

CGinfo



FGTB

Trimestriel de La Centrale Générale-FGTB | 28^e année | Avril mai juin 2013 | Bureau de dépôt Charleroi X B309659

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts

EXTERNALISATION DU TRAVAIL

NON AUX TRAVAILLEURS BRADÉS

MALADIES
PROFESSIONNELLES

Le FMP
reconnait
de nouvelles
maladies

TRAVAILLEURS
DOMESTIQUES

Pas des esclaves,
des travailleurs
à part entière

**PROMO
-50%**

**SUPER PROMO:
TRAVAILLEUR DOCILE
ET COURAGEUX
À 1/2 PRIX**

Dans ce numéro

- 3** Edito
- 4** Le CE et les informations économiques et financières
- 6** Nouvelle directive pour les CoEE
- 8** Externalisation du travail
- 11** Matériaux de substitution à l'amiante
- 12** Le FMP reconnaît de nouvelles maladies
- 14** L'exploitation des salles de cinéma sous la loupe
- 16** Les syndicats africains dans l'économie populaire
- 19** Cuba, un pays en pleine mutation
- 20** Les travailleurs domestiques: pas des esclaves
- 22** Restez connecté!

Ce CG Info a été réalisé avec la collaboration de: Andrea Della Vecchia, Frank Jacobs, Jean-Pierre Martens, Eric Nemes, Wendy Vanhaut, Nathalie De Geeter, Régis Laublin, Virginie Caverneels, Philippe Vigneron, Arnaud Dupuis, Kamiel Kelders, Koen Vanbrabant, Geert Verhulst, Edna Verheyen, Nathalie Honoré, Brigitte Cianci, Hans Christiaens et Antonina Fuca.

Editeur responsable:

Alain Clauwaert, La Centrale Générale de la FTGB, rue Haute 26-28, 1000 Bruxelles

Nous ne voulons pas vivre avec ce temps



Les négociations sociales ont démarré. Dans le même temps, la FGTB déploie un plan d'action qui a débuté fin mars et qui se poursuit jusqu'aux vacances. Nous avons demandé à Alain Clauwaert et Paul Lootens, président et secrétaire général de la CG s'il ne vaudrait pas mieux attendre de voir ce que les négociations sectorielles livrent comme résultat. Est-il nécessaire de continuer à mener des actions?

3
CGinfo

Paul: Bien sûr que nous devons continuer à mener des actions. Nous n'allons quand même pas nous taire maintenant. Cela ferait bien trop plaisir aux employeurs. Nous devons continuer à clamer que nous n'acceptons pas la démolition sociale. Nous devons encore nous battre pour nos emplois et nos revenus. Et nous devons bien doser nos forces. Même sans grève, il y a plus qu'assez de manières créatives d'obtenir les médias et de toucher l'opinion publique. D'ailleurs, nos militants l'ont compris puisque les actions de ces dernières semaines ont obtenu d'excellents échos. Nous devons continuer dans cette voie.

Il est quand même difficile de tout suivre. Autant de dossiers complexes, à la longue, ce n'est plus très clair.

Alain: Pourtant, la situation est on ne peut plus claire. Nous continuons de contester le gel des salaires et les manipulations de l'index. Nous nous opposons à la flexibilité démesurée. Nous n'acceptons pas que l'harmonisation des statuts des travailleurs soit utilisée afin d'encre accroître la précarité des emplois. Et nous voulons en finir avec un système fiscal injuste qui épargne les grosses fortunes.

Il est vrai que des dossiers très complexes se cachent là derrière, mais tout le monde sait très clairement de quoi il s'agit.

Un combat pour nos emplois et nos revenus.

Alain: En effet. Et ce combat nous le menons actuellement, dans les négociations sectorielles, avec de solides cahiers de revendications classiques. Par classique, on entend que nous mettons aussi sur la table des augmentations du salaire brut. Le gel des salaires ne nous empêche pas d'exiger que le pouvoir d'achat des travailleurs soit sauvegardé. Les employeurs veulent nous saigner à blanc, mais ils ne doivent pas espérer que nous acceptons cela sans broncher. C'est d'ailleurs pour cela qu'il est tellement important de continuer à mobiliser pour l'action. Les travailleurs doivent montrer qu'ils soutiennent les revendications des syndicats.

On reproche au syndicat d'être toujours réfractaire.

Paul: C'est un euphémisme. Ces derniers temps, nous avons été très brutalement attaqués. Nous n'évoluons pas avec le temps nous disent les employeurs et les politiciens de droite. Et c'est exact. Nous ne voulons pas adhérer à l'époque néolibérale. Que croyaient-ils? Que nous allions accepter le gel des salaires? Que nous aurions accueilli avec des applaudissements les astreintes lors de piquets de grève? Ou que nous aurions gentiment dit merci pour les quelques semaines de préavis que les employeurs veulent encore bien accorder aux ouvriers et aux employés?

Justement, où en est-on avec le statut ouvrier et employé?

Paul: Un dossier complexe. Il ne faut pas oublier qu'il y a plus que le jour de carence et les préavis qui font couler beaucoup d'encre actuellement. Une harmonisation va bien au-delà. En ce qui concerne les préavis, notre point de vue est clair. La suppression des discriminations existantes ne doit pas servir à retirer beaucoup aux employés, donner une bouchée de pain aux ouvriers et laisser l'excédant ainsi économisé dans la poche des employeurs. Certainement pas au détriment de la sécurité sociale.

Alain: Notre proposition part de 3 mois de préavis par tranche de 5 années de travail entamée. C'est équitable selon nous. Et aussi faisable, parce que toutes ces jérémiades des employeurs qui affirment que notre proposition n'est pas tenable n'ont pas de sens. Avec leurs petits calculs, ils font comme si subitement demain ils devaient verser pour chaque travailleur une indemnité de licenciement. Mais quelle est donc leur intention? Ils vont peut-être licencier tout le monde demain? Il est évident que cela coûterait beaucoup d'argent. D'ailleurs en principe un préavis doit être presté, ce sont eux qui choisissent librement une indemnité plutôt qu'un préavis. Non, la protection contre le licenciement pour laquelle nous nous battons ne doit pas coûter, aussi longtemps que les employeurs ne font que ce qu'ils doivent faire, c'est-à-dire veiller à l'emploi. Mais il semblerait qu'aujourd'hui ils trouvent plus important de s'occuper du chômage. ■

Râler sur les coûts salariaux et empocher les subsides salariaux

Chaque année, le Conseil d'Entreprise doit recevoir les informations économiques et financières (IEF) de son entreprise lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire. En général, cela se fait entre avril et juin étant donné que la plupart des entreprises clôturent leur année comptable le 31 décembre. Ces informations sont essentielles car elles permettent de se faire une image précise de la situation de l'entreprise. C'est donc un outil indispensable pour le CE.

Les IEF comprennent notamment l'information de base. L'information de base offre aux membres du CE beaucoup de renseignements qui permettent de donner une image de l'entreprise, sa place dans l'économie, sa productivité ou encore les coûts. L'information de base est constituée de "10 clés". Les IEF comprennent en outre le compte annuel, l'information sur l'emploi (CCT 9) et le bilan social.

Les coûts salariaux, vraiment trop élevés?

On a tous déjà entendu cette rengaine: les employeurs se plaignent sans cesse des coûts salariaux trop élevés. La réunion sur les IEF constitue une excellente occasion

de se pencher sur la question. Vous trouvez dans le compte annuel le montant des frais de personnel (poste 62 du compte de résultat). Pour savoir à quel point ceux-ci sont importants, vous pouvez les comparer avec les coûts d'exploitation de l'entreprise (poste 60/64 du compte de résultat). Si vous disposez des comptes de plusieurs années, vous pouvez aussi voir comment évoluent les coûts du personnel dans le temps: ils augmentent ou ils diminuent?

Il est aussi intéressant de vérifier à combien s'élèvent les coûts du personnel par travailleur ou par heure prestée et comment ces coûts évoluent dans le temps. On retrouve dans le bilan social le nombre de travailleurs (en équivalents temps plein – ETP) ainsi que le nombre d'heures prestées.

Ici aussi, vous pouvez vérifier si le coût par travailleur ou par heure augmente ou diminue.

Ce que vous ne retrouverez pas dans le compte annuel, ce sont les subsides salariaux dont les entreprises bénéficient afin de réduire les coûts du personnel. En principe, vous devriez les retrouver sous la rubrique "Aides publiques" de l'IEF. C'est la clé 9 de l'information de base. Dans la pratique, force est de constater qu'il n'est que très rarement possible de pouvoir profiter d'une vue d'ensemble des aides publiques ou des 'cadeaux' dont les employeurs bénéficient.

