

CGinfo



FGTB

Trimestriel de La Centrale Générale-FGTB | 30^e année | Juin 2015 | Bureau de dépôt Charleroi X B309659

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts

L'HARMONISATION DU PÉCULE DE VACANCES

Les ouvriers risquent de perdre beaucoup



CONGRÈS STATUTAIRE

Nos priorités pour l'avenir

SAUT D'INDEX

Un vol reste un vol

Dans ce numéro

- 3** Un nouveau duo à la barre
- 6** Nos axes prioritaires pour le futur
- 8** Entretien avec Alain Clauwaert
- 11** Un cœur pour l'index
- 12** Les CDD sur la sellette
- 14** Harmonisation du pécule de vacances
- 16** Disponibilité des travailleurs en prépension
- 18** Informations économiques et financières
- 19** Égalité Homme-Femme dans votre entreprise
- 20** Les assurances, toutes les mêmes?
- 22** Tout Autre Chose
- 24** Stop au TTIP
- 26** Secteur sous la loupe: grossistes et répartiteurs de médicaments
- 28** Forum Social Mondial
- 30** Campagne pour la sécurité sociale
- 32** La formation au Rwanda
- 33** Le coin des seniors
- 34** Restez connecté!
- 35** Concours Floréal

Ce CG Info a été réalisé avec la collaboration de: Andrea Della Vecchia, Frank Jacobs, Arnaud Dupuis, Nathalie Degeeter, Régis Laublin, Wouter Wittevrongel, Virginie Caverneels, Philippe Vigneron, Maya Braeckman, Eric Nemes, Koen Vanbrabant, Herman Baele, Wendy Vanhaut, Kamiel Kelders, Edna Verheyen, Nathalie Honoré, Brigitte Cianci, Hans Christiaens, Gaëlle Delforge et Antonina Fuca.

Editeur responsable:
Paul Iotens, La Centrale Générale-
FTGB, rue Haute 26-28, 1000 Bruxelles

Un nouveau duo à la tête de notre Centrale

C'est à l'occasion de notre congrès statutaire que nous avons pris congé de notre président, Alain Clauwaert. C'est Paul Lootens, ancien secrétaire général qui reprend le flambeau et Werner Van Heetvelde qui devient secrétaire général. Un duo très dynamique que nous vous présentons.



PAUL LOOTENS
“Notre propre passivité est un de nos principaux ennemis.”

Paul est avant tout un président proche des gens. D'abord en raison de son parcours: né à Ostende, il quitte la Flandre pour trouver du boulot à Bruxelles et finit par poser ses bagages du côté de Charleroi. Ensuite, en raison de son passé professionnel. Ses années de travail dans une usine de peinture ou à assainir des terrils l'ont certainement marqué à jamais et mieux que personne, il connaît les difficultés de la vie. Quant au syndicalisme, il n'est pas tombé dedans par hasard: tout dans ses gênes le prédestinait à cette vocation. Aujourd'hui président de notre centrale, c'est un rôle qu'il prend très à cœur sans vouloir s'enfermer dans une tour d'ivoire ni oublier d'où il vient.

Ton parcours est assez atypique, non? Un Flamand qui immigre à Charleroi, ce n'est pas banal...

Il n'y a rien d'exceptionnel. Comme de nombreux travailleurs, j'ai quitté ma

région d'origine parce qu'il n'y avait là-bas aucune perspective pour moi. Je suis venu à Bruxelles pour trouver du travail et là, j'ai rencontré mon épouse. Ensemble, nous avons décidé de nous rapprocher de sa famille, à Charleroi. Je l'ai suivie et aujourd'hui encore, nous y sommes. L'avantage de mon parcours, c'est qu'il me permet de voir que l'ennemi est le même partout, que l'on soit en Wallonie, à Bruxelles ou en Flandre. La seule chose qui change, c'est le contexte. Ainsi, mon syndicalisme à moi est fortement lié à l'histoire des mineurs et des verriers.

On dit de toi que tu es un véritable militant dans l'âme. D'où te vient cet engagement?

Je suis comme ça depuis toujours. Dès le début, j'ai eu en moi ce refus de l'autoritarisme. Comme beaucoup de jeunes, je me suis d'abord révolté contre l'église, l'école et tous les carcans qui nous empêchent de penser librement. A l'école, je vendais déjà le 'Livre Rouge des écoliers et lycéens', un petit ouvrage contestataire. Un peu plus tard, mes premières actions étaient ciblées contre Vanden Boeynants, l'armée de métier et la guerre du Vietnam.

A l'époque déjà, j'étais fortement opposé à la militarisation et à tout ce système. L'autre aspect de cette opposition porte aussi sur le respect des peuples. C'est d'ailleurs de là que vient mon internationalisme.

Nous travaillons pour gagner notre vie, pas pour la perdre. C'est un véritable leitmotiv pour toi. Pourquoi?

Quand j'ai commencé à travailler à Bruxelles, j'ai atterri dans une petite usine de peinture sans la moindre mesure élémentaire de sécurité. Pas de masque, pas de gants et encore moins de système d'aspiration. Alors qu'on manipulait quand même du plomb et des solvants. Au début, j'ai été malade et on m'a juste dit qu'il n'y avait pas de problème, que tout le monde passait par là et qu'après 3 ou 4 jours, ça irait mieux. Les travailleurs savaient d'ailleurs très bien qu'arrivés à un certain âge, ils étaient écartés parce qu'ils étaient intoxiqués. Autre point troublant, la plupart de mes collègues se faisaient opérer d'ulcères à l'estomac. Personne ne savait nous dire pourquoi, mais les faits étaient là. Et puis un jour, j'en ai eu marre et j'ai pris les étiquettes des produits et j'ai demandé à mon syndicat de les analyser. Ça a probablement été le déclencheur.

J'ai ensuite travaillé à l'assainissement de terrils à Charleroi. Un boulot que personne ne veut faire, très brut et très dur. J'ai surtout été confronté aux accidents du travail, notamment des éboulements. Certains sont morts, d'autres sont restés handicapés.

PAS SANS NOUS!

Tout cela a fait que je me suis intéressé à la santé et la sécurité au travail. Plus tard, quand je suis devenu permanent, je me suis particulièrement intéressé aux maladies professionnelles, notamment l'asbestose et les cancers. Tous ces travailleurs que l'on fait mourir à petit feu. D'ailleurs, je considère que les travailleurs de la chimie d'aujourd'hui, sont les mineurs d'hier.

On te sent particulièrement proche et à l'écoute des travailleurs. Comment envisages-tu ton mandat à la présidence de la Centrale Générale-FGTB?

J'ai une attitude très humble par rapport à cette fonction. Je sais que c'est le syndicat qui m'a permis d'arriver là. C'est aussi la force de notre syndicat: l'ouvrier qui devient permanent syndical et puis président. Mais c'est aussi un engagement politique. L'idée de servir le peuple a toujours été en moi. Il faut rester près des gens, les structures doivent elles aussi coller aux

gens. S'installer dans une tour d'ivoire, ce n'est pas pour moi. Je ne veux pas fuir mes responsabilités. J'ai des convictions politiques et idéologiques depuis le départ. N'oublions pas d'où nous venons.

En ces temps agités, il y a de nombreuses raisons d'être en colère, mais si tu ne devais citer qu'une seule raison?

L'exclusion des chômeurs me met particulièrement en rogne. Je connais deux personnes dans mon entourage proche qui sont frappées de plein fouet par cette mesure et je vois les dégâts qu'elle provoque, la déprime et les pensées suicidaires. On oublie que les gens se retrouvent parfois dans des situations compliquées suite à des accidents de la vie comme un divorce ou encore la perte d'un emploi. L'exclusion des chômeurs a des conséquences désastreuses sur la vie des gens. C'est inacceptable dans une société comme la nôtre, pour des gens qui ont

"La santé et la sécurité pour moi, c'est une lutte de tous les jours, sans compromis, sans concessions."

parfois travaillé toute leur vie.

L'autre chose qui me met en rogne, c'est la passivité de certains. Je ne comprends pas que certains cherchent des arguments pour accepter la situation actuelle, qu'ils pensent qu'on ne sait pas faire grand-chose. Notre propre passivité est un de nos principaux ennemis.

WERNER

VAN HEETVELDE

"Nos chevaux de bataille? Notre modèle social et la redistribution."



Werner Van Heetvelde est le nouveau secrétaire général de la Centrale Générale-FGTB. Dix années durant, en tant que secrétaire fédéral, il a défendu principalement les travailleurs du non marchand et des services.

La mission de cet anversoien enraciné à Gand est désormais bien plus large. Sa vision n'en reste pas moins lucide.

Tu ne proviens pas d'un nid syndical socialiste. Comment as-tu abouti dans l'action syndicale?

Mon histoire syndicale commence dans les comités de chômeurs dans les années 1980. Je me suis retrouvé embarqué à Gand

en tant qu'étudiant et j'y suis resté. A cette époque, le chômage atteignait des sommets et le syndicat organisait la résistance parmi les jeunes et les sans-emplois, notamment lors des fameuses marches de jeunes. Moi-même je ne trouvais pas d'emploi. J'ai pu commencer au bureau de chômage de la FGTB, sous statut TCT, un de ces faux statuts qui étaient monnaie courante à l'époque. De là, je suis passé au service de formation de la Centrale Générale-FGTB. Ensuite je suis devenu secrétaire syndical à Gand, puis secrétaire fédéral, avant d'obtenir récemment le mandat de secrétaire général.

Tu es surtout connu pour être le syndicaliste des secteurs de services. Les secteurs « doux », disons. N'est-ce pas un handicap dans une centrale de gros secteurs industriels?

Mais ceux-là ne me sont pas étrangers. Pendant plus de dix ans j'ai participé au fonctionnement des secteurs de la chimie et du pétrole. Le non marchand flamand et les titres-services sont devenus mon terrain d'action lorsque je suis devenu



secrétaire fédéral. Avec nos militants, nous avons travaillé dur pour que les syndicats aient leur mot à dire dans ces secteurs. Cela a marché, il existe désormais un fonctionnement structurel et nous y avons deux fois plus d'affiliés. Les services et le non marchand ont maintenant une place à part entière dans notre centrale. Mais chacun des 48 secteurs a la même importance et en tant que secrétaire général, il faut y veiller. Je sais suis bien conscient que notre actuelle force mobilisatrice dans l'industrie dite 'classique' reste indispensable. Mais avec la diminution de l'industrie classique, nous devons également construire un rapport de force dans les nouveaux secteurs. Et la construction est bien évidemment une clé de voûte pour notre centrale. Les élections sociales qui sont organisées pour la première fois dans ce secteur constituent une étape importante.

Comment envisages-tu l'organisation de notre centrale? On continue comme avant, ou faut-il changer de méthode?

Nous ne pouvons pas nous permettre de faire du surplace. La force de notre centrale réside dans ses militants et son bon fonctionnement syndical. Mais notre action et nos services doivent suivre les évolutions de la société.

La technologie et le marché de l'emploi évoluent très rapidement. De nombreux emplois sont voués à changer ou à disparaître. Nous devons être en mesure de faire face à cette évolution, parce que ce sont principalement nos affiliés, dans nos secteurs, qui y sont confrontés.

La réduction du temps de travail constitue-t-elle une réponse? Et si oui, comment? Comment faire pour que la formation donne la possibilité aux travailleurs de trouver un

emploi ou d'en garder un? Et qui paie? C'est le genre de questions que nous devons oser poser.

Mais dans le même temps, les revenus des travailleurs et une répartition équitable des charges restent des éléments essentiels. Sans oublier la communication.

Tu attaches beaucoup d'importance à la communication. Paul Lootens aussi, d'ailleurs. Quelle est votre vision en la matière?

Nous restons bien trop ancrés dans nos vieilles habitudes. A l'époque, lorsque nous distribuions un tract, notre base savait ce que nous pensions et faisons. Aujourd'hui nos tracts atteignent moins de la moitié de nos affiliés. Et pourtant, quand nous avons quelque chose à dire, notre premier réflexe reste de rédiger un tract. C'est la meilleure façon de perdre une guerre qui fait rage dans le domaine de la communication.

Comment atteindre notre base? Avec quels instruments? Il faudra toujours des tracts, c'est évident. Mais nous devons vraiment arriver à faire comprendre qu'il existe des alternatives au modèle sociétal de droite, si l'on prend ces questions à bras-le-corps.

Quel est pour toi le principal cheval de bataille de notre syndicat?

Notre modèle social. Au cours des 30 dernières années, nous avons commis l'erreur de ne pas insister sur la valeur de ce modèle. Comme si tout allait de soi, automatiquement. Mais la sécurité sociale n'est pas une loi de la nature, il faudra continuer à se battre pour la préserver.

