sein de notre CENTRALE GENERALE FGTB. Il y a passé 40 ans de sa vie professionnelle!

Dès 1969, il fut successivement le secrétaire politique des Camarades Henri LORENT et Michel NOLLET au niveau fédéral qui devinrent par la suite respectivement Secrétaire Général et Président de la C.G.

C'est d'ailleurs là qu'il s'est fait connaître des délégués et permanents pour sa gentillesse, sa disponibilité et surtout sa grande compétence au niveau des secteurs professionnels dont il s'occupait (chimie, gardiennage, papier, nettoyage entre autres).

Mais Jean-Pierre avait aussi et avant tout le goût du terrain et du contact avec les militants!

C'est ainsi qu'en 1989, il a rejoint la Centrale Générale FGTB MONS-BORINAGE où

il a travaillé pendant près de 20 ans en tandem avec le Camarade Alain DE NOOZE. Confronté à de multiples problèmes dans la région de Borinage: fermetures, restructurations, licenciements collectifs, c'est toujours aux côtés de ses militants et affiliés que Jean-Pierre a fait face avec ténacité et détermination, sans jamais céder au découragement, visant toujours le meilleur pour les travailleurs.

Sa porte était toujours ouverte pour accueillir les membres que ce soit à Mons ou à sa permanence du mercredi soir à DOUR pour ses «gars de la construction» comme il se plaisait à le dire. Face à la maladie, Jean-Pierre a dû progressivement lever le pied après 2005 mais c'est avec un courage et une abnégation sans pareil qu'il s'est toujours battu!

Très affaibli mais avec une force de caractère exceptionnelle, il tenait malgré tout à suivre ses dossiers et à former le Cde Eric DEVRIESE au métier de permanent syndical.

C'est à l'occasion du Congrès Régional de la CG tenu en novembre 2008 que le Camarade Jean-Pierre est parti en pré-pension.

Malheureusement, il n'aura pas pu en profiter pleinement car il a perdu son dernier combat, le plus dur, celui contre la maladie! Au nom de tous ses affiliés, LA CENTRALE GENERALE FGTB MONS-BORINAGE présente ses très sincères condoléances à Chantal, son épouse si dévouée et à ses enfants et petits-enfants. La CENTRALE GÉNÉRALE lui témoigne également toute sa gratitude pour l'immense travail accompli au service de notre, de SA Régionale et des travailleurs de MONS-BORINAGE.

Adieu Camarade Jean-Pierre, tu nous manqueras beaucoup!



Fête du Travail

1^{er} Mai 2018

Maison du Peuple de Boussu-Bois
(Salle des Fêtes André Daubry)
Rue A. Dendal 251 - 7300 Boussu

- 11h30** Accueil des participants avec apéritif de bienvenue
- 12h00** Discours des responsables syndicaux des Centrales ouvrières de la FGTB Mons-Borinage :
- Frédéric MICHEL, Secrétaire régional de la Centrale Générale de la FGTB Mons-Borinage
 - Patrick DRUART, Secrétaire provincial de la MWB Mons-Borinage
- 12h30** Clôture des discours du Secrétaire régional interprofessionnel de la FGTB Mons-Borinage, Luc GILTAY
- 12h45** Buffet porchetta (ou poulet) - salade bar ... et animation musicale et pour enfants tout au long de la journée

Pour une bonne organisation, inscription (indispensable) avant le 26 avril 2018
Tél. : 065/32 38 32 - e-m@il : carmela.schillaci@fgtb.be

Affiliés (et famille) : gratuit

Non-affiliés : Adultes 8 € - Enfants (jusqu'à 12 ans) 4 € (paiement sur place)

Centrale Générale FGTB
Mons Borinage
Ensemble, on est plus forts

FGTB Horval

M
METALLOS MWB
HAINAUT NAMUR FGTB

CHARLEROI

9H30 À LA FGTB BOULEVARD DEVREUX > DISCOURS ET CORTÈGE SYNDICAL
DÈS 11H À CHARLEROI-DANSES (Bld Mayence, 65c à Charleroi) > APRÈS-MIDI FESTIVE ET COMBATIVE

BAR ET PETITE RESTAURATION - GRIMAGES POUR LES PETITS - ANIMATION MUSICALE
IRIS (REPRISES ACOUSTIQUES) - LA BANDA MICH (FANFARE) - JEFF SONO

ENTRÉE GRATUITE - OUVERT À TOUTES ET À TOUS

INFOS
Fête du 1er mai FGTB Charleroi & Sud-Hainaut
071/641.262 - fgtbcharleroi.servpol@fgtb.be
www.fgtb-charleroi.be

CÉPAG
Confédération
Charleroi

JEUNES FGTB

TABOO
CENTRE JEUNES

CÉPAG
Via Esplan
Sud Hainaut

WALLONIE PICARDE

1ER MAI
ENSEMBLE POUR LE CHANGEMENT
FGTB Wallonie picarde
FÊTE DU TRAVAIL

PROGRAMME

10h30 : Accueil
11h00 : Prises de parole
Philippe DUMORTIER (PRÉSIDENT)
Gaëtan VANNESTE (SECRETARE REGIONAL)

12h00 : Drink du 1er Mai

**A la FGTB WAPI
MOUSCRON, Rue du Val, 3**

FGTB Centrale Générale Wallonie picarde
CGSP FGTB Services Publics Ensemble, on est plus forts
setca
ABVV-FGTB Horval
METALLOS MWB HAINAUT NAMUR FGTB

Les femmes en action pour une pension juste et digne!

Ce jeudi 29 mars, des centaines de femmes et d'hommes se sont réunis au Mont des Arts à Bruxelles afin de dénoncer la faiblesse des pensions des femmes et l'écart de pension qui subsiste. Le montant de la pension des femmes, 882€ en moyenne, est largement insuffisant pour vivre dignement. En outre près d'une femme sur deux bénéficie d'une pension inférieure à 1000€.

Plusieurs travailleuses issues de différents secteurs ont témoigné à la tribune de la faiblesse de leur pension et de la difficulté actuelle des femmes retraitées.

Les organisations syndicales ont également dénoncé les mesures en matière de pension récemment adoptées par le gouvernement Michel qui pénalisent davantage encore les femmes pensionnées d'aujourd'hui et de demain. Des femmes ont ainsi descendu symboliquement «les marches de l'austérité».

Les organisations syndicales ont souligné que des alternatives crédibles et aisément finançables existent.

L'écart de pension entre hommes et femmes

La différence de salaire entre les hommes et les femmes persiste et stagne à 20%, et ce depuis près de 4 ans. Cette inégalité entre hommes et femmes est aussi importante en matière de pension. L'écart de pension entre les femmes et les hommes est de 26%. Cet écart s'explique par une l'addition de plusieurs facteurs de discrimination:

- des carrières plus courtes pour les femmes;
- des temps partiels majoritairement occupés par des femmes;

- des salaires plus bas et inégaux;
- une répartition des rôles et tâches domestiques inéquitable entre hommes et femmes;
- la non prise en compte de la particularité du travail des femmes dans les mécanismes de calcul des pensions.

Face à cette inégalité, les femmes sont en droit d'attendre une réaction politique à la hauteur. Cependant, le gouvernement en a décidé autrement et a délibérément choisi de creuser cet écart de pension et de plonger la majorité des femmes dans la précarité.

Les mesures du gouvernement Michel qui pénalisent les femmes

Nous pouvons relever au moins 3 mesures adoptées sous ce gouvernement qui pénalisent et impactent négativement la pension des femmes.

1. Non prise en compte des périodes de chômage supérieures à 1 an dans le calcul de la pension
Cette mesure touche particulièrement les femmes. En effet, selon le Bureau du Plan, 42% des périodes assimilées dans les carrières des femmes sont des périodes de chômage.

2. Limitation des assimilations
L'assimilation de certaines périodes



d'interruption de carrière ou de crédit-temps sera limitée dans le calcul de la pension.

3. Suppression du bonus pension
La suppression du bonus pension décidée sous ce gouvernement engendrera à elle seule une diminution de la pension publique moyenne de 5% d'ici 2020. En outre, le gouvernement a décidé de supprimer la bonification pour les diplômes dans la fonction publique. Ces mesures imposeront à plus de la moitié des femmes du secteur public de travailler jusqu'à 67 ans.

Des alternatives crédibles et finançables

D'autres choix socialement plus justes et acceptables

- sont possibles! En effet, le Gouvernement tente de faire croire qu'il est nécessaire de travailler plus longtemps et de raboter nos pensions. Les organisations syndicales soulignent qu'il n'y a pas de fatalité. Elles proposent des alternatives crédibles et parfaitement finançables:
- ramener l'âge légal de la pension à 65 ans;
 - garantir une pension légale forte qui permette de finir sa vie dignement;
 - aligner progressivement la pension légale du secteur privé sur le niveau de la pension du secteur public;
 - relever la pension minimum;
 - prendre en compte les périodes assimilées
 - garantir le droit à une pension

- décente;
- valoriser les périodes travaillées au travers d'un relèvement du plafond des revenus.

L'ensemble de ces alternatives est aisément finançable. Le paiement de pensions décentes peut se faire au travers:

- d'une fiscalité juste;
- d'une lutte efficace et effective contre l'évasion fiscale;
- de la mise à contribution des gros patrimoines et des revenus non taxés (plus-values sur action, plus-values immobilières);
- du renforcement du financement de la sécurité sociale au lieu de son détricotage (par exemple en augmentant les cotisations patronales).



> TÉMOIGNAGE

Frédérique Dupont, institutrice dans l'enseignement primaire à Bruxelles et déléguée CGSP

Frédérique a 50 ans et travaille depuis son stage comme institutrice dans la seule école primaire néerlandophone à Saint-Josse (Bruxelles). Depuis cette année scolaire, elle est SES, c'est-à-dire qu'elle accompagne les enfants à besoins spécifiques ou ayant besoin d'un encadrement renforcé (par exemple des enfants avec un retard linguistique, ou qui ne se retrouvent pas dans l'enseignement spécialisé. Frédérique a une occupation à temps plein. A côté de ses heures de cours, elle doit aussi assumer tout le travail administratif et de préparation, nécessaire au suivi individuel des enfants, avec le matériel didactique adapté à chacun d'eux. Car chaque situation est différente, chaque enfant a des besoins spécifiques et les attentes des parents sont grandes. Par conséquent, pour Frédérique, la charge émotionnelle est élevée. Normalement, pour partir à la pension, elle doit prouver une ancienneté de 42 ans. Elle ne se voit pas faire le même travail pendant 16 ans de plus. D'autant que les méthodes d'apprentissage et de suivi changent constamment et que les formations lui demandent un peu plus de temps. Frédérique craint que le montant de sa pension ne soit moins élevé... elle devra donc travailler plus longtemps pour moins de pension.

> CONGÉS PAYÉS

20 jours pour tous... ou presque

Les vacances approchent : c'est le moment de réserver un voyage ou un hôtel. Le double pécule de vacances sera donc le bienvenu. A combien de jour a-t-on droit? Comment calcule-t-on le double pécule? Quelle différence entre ouvriers et employés?

Tous les travailleurs ont droit à 4 semaines de congés payés par an (soit 20 jours de congé en régime de 5 jours de travail par semaine) à condition de totaliser, au cours de l'année civile qui précède l'année de vacances (appelée «exercice de vacances»), un certain nombre de jours de travail ou de journées d'inactivité assimilées à des jours de travail effectif (par exemple jours de maladie, d'accident du travail, de maternité ou même de grève reconnue).

On n'a en effet droit aux congés que sur base du travail de l'année précédente. Sauf exceptions: les jeunes en premier emploi et les travailleurs âgés qui ont chômé l'année précédente peuvent aussi sous certaines conditions avoir leurs quatre semaines avec une allocation de l'ONEM.

Ouvriers/employés, des différences subsistent

Le mode de calcul du nombre de jours de congés est différent que l'on soit ouvrier ou employé même si au final sur base annuelle le résultat est le même.

- Régime ouvrier

Le nombre de jours de congés payés est déterminé en fonction du nombre de jours travaillés/assimilés durant l'année de référence. De 10 à 19 jours de travail, 1 jour de congé; de 20 à 38 jours, 2 jours de congé, et ainsi de suite jusqu'à 231 jours et plus qui donnent droit à 20 jours.

- Régime employé:

En régime temps plein 6 jours/semaine, l'employé a droit à deux jours de congés par mois complet de prestation durant l'année de référence. En régime de 5 jours semaine qui est le plus courant, ce ne sera pas 2 jours/mois de travail mais on arrive de toute façon à 10 jours pour 6 mois et 20 jours pour 12 mois.

Cas particulier des travailleurs à temps partiel:

Ces travailleurs ont également droit aux congés payés mais proportionnellement à leurs prestations lors de la prise des vacances. Ainsi un travailleur à mi-temps n'aura droit pour une année qu'à 20 demi-jours de congé. Les difficultés surviennent en cas de changement de régime de travail d'une année à l'autre:

- o Le travailleur qui travaille à temps plein et qui passe à mi-temps l'année suivante, aura droit à 20 jours de congés à mi-temps (et non à 20 jours de congé à temps plein).
- o A l'inverse si un travailleur travaille à mi-temps une année et repasse à temps plein l'année suivante, il n'aura droit qu'à 20 demi-jours de congé ou 10 jours de congé à temps plein.

C'est mon premier travail: pas de vacances?

Oui et non. Si votre emploi est

notre premier emploi, vous n'aurez pas pu vous constituer de droits aux vacances mais vous aurez néanmoins droit à 20 jours de congés et à un pécule grâce à deux dispositifs possibles: les «vacances jeunes» ou «les vacances européennes».

Premier emploi: vacances jeunes

Si vous avez moins de 25 ans, vous avez la possibilité de prendre 4 semaines de vacances ou compléter les congés acquis sur base du travail de l'année incomplète avec une indemnité payée par l'ONEM. C'est ce que l'on appelle les «vacances jeunes».

Vous devez d'abord prendre vos jours de congé légaux, c'est-à-dire les congés que vous vous êtes constitués en tant que travailleur. Votre employeur vous fournira le décompte.

Vous pouvez compléter ces congés pour arriver à 20 jours avec une allocation de chômage à charge de l'ONEM équivalente à 65% du salaire brut, plafonné à 2.252,94 euros soit un maximum de 56,32 euros bruts par jour.

Conditions:

- Ne pas avoir plus de 25 ans le 31 décembre de l'année précédente (exercice de vacances);
- Avoir terminé ou arrêté les études durant l'année précédente;
- Avoir travaillé au moins un mois l'année en question;
- Ne pas recevoir, pour ses jours de vacances, d'autres revenus professionnels ou de remplacement.
- Pour en bénéficier, il faut remplir un formulaire C103 (www.onem.be/fr/formulaires/c103-vacances-jeunes-travailleur), le faire compléter par l'employeur et le remettre à la FGTB.