Cadeaux aux employeurs

Selon les données dont nous disposons pour l'année 2012, il ne s'agit pas de quelques euros. En 2012, si on additionne toutes les formes de subsides salariaux ensemble, on obtient 10,9 milliards d'euros. Ces 10,9 milliards d'euros proviennent aussi bien de la sécurité sociale que des impôts.

En principe, vous devriez retrouver combien de subsides votre entreprise reçoit dans l'IEF. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez demander cette information. Pour cela, vous



pouvez vous appuyer sur l'article 17 de l'Arrêté Royal du 28 novembre 1973. Voilà ce que dit l'article:

"Ces documents sont au moins

3° un rapport sur l'application, l'utilisation et la répercussion dans son entreprise des mesures fiscales et financières d'encouragement prises par les pouvoirs publics, ainsi que sur les mesures prévues par les pouvoirs publics en vue de compenser et de réduire les charges de la sécurité sociale et les charges sociales de l'entreprise. Ce rapport comprend les données chiffrées concernant l'année écoulée et les perspectives pour l'année suivante".

En langage clair, cela signifie que l'employeur doit donner des informations (et des chiffres) sur les avantages fiscaux et les réductions de cotisations sociales dont il bénéficie. Et il y en a un paquet. Voici la liste des principaux avantages:

Via la sécurité sociale:

- Des réductions structurelles de cotisations: chaque entreprise reçoit par trimestre et par travailleur 400 € de réduction de cotisations sociales. Ces 400 € sont augmentés pour les petits et les hauts salaires.
- Des réductions particulières pour certains groupes cibles: les chômeurs de longue durée, les personnes peu scolarisées, les travailleurs âgés, etc.

Via les impôts:

Depuis 2004, les entreprises bénéficient aussi d'un certain nombre d'avantages fiscaux. Cela se fait par le biais du précompte professionnel. Chaque mois, une cotisation ONSS et le précompte professionnel sont retenus de votre salaire brut. Les entreprises bénéficient des

subsidés salariaux en ne reversant pas aux impôts une partie de ce précompte professionnel:

- Système général des subsides salariaux: 1% des salaires bruts ne doivent pas être reversés aux impôts
- Travail en équipes - travail de nuit: 15,6% des salaires bruts pour les travailleurs en équipes
- Heures supplémentaires: 41,25% du précompte professionnel sur le salaire normal d'une heure supplémentaire prestée ne doit pas être reversé.
- Recherche et développement: pour les chercheurs, il ne faut verser au fisc que 25% du précompte professionnel.

Une question importante pour le CE est de savoir si tous ces subsides sont pris en compte dans les chiffres des frais de personnel. En effet, ils font diminuer les coûts du personnel.

Le montant du code 62 (Frais de personnel) tient-il compte de tous les subsides salariaux dont l'entreprise bénéficie? Si ce n'est pas le cas: quels sont les subsides repris et quels sont ceux qui ne le sont pas? Quel est l'effet de ces subsides salariaux sur les coûts du personnel: de combien cela les fait-il diminuer, en euros et en pourcent?

A l'aide du tableau ci-dessous, vous pouvez suivre les différents montants.

Les IEF sont donc un élément indispensable auquel vous avez droit en tant que membre du CE. Soyez attentif et vigilant et le cas échéant, n'hésitez pas à réclamer les documents manquants à votre employeur. C'est la seule manière de se faire une image objective de la situation de votre entreprise.



	2010	2011	2012
Réductions structurelles de cotisations			
Réductions particulières de cotisations			
Système général des subsides salariaux			
Travail en équipes et de nuit			
Heures supplémentaires			
Recherche et développement			
TOTAL			

Plus de clarté pour faire valoir les droits des travailleurs des multinationales

Voici peu, l'Europe a adopté une nouvelle directive pour les Comités d'Entreprise Européens (CoEE). Elle améliore leur fonctionnement et renforce les procédures d'information et de consultation. Lors de deux séminaires CoEE organisés par la FGTB, les délégués ont analysé cette nouvelle directive. Passons en revue ces nouveautés et profitons de l'occasion pour découvrir quelques bonnes pratiques dans les CoEE.

6

CGinfo

Les Comités d'Entreprise Européens ont pour objectif de mettre en relation les représentants des travailleurs d'entreprises ayant des sièges dans différents pays d'Europe. Ensemble, ils peuvent ainsi avoir plus de poids face à la direction centrale européenne de leur enseigne. Récemment, une nouvelle directive a été adoptée par l'Europe et entraîne des modifications importantes pour les CoEE.

Les avancées de la nouvelle directive

Un des grands reproches adressés à la directive précédente résidait dans la définition des termes « information » et « consultation » bien trop vagues. Ce qui donnait souvent lieu à une réunion CoEE durant laquelle les phases d'information et de consultation coïncidaient. Ces termes sont désormais clairement définis afin d'éviter cette dérive.

Le droit d'information indique que la direction doit transmettre les informations du sujet traité et permettre aux représentants des

travailleurs d'avoir le temps de l'examiner. Ceux-ci doivent pouvoir procéder à une évaluation approfondie de l'incidence éventuelle et de préparer les consultations.

Le droit à la consultation oblige la direction centrale à entamer un dialogue et à fournir une information qui permet aux délégués de se forger une opinion. Les délégués ont le droit d'exprimer leur avis sur les mesures proposées. La direction doit ensuite en tenir compte ou justifier pourquoi elle l'ignore.

Autre avancée, c'est que l'accord doit préciser comment on articule les processus d'information et de consultation européen et national, en temps normal mais aussi en cas de restructuration.

En outre, il est clairement stipulé que les représentants au CoEE ont le devoir d'informer et de consulter les représentants locaux ou les travailleurs. Il est clairement indiqué qu'ils ont le droit: de représenter collectivement les intérêts des travailleurs, de disposer des moyens pour ce faire et de suivre des formations sans perte de salaire. Autre point à épingler, c'est que la nouvelle directive prévoit des sanctions

effectives, proportionnées et dissuasives à l'encontre des pays dont la transposition ne respecteraient pas la directive.

Les CoEE accouchent de bonnes pratiques...

Lors des séminaires organisés par la FGTB, des délégués de la Centrale Générale ont rencontré des délégués des autres centrales de la FGTB. L'occasion d'apprendre ensemble et d'échanger des bonnes pratiques pour faire respecter les droits des travailleurs. Voici quelques exemples de bonnes pratiques exposées lors de ces séminaires:

VPK Packaging (Carton et transformation du papier) – Après 10 ans de blocage, un accord d'installation du CoEE a été signé le 17 décembre 2012. Un bel exemple de collaboration entre les délégués, les coordinateurs d'IndustriAll et d'Uni Europa graphique.

Evonik (Chimie) – Les membres du CoEE ont élaboré un « code de conduite »



Le 14 mars, les syndicats européens étaient rassemblés à Bruxelles pour réclamer un changement de cap de l'Europe. Plus que jamais, les travailleurs ont besoin d'unir leurs forces et de mener ensemble les combats.

applicable à toutes les filiales européennes en cas de restructuration. Lors de la vente de sites en Italie et aux Pays-bas, les travailleurs ont ainsi pu être réellement consultés.

AGC (Verre) – Chaque site de production en Europe envoie un représentant lors de l'Euroforum d'AGC. L'occasion pour eux de participer à une journée de formation axée autour d'un thème patronal et d'un thème syndical mais aussi de s'enrichir au contact d'autres délégués lors d'une visite d'entreprise.

... mais font également face à de nombreuses difficultés

BAM (Construction) – Le CoEE n'est qu'une illusion. Lors des réunions des comités, les délégués font face à pas mal de difficultés et dépensent leur énergie à faire respecter le minimum légal. Le patron refuse la traduction simultanée et les 'représentants' sont presque tous des cadres.

Fiberglass (Fibres de renforcement) – Alors que le CoEE était des plus efficaces, la reprise du groupe a fait tomber la limite des 1000 travailleurs en Europe entraînant dès lors la disparition du Comité.

Inbev (Brasserie) – Le groupe est allé de restructurations en restructurations. Même si le CoEE a bien fonctionné en remettant des avis et en proposant des plans alternatifs, c'est malheureusement les délégués locaux qui ont dû assurer les négociations.

Ces différents exemples prouvent toute l'importance d'un CoEE. S'il est bien en place et bien coordonné, il permet d'inciter la direction à procéder à des améliorations lors de potentielles restructurations, en ce qui concerne la santé et la sécurité, ou encore de politique en matière de formation. La Centrale Générale de la FGTB a conscience de l'impact des CoEE et soutient pleinement leur développement. Dans le contexte actuel, il est indispensable de les renforcer et d'attirer l'attention des délégués sur cette structure.

