

CGinfo



FGTB Trimestriel de La Centrale Générale-FGTB | 29^e année | Avril mai juin 2014 | Bureau de dépôt Charleroi X B309659

Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

Vive LE TRAVAIL ?



Faim de certitudes :
nos revendications

Vive la santé ?

Vive la sécurité d'emploi ?

Vive la rémunération juste ?

L'AVIS DE NOS DÉLÉGUÉS

Les élections passées au crible

Dans ce numéro

3 Edito

Vive la santé ?

4 Entretien avec *Marita Vincke*,
travailleuse chez Tupperware

5 Entretien avec *Willy Brück*,
régleur chez NMC

Vive la sécurité d'emploi ?

6 Entretien avec *Nancy Gotelaere*,
travailleuse chez Hulp aan Huis

7 Entretien avec *Lucien Cravatte*,
opérateur chez Ywan Simonis

Vive la rémunération juste ?

8 Entretien avec *Herbert Deman*,
travailleur chez Wegenbouw Verhelst

9 Entretien avec *Roland Thissen*,
travailleur chez SCA Hygiène Products

10 Faim de certitudes : 10 revendications

15 Les employeurs doivent permettre
aux seniors de rester au travail

**Ce CG Info a été réalisé avec
la collaboration de:** Nic Vermeulen
et Siri Smets, Magelaan cvba

Editeur responsable:
Alain Clauwaert, La Centrale Générale de
la FGTB, rue Haute 26 -28, 1000 Bruxelles

Quelle société pour demain ?

Le 25 mai, nous nous rendrons tous aux urnes pour les élections régionales, fédérales et européennes. L'enjeu est de taille. Dans quel pays voulons-nous nous réveiller demain ? Alain Clauwaert et Paul Lootens, président et secrétaire général de la CG connaissent la réponse. Quelles sont leurs préoccupations ? Quels sont les thèmes pour lesquels ils s'engagent ? Quelles sont les priorités de la CG ? Que combattent-ils avec le plus d'ardeur ? Découvrez leurs points de vue ci-dessous.

Alain Clauwaert

La « mère de toutes les élections » approche à grands pas et l'électeur devra faire un choix entre deux modèles de société. Allons-nous voter pour un pays de solidarité, qui préserve et renforce l'Etat-providence ? Un pays avec des entreprises publiques fortes, une société civile solide, une répartition de la richesse et une solidarité vis-à-vis des moins chanceux ? Ou allons-nous voter pour le modèle opposé, caractérisé par le « chacun pour soi », où l'égoïsme prime et où la dissolution de la sécurité sociale est inévitable ? Une société qui fait payer la crise aux simples citoyens ?

Selon moi, un vote à gauche est synonyme de lutte contre les inégalités. Nous plaillons pour une redistribution de la sécurité sociale et des impôts. Il est inadmissible que des entreprises qui paient peu d'impôts en Belgique déduisent en plus des intérêts notionnels. Cela nous coûte déjà six milliards d'euros par an tandis que la pauvreté qui touchait déjà les grandes villes atteint aussi la campagne.

L'Europe d'aujourd'hui suit une tendance de droite libérale, le continent du capital. Nous voulons une Europe du travail. Le dumping social est l'un des problèmes nécessitant une approche globale. Pensez aux ouvriers étrangers qui travaillent ici dans le secteur de la construction qui sont logés dans des taudis et travaillent quatorze heures par jour pour un salaire de misère.

Nous ne voulons pas entendre parler de la suppression de l'index et des CCT sectorielles, du gel des salaires, de l'arrêt des prépensions, de la réduction des indemnités de chômage, etc. En effet, ces mesures aboutiraient à une société sans âme. Nous devons de toutes nos forces résister. Il ne peut pas non plus être question de confédéralisme. Nous voulons une entité fédérale, avec des compétences importantes pour les régions. La défense d'une personne malade, victime d'un accident du travail ou au chômage doit être la même partout. Que vous soyez flamand, wallon ou bruxellois.

Paul Lootens

Personne ne part travailler le matin en se disant qu'il rentrera peut-être blessé le soir ou, pire encore, paralysé ou entre quatre planches. Et pourtant, cela arrive encore en 2014. Nous devons donc continuer nous battre pour une amélioration de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail. Ce n'est pas un hasard si ces thèmes sont mes chevaux de bataille. J'ai commencé à travailler à la fin des années 70 dans le secteur des carrières en tant qu'ouvrier. J'y étais régulièrement témoin d'accidents du travail, mortels ou pas. Une telle expérience vous marque et change votre vision des choses. Mon engagement syndical est né dans les carrières et j'y ai compris que je voulais me battre chaque jour pour le bien-être des travailleurs.

Les accidents du travail sont une chose,

l'épuisement physique accablant ceux qui exercent un métier peu qualifié en est une autre. Celui qui, à cinquante ans, a trente ans de travail physiquement éprouvant derrière lui souffre de graves maux de dos et d'autres problèmes physiques. Pourtant, des voix s'élèvent actuellement pour maintenir tous les travailleurs, même les hommes et les femmes qui s'esquintent littéralement au travail, plus longtemps sur le marché du travail. Est-il justifié de mettre tout le monde dans le même panier alors que les statistiques montrent que les personnes ayant des emplois moins qualifiés vivent en moyenne sept ans de moins que les autres ? Est-il légitime que le personnel du secteur des titres-services gagne juste assez pour ne pas tomber sous le seuil de pauvreté ? Et est-il normal que des gens continuent à travailler contre l'avis des médecins pour pouvoir bénéficier d'une pension un peu plus élevée ? Je ne pense pas. Nous ne devons en aucun cas baisser la garde concernant ces thèmes.