Plan B: les vacances européennes

Avec le système des vacances européennes, on a droit quoi qu'il

arrive à 4 semaines de congés par an:

- même si on est dans sa première année de travail, mais à condition d'avoir travaillé au moins 3 mois (période d'amorçage), ou
- même si on ne s'est constitué par son travail qu'un nombre de jours de congés inférieur à 20 par son travail de l'année précédente.

Ce droit reste proportionnel aux prestations. Cela signifie qu'après 6 mois de travail, on a droit à deux semaines et ainsi de suite. La différence du système de congés «européens» avec notre système est qu'avec le système «européen» le travail de l'année en cours compte déjà. De plus le système européen peut compléter notre système. Si par exemple on a acquis avec notre système le droit à 2 semaines de congés par son travail de l'année précédente, on peut compléter avec des vacances européennes.

La particularité de ce pécule Europe est qu'il est une avance sur le double pécule constitué dans le régime légal. En d'autres termes, le pécule Europe versé lors de la prise des vacances Europe sera déduit du double pécule qui sera versé l'année suivante. En clair, ce que l'on reçoit une année, on ne le reçoit plus l'année suivante.

Les «vacances seniors»

Le même genre de dispositif que les «vacances jeunes» - au même tarif - existe pour les travailleurs de plus de 50 ans qui reprennent le travail après une période d'inactivité qui les aura empêché de se constituer un capital de congés au cours de l'année précédant la reprise. Ces travailleurs peuvent obtenir 20 jours de congé ou compléter les jours acquis l'année précédente avec une allocation de chômage pour ces jours de maximum 56,32€ bruts par jour.

Vous avez droit à maximum quatre semaines de vacances supplémentaires si vous répondez aux conditions suivantes:

- vous êtes lié par un contrat de travail et relevez du

régime de vacances d'application pour le secteur privé (le droit à des vacances seniors n'existe pas pour les indépendants, les fonctionnaires et les enseignants);

- vous êtes âgé d'au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances;
- vous n'avez pas droit aux quatre



semaines complètes de congés payés pendant l'année de vacances car vous avez été chômeur complet ou invalide pendant l'exercice de vacances.

Simple et double pécule

Ce que l'on appelle les «congés payés» se compose en fait d'un «simple pécule» en guise de salaire pendant les congés et un «double pécule» qui s'ajoute au simple pécule et qui est versé généralement dès le mois de mai.

- Pour les employés le simple pécule est la rémunération mensuelle habituelle et le double pécule équivaut à 92 % de la rémunération brute du mois pendant lequel le travailleur prend ses vacances principales x 1/12 par mois presté/assimilé durant l'exercice de vacances (c-à-d. l'année précédente). En effet, si on a changé d'employeur en cours d'année, on a déjà reçu une partie de son pécule de vacance. Simple et double péculs sont payés par l'employeur. N.B. Le précompte professionnel sur le double pécule est assez salé ce qui fait qu'à salaire égal, l'employé

aura en net un plus petit pécule de vacance qu'un ouvrier.

- Pour les ouvriers, le pécule de vacances brut est payé par l'Office national des vacances annuelles (ONVA). Il se compose d'un simple pécule équivalent à 8 % de la rémunération de base et d'un double pécule équivalent à 7,38% de la rémunération de base. Vu que c'est l'ONVA qui paie, et que donc il n'y aura pas eu de précompte professionnel sur le simple pécule, les retenues seront comptées sur un salaire gonflé à 108%.

> LA FGTB FÉDÉRALE ENGAGE POUR SON SERVICE AUDIT EXTERNE

1 Auditeur (f/h)

But de la fonction

- Faire en sorte que toutes les entités contrôlées agissent dans le respect des lois, règlements, statuts, et accords spécifiques conclus, notamment en matière comptable, financière, fiscale et de gestion du personnel, en procédant sur place à des contrôles périodiques et en fournissant aux acteurs les conseils, les avis et l'assistance qui s'avèrent nécessaires.
- Assister et conseiller les articulations de la FGTB (professionnelles et interprofessionnelles, fédérales et régionales).
- Se concerter avec le chef et avec les collègues, ainsi qu'avec les responsables, les comptables et les informaticiens de la FGTB fédérale et des entités contrôlées.
- Fournir le cas échéant de l'assistance, des conseils et de la formation adéquats.
- Expliciter les rapports d'audit aux responsables des entités contrôlées.

Profil

- Formation universitaire en gestion (comptabilité et fiscalité) ou expérience équivalente
- Parfaite connaissance du français et bonne compréhension du néerlandais
- Autonomie, sens de l'initiative, diplomatie et discrétion font partie de vos qualités
- Sens de la pédagogie
- Rigueur indispensable
- De nombreux déplacements sont nécessaires dans toute la Wallonie,
- Une expérience dans une fonction similaire est un atout
- Maîtrise des outils informatiques classiques (MS Office)
- Il va de soi que vous vous retrouvez dans les objectifs de la FGTB

Adressez votre candidature (lettre de motivation + c.v.), avant le 9 mai, à la FGTB fédérale via l'adresse engagements@fgtb.be.

Vos qualités sont plus importantes que votre sexe, âge, handicap ou origine.

Ouvriers: communiquez votre n° de compte à l'ONVA

IMPORTANT: pour recevoir leur pécule de vacances, les ouvriers doivent communiquer leur numéro de compte à vue à l'ONVA. Chaque année, plus d'une dizaine de milliers de travailleurs oublient de le faire.

Cela peut se faire en ligne, sur le site de l'ONVA www.onva.fgov.be et cliquer sur «Communiquer mon n° de compte». Pour y accéder, il faut se munir d'un lecteur de carte, de sa carte d'identité électronique (eID), de son code PIN.

A défaut, on peut le faire par téléphone au 02 627 97 65 ou envoyer par courrier ses données (nom, prénom, adresse, n° de registre national et numéro de compte à vue), signer, dater le document et envoyer le courrier à l'ONVA; Rue Montagne aux Herbes Potagères 48 - 1000 BRUXELLES.

L'application «Mon Compte de vacances» permet, en tant qu'ouvrier ou artiste, de vérifier s'il n'y a pas des paiements en retard (par ex. parce qu'on n'a pas communiqué son n°) ainsi que les montants auxquels on a droit.

> FOCUS (1^{RE} PARTIE)

La coopération en Italie

A l'initiative de l'ASBL Propages, agence conseil en économie sociale, le CEPAG, Centre d'éducation populaire André Genot de l'Interrégionale Wallonne de la FGTB organisait fin mars un voyage d'étude de deux jours à Florence sur la coopération en Italie. Coopératives de production industrielle après reprise par les travailleurs ou coopératives agricoles, coopératives d'achat, de consommateurs, de services sociaux, etc. Le modèle est extrêmement développé, structuré et soutenu par un financement public. Ça marche en Italie, pourquoi pas chez nous où les exemples de coopératives de production se comptent sur les doigts d'une seule main? Le travailleur peut-il devenir son patron ou est-il condamné pour l'éternité au lien de subordination du contrat de travail qui le libère de certaines responsabilités mais valide et légitime le pouvoir du capital? Quelques expériences italiennes que nous publierons en plusieurs parties montrent qu'il est possible d'être travailleur associé donc travailleur et patron sans perdre son âme.

Un réseau de solidarité bien organisé

Legacoop, la fédération à laquelle appartient ARCA, notre hôte, compte à elle seule 15.000 coopératives, 500.000 coopérateurs et représente un chiffre d'affaires de

9 milliards. Pour être membre de la fédération, il faut souscrire à ses valeurs. L'affiliation ouvre la porte au financement de projets par Legacoop via son bras financier Coopfond mais aussi au financement public. En retour les coopératives doivent

restituer 3% de leurs bénéfices pour financer de nouveaux projets.

La coopération, repose sur un certain nombre de valeurs:

- La participation démocratique ;
- La rémunération juste du travail et non pas du capital.
- La mutualisation des ressources: seule une petite part du capital investi donne lieu à un dividende égal pour tous les membres associés appelé « ristourne » mais qui peut aussi être réinvesti pour améliorer les conditions de travail ou l'emploi.
- Le réinvestissement des bénéfices.
- La soutenabilité, c-à-d. le développement durable.

La structure de Lega Coop se présente sous forme de trois grandes sections:

- Les coopératives de travailleurs associés,
- Les coopératives de producteurs,
- Les coopératives de consommateurs / d'achat.

Ces trois types de coopératives couvrent tous les secteurs d'activités économiques du pays, y compris les services sociaux et fonctionnent dans l'économie de marché.

Un acteur de poids

L'Italie compte plus de 39.000 coopératives regroupées au sein de trois fédérations correspondant aux piliers historiques du mouvement: Legacoop de tendance progressiste, Confcooperative de tendance chrétienne et Agci de tendance libérale. Elles sont elles-mêmes regroupées sous la coupole de l'Alliance nationale des coopératives italiennes.

Elle représente plus de 90% des coopératives qui occupent 1.150.000 personnes (dont 52,8% de femmes et 22% d'immigrés) et représentent 12 millions de coopérateurs et un chiffre d'affaires de 140 milliards d'euros ou encore 8% du PIB.

Les coopératives de l'Alliance représentent notamment:

- 14,8% des guichets bancaires du pays;
- 34% du commerce de détail;
- 35 milliards de production agroalimentaire;
- Plus de 90% de la coopération orientée vers le « welfare » (santé, santé mentale, services d'aide à la personne) pour un emploi total de 355.000 personnes qui apportent leur aide à 7.000.000 de personnes.

Pour fonder une coopérative, il suffit de trois associés. Même s'il y en a plus, le capital constitué par les travailleurs souvent ne suffit pas. Mais il peut être doublé par un financement du bras financier de la fédération des coopératives, en l'occurrence Coopfond pour ce qui concerne Legacoop (en Italie il y a trois fédérations selon les proximités idéologiques, socialiste, chrétienne ou libérale) et triplé par un organisme public.

Legacoop fournit également, à la demande, un accompagnement sous forme de consultance ou de formations pour mettre les nouvelles coopératives sur les rails. De

plus la fédération des coopératives Legacoop dispose d'un fonds de garantie pour couvrir les prêts bancaires contractés par les coopératives membres de sa fédération. Pour alimenter le financement de nouveaux projets, les coopératives doivent ristourner 3% de leurs bénéfices à leur fédération. Le fonds est également alimenté par le capital résiduel des coopératives qui font faillite ou qui ferment, et il y en a aussi pas mal.

Même si les tiers investisseurs ont la majorité du capital, ils ne peuvent avoir la majorité des voix à l'assemblée générale, car c'est toujours le principe « une personne/une voix » qui prévaut.

> IPT - INDUSTRIA PLASTICA TOSCANA

De la banqueroute frauduleuse à la réussite insolente

A Scarperia, dans la banlieue de Florence, le « président » de l'entreprise de fabrication de sacs plastiques - IPT - Industria Plastica Toscana - nous fait attendre avant la visite. Pas par manque de courtoisie: il est très occupé. Cheveux, blancs, voix de stentor dans un corps malingre, jeans et chemise à carreaux entrouverte, Graziano Chini n'a rien d'un patron. Et pour cause. Ce n'en est pas un. Ce n'est qu'un simple employé rescapé de la faillite de l'usine en 1994 et qui dit humblement qu'il est là parce que l'assemblée des coopérateurs associés l'a désigné et qu'il est au service des travailleurs, sans plus. Car l'entreprise en faillite a été reprise par les travailleurs. Elle est devenue leader national dans son créneau.

L'histoire a commencé avec la faillite en 1994 avec banqueroute de l'entreprise qui fabriquait des sacs plastiques à base de produits pétrochimiques. 230 travailleurs se sont retrouvés sur le carreau. Avec l'aide des syndicats qui jouent les facilitateurs, et de Legacoop (la fédération nationale [progressiste] des coopératives) pour le plan industriel et le tiers investissement, 78 d'entre eux décident de reprendre l'entreprise sous forme coopérative et de poursuivre l'activité. Pour cela ils y injectent ce que les Italiens appellent « l'amortisseur social », c'est-à-dire en gros leur prime de licenciement et l'activation de leurs allocations

de chômage. Avec cette particularité de la législation italienne qu'en cas de reprise de l'entreprise sous forme coopérative cet argent n'est pas taxé. Avec le système d'aide aux coopératives, le capital est triplé. Les débuts sont difficiles: des dettes pour le rachat des machines et pas de commandes. Mais IPT reconstitue peu à peu sa clientèle. Elle vivote ainsi plus de dix ans mais les affaires vont mal. En 2005 elle est forcée de procéder à une restructuration. Les coopérateurs ne sont plus que 32. Il faut trouver un truc pour redémarrer. Le truc, c'est le développement du plastique végétal à base de maïs, soja et autres végétaux. Des essais avaient été fait pré-

cedemment. Trop tôt. L'entreprise mise tout là-dessus avant même que des lois en Italie (en 2006 avec mise en œuvre dans les 3 ans) ne bannissent les sacs plastiques des grandes surfaces.

Dès 2009, lorsque l'interdiction de plastique pétrochimique devient obligatoire, toutes les chaînes de magasins doivent s'adapter. Les affaires reprennent vigueur. La coopérative IPT rebaptisée Bio Italian Pachaging Technology est devenue depuis leader national dans son créneau du sac plastique végétal et fournit les sacs de la plupart des grands magasins d'Italie. Le salaire de base est le minimum + 20%.

Elle transforme 8000 tonnes de produit avec un chiffre d'affaire de 31 millions d'euros. Elle génère un bénéfice annuel de plus d'1 million. Elle compte aujourd'hui 63 travailleurs dont 54 associés. Il n'y a en effet pas d'obligation d'être coopérateur. Pour le devenir, il faut en faire la demande et « le mériter ». Mais aussi y aller de sa poche: la part est de 8.000€ sous forme de crédit en 10 ans, soit 70€ par mois que compensent le « ristorno ».

Une révolution... culturelle

Et dans la tête? Qu'est-ce que ça fait d'être travailleur et entrepreneur? C'est un grand changement « culturel » reconnaît Graziano: le travailleur prend un certain



risque et devient responsable de sa boîte. Il s'implique donc davantage. C'est une forme de codécision à l'allemande avec cette différence que les travailleurs sont propriétaires des moyens de production.

La forme coopérative, dit Graziano, fait office de « catalyseur des énergies positives ». En tout cas, on ne se repose pas. L'usine tourne 24h sur 24 en trois pauses et les travailleurs et travailleuses galopent. Ceci dit, ce ou les syndicats sont là pour empêcher les dérives stakhanovistes (du nom de ce héros du travail soviétique dont le zèle à l'ouvrage a servi la propagande de Staline).