Pour plus d'info concernant les CoEE, n'hésitez pas à prendre contact avec Eric.nemes@accg.be et yasmine.sanpo@accg.be

Retrouvez toutes les informations concernant la nouvelle directive dans les Comités d'Entreprise Européens dans la partie délégué(e)s du site www.fgtb.be ■

Non aux travailleurs bradés

L'externalisation du travail est un phénomène auquel nous sommes régulièrement confrontés dans les entreprises. Elle prend des formes diverses comme l'intérim, la sous-traitance voire le détachement. Les possibilités sont nombreuses, les employeurs étant toujours à la recherche de la main-d'œuvre la moins couteuse possible. Or, l'externalisation n'est pas sans risques, tant pour les travailleurs de l'entreprise que pour les travailleurs externes. Elle provoque un affaiblissement des droits de tous, une détérioration des conditions de travail et compromet gravement le travail des délégués. Afin de faire le point sur la situation et surtout voir quels outils nous avons à notre disposition, la Centrale Générale de la FGTB a réuni ses experts maison, des représentants de l'inspection du travail et un avocat spécialisé.

L'externalisation du travail, c'est quoi?

Au départ, toutes les activités étaient organisées au sein de l'entreprise. Tous les travailleurs étaient liés à celle-ci par un contrat de travail avec un seul employeur. Par la suite, des entreprises ont

commencé à sous-traiter des activités partielles à d'autres entreprises soit pour se spécialiser, soit pour jongler avec le travail saisonnier ou encore produire en just-in-time. Aujourd'hui, l'externalisation prend des formes variées comme le détachement, la sous-traitance, la mise à disposition, les faux-indépendants ou le travail intérimaire.

DÉTACHEMENT



Une entreprise en dehors de la Belgique peut temporairement envoyer ses travailleurs habituels pour effectuer une mission en Belgique. Dans ce cas, les travailleurs restent sous l'autorité de leur propre employeur. Le lien doit exister préalablement, ce qui signifie que l'employeur ne peut pas engager des travailleurs pour les envoyer en Belgique. Le contrat de travail pendant ce détachement doit continuer d'exister.

Dans le cas de détachement, les employeurs doivent respecter les conditions de travail et de rémunération en vigueur dans le pays d'accueil. Cela permet à la fois de préserver les droits des travailleurs détachés et de garantir une concurrence

loyale. Sur le plan de la sécurité sociale, c'est le règlement du pays d'origine qui reste d'application pour le travailleur, pour une durée de maximum 24 mois. Mais on s'en doute, en matière de détachement, les abus sont nombreux.

Le détachement repose sur le principe de la libre circulation des personnes et des services. Deux libertés qui ont profondément métamorphosé notre marché du travail et le font encore aujourd'hui, notamment avec la volonté de certains politiciens européens qui profitent de la révision de la Directive sur le détachement pour affaiblir encore plus les travailleurs (plus d'infos sur le site www.accg.be ou dans le Syndicats n°8.

LA SOUS-TRAITANCE

Dans le cas de la sous-traitance, il s'agit d'une entreprise qui fournit un service pour une autre entreprise, avec son propre personnel. Il n'y a donc pas de transfert d'autorité entre l'entreprise principale et le sous-traitant. Les travailleurs du sous-traitant restent sous l'autorité du sous-traitant. Un contrat de sous-traitance ne suppose donc pas de transfert d'autorité. Et pour cause, lorsqu'il y a un transfert d'autorité, on ne parle plus de sous-traitance mais bien de mise à disposition.

Ce que je peux faire...

Il n'y a pas de compétences spécifiques pour le CE ou la DS. Mais ces organes ont toutefois la possibilité de poser des questions sur la présence de travailleurs 'externes'.





LES FAUX-INDÉPENDANTS

De nombreux travailleurs se font engager sous contrat indépendant alors qu'il s'agit purement de travail salarié. Les avantages pour l'employeur sont nombreux: pas de limite d'heures, pas de minima de salaire, pas de charges patronales. Pour le travailleur par contre, il n'y a que des inconvénients: pas de préavis, pas de salaire garanti, ni de droit aux allocations de chômage, pécule vacances, retraite. Dans la relation employeur – salarié, c'est à l'employeur de faire en sorte que le travail convenu soit accompli. Tandis que pour le travail indépendant, il y a une obligation de résultat, pas de moyens.

Du nouveau

Une nouvelle loi qui vient d'entrer en vigueur devrait permettre des contrôles plus efficaces et rapides dans les secteurs prioritaires. Pour la CG et la FGTB, les attentes sont grandes, car même si cette loi reste globalement insuffisante, elle permet de mieux lutter contre les faux-indépendants sur le terrain, en particulier pour certains de nos secteurs sévèrement touchés.

Quatre critères généraux

Quatre critères généraux sont applicables à tous les secteurs. Ils permettent de déterminer s'il s'agit de travail salarié ou indépendant. Les quatre critères sont:

- Volonté des parties
- Liberté d'organisation du temps de travail
- Liberté d'organisation du travail
- Possibilité d'organiser un contrôle hiérarchique

L'intitulé du contrat de travail et l'inscription ONSS ou TVA sont qualifiés de critères neutres, cela signifie qu'ils ne sont pas suffisants pour qualifier une relation de travail.

Neuf critères spécifiques

Une liste de 9 critères a été établie pour quatre secteurs particulièrement touchés par le phénomène des faux-indépendants. S'il apparaît lors de l'analyse de la relation de travail qu'au moins 5 critères sur 9 sont remplis, la relation de travail est présumée être exécutée dans les liens d'un contrat de travail salarié. Les secteurs visés sont les travaux immobiliers (dont la construction), le nettoyage, le gardiennage et les transports. Les neuf critères sont:

- Absence de risque financier ou d'investissement personnel et substantiel ou de participation personnelle et substantielle dans les gains et pertes
- Absence de pouvoir de décision et de responsabilité concernant les moyens financiers
- Absence de pouvoir de décision dans la politique d'achat
- Absence de pouvoir de décision concernant la politique des prix
- Absence d'obligation de résultat
- Garantie d'un paiement fixe quel que soit le résultat
- Absence de pouvoir engager du personnel ou de se faire remplacer
- Travailler pour un seul contractant ou ne pas apparaître comme une entreprise
- Travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire.

Ce que je peux faire...

Une commission administrative du contrat de travail a été créée afin de rendre des avis sur base d'une enquête définissant s'il s'agit d'une relation salariée ou indépendante. Chaque partie peut saisir cette commission. Si une relation ne correspond pas à la réalité, la relation de travail est requalifiée.

LA MISE À DISPOSITION



On parle de mise à disposition lorsque des travailleurs sont mis à disposition d'un tiers et que celui-ci peut effectuer une autorité sur ces travailleurs. La Loi de 87 stipule que le transfert d'autorité est interdit, mais il existe des exceptions, comme l'intérim. En 2000, cette loi a été assouplie. Elle ne considérait plus que le respect par l'utilisateur des obligations lui incombant en matière de bien-être au travail et les instructions concernant les temps de travail, de repos et l'exécution du travail convenu comme étant l'exercice d'une autorité. Un assouplissement qui a engendré bon nombre d'abus, régulièrement dénoncés par la Centrale Générale de la FGTB. Il était en effet devenu beaucoup plus difficile de constater les excès. Nous avons demandé de modifier cette loi et nous avons obtenu gain de cause. La mise à disposition a été modifiée dans le bon sens. A nous à présent de la faire vivre sur le terrain.

La nouvelle réglementation prévoit de conclure un contrat écrit entre employeur et le tiers qui stipule de manière détaillée quelles sont les instructions qui peuvent être données par le tiers au travailleur mis à disposition.

Cette nouvelle loi offre aussi une extension du contrôle syndical. Désormais, chaque membre du CE peut demander à voir la partie du contrat d'entreprise dans laquelle se retrouvent les instructions autorisées. Si les conditions ne sont pas remplies, le travail sera considéré comme de la mise à disposition interdite. Des sanctions sont également prévues sur base du code pénal social.

Ce que je peux faire...

L'employeur-utilisateur doit communiquer annuellement au CE combien de travailleurs ont été mis à disposition dans son entreprise.

L'autorisation exceptionnelle nécessite l'existence d'un accord préalable de la DS chez l'utilisateur.

L'utilisateur doit avertir son CE qu'il a été fait appel à de la mise à disposition. Chaque membre du CE peut également demander la partie du contrat dans laquelle les instructions autorisées sont déterminées.

S'il n'existe pas de CE, le principe de la « cascade des organes » est d'application: si pas de CE, CPPT, si pas DS.

Ludo Beck, conseiller de la ministre de l'Emploi Monica De Coninck

“Dans la mise à disposition, le détachement et l'intérim, il y a des relations triangulaires. Les entreprises qui se trouvent au sommet du triangle sont celles où se trouve le core-business. Tout le reste est externalisé en sous-traitance et ces entreprises sous-traitent à leur tour. Au sommet, les conditions de travail, de sécurité et de salaire sont en général raisonnables, au milieu aussi. Mais les problèmes se trouvent tout en bas de la pyramide: fausse sous-traitance, entreprises boîte aux lettres, traite des êtres humains ou encore dumping social.”