Un meilleur respect pour les travailleurs commence par une meilleure rémunération, la création d'un environnement de travail sain et sûr et une prépension à partir de 56 ou 58 ans pour les métiers lourds. Néanmoins, certains concitoyens poursuivent un objectif diamétralement opposé... Il est donc essentiel que nous fassions entendre notre voix le 25 mai. ■

Vive la santé ?



Travailler, travailler, travailler... jusqu'à l'épuisement ? Travailler plus longtemps semble être la formule magique du gouvernement actuel. Mais qu'en est-il de ceux qui exercent un métier pénible ? Ils vivent sept ans de moins, mais doivent tout de même travailler et cotiser aussi longtemps pour leur pension. N'est-ce pas illogique ? Nous donnons la parole à Marita Vincke et à Willy Brück.

« Depuis déjà 28 ans, je travaille à la chaîne en équipes. Auparavant, il y avait beaucoup de pics d'activité et de périodes creuses - et c'est normal, car tout dépend des ventes. Cependant, nous avons récemment appris que nous avons un nouveau débouché en Turquie et, depuis lors, nous travaillons toujours à plein régime. En 2007, Tupperware a remplacé l'ancienne usine par une usine flambant neuve, ce qui nous a valu de nouvelles tâches en Europe. La production en masse des boîtes Tupperware n'a plus lieu ici et le site est désormais devenu un 'centre d'excellence'. Ce changement implique du stress, de nouvelles méthodes de travail, de nouvelles machines qu'il faut apprendre à utiliser, etc. »

« En termes de coûts salariaux, de rythme de travail et de nouvelles commandes, les cinq filiales européennes de Tupperware s'affrontent. Toute la pression se résume à la concurrence entre ces cinq usines. Dans l'entrepôt, ils se déplacent avec un chariot élévateur et chronomètrent

le temps que met un travailleur pour aller du point A au point B... L'absentéisme est élevé chez nous. »

« Le fait que nous devons former et ac-

compagner beaucoup d'intérimaires parallèlement à notre propre travail entraîne aussi du stress. Dans mon département, beaucoup de travailleurs partent, mais peu sont remplacés par des contrats fixes. Les remplacements uniquement sporadiques ne sont pas une bonne chose. En effet, cela nous pousse à travailler toujours plus vite : j'ai appris au conseil d'entreprise que Tupperware passera d'ici 2015 d'une occupation moyenne de 1,6 à 1,3 personne. Cette évolution augmentera encore le rythme

de travail. Le département de l'emballage est en réalité, le confronté au problème du vieillissement : l'ancienneté moyenne de nos collaborateurs est de vingt ans. Dans

« Nous plaidons pour plus de jeunes avec un contrat »

Marita Vincke, travailleuse chez Tupperware à Alost

mon équipe, la femme la plus jeune a... quarante ans. Nous plaidons pour plus de jeunes avec un contrat et un bon accompagnement en vue de lutter contre le vieillissement et l'augmentation de la pression. »

« Depuis l'année passée, nous avons une nouvelle directrice du personnel qui veille à ce que les intérimaires obtiennent un contrat fixe. Pour ce faire, elle a bien sûr besoin du feu vert de ses supérieurs. Dans l'entrepôt, les choses commencent déjà à bouger, car de jeunes travailleurs arrivent, mais je vois encore surtout beaucoup de travailleurs plus âgés au sein de l'entreprise. Nous préférons avoir davantage de main-d'œuvre de qualité que nous pourrions garder chez nous. Nous avons mis en place un groupe de travail afin de chercher une solution pour les contrats journaliers, ce qui a tout de même abouti à trois contrats plus longs. Nous avons une très bonne délégation de la FGTB. En politique, je trouve que le sp.a est un très bon parti pour défendre la sécurité d'emploi et le bien-être social. Je n'ai jamais voté pour un autre parti. Ils veulent aider les gens qui se trouvent au bas de l'échelle. » ■

■



Willy Brück, effectif au CE et régleur chez NMC (Chimie)

'La santé au travail, un combat vital'



Victime d'harcèlement au travail pendant de longs mois, Willy Brück a rejoint la FGTB avec l'objectif de défendre les intérêts des travailleurs et de faire bouger les choses de l'intérieur.

« Les pressions sur les travailleurs sont de plus en plus fortes », explique Willy. « Et cela se répercute également en interne entre les travailleurs. Il n'est plus étonnant aujourd'hui de voir dans les entreprises des tableaux actualisés quotidiennement avec le nombre de jours sans accident dans l'entreprise. Dans mon ancienne boîte, on recevait un cadeau si personne n'avait eu d'accident pendant 500 jours... Rien de bien folichon, ça pouvait être une simple clé USB. Après 450 jours sans accident, j'ai eu le malheur de me couper le pouce avec une scie circulaire. J'ai déclaré l'accident et croyez moi, je ne me suis pas fait que des amis. C'était ma «faute» si les autres n'avaient pas eu leur cadeau ! »

En raison du système de bonus-malus dans les assurances accident, tous les accidents du travail ne sont pas déclarés. Seuls 32% le sont !