Ils ont des racines communes mais ils ne sont plus du même côté de la table avec les coopératives lorsqu'ils doivent négocier les conventions collectives nationales ou régionales. Car c'est là qu'on parle salaires et conditions de travail et dans l'ensemble, ça se passe bien car pour rester coopérative, il faut souscrire aux valeurs de la coopération qui placent les travailleurs et non le profit au centre des préoccupations.

► FORUM SOCIAL MONDIAL

En quête d'un nouveau souffle



Le 13^e Forum Social Mondial (FSM) s'est tenu à Salvador de Bahia (Brésil) du 13 au 18 mars 2018. Né en en 2001 à Porto Alegre (Brésil) comme alternative au Forum économique mondial de Davos, le FSM est une vitrine de la société civile altermondialiste qui lutte pour un autre monde plus social, plus égalitaire, plus inclusif, plus équitable et plus durable. Il s'est tenu annuellement jusqu'en 2007 pour ensuite devenir bisannuel. Avec les printemps arabes, il retrouva son souffle à Tunis en 2013. En 2018, l'espoir était grand de le revoir à nouveau rassembleur autour de l'indignation provoquée par l'affaire Lula et des dérives autoritaires au Brésil ainsi que dans beaucoup de pays latino-américains voisins.

Est-ce parce que les gens sont fatigués ou parce que l'opinion croit moins dans ce type d'événement que le public - surtout international - n'a pas répondu à l'appel? Le Forum 2018 en a déçu plus d'un: manque de représentativité de la société civile mais surtout un forum plus brésilien qu'international. La réflexion sur les FSM n'est pas nouvelle que ce soit sur l'opportunité de les organiser ou sur la nécessité de s'adapter à de nouvelles formes de protestations. Cependant, les conclusions sont les mêmes chez tous. Le Forum doit continuer à exister.

Le contexte n'y est pas pour rien. Démocraties en danger, assassinats de syndicalistes, de défenseurs des droits humains ou de l'environnement, criminalisation de la contestation sociale, bref, un climat moins optimiste qui résulte également de la crise financière internationale et dans lequel l'enjeu tient d'avantage à préserver dans le court terme ce qui n'a pas été perdu au lieu de se projeter dans un avenir des possibles... Le Forum est ainsi perçu comme l'occasion de réfléchir ensemble, de se coordonner, de renforcer et élargir les réseaux et les partenariats afin de résister le plus longtemps possible aux attaques du système néolibéral. Mais la presse brésilienne et internationale est restée bien silencieuse.

Début prometteur

Le 13 mars, la marche, symbole d'ouverture du FSM sous le slogan «Résister c'est créer. Résister c'est transformer». S'il y a bien un moment qui marque le FSM et qui le traduit en images coup de

poing, c'est la marche. Festival de couleurs, de musiques et de joies. Déferlement de slogans contre toutes les exclusions. Drapeaux de la délégation sahraouie réclamant pour la liberté du peuple sahraoui et ceux de l'importante délégation marocaine flottant au vent devant ceux de la communauté LGBT+. Banderoles bariolées de tous les mouvements des Afro-Brésiliens proclamant leur orgueil de leurs racines. Une foule nombreuse défilant ou assistant au défilé, l'accompagnant, le délaissant, le rejoignant un peu plus loin au gré des slogans, des affiches, des messages.

Indigènes de l'Amazonie, féministes, écologistes, professeurs, défenseurs des services publics... ils et elles étaient là, nombreux, très nombreux sous la chaleur accablante de Salvador à clamer leur désir de changement. Des délégations syndicales internationales étaient de la partie aussi, venues du Canada, des Etats-Unis, de France, d'Italie, de Belgique avec des militants de la FGTB Liège, la MWB, la CGSP et la FGTB fédérale.

Le futur du travail

Le Forum s'est décliné en plusieurs thèmes: les femmes, l'eau, des lendemains différents... La délégation de la FGTB était là pour la journée syndicale et le débat sur les migrations. La CUT Brésil, principal syndicat brésilien, partenaire de la FGTB et de l'IFSI (l'Institut de coopération syndicale internationale soutenu par la FGTB) a organisé toute une journée de réflexion sur le futur du travail. Le public était nombreux et enthousiaste et s'est senti frustré

parce que le temps des débats était trop court après les interventions. Face aux transformations du monde du travail, quelles sont les réponses syndicales? Il y eut trois moments forts:

- Le contrôle du capital dans la révolution scientifique et technologique et ses impacts dans le monde du travail avec João Felício (Président de la Confédération Syndicale Internationale), Ana Georgina Dias (DIEESE-département intersyndical de statistiques et études socioéconomiques) et Alma Espino (CIEDUR-centre interdisciplinaire d'études sur le développement)
- Les impacts de la révolution scientifique et technologiques dans les services et l'industrie avec Marcio Pochmann (Fondation Persu Abramo), Valter Sanches (Secrétaire Général d'Industri-ALL) et Camilo Rubiano (Internationale des Services Publics)
- Les défis pour l'organisation syndicale avec Rafael Lamas (FGTB), Víctor Baez (Secrétaire Général de la Confédération Syndicale des Amériques) et Fausto Durante (Confédération Générale Italienne du Travail).

Les propositions de la FGTB eurent l'avantage d'être concrètes et pratiques comme celle de faire jouer davantage son rôle à l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dans sa fonction normative. Plus de la moitié de la population mondiale vit dans des pays membres de l'OIT qui n'ont toujours pas ratifié les conventions fondamentales 87 et 98 relatives aux libertés syndicales, au droit de grève et à la négociation collective. Autre statistique très importante relevée: en dépit des conventions et recommandations clés de l'OIT, 75% des travailleurs-ses dans le monde n'ont pas de protection sociale.

La journée syndicale s'est clôturée par un débat sur les migrations avec Joel Odigie de la CSI Afrique qui parla des mouvements d'hommes et de femmes qui cherchent du travail ailleurs et du problème que soulève les migrations en Europe alors que les pays qui reçoivent le plus de migrants sont les pays africains eux-mêmes.

La CGSP a organisé aussi un atelier sur l'impact de la digitalisation sur les travailleurs et le monde syndical.

Souffle plus sororal que fraternel



Le FSM cuvée 2018 était celui des femmes: du cimetière plein de croix mauves sur le campus Ondina, symbolisant toutes les femmes mortes, victimes des violences, aux colloques jusqu'à l'Assemblée des femmes organisée dans le centre historique de Salvador (Pelourinho). La seule déclaration du FSM 2018 vient des femmes. Elles protestent contre les inégalités de salaires présentes dans presque tous les pays, contre les violences faites aux femmes, contre les violences sexuelles en général et comme arme de guerre en particulier, contre le sexisme, contre tout type de discrimination basée sur le sexe, le genre, ...



Un stade en deuil

Même si le public brésilien fut au rendez-vous, il n'était pas assez nombreux pour remplir le stade de football de Pituacu où était organisée la fête pour la Défense de la Démocratie avec la présence de l'ex-président Lula. La fête fut d'abord au recueillement. Marielle Franco, une jeune femme politique, noire, lesbienne, de gauche avait été assassinée dans sa voiture parce qu'elle militait contre les discriminations et les violences faites aux femmes, faites aux noirs, parce qu'elle s'insurgeait contre les dérives autoritaires du régime brésilien actuel. Son chauffeur, Anderson Pedro Gomes, est mort, lui aussi criblé de balles.

L'IFSI et la jeunesse latino

L'Institut de coopération syndicale internationale soutenu par la FGTB a réuni ses partenaires latino-américains deux jours durant, avant le Forum Social Mondial, les 11 et 12 mars. Des syndicalistes colombiens, cubains et péruviens ainsi que de la Confédération Syndicale des Amériques (dans ce cas-ci une costaricienne et une dominicaine) pour rendre vivant le syndicalisme de réseau. Ils et elles ont réfléchi aux conditions de vie et de travail des jeunes travailleurs-ses victimes d'exploitation et de discrimination dans leurs différents pays: quels sont leurs problèmes?, quelles stratégies pour les affilier?, comment les former?, comment les intéresser à devenir syndicalistes? Les échanges furent très enrichissants surtout sur les «codes jeunes», sur leur façon de s'exprimer, sur ce qui les intéresse et par conséquent, sur l'importance d'une communication syndicale «jeune».

Syndicats

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles
Nicolas Errante: rédacteur en chef
Tél.: 02/506.82.44
Auréli Vandecasteele: journaliste.
Tél.: 02/506.83.11
E-Mail: syndicats@fgtb.be

Secrétariat:

Sabine Vincent
Tél.: 02/506.82.45
Service abonnements: 02/506.82.11



> POINT DE VUE

Le port d'Anvers, moteur de l'économie belge, a besoin d'une augmentation de sa capacité en conteneurs!

Dans un souci de clarté, je voudrais d'abord préciser un certain nombre d'éléments. Le port d'Anvers donne du travail à 60.000 personnes dans les quelque 900 entreprises qui y sont établies. Le port assure aussi indirectement l'emploi de 143.000 travailleurs. Avec l'aéroport de Zaventem (qui héberge 260 entreprises et représente 20.000 emplois directs), ces deux pôles du transport jouent un rôle crucial dans l'économie belge. Et ces chiffres ne concernent même pas l'intérêt du port pour tout l'arrière-pays. Quand on parle d'investissements dans le port d'Anvers, on doit être conscient de son importance cruciale, non seulement pour les Anversoises, mais pour l'ensemble des Belges.

Le trafic conteneurs: vital pour le port.

Qu'on le veuille ou non, la globalisation de l'économie est une réalité. On ne peut pas ignorer non plus la tendance mondiale à organiser le transport de marchandises par la mer principalement en conteneurs. Tant l'importation que l'exportation des marchandises se fait au moyen de conteneurs. Rester aveugle devant cette vérité revient à ignorer la réalité. La force du port d'Anvers réside dès lors dans ses terminaux à conteneurs. Ne pas comprendre cette réalité revient à hypothéquer la position du port d'Anvers. Le principal manutentionnaire de conteneurs, ATS, occupe à lui seul plus de 1.800 dockers et gens de métier par jour, soit 30% des shifts prestés par les dockers dans le port.

L'UBT défend l'emploi!

Comme syndicat du transport, nous nous inquiétons du manque de bon sens dans le débat sur le nouveau Saeftinghedok à construire. Quand on souligne la nécessité d'augmenter la capacité en conteneurs afin de préserver la compétitivité du port, on s'attire immédiatement les foudres de ceux qui défendent l'environnement et la mobilité. « C'est de la folie », fulmine-t-on.

Pourtant, Anvers est le deuxième port d'Europe et réalise d'année en année une augmentation des trafics. Afin de sauvegarder les emplois d'aujourd'hui et de demain dans

la zone portuaire, l'UBT plaide sans la moindre ambiguïté pour l'augmentation de la capacité en conteneurs dans le port parce que sinon, ce trafic en pleine expansion sera détourné vers des ports étrangers, Rotterdam ou Hambourg par exemple.

Nous n'avons pas honte de le dire: l'UBT défend ses travailleurs portuaires, car un port qui tourne bien est également dans leur intérêt.

L'UBT défend aussi la durabilité!

Bien entendu, loin de nous de mettre en doute l'utilité et la nécessité d'une politique d'accompagnement forte en matière de mobilité et d'environnement. Mais c'est là que le bât blesse. On affirme bien trop rapidement l'impossibilité de développer un port performant d'une manière durable. L'augmentation de la capacité en conteneurs n'est pas nécessairement contraire au respect de l'environnement, des habitants, des travailleurs, ni de leur mobilité.

D'ailleurs, ne soyons pas naïfs. L'activité économique dans et autour du port a un impact certain sur l'homme et sur l'environnement. C'est pour cette raison que des mesures d'accompagnement sont une nécessité absolue. Mais il serait tout aussi naïf de montrer du doigt uniquement le transport de marchandises généré par le port. En effet, 70 à 80 % des véhicules à Anvers et dans ses environs sont des voitures particulières!

Mais ce n'est pas une raison pour ne pas miser sur un « modal shift » dans le transport de marchandises. Ainsi, un rôle beaucoup plus important devrait être attribué à la navigation intérieure. Et le transport routier devrait innover beaucoup plus et rechercher des solutions durables pour acheminer à destination tous les produits que nous achetons ou livrer à domicile tout ce que nous achetons en ligne.

Politique de mobilité ou plutôt d'immobilité

Si la circulation à Anvers est aujourd'hui à l'arrêt, c'est 'grâce' à la politique de mobilité ou plutôt d'immobilité menée par la ville et par le gouvernement flamand qui

n'ont aucune vision sur la manière d'organiser la mobilité dans la ville et ses environs et dans le port.

Ainsi, la navigation intérieure ne pourra jouer un rôle plus important que si le gouvernement flamand, au lieu de faire de belles promesses, investit effectivement dans ce secteur. Cela signifie donc qu'il faut d'urgence s'attaquer aux formations, faciliter l'entrée dans le secteur et surtout simplifier les certificats de compétence du secteur. Aujourd'hui, il faut prouver une expérience de quatre ans de navigation avant de pouvoir participer à l'examen d'obtention du permis de navigation. Il faudra aussi investir dans l'augmentation de la capacité du canal Albert et des écluses ainsi que réserver des places exclusivement aux bateaux de navigation intérieure dans la zone portuaire. Nous avons la ferme conviction que moyennant les bonnes décisions, la réalisation du Saeftinghedok et des trafics supplémentaires générés par celui-ci, pourront être résorbés en grande partie par la navigation intérieure.

A problèmes complexes, réponses nuancées

L'augmentation de la capacité en conteneurs dans le port d'Anvers et le projet du Saeftinghedok sont à juste titre des projets « complexes » qui méritent une réponse nuancée, évitant tout simplisme. Comme organisation syndicale, nous ne devons pas oublier de défendre nos membres. S'opposer ou faire obstacle à l'augmentation de la capacité des terminaux à conteneurs dans le port d'Anvers, est tout le contraire. C'est pour cette raison que nous devons trouver des solutions intelligentes pour l'emploi et pour la durabilité.



Frank Moreels
Président de l'UBT

DHL Express refuse de reconnaître le fait syndical en Turquie

En sa qualité de président de l'ETF, la Fédération européenne des travailleurs du transport, Frank Moreels a conduit fin mars une mission en Turquie. Il y a eu des contacts avec les membres turcs de l'ETF, a organisé avec Tümtis, le syndicat turc du transport, une conférence de presse et rendu une visite de solidarité au piquet de grève de DHL Express.