TRAVAIL INTÉRIMAIRE



Le travail intérimaire est probablement la forme la plus connue d'externalisation du travail, avec ses nombreux abus. De nouvelles règles en matière d'intérim sont attendues pour l'été. Voici les nouveautés à venir:

Le motif d'insertion, souvent utilisé par les employeurs pour recruter de nouveaux travailleurs devient le 4e motif, avec un cadre strict. Un intérimaire peut être occupé pendant maximum 6 mois et au total, l'employeur peut au maximum avoir recours à 9 mois d'intérim pour un même poste. Il doit s'agir au minimum de contrats hebdomadaires. Si après cette période le travailleur est engagé, il doit l'être sous CDI.

Les contrats journaliers successifs ne sont désormais possibles que dans la mesure où le besoin de flexibilité peut être prouvé. Par besoin de flexibilité, on entend que le volume de travail chez l'utilisateur dépend en grande partie de facteurs externes ou quand le volume de travail fluctue fortement ou est lié à la nature de la mission.

Autre nouveauté, tous les 6 mois, le CE ou la DS doit recevoir une information globale sur le nombre d'intérimaires et leurs prestations par période.

Ce que je peux faire...

Pour le motif insertion, il n'y a pas d'accord de la DS mais bien une information et une consultation préalable par l'utilisateur concernant la motivation, le poste de travail, la fonction et le nombre de tentatives. En tant que délégué, vérifiez s'il y a effectivement eu des embauches afin d'éviter des carrousels.

Pour les contrats journaliers successifs, il doit y avoir une information et consultation du CE ou de la DS chaque semestre. Vos objections sont soumises à la CP pour conciliation et si aucun compromis n'est possible, c'est le tribunal du travail qui est compétent.

Matériaux de substitution à l'amiante, sans danger?

Si l'amiante a déjà fait couler beaucoup d'encre, c'est aujourd'hui aux matériaux de substitution de susciter interrogations et inquiétudes. En effet, depuis l'interdiction de la commercialisation et de l'utilisation de produits contenant de l'amiante au sein de l'Union européenne en 1999, de nombreuses alternatives ont vu le jour. Une bonne chose, sauf que pour obtenir un rendement égal à celui des fibres d'amiante, les fibres de remplacement doivent leur ressembler au niveau de la taille, de la durabilité et d'autres caractéristiques. Ce qui pose problème puisque c'est justement le caractère fibreux de l'amiante qui est à l'origine de sa nocivité. De quoi s'interroger sur les dangers de ces matériaux de substitution.



Pourtant, il existe bel et bien des produits de substitution de nature non-fibreuse, mais dans la plupart des cas, ce sont les matières fibreuses qui sont utilisées ou proposées comme produits de remplacement de l'amiante pour des raisons purement économiques.

Les fibres céramiques réfractaires pointées du doigt

Parmi les matériaux de substitution, les fibres céramiques réfractaires (FCR) sont très prisées. Or, le Centre International de Recherche sur le Cancer les a classées comme potentiellement cancérogènes pour l'homme. Sans se vouloir alarmiste, l'avis reconnaît qu'en 1993, le Fonds des Maladies Professionnelles a rencontré un cas de plaques pleurales et un cas de mésothéliome bénin lié à une exposition aux

FCR dans une usine de transformation en Belgique.

En 2005, le Ministre de la santé de l'époque, Rudy Demotte, avait saisi pour avis le Conseil Supérieur de la Santé. Dans le même temps, la Centrale Générale de la FGTB avait également saisi le Conseil Supérieur pour la Protection au Travail. Les avis qui en ont découlé étaient identiques: il fallait revoir les valeurs limites d'exposition à la baisse. En ce qui nous concerne, la demande était claire: nous voulions aligner les valeurs d'exposition des FCR sur celles de l'amiante. Mais au final, nous n'avons pas obtenu gain de cause.

Limites d'exposition revues à la baisse

En 2012, le Conseil National du Travail a été saisi par la Commission des affaires sociales concernant les fibres de substitution

à l'amiante. Avec des résultats à la clef. En novembre dernier, le Conseil a estimé que les valeurs limites d'exposition devaient être revues à la baisse. Parallèlement à cette recommandation, Le Comité Consultatif Européen pour la Sécurité et la Santé sur le lieu de travail a adopté le 5 décembre 2012 une opinion favorable à la révision de la directive Européenne Cancérogènes afin d'y ajouter de nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelle relatives aux fibres céramiques réfractaires.

Pour sa part, la Centrale Générale de la FGTB a déjà activé ses réseaux politiques afin d'interpeller à la fois le parlement Fédéral et le Parlement Européen sur cette problématique. De plus, nous interpellons prochainement la Ministre de l'Emploi concernant la protection de la santé des travailleurs en contact avec ces fibres. ■

Le FMP reconnaît de nouvelles maladies

En Belgique, les maladies professionnelles sont gérées par une institution publique, à savoir le Fonds des Maladies Professionnelles, FMP. C'est le Fonds qui reconnaît ou pas les maladies professionnelles. On distingue deux systèmes, le premier, dit système ouvert et le deuxième appelé système fermé. Quelle est la différence? Quel est l'impact pour le travailleur atteint d'une maladie professionnelle? A l'heure où le syndrome hypothénarien du marteau et la tendinite viennent d'être reconnus par le FMP, quelques explications s'imposent.

12

CGinfo



L'avantage de cette incorporation dans la liste des maladies professionnelles est que désormais, les travailleurs ne doivent plus prouver eux-mêmes le lien causal entre l'affection et l'exposition professionnelle. Aujourd'hui, ils doivent juste remplir une demande d'indemnisation au Fonds des Maladies Professionnelles. Un changement qui facilite et écourte bien entendu considérablement la procédure de reconnaissance de la maladie et son indemnisation.

Système fermé / ouvert

Ainsi donc, il existe une liste des maladies professionnelles reconnues qui donnent automatiquement droit à la reconnaissance. Cela signifie que si un travailleur est atteint d'une maladie qui figure sur la liste et qu'il a été exposé dans le cadre de l'exercice de sa fonction, il doit simplement faire une déclaration de sa maladie pour être reconnu comme victime. Le travailleur ne doit pas prouver qu'il est malade suite à ses conditions de travail. Par contre, si la maladie ne figure pas sur la liste des maladies professionnelles du FMP, il est alors dans le système ouvert. Cela signifie que le travailleur doit lui-même prouver que la maladie dont il souffre est due aux conditions dans lesquelles il travaille. Dans

ce cas, la preuve est à sa charge. Ce dernier système est donc plus long et plus fastidieux pour la victime.

Des droits pour tous

Quel que soit le système, une fois que le travailleur a été reconnu comme victime d'une maladie professionnelle, les droits sont les mêmes. A savoir:

- Droit à un revenu de remplacement s'il est dans l'incapacité de travailler temporairement ou définitivement suite à sa maladie;
- Droit au remboursement du ticket modérateur des consultations médicales, des hospitalisations et autres traitements;
- Droit au remboursement des médicaments, bandages, prothèses et autres.

Syndrome hypothénarien du marteau et tendinite

Maladie relativement peu connue, le syndrome hypothénarien du marteau est un trouble de la main qui entraîne une



réduction du débit sanguin vers les doigts. Le syndrome se manifeste principalement lorsque quelqu'un utilise de façon répétitive la paume de la main en guise de marteau pour écraser, presser ou tordre quelque chose.

Les professions suivantes constituent le principal groupe à risques: les utilisateurs de marteaux-piqueurs, les mécaniciens d'automobile, les constructeurs d'échafaudages, les métallurgistes, les mineurs, les machinistes, les bouchers, les charpentiers et les briqueteurs.

Plus connues, la tendinite des membres supérieurs, aussi appelée troubles musculo-squelettiques (TMS) est une inflammation du tendon due à des gestes répétitifs ou énergiques et/ou à des mauvaises positions du corps. Il s'agit donc uniquement des tendinites des membres supérieurs, donc à l'épaule, au coude ou au poignet et dues bien évidemment au travail.

Sont principalement touchés les ouvriers de la construction, les maçons et carreleurs, les étiqueteurs et emballeurs, le personnel de nettoyage ainsi que les caissiers et caissières.