« Aujourd'hui, la pression dans les entreprises est devenue insoutenable », poursuit Willy. « On n'a presque plus le droit d'être malade. Et lorsque cela arrive, on est vite rappelé à l'ordre par la direction. Par exemple, si vous êtes malade trois fois, vous ne pouvez plus l'être pendant neuf

mois. Choisit-on vraiment d'être malade ou encore le moment de l'être ? Alors vous êtes convoqué à la direction et bien souvent les DRH s'auto-proclament médecins et posent toutes sortes de questions sur votre maladie. Sachez que vous êtes en droit de ne pas y répondre ! Et évitez d'y aller seul ! C'est aussi le rôle du délégué syndical de vous accompagner. »

Un autre problème que fustige Willy concerne les quotas. « On vous dit de faire autant par jour mais si certains font plus, alors vous aussi vous devez faire plus. Imaginez un intérimaire qui va mettre les bouchées doubles dans l'espoir de décrocher un contrat. Il mettra une pression sur les autres travailleurs. Les quotas ne devraient pas exister, c'est très malsain ! »

Les personnes exerçant un métier lourd vivent sept ans de moins

Enfin, Willy nous a donné son avis sur les personnes qui exercent un travail lourd. « Bien souvent, ces personnes ont commencé à travailler dès l'âge de 14 ou 15 ans. Je pense qu'à 50 ans, elles devraient pouvoir être prépensionnées et laisser la place aux jeunes ! Elles profitent moins longtemps de leur pension mais doivent cotiser aussi longtemps que les autres à la sécurité sociale. Ce n'est pas logique ! » ■



Vive la sécurité d'emploi ?



« Je travaille maintenant pour *Hulp in Huis* qui compte onze agences en tout. Je travaille pour l'agence d'Ypres. Avant cela, j'ai travaillé pendant 22 ans dans le service de nettoyage du CPAS. Je connais donc la différence avec le secteur des titres-services où je travaille actuellement. C'est surtout le salaire moins élevé qui m'a choquée. En comparaison avec une simple société de nettoyage, nos salaires sont beau-

« Voter à gauche est favorable pour notre secteur »

Nancy Gotelaere,
travailleuse chez
Hulp aan Huis

coup plus bas, et ce pour le même travail ! Les employeurs ne sont cependant pas ouverts à cette discussion, car, en ce moment, il est impossible d'augmenter les salaires par manque de fonds. L'indemnité kilométrique est également très faible chez nous alors que le carburant est toujours plus cher. De plus,

La Belgique n'est pas un pays aussi prospère qu'il n'y paraît ! Suffisamment de chiffres le prouvent noir sur blanc. 300 000 travailleurs ont un statut précaire, 160 000 ouvriers du bâtiment sont confrontés au dumping social et 8 000 travailleurs dans l'industrie du verre sont menacés par une fermeture d'entreprise. Nous donnons la parole à deux délégués qui mettent les points sur les « i ».

les kilomètres parcourus pour déposer les titres-services à l'agence chaque semaine ne sont pas non plus remboursés. »

« Le 21 février, nous avons mené une action, en raison d'une perte de salaire résultant de la dénonciation de la CCT par l'entreprise. Grâce à cette action, nous avons pu obtenir des chèques-repas, en fonction de l'ancienneté pour tout le monde. Ceux qui viennent de commencer reçoivent des chèques de 3 euros et ceux qui ont, par exemple, cinq ans d'ancienneté reçoivent des chèques de 4,5 euros. Je dois dire qu'il est difficile de négocier dans notre entreprise. Néanmoins, après quatre heures de discussions, nous avons finalement pu obtenir quelque chose. La direction a même accepté d'octroyer les chèques-repas dès l'entrée en service, et non plus après deux ans d'ancienneté. Avec ces chèques-repas, je pense que nous faisons maintenant partie des meilleures entreprises de titres-services en Flandre occidentale. On peut mieux faire, mais nous sommes sur la bonne voie. »

« Nous sommes néanmoins sur le quivive, car nous craignons que de nombreuses entreprises de titres-services ferment si tout l'argent doit venir à l'avenir des caisses flamandes des suites de la régionalisation des titres-services. Pas moins de 130 000 personnes travaillent dans ce secteur et, avec nos 1 000 femmes de ménage chez *Hulp aan Huis*, nous sommes un acteur important en Flandre occidentale. Nous pensons cependant que ce sont les



petites entreprises qui vont le plus souffrir de ce changement. Presque chaque semaine, on entend quelqu'un faire cette remarque. »

« Voter à gauche est favorable pour notre secteur. J'essaie de faire passer cette idée auprès des gens de mon quartier, j'explique qu'ils doivent y réfléchir très sérieusement. Je suis de temps en temps des débats et je participe à des réunions, mais j'ai aussi des clients qui attendent que je vienne nettoyer chez eux... Les gens n'apprécient pas que je sois absente à cause de la FGTB et je ne peux pas toujours trouver une remplaçante. D'après moi, le sp.a est actuellement le parti qui soutient le plus les travailleurs. Le PvdA est aussi favorable aux travailleurs : j'ai déjà suivi quelques débats de Peter Mertens et j'ai l'impression qu'il veut vraiment les aider. » ■

Lucien Cravatte, délégué et opérateur chez Ywan Simonis (Textile)

'Garder son emploi, oui, mais à quel prix ?'

Lucien Cravatte est délégué syndical depuis 20 ans déjà. « A l'époque », explique-t-il, « les informations ne circulaient pas entre les employeurs et les travailleurs. C'est une des raisons pour lesquelles j'ai rejoint la FGTB. Aujourd'hui, nous réalisons régulièrement des réunions, on dresse des PV, on sert de relai. Il est important d'expliquer aux gens ce qui se passe en politique car malheureusement, ce sont souvent les plus démunis qui trinquent. »

55.000 personnes seront éjectées du chômage en janvier 2015 !