Il faut à nouveau motiver les gens pour la défense de ce modèle. Et l'adapter aux nouvelles réalités. Le vieillissement en est une. On peut dire que c'est payable, à juste titre d'ailleurs, mais l'affaire n'est pas close pour autant. On ne peut nier le vieillissement, il est lourd de conséquences et il s'agit d'adapter notre modèle social pour y faire face.

La redistribution est un autre de mes chevaux de bataille. Et pas uniquement en Belgique, mais partout dans le monde. Il est important de dire que les riches doivent payer cette redistribution, mais ça ne suffit

**PAS
SANS
NOUS!**

plus. Nous devons aussi nous poser des questions lorsque nous achetons des T-shirts à 4 euros. On ne peut pas soutenir toutes les manifestations et actions de solidarité envers les travailleurs exploités dans les pays pauvres, sans assumer nos propres responsabilités. Si nous voulons un véritable changement, nous devons aussi agir au niveau de la surconsommation et de notre culture du jetable. Mais là aussi, nous voyons de nouvelles initiatives apparaître que nous devons suivre et soutenir en tant que syndicat, quand nous le pouvons.

Où voyez-vous notre centrale dans quatre ans, Paul et toi?

La CG devra être une machine bien huilée, une organisation offrant une réponse professionnelle aux questions et besoins des affiliés et militants. Toute notre organisation doit devenir plus professionnelle et de son temps.

Reconnaître les nouveaux défis à temps et les relever, grâce à notre manière de travailler, notre communication, nos structures...

Pour la cela, la FGTB détient une clé importante. Notre centrale ne saurait fonctionner correctement si la FGTB ne le fait pas, et vice-versa. Et c'est un énorme défi, mais heureusement, de nombreux collègues et collaborateurs en sont conscients. Si on s'y met à plusieurs, le travail devient moins dur.

“De nombreux emplois sont voués à changer ou à disparaître. Nous devons être en mesure de faire face à cette évolution.”

Quelles priorités pour demain?

En décembre dernier, la Centrale Générale-FGTB tenait son congrès statutaire. Un événement important qui a lieu tous les quatre ans et qui permet de définir de manière démocratique nos priorités pour les années à venir. En tant que syndicat, il est évident que l'emploi est au cœur même de nos préoccupations, mais il n'est pas notre seule priorité. Voyons ensemble quelles seront les grandes lignes de notre combat pour le futur.

6

CGinfo



Le slogan de notre congrès était 'Pas sans nous', pas sans nos délégués. Et effectivement, notre congrès permet avant tout de donner la parole à près de 700 délégués venus débattre des combats à mener pour le futur. Ils ont ainsi eu l'occasion de s'exprimer sur nos axes prioritaires en donnant leur avis ou en demandant des améliorations. Ce n'est qu'après ce débat que le texte a été voté. Nos axes prioritaires sont donc le reflet fidèle de vos priorités à vous.

L'emploi

Il est évident que pour un syndicat, l'emploi est un élément essentiel. Mais notre combat porte aussi sur des emplois de qualité. Ce qui signifie aussi que les travailleurs doivent pouvoir vivre dignement de leur travail. C'est pour cela que le contrat à durée indéterminée à temps plein doit rester la norme. Or, les emplois précaires gagnent de plus en plus de terrain: l'intérim, la mise à disposition et la sous-traitance, sans parler

du dumping social. Toutes ces formes de travail précarisé ont pour objectif de rendre les travailleurs ultra flexibles, de les mettre en concurrence les uns avec les autres, au seul profit de l'employeur. Non seulement nous dénonçons ces abus, mais nous proposons aussi des solutions.

Il va de soi que ces emplois de qualité, nous les revendiquons pour tous, hommes et femmes. Il est inadmissible qu'à travail égal, des femmes gagnent toujours moins que leurs collègues masculins ou encore qu'une femme soit lésée suite à un congé de maternité.

En tant que syndicat, nous sommes également attentifs à ce que les nouvelles technologies n'aient pas d'impact négatif sur la santé des travailleurs et que ces innovations débouchent sur des créations d'emplois. Nous sommes aussi les fervents défenseurs d'une économie durable, créatrice d'emplois durables.

Les salaires

Il n'est pas logique que les richesses produites grâce aux travailleurs bénéficient de plus en plus aux actionnaires et servent de moins en moins à rétribuer le travail. A ce propos, la liberté de négocier les salaires est un élément essentiel que le gouvernement et les patrons tentent de faire passer à la trappe mais nous ne l'entendons pas de cette oreille. En parallèle, il est aussi essentiel d'avoir une fiscalité juste.

En outre, la solidarité fédérale est pour nous un élément crucial. Pour nous, la sécurité sociale, la législation sociale et la concertation sociale doivent rester des matières fédérales. En effet, c'est l'unique manière de préserver la solidarité entre tous les travailleurs. Bien entendu, nous suivons de très près tous les transferts de compétences et nous adaptons notre fonctionnement.

PAS SANS NOUS !

Les 700 délégués présents au congrès se sont exprimés sur les axes prioritaires de la Centrale Générale-FGTB pour les 4 années à venir. Parmi les priorités figurent l'emploi de qualité, des salaires justes mais aussi la liberté de négocier.



7
CGInfo

La sécurité

Les politiques en font une évidence: puisque nous vivons plus vieux, nous devons travailler plus longtemps. Sauf qu'ils oublient de tenir compte de l'espérance de vie en bonne santé. Pour une centrale ouvrière comme la nôtre, c'est inadmissible. Le travail pénible, de nuit ou en équipes sont autant de facteurs qui doivent être pris en compte. C'est d'ailleurs pour cette raison que des mécanismes comme la prépension et la pension anticipée doivent être maintenus. En outre, il est inconcevable que l'on veuille nous faire travailler plus longtemps alors que dans le même temps, les employeurs ne font rien pour permettre aux travailleurs de rester actifs plus longtemps. Nous nous insurgeons aussi contre le fait que le travail de nuit et en équipes, pourtant particulièrement néfastes pour la santé, bénéficient de subventions salariales qui les rendent particulièrement attractifs pour les patrons.

L'action syndicale

La devise de notre syndicat pourrait être la suivante: négocier aussi longtemps que possible, mener des actions dès que c'est nécessaire. A ce propos, nous devons adapter nos actions à des secteurs particuliers comme les services, le non-marchand et la construction. Pour cela, nous sommes constamment à la recherche de nouvelles formes d'actions, adaptées à chaque secteur.

L'Europe et le monde

L'Europe sociale reste notre objectif. Cela commence par la poursuite de la lutte contre le dumping social sous toutes ses formes. Mais nous agissons aussi via les Comités d'entreprise européens. Ils ont un rôle important à jouer pour relayer l'action syndicale au niveau européen.

Nous nous investissons aussi dans les mouvements citoyens européens qui mènent des actions pour une Europe qui investit

dans l'emploi et l'économie durable, dans le progrès et la protection sociale.

A côté de cet aspect, la solidarité internationale reste pour nous primordiale. C'est d'ailleurs pour cela que nous soutenons des syndicats dans plus de 10 pays, nous les aidons à s'organiser syndicalement et à défendre les droits de leurs travailleurs.

Ces axes prioritaires nous occuperont donc pour les quatre années à venir, mais c'est dès aujourd'hui que nous nous organisons afin de les concrétiser. C'est un travail de longue haleine, et nous savons que ce n'est qu'avec le soutien de nos 430.000 affiliés que nous pourrions y arriver. ■

ENTRETIEN AVEC ALAIN CLAUWAERT

« Cette chaleureuse camaraderie, on ne l'oublie jamais » »

« Je redeviens un militant de base de notre syndicat ». C'est par ces paroles, qu'Alain Clauwaert a mis fin à 10 années de présidence de la Centrale Générale-FGTB. Avec 40 ans de carrière syndicale au compteur, Alain a opté pour une prépension bien méritée. Mais pas question de rester les bras croisés pour autant. Nous nous sommes entretenus avec ce témoin privilégié de la vie syndicale à la FGTB.

8

CGinfo



“Tout Autre Chose démontre clairement que la société toute entière subit l'austérité de plein fouet, y compris dans la culture, l'enseignement, les mouvements de jeunesse et les soins de santé.”

Maintenant que tu n'es plus à la barre, quelle est ta vision de la lutte syndicale contre la politique d'austérité? Quelle est la marche à suivre selon toi?

Nous n'avions plus eu de gouvernement aussi à droite depuis la Deuxième Guerre mondiale. Tout notre système social est en train d'être démantelé et ce sont les groupes les plus vulnérables qui paieront les pots cassés. Ils sont frappés dans tous les domaines. Augmentation du tarif journalier dans les crèches, suppression du complément pour les chômeurs âgés, enseignement supérieur plus cher, augmentation de l'âge de la pension, mesures revenant à supprimer dans les faits la prépension.

La concertation sociale est devenue une

coquille vide, on ne peut plus discuter que des points et des virgules de mesures antisociales. Cela nous enlève toute participation et nous devons continuer à nous opposer à cette politique. A l'automne 2014, nous avons développé un bon plan d'action, ce qui s'impose à nouveau. Le syndicat est une organisation de masse, qui se doit d'informer et de sensibiliser sa base. Le front commun syndical constitue un élément essentiel à cet effet. Les militants de la CSC doivent accroître la pression auprès de leurs organisations et partenaires politiques. D'ailleurs, tous les mouvements de la société civile doivent être impliqués dans ce programme d'action.

Tu penses au mouvement Hart boven Hard -

Tout Autre Chose? Quelle en est l'importance à tes yeux?

Il s'agit d'une initiative très importante, lancée en Flandre, mais heureusement rapidement relayée côté francophone. Notre centrale en a d'ailleurs été l'une des locomotives. Tout autre chose démontre clairement que la société toute entière subit l'austérité de plein fouet, y compris dans la culture, l'enseignement, les mouvements de jeunesse, les soins de santé. Il est magnifique de voir que le mouvement développe une nouvelle dynamique et son propre style. Il met énormément l'accent sur la prise de décision démocratique par la base. Le syndicat se doit de participer pleinement à cet élan, sans toucher à la spécificité et à l'autonomie de l'initiative. Nos militants doivent comprendre que nous y trouvons de précieux alliés. Un

mouvement qui mobilise 20 000 personnes à Bruxelles, un dimanche, par un temps de chien, on ne peut pas passer à côté.

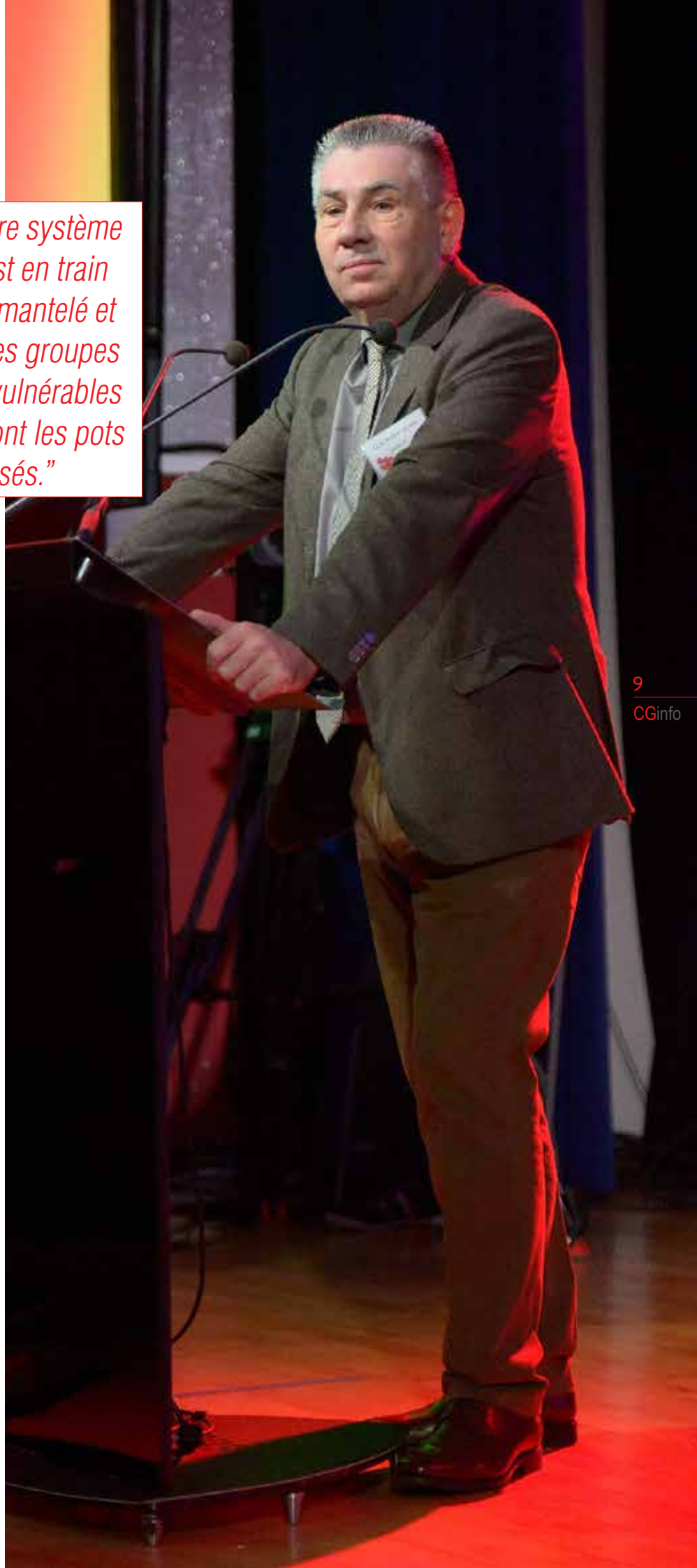
Tu considères Georges Debunne et Michel Nollet comme les deux grands maîtres syndicaux. Pourquoi ces deux figures?