La prévention, le meilleur remède

Une fois encore, la prévention joue un rôle capital. En outre, pour les travailleurs souffrants de tendinite, il est essentiel que celle-ci soit correctement diagnostiquée en tant que maladie professionnelle, afin de pouvoir mettre en place au plus vite un système de prévention efficace sur le lieu de travail. On pense par exemple à des mesures ergonomiques, l'adaptation des postes de travail ou encore la réadaptation professionnelle en entreprise. Cette prévention permettra au travailleur de garder son travail, ce qui est évidemment capital, mais aussi de l'exercer dans des conditions

plus adaptées. La plupart des victimes actuelles bénéficient d'incapacité temporaire et sont écartées de leur travail pendant quelques mois, ce qui leur permet de guérir et d'éviter de perdre leur job. Il est donc très important de voir le médecin au plus vite.

La Centrale Générale de la FGTB a toujours été demandeuse d'un élargissement de la liste des maladies reconnues afin que chaque travailleur puisse plus facilement être reconnu comme victime d'une maladie professionnelle. Nous sommes donc satisfaits que le secrétaire d'Etat Philippe Courard ait pris l'initiative afin d'intégrer deux maladies qui sont régulièrement reconnues comme maladie professionnelle dans le système ouvert, Elles sont désormais ajoutées dans la liste des maladies reconnues. ■

Comment introduire une demande?

Vous êtes concerné et vous souhaitez introduire une demande? Sachez que le médecin du travail peut introduire cette demande au Fonds, mais votre médecin traitant peut lui aussi le faire. En outre, vous devez vous aussi remplir un formulaire et renvoyer les deux documents, celui du médecin et le vôtre, au Fonds des Maladies Professionnelles. Une demande peut seulement être examinée

en vue d'une décision lorsque toutes les informations nécessaires sont en possession du Fonds. Il vaut donc mieux envoyer les deux formulaires en même temps, ou en tout cas ne pas laisser passer trop de temps entre les deux envois.

Toutes les informations pratiques pour remplir une demande d'indemnisation se trouvent sur le site www.fmp.fgov.be

SECTEUR SOUS LA LOUPE

Exploitation des salles de cinéma

Vous aussi, vous appréciez une petite soirée au cinéma? Un accueil agréable et efficace à la caisse. Une salle bien propre. Des lumières qui s'éteignent au bon moment, le film qui commence. Le popcorn est chaud et délicieusement croquant. Derrière tout cela, se cachent les 1300 travailleurs du secteur des exploitations des salles de cinéma. Un secteur avec bon nombre de contrats temporaires, beaucoup de temps partiel, d'intérim et de jobs d'étudiants.



Il y a en Belgique une centaine de cinémas. Les grandes chaînes étant bien entendu les plus connues, avec leurs grands complexes situés dans les grandes villes. Ainsi le groupe Kinopolis possède 11 implantations et une douzaine dans d'autres pays européens. Kinopolis engrange pratiquement 50% des entrées de cinéma vendues dans le pays. L'autre grand acteur est le groupe français UGC, avec des complexes à Anvers et Bruxelles. Mais à côté de ces deux géants, il existe encore beaucoup de petits cinémas. Au total, les cinéphiles peuvent se régaler dans 461 salles. Par an, près de 23 millions de spectateurs passent dans les salles obscures.

La commission paritaire de l'industrie du film compte au total un petit 2000 travailleurs. Elle est divisée en trois sous-commissions: la production de films (303.01), la distribution de films (303.02), et l'exploitation de cinémas (303.03). Nous ne parlons ici que de cette dernière catégorie. Il s'agit d'une sous-commission paritaire mixte, c'est-à-dire qu'elle regroupe tant les ouvriers que les employés. Sur un total de 1300 travailleurs, un quart est occupé sous contrat employé et trois quart sous contrat ouvrier. Pour être précis, lorsque nous parlons dans ces pages de

travailleurs, nous visons tant les ouvriers que les employés.

Il y a dix ans de cela, le secteur des exploitations de salles de cinéma occupait encore 1700 travailleurs. Entre 2007 et 2008, ce chiffre est tombé à un petit 1000 travailleurs. Depuis, le nombre augmente à nouveau: actuellement on est à presque 1300 travailleurs. Mais attention, si nous regardons en équivalents temps plein (ETP), nous passons alors de 930 à 630 ETP. Une conclusion s'impose: il y a énormément de temps partiel dans le secteur.

Ne soyez pas effrayé: 69% des travailleurs sont occupés à temps partiel. Moins d'un sur trois travaille donc à temps plein. Les femmes sont par ailleurs bien représentées dans le secteur: il y a environ autant de femmes que d'hommes. Mais, le revers de la médaille, c'est qu'encre plus que les hommes, les femmes représentent la grosse majorité (80%) des travailleurs à temps partiel.





Saviez-vous...

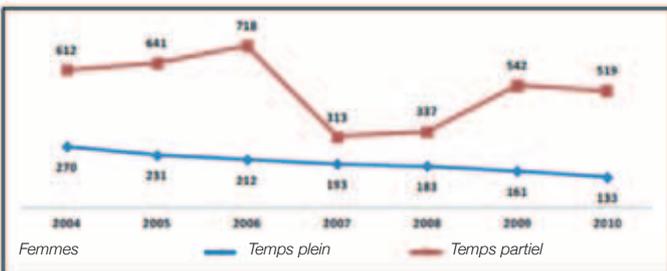
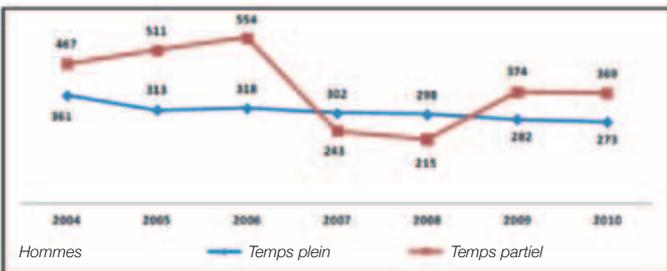
Jusqu'il y a peu, le personnel d'accueil (ce que l'on appelait jadis les ouvreuses) était payé sur base des pourboires. Un anachronisme qui a été définitivement supprimé en 2010.

Le nombre d'emplois à temps plein diminue d'année en année, lentement mais sûrement. Le nombre d'emplois à temps partiel diminue lui aussi, mais avec beaucoup plus de fluctuations. Ainsi, nous avons vu un tassement ferme durant les années difficiles de 2007-2008, mais il y a eu ensuite un léger redressement. Conclusion: les emplois à temps partiel, majoritairement féminins, sont les premiers à passer à la trappe lorsque les choses vont moins bien.

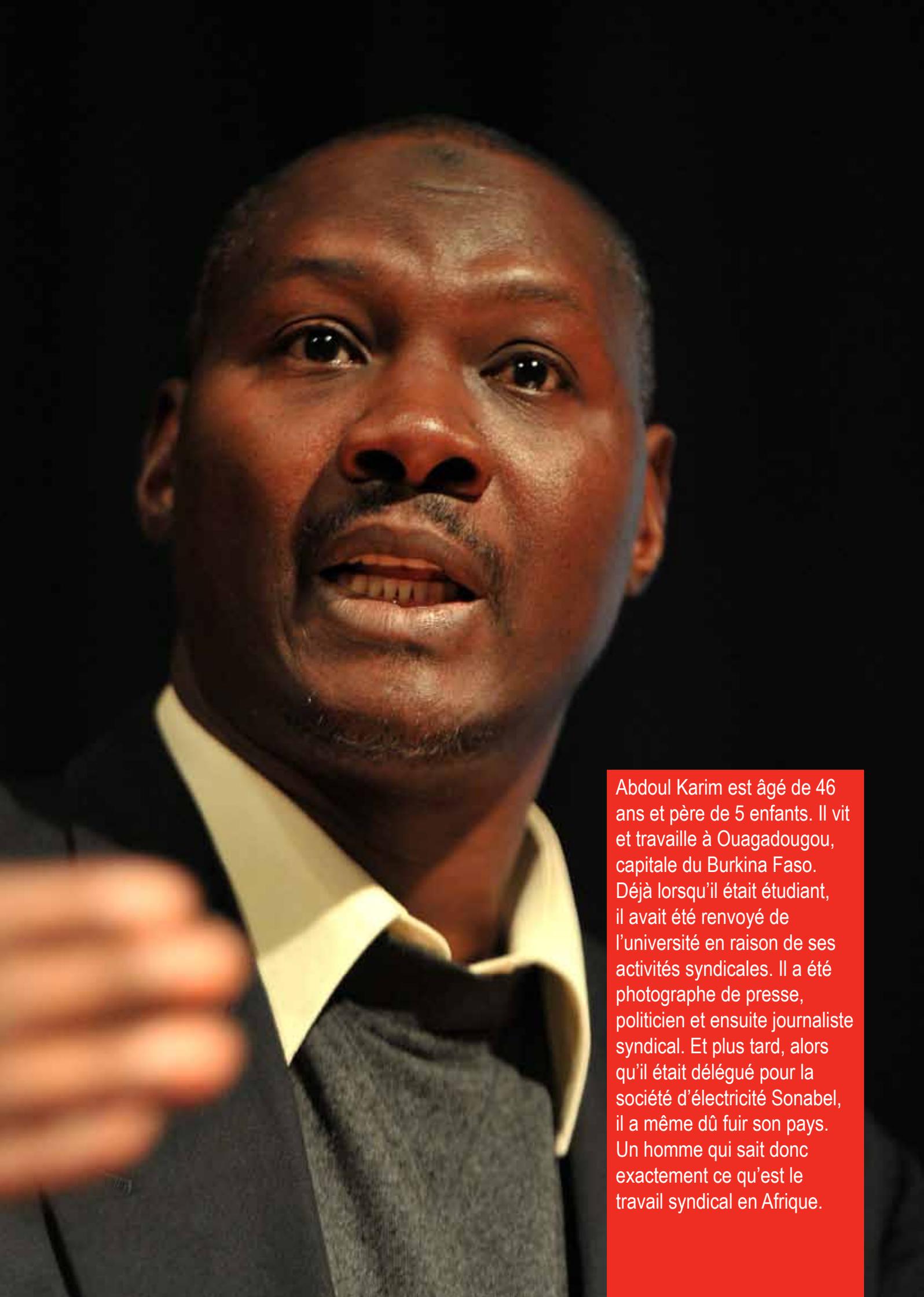
Nous ajoutons encore que 40% des travailleurs sont occupés sous contrat à durée déterminée, ce qui montre clairement que les emplois stables dans le secteur sont plus l'exception que la règle.