Quand on parle de la sécurité de l'emploi, on touche une corde sensible. La FGTB wallonne a réalisé une étude sur la réforme du chômage selon laquelle, à partir du 1er janvier 2015, 55.000 personnes seraient exclues du chômage, dont 30.000 en Wallonie. Et la moitié d'entre elles n'aura même plus droit, au minimex... « C'est scandaleux », poursuit Lucien. « Et le plus inquiétant dans tout ça, c'est que cet accord a été voté par un gouvernement socialiste qui fait passer de plus en plus de lois libérales. Si le gouvernement pense faire des économies en excluant les gens du chômage, il se trompe. Payer les chômeurs représente 3% du budget national. Il y a une petite minorité qui profite en effet du système mais c'est une minorité. Ejecter les gens du chômage ne fera qu'aggraver leur situation déjà précaire. Cela obligera les gens à accepter n'importe quel travail et le patronat pourra exercer encore plus de pression sur les travailleurs. Les chômeurs menacés sont tous ceux qui n'ont pas travaillé au moins 12 mois à temps plein sur 18, ou 18 mois sur 27, en fonction de leur âge. Cela concerne donc tous ceux qui multiplient les petites périodes d'intérim, puis retombent ensuite

sur l'allocation d'insertion. Même chose pour des temps partiels. Quand on parle de dumping social, on a souvent en tête l'ouvrier portugais ou polonais mais ça aussi, c'est du dumping social ! »

Régionalisation des titres-services : une menace pour les salaires et les conditions de travail

En ce qui concerne la régionalisation des titres-services, beaucoup d'incertitudes

planent encore. « Actuellement, les conditions de travail sont très pénibles et les rémunérations loin d'être acceptables. Avec la régionalisation, les régions recevront un montant fixe. Tout surcoût devra être pris en charge par la société. Si chaque région définit son marché du travail et ses priorités, les conditions de travail et les salaires s'en ressentiront. Comment expliquer à une femme d'ouvrage bruxelloise qu'elle gagnera plus ou moins d'argent que sa collègue qui travaille à 10 kilomètres ? » ■





Vive la rémunération juste ?

Se tuer au travail et malgré tout vivre dans la pauvreté ? Cela ne peut plus durer : travailler et gagner suffisamment pour vivre décemment est un droit fondamental. Il s'agit tout de même d'une condition sine qua non pour se sentir bien et effectuer correctement son travail ! Deux délégués de la FGTB expliquent comment cela se passe dans leur entreprise et ce qu'ils peuvent faire pour leurs collègues.

« Lorsque j'ai commencé à travailler dans la construction de routes, un jour je me suis tout bonnement endormi dans la camionnette après ma journée de travail. C'était encore l'ancien système de dur labeur. Aujourd'hui, il y a toujours un moyen de faciliter le travail et, bien sûr, cela nous aide pas mal. Cependant, la pression reste généralement élevée. Je dois néanmoins admettre que là où je travaille, chez Verhelst, une grande entreprise familiale dont le siège social se trouve à Oudenburg et qui possède une nouvelle filiale à Ostende, nous ne sommes pas mal payés. La seule chose à retenir : on n'a rien sans rien. Il faut aussi comprendre cela en tant que travailleur. D'après moi, il n'y a pas grand-chose à changer. La direction est humaine et prête à prendre des mesures dans la bonne direction. »

« Les heures supplémentaires relèvent de l'AR 213, mais ce n'est pas tout à fait appliqué chez nous, contrairement à la plupart des entreprises. Cette situation s'explique par les événements de l'année dernière. Nous avons à l'époque quatre délégués, tous

de la CSC, qui ont notamment essayé de sauver les chèques-repas. Comme le patron faisait la sourde oreille, la situation s'est envenimée. La discussion a duré six mois. La CSC a tellement tapé du poing sur la table que le patron a réagi en décidant que les travailleurs ne pourraient plus prendre de récupérations en été. Les représentants de la CSC et leur secrétaire ont signé cette proposition en échange du paiement à 120 % de la neuvième heure. Ces négociations ont eu lieu sans que les 170 salariés n'en soient

informés, vous vous rendez compte ? Bien sûr, tout le monde était stupéfait après la signature de l'AR 213. Lorsqu'on a demandé aux représentants de la CSC ce qu'ils avaient fait, ils ont nié et rejeté la faute sur la direction. Depuis lors, j'ai mieux compris la situation, car je suis devenu moi-même délégué, avec mon collègue Didier Verpoest. Après quelques réunions, la vérité a enfin éclaté au grand jour. »

« Certains me disent : « Allez Herbert, règle ça ». Mais je ne suis pas magicien. Il faudra plusieurs années pour résoudre la situation. De plus, je ne suis délégué que depuis huit mois. En cas de problème, pour n'importe quel travailleur, je suis prêt à aller voir le



service du personnel pour aborder tel ou tel cas précis. J'estime qu'il faut s'occuper de ses collègues en bon père de famille. Depuis lors, le patron a fait un pas vers nous : nous

« Je peux comprendre la volonté de lutter contre le travail au noir »

Herbert Deman, travailleur chez *Wegenbouw Verhelst*

pouvons récupérer des heures en été pendant cinq ou huit jours. Selon moi, c'est un juste milieu. »