Frank Moreels: « Les travailleurs de DHL Express, affiliés à Tümtis, sont en grève depuis plus de huit mois parce que leur employeur refuse de reconnaître le fait syndical dans son entreprise, même si toutes les procédures légales pour y arriver ont été suivies correctement. L'objectif de notre visite n'était pas seulement de soutenir et de témoigner notre solidarité avec ces travailleurs, mais aussi et surtout de démontrer à DHL Express que la reconnaissance du fait syndical n'entrave pas le dialogue social mais est au contraire de nature à le favoriser. »

Mais DHL Express a refusé tout dialogue, non seulement avec Tümtis, mais aussi avec la délégation de l'ETF. L'entreprise se sent sans doute soutenue par la politique antisyndicale très dure du gouvernement Erdogan.

Frank Moreels: « Alors que la direction de DHL Express était initialement disposée à recevoir la délégation de l'ETF, elle a annulé la réunion en toute dernière minute. Elle a en effet refusé de nous recevoir parce que la députée européenne Kathleen Van Brempt allait participer à l'entretien comme observatrice. Ce qui est tout bonnement inacceptable de la part d'une entreprise qui prétend pratiquer le dialogue social. »

6 ans de prison ferme... pour cause d'activités syndicales

La mission de l'ETF avait également l'intention de visiter des syndicalistes enfermés à la prison d'Ankara. Là encore, elle s'est heurtée à un refus brutal, des autorités turques cette fois-ci. De toute évidence, celles-ci ne souhaitaient pas des témoins gênants étrangers. Douze dirigeants de la section d'Ankara de Tümtis ont en effet été condamnés à cause de

leurs activités syndicales. Quatre sont toujours en prison, dont le président de la section, Nurettin Kılıçdoğan. Il a été condamné à six ans de prison ferme. Le jugement précise qu'il a été condamné « pour avoir recruté des membres pour son syndicat » (sic), ce qui est apparemment un crime en Turquie. Frank Moreels: « Ces militants et dirigeants syndicaux ont été arrêtés et condamnés à plusieurs années de prison ferme parce qu'ils faisaient le travail que font tous les syndicalistes jour après jour partout dans le monde, à savoir discuter avec leurs collègues travailleurs, leur expliquer leurs droits, les encourager à se syndiquer et lutter ensemble pour l'amélioration de leurs conditions de travail. »

En compagnie des camarades de Tümtis, nous avons organisé une conférence de presse à Ankara pour attirer l'attention sur ces syndicalistes injustement emprisonnés. Frank Moreels: « Nous sommes d'avis que si la Turquie caresse l'ambition politique et stratégique de devenir membre de l'Union européenne, comme l'a encore confirmé le président Erdogan à l'occasion du sommet de Varna entre l'Union européenne et la Turquie, ce pays devra respecter les obligations imposées par la législation européenne qui garantit notamment le respect des droits syndicaux et du dialogue social. »



La conférence de presse organisée par Tümtis a bénéficié d'un large intérêt des médias. Eduardo Chagas (Secrétaire général de l'ETF) et Frank Moreels (Président) n'ont laissé planer aucun doute: « Nous n'accepterons jamais la criminalisation de l'action syndicale! »



La députée européenne Kathleen Van Brempt (sp.a) au piquet de grève de DHL Express. Elle a témoigné son soutien et sa solidarité aux militants syndicaux de Tümtis. La direction de DHL Express quant à elle a refusé de la recevoir.



« Une délégation importante de l'UBT a participé à l'action de solidarité avec Bruno Verlaeck et son collègue, accusés et poursuivis injustement... pour avoir organisé une action syndicale pacifique. Des syndicalistes sont victimes de poursuites judiciaires partout dans le monde pour s'être battus pour leurs collègues travailleurs. L'UBT défend les droits syndicaux, dans notre pays et partout dans le monde! »

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Protéger les jeunes travailleurs

Le 28 avril est la journée internationale pour la santé et la sécurité au travail. Depuis 1996, c'est cette date qui est choisie par les syndicats pour sensibiliser à ces thèmes, mais aussi rendre hommage aux nombreux travailleurs blessés ou tués par leur travail. Cette année, l'OIT (Organisation Internationale du Travail des Nations Unies) met l'accent sur la situation des jeunes, voire très jeunes travailleurs, qui sont, de par leur âge, leur développement physique et émotionnel, leur faible expérience ou encore leur manque de formation, soumis à plus de risques que leurs collègues plus âgés. Les jeunes travailleurs sont victimes de plus d'accidents, plus de blessures, voire plus de troubles psychosociaux liés au stress ou à la violence au travail.

Selon les estimations les plus récentes, 2,78 millions de travailleurs meurent chaque année par suite d'accidents et de maladies liés au travail. Quelque 2,4 millions (86,3 pour cent) de ces décès sont dus à des maladies liées au travail et plus de 380 000 (13,7 pour cent) résultent d'accidents du travail. Chaque année, on dénombre presque mille fois plus de lésions professionnelles non mortelles que de lésions professionnelles mortelles. Ces lésions non mortelles concerneraient chaque année 374 millions de travailleurs, et nombre d'entre elles ont de lourdes conséquences à long terme. Selon de récentes données européennes, l'incidence des lésions professionnelles non mortelles était supérieure de plus de 40 pour cent chez les jeunes travailleurs de 18 à 24 ans que chez les travailleurs adultes. Les travailleurs dits «jeunes» constituent un groupe hétérogène (voir encadré), incluant des enfants/adolescents. Tous sont occupés selon des statuts et des niveaux de protection très variables. Malgré cela, une constante existe: à l'échelle mondiale, les jeunes travailleurs sont plus enclins à se blesser au travail, et sont globalement moins au fait de leurs droits et responsabilités en matière de santé et de sécurité.

Plusieurs facteurs de risques, amenant des dangers variés, sont

évidemment à prendre en compte.

- Un jeune travailleur, enfant ou adolescent, de par son stade de développement physique et son rythme respiratoire, absorbe davantage de toxines, perturbateurs endocriniens, allergènes... Tout cela aura des conséquences à long terme sur sa santé.

- De même, sa taille ou corpulence le rend vulnérable s'il travaille sur un poste conçu pour une personne adulte. Des dangers d'ordre ergonomique peuvent subvenir.

- Mais les aspects physiques ne sont pas les seuls à prendre en considération. Le développement émotionnel ou psycho-social d'un jeune peut également l'amener à prendre plus de risques. «Les jeunes travailleurs sont généralement moins aptes à discerner les conséquences de leurs actes et à évaluer les risques associés à diverses situations, et plus sensibles aux pressions sociales et d'ordre motivationnel, notamment le désir d'appartenir à un groupe», indique l'OIT.

- Un jeune aura également plus de difficultés à exprimer ses doutes et



difficultés, et n'aura pas la faculté de négociation d'un travailleur plus chevronné. Oser se défendre, connaître ses droits sont des processus qui demandent du temps et de l'expérience.

- Le manque de formation et donc de compétences peuvent mettre les jeunes travailleurs en situation dangereuse, et causer des blessures et accidents.

- Les risques psychosociaux ne peuvent être niés: les jeunes travailleurs semblent plus vulnérables à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail, y compris à l'attention sexuelle non désirée. L'intimidation des jeunes travailleurs est fréquente. Tout cela peut amener à des situations de

stress, de dépression et de troubles psychosociaux.

- Un équilibre vie professionnelle-privée dégradé est également fréquent chez les jeunes travailleurs, en partie parce que ceux-ci ont tendance à accepter le travail à temps partiel, le travail saisonnier, le travail le week-end et les heures supplémentaires.

Enfin, au niveau mondial, les jeunes, voire très jeunes gens sont souvent occupés dans des secteurs dangereux, sans que les mesures nécessaires à leur sécurité ne soient prises. Agriculture, mines, travail domestique, horeca en sont quelques exemples. Près de la moitié (72,5 millions) des 151,6 millions d'enfants qui travaillent dans le monde

effectuent des travaux dangereux. Vingt-quatre pour cent d'entre eux environ (plus de 37 millions) sont âgés de 15 à 17 ans (OIT, 2017).

La campagne SafeDay 2018 de ce 28 avril de l'OIT souligne l'importance cruciale de relever ces défis à tous les niveaux et d'améliorer la sécurité et la santé des jeunes travailleurs, non seulement pour promouvoir l'emploi décent des jeunes, mais aussi pour joindre ces efforts à ceux de la lutte contre le travail dangereux des enfants, ainsi que toutes les autres formes du travail des enfants.

Lire plus: http://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS_625297/lang-fr/index.htm

Un exemple: l'agriculture

A l'échelle du globe, 49,3 pour cent des adolescents de 15 à 17 ans qui effectuent des travaux dangereux travaillent dans l'agriculture (OIT, 2017b). Ce secteur est considéré comme l'un des plus dangereux pour les travailleurs de tous âges. Les taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles y sont élevés, les travailleurs faisant face à des dangers variés: travail avec des machines, des véhicules, des outils et des animaux; bruits et vibrations excessifs; glissades, trébuchements et chutes de hauteur; nécessité de soulever des charges lourdes et d'effectuer des travaux répétitifs et des travaux induisant de mauvaises positions qui entraînent des TMS; exposition à la poussière et à d'autres substances organiques, produits chimiques et agents infectieux; et autres conditions de travail caractéristiques des environnements ruraux, comme l'exposition au soleil, aux températures extrêmes et aux intempéries. Même si le nombre de travailleurs de tous âges y est en recul, ce secteur continue d'employer beaucoup de jeunes dans les régions en développement, partout dans le monde. Dans les pays développés, l'agriculture est très mécanisée et occupe relativement peu de travailleurs, tandis que dans les pays en développement, c'est essentiellement un secteur de faible technicité qui emploie énormément de travailleurs peu qualifiés (OIT, 2017).

Qui sont ces «jeunes travailleurs»?

Pour les Nations Unies, le terme «jeunes» désigne les personnes de 15 à 24 ans. Ce groupe représente plus de 15% de la main-d'œuvre mondiale, soit 541 millions de personnes environ. Ce terme fait souvent référence aux personnes ayant atteint l'âge auquel la scolarité n'est plus obligatoire et qui se lancent dans une première expérience professionnelle.

Les jeunes travailleurs occupent des statuts différents, par exemple comme:

- étudiants travaillant pendant leur temps libre;
- étudiants en apprentissage, en stage;
- jeunes ayant terminé ou interrompu

leur scolarité obligatoire qui entament leur vie professionnelle;

- jeunes, rémunérés ou non, qui travaillent dans des entreprises familiales;
- jeunes indépendants.

Les jeunes travailleurs se répartissent donc entre deux groupes principaux:

- les jeunes travailleurs ayant l'âge minimum d'admission à l'emploi mais moins de 18 ans. Ils sont considérés comme des «enfants», même lorsqu'ils sont légalement autorisés à exercer certains emplois. Ils sont souvent protégés par des restrictions spécifiques quant aux types de travail qu'ils sont autorisés à effectuer, aux dangers auxquels

ils peuvent être exposés et à leurs horaires de travail;

- les jeunes travailleurs de 18 à 24 ans. Ils sont considérés comme des adultes et soumis aux législations et réglementations générales en matière d'emploi et de conditions de travail applicables à tous les travailleurs adultes. Malgré leur relatif manque d'expérience professionnelle, leur développement mental et physique inachevé et leur vulnérabilité sur le lieu de travail, ils ne sont souvent plus protégés par les restrictions applicables au travail des enfants. Par conséquent, ils peuvent effectuer n'importe quel travail ou presque en toute légalité.

Genre, parcours migratoire ou handicap: des facteurs «aggravants»

Divers facteurs «aggravants» se combinent à l'âge et augmentent encore le risque d'accidents du travail et de maladies professionnelles auquel les jeunes travailleurs sont exposés. Il s'agit notamment du genre, du handicap et du statut migratoire. Les jeunes garçons semblent plus susceptibles d'effectuer des travaux dangereux et d'être victimes de blessures que les jeunes filles, mais il se peut que les chiffres sur lesquels s'appuient ces constatations soient biaisés car les jeunes filles semblent plus fréquemment occuper un emploi informel qui les rend «invisibles» et donc moins susceptibles d'être prises en compte dans les statistiques officielles. Des pressions diverses, de l'intimidation, du harcèlement moral ou sexuel ne sont pas rares, et même si tous les genres peuvent être concernés, les jeunes filles y sont particulièrement exposées.

Par ailleurs, les taux d'accident du travail des travailleurs migrants comptent parmi les plus élevés, tous groupes confondus. Les moins de 30 ans représentent environ 70 pour cent des flux migratoires internationaux. La barrière de la langue peut accroître le risque d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour les travailleurs migrants. Si ces derniers ne comprennent pas ou mal la langue du pays hôte, il pourra leur être difficile de respecter les règles et les procédures de sécurité et de santé sur le lieu de travail, ou ils risquent de mal interpréter les avertissements et les informations figurant sur les étiquettes des contenants de produits chimiques. Par ailleurs, des critères culturels, la précarité de leur statut ou encore la nécessité de faire passer le revenu avant toute autre considération peuvent empêcher les travailleurs migrants de faire part de leurs préoccupations en matière de sécurité et de santé.

Enfin, les jeunes handicapés sont généralement plus exposés aux risques d'exclusion, d'isolement, d'intimidation et d'abus, et leurs perspectives éducatives et économiques sont souvent aussi plus limitées (UNICEF, 2013).

Belgique: plus d'accidents chez les jeunes et les gens qui débutent

Le nombre d'accidents du travail en Belgique augmente en 2016 au sein de toutes les catégories d'âge, par rapport à l'année précédente. La catégorie d'âge de 20 à 29 ans enregistre un taux d'accident supérieur à la moyenne. Les autres catégories d'âge ont un taux inférieur à la moyenne.

Le nombre d'accidents avec incapacité permanente montre une répartition inverse. Ici, le taux de la catégorie d'âge de 20 à 29 ans est inférieur à la moyenne. Le pourcentage augmente parallèlement à l'âge de la victime.

Les jeunes travailleurs sont donc davantage victimes d'accidents, mais avec des conséquences moins graves. Ceci peut être partiellement explicable par une meilleure santé globale que les collègues plus âgés, et dès lors une guérison plus rapide/meilleure. Si l'on s'intéresse aux travailleurs âgés de moins de 20 ans (3% de la population active), l'on constate que le nombre d'accidents dans cette catégorie est bien au-dessus de la moyenne, et en augmentation.

Dans son rapport statistique concernant les services publics, le Fonds des accidents du travail indique que la plus grande partie des accidents survient en début de carrière. «On constate que 14 % des accidents sur le lieu de travail dans le secteur public sont survenus durant les 11 premiers mois de l'emploi. Plus l'ancienneté augmente, plus le nombre d'accidents du travail diminue.»