J'aimerais également y ajouter Juan Fernandez. Enfant, il arriva à Gand durant la Guerre Civile espagnole et fut accueilli par le mouvement socialiste. A partir de La Centrale Générale-FGTB, il organisa l'aide et le soutien à l'opposition clandestine au régime fasciste de Franco. En tant que président, il bâtit les fondements financiers et structurels de notre centrale, sur lesquels ses successeurs ont pu s'appuyer. Certains l'appellent le sphinx, mais il s'agit d'un véritable camarade au grand cœur.

Pour moi, Georges Debunne était l'homme qui faisait ressortir les contradictions entre travail et capital. Il le faisait de manière tellement conséquente, qu'il ne parlait jamais de partenaires sociaux. Il considérait par exemple que les « employeurs » ne méritent absolument pas ce nom, que ce sont les travailleurs qui « créent » l'emploi. Debunne savait captiver la base et la mettre en mouvement. Je pense aux grèves des vendredis des années 1980, aux grandes manifestations. Il donna une place aux jeunes et aux femmes à l'intérieur du syndicat et développa la formation syndicale. C'est à lui que moi-même, et toute une partie de ma génération, devons d'avoir trouvé le chemin de la FGTB durant notre jeunesse. Le slogan de l'époque, « avec la FGTB, j'ai mon mot à dire », reste historique.

Quant à Michel Nollet, il est pour moi l'exemple du militant de base qui finit par atteindre la présidence de la FGTB. J'ai longuement travaillé avec lui dans le secteur de la chimie. Nous avons passé de nombreuses nuits ensemble dans des hôtels pour négocier l'« accord régional zone du canal gantois », qui concernait

“Tout notre système social est en train d'être démantelé et ce sont les groupes les plus vulnérables qui paieront les pots cassés.”



“Pour moi, Georges Debonne était l’homme qui faisait ressortir les contradictions entre travail et capital.”

plus de 20 entreprises. Michel était un maître négociateur, qui savait trouver le juste équilibre entre concertation et action. Il veillait toujours à ce qu’une ligne de communication reste ouverte avec le patronat, y compris lors de grèves dures et prolongées.

Tu as toujours plaidé avec insistance pour une réorganisation en profondeur de la FGTB et tu y as œuvré également. Ne restes-tu pas un peu sur ta faim? Où aurions-dû nous trouver aujourd’hui selon toi?

La réorganisation va effectivement trop lentement. Lors de ma désignation en tant que président en 2004, je plaçais clairement pour le syndicalisme de secteur. Cela implique une représentation de tous les travailleurs d’un même secteur par une seule centrale, peu importe leur statut. C’est une évidence. Nous avons pris de nombreuses initiatives pour faire des pas en avant. L’année dernière encore, nous avons formulé des propositions très concrètes, comprenant une feuille de route pour les 10 années à venir. En tant que plus grande centrale, nous considérons même que la présence de centrales trop imposantes au sein de la FGTB peut entraver la prise de décision démocratique et qu’une réduction de l’échelle de grandeur peut constituer une piste. C’est on ne peut plus clair. Mais il y a peu de mouvement et il est aujourd’hui plus que grand temps.

Tu continues à t’engager, principalement sur le terrain syndical international. Quels sont tes projets et attentes dans ce domaine?

Je reste vice-président de la Fédération européenne du bâtiment et du bois (FETBB). Il est important que la Centrale Générale y siège dans l’administration. Avec les syndicats français, italien et espagnol, nous

y constituons un « Groupe Sud », nous permettant de prôner un syndicalisme de lutte, que nous défendrons au prochain congrès statutaire de Varsovie.

Mon engagement continue également dans le tourisme social, en tant que vice-président de notre organisation internationale OITS. Notre centrale a vu naître le tourisme social. Notre premier centre de vacances Floréal à Blankenberge existait déjà en 1926. Nous devons continuer à lutter pour garantir le droit au congé payé pour tous, qui existe légalement, mais dont près de la moitié de la population ne peut toujours pas profiter pour partir en vacances. Nous développons actuellement un réseau de syndicats européens en vue de rendre les vacances plus accessibles pour tous.

Quel a été ton plus beau moment en tant que président de la CG?

Une question difficile. Le contact avec les militants m’a toujours plu. Cette chaleureuse camaraderie est formidable. Œuvrer ensemble pour le changement, partager des victoires, mais également se soutenir mutuellement lorsque cela va mal, ça ne s’oublie jamais.

Les festivités du centenaire de la Centrale Générale ont été pour moi un moment particulièrement magnifique. Du beau travail, ce livre historique et l’ouvrage sur l’avenir du syndicalisme, et puis cette exposition couronnée de succès. Je repense régulièrement à l’émouvant événement musical qui a marqué le lancement de l’année jubilaire en présence de 1000 militants.

Et quel a été ton moment le plus difficile?

J’ai surtout du mal lorsque des personnes de notre entourage immédiat nous quittent bien trop tôt. Il y en a eu beaucoup trop, malheureusement, des collaborateurs, secrétaires, enfants de collègues. Ça ne me lâche pas. On se sent réellement impuissant.

Je suis aussi peiné de voir que le terme « camaraderie » perde de sa valeur au

sein de la FGTB. Les opinions peuvent varier énormément, mais après une grosse discussion, il faut pouvoir prendre un pot ensemble. Il y a trop de combats d’arrière-garde, ce qui mine notre objectif commun. Une chance que cette camaraderie existe encore au sein de notre centrale.

Pour conclure, la question inévitable. Tu as désormais davantage de temps pour toi-même. Qu’en fais-tu?

La vie est plus calme, en effet. Je ne me lève plus tous les jours à cinq heures pour me rendre à Bruxelles et ma boîte mail est bien moins remplie. Je respire.

En matinée, je passe toujours quelques heures derrière mon bureau. Le soir, il y a encore pas mal de réunions, dans le cadre de mes activités bénévoles auprès d’organisations socialistes en région gantoise, telles que le centre culturel Vooruit, l’Amsab ou le Syndicaal Huis.

Par contre, j’ai enfin le temps de me plonger dans la pile de livres qui m’attend. Tous les vendredis c’est la fête, c’est le jour où vient ma petite fille Estelle. Et nous avons l’intention d’aller plus souvent profiter de notre caravane dans le Sud de la France. Je n’ai certainement pas de quoi me plaindre. ■

“Les festivités du centenaire de la Centrale Générale ont été pour moi un moment particulièrement magnifique.”

UN CŒUR POUR L'INDEX

Dommageable, inutile, scandaleux et inadmissible

Même si le projet honteux de saut d'index du gouvernement de droite a connu quelque retard, rien ne change: il y aura bel et bien un saut d'index. Et même si la mesure est coulée sous forme de loi, nous ne cesserons pas pour autant de protester. Car pour nous une chose est claire: un vol reste un vol.



Le saut d'index est une mesure inadmissible que nous ne sommes pas prêts d'accepter. Les travailleurs et les allocataires sociaux perdent à vie 2% de leurs revenus. C'est une atteinte au pouvoir d'achat. Nous sommes donc amenés à réduire nos dépenses quotidiennes, ce qui a également une influence sur le marché intérieur. Rares sont les PME et les petits commerçants qui se réjouissent de la diminution du pouvoir d'achat de leurs clients. A terme, le saut d'index provoquera également une saignée financière pour la sécurité sociale comme le souligne un rapport de l'Inspection des finances présenté au Parlement. Les travailleurs payeront donc deux fois la facture puisque les moyens affectés à leur protection sociale diminueront.

Saut d'index inévitable?

Le patronat et le gouvernement ressassent à l'infini que le saut d'index est inévitable vu que nos salaires sont trop élevés en comparaison avec nos voisins. Ils entendent même renforcer la loi sur la compétitivité de 1996 qui vise à maîtriser l'écart salarial, afin de pouvoir sabrer dans les salaires avec encore plus de rapidité et de facilité. Or, leur raisonnement ne tient pas la route. En effet, vu les importantes ponctions auxquelles les travailleurs et les allocataires sociaux ont déjà été soumis ces dernières années, l'écart salarial sera déjà comblé d'ici 2016.

Tel est le constat figurant dans un récent rapport du CCE, le Conseil Central de l'Economie. Entre temps, les salaires dans les pays limitrophes et, plus particulièrement en Allemagne, ont fortement grimpés. Voilà un autre élément qui résorbe l'écart salarial. Par ailleurs, il ne faut pas oublier les réductions de charges ainsi que les subsides salariaux accordés aux entreprises. Ce sont là de généreux cadeaux réduisant le coût salarial, mais que les employeurs ignorent superbement lorsqu'ils calculent les charges salariales.

En outre, il convient de souligner que notre position concurrentielle par rapport aux pays voisins n'est pas déterminée par les seuls coûts salariaux. D'autres éléments interviennent également: la qualité de notre infrastructure ainsi que notre productivité élevée influencent notre prix de même que la hauteur de notre facture énergétique.

Ni index ni marge salariale?

En fait, l'écart salarial constitue un argument hypocrite pour réduire les revenus des travailleurs. Il n'existe aucune raison justifiant un saut d'index de 2% pas plus qu'il n'y a de motif valable pour ne pas accorder de marge salariale en vue des négociations collectives au niveau des secteurs et des entreprises. En effet, pas de marge salariale parce que nous ne pouvons pas parler de

marge salariale quand on voit les miettes accordées pour 2016.

Il ne subsiste donc aucun doute. Le saut d'index est dommageable et inutile sur le plan économique. Il est scandaleux et inadmissible sur le plan social. C'est un vol et cela restera pour toujours un vol.

Un vol de combien?

Nous n'aurons de cesse de protester contre le saut d'index. Les partis progressifs que sont PS, sp.a, Ecolo, Groen! et PVDA-PTB ont mené une dure opposition au sein du parlement contre la mesure. Ils ont réussi à retarder l'exécution jusqu'au mois de mai, mais maintenant que le saut d'index devient réalité, nous ne pouvons baisser les bras. Nous devons persister dans nos actions contre cette intervention gouvernementale. Pour ce faire, la Centrale Générale-FGTB a conçu un flyer ludique. Elle vous propose aussi un programme sur son site web www.accg.be qui vous permet de calculer ce que le saut d'index vous coûte annuellement et jusqu'à la fin de votre carrière. Pour ce faire, vous avez besoin de votre fiche fiscale 2014 qui vous sert également à remplir votre déclaration d'impôts. Vous saurez ainsi à combien se chiffre le vol pour vous. ■

Les CDD sur la sellette

La nouvelle loi sur le statut ouvrier / employé contient de nouvelles règles en matière de rupture d'un contrat à durée déterminée, un CDD. Alors que la loi n'est en vigueur que depuis quelques mois, nous pouvons d'ores et déjà affirmer que celle-ci est particulièrement complexe. Nous avons pu nous en rendre compte au travers des différents cas auxquels nous avons déjà été confrontés. Voyons ensemble les principaux aspects.

En théorie, les CDD doivent être exécutés jusqu'à l'échéance convenue. Sauf motif grave, il n'est pas possible au travailleur ou à l'employeur de mettre anticipativement fin à ces contrats. Le licenciement ou la démission avec préavis ne sont donc en principe pas possibles dans ce type de contrats.

Ce qui reste inchangé

En cas de rupture irrégulière, l'auteur de celle-ci est toujours tenu de verser à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération à échoir jusqu'au terme. Toutefois, cette indemnité ne peut pas excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respectée si le contrat avait été conclu à durée indéterminée.