« Les grandes entreprises paient correctement. Je pense que le travail au noir dans notre secteur est surtout présent dans les petites entreprises et chez les sous-traitants. Nous avons aussi des collègues de l'Europe de l'Est, surtout des Roumains, mais ils sont correctement payés. Nous avons même reçu un formulaire nous permettant de signaler tout élément suspect. Je comprends la démarche de John Crombez du sp.a qui ne veut pas y aller de main morte en s'attaquant au travail au noir. Chapeau ! » ■



Roland Thissen, Délégué Principal SCA Hygiène Products (Production du papier)

'Les femmes gagnent entre 20 et 30% de moins que les hommes''

C'est dans le but de défendre les plus démunis que Roland Thissen a rejoint les rangs de la FGTB. « S'il y a bien une chose que je ne supporte pas, ce sont les injustices. Je connais une femme qui travaille et qui élève seule son enfant. Hé bien, elle n'arrive pas à la fin du mois. Et elle n'est pas la seule dans le cas. Je trouve qu'il est très inquiétant de voir le nombre de femmes dans le secteur du nettoyage qui sont dans la même situation. Vivre dans la pauvreté alors qu'on travaille, c'est inacceptable. »

Intérimaires, soyez vigilants et contrôlez bien votre fiche de paie !

Avoir un salaire décent, voilà le cheval de

bataille de Roland, bien décidé à faire évoluer les choses. « Il y a plusieurs points importants pour lesquels je me bats. Tout d'abord, le statut des intérimaires. La lé-

gislation dit que les intérimaires doivent avoir les mêmes droits que les travailleurs qu'ils remplacent, or cette règle est trop souvent bafouée. Des heures supplémentaires ne sont pas rémunérées, ou elles ne le sont pas à leur juste valeur. On fait croire aux intérimaires que leurs déplacements sont à leurs propres frais. Il est aussi fréquent de voir des jours fériés non récupérés. Il y a aussi souvent des problèmes avec les chèques-repas auxquels les intérimaires ont droit si les travailleurs fixes y ont eux-mêmes droit. Nous ne parlons pas ici de petites erreurs ou de différences négligeables. En contrôlant les fiches de paie de certains intérimaires, je suis déjà arrivé à plus de 500 euros de différence pour 4 mois de travail ! Il faut se méfier de certaines agences intérim qui n'ont aucun scrupule envers les travailleurs mal informés. Elles font n'importe quoi pour réaliser leur chiffre, sans même se rendre compte qu'il ne s'agit pas de machines, mais bien d'êtres humains.

C'est grâce à l'action syndicale que les choses évoluent

Autre point sur lequel je suis très engagé, c'est le salaire des femmes. Aujourd'hui encore, elles gagnent entre 20 et 30% de moins que les hommes. L'écart a diminué ces dernières années, mais il ne faut pas crier victoire trop vite. Cela veut simplement dire qu'avant, la discrimination était encore plus grave que les 20 ou 30% qui existent encore aujourd'hui. Ce n'est pas normal. Et soyons clair, ce n'est que grâce à l'action syndicale que le sujet est sur la table et que les choses évoluent. » ■





Faim de certitudes : 10 revendications

10

CGinfo

Il règne un sentiment d'incertitude chez les travailleurs de la construction, de l'industrie, des services et du secteur non marchand concernant leurs conditions de travail et de rémunération. Une certitude à ce sujet est pourtant une condition indispensable – et un droit fondamental – pour pouvoir être productif et travailler correctement. Afin d'y remédier, la Centrale Générale de la FGTB a, au début de l'année, soumis aux responsables politiques dix revendications claires et indispensables, bien rangées dans une boîte à tartines rouge, en leur demandant d'intégrer ces revendications socialement justes dans leur programme électoral. Vous en trouverez un résumé ci-après. Nous tenons à souligner que la gauche (PS, Ecolo, PTB+, sp.a, Groen et pvda+) a réagi positivement à ces revendications.

Revendication n°2

Le régime de pension doit tenir compte de la pénibilité du travail

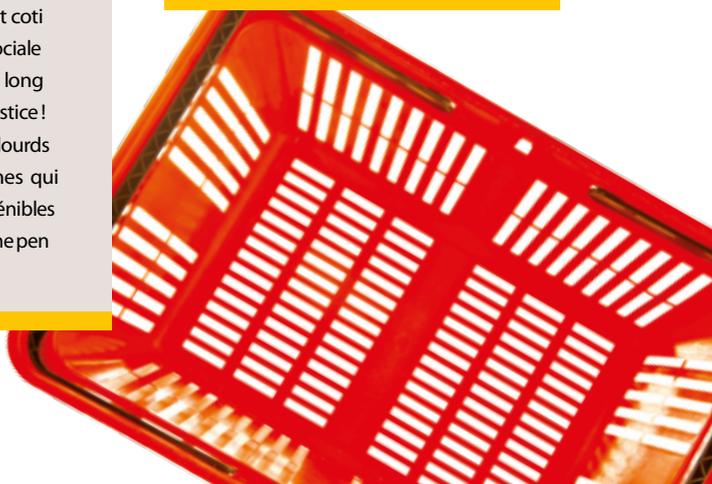
Comment réagit le législateur actuel à la hausse des coûts liés au vieillissement ? Il relève l'âge et les conditions de carrière donnant droit à la pension de retraite, bien sûr ! Simple, non ? Malheureusement, notre régime actuel de pension ne tient pas compte de la pénibilité des conditions de travail. Si un travailleur veut échapper à un métier lourd, il ne peut le faire que par le biais du régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension). Le problème ? C'est à l'employeur de prendre l'initiative. Et

cela arrive de moins en moins, surtout si les coûts ne sont pas solidarisés. Saviez-vous que les personnes exerçant un métier pénible vivent en moyenne sept ans de moins ? Et qu'elles doivent cotiser aussi longtemps à la sécurité sociale même si elles bénéficient moins longtemps de leur retraite ? Quelle injustice ! Une prépension pour les métiers lourds est indispensable. Les personnes qui ont travaillé dans des conditions pénibles doivent également avoir accès à une pension de retraite anticipée.