Source: Rapport statistique des accidents du travail de 2016 (Fonds des accidents du travail)

28 avril, journée d'hommages

Célébrée le 28 avril, la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail promeut la prévention des accidents et maladies professionnels dans le monde entier.

Le 28 avril marque également la Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail, célébrée depuis 1996 à l'initiative du mouvement syndical. Le but de cette journée est de rendre hommage aux victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Partout dans le monde, les autorités nationales, les syndicats, les organisations d'employeurs et les préventeurs organisent des activités pour célébrer cette Journée.



Que faire?

L'OIT propose des pistes pour améliorer la situation des jeunes sur leur lieu de travail:

- améliorer la collecte et l'analyse de données et d'informations sur la sécurité et la santé au travail et sur les jeunes travailleurs;
- élaborer, mettre à jour et mettre en œuvre des lois, des réglementations, des politiques et des directives pour mieux protéger la sécurité et la santé des jeunes travailleurs;
- renforcer les capacités pour aider les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et leurs organisations à répondre aux besoins des jeunes en matière de sécurité et de santé au travail;
- intégrer la sécurité et la santé au travail à l'enseignement général et à la formation professionnelle, en vue de bâtir une génération de travailleurs mieux protégés et en meilleure santé;
- renforcer le plaidoyer, la sensibilisation et les recherches, concernant la vulnérabilité des jeunes travailleurs aux dangers et aux risques pour la sécurité et la santé au travail.

Si la protection des jeunes travailleurs doit donc se faire à tous les niveaux et être encadrée légalement dans tous les pays, vous pouvez agir à l'échelle de votre entreprise. Vous souhaitez protéger vos jeunes collègues en tant que délégué? Vous constatez que des jeunes travailleurs - parfois étrangers et dès lors en plus grande difficulté - souffrent sur leur lieu de travail? Formation, information et prévention sont des aspects sur lesquels vous pouvez intervenir.

Concerné? Si possible, contactez votre délégué. Les délégués de votre entreprise discutent de la sécurité et de la santé au travail, en vue de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ils analysent les postes de travail et les outils, l'utilisation de substances dangereuses, l'ergonomie et formulent des suggestions d'amélioration. Consultez vos délégués à propos des vêtements de travail et des équipements de protection (chaussures, masques, lunettes...).

Les intérimaires aussi

On l'a vu, les jeunes travailleurs sont particulièrement concernés par le risque d'accident du travail. Parmi eux, les travailleurs intérimaires, souvent multitâches, cumulent les facteurs de risque: manque d'expérience, peu ou pas de formation, rapidité d'adaptation à un nouveau poste... Prévenir vaut mieux que guérir, mais autant savoir que faire en cas d'accident.

1. Prévenez aussi vite que possible l'agence d'intérim après un accident du travail. Elle se charge de la déclaration à l'assurance.
2. En cas d'accident sur le chemin du travail, prévenez également l'entreprise. Elle doit connaître la raison de votre absence.
3. Faites un rapport détaillé de l'accident. Cela augmente les chances d'une reconnaissance rapide et d'une indemnisation.
4. Récoltez si possible des témoignages. Cela renforce votre déclaration.
5. Demandez une copie de la déclaration d'accident à l'agence d'intérim. Vous serez alors certain que tout est en règle.

> CONSTRUCTION

Escale au Rwanda avec les syndicalistes de Stecoma

Appollinaire, Evariste, Africain, Gaspard et Laurence: ce ne sont que quelques-uns des camarades du syndicat rwandais de la construction Stecoma. Lors d'un récent voyage d'étude au Rwanda, nous avons fait un bout de chemin en leur compagnie et avons pris la mesure de leur vaste travail.



Notre collaboration avec Stecoma a débuté en 2009. Evariste Habyarimana est président de ce syndicat de la construction. Lors de notre visite, il nous a emmené sur un chantier situé dans un village à plus de 40 km de la capitale, Kigali. Les routes asphaltées se sont vite transformées en chemins de terre où seul un 4x4 peut s'aventurer, et tout particulièrement en cas de pluie.

Evariste: «*Sur les chantiers, la plupart des échafaudages sont en bois et ne sont parfois suspendus qu'à l'aide de quelques clous. Les enfants se promènent dans et autour du chantier, et les chaussures de sécurité et les casques demeurent une réalité lointaine. Loin de la capitale, il est particulièrement difficile d'exiger des mesures de sécurité élémentaires.*»

Evariste se concentre sur les travailleurs présents sur le chantier et leur explique ce que fait son syndicat. Les travailleurs, pour leur part, nous disent qu'ils n'ont aucun contrat de travail. Tous s'empressent d'écrire le numéro de téléphone du responsable local de Stecoma.

Aucune sécurité d'emploi

Avant de devenir secrétaire régional, Appollinaire était aussi ouvrier dans la construction. «*Mais j'en avais marre d'être toujours payé en retard. Un de mes formateurs de Stecoma m'a persuadé de m'engager dans le syndicat. Ma tâche consiste à convaincre les travailleurs de payer leur cotisation. Mais ce n'est pas évident pour les travailleurs qui n'ont aucune sécurité d'emploi et de salaire.*»



Stecoma travaille dur pour fournir une certification aux travailleurs de la construction. Ce qui leur permet une reconnaissance des compétences qu'ils ont acquises. C'est très important pour les travailleurs qui ne sont pas diplômés. «*Chaque année, notre organisation organise une cérémonie de remise de certificats professionnels. Ce qui attire l'attention des médias.*»



Les jeunes et les femmes sont l'avenir

Laurence a 25 ans. Elle est responsable de la branche «jeunes» de Stecoma.



«*Les jeunes n'ont pas la vie facile. Les employeurs estiment que comme ils n'ont aucune expérience, ils doivent être payés moins. Et parfois, ils doivent effectivement encore apprendre le métier alors qu'ils travaillent déjà sur un chantier. En tant que syndicat, nous leur donnons confiance en eux. Aujourd'hui, nous leur apprenons, via notre atelier, la manière de négocier.*» A la question de savoir quel est son objectif à travers son job elle répond: «*J'aime travailler pour le syndicat et je veux convaincre les jeunes et les femmes de l'importance de celui-ci. Ce métier me permet d'œuvrer pour la société. Et je veux aussi*

apprendre de l'expérience de vos expériences.»

Bonnes pratiques

Africain est un des moteurs du projet: «*Nous apprécions la collaboration avec votre organisation car vous êtes de vrais camarades*» précise-t-il.



«*Vous ne nous faites pas la leçon et nous en apprenons davantage sur votre travail syndical, comment se déroulent des négociations sectorielles, et comment développer une politique de sécurité sur un chantier. Mais vous êtes également attentifs aux bonnes pratiques que nous mettons en place: soutenir les travailleurs dans la recherche d'un emploi via notre site, notre communication via sms et la place que nous donnons aux femmes dans notre travail.*»

> CONSTRUCTION

Nouvelle brochure pour faire face aux accidents du travail

Ces dernières années, l'attention portée sur la sécurité et la prévention dans le secteur de la construction s'est particulièrement accrue. Les accidents restent toutefois encore trop nombreux. La nouvelle brochure intitulée «les accidents du travail dans la construction» vous accompagne dans le développement d'un environnement de travail plus sûr.



Pour notre centrale, travailler dans un environnement sûr, salubre et ergonomique constitue une absolue priorité. Prévenir est important et une politique de prévention et de bien-être demande une planification ainsi qu'une attention constante.

Si un accident du travail survient malgré tout, une analyse approfondie s'impose, et il faut faire en sorte que cela ne se répète pas. En effet, un accident du travail a généralement de lourdes conséquences.

Constructiv, l'institut de prévention de la construction, apporte son soutien au secteur en le conseillant, en accompagnant les entreprises dans l'élaboration d'une politique de prévention et de bien-être, et en éditant des publications sur la façon de travailler en sécurité dans le bâtiment.

Constructiv vient ainsi de

publier une brochure intitulée 'les accidents du travail dans la construction', un dossier complet relatif à la réglementation ainsi qu'une analyse des accidents du travail. Elle aborde les actions à entreprendre dans le cas d'un accident, la manière dont une entreprise doit établir une politique de prévention, les acteurs y intervenant ainsi que les aspects de formation et de recyclage, et beaucoup d'autres renseignements pratiques très utiles.

Cette brochure peut être consultée sur le site web de Constructiv : www.buildingyourlearning.be/



Votre salaire a-t-il augmenté au 1er avril 2018 ?
Pour le savoir, consultez la liste ci-dessous.

Augmentation conventionnelle :

Petit granit Hainaut	Préparation du lin
Carrières grés quartzite	Sacs en jute ou en matériaux de remplacement
Brabant wallon	Construction
Carrières et four à chaux	Exploitations forestières
Tournaisis	Scieries
Cimenteries	Commerce du bois
Habillement et confection	Ameublement et transformation du bois
Tuileries	Cuir
Briqueteries	Tabac
Chimie	Fourrures et peaux en poil
Pétrole	Technologies orthopédiques

Retrouvez plus d'informations sur votre secteur sur notre site, www.accg.be, rubrique 'votre secteur'

1^{er} mai plus combatif que jamais

«Nous ne demandons pas l'aumône, juste une pension digne»



Sur cette banderole d'une manifestation des années 30 on peut lire: «Nous ne demandons pas l'aumône, juste une pension digne».



Werner: Les plans du gouvernement Michel sont très clairs: il veut nous faire travailler jusqu'à 67 ans. Mais ce qu'il ne dit pas, c'est que l'espérance de vie en bonne santé se situe à plus ou moins 64 ans. En clair, vous risquez de tomber malade avant d'accéder à votre pension. C'est quand même un comble non? Et on ne parle même pas des travailleurs qui exercent un métier pénible et qui y laissent encore plus de plumes.



Eric: Non seulement travailler plus longtemps, mais en plus pour moins de pension. Ce que le gouvernement Michel veut nous imposer, c'est de finir notre vie dans la misère, sauf si vous avez pu vous-même mettre de côté pour vos vieux jours. On nous répète sans cesse que nous sommes trop bien lotis en Belgique. C'est de l'intox! Nos pensions sont déjà parmi les plus basses d'Europe et on cherche encore le moyen de les réduire. La pension moyenne des nouveaux pensionnés s'élève

à 1.181€ pour un homme et 882€ pour une femme. Aujourd'hui déjà, un pensionné sur 3 vit sous le seuil de pauvreté et ça ne suffit pas. Michel veut aller plus loin dans l'indécence.

Werner: Le pire, c'est que la pension moyenne aujourd'hui ne permet même pas de couvrir les frais d'une maison de repos. Vous vous rendez compte de ce que ça signifie? Vous arrivez à un moment de votre vie où vous devez croiser les doigts pour qu'un proche puisse vous accueillir chez lui... et quid si ce n'est pas le cas? On vous abandonnera sur le trottoir comme un chien? C'est vraiment vers ça que l'on veut aller? C'est ça que nous allons laisser faire au gouvernement?

Eric: Il est évident que même les jeunes, qui ne se sentent peut-être pas trop concernés le sont tout autant que les aînés. Si on

Le 1^{er} mai a une signification hautement symbolique. Ce jour représente des années de luttes pour améliorer les conditions de vie des travailleurs et des travailleuses. C'est avant tout un moment de fête, mais c'est aussi un moment de sensibilisation et de mobilisation. Cette année plus que jamais. En effet, nous avons retrouvé ce cliché datant des années 30 en Belgique. La revendication: «Nous ne demandons pas l'aumône, juste une pension digne». Il est stupéfiant de constater que 86 ans plus tard, en 2018, la revendication reste plus que jamais d'actualité. Avec un gouvernement Michel qui s'attaque sans vergogne aux pensions, il est indispensable que chacun prenne conscience des enjeux. Jeunes et moins jeunes, nous sommes tous concernés.

Nous avons demandé à Werner Van Heetvelde et Eric Neuprez, respectivement président et secrétaire général de la Centrale Générale - FGTB de revenir sur les enjeux et de nous expliquer en quoi nous devons tous nous sentir concernés.

prend cette direction-là, il y aura des conséquences pour tout le monde. Déjà aujourd'hui, au lieu d'encourager les jeunes à se battre pour défendre le système en place, on leur fait croire que le système est à l'agonie et qu'ils doivent se constituer leur propre épargne-pension. Evidemment, ça arrange bien les assureurs privés et le gouvernement les aide en encourageant fiscalement ce type de placement.

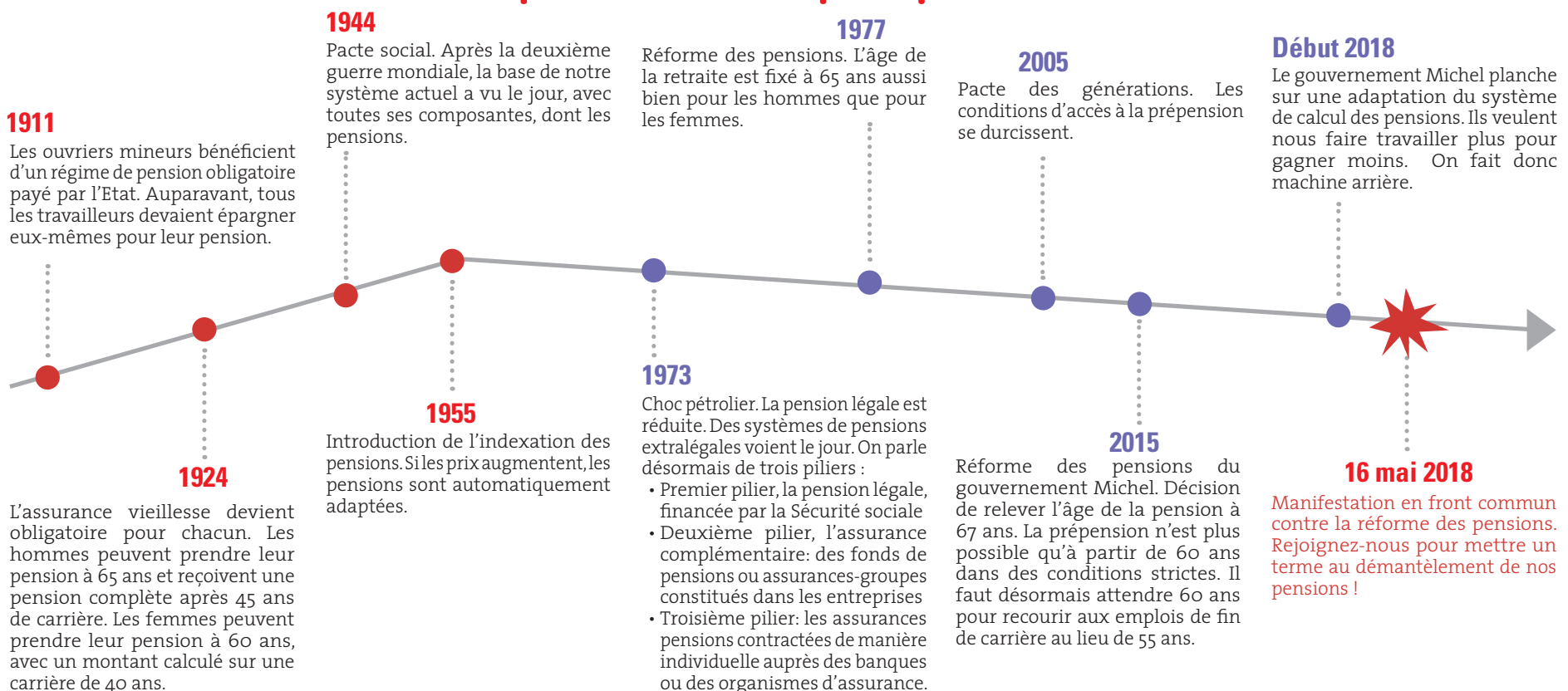
Werner: C'est la stratégie du gouvernement Michel: faire croire que le système des pensions n'est plus supportable, qu'il n'y a plus assez d'argent et puis on encourage les gens à organiser eux-mêmes leur pension. Sauf qu'il s'agit ni plus ni moins de choix délibérés. Quand le gouvernement décide de ne pas taxer les grosses fortunes, qu'il ferme les yeux sur les paradis fiscaux ou qu'il diminue les cotisations patronales, c'est de l'argent en moins pour les

pensions. Ce n'est donc pas une fatalité. C'est un choix que nous ne devons pas accepter.