Le travail intérimaire est un autre phénomène lui aussi très présent dans le secteur. Près de 15% des heures prestées dans le secteur se font sous contrat intérimaire. Un pourcentage qui a plus que doublé en quelques années.

Ceci est principalement dû au nombre croissant d'étudiants qui travaillent de manière irrégulière dans les cinémas. Les intérimaires sont principalement occupés dans les salles du groupe Kinopolis, ils représentent jusqu'à 25% de toutes les prestations. ■



Après cette analyse du secteur, chaque syndicaliste comprendra aisément que le travail syndical dans un tel contexte n'est pas évident. Et malgré tout, nous arrivons tous les deux ans à conclure une CCT sectorielle. Pas avec des résultats spectaculaires, mais plus que raisonnables. Il y a les ingrédients classiques comme le pouvoir d'achat, les fins de carrière, la prime syndicale et la formation. Mais travailler dans un cinéma, cela signifie aussi pour pratiquement tout le monde travailler le soir, le week-end et les jours fériés. Flexibilité et polyvalence. Pour ces conditions de travail très particulières, des règles strictes ont été fixées et le secteur dispose aussi à cet effet d'un certain nombre de primes.



Abdoul Karim est âgé de 46 ans et père de 5 enfants. Il vit et travaille à Ouagadougou, capitale du Burkina Faso. Déjà lorsqu'il était étudiant, il avait été renvoyé de l'université en raison de ses activités syndicales. Il a été photographe de presse, politicien et ensuite journaliste syndical. Et plus tard, alors qu'il était délégué pour la société d'électricité Sonabel, il a même dû fuir son pays. Un homme qui sait donc exactement ce qu'est le travail syndical en Afrique.

RENCONTRE AVEC ABDOUL KARIM OUEDRAOGO

Les syndicats africains dans l'économie populaire

Difficile avec un regard européen d'imaginer ce qu'est le travail syndical en Afrique. Nous avons donc demandé à Abdoul Karim Ouedraogo de nous en dire plus.

Abdoul Karim Ouedraogo est coordinateur pour la fédération syndicale internationale du Bâtiment et du Bois, l'IBB, dans 16 pays francophones d'Afrique de l'Ouest et Centrale. Il œuvre à la construction d'une collaboration entre les centrales professionnelles, un travail parsemé d'embûches pour lequel il reçoit également le soutien de la Centrale Générale de la FGTB.

Karim: L'Afrique a un besoin énorme d'infrastructures. Il faut investir des milliards dans la construction de bâtiments et certainement aussi dans les routes. Les investisseurs étrangers se sont rués, principalement les fameux pays BRIC, le Brésil, la Russie, l'Inde et la Chine. Ils tiennent les rênes. Les multinationales chinoises jouent un rôle central, elles contrôlent pratiquement la moitié de l'ensemble du marché de la construction. Le gros problème, c'est que les ouvriers africains ne s'en portent pas mieux. Les conditions de salaire et de travail sont lamentables vu qu'il n'y a pas de bonne législation. Il n'y a pas de concertation sociale, les travailleurs n'ont rien à dire et forcément, il y a des abus.

Et c'est dans ce contexte que vous faites votre travail de délégué de l'IBB, la fédération syndicale internationale du Bâtiment et du Bois.

Karim: En effet, je travaille pour les centrales professionnelles de 16 pays francophones d'Afrique de l'Ouest et Centrale affiliés à l'IBB. Nous voulons les faire collaborer ensemble. En effet, ils sont fragmentés en 28 organisations. C'est un héritage de notre passé colonial. Lorsque les colonies africaines ont obtenu

leur indépendance, il y avait partout des syndicats unitaires. C'était dans les années soixante du siècle dernier, mais après la vague de démocratisation des années 90, les partis politiques et les tendances idéologiques ont à nouveau fondé leurs propres syndicats, comme le pouvoir colonial européen l'avait fait avant eux.

Mais attention, ne comparez pas ces syndicats avec votre mouvement syndical belge ou européen. Il s'agit de toutes petites organisations, avec 2000 affiliés à tout casser, parfois même moins. Ils essaient d'organiser les travailleurs. Et ça ne marche pas partout. Les syndicats familiaux sont le plus gros problème, il s'agit d'organisations qui sont aux mains d'une famille, de père en fils. Ils sont de connivence avec l'employeur qui les paye pour qu'on le laisse tranquille. Ils décident qui a un boulot, ils ont la mainmise sur tout le monde. Un vrai abus de pouvoir.

Mais il y a aussi des succès. Ainsi, il y a des syndicats qui ont réussi à fixer les salaires et les conditions de travail dans l'économie populaire.

L'économie populaire, que voulez-vous dire?

Karim: C'est l'économie informelle, le travail sans règles, sans contrats,

sans cotisations sociales. Chez nous, pratiquement tout le secteur privé se trouve dans l'économie informelle. Avec un regard européen, vous parleriez de travail au noir vu que tout se fait en dehors des conventions salariales et de travail. Mais chez nous, les accords sur les salaires et le travail sont quasi inexistantes. Les gens doivent donc travailler sans règles ou concertation sociale. C'est pour cela que nous parlons d'économie populaire. Même pour des travaux publics on y a recours. Ainsi par exemple si une nouvelle route de 200 kilomètres doit être construite, elle sera partagée en morceaux et pour chaque morceau, on ira chercher les travailleurs dans les villages environnants pour la durée des travaux. Nous voulons jouer un rôle dans cette économie populaire, organiser les travailleurs dans ce circuit, et ainsi améliorer les conditions de travail.

“Chez nous, les accords sur les salaires et le travail sont quasi inexistantes. Les gens doivent donc travailler sans règles ou concertation sociale. C'est pour cela que nous parlons d'économie populaire.”



“Les employeurs n’ont pas peur de nos syndicats, mais lorsqu’un syndicaliste belge est dans les parages, ils changent de ton, certainement lorsque l’entreprise est également active en Europe.”

Cela doit être particulièrement difficile à réaliser, sans cadre légal?

Karim: Et pourtant c’est parfaitement possible. Les gens peuvent par exemple s’organiser en coopératives et définir ensemble les conditions salariales. Celui qui veut aujourd’hui construire une maison recherche les maçons qui demandent le prix le plus bas. Mais si les ouvriers conviennent au sein d’une coopérative de salaires minima, ce type de concurrence acharnée disparaît. Cela existe déjà au Togo. Au Burkina Faso et en Côte d’Ivoire, nous en sommes déjà à ce que les gens qui travaillent dans l’économie populaire informelle cotisent pour une pension.

Quelle est la situation en matière d’enseignement? Existe-t-il par exemple une formation professionnelle en construction?

Karim: Dans la construction, on apprend surtout en voyant les maçons de l’économie populaire informelle travailler. Ceux qui migrent vers les grandes villes, à la recherche d’un emploi, commencent souvent dans la construction parce qu’il y a beaucoup d’ouvriers non qualifiés. Mais il existe néanmoins des formations jusqu’au niveau d’ingénieur. Mais celles-ci sont payantes, donc pas accessibles à tous. L’offre d’enseignement est trop faible. Les écoles publiques avec des classes de 120 élèves ne sont pas des exceptions. A l’université d’Ouagadougou où j’habite, de grands auditoriums pour 300 étudiants ont été construits. Mais ils sont aujourd’hui trop

petits, des leçons sont données dans des stades sportifs devant 6000 étudiants à la fois. Il est évident que la qualité s’en ressent. Et donc il y a l’enseignement privé pour ceux qui peuvent payer, même pour les études supérieures.