Revendication n°1

Le pouvoir d'achat doit augmenter

Les travailleurs ressentent la crise plus que jamais. Les salaires horaires conventionnels réels des ouvriers du bâtiment ont baissé en 2012, jusqu'à atteindre le niveau de 2004. La petite amélioration du pouvoir d'achat jusqu'en 2010 a été complètement perdue ces trois dernières années en raison de la norme salariale de 0,3 % fixée en 2012. Pour 2013, la norme salariale a été fixée à 0 %. 0,0 % ! La protection, l'amélioration et le renforcement du pouvoir d'achat sont indispensables. Comment la FGTB pense-t-elle y arriver ? En indexant les salaires et en liant les allocations sociales à un indice de bien-être. Il faut, de plus, veiller à ce que l'index soit correctement calculé afin de refléter l'évolution réelle des prix. Toutes les manipulations qui retardent, réduisent ou érodent les indexations salariales doivent disparaître. De quoi dépend l'amélioration du pouvoir d'achat ? De négociations libres sur les salaires et les conditions de travail.



Revendication n°3

Un travail adéquat pendant la carrière

Des études montrent que la santé mentale et physique des travailleurs décline. Depuis 2006, les partis gouvernementaux visent un allongement de la durée du travail. Et ce, alors que le travail dans les entreprises est de plus en plus pénible compte tenu de la pression accrue et de la flexibilité requise, de la nécessité de toujours produire davantage... Pour veiller à ce que les travailleurs atteignent l'âge de la retraite en bonne santé, la FGTB défend une approche structurelle en matière de

conditions de travail, une meilleure politique de bien-être dans les entreprises et une meilleure reconnaissance des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Dans ce dernier cas, il convient d'améliorer les moyens de signaler des accidents du travail afin de pouvoir établir un lien, si nécessaire, avec une maladie professionnelle ultérieure. Pour le moment, à peine 32 % des accidents du travail sont signalés. Ce chiffre doit augmenter de toute urgence.

Une meilleure inspection pour contrôler le bien-être au travail est d'ailleurs également **indispensable**. À l'heure actuelle, la Belgique dispose de seulement 1 inspecteur pour 10 000 travailleurs, c'est trop peu.



Revendication n°4

L'aide aux entreprises doit aller de pair avec des emplois de qualité

En 2011, les entreprises en Belgique ont bénéficié de pas moins de 250 aides d'État. La même année, la réduction des coûts salariaux s'élevait à près de 11 milliards d'euros, un chiffre qui équivaut au montant des impôts sur les sociétés. Entre 2001 et 2009, les revenus bruts des entreprises ont augmenté. Les impôts sur les sociétés ont cependant de moins en moins rapporté à cause de la déduction des intérêts notionnels et du tax shelter. Et pourtant, la Belgique compte 610 000 demandeurs d'emploi et 15 % de la population vit sous le seuil de pauvreté.

Il est **indispensable** que la déduction des intérêts notionnels soit supprimée et que les aides d'État aux entreprises aillent de pair avec une sécurité d'emploi et des emplois de qualité, démon-

trés par le biais d'une analyse coûts/bénéfices. Si les aides d'État n'aboutissent pas à de nouveaux emplois, elles doivent être remboursées. Les subventions pour le travail de nuit et les heures supplémentaires doivent être supprimées et les revenus du capital, autant taxés que les revenus du travail. Enfin, il faut surtout mettre fin à cette situation hypocrite où les impôts réels des sociétés sont bien inférieurs au taux nominal de 33,99 %.

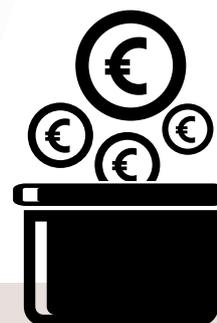


Revendication n°5

Il faut en finir avec la concurrence déloyale et les abus sociaux

Les employeurs et les intermédiaires fraudeurs en Europe et en Belgique attirent des dizaines de milliers de travailleurs étrangers avec de belles promesses. Mais dès que ces derniers arrivent ici, ils leur offrent à peine une protection sociale. L'Europe n'est pas à la hauteur dans la lutte contre cet abus social et laisse les faux indépendants, le détachement frauduleux, le travail intérimaire illégal, la discrimination et le racisme suivre leur cours. Il est **indispensable** d'adopter une directive d'application claire prévoyant que les travailleurs détachés bénéficient de toutes

les conditions de travail du pays d'accueil. En cas d'abus, ils doivent pouvoir saisir la justice belge. Les employeurs doivent prendre intégralement en charge les frais de déplacement à l'étranger ainsi que les frais de logement. Idéalement, les États membres effectuent tous les contrôles et inspections nécessaires en matière de détachement, sans restrictions imposées par le législateur européen. Les entrepreneurs principaux doivent être tenus responsables en cas de détachement abusif par des sous-traitants et des entreprises extérieures.