Eric: C'est pour cette raison que la Centrale Générale - FGTB mène des actions de sensibilisation en ce moment. Si vous nous suivez sur les réseaux sociaux, vous pourrez les découvrir en direct.

Werner: Mais nous ne faisons que chauffer la salle, la grande mobilisation pour laquelle nous comptons tous sur votre présence massive, c'est celle du 16 mai prochain: la grande manifestation pour les pensions. C'est le rendez-vous que nous ne pouvons pas manquer. Si vous pensez à votre avenir et à celui de vos enfants, c'est là que vous devez faire entendre votre voix. Seuls, nous n'y arriverons pas, mais si nous descendons tous ensemble dans la rue, le gouvernement sera obligé de nous entendre. Ensemble pour le changement.

Nos pensions en quelques dates



> POINT DE VUE

Bruits de bottes et silences pantouflards...

Entre 2003 et 2011, un métallo a dirigé le Brésil. Il a changé le pays et la vie de millions de pauvres. Il vient d'être jeté en prison... Pour la bourgeoisie, il faut absolument éviter qu'il gagne à nouveau les élections présidentielles organisées cette année. Pouvons-nous nous taire?

Lula, président, s'est fait le champion de la démocratie participative. Il a mis fin aux politiques d'austérité. Combattu la pauvreté et la faim dans son pays. Rendu accessibles à tous les médicaments essentiels. Sa politique a considérablement changé le pays et a permis un redressement économique spectaculaire. Son bilan n'a sans doute pas été parfait mais à 73 ans, les sondages le créditent d'une cote de popularité qui en fait le favori incontesté des prochaines présidentielles organisées cette année encore. Le peuple continue de le porter à bout de bras. Il sait ce qu'il lui doit même si le candidat du parti des travailleurs et Dilma Rousseff qui lui a succédé en 2011 n'ont pas gagné toutes leurs batailles et notamment celle contre la corruption.

Pour l'élite brésilienne, la droite et ses appendices extrémistes, la perspective d'un retour du leader ouvrier aux commandes n'est tout simplement pas envisageable. Un procès en sorcellerie a été monté de toutes pièces pour l'en écarter. Et pour nous en informer, les médias européens se satisfont, misérablement, de relayer la communication des cinq groupes de presse locaux. Ils sont tous aux mains d'une poignée à peine de grandes fortunes brésiennes. Nous voilà donc servis!

En réalité, un véritable coup d'Etat se déploie dans le pays depuis 2014. A force de procès sans preuve et de «*présomption de culpabilité*», la justice locale s'est mise au service des intérêts des puissants pour réduire l'influence de l'ancien syndicaliste. La manœuvre

pourrait permettre rien moins que l'accession au pouvoir d'une... extrême droite! L'affaire n'est pas encore faite mais Luiz Inacio Lula da Silva est, lui, derrière les barreaux depuis le 7 avril. Cela se produit dans une certaine indifférence de l'opinion publique occidentale... Comme si déjà, la démocratie n'était plus un enjeu digne d'intérêt.

Sourds, muets et aveugles?

En sommes-nous déjà réduits au stade de la figurine des trois singes: sourds, muets et aveugles? Le monde va mal. Des rapports confirment que le niveau de la violence globale diminuerait. Pourtant, un sentiment d'insécurité sociale gagne du terrain, partout sur la planète. Comment en irait-il autrement dès lors qu'un capitalisme à bout de souffle épuise de plus en plus violemment les femmes et hommes, les ressources et l'environnement, la vie tout simplement?

La prédation et la «*loi de la jungle*», la compétition de tous contre tous, carbonisent les systèmes de protection et solidarité. Elles

dopent jusqu'à l'explosion les logiques d'inégalité. La droite et ses extrêmes tirent les marrons du feu dans une certaine fébrilité. Là où des scrutins démocratiques ont cours, comme en Italie ou en Hongrie; ailleurs aussi, comme en Turquie ou sur le pourtour méditerranéen...

Dans le même temps qu'on focalise notre attention sur les «*news brûlantes*» syriennes probablement rédigées à la même encre que celle des armes chimiques de Saddam Hussein ou celle des charniers de Timisoara, les regards sont détournés de conflits moins... «*porteurs*»? Rappel salutaire en ces temps de «*drôle de guerre*»: la vérité reste la première victime des conflits armés.

Pourquoi le sort des Palestiniens pour partie parqués dans un camp de concentration gigantesque dénommé «*Bande de Gaza*» nous laisse-t-il aussi indifférent? L'armée israélienne fait, là, un carton sur des manifestants pacifiques! On ne nous en dit pas plus sur les militaires qui désobéissent et refusent de tirer... Qui nous parle des expériences

démocratiques, féministes et multiculturelles menées dans le Rojava, au nord de la Syrie, et des exactions turques à Afrin? Ces Kurdes qui y vivent et les peuples de la région ont participé activement à l'écrasement de Daesh en repoussant notamment les terroristes à Kobané et à Raqqa. Depuis janvier, notre allié au sein de l'Otan, Erdogan, fait bombarder cette région et une révolution portée... par des femmes essentiellement! Le silence de nos pantoufles précède, en général, le bruit de bottes!



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



L'acier européen à l'heure de nouveaux grands défis

Depuis nos couverts du petit déjeuner au luminaire que nous éteignons au coucher, nous touchons des dizaines et des dizaines d'objets métalliques sur la journée. Nos clenches de portes, nos lunettes, tous nos appareils électroménagers, tous les véhicules que nous utilisons, le mobilier dans lequel nous vivons, le métal est omniprésent, sous toutes ses formes. Tout n'est pas acier, d'accord mais l'acier est presque partout! On en demande et redemande. Notre consommation ne diminue pas en Europe et en Occident, bien au contraire, elle explose partout ailleurs dans le monde, augmentation des standards de vie oblige, et c'est une bonne chose car l'acier est recyclable!

En chiffres, la production d'acier européen tourne autour des 168 millions de tonnes par an (et ne représente que le 10^e de la production mondiale)! La demande mondiale augmente de 5% par an. Ce sont plus de 30 millions d'emplois qui sont liés à la consommation d'acier au sein de la communauté européenne.

Ce n'est pas pour rien que, depuis des années, les Métallos Wallons et Bruxellois FGFB maintiennent la pression sur les représentants politiques de nos régions pour que la sidérurgie et les fabrications métalliques soient reconnues comme véritable colonne vertébrale de notre tissu économique.

Et il s'en passe des choses pour l'instant au sein du monde sidérurgique européen et mondial!

En synthétisant à l'extrême, on peut avancer que deux grands blocs industriels se partagent le gros du gâteau européen. Tata Steel en pleine discussion de fusion avec Thyssen Krupp d'un côté, ArcelorMittal de l'autre. «*Deux groupes, c'est trop peu*», dit l'Europe, qui souhaite voir s'installer un troisième acteur pour garantir la régulation des prix au travers une concurrence plus élargie.

C'est sur cette toile de fond que se déroulent les actuelles tractations d'ArcelorMittal en vue du rachat de l'entreprise ILVA actuellement en faillite et portée depuis 3 ans par l'Etat italien. En faillite peut-être mais présentant entre autres atouts une capacité potentielle de production qui pourrait être poussée à 10 millions de tonnes par an, située en bord de mer et donc prédisposée à l'export tout en étant

implantée dans le 2^eme pays plus gros consommateur européen!

ArcelorMittal aurait remis l'offre la plus susceptible de rencontrer l'accord nécessaire entre les parties concernées par le dossier: l'Etat italien, qui impose une remise en conformité urgente et nécessaire du site en matière d'environnement, et les représentants des travailleurs, qui exigent des garanties qualitatives et quantitatives pour le personnel. Reste un détail d'importance, l'action de la Commission européenne qui, pour des raisons de monopole sur les prix de l'acier, demande à ArcelorMittal de se séparer à court terme d'une partie de ses installations européennes existantes. Alors que les médias citent les producteurs roumain de Galati ou tchèque d'Ostrava, la direction d'ArcelorMittal Belgique a fait savoir que Liège pourrait

faire également partie des outils à revendre par l'industriel indien.

Un comité d'entreprise européen restreint du groupe est d'ores et déjà fixé au 17 avril prochain, la réponse officielle de la Commission européenne sur la proposition de cession de Mittal étant, elle, attendue pour le 23 mai.

Les Métallos MWB-FGFB s'organisent et multiplient les réunions, d'abord pour protéger

les quelque 1.400 emplois directs du site liégeois, ensuite pour faire entendre leurs positions en termes d'emplois, de postes et de conditions de travail, d'environnement et de pérennité des différents sites de production du groupe.

Jean-Luc Lallemand
Membre du Comité d'entreprise européen ArcelorMittal MWB-FGFB



> POINT DE VUE

La chasse aux syndicalistes se poursuit

Ce n'est pas nouveau, les syndicalistes au sein des entreprises sont souvent dans le collimateur. Au sein d'Horval, nous avons aussi été confrontés à des patrons qui traitent les militants comme des chiens en les jetant dehors et en estimant qu'ils peuvent racheter les droits syndicaux moyennant le paiement d'une indemnité. Ces patrons se sentent soutenus par la politique de droite du gouvernement actuel qui saisit toute opportunité de s'attaquer aux syndicats et aux militants.

Cette criminalisation va plus loin que jamais. Le 13 avril 2018, le Président de la section régionale de la FGTB Anvers et un militant ont comparu devant le tribunal correctionnel d'Anvers. Les militants sont traités comme des criminels. Le ministère public d'Anvers a estimé devoir poursuivre pénalement les deux personnes pour la soi-disant entrave à la circulation lors d'une action de grève au port anversoise le 24 juin 2016 dernier. Il est à noter que cette action s'est déroulée sans le moindre incident. Pourtant, la police a arrêté les deux personnes et les a privées de liberté pendant des heures!

Veulent-ils inspirer la peur à nos militants? Veulent-ils éviter que les gens sortent dans les rues, à juste titre d'ailleurs, pour défendre leurs droits?

A tous ceux qui pensent ainsi, nous avons un message clair: Cela ne nous affaiblit pas, bien au contraire, nous nous sentons renforcés! Voilà pourquoi, Horval a lancé un appel à soutenir l'action organisée le 13 avril à Anvers.

Horval continuera de se battre pour défendre ses militants pour le maintien des acquis et contre la politique de détérioration sociale de ce gouvernement. Voilà pourquoi nous participerons aussi à la concentration de militants du 7 mai, placée sous le signe des «attaques à l'égard de nos militants et leur criminalisation». La prochaine action ciblée aura lieu en front syndical commun en date du 16 mai 2018 pour défendre notre système de pension!



Tanguy Cornu
et Alain Defemmerman
Co-présidents de la FGTB Horval

Après 5 ans de combat, la FGTB Horval installe une délégation syndicale aux brasseries Lefebvre à Quenast

Depuis 2013, la FGTB Horval tente d'installer une délégation syndicale au sein des brasseries Lefebvre à Quenast. Après presque 150 ans d'existence, l'entreprise familiale a été contrainte d'ouvrir ses portes au syndicat rouge. Ce sont plus 80% des travailleurs qui ont soutenu la démarche. Une première rencontre a eu lieu entre Michaël Herbots, secrétaire permanent pour la FGTB Horval CCMBW, et la direction. Les craintes de cette dernière se sont apaisées après cette rencontre dans une ambiance décontractée avec une volonté partagée de collaborer. La ténacité de la section a été récompensée et la direction se rend compte des avantages d'avoir un interlocuteur représentatif (quasiment tous les travailleurs sont affiliés à Horval).

Action syndicale pour défendre nos aides familiales de l'assurance autonomie

Le 17 avril dernier, les militant(e)s et délégué(e)s de la FGTB Horval ont protesté, avec les employeurs de la Fedom et de la Fédération des CSD, contre l'assurance autonomie proposée par la ministre CDH Alda Greoli.

Les conséquences de l'assurance autonomie pourraient bien être désastreuses pour les aides familiales: perte de l'aspect social de leur travail, horaires coupés voire perte d'emploi. Mais le risque existe aussi pour les bénéficiaires.

Importance du fonctionnement syndical international dans le secteur des fruits de mer

Le groupe de travail du secteur des fruits de mer de l'UITA s'est réuni en vue du développement de la durabilité dans le secteur des fruits de mer et de l'aquaculture. Le secteur des fruits de mer compte le segment le plus dynamiquement croissant de la production alimentaire mondiale et est actuellement responsable de plus de 50% des aliments aquatiques vendus au niveau mondial pour la consommation humaine (60% d'ici 2030). Cette tendance va de pair avec la croissance au niveau de la production de l'aquaculture, mais malheureusement elle n'est pas liée à une évolution aussi forte au niveau de meilleures conditions de travail.

Les fruits de mer, un délice! Oui mais...