Vous êtes engagé dans ce travail syndical depuis 7 ans. Qu’est-ce qui vous a le plus déçu?

Karim: Eh bien, vous démarrez cette mission avec de très grandes ambitions, mais au fur et à mesure, vous constatez que vous avez visé trop haut parce que les syndicats d’Afrique sont trop faibles. Ils n’ont pas les moyens, la situation politique est particulièrement difficile dans de nombreux pays et il y a un manque de démocratie. C’est d’ailleurs pour cela que la solidarité internationale est essentielle pour nous. Les employeurs n’ont pas peur de nos syndicats, mais lorsqu’un syndicaliste belge est dans les parages, ils changent de ton, certainement lorsque l’entreprise est également active en Europe. Lorsqu’un de vos dirigeants visite une entreprise ici, le patron se montre tout à coup plus respectueux envers les travailleurs et nos organisations syndicales.

Et quelle est votre plus grande satisfaction après 7 années de travail syndical?

Karim: Ce sont les syndicats qui vont malgré tout de l’avant. Il y a quelques années de cela, ils pensaient encore qu’ils ne pouvaient rien faire et aujourd’hui, ils sont des modèles pour le mouvement syndical

dans la région. Je pense au syndicat de la construction au Togo. Il est devenu un interlocuteur sérieux, avec 4000 affiliés, ce qui est beaucoup par rapport à nos normes. Il a réussi à organiser l’économie populaire informelle comme je viens de le dire. Il exerce une influence sur la politique et pèse sur la politique des prix et les salaires. La même chose vaut pour le syndicat de la construction au Sénégal. Il a commencé avec 70 affiliés et aujourd’hui, il en compte 3000.

En tout cas, cela semble une mission quasi impossible d’arriver à organiser des syndicats dans une zone aussi vaste que l’Afrique de l’Ouest et Centrale. Cela ne vous pèse pas trop?

Karim: C’est difficile, mais même si c’est difficile, ça peut marcher. Et je suis soutenu par mon épouse. Elle est sage-femme et donc elle aussi régulièrement en dehors de la maison. Heureusement qu’il y a encore chez nous une grande solidarité familiale. Nous habitons à plusieurs dans une même maison. C’est notre forme de solidarité sociale. Tout le monde aide tout le monde. Il y a toujours quelqu’un pour prendre soin de nos enfants quand nous ne sommes pas là. Chez nous, les enfants sont à tout le monde. ■

La construction cubaine en pleine mutation

Cuba vit actuellement une période de grandes réformes économiques. Il est évident que celles-ci ne se feront pas en quelques jours, et peut-être même que leur impact ne se fera réellement sentir que dans quelques années, mais il est évident que de tels chamboulements doivent être préparés et pris en compte dès aujourd'hui. C'est dans ce contexte qu'une délégation de la Centrale Générale de la FGTB s'est rendue début février à Cuba afin d'y rencontrer nos partenaires cubains du syndicat de la construction, le SNTC.

Outre la vue sur les réformes économiques et les conséquences sur le secteur de la construction, la rencontre avait aussi pour objectif de renforcer les liens avec les trois sections locales du SNTC avec lesquelles il existe un parrainage et de discuter d'un nouveau projet entre la Centrale Générale de la FGTB, l'ONG socialiste flamande FOS et le SNTC.

Réformes déjà palpables dans la construction

Dans le secteur de la construction, il n'est déjà clairement plus question d'un modèle selon lequel les entreprises étatiques seraient les seules à pouvoir organiser des activités de construction. Les "cuentapropistas", littéralement 'ceux qui agissent pour leur propre compte' travaillent et prennent une place de plus en plus importante dans le secteur. Il est aussi question de "coopératives" au sein desquelles des entreprises étatiques collaborent avec des entreprises privées à de grands projets de construction.

La tentation est grande de faire un parallélisme entre les cuentapropistas cubains et les indépendants tels que nous les connaissons chez nous. Or, il s'agit de deux réalités totalement différentes. A Cuba, les cuentapropistas sont eux aussi affiliés à un syndicat, et pas la version cubaine de l'UCM - qui n'existe par ailleurs pas.

Il est vrai que la réalité cubaine est complexe. Les réformes en cours étaient nécessaires afin de survivre en tant que pays mais il est aussi évident qu'un changement de mentalité doit à présent intervenir. Sans oublier le blocus américain qui fait en sorte qu'aujourd'hui encore, le pays connaît un manque criant de matériel de construction de base. C'est une chose que notre délégation a également pu constater de ses propres yeux: les matériaux de construction sont rares dans les

magasins et les magasins de gros n'existent pas.

Des parrainages plus que symboliques

La délégation qui s'est rendue à Cuba comptait des représentants de nos sections du Limbourg, de Liège et de Tournai. Elles parrainent respectivement les sections cubaines de La Havane, Santiago De Cuba et Cienfuegos. A Santiago, nous visitons le bâtiment syndical dévasté suite au passage de l'ouragan Sandy. A Santiago de Cuba, nous nous rendons mieux compte de l'impact du passage de l'ouragan Sandy. Nous voyons énormément de toits envolés. Les appareils photos crépitent et l'idée naît spontanément de mener une campagne en Belgique afin de collecter des fonds afin de pouvoir reconstruire le dernier étage du bâtiment syndical. C'est de la solidarité qui va au-delà des mots!

Le SNTC est partenaire de la CG et du FOS depuis des années. La volonté de poursuivre est bien présente. Au cours des années passées, l'accent était mis sur la sécurité et la santé sur les chantiers de construction et l'introduction d'un nouveau système salarial. Nous examinons à présent ensemble sur quoi nous nous concentrerons à partir de 2014.

Découvrez sur notre site www.accg.be/cuba-cg le livre de voyage ainsi que toutes les photos. ■



TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

Pas des esclaves, des travailleurs à part entière

Selon des estimations de l'Organisation Internationale du Travail, l'OIT, il y aurait à travers le monde entre 53 et 100 millions de travailleurs et travailleuses domestiques. Principalement des femmes et même des enfants. Quant à la localisation géographique, la majorité de ces travailleurs se retrouve dans les pays en voie de développement, en Asie, Amérique Latine, et aux Caraïbes. Les statistiques montrent en outre que les travailleuses et les travailleurs du secteur domestique gagnent moins de la moitié du salaire moyen et que 42,5% des travailleurs du secteur n'ont pas droit au salaire minimum national. Une injustice flagrante qui pose inévitablement la question: les travailleurs domestiques sont-ils devenus les esclaves modernes?

Le secteur des travailleurs domestiques est particulièrement difficile à représenter. Tout d'abord parce que les travailleurs sont pratiquement invisibles et isolés. Ensuite parce que le travail syndical y est très difficilement organisable. La conséquence est que ce secteur est oublié des autorités. Dans de nombreux pays, les travailleurs domestiques ne sont carrément pas considérés comme des travailleurs et ne sont donc pas protégés par la réglementation générale du travail. Et quand il existe bien une législation, celle-ci est la plupart du temps discriminatoire pour les travailleurs domestiques.

Travail décent

Pour la première fois dans l'histoire de l'OIT, un traité qui garantit les droits fondamentaux des travailleurs domestiques a été élaboré en juillet 2011. Cette convention donne pour la première fois une perspective de reconnaissance des droits élémentaires du travail aux travailleurs domestiques du monde entier. La convention reconnaît le travail domestique comme n'importe quel autre travail et veille à ce que les travailleurs domestiques soient traités comme n'importe quels autres travailleurs. La convention établit un certain nombre de critères garantissant le travail décent parmi lesquels la suppression du travail des

enfants, la suppression du travail forcé et au moins 24 heures consécutives de repos hebdomadaire. Il y est aussi question du droit à un environnement de travail sûr et sain ou encore à une protection contre les intimidations, les abus et les violences.

En Belgique

Cette convention reprend vraiment les bases élémentaires. Pour un pays comme la Belgique, il est évident que ces choses sont une réalité depuis bien longtemps. Néanmoins, si notre pays veut vraiment respecter l'esprit de cette convention, il y a aussi des choses à faire notamment en matière de titres-services qui mériteraient pas mal d'améliorations, notamment au niveau des salaires et des conditions de travail.

Leddy Mozambite, Secrétaire Générale du syndicat Péruvien pour les travailleurs domestiques

"Nous ne sommes pas des psychologues, mais nous nous occupons quand même des relations au sein de la famille. Nous ne sommes ni des infirmières, ni des médecins, mais nous nous occupons quand même des membres de la famille malades. Nous sommes une oreille attentive. Nous résolvons bon nombre de problèmes. Les employeurs et la société doivent valoriser notre travail."