Revendication n°6

La politique en matière de travail intérimaire doit être plus juste

Pour les intérimaires, trois problèmes doivent être résolus. Le premier est la règle des **48 heures**, en vertu de laquelle un contrat de travail intérimaire doit être établi par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'entrée en service du travailleur. Si le contrat d'intérim n'est pas établi après ces deux jours pour cause de maladie, de petit chômage ou de pénurie de travail, les intérimaires ne sont pas payés, même s'ils ont déjà travaillé deux jours. Les contrats journaliers sont encore plus pervers, car ils ne sont remis qu'après

la prestation. Or, en cas de travail ordinaire, chaque contrat est signé au plus tard le jour de l'entrée en service du travailleur. Il est **indispensable** que les contrats de travail intérimaire soient également signés au moment de l'entrée en service.

Le deuxième problème, colossal, concerne le nouveau motif d'insertion. Depuis le 1er septembre, le travail intérimaire peut être utilisé pour le recrutement. Il est autorisé d'accumuler des contrats hebdomadaires, à condition de ne pas dépasser une période de six mois. Après six mois, un contrat à durée indéterminée doit être conclu. Les employeurs utilisent régulièrement ce motif d'insertion pour faire travailler des travailleurs uniquement sur une base temporaire, sans procéder à un engagement. Cette pratique est très simple, car l'approbation syndicale n'est pas requise. Ce motif d'insertion doit **absolument** aller de pair

avec une obligation d'engagement. Enfin, l'ancienneté doit être beaucoup mieux réglemée. Depuis 2012, **l'ancienneté** qu'un salarié a constituée en tant qu'intérimaire entre en ligne de compte dans le calcul du délai de préavis. Elle compte cependant uniquement pour le préavis et pour un an d'ancienneté maximum. Si un intérimaire est engagé dans le cadre du motif d'insertion, toute l'activité en tant qu'intérimaire compte pour tous les droits d'ancienneté. L'ancienneté est donc parfois entièrement prise en compte, parfois en partie, parfois pas du tout. Cette différence arbitraire doit être supprimée. Il est **indispensable** que chaque période de travail, y compris *chaque* mission d'intérim, compte pour le calcul de l'ancienneté. Pas uniquement pour calculer les délais de préavis, mais aussi pour déterminer tous les droits et avantages.



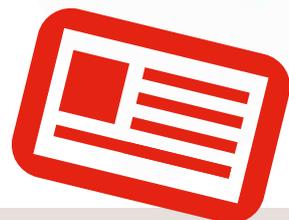
Revendication n°7

Conditions de travail et de rémunération égales pour **les titres-services** dans toutes les régions

Les titres-services représentent un bon moyen de lutter contre le travail au noir. Malheureusement, ils coûtent plus d'un milliard d'euros nets par an à la communauté, et c'est un prix élevé. Les conditions de travail et de rémunération ont pâti du

lancement rapide des titres-services. En raison de la régionalisation, une vague de questions pratiques, budgétaires et de droit du travail nous submerge. La régionalisation entraîne un système d'enveloppes fermées, où toute éventuelle dépense supplémentaire doit être financée à l'aide de moyens propres. Le vrai danger ? Des problèmes budgétaires et de nombreux emplois en péril. Si chaque région définit son propre marché du travail et ses priorités, cela a des conséquences pour le finance-

ment et les conditions de travail et de rémunération. Comment expliquer à une femme de ménage bruxelloise qu'elle gagnera moins que sa collègue qui travaille à 10 km ? Saviez-vous d'ailleurs que les travailleurs qui se déplacent avec leur véhicule ne reçoivent que 13 à 15 cents par kilomètre ? Des conditions de travail et de rémunération égales dans les différentes régions sont **indispensables**, ainsi que l'amélioration des abominables conditions de travail et de rémunération dans le secteur.

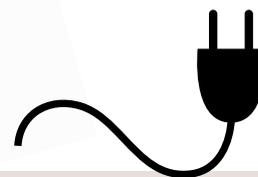


Revendication n°8

Une stratégie pour **l'emploi, l'environnement et la rénovation des logements**

Le parc de logements de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale doit être rénové de toute urgence. Pour associer travail et rénovation de logement de manière correcte, les deux régions ont créé l'alliance Emploi-Environnement. En Flandre, ce type de plan de relance écosolidaire n'existe pas. Il est **indispensable** de mettre en place un tel plan permettant à tous de vivre dans de meilleurs logements, tant en termes d'isolation et de

chauffage que d'approvisionnement en eau chaude. Les fonds publics affectés à cette alliance doivent être destinés aux familles défavorisées et ne doivent pas entraîner une augmentation des loyers. Les conditions de travail doivent être exemplaires aux niveaux social, écologique et éthique. Cette alliance doit organiser des formations professionnelles accessibles et de qualité, y compris pour ceux qui n'ont pas de travail.





Revendication n°9

Les libertés syndicales doivent rester un droit fondamental

Pour exercer au maximum les libertés syndicales, les délégués syndicaux et les membres du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou du conseil d'entreprise doivent être suffisamment protégés contre le licenciement. En théorie, l'employeur doit suivre une procédure stricte s'il souhaite licencier l'un d'entre eux, mais la situation est bien différente

dans la pratique. Le droit de grève est également érodé, car les employeurs font régulièrement appel à la justice pour casser des grèves. Ils introduisent des requêtes unilatérales et imposent des astreintes. La politique intervient aussi dans les négociations salariales ; citons les normes salariales contraignantes des dernières années. Il est **indispensable** que les employeurs

respectent des procédures strictes s'ils licencient des délégués syndicaux, des membres du CPPT et du conseil d'entreprise. Le délégué doit pouvoir rester en fonction dans l'intervalle. La FGTB demande de maintenir intégralement le droit de grève et, en cas de litiges collectifs du travail, de privilégier la concertation et la médiation aux procédures judiciaires.