Les principaux producteurs de fruits de mer sont aux Philippines, en Thaïlande, en Indonésie et en Amérique du Sud. Les animaux sont élevés dans de grands viviers, ce qui a des conséquences pour l'environnement et le non-respect des droits fondamentaux des travailleurs. Les conditions de travail sont pitoyables et dangereuses. Les travailleurs ne sont pas protégés et sont sans cesse confrontés à l'intimidation. Les salaires sont très faibles, la sécurité sociale n'existe pas et on a toujours recours au travail des enfants.

Et les syndicats locaux?

Les syndicats sont repoussés dans bon nombre d'entreprises d'aquaculture. En ayant recours à des contrats d'appel, ils excluent les travailleurs pro-syndicats du travail. Le soutien de l'UITA permet une pression internationale, le soutien des

syndicats locaux, l'introduction de propositions de conventions de l'OIT, l'organisation d'actions mondiales, etc.

La labellisation = la solution?

Nous estimons que l'on peut progresser si on rend publics les rapports d'audit. Jusqu'à présent, ce n'est pas toujours le cas. L'instauration de normes internationales est indispensable. Horval est d'avis que l'aspiration à la durabilité dans le secteur des fruits de mer est indispensable. Par cela, on entend: des fruits de mer produits et transformés de manière écologique, économique et socialement responsable.

Il faut continuer la pression internationale syndicale. Les états-membres doivent ratifier les conventions de l'OIT pour éviter que les flibustiers aient les mains libres. Il faut protéger les travailleurs! Horval participe au groupe de travail des fruits de mer pour la



Tout le monde a le droit d'être syndiqué! Organisons, luttons et GAGNONS!

protection mondiale des travailleurs actifs dans l'ensemble de la chaîne (l'aquaculture, la pêche, le commerce et la distribution, mais aussi dans l'industrie de transformation de poissons). Dans les entreprises belges, il faut exercer une pression syndicale pour acheter uniquement des produits durables à transformer.

Carine Vermoote,
déléguée Horval Morubel (entreprise de transformation de fruits de mer)
Conny Demonie,
secrétaire régionale Horval Flandre occidentale

Solidarité d'Horval contre les attaques aux droits et libertés des syndicats

Le 24 juin 2016, le président anversoise de la FGTB et un militant ont été arrêtés administrativement lors d'une action de grève à la Scheldelaan. Malgré une action sans incident, ils ont été accusés d'«entrave méchante à la circulation» dix jours plus tard. Fin février 2018, ils ont reçu l'ordre de comparaître devant le tribunal correctionnel d'Anvers le 13 avril.

Ce 24 juin 2016, la FGTB avait appelé à une grève interprofessionnelle nationale de 24 heures. Durant cette journée, quatre voies d'accès au port d'Anvers avaient été fermées mais la sécurité a toujours été garantie. Bien que tout se soit passé sans incident, la police a procédé à deux arrestations. Le Président de la Centrale générale, section d'Anvers-Waasland, et un militant ont été arrêtés pendant plusieurs heures.

Le dossier s'est soi-disant égaré pendant plus d'un an, jusqu'au moment où les autorités d'Anvers ont décidé de citer les deux syndicalistes à comparaître devant le tribunal

correctionnel. C'est inacceptable! Une action syndicale vise à renforcer les revendications syndicales et n'a jamais pour but de causer des ennuis. Elle ne peut pas être considérée comme 'agressive'. De plus, il s'agit de l'exercice des libertés syndicales, dont le droit fondamental de grève! Il est clair que le ministère public veut ainsi éviter l'organisation future d'actions et veut, lorsqu'elles ont lieu, que les participants craignent de se voir infliger une peine de prison ou des amendes.

L'action de solidarité du 13 avril était donc cruciale, vu la menace du droit de grève et du droit à la liberté syndicale. Quelques militants et

sympathisants, dont une grande délégation de Horval, étaient présents à l'audience correctionnelle d'introduction à Anvers. Ensemble, ils ont soutenu les deux syndicalistes et ils ont montré que les participants à une action syndicale ou à un piquet de grève ne doivent pas être traités comme des criminels! Nous ne le tolérons pas!





> POINT DE VUE

1^{er} mai: une fête historique, brûlante d'actualité

Chaque année, le 1er mai, nous fêtons la journée du Travail. Pour la plupart des gens, il s'agit d'un jour de repos. Nos militants et nos membres sont présents en nombre aux différents événements et défilés organisés partout. Mais comment cette journée historique a-t-elle vu le jour?

Journée de travail de huit heures

Aux XVII^e et XVIII^e siècles, l'Europe et les Etats-Unis connaissent une forte croissance démographique dans les villes ainsi que d'importants progrès technologiques. De plus en plus de personnes vont travailler dans de grandes usines. Les conditions de travail sont franchement mauvaises. La semaine de travail moyenne est de 6 jours et les journées peuvent atteindre 16h de travail. Le travail des enfants est la norme et les accidents du travail ne sont jamais bien loin. Le premier employeur à vouloir raccourcir la journée de travail est Robert Owen, propriétaire éclairé d'une manufacture textile en Écosse. Malgré les protestations, il ramène la journée de travail à 10h dans son usine. Il inspire ainsi un mouvement mondial en faveur de la journée de huit heures. L'objectif est de rendre le travail pénible tout de même plus supportable. Il reste 8h pour d'indispensables moments de détente à côté des 8 heures de sommeil et des 8 heures de travail.

Partout dans le monde, mais essentiellement aux Etats-Unis, les premiers syndicats revendiquent une introduction généralisée de la règle des 3 fois 8. Le 1^{er} mai 1886, l'American Federation of Labor (AFL), la fédération syndicale nationale, engage l'action pour atteindre cet objectif. Elle choisit cette date car aux États-Unis, le 1er mai est le «*Moving Day*», le jour où les travailleurs apprennent s'ils peuvent commencer, partir ou rester chez un employeur. Il en va de même à Chicago, l'une des villes industrielles connaissant la croissance la plus rapide du moment. La même année, une grève y est par ailleurs organisée, mais elle est réprimée de manière particulièrement violente. Des dizaines d'activistes, mais aussi d'infortunées personnes de leur entourage sont tuées, des centaines d'autres sont blessées.

Cette violence excessive ne va que renforcer la revendication

mondiale. En 1888, l'AFL décide de manifester le 1^{er} mai de chaque année en mémoire des événements de Chicago. En 1889, cette proposition est reprise par l'Internationale Ouvrière Socialiste («*Deuxième Internationale*») à Paris. La Journée Internationale du Travail est née. Des dizaines de milliers de personnes font grève et défilent pour revendiquer une journée de travail de 8 heures.

La toute première édition en 1890 est encore sous le signe de la journée de huit heures, mais dans les années qui suivent, la fête du 1er mai prend nettement plus d'ampleur. Les gens battent le pavé pour revendiquer de meilleures conditions de travail en général et de meilleurs salaires en particulier. Avec succès. Au fil des ans, les conditions de travail s'améliorent et les salaires augmentent. Petit à petit, les employeurs prennent aussi conscience que lorsque les travailleurs sont suffisamment payés, c'est l'économie qui s'en trouve boostée. Toutefois, la journée de travail de huit heures se fait encore un peu attendre. En Belgique, elle devient réalité en 1921. La révolution russe de 1917 pousse elle aussi les politiques et les employeurs à se montrer plus conciliants à l'égard des revendications syndicales. Aujourd'hui encore, le 1^{er} mai est la date par excellence retenue par les syndicats et d'autres organisations pour appuyer des revendications politiques. Par le passé, chaque village avait son propre événement pour fêter le 1^{er} mai. Le folklore autour de la fête du 1er mai s'est toutefois un peu perdu, mais différents défilés sont encore organisés chaque année.

La réduction du temps de travail: une revendication historique

Lorsqu'au XIX^e siècle, Owen et les syndicats descendent en rue pour la journée de travail de 8 heures, les employeurs et les pouvoirs publics sont les premiers à crier que c'est impossible. Le travail deviendrait impayable, la productivité baisserait et l'économie s'effondrerait. Des arguments que nous entendons aussi aujourd'hui lorsqu'il est question de réduction du temps de travail. L'attitude des employeurs et de certains politiques est - tout comme au XIX^e siècle - plutôt hostile. Pourtant, l'histoire montre que le temps de travail ne cesse de se réduire. En 1921, il est ramené à 8 heures par jour, ou 48 heures par semaine. Lorsqu'en 1936, la réduction du temps de travail revient sur la table

à la suite d'une nouvelle vague de grèves, on annonce une catastrophe économique. Néanmoins, nous passons à la semaine de 45 heures en 1946, de 40 en 1978, pour finalement aboutir, grâce à la lutte sociale, à la semaine de 38 heures. À chaque fois avec maintien de la rémunération et sans crise économique. Il n'y a aucune raison que cela ne puisse pas se poursuivre. De plus, l'automatisation a conduit à la disparition de certaines tâches et même d'emplois à part entière. Ce phénomène ne fera que s'accroître à l'avenir. Malgré l'innovation, notre productivité continue de progresser. La réduction du temps de travail en est la suite logique. Poursuivons la lutte ensemble.

Les syndicats contre l'inégalité

Une étude récente du professeur Ives Marx indique qu'au cours des 30 dernières années, l'inégalité dans notre pays n'a pas augmenté en comparaison avec d'autres pays. Grâce à la concertation sociale collective, à la sécurité sociale et à l'indexation des salaires. Autant de réalisations issues de la lutte syndicale. D'autres études internationales démontrent par ailleurs que là où les syndicats sont forts, l'inégalité augmente moins, voire pas du tout. Des syndicats forts, voilà également l'enjeu de ce jour de lutte qu'est le 1^{er} mai!

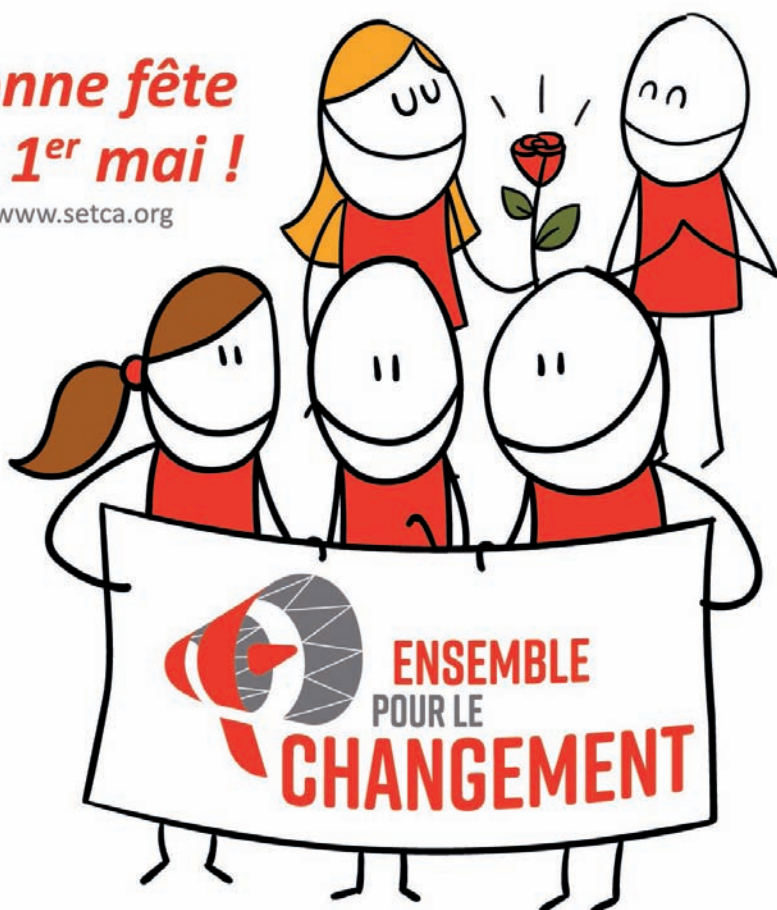


Myriam Delmée,
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,
Président du SETCa

**Bonne fête
du 1^{er} mai !**

www.setca.org



**Notre politique
du respect de la
vie privée a été
élargie et
précisée.**

Surfez sur setca.org/privacy
pour la lire en détail.



SETCa
FGTB

«L'essentiel: revenir à chaque fois à l'écoute du terrain»

Le 30 avril sera le dernier jour de travail de notre Secrétaire Fédéral Christian Masai. Il est tombé dans la marmite du Non Marchand il y a 42 ans, lorsqu'il est devenu animateur socio-culturel au sein la Maison de la Culture de Tournai. Il y est resté durant 18 ans, avant de devenir Secrétaire Permanent au SETCa Wallonie Picarde pendant 12 ans. Depuis 2006, il a rejoint le SETCa Fédéral et est en charge des secteurs fédéraux et de la partie francophone du Non Marchand. A la veille de commencer sa deuxième vie et de rejoindre Tournai, sa ville natale - mais aussi sa ville de cœur -, il nous livre ses impressions et ses souvenirs les plus marquants. Rencontre avec un syndicaliste multifacettes qui a représenté avec force et passion ceux qui représentent les «métiers du cœur».

Vous avez assisté à la naissance de la concertation sociale dans le secteur de la culture. Cela a-t-il été un moment décisif dans votre parcours?

Christian Masai: «Lorsque j'ai commencé à travailler, la commission paritaire 329.02 - NDLR la CP du secteur socio-culturel - n'existait pas encore. Le secteur était tout simplement ignoré du monde politique et économique. La naissance de cette CP a été un grand moment: la culture au sens large du terme était enfin reconnue comme un pan essentiel de notre société. Ensuite, il a fallu construire petit à petit un référentiel en terme de fonctions, de conditions de travail et de rémunération - comme on a pu le faire dans tous les autres secteurs du Non Marchand. J'étais alors un militant non-protégé, simplement actif en fonction de mes convictions.»

Vous êtes ensuite devenu secrétaire permanent. Et le moins qu'on puisse dire c'est que vous avez eu du pain sur la planche!

C.M.: «L'une de mes grandes satisfactions, en complicité avec Jean-Marie Léonard, c'est d'avoir pu peser sur la législation en matière de durée du travail dans les maisons d'éducation et d'hébergement. A l'époque, on se trouvait dans un espace fort peu contrôlé. Certains travailleurs avaient des horaires assez élastiques: ils pouvaient commencer à travailler le vendredi soir et ne sortir de l'institution que le lundi matin. Les heures de nuit n'étaient pas toutes comptabilisées, etc. Il a fallu faire un réel forcing pour ramener cette organisation du temps de travail dans l'espace légal traditionnel (en acceptant évidemment qu'il y ait des prestations de nuit et/ou irrégulières mais dans un cadre qui reste raisonnable et qui tient compte à la fois de l'intérêt du travailleur et du bénéficiaire). Ce combat a été difficile non seulement vis-à-vis des employeurs mais aussi du personnel. A l'époque, les salaires étaient très bas. Cette extrême flexibilité contentait beaucoup de gens puisqu'elle permettait de condenser exagérément les prestations (le weekend par exemple) pour pouvoir cumuler un autre job la semaine et s'assurer ainsi un plus grand revenu. Il a fallu faire preuve de pédagogie vis-à-vis des travailleurs pour leur faire comprendre les enjeux. Parallèlement aux négociations autour d'une organisation du travail plus structurée, nous avons également entamé la concertation



sociale autour d'une harmonisation et une revalorisation des salaires.»