Maximina Salazar: vice-présidente de l'Association des travailleurs domestiques payés ATRH, Equateur

“Nos condiciones de travail, sans sécurité sociale, sans salaire, être disponible 24 heures par jour. Ce n'est pas du travail décent. Il faut améliorer la qualité de vie des travailleurs domestiques. Nous devons avoir des droits, comme les autres travailleurs. C'est notre combat!”

Ne balancez pas nos problèmes sous le tapis

Au nord du pays, une campagne est actuellement en cours en collaboration avec l'organisation non gouvernementale socialiste flamande FOS. Elle a pour slogan: “ne balancez pas nos problèmes sous le tapis”. La situation des travailleuses domestiques en Amérique du Sud est certainement plus grave que celle des travailleuses belges, mais malgré tout, ces femmes font le même type de travail et se battent toutes pour la même reconnaissance et le même respect.

Ce respect ne devrait pas uniquement dépendre de l'appréciation de monsieur-tout-le-monde, il devrait aussi se traduire par des lois et des statuts qui protègent les travailleurs domestiques et leur procure un travail décent. Bref, un travail qui leur permette de se construire une vie décente. ■



Prima Ocsa, Secrétaire Générale du syndicat bolivien pour les travailleuses domestiques et elle-même travailleuse domestique

“J’ai commencé à travailler comme domestique à l’âge de 9 ans. Au début, je travaillais gratuitement. Je ne savais pas qui pouvait m’aider. Je ne me plaignais jamais.

Plus tard, j’ai reçu mon premier salaire. Vu que c’était la première fois, cela me semblait suffisant. En réalité, c’était très peu. Pas un seul jour de congé, pas le moindre avantage et je travaillais même le dimanche. Je sentais bien que ce n’était pas juste et un jour, je me suis rebellée. Mon employeuse m’a répondu: ‘Je te paie assez. Ici tu as à manger, tu as tout. Je paie beaucoup’. A propos des vacances elle a dit: ‘Selon la loi tu as droit à 10 jours de vacances, donc je vais te donner 10 jours.’ Si vous ne vous plaignez pas, ils ne vous donnent rien. En tant que travailleuse domestique, vous vous occupez des enfants, de la famille. Vous créez des liens affectifs. Plus encore lorsque vous êtes vous-même encore une enfant. Il est donc difficile de faire valoir ses droits, vous ne voulez pas détruire cette relation.

Dans mon cas, j’espérais juste que mon employeuse me dise: ‘Tu travailles beaucoup, donc j’augmente ton salaire.’ J’aurais aimé qu’elle s’en rende compte d’elle-même.”

Restez connecté!



Linux, ubuntu, ...
des alternatives
à l'hégémonie Windows
existent!



Lors de l'achat d'un nouvel ordinateur, il est fréquent que Windows 7 ou le tout récent Windows 8 soient d'ores et déjà installés en tant que système d'exploitation*. En janvier 2013, 83% des ordinateurs étaient d'ailleurs équipés d'une licence Windows. Le point négatif, c'est que pour obtenir la toute dernière version de Windows, il faut systématiquement ouvrir le porte-monnaie. Mais sachez que des alternatives gratuites existent à côté de la puissance Microsoft. Vous en avez sans doute déjà entendu parler, il s'agit de Linux. Certes, un nouvel OS peut chambouler vos habitudes mais une fois familiarisé avec celui-ci, vous lui trouverez de nombreux avantages. En plus de sa gratuité, il est plus résistant contre les virus, fonctionne sur de vieilles machines, met à disposition de nombreux programmes gratuits assez proches des programmes payants à disposition sous Windows et la navigation est bien plus fluide. Le revers de la médaille, c'est que si vous êtes un 'gamer', les jeux vidéo ne sont pas développés pour fonctionner sous Linux.

Si vous voulez vous lancer dans l'aventure Linux, l'interface qui semble la plus facile d'utilisation se nomme 'Ubuntu'. Mais naviguez sur internet, de nombreux sites vous accompagnent dans la migration vers Linux. Allez, nous facilitons un peu vos recherches et nous vous invitons à consulter ce site pour tout savoir sur Linux:

www.siteduzero.com/informatique/tutoriels/reprenez-le-controle-a-l-aide-de-linux

* Ensemble de programmes qui dirige l'utilisation des capacités d'un ordinateur, en anglais Operating System (OS)



Le mot du mois: "bug"

Le mot « bug » provient de l'anglais et signifie « insecte ». Il est utilisé pour qualifier le dysfonctionnement des appareils informatiques. Pour l'anecdote, ce nom vient du tout premier incident informatique qui a été provoqué par un insecte.



Le smiley nous fait sourire depuis près de 30 ans

En 30 ans, il en a vu passer des ordinateurs, des logiciels, des téléphones portables, mais il est toujours là, le smiley n'a pas pris une ride avec ses yeux figés, son nez étiré et son large sourire. Il a vraisemblablement vu le jour le 19 septembre 1982. Un professeur d'informatique avait utilisé un double point, un tiret et une parenthèse pour souligner le caractère humoristique de son message. Mais si ce professeur a envoyé le tout premier smiley, le concept a fait sa première apparition bien plus tôt, en 1953. A l'époque, une entreprise aurait chargé le graphiste Harvey Ball de créer un personnage dans l'optique d'améliorer le moral de ses travailleurs. L'histoire ne dit pas si ces travailleurs ont été plus heureux ou non avec l'apparition du bonhomme dans leur environnement de travail mais ce fut une invention bien sympathique qui n'est pas près de disparaître.



CONCOURS

Gagnez un week-end pour deux!



Vous êtes un lecteur attentif du CG Info et vous aimez nos domaines de vacances Floréal? Alors ce qui suit va vous séduire! Nous offrons un week-end pour deux personnes au Floréal de Mont-Saint-Aubert à la date de votre choix, selon les disponibilités. Pour remporter ce cadeau, rien de plus facile. Répondez à la question posée ci-dessous et renvoyez-nous votre bulletin dûment complété avant le 30 juin 2013. Un tirage au sort désignera l'heureux gagnant parmi les bonnes réponses.

23
CGinfo

Si la chance ne vous sourit pas cette fois-ci, un seul conseil, rendez-vous sur le site www.florealholidays.be ou demandez votre brochure au 02 549 05 82 et jetez un œil sur les tarifs plus qu'attrayants! Et n'oubliez pas, en tant que membre de la Centrale Générale, vous bénéficiez encore d'une réduction de 25% sur le logement. Pourquoi résister?

relais gastronomique, digne de ce nom. Une cuisine raffinée vous sera servie de façon irréprochable dans un cadre lumineux et confortable. En prime, vous jouerez d'une vue imprenable sur toute la plaine tournaissienne. Rien que du bonheur! ■



La gagnante du concours du CG Info de janvier 2013 est Beatrix De Koninck. Elle remporte un week-end pour deux personnes au Floreal Nieuwpoort. Félicitations et bon week-end!

Le Floréal de Mont-Saint-Aubert

Envie de découvrir le Tournaisis? Dans ce cas, le Floréal Mont-Saint-Aubert est le point de départ idéal. Randonnée à vélo, à pied, escapade à Lille, vous aurez l'embaras du choix. Et le soir venu, vous bénéficierez d'un accueil chaleureux dans un havre de paix, situé en pleine nature.

Quant aux amateurs de fine gastronomie, ils ne seront pas déçus: le restaurant 'les 5 clochers' est incontestablement un véritable

CONCOURS CG INFO

Question: De nombreux travailleurs se font engager sous contrat indépendant alors qu'il s'agit de travail salarié. On parle alors de faux-indépendants. Citez un inconvénient pour le travailleur.

.....
.....
Nom Prénom
Rue + n°
Code postal Commune
Tél. E-mail

Bulletin à nous retourner dûment complété avant le 30 juin 2013 à l'adresse suivante: rue Haute 26-28, 1000 Bruxelles ou par mail: antonina.fuca@accg.be. Le gagnant sera personnellement averti.

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts

23 janvier, grande action européenne contre le dumping social



21 février, action contre le gel des salaires



18 avril, Namur, première d'une série d'actions qui se déroulent jusqu'en juin à travers le pays



14 mars, manifestation européenne à Bruxelles



30 mars, marche pour l'emploi à Liège



Le début de l'année 2013 a été particulièrement chargé en actions. Action contre l'austérité, le dumping social, marche pour l'emploi... Et ce n'est que le début. D'autres actions contre l'arrogance patronale et les décisions gouvernementales sont encore prévues dans différentes villes belges jusqu'en juin. Plus d'infos sur les lieux et dates des prochaines actions sur notre site www.accg.be

www.accg.be