Revendication n°10

Une politique cohérente pour la Palestine



La Palestine est occupée sur le plan militaire par Israël depuis 65 ans. Les colonies palestiniennes, les murs de séparation et les points de contrôle sont sources de pauvreté et d'incertitude et entraînent une dislocation de la société palestinienne. Malgré les nombreux rapports critiques de l'UE, l'Europe renforce ses relations politiques, économiques et militaires avec Israël. Une situation assez hypocrite. Seule une politique belge et européenne forte peut obliger Israël à revoir sa politique. Il est **indispensable** que l'État palestinien soit reconnu, que le blocage de la bande de Gaza soit levé et qu'Israël se retire des territoires qu'il occupe depuis 1967. La construction de colonies doit cesser immédiatement et le mur construit par Israël doit être démantelé. Il convient également d'interdire toute forme de

commerce d'armes avec Israël, tout financement d'activités dans les colonies et toute importation de marchandises qui y sont produites. Il est grand temps que les résolutions de l'ONU sur les droits palestiniens soient respectées.



Les employeurs doivent permettre aux seniors de rester travail



Le droit des travailleurs d'arrêter de travailler à temps, avant d'être complètement épuisés, est une chose. Mais certains travailleurs plus âgés ne veulent pas du tout arrêter et les patrons doivent rendre cela possible. Certains se plaignent que les travailleurs âgés sont plus souvent absents au travail. Mais est-ce toujours de leur faute ? Ce n'est pas l'avis de la FGTB. En effet, les conditions propices à un meilleur environnement de travail ne sont pas encore remplies.

L'âge est un facteur important qui influence la santé et l'absence au travail ainsi que la fréquence et la durée des congés de maladie. Pour les travailleurs plus âgés, les chiffres présentent une courbe ascendante. Les travailleurs de plus de cinquante ans sont-ils de plus en plus paresseux ? La santé publique décline-t-elle ? Ou faut-il dénoncer les conditions de travail toujours plus pénibles ?

L'UNIZO, l'Union flamande des entrepreneurs indépendants, a jeté un pavé dans la mare en insinuant que les travailleurs âgés choisissent volontairement d'être invalides. Les plus de 50 ans invoqueraient l'invalidité pour pouvoir arrêter de travailler, étant donné que la prépension n'offre plus cette échappatoire. Mais au lieu d'en conclure que les travailleurs âgés sont des profiteurs, comme le prétend l'UNIZO, il est plus juste de faire le point en toute honnêteté.

Meilleure protection contre le licenciement

Les baby-boomers d'après-guerre arrivent petit à petit à la fin de leur carrière. La population vieillit de manière générale et ceux qui sont encore actifs sur le marché du travail ne cessent d'augmenter. La remise en question de la prépension n'est pas une solution. Au contraire, il convient de s'attaquer au problème du licenciement et de l'engagement de travailleurs plus âgés, auxquels les employeurs ne proposent plus de travail. Seul un pourcentage minime des demandeurs d'emploi de plus de 49 ans parvient à retrouver un emploi. Plus de 100 000 chômeurs de 50 à 59 ans attendent un travail en dehors du cadre des prépensions. La FGTB exige donc une meilleure protection contre le licenciement des travailleurs plus âgés. Les régimes de prépension en

font évidemment partie. Ces régimes assurent aux travailleurs âgés un revenu plus élevé qu'une simple indemnité de chômage jusqu'à leur retraite. En effet, imaginez-vous perdre votre emploi vers 56 ans, ne plus réussir à trouver du travail et devoir dépendre d'une allocation de chômage jusqu'à votre 65e anniversaire. C'est tout simplement criminel sur le plan financier, mais aussi sur le plan humain.

Formation et travail adapté

Il existe cependant encore un autre moyen de maintenir les travailleurs âgés au travail : ne pas s'en débarrasser à la première occasion. Pour ce faire, il convient de responsabiliser les employeurs. Pour maintenir les plus âgés au travail, il est nécessaire de les garder à niveau par le biais de la formation continue et de tenir compte de leur âge en aménageant leur temps de travail ou en adoptant une politique du personnel adéquate.

La FGTB a toujours souligné qu'il est possible de faire travailler plus longtemps les travailleurs âgés, mais uniquement si les employeurs mettent en place des conditions adaptées à ces personnes : droit à un travail moins pénible, transition de l'équipe de nuit à l'équipe de jour, adaptation des conditions de travail, etc. Ces conditions ne sont pas encore remplies. ■

Vive
LA SANTÉ ?

Les personnes exerçant un métier lourd
vivent 7 ans de moins

“Elles creusent leur propre tombe avant l'heure, profitent moins longtemps
de leur **pension**, mais travaillent
aussi longtemps que les autres. Ce n'est pas logique !”



Vive
LA RÉMUNÉRATION JUSTE

Les travailleurs se tuent à la tâche pour rien

“Certaines personnes vivent toujours dans la pauvreté
alors qu'elles ont un **travail**. Malheureusement,
elles ne touchent pas **un salaire décent.**”



Vive
LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ?

“La Belgique, un pays prospère ? On y décapite les travailleurs :
20 % d'entre eux risquent de
perdre leur emploi !



300 000
travailleurs en situation précaire
(intérim, titres-services, nettoyage, ...)

160 000
ouvriers du bâtiment
confrontés à un dumping social

8 000
ouvriers de l'industrie verrière
dont les entreprises risquent de fermer