Rupture unilatérale

Suite à la suppression de la clause d'essai, le travailleur ou l'employeur peut désormais mettre quand même fin au contrat mais uniquement pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2014. Cette possibilité de rompre unilatéralement un CDD n'est autorisée que durant la première moitié de la durée convenue, avec un maximum de 6 mois. Cette possibilité de résilier le contrat durant la 1^{ère} moitié ne doit pas être reprise dans le contrat ou le règlement de travail

puisqu'elle est d'application générale.

Le délai débute à la date d'exécution du contrat et prend fin à l'échéance de la première moitié « théorique » du contrat. Il s'agit d'un délai fixe, la maladie, les vacances annuelles ou chômage économique sont donc sans influence sur ce délai.

Le travailleur ou l'employeur qui veut faire usage de cette possibilité de rupture unilatérale doit remettre un préavis. Les délais de préavis à respecter sont ceux fixés par les nouvelles dispositions à propos des contrats à durée indéterminée. Le préavis prend cours le lundi suivant sa notification. Si la partie qui rompt ne respecte pas ce délai de préavis, elle doit payer une indemnité à l'autre partie.

Attention à la date!

Lorsque le CDD est rompu moyennant préavis, la fin du contrat doit absolument se situer dans la période au cours de laquelle la notification est autorisée. Ce qui signifie que le dernier jour du préavis doit absolument se situer au plus tard le dernier jour de la période durant laquelle un préavis est possible. Dans le cas contraire, celui qui résilie le contrat avant le terme convenu doit payer à l'autre partie l'indemnité égale à la rémunération à échoir jusqu'au terme du CDD.





Cette règle vaut également en cas de maladie du travailleur durant la prestation du préavis. Si la maladie du travailleur a pour effet de dépasser la date butoir, l'employeur devra au plus vite rompre le contrat via une indemnité de rupture.

Exemple

Un CDD conclu le 15 avril 2015 prend cours le 1^{er} mai 2015 pour une durée de 10 mois. Une rupture de contrat moyennant préavis est possible jusqu'au 30 septembre, soit 5 mois plus tard. Le 27 août, l'employeur notifie un préavis de 4 semaines qui débute le 1^{er} septembre pour se terminer théoriquement le 28 septembre, donc dans le délai. Durant le préavis, le travailleur tombe en incapacité de travail du 8 au 17 septembre inclus. Cette suspension du préavis a pour effet de reporter la fin effective du contrat au-delà du 30 septembre, donc en dehors du délai. Dans pareille situation, l'employeur devra rompre immédiatement le contrat au 30 septembre et payer une indemnité de rupture égale à 8 jours calendrier. S'il ne le fait pas, il devra payer la rémunération qui reste à échoir jusqu'au terme du CDD.

CDD successifs

En cas de succession autorisée de CDD ou de contrats conclus pour un travail nettement défini, la possibilité de rupture unilatérale ne vaut que pour le premier contrat de la chaîne de contrats. Les CDD qui suivent ne peuvent pas être rompus durant leur « 1^{ère} moitié ». ■

ET SI JE TOMBE MALADE?

Les nouvelles dispositions prévoient aussi deux règles particulières concernant la rupture d'un CDD en cas de maladie ou d'accident.

CDD de moins de 3 mois

L'employeur peut rompre ce contrat sans indemnité si le travailleur est victime d'une incapacité de travail pour cause de maladie de plus de 7 jours, pour autant que la période pendant laquelle un préavis est autorisé soit écoulée.

CDD de plus de 3 mois

L'employeur peut rompre ce contrat avec indemnité si le travailleur est victime d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident de plus de 6 mois, pour autant que le terme convenu par les parties dans le contrat n'ait pas expiré. L'indemnité est égale au montant de la rémunération à payer jusqu'à l'échéance convenue, plafonnée à 3 mois de rémunération. De ce montant, l'employeur est autorisé à déduire le salaire garanti payé en raison de l'incapacité de travail.



Harmonisation du pécule de vacances: les ouvriers risquent de perdre beaucoup

La statut unique n'est pas encore tout à fait bouclé. Jusqu'à présent, deux grands chapitres ont été conclus. Le jour de carence est enfin supprimé et la réglementation relative aux licenciements a été unifiée. Des discriminations insupportables subsistent, notamment dans la construction, mais ce n'est pas tout. Certains points doivent encore être réglés. On pense aux différences de revenu garanti en cas d'incapacité de travail et à l'harmonisation du pécule de vacances, un dossier particulièrement important pour lequel les ouvriers doivent être sur leurs gardes. Ils disposent actuellement d'un bon système et les changements pourraient sérieusement affecter leurs revenus.

Actuellement, de grandes différences existent entre le régime de vacances des ouvriers et celui des employés. Si l'on fusionne les deux, il faudra faire des choix. Que garde-t-on de chacun des systèmes et que laisse-t-on tomber? Voyons un peu de quoi il s'agit.

Caisses de vacances pour ouvriers

Pour les ouvriers, le pécule de vacances est calculé et payé par les caisses de vacances. La plus importante est l'ONVA, l'Office national des vacances annuelles. Certains secteurs ont leurs propres caisses de vacances. Les employeurs y versent le simple et le double pécule de vacances. La caisse de vacances calcule le pécule de vacances sur la base du salaire de l'année précédente. Cela représente 15,38% du salaire en question.

Deux grands avantages

Quels sont les deux principaux avantages de ce système? Tout d'abord, il y a le fait que le pécule de vacances des ouvriers ne dépende pas uniquement du salaire mensuel. Tous les autres revenus soumis à l'ONSS, donc pour lesquels l'ouvrier paie des cotisations de sécurité sociale, sont également pris en compte dans le calcul. Cela comprend donc la prime de fin d'année, la prime d'ancienneté ou encore la prime d'équipe. Evidemment, ça fait une sacrée différence.

Le deuxième grand avantage est la garantie de paiement. L'ouvrier ne risque pas de perdre son pécule de vacances en cas de faillite de son employeur. Le pécule est octroyé pour l'année de travail écoulée, l'employeur ayant déjà versé l'argent à cet effet à la caisse de vacances. L'ouvrier est sûr de l'obtenir, même si son entreprise se retrouve soudainement en difficulté.

Si vous demandez l'avis d'Herman Baele, il est très clair: « Ce sont deux principes fondamentaux que nous devons bien garder à l'esprit lorsqu'il s'agit d'harmoniser

Le pécule de vacances des ouvriers tient compte de la prime de fin d'année, de la prime d'ancienneté ou encore de la prime d'équipe.

les régimes de péculs de vacances des ouvriers et employés ». En tant que secrétaire fédéral, il suit le dossier de très près, c'est d'ailleurs devenu son cheval de bataille. « Bien sûr que j'insiste sur ces points. Parce que si les calculs existants sont remis en question, cela pourrait coûter des centaines d'euros par an aux ouvriers ».

*L'ouvrier est sûr
d'obtenir son pécule
de vacances, même
si son entreprise se
retrouve soudainement
en difficulté.*



Herman Baele

Jours assimilés

La réglementation des vacances des ouvriers présente d'autres avantages. L'ONVA et les caisses spéciales de vacances garantissent notamment le pécule de vacances pour tous les jours assimilés. « Il ne faut pas en sous-estimer l'importance », précise Herman Baele. « Ces institutions connaissent la matière sur le bout des doigts. En cas de congé de maternité, maladie ou accident, mais également de chômage temporaire ou de licenciement, elles prennent les droits en compte jusque dans les moindres détails. Cela épargne aux employeurs de nombreux calculs et casse-têtes. De nombreuses erreurs sont ainsi évitées. D'ailleurs, il existe également un système d'assurance qui leur permet à eux aussi de bien s'en sortir. Ils payent une cotisation fixe pour couvrir les jours assimilés. Ils peuvent être confrontés à une augmentation inattendue du nombre de jours assimilés, surtout en cas de chômage temporaire. Ce coût est pris en charge par les cotisations solidaires ».

Simplification administrative

L'autre atout de l'ONVA et des caisses spéciales est sans aucun doute son efficacité. Les litiges sont très rares et le fonctionnement est entièrement financé par des moyens propres. Le précompte professionnel et les cotisations ONSS sur le pécule de vacances sont dûment payés, en temps et en heure. Il s'agit de plus de deux milliards d'euros. Les employeurs, dispensés de tout ce boulot, économisent donc du temps et de l'argent. L'échange d'information se fait de manière impeccable, via le réseau de la banque carrefour de la sécurité sociale. De quoi assurer une importante simplification administrative. Herman Baele ne manque pas d'insister sur ce point: « Aujourd'hui, les travailleurs changent bien plus facilement d'emploi et ils sont nombreux à devoir se contenter de jobs en alternance, temporaires, voire en intérim.

Le patronat les pousse dans cette direction, mais en même temps les employeurs n'arrêtent pas d'insister sur la simplification administrative. Raison de plus pour ne pas douter de l'intérêt du système de vacances des ouvriers, étant donné que celui-ci prend en charge toutes les tracasseries liées aux contrats de travail entrants et sortants ».

Il convient également de rappeler que l'ONVA joue un rôle important en matière de tourisme social. Les centres de vacances peuvent y obtenir des prêts de construction ou rénovation à taux favorables.

La différence avec les employés

Qu'en est-il de la réglementation du pécule de vacances chez les employés? Il y a de grandes différences. L'employeur paye le pécule directement, sans constitution de réserve préalable. L'employeur est également chargé du calcul. Les primes variables, telles que les heures supplémentaires ou les primes de production, y sont prises en compte et les augmentations salariales sont immédiatement incluses dans le calcul. Par contre, les primes fixes comme la prime de fin d'année fixe ou la prime d'ancienneté ne le sont pas. Lorsqu'un employé quitte l'entreprise, il obtient immédiatement le pécule de vacances auquel il a droit à ce moment-là, mais qui vaut donc pour l'année suivante.

Un des avantages de ce système est que le salaire mensuel continue d'être versé normalement, y compris durant le mois de vacances. De plus, l'employé bénéficie du double pécule de vacances, tandis que l'ouvrier obtient au mois de mai son simple et double pécule de vacances, mais rien pendant les vacances principales. Il doit bien planifier ses dépenses pour ne pas se retrouver soudainement à sec.

« Dans un certain nombre d'entreprises, nous avons trouvé des solutions à ce

problème, en répartissant le salaire en 12 paiements mensuels », explique Herman Baele.

« Quoi qu'il en soit, les ouvriers doivent garder à l'esprit que leur réglementation présente d'importants avantages ».

*Nous ne permettrons
pas qu'une nouvelle
réglementation
harmonisée du pécule
de vacances affecte
les avantages dont
les ouvriers
bénéficient
actuellement.*

Pas question de pertes

Comment avancer? Pour Herman Baele, c'est clair comme de l'eau de roche: « Nous ne permettrons en aucun cas qu'une nouvelle réglementation harmonisée du pécule de vacances ne vienne démanteler les avantages dont les ouvriers bénéficient actuellement. Les employeurs ne doivent pas croire qu'ils vont pouvoir mettre les salaires encore plus sous pression. Lors des négociations, nous chercherons un compromis, rien ne s'y oppose. Mais pas question de perte, ni sur le pécule de vacances simple, ni sur le double. Et la sécurité de paiement offerte actuellement par les caisses de vacances doit également être maintenue». ■

Le gouvernement se fout de nous



Pour le gouvernement Michel, la concertation sociale n'a aucune valeur. Nous en avons encore eu la preuve avec le dossier sur la disponibilité des travailleurs en RCC, les anciens prépensionnés. Dans son projet, le gouvernement voulait introduire, avec effet rétroactif, une disponibilité active et passive de ces travailleurs. Une mesure injuste et intolérable que nous avons combattu avec force. Et succès puisque nous étions parvenus à négocier un accord avec les patrons. Bien qu'imparfait, cet accord permettait malgré tout de supprimer la notion de disponibilité active. C'était sans compter sur le mépris de Michel 1^{er} envers la concertation sociale: il a balayé d'un revers de main cet accord et imposé sa propre alternative. Quelle est la situation aujourd'hui?

16

CGinfo



Pour nous, il était essentiel de supprimer la notion de disponibilité active. En effet, celle-ci impose aux travailleurs en RCC de rechercher activement un nouvel emploi et les soumet aux contrôles. Le texte de base ajoutait en plus la notion de rétroactivité. Les gens étaient donc piégés puisqu'en acceptant un RCC avant 2015, il était clair que celui-ci était synonyme d'arrêt de la carrière, en aucun cas de redémarrage d'une carrière chez un nouvel employeur.

Ce qui change

Le conseil des ministres a donc ignoré le compromis intervenu entre les syndicats et le patronat pour imposer son propre compromis. Il n'est plus question de disponibilité active mais bien de disponibilité 'adaptée'. A l'heure actuelle, personne ne sait ce qui se cache derrière cette notion.

Il semble cependant que ce sont les Régions qui sont compétentes pour déterminer les modalités de cette disponibilité 'adaptée', son contrôle et l'accompagnement des chômeurs âgés.

Pour la Wallonie, c'est donc le FOREM et pour Bruxelles, ACTIRIS qui sont compétents.

Pour les anciens systèmes

Sur base des informations à notre disposition au moment où nous écrivons ces lignes, il ne devrait pas y avoir de disponibilité sur le marché du travail pour les travailleurs qui bénéficiaient déjà d'un RCC au 1^{er} janvier 2015 ou ceux qui ont reçu leur préavis avant le 31 décembre 2014 en vue d'un RCC. Mais nous attendons encore des confirmations de la part du législateur.

Pour les nouveaux prépensionnés

RÉGIME GÉNÉRAL

RCC à 60 ou 62 ans moyennant une carrière de 40 ans pour les hommes ou de 31 ans pour les femmes en 2015.

Disponibilité 'adaptée' jusqu'à l'âge de 65 ans.

Exceptions: pas de disponibilité si vous avez 60 ans et une carrière de 42 ans, ou 62 ans et une carrière de 43 ans.

Attention, même si vous remplissez toutes les conditions pour ne pas être disponible, vous devez demander une dispense, celle-ci n'est pas automatique!

MÉTIERS LOURDS, TRAVAIL DE NUIT ET CONSTRUCTION

Pour 2015 et 2016: plus disponible à partir de 60 ans ou 40 ans de carrière.

ENTREPRISES EN DIFFICULTÉS/ RESTRUCTURATION

Il s'agit ici de règles très spécifiques et particulièrement complexes. Nous vous conseillons donc de prendre contact avec votre section.

RCC POUR RAISONS MÉDICALES

Pas de disponibilité sur le marché du travail, mais vous devez demander votre dispense.

A l'heure actuelle, des zones d'ombres subsistent et nous ne saurions que vous conseiller la plus grande prudence. Renseignez-vous auprès de votre permanent syndical. En ce qui concerne la Centrale Générale-FGTB, une chose est claire: la seule ambition de ce gouvernement est de déstabiliser les syndicats pour pouvoir détricoter notre modèle social. Nous ne l'acceptons pas et nous continuons de résister. ■



ET LA PENSION?

Là aussi, il y a du changement puisque le Conseil des ministres a approuvé 3 avant-projets de loi relatifs à la réforme des pensions. L'âge légal de la pension est reporté à 66 ans à partir de 2025 puis 67 ans à partir de 2030. En ce qui concerne la pension anticipée, l'âge est relevé à 62,5 ans en 2017 puis à 63 ans à partir de 2018. Quant aux conditions de carrière pour l'accès à la pension anticipée il faudra comptabiliser 41 années à partir de 2017 et 42 années dès 2019.

Les exceptions pour les métiers lourds seront négociées dans le comité national des pensions avec les partenaires sociaux.

Votre entreprise au scanner



Chaque année, les représentants des travailleurs au Conseil d'entreprise (CE) doivent recevoir des informations économiques et financières, les IEF. Ces informations seront discutées dans le cadre d'une réunion extraordinaire du CE, permettant ainsi aux délégués de mieux connaître leur entreprise et de poser des questions. En général, cette réunion a lieu entre avril et juin. Mais quels sont les enjeux syndicaux de ces informations économiques et financières? Quels sont aussi les points d'attention et les bonnes questions à poser? Nous allons reprendre ici quelques trucs et astuces indispensables pour bien préparer cette réunion.

18

CGinfo

Tout d'abord, les IEF comprennent notamment l'information de base, les comptes annuels et le rapport sur les cadeaux aux entreprises. L'ensemble de ces informations permet de brosser une image assez fidèle de la situation de l'entreprise.

L'information de base – De quoi s'agit-il?

L'information de base contient un large éventail de données sur l'entreprise: quelle est sa situation sur le marché? Comment ont évolué la production et la productivité? Quels sont les frais de personnel? Il s'agit d'un document écrit contenant les 10 informations suivantes:

1. Le statut de l'entreprise
2. La position concurrentielle
3. La production et la productivité
4. La structure financière
5. La méthode budgétaire et le calcul du prix de revient
6. Les frais de personnel
7. Le programme et les perspectives d'avenir générales
8. La recherche scientifique
9. Les aides perçues
10. L'organigramme

Grâce à l'information de base, l'entreprise ne doit plus avoir de secret pour vous!

Les comptes annuels – Quel charabia!

Vous recevrez également les comptes annuels de l'entreprise. Il s'agit d'un document comptable reprenant l'ensemble des entrées et des sorties d'argent enregistrées par la société. Vous y trouverez aussi le patrimoine et les sources de financement (dettes, capitaux propres, ...). Ces informations sont importantes et vous pouvez recourir au réviseur pour mieux comprendre leur contenu. N'hésitez pas à le questionner!

Les comptes annuels comprennent aussi le bilan social (en fin de document). Ce bilan vous fournit une photo de l'emploi dans votre entreprise. Combien de travailleurs ont été occupés l'année dernière et sous quel contrat de travail? Qu'en est-il du travail intérimaire et combien de licenciements y-a-t-il eu? Des formations pour le personnel ont-elles eu lieu? Autant de questions importantes pour les délégués et dont les réponses se trouvent dans le bilan social.

Le rapport sur les cadeaux aux entreprises

Subventions, réductions de cotisations à la sécurité sociale ou encore intérêts notionnels, il existe de nombreuses aides dont bénéficient les entreprises.

Ces aides sont censées créer ou maintenir de l'emploi. Qu'en est-il dans votre entreprise? A combien s'élèvent ces aides et à quoi ont-elles servi? De nouveau, il s'agit de questions importantes. Grâce à une franche discussion au CE et grâce au rapport sur les cadeaux aux entreprises, vous pouvez y voir plus clair et dénicher des arguments syndicaux.

Pourquoi devez-vous recevoir un rapport sur les cadeaux aux entreprises? C'est la loi qui le dit! En effet, l'article 17 de l'Arrêté royal du 27 novembre 1973 stipule qu'un rapport chiffré et détaillé sur les aides soit remis aux représentants des travailleurs. Si vous ne l'avez pas reçu, n'hésitez pas à utiliser cet argument légal pour l'exiger! ■

Pas de CE et mon employeur refuse de discuter des IEF au CPPT?

Depuis 2008, le CPPT est également compétent pour recevoir les informations économiques et financières s'il n'existe pas de CE.

Si malheureusement le chef d'entreprise ne vous fournit pas les IEF, commencez par inscrire ce point à l'ordre du jour du prochain CPPT. En cas de réponse négative de l'employeur, parlez-en avec votre permanent. Il s'agit d'informations importantes et vous y avez droit.

Des outils pour agir au CE

Les femmes gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes sur base du salaire mensuel brut. Elles doivent donc travailler 73 jours de plus pour gagner la même chose que leurs collègues masculins. Une injustice que la Centrale Générale-FGTB entend bien faire disparaître. Dans cette lutte, les délégués au CE ont un rôle essentiel à jouer.

Ces dernières années, grâce notamment aux actions menées par la FGTB, on remarque que l'écart salarial entre les hommes et les femmes a diminué. Mais il reste du chemin à parcourir. Les femmes gagnent toujours en moyenne 20% de moins que les hommes. A ce rythme-là, il faudra encore 32 ans pour faire disparaître cet écart salarial. Il faut donc intensifier notre combat et passer à l'action dans les entreprises.

fonction, de l'ancienneté et du niveau de formation. Parallèlement, il doit contenir les informations sur les rémunérations et avantages sociaux directs, sur les cotisations patronales pour les assurances extralégales et sur le total des autres avantages extralégaux accordés en plus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs. Grâce à ces données, il est possible de comparer les salaires moyens des hommes et des femmes dans votre entreprise.

pistes d'actions, il faut dans un premier temps analyser les causes de cet écart salarial. Le plan d'actions doit ensuite agir sur ces causes et mettre en place des mesures pour diminuer cet écart salarial.

Mais n'oubliez pas qu'en tant que délégué, la première chose à faire, c'est d'être à l'écoute des femmes dans votre entreprise. Vous pouvez ainsi vous faire une idée de leur situation salariale et réagir si nécessaire.

19

CGinfo

Analyser la structure des rémunérations

Dorénavant, l'employeur a l'obligation de remettre tous les deux ans un « rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs » au conseil d'entreprise. Le rapport de cette analyse doit être ventilé en fonction du sexe, du niveau de

Mettre en place un plan d'actions

Au regard du résultat, vous pouvez déterminer s'il est nécessaire de mettre en place un plan d'actions dans votre entreprise. Mais avant de réfléchir à des

Pour y voir plus clair

- Afin d'analyser plus facilement le rapport, nous avons développé un programme dans lequel il vous suffit d'encoder les données mentionnées dans le tableau récapitulatif remis par votre employeur. Rendez-vous sur www.accg.be
- Retrouvez la réglementation en long et en large dans la brochure « Réduire l'écart salarial » dans la partie publications sur le site www.fgtb.be ou en demandant un exemplaire à votre section régionale.



Les assurances, toutes les mêmes?



C'est une évidence: les compagnies d'assurance refusent de plus en plus d'accidents du travail pour de mauvaises raisons. Déclaration mal remplie, documents non retournés dans les délais, différences entre la déclaration faite par la victime et le patron. Une situation intolérable contre laquelle la Centrale Générale-FGTB lutte activement. Mais toutes les compagnies d'assurance se valent-elles? Voyons quelle est la situation sur le terrain et surtout quelles armes les délégués en CPPT ont à leur disposition.

20

CGinfo

La situation est telle que malgré une diminution du nombre d'accidents refusés par la plupart des compagnies, le taux de refus global est en augmentation. Une seule explication s'impose: certaines compagnies, particulièrement soucieuses des intérêts de leurs clients – vos employeurs – font exploser le taux de refus. Si vous voulez en savoir plus, rendez-vous sur notre site, www.accg.be ou page 10 du journal Syndicats n°7.

Constat édifiant

La Centrale Générale-FGTB siège au sein du Comité de Gestion du Fonds des Accidents du travail, le FAT, et à ce titre, nous avons accès à certains documents, comme par exemple le relevé du nombre d'accidents refusés par compagnie. Un constat édifiant: toutes les compagnies ne se valent pas et certaines sont particulièrement championnes dans le refus. Malheureusement, c'est une information que nous ne pouvons pas vous communiquer sous peine de poursuites judiciaires, mais il est important que vous sachiez que si vous constatez dans votre entreprise un nombre particulièrement élevé de refus, c'est que votre employeur est peut-être dans une de

ces 'mauvaises' compagnies d'assurances et qu'elles n'agissent pas toutes de cette manière.

Or, la reconnaissance d'un accident comme étant un accident du travail est primordiale pour le travailleur. En effet, celle-ci lui ouvre de nombreux droits, notamment en matière de revenus de remplacement qui sont plus élevés que pour un accident de droit commun, le remboursement complet des frais médicaux et des prothèses, le droit à une allocation complémentaire en cas d'incapacité permanente.

Le rôle de l'employeur

Mais pour être tout à fait juste, il ne faut pas non plus minimiser la responsabilité de l'employeur, car s'il est vrai qu'il est obligé de souscrire une assurance accident du travail, il est libre de choisir la compagnie d'assurances qu'il souhaite. Bien souvent, l'assurance accident du travail fait partie d'un package en assurances. Et pour éviter une augmentation des primes, certains employeurs concluent des accords en matière de déclaration de certains accidents ou encore de travail adapté. ■

Rosette

**"Un patrouilleur
qui tombe pendant
une ronde et l'accident
est malgré tout refusé
sous prétexte
qu'il n'y avait pas
de trou au sol!
C'est inacceptable!"**

Michel

**"Dans mon entreprise
de travail adapté,
30% d'accidents sont refusés
pour une question
de procédures tandis que
la ligne hiérarchique directe
tente de minimiser
au maximum les accidents
du travail
en ne les déclarant pas."**

COMMENT ÉVALUER LA COMPAGNIE D'ASSURANCE DE VOTRE ENTREPRISE?

On l'a vu, le choix de la compagnie est une prérogative de l'employeur, le CPPT a néanmoins le droit de donner un avis préalable. Les contacts avec la compagnie d'assurances et les éventuels problèmes rencontrés par les victimes doivent également être abordés au CPPT.

En posant les questions ci-dessous au CPPT, vous pourrez assez facilement vous faire une idée et, le cas échéant, attirer l'attention de l'employeur sur les faiblesses voire la malhonnêteté de l'assureur.

- Auprès de quel assureur votre entreprise est-elle affiliée?
- Comment un accident du travail doit-il être déclaré et enregistré auprès de l'employeur?
- Comment se passent les contacts avec la compagnie d'assurance?
- Quelles sont les dispositions concrètes qui ont été prises avec la compagnie d'assurance afin de pouvoir déclarer les accidents du travail dans le délai légal de 8 jours calendrier?
- Comment faire en sorte que les déclarations puissent être rentrées dans les délais et correctement?
- Dans le passé, des accidents du travail ont-ils déjà été refusés? Combien par rapport à l'ensemble des accidents? Pourquoi?
- Quel soutien le CPPT peut-il organiser pour les victimes d'un accident du travail? Aide à la déclaration, contact avec la victime de sorte que toutes les pièces du dossier arrivent bien à l'assureur.

La liste des assureurs accidents du travail agréés est consultable sur le site:

http://www.fat.fgov.be/sites/default/files/assets/FR/lijst_vo_fr.pdf

Louis

"J'ai été victime d'un accident de camionnette en tant que passager pendant que nous nous rendions sur un chantier. Vu que mon employeur a refusé de remplir la déclaration pour l'assurance, je me suis rendu à la FGTB qui a fait le nécessaire auprès du Fonds des Accidents du Travail."

Ben

"6 semaines après mon accident du travail, je n'avais toujours aucune nouvelle, ni de l'assurance, ni du Fonds des Accidents du Travail. Après recherche, la FGTB a découvert que mon employeur n'avait entrepris aucune démarche. Maintenant, j'espère que l'assurance va quand même reconnaître mon accident."



TOUT AUTRE CHOSE

Oui, des alternatives existent

**TOUT
AUTRE
CHOSE**

Tout Autre Chose peut être fier de la magnifique parade du 29 mars dernier. Le plaidoyer pour une société solidaire et plus juste gagne du terrain. Il s'agit maintenant de veiller à ce que le mouvement ne s'essouffle pas et gagne en force.



Au départ, c'est le mouvement Hart boven Hard qui a été créé sous l'impulsion de représentants du monde culturel néerlandophone. Il s'opposait à l'austérité imposée par le gouvernement flamand. Il a été rapidement rejoint par les syndicats et des organisations du monde associatif. Le mouvement a véritablement eu le vent en poupe à l'échelle nationale lorsque son pendant francophone, Tout Autre Chose, a vu le jour.

Un large mouvement citoyen

Tout Autre Chose est bien plus qu'un simple mouvement de protestation contre la politique de rigueur du gouvernement actuel. C'est une large coalition citoyenne qui veut construire une société solidaire, conviviale et verte. Cette idée a été parfaitement traduite dans les 10 Tout Autres Horizons (voir encadré) définis par le mouvement et qui ont servi d'épine dorsale à la Grande Parade organisée le 29 mars dernier à Bruxelles.

'Stop!' est le premier mot de l'appel lancé par Tout Autre Chose et auquel ont répondu des dizaines d'organisations et des milliers de citoyens. D'emblée, le message qu'il veut faire passer est sans aucune ambiguïté: 'Le seul horizon qui nous est désormais imposé est celui de l'austérité. Comme si, au nom d'une prétendue rigueur, la seule solution était de rogner dans les salaires, les pensions, les services publics, la culture, la recherche scientifique, l'aide au développement... Comme si, au nom de la sécurité, il n'y avait d'autre choix que de diminuer nos libertés, de nous monter les uns contre les autres et de nous mettre sous surveillance. Comme si, au nom de la sacro-sainte compétitivité, la seule option était de détricoter notre modèle social et de reporter à plus tard les défis environnementaux et climatiques. Comme s'il n'y avait pas d'alternative.'

Car oui, il y a bel et bien une alternative. C'est par le biais d'une fiscalité juste et d'une redistribution équitable des richesses, en prenant soin de tous ceux qui traversent

des moments difficiles, que l'on obtient une société où l'individu l'emporte sur l'argent. Ce n'est que dans ce cas que l'on peut rendre le travail supportable et investir dans l'environnement, la culture, l'éducation, la tolérance et la démocratie.

La Grande Parade

20.000 personnes ont bravé le froid et la pluie le 29 mars dernier. Les militants de la Centrale Générale-FGTB étaient de la partie. Nous avons tout particulièrement demandé de prêter attention à l'importance de l'index. Notre Centrale soutient également Tout Autre Chose étant donné qu'il s'agit d'un mouvement très diversifié couvrant tous les domaines de notre société. Une telle initiative citoyenne doit recevoir notre soutien actif. Nous l'avons d'ailleurs également rappelé lors de notre dernier Congrès Statutaire. Un des axes prioritaires du congrès précise clairement: "Nous devons donc concentrer notre énergie afin

10 Tout Autres Horizons pour un autre monde

- Biens communs par et pour tous
- Justice fiscale
- Une place pour chaque génération
- Solidarité contre la pauvreté
- Un travail digne
- Un cadre de vie épanouissant
- Eco c'est logique
- Valorisons notre diversité
- Citoyens sans frontières
- Osons la démocratie!

de renforcer la gauche et les mouvements sociaux progressistes". Nous voulons effectivement œuvrer à un front de gauche le plus large possible qui présente une alternative au modèle néolibéral de droite.

Aller de l'avant

Tout Autre Chose ne peut surtout pas se terminer après le succès de la Grande Parade. Il faut poursuivre l'action et la campagne. De nouvelles initiatives figurent déjà à l'agenda. Il importe surtout que les comités citoyens créés dans l'ensemble de la Belgique demeurent actifs. Ils constituent le moteur démocratique du mouvement. C'est une bonne chose que des militants de notre Centrale contribuent également au dynamisme de ces comités locaux ou à la création de nouvelles sections. En effet, Tout Autre Chose doit continuer à se développer.

Pour toute information, consultez le site web www.toutautrechose.be ■



LE « PARTENARIAT » TRANSATLANTIQUE

Accord commercial ou soumission?



En juin 2013, les 28 Etats européens ont demandé à la Commission européenne de négocier la création d'un grand marché transatlantique avec les USA. Le partenariat transatlantique de commerce et d'investissement, aussi connu sous les noms de TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership) ou de TAFTA (Transatlantic Free Trade Agreement). Une bonne chose pour notre économie? Pas si sûr. Voyons pourquoi.

24

CGinfo

Tout d'abord, il faut préciser qu'il s'agit d'un accord commercial entre l'Union européenne et les Etats-Unis pour lequel les Etats membres ont défini un mandat de négociation 'secret'.

A quoi sert le TTIP?

Le TTIP a en théorie trois missions essentielles, à savoir: éliminer les obstacles au commerce. On pense notamment aux droits de douane qui ont encore un impact sur nos textiles et notre alimentation. La deuxième mission est l'élimination des obstacles non tarifaires, c'est-à-dire les normes et réglementations sanitaires comme le bœuf aux hormones ou le poulet désinfecté, environnementales comme les émissions de CO₂ ou sociales comme les CCT. Enfin, la troisième mission vise la création d'un règlement d'arbitrage privé pour résoudre les litiges ou différends entre investisseurs et Etats.

Stop!

Pour la Centrale Générale et la FGTB dans son ensemble, les négociations doivent être suspendues sur le champ. Tout d'abord parce que l'Europe, en définissant un mandat de négociation secret, ne garantit pas une négociation transparente des

accords commerciaux bilatéraux. Il est essentiel que le mandat de négociation soit transmis aux membres du Parlement européen et des Parlements nationaux. Actuellement, le mandat n'est partiellement lisible que par certains lobbyistes européens.

Ensuite, il est essentiel que cet accord commercial se limite aux biens, services et investissements. Les règles discutées ne peuvent avoir de conséquences ni sur les marchés du travail, ni sur l'organisation des services publics. Il doit en outre respecter les libertés fondamentales, notamment le droit à la négociation collective. Or, selon les fuites parues dans la presse, les CCT et réglementations existantes seraient clairement remises en cause. Le droit des affaires ne peut en aucun cas primer sur les droits humains et sociaux.

Certes, on peut comprendre que les multinationales décident de régler leurs litiges commerciaux via des arbitres privés, mais pour les litiges avec les travailleurs, les syndicats, ou les instances publiques, seules les procédures de conciliation légales ou conventionnelles et les tribunaux dépendants de la Justice sont acceptables et compétents. Or les négociations en cours prévoient l'arbitrage par des tribunaux privés appelés panel Etat / Investisseur. En outre, avant les élections du 25 mai, tous les partis démocratiques avaient reconnu qu'il fallait améliorer les textes, Didier Reynders a par

la suite affirmé qu'il n'était pas favorable à ce qu'on revienne sur le texte prévoyant ces panels, déjà négocié avec le Canada. C'est aussi pour cela que nous demandons à nos gouvernants à tous niveaux de refuser de signer l'accord négocié avec le Canada, le CETA.

Qu'avons-nous déjà fait?

L'année dernière, alors que le commissaire De Gucht et la Business Europe se réunissaient sur ce thème, 281 personnes qui manifestaient pacifiquement ont été violemment arrêtées. Une atteinte grave à la démocratie et à la liberté d'expression.

En décembre dernier, plusieurs mouvements sociaux ont réussi un encerclement pacifique du Sommet Européen. Une action particulièrement réussie qui avait amené les dirigeants européens à écourter leur réunion.

En février, notre centrale, avec 375 autres ONG, a écrit aux Parlementaires européens pour qu'ils stoppent ou balisent strictement le mandat de négociation.

Le 18 avril dernier, diverses actions étaient organisées à travers le monde. En Belgique, une grande manifestation populaire a eu lieu ainsi que divers ateliers thématiques et des interpellations des partis politiques.



En mai 2014, une manifestation pacifique contre le TTIP a donné lieu à des arrestations musclées.

25

CGinfo

En outre, nous poursuivons la concertation avec tous nos partenaires syndicaux et nos fédérations européennes. La fédération IndustriAll Europe rejette-t-elle aussi fermement l'inclusion de privilèges spéciaux pour les investisseurs dans le TTIP et l'arbitrage privé.

Et vous, que pouvez-vous faire?

Si vous travaillez dans une multinationale, vous pouvez demander au CE quel impact le TTIP pourrait avoir sur votre entreprise. Si vous travaillez dans une entreprise avec un CoEE, nous vous conseillons également de poser cette question. Si l'employeur estime lui aussi que le TTIP pourrait avoir un impact négatif, proposez-lui de questionner sa fédération patronale et la FEB sur leurs mandats.

Vous pouvez aussi remplir une déclaration commune et la remettre aux instances politiques régionales et locales. Les petits ruisseaux font les grandes rivières: plusieurs villes se sont déclarées zone hors TTIP, comme Tournai ou Liège (plus d'infos sur www.nottip.be). Si la pression devient plus forte au niveau des trois régions, nous aurons une chance d'être entendu. A ce

propos, la région de Bruxelles-Capitale a introduit un projet de résolution qui la place hors du TTIP. Notre futur dépend donc aujourd'hui du courage de nos politiques et pour cela, la pression doit être forte et doit porter sur tous les accords du même type: le CETA avec le Canada et le TISA sur les services qui sont plus avancés.

Comme pour Bolkestein, nous devons sensibiliser et réagir ensemble si nous voulons avoir une chance d'échapper à la soumission complète des travailleurs européens au libre marché mondial, sans aucun amortisseur démocratique de politicien et/ou de juge indépendant. ■

Pour aller plus loin

Emission TV de la FGTB:
<https://www.youtube.com/watch?v=s-vKEZPleIM>

Vous pouvez aussi commander la vidéo:
daniel.wojtalik@cepag.be
(T. 02 506 83 96)

Enfin n'hésitez pas à contacter notre Service européen et international:
eric.nemes@accg.be

Balises demandées aux Parlementaires européens

1. Transparence maintenant: tous les documents de négociations doivent être publics
2. Un processus démocratique: qui fasse intervenir les Parlements
3. Pas de Règlement des différends entre Etats et Investisseurs (RDIE) par un arbitre privé
4. Pas de Conseil de coopération réglementaire donnant une priorité aux lobbyistes
5. Pas de suppression de normes qui préservent et servent l'intérêt général
6. Pas de privatisation ou déréglementation des services publics
7. Promotion de pratiques agricoles humaines et soutenables pour l'environnement
8. Les pouvoirs publics doivent garder le pouvoir de faire respecter les normes de l'OIT
9. Aucune restriction aux normes internationales et européennes sur les Droits de l'Homme.

Grossistes et répartiteurs de médicaments, entre stress et discrimination

Le secteur des grossistes et répartiteurs de médicaments constitue un chaînon indispensable dans l'approvisionnement en médicaments. Il constitue le lien entre le fabricant et le pharmacien. Le secteur regroupe à la fois les travailleurs à la chaîne qui emballent nos médicaments mais aussi ceux en camionnette qui les livrent dans les pharmacies afin que nous puissions nous soigner rapidement.



En Belgique, les répartiteurs veillent à approvisionner plus de 5000 pharmacies et près de 300 hôpitaux, plusieurs fois par jour et chaque jour de la semaine. La livraison est effectuée à partir d'une trentaine de lieux de stockage répartis sur toute la Belgique.

Quelques chiffres

En 2014, il y avait 40 entreprises dans le secteur pour 2710 travailleurs en équivalent temps plein. Près de 70% des travailleurs sont d'ailleurs occupés à temps plein. En outre, la grande majorité des travailleurs dispose d'un contrat employé.

Dans notre pays, le secteur se compose de 5 grands grossistes-répartiteurs et de quelques plus petits. Les acteurs principaux sont Belmedis et Febelco.

Les grossistes-répartiteurs achètent plus de 40.000 produits, qu'il s'agisse de médicaments, accessoires médicaux, ou de

produits de parapharmacie aux laboratoires fabricants. Ces produits sont gérés et stockés dans des établissements répartis sur tout le territoire, puis livrés et mis à la disposition des pharmacies. Chaque année, 250 millions de médicaments et produits de parapharmacie sont livrés aux pharmacies. En moyenne, 230 médicaments sont livrés chaque jour par pharmacie. Le temps d'attente moyen pour qu'un médicament demandé arrive chez votre pharmacien se situe entre 2 et 3 heures.

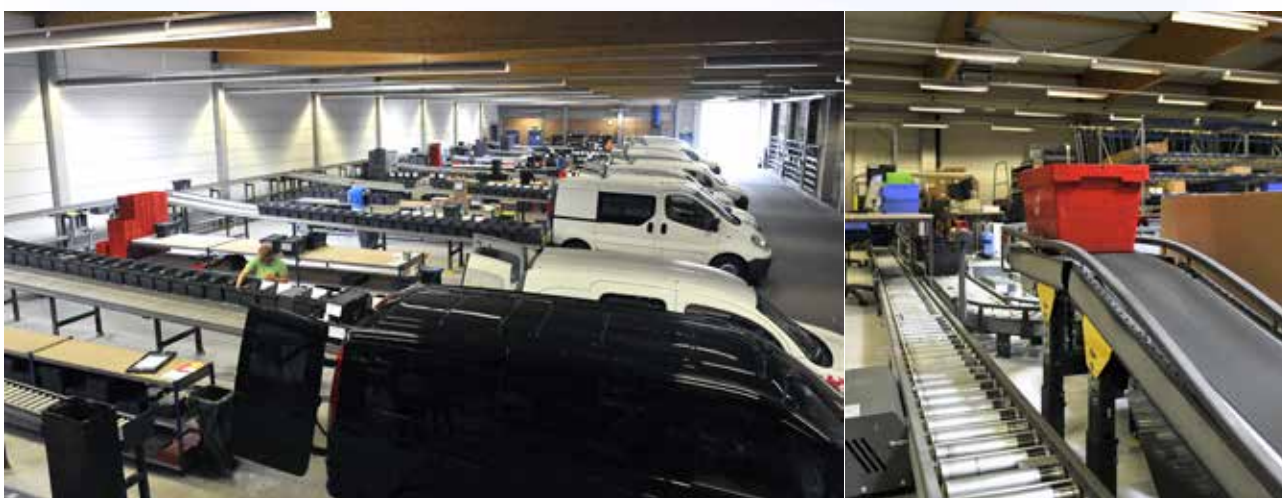
Des faux indépendants

Comme de nombreux autres secteurs, celui des grossistes et répartiteurs de médicaments souffre lui aussi du problème des faux indépendants et du dumping social. On observe de plus en plus de travailleurs qui, bien qu'ils exercent leur activité professionnelle sous l'autorité d'un employeur, ont le statut d'indépendant.

Ces travailleurs ont leur propre camionnette, ce qui permet une exploitation encore plus grande à laquelle vient s'ajouter la menace constante de se voir remplacer par des travailleurs détachés à 5 euros de l'heure.

Discriminations des chauffeurs

En effet, on observe des différences de traitement flagrantes entre chauffeurs: certains travailleurs étant payés sur base de 8 heures par jour, tandis que d'autres sont payés à la tournée. Pour ces derniers, s'ils doivent effectuer trois livraisons et que la dernière pharmacie est fermée à leur arrivée, ils ne sont payés que pour deux prestations. Ces différences de traitement sont discriminatoires pour les travailleurs.



Des chauffeurs suivis à la trace

Les chauffeurs sont également confrontés à un phénomène assez récent: la traçabilité. En effet, certains chauffeurs sont équipés d'un système de géolocalisation, soit du véhicule, soit du travailleur lui-même via son téléphone. A tout moment, le patron sait où se trouvent les travailleurs et certains ne se gênent pas pour les appeler s'ils estiment qu'ils ne roulent pas assez vite ou qu'ils traînent trop. Mais bien entendu, en cas d'amendes, celles-ci sont à charge des travailleurs. Autre conséquence de ce pistage, le nombre d'accidents de roulage dû au stress engendré par un tel système est en augmentation.

Pour l'heure, il n'existe aucune réglementation spécifique ni CCT sectorielle. En outre, nos délégués nous rapportent aussi que ce système ne figure pas dans la plupart des règlements de travail du secteur.

De plus, il n'est pas homologué par l'Etat. Notre centrale se penche actuellement sur ce dossier afin de trouver des solutions dignes pour les travailleurs.

Pour la Centrale Générale-FGTB, il est évident qu'il est totalement inacceptable de traiter des travailleurs de cette manière. En outre, de telles pratiques évincent totalement la dimension humaine du métier. Les chauffeurs ne sont plus que des pantins qui vont là où on leur demande d'aller, dans les plus brefs délais. N'oublions pas qu'ils effectuent un travail important pour notre santé à tous. ■

Et d'un point de vue syndical?

Une des principales difficultés du travail syndical dans le secteur est qu'il y a beaucoup de filiales réparties sur une même zone géographique. Un seul délégué s'occupe de plusieurs filiales, ce qui n'est pas toujours évident.

Malgré tout, lors des élections sociales de 2012, le secteur des grossistes et répartiteurs de médicaments a engrangé d'excellents résultats, tant au CE qu'au CPPT.

Un autre monde est nécessaire

La solidarité internationale, la protection sociale dans le monde, une fiscalité juste, l'impact des accords sur le libre-échange et TTIP, les droits des femmes, de l'Homme ou encore la Palestine. Voici un aperçu des thèmes abordés par le Forum Social Mondial (FSM). L'événement, qui a lieu tous les deux ans, est un moment de rencontres et d'échanges qui permet notamment de formuler des propositions, de partager des expériences et des idées. Le forum rassemble les mouvements sociaux, les coopératives, les syndicats, les réseaux et les organisations non gouvernementales.



En chiffres, cela représente plus de 400 organisations participantes, 1100 ateliers répartis sur 4 jours, 2 manifestations, 70.000 participants, une délégation FGTB, 4 représentants de la Centrale Générale-FGTB mais aussi nos partenaires de nos projets du Rwanda et d'Afrique du Sud.

L'objectif de notre délégation était de participer aux débats, de construire des réseaux et de discuter sur la nécessité d'une société plus juste. L'objectif était aussi de nouer des contacts avec le syndicat tunisien UGTT.

Cette rencontre internationale a débuté par une marche contre la terreur qui s'est terminée au musée Bardo où 23 personnes

ont perdu la vie la semaine juste avant, victimes d'une attaque.

Il est bien évidemment impossible de résumer ici toutes les discussions auxquelles nous avons pris part, mais voici en quelques points ce que nous retiendrons.

Campagne pour les droits des Palestiniens

La Centrale Générale-FGTB est un membre actif de la campagne Made in Illegality (www.madeinillegality.org) qui se bat pour l'arrêt des relations économiques entre les colonies illégales israéliennes. Elle se

bat aussi pour l'interdiction de vendre sur le marché européen des produits issus de ces colonies. Cette campagne avait été lancée au FSM avec comme objectif de la lancer dans un maximum de pays de l'Union Européenne.

Koen Vanbrabant du Service International de notre centrale explique: "Les Palestiniens qui travaillent dans les zones industrielles des colonies sont exploités. Ils n'ont pour ainsi dire aucun droit. 77% des travailleurs n'ont que des contrats journaliers et sont victimes de l'arbitraire. Bien souvent, ils ne reçoivent que la moitié du salaire minimum prévu. »

Protection sociale en danger

La protection sociale dans le monde a été l'un des éléments centraux de ce FSM: l'accès à la sécurité sociale, la garantie de revenus, un revenu décent et une pension digne. Il est essentiel que chacun y contribue selon ses moyens. Mais il est évident que la protection sociale est mise sous pression à cause de la globalisation et des accords internationaux de libre-échange. Nos propres gouvernements jouent aussi un jeu très néfaste.

Les accords internationaux tels que TTIP ou TISA constituent de véritables menaces, comme nous l'expliquons page 24. Derrière la belle propagande se cache une vérité peu reluisante: des aliments de plus en plus manipulés, de moins en moins de droits pour les travailleurs, des salaires toujours plus bas, encore plus d'exploitation des richesses naturelles et la commercialisation des services publics comme les soins de santé.

Se battre pour du travail décent

Lors de ce forum, une délégation a également visité un atelier de confection à Tunis. Kevin Peeters, secrétaire syndical à la Centrale Générale de Charleroi s'est montré très clair après la visite: « la lutte pour un travail décent doit être menée à travers le monde. Les salaires ne constituent qu'une toute petite partie du coût total d'un t-shirt. Nous nous battons aussi pour que les travailleuses tunisiennes du textile reçoivent un salaire décent ».

Construire un contre-pouvoir

Le FSM est d'une importance essentielle pour les forces progressistes, partout dans le monde. C'est de cette manière que nous construisons un contre-pouvoir, et nous devons y être.

“La remise en cause du système capitaliste est une affaire mondiale et nous y participons avec les camarades du monde entier. Le FSM nous donne la volonté de nous mobiliser.”

Robert Vertenueil, secrétaire fédéral de la Centrale Générale-FGTB.

Eric Nemes de notre service international résume très bien la situation: « aujourd'hui le monde est dirigé par une poignée de riches qui se réunissent à Davos et s'entourent d'une oligarchie de technocrates, de financiers, de militaires, de juristes. Mais le Forum Social Mondial permet aux peuples de la planète de se rencontrer et de construire les convergences nécessaires à l'établissement de contre-pouvoirs démocratiques ». ■



Sans droits, sans terre: les creuseurs du Katanga

Le Katanga, riche province du sud de la République Démocratique du Congo, est au cœur de nombreux enjeux. La richesse de son sous-sol en minerais précieux comme le cuivre, le cobalt, le zinc, l'or garantissent à la RDC 30% de son budget global, et ce, malgré le pillage des ressources et la fuite illégale des matières premières. Mais pour les creuseurs et leurs familles, c'est la misère et la survie dans des conditions très difficiles.

On estime que le secteur minier artisanal compte plus de 2 millions de travailleurs en RDC. Il produit 90% du minerai exporté et permet de faire vivre directement et indirectement 20% de la population congolaise. Le pouvoir Central de Kinshasa profite de cette situation, notamment en ne respectant pas le principe de la rétrocession des recettes perçues à la Province.

Des richesses pillées

Le Katanga est un haut lieu de corruption, où chacun tire profit du pillage des ressources. C'est ainsi que des centaines de semi-remorques transportent des ballots de minerais bruts qui seront transformés hors des frontières. Les creuseurs sont les principales victimes de ce pillage. Kolwezi, «poumon de l'économie congolaise» dans les années 90, est aujourd'hui une ville marquée par la récession, le chômage et la pauvreté résultant des difficultés financières et de la mauvaise gestion de la société minière d'Etat. En 2003, les licenciements massifs menés par la société ont entraîné près de 10.600 mineurs dans la précarité. Ce fut le boom de l'exploitation minière artisanale illégale. Le nombre de creuseurs est estimé à près de 120.000 dans la région. Un creuseur faisant vivre environ 5 personnes, ce sont près de 600.000 personnes qui dépendent de l'extraction minière artisanale autour de la ville de Kolwezi.

Prêt à tout pour survivre

Dans ces mines, les conditions de travail sont extrêmement pénibles: les mineurs extraient le minerai souvent à mains nues et sans équipement de sécurité, dans des tunnels qui peuvent descendre jusqu'à 80m, sans structure sécurisée, sans circulation d'air, sans mesure d'hygiène et éclairés par une lampe de poche. Leur revenu est fonction du négociant à qui ils vendent et du nombre d'intermédiaires qui ponctionnent leurs gains. Ils vivent dans des villages de toiles ou de sacs récupérés, sans eau, ni électricité ou conditions d'hygiène minimales, sous la menace constante d'être expulsés.

Les femmes, elles, sont cantonnées à des tâches bien précises et harassantes: laveuses de minerais, casseuses de pierre, transporteuses, elles fournissent aussi les « services » utiles autour de la mine, comme la restauration, le débit de boissons et la prostitution. Tâches qui ne leur donnent pas le droit de bénéficier directement des revenus de la mine.

Découvrez le reportage réalisé fin 2014 par Solidarité Socialiste. Il donne la parole aux creuseurs. Ils y confient leurs doutes et leurs craintes, mais aussi leurs espoirs. Ils ont pris le parti de ne pas baisser les bras et de s'organiser afin de défendre leurs droits économiques et sociaux et d'obtenir une couverture sociale décente.

<http://webdoc.solsoc.be/creuseursdukatanga>





Une des tâches assignées aux femmes dans la carrière de Mutshanga, zone d'extraction minière illicite de Kolwezi, est de laver le minerai brut. Elles trient et tamisent toute la journée dans l'eau du fleuve.

31

CGinfo

Faisons de la protection sociale une réalité pour tous!

En Belgique, nous nous battons pour préserver notre sécurité sociale, mais dans certains pays, la situation est vraiment dramatique. Tomber malade et ne pas pouvoir s'acheter de médicaments, travailler mais rester pauvre, se retrouver sans emploi et n'avoir aucune source de revenus ou encore travailler toute sa vie et ne pas recevoir de pension c'est la réalité pour trois quarts de l'humanité.

Toutes les infos sur la campagne:
<http://protectionsociale.be/>

La solidarité passe aussi par un soutien financier à nos partenaires dans le Sud qui travaillent sur cette thématique:
 Solidarité Socialiste
 BE42 0000 0000 5454
 (code BIC: BPOTBEB1)



SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Tout commence par la formation

Pour la Centrale Générale-FGTB, la solidarité est un véritable leitmotiv. Cette solidarité prend des formes diverses en fonction des besoins. Ainsi, parmi nos nombreux projets de solidarité internationale, celui que nous soutenons avec le Rwanda mérite toute notre attention. Celui-ci a démarré en 2007 à travers un projet de la FGTB. Voyons en quoi il consiste.



Au départ, nous nous étions associés à ce projet avec la Centrale Syndicale des Travailleurs du Rwanda, la CESTRAR, en tant que techniciens pour un projet qui concernait notamment les travailleurs du secteur de la construction. Dès 2009, nous nous sommes impliqués plus directement et avons développé un projet spécifique avec la Centrale Syndicale STECOMA affiliée à la CESTRAR et qui s'occupe du secteur de la construction.

Former des délégués

Nous soutenons la mise en place de formations destinées aux délégués syndicaux sur les questions de santé et sécurité sur les chantiers de la construction. Les formations se multiplient et rencontrent un intérêt croissant. Il faut savoir que cette action de la centrale syndicale STECOMA s'inscrit dans la politique du ministère de

l'emploi rwandais qui s'est engagé dans la lutte contre les accidents du travail. Le gouvernement souhaite impliquer les organisations syndicales dans cette politique.

Nous aidons aussi la Centrale STECOMA dans son développement dans les régions. Créé au départ à Kigali, le syndicat STECOMA a depuis toujours la volonté de couvrir l'ensemble du territoire, une nécessité quand on sait à quel point il est difficile de se déplacer au Rwanda.

Une aide essentielle

STECOMA regroupe à l'heure actuelle environ 2300 membres avec des recettes de cotisations très faibles, d'autant plus que lorsqu'un affilié est sans travail, il cesse de payer. Les aides extérieures sont donc vitales.

Mais au-delà du programme développé avec la FGTB, nous avons aussi apporté de l'aide en direct. Nous avons par exemple, avec nos sections du Brabant Wallon et du Luxembourg, acheté trois mobylettes pour faciliter les déplacements de délégués chargés du recrutement de membres tout en intervenant sur les questions de santé et sécurité.

Ce projet a permis à STECOMA d'étendre son action dans 12 districts sur les 30 que compte le Rwanda. Dans 9 d'entre eux, ils ont même pu avoir un bureau où les affiliés peuvent être reçus et les délégués y accomplir certaines tâches liées à la gestion de l'organisation. Un beau projet qui mérite notre soutien. ■

Envie d'en voir plus?

https://www.youtube.com/watch?feature=player_detailpage&v=Sz3jPaq97-A



Unité de carrière et dernière année civile

Afin de stimuler l'allongement de la carrière professionnelle, le gouvernement a modifié une série de règles dans la législation relative aux pensions. Deux lois qui vont dans ce sens sont déjà parues: la première modifie le principe de l'unité de carrière pour les pensions futures et la deuxième stipule que les derniers mois de la carrière professionnelle seront désormais aussi pris en considération pour le calcul de la pension.

Dans le régime de pension légal des travailleurs, on ne peut jamais tenir compte de plus de 45 ans, pas même si le travailleur a travaillé pendant plus de 45 ans. En cas de carrière plus longue, les années les moins favorables ne sont pas prises en ligne de compte. La loi parue aujourd'hui conserve le principe d'unité de carrière. Mais désormais, la carrière complète ne comptera plus 45 ans maximum, mais 14.040 jours équivalents temps plein (312 jours x 45 ans). Seuls les 14.040 jours les plus avantageux seront retenus.

À l'heure actuelle, chaque année civile compte, même si on ne travaille par exemple qu'un jour. À l'avenir, on ne tiendra plus compte de l'année complète, mais seulement de ce jour pour l'unité de carrière. Cela peut notamment faire une grande différence pour les travailleurs à temps partiel. Un travailleur ayant plus de 45 années prestées ou assimilées pourra faire compter toutes ses prestations, certes toujours plafonnées à l'équivalent journalier à temps plein de 45 années complètes.

Les nouvelles règles s'appliquent aux pensions des travailleurs salariés qui prennent cours effectivement et pour la première fois le 1^{er} janvier 2015.

La pension d'invalidité des mineurs

En tant qu'ouvrier mineur en incapacité de travail, vous avez peut-être droit à une pension d'invalidité pour ouvriers mineurs. Le montant de cette pension dépend de la composition de votre ménage et de votre lieu de travail: en surface ou au fond de la mine. Voici les montants d'application depuis le 1^{er} septembre 2013.

Montants des pensions d'invalidité

OUVRIERS DU FOND

Situation	Montant annuel
Marié	18.243,72 €
Célibataire, veuf, divorcé, séparé	14.336,64 €

OUVRIERS DE LA SURFACE

Situation	Montant annuel
Marié	15.615,84 €
Célibataire, veuf, divorcé, séparé	12.496,44€

Travail autorisé: du nouveau

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les mesures prévues par l'accord de gouvernement en matière de travail autorisé des pensionnés sont en vigueur.

Qu'est-ce qui change?

Le cumul est illimité à partir de 65 ans, avec effet dès le 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle le pensionné atteint cet âge. Aucune condition de carrière n'est exigée. Cette mesure ne s'applique pas au pensionné de 65 ans dont le conjoint bénéficie d'une pension au taux ménage. Le pensionné qui justifie une carrière d'au moins 45 ans peut lui aussi percevoir un revenu professionnel illimité.

Pour les autres cas, les revenus sont plafonnés en fonction de l'âge et de la situation familiale.

Autre nouveauté, depuis le 1^{er} janvier 2015, l'ONP prend en considération les indemnités de préavis, indemnités de rupture et indemnités de licenciement ou tout autre avantage. Ces indemnités sont réparties sur la période qu'elles couvrent.

Plus d'infos sur le site:
www.onprvp.fgov.be/FR/pension

Restez connecté!

Peut-on tout dire sur internet?

La réponse ne va pas vous étonner, c'est non. Internet est un espace public où des personnes extérieures à l'entreprise sont susceptibles de prendre connaissance de l'information. Ce qui peut se révéler néfaste pour l'entreprise et porter préjudice au délégué responsable de la fuite.

Quelles sont les limites à ne pas dépasser?

Il faut se montrer très vigilant avec l'information que l'on publie online. Ainsi, les informations générales de l'entreprise qui ne contiennent pas de données confidentielles peuvent être publiées. Mais attention aux documents qui peuvent contenir des informations sensibles et qui doivent donc rester confidentiels. On pense par exemple à un procès-verbal d'un CE, des élections sociales ou des négociations d'entreprise.



Maîtriser l'information

Une alternative pour rendre des documents uniquement accessibles aux travailleurs de votre entreprise peut être de les publier sur un blog accessible via un mot de passe ou en le plaçant sur un intranet (réseau informatique utilisé à l'intérieur de l'entreprise).

Retrouvez toute une série d'infos bien utiles sur www.accg.be dans la rubrique 'Astuces délégués'.



Le mot du mois : "pop-up"

Un pop-up est à l'origine un élément qui se déploie à l'ouverture de la page (décor qui se met en place, dragon qui déploie ses ailes...). Transposé en langage informatique, il s'agit d'une petite fenêtre qui s'ouvre automatiquement lorsqu'on se connecte sur un site: un message d'aide, une invitation à répondre à une enquête en ligne ou encore d'une publicité qui peut s'avérer gênante. Pour s'en débarrasser, il existe des logiciels anti pop-up. Adblock est par exemple très efficace.



Le coin des app

Vous disposez d'un smartphone?

Nous passons en revue des applications qui peuvent vous intéresser. Pour les trouver, encodez leur nom dans la barre de recherche de l'App Store ou Google Play de votre smartphone.



FGTB Intérim Prime de fin d'année

Une application bien pratique a été développée pour permettre aux intérimaires de sauvegarder très facilement leurs jours de travail. Dès qu'ils ont atteint le nombre de jours donnant droit à une prime de fin d'année, l'application les alerte.



Fair Fashion? vous permet de découvrir dans quelles conditions votre nouveau t-shirt a été produit. Sans qu'on le sache, une grande partie de nos vêtements proviennent de fabriques où les conditions de travail sont pitoyables. Pour y voir plus clair, achACT met à disposition cette application qui explique comment chaque marque traite cette problématique.

CONCOURS

Gagnez votre week-end à Nieuwpoort



Les domaines de vacances du Floreal, vous connaissez? Que vous soyez plutôt balades à la mer, randonnées dans les Ardennes ou encore fan de vélo, il y a certainement une formule et un domaine qui fera votre bonheur. De Blankenberge en passant par La Roche en Ardenne ou Mont-Saint-Aubert, le Floreal vous propose des séjours en chambre, appartement ou camping de première qualité à un prix tout doux.

35

CGinfo

25% de réduction

Mieux encore, le Floreal réserve toute l'année un traitement de choix pour les affiliés de la Centrale Générale-FGTB en leur accordant une réduction de 25% sur des prix déjà attractifs.

Vous désirez en savoir plus sur les domaines de vacances et campings du Floreal?
Vous désirez connaître les prix ou réserver?
Un seul conseil: évadez-vous sur le site www.florealgroup.be.

Si la chance ne vous sourit pas cette fois-ci, un seul conseil, rendez-vous sur le site www.florealgroup.be ou demandez votre brochure au 02 274 15 39 et jetez un œil sur les tarifs plus qu'attrayants!

Et n'oubliez pas, tous les membres de la Centrale Générale-FGTB bénéficient, en plus de prix bas, d'une réduction de 25% sur le logement. ■



Gagnez votre séjour!

Ce mois-ci, nous vous offrons la possibilité de remporter un séjour pour deux personnes dans le domaine de Nieuwpoort. Pour remporter ce cadeau, rien de plus facile. Répondez à la question posée ci-contre et renvoyez-nous votre bulletin dûment complété avant le 20 juin 2015. Un tirage au sort désignera l'heureux gagnant parmi les bonnes réponses.

CONCOURS CG INFO

Question: Citez deux avantages du système du pécule de vacances ouvriers.

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

Bulletin à nous retourner dûment complété avant le 20 juin 2015 à l'adresse suivante:
rue Haute 26-28, 1000 Bruxelles ou par mail: antonina.fuca@accg.be.
Le gagnant sera personnellement averti.



En un tour de clic, ne manquez plus rien de notre actu!

Déjà inscrit à notre newsletter? Recevez tous les 15 jours les informations du moment avec notre point de vue, des infos pratiques ou encore les derniers tracts et brochures. Et si l'actualité le réclame, vous êtes rapidement alertés. De nombreux militants sont déjà abonnés. Et vous? Pour vous abonner, rien de plus simple, rendez-vous vite sur

www.accg.be