Vous avez aussi vécu plusieurs grandes fusions sur le plan régional...

C.M.: «A l'époque, les économies d'échelles étaient déjà dans les programmes politiques. J'ai accompagné toutes les fusions qui ont vu disparaître les petites entités hospitalières dans le Hainaut occidental (la maternité de Beloeil, les cliniques de Leuze, Lessines et Péruwelz) pour former des entités hospitalières chaque fois plus grandes (RHMS, IMC, Dorcas, etc.) que l'on connaît aujourd'hui sous les noms d'EPICURA et de CHWAPI. Je suis assez fier que ces fusions aient pu se faire sans pertes d'emplois et dans le respect mutuel. Cela a été possible car à l'époque, nous avions face à nous de véritables interlocuteurs...»

Ce n'est plus le cas aujourd'hui?

C.M.: «Parallèlement au phénomène de la commercialisation dans le Non Marchand (et particulièrement dans le secteur des soins de santé et des maisons de repos), le profil des employeurs a changé de manière radicale. Cela rend le dialogue social de plus en plus difficile... Hier, on se trouvait face à des représentants de Fédérations patronales ou des acteurs qui avaient le pouvoir de décision ou d'influence sur le secteur. Aujourd'hui, on doit négocier avec des représentants RH ou des juristes, qui n'ont pas l'autorité ni le pouvoir nécessaire... J'ai parfois l'impression qu'on tente d'enfermer la concertation dans un carcan purement légal, où on se borne à relire les points et les virgules d'articles de loi pour vérifier si on est dans le bon. Or on ne fait pas de la concertation sociale pour 'dire le droit' mais pour améliorer les conditions sociales. Le droit social découle des combats et des avancées sociales qui en résultent et non l'inverse.»

Comme son nom l'indique, la commercialisation vise à faire du commerce et donc du business. Cela éloigne-t-il plus encore les patrons des préoccupations des travailleurs et des bénéficiaires?

C.M.: «Evidemment. Entre le regard de celui qui est là pour faire du business et la perception des travailleurs sur ses difficultés au travail

et les conditions proposées aux malades et aux bénéficiaires, il y a un gouffre... Ce que les dirigeants mettent dans les dividendes, ils ne le mettent pas dans une amélioration des conditions de travail ou de la qualité des services offerts aux personnes. Au-delà des grands groupes commerciaux (comme ORPEA et SLG pour les maisons de repos), la logique économique déteint aussi sur certains employeurs du secteur Non Marchand associatif. Si la gestion implique une préoccupation économique, celle-ci ne peut pas s'affirmer au détriment de l'objet social et de la raison d'être du secteur Non Marchand associatif dans lequel on est inscrit. La commercialisation grandissante impacte la concertation sociale, tant avec les entreprises commerciales qu'avec le secteur associatif mais aussi avec l'autorité politique.»

Justement, est-ce que le contexte politique complique les choses?

C.M.: «Il ne les facilite certainement pas. Tout au long de ma carrière, j'ai été confronté à des mesures d'économies et de restrictions, ce qui pèse lourdement lorsqu'on veut progresser sur le plan social. La 6ème réforme de l'état provoque également de sérieux dégâts. Léclatement du secteur des maisons de repos du fédéral vers les entités fédérées en est un exemple flagrant. Cela va très rapidement construire des schémas de fonctionnement à plusieurs vitesses, qui vont être différents entre la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles ou encore la Région flamande... Ce sera le cas sur les conditions sociales qui seront proposées aux travailleurs mais aussi sur les conditions d'accueil et d'hébergement des personnes âgées. Ce lien entre l'intérêt du bénéficiaire et du travailleur est indissociable. Quand on est en retrait sur l'un, on est en général en retrait sur l'autre.»

Un dossier dont on va beaucoup entendre parler dans les prochains mois est celui de l'IFIC, la nouvelle classification de fonctions et de barèmes dans les soins de santé. Pouvez-vous nous en dire plus?

C.M.: «La première fois où nous avons imaginé ce nouveau modèle, il valait plus d'un milliard d'euros. Nous sommes finalement arrivés à

un budget de 400 millions d'euros à terme. L'ambition du départ a donc largement été rattrapée par la réalité financière et économique. Dans l'immédiat, y a 95 millions d'euros sur la table. Lors des discussions, j'ai été intransigent sur deux aspects essentiels: revaloriser les barèmes les plus faibles et mettre en place de façon concomitante tous les éléments du dispositif IFIC (c'est-à-dire la définition de la nouvelle classification de fonctions, le nouveau modèle salarial et leur implémentation). C'était fondamental pour ne pas aboutir à un marché de dupe pour les 150.000 travailleurs concernés. Ceux-ci ne seront pas obligés d'entrer dans le nouveau dispositif. On leur laisse le choix, selon leur intérêt et le moment où ils se trouvent dans leur carrière.»

Les manifestations du secteur Non Marchand suscitent généralement beaucoup d'engouement. Comment expliquez-vous cela?

C.M.: «Les valeurs communes qui relient les travailleurs du secteur sont très fortes, leur regard est ouvert sur le monde et sur les autres, ce qui peut expliquer le taux de participation élevé lors de certaines actions. Il y a une vraie intention solidaire entre eux malgré la multitude de métiers, de sous-secteurs et d'interlocuteurs. Cela crée parfois une certaine ambivalence: l'envie d'être tous ensemble même si chacun fait face à des réalités différentes.»

Quelle a été votre ligne de conduite tout au long de ces années?

C.M.: «C'est d'avoir la modestie de revenir à chaque fois à l'écoute du terrain... Mon parcours relève plus du hasard que d'un plan de carrière. Dans toutes les actions que j'ai menées, les décisions - parfois lourdes - qu'il fallait prendre, j'ai toujours essayé de prendre le recul nécessaire pour que cela colle à la vision et la réalité des travailleurs. Il y a des lignes de force qu'on ne peut voir qu'en restant proche du terrain, en discutant avec les délégués, en se rendant à un piquet lors d'un conflit, etc. C'est une démarche parfois fastidieuse mais indispensable à la construction de son jugement et à la prise de décision. Je tiens à remercier tous ces travailleurs, travailleuses, militants et militantes rencontrés tout au long de ma carrière pour la richesse de leurs apports.»

> ÉDITO

1^{er} Mai: jobs, jobs, jobs

Historiquement, la Fête du travail associée au 1^{er} mai a été inventée en 1889 par la IIe internationale socialiste pour commémorer les morts survenus lors de la grève du 1^{er} mai 1886 à Chicago et appuyer la revendication de la réduction du temps de travail.

Ce n'est pas parce qu'une poignée de cabinetards en costume cravate bleue et d'obligés vont cuire des saucisses à Court-St-Etienne - histoire de ne pas nous laisser tout l'espace médiatique qu'ils vont nous confisquer notre fête. Le 1^{er} mai est et restera toujours la fête des travailleurs.

Un demi-million d'oubliés du travail

La fête du Travail. Vu du côté de ceux qui bossent ou qui aimeraient bosser et pas du côté de ceux qui le torpillent. Mais pour nous, le droit au travail, ce n'est pas seulement pour ceux qui ont un job. On ne peut pas fêter le travail sans porter une attention particulière au demi-million de personnes qui en sont privées. Et plus que jamais notre revendication première est de donner du travail à tous ceux qui sont en âge et en capacité de travailler. Notre priorité: l'emploi. L'emploi de qualité, c'est-à-dire le travail dans de bonnes conditions de sécurité et de santé, correctement rémunéré, protégé par un système efficace de sécurité sociale. Ajoutons: une vie professionnelle conciliable avec la vie privée. On ne peut en effet pas - ouvrons une parenthèse - déplorer la baisse de la natalité et le vieillissement de la population ainsi que les ratés dans l'éducation des enfants, le recul des valeurs et du respect de l'autorité, et réduire à la portion congrue

le temps que les parents peuvent consacrer à la famille et à l'éducation des enfants - fermons la parenthèse.

Le travail sera de toute façon au centre de tous les discours. Charles Michel ne manquera certainement pas l'occasion de dorer son bilan et d'utiliser le dernier rapport de l'ONEm pour pavoiser: pour la première fois depuis 1981, le nombre des chômeurs complets est descendu en dessous de la barre des 500.000. C'est aussi la première fois depuis des lustres que l'on inclut dans la communication le chiffre des chômeurs non demandeurs d'emplois. D'habitude on les laisse de côté pour embellir les statistiques.

Les chaises musicales

Cette baisse du chômage est-elle de nature à valider la politique du gouvernement Michel? Pas vraiment. Les explications de l'ONEm font plus appel à des facteurs extérieurs.

- Une croissance modérée (que l'on constate partout ailleurs quelle que soit la politique menée).
- Le facteur démographique: ces dernières années, la population active et la population en âge de travailler ont moins augmenté qu'auparavant et les départs à la pension sont plus nombreux

Par contre, si les chiffres du chômage ont baissé, c'est bien en raison de la politique menée par gouvernement en matière de réglementation du chômage.

- Il y a ceux que l'on a mis dehors: le droit aux allocations d'insertion a, en effet, été limité à 36 mois. En trois ans, 43.000 jeunes sont arrivés en fin de droit.
- Il y a ceux que l'on a empêchés d'entrer: les conditions d'admission plus sévères sont également entrées en vigueur au cours de l'année 2015. La limite d'âge pour l'introduction d'une demande d'allocation a été abaissée de 30 à 25 ans, et une condition de diplôme s'applique désormais aux jeunes de moins de 21 ans.
- Il y a ceux que l'on a empêchés de sortir: le renforcement des conditions de dispense et d'accès aux prépensions a fait baisser le nombre des chômeurs complets non-demandeurs, chômeurs âgés et R.C.C, respectivement de 27 et 13%. Moins 60.000 depuis 2014! Raison pour laquelle on les a repris dans les statistiques...
- Il y a ceux qui ne sont nulle part: parmi les jeunes de 18 à 24 ans, on compte 13 % de «NEET» qui ne sont ni à l'emploi, ni dans l'enseignement, ni en formation, ni indemnisés. Perdus dans la nature!
- Et enfin, il y a ceux que l'on n'a pas pu retenir: le vieillissement de la population entraîne des sorties plus importantes vers le régime de pension.

Le vrai bilan

Le vrai bilan de tout ça? C'est qu'on a beau dorer la pilule, le taux d'emploi de 62,8% en 2017 contre 62,4% en 2008, n'a quasiment pas bougé alors que l'objectif 2020 pour la Belgique dans le cadre de la stratégie européenne en matière d'emploi est de 73,2%...

La conclusion qui s'impose, c'est que la soi-disant politique d'emploi du gouvernement qui consiste à faire des cadeaux aux entreprises, à mettre la pression sur les chômeurs et à flexibiliser au maximum le travail ne fonctionne pas.

Or, on ne peut pas continuer éternellement à vivre avec une armée de chômeurs sans autre perspective d'emploi qu'un jeu de chaises musicales où il faut évincer quelqu'un pour prendre sa place.

Ensemble pour le changement

Pour sortir d'un chômage structurel de masse et revenir à une forme de plein emploi, il faut des mesures radicales. Pour la FGTB, seule une réduction collective significative du temps de travail sans perte de salaire est inévitable pour garantir un emploi pour tous. Elle a l'avantage de redonner de l'oxygène à la sécurité sociale - donc au financement des pensions et de la santé - qui repose toujours essentiellement sur le travail. Elle a aussi l'autre avantage de rendre aux travailleurs leur part de la productivité confisquée depuis des lustres par les revenus du capital.



R. De Leeuw
Président



R. Vertenueil
Secrétaire général

VOUS PROTÉGER, ÇA N'A PAS DE PRIX.

**PROFITEZ PENDANT UNE ANNÉE COMPLÈTE
DE NOTRE FORFAIT ASSURANCE AUTO «ALL INCLUSIVE»**

IL COMPREND :

- ✓ ASSURANCE CONDUCTEUR
- ✓ ASSISTANCE PANNE
- ✓ ASSISTANCE VOYAGE
- ✓ PROTECTION JURIDIQUE

Vous en bénéficiez si vous souscrivez à un contrat Responsabilité Civile et à un contrat MINI ou MAXI Omnium entre le **01/01/2018** et le **31/03/2018**.

ACTION TEMPORAIRE !

POUR PLUS D'INFO OU POUR RECEVOIR UNE OFFRE SANS ENGAGEMENT:

Appelez-nous gratuitement au **0800/49 490** ou surfez sur **www.actelaffinity.be/fgtb/action**

Actelaffinity est une dénomination commerciale d'un produit d'Actel - marque de P&V Assurances scrl - Entreprise d'assurances agréées sous le code 0058 - Rue Royale 151, 1210 Bruxelles. Ce document est un document publicitaire qui contient de l'information générale sur l'assurance auto Actelaffinity, développée par P&V Assurances, et qui est soumise au droit belge. L'assurance Actelaffinity fait l'objet d'exclusions, de limitations et de conditions applicables au risque assuré. Nous vous invitons donc à lire attentivement les conditions générales applicables à ce produit avant de le souscrire. Elles sont à votre disposition via le site internet www.actelaffinity.be/cgauto ou sur simple demande auprès d'un conseiller de notre contact center. Le contrat d'assurance est conclu pour une durée d'un an avec possibilité de reconduction tacite. En cas de plainte éventuelle, vous pouvez contacter un conseiller de notre contact center au 0800/49 490, votre interlocuteur privilégié pour toutes vos questions. Il fera tout son possible pour vous aider au mieux. Vous pouvez aussi prendre directement contact avec notre service Gestion des Plaintes qui examinera votre plainte ou remarque avec la plus grande attention. Nous concilierons au mieux les différentes parties et essayerons de trouver une solution. Vous pouvez nous contacter par lettre (Gestion des Plaintes, Rue Royale 151, 1210 Bruxelles), par email plainte@actel.be ou par téléphone au 02/250.90.60. Si la solution proposée ne vous convient pas, vous pouvez vous adresser au service Ombudsman des Assurances (Square de Meeûs 35 à 1000 Bruxelles) par téléphone 02 547 58 71 ou par mail info@ombudsmanas.be.

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY