

CGinfo



FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts

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

TRAVAIL EN ÉQUIPE BRADÉ

TECHNOLOGIE
Les nanomatériaux
en question



Dans ce numéro

- 3** Edito
- 4** Travail en équipe bradé
- 6** L'index, garant de notre pouvoir d'achat
- 7** L'Europe au chevet du verre
- 8** Du nouveau dans la mise à disposition des travailleurs
- 10** Les intérimaires, pas des travailleurs jetables
- 12** Une grève pour le droit de grève
- 14** Les nanomatériaux dangereux pour les travailleurs?
- 15** L'Europe joue avec notre santé
- 16** La récupération, un secteur écoresponsable?
- 18** Les travailleurs péruviens déchantent
- 20** Alter Summit
- 21** Le coin des seniors
- 22** Restez connecté!

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

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

Nous devons renforcer notre force syndicale



Quelle est l'actualité par rapport aux sujets brûlants que sont le gel des salaires, les négociations des CCT ou encore le statut des travailleurs? Difficile avec un magazine de coller à l'actualité mais nous avons demandé à notre président et à notre secrétaire général, Alain Clauwaert et Paul Lootens, de faire le point sur ces sujets pour nous.

3
CGinfo

Alain: Le gel des salaires bride le droit de négocier librement les CCT. Ce qui arrange les employeurs puisque cela aide à rendre les travailleurs moins chers. Mais nous nous y opposons. Même si le gel des salaires est obligatoire, d'autres moyens permettent malgré tout d'arracher des améliorations. Mais c'est évidemment plus difficile.

Paul: Cependant, nous avons de solides arguments. Pour les patrons, les travailleurs sont trop chers. Selon eux, le salaire horaire moyen en Belgique tourne autour de 39 €. Nous avons nous aussi fait nos calculs. Ainsi par exemple pour un ouvrier de la chimie nous arrivons à 26 €. D'où vient cette différence? C'est simple, les employeurs ne parlent que de ce qu'ils paient, pas de ce qu'ils reçoivent. Ils oublient qu'ils reçoivent 11 milliards de subsides salariaux. Et donc l'écart salarial avec nos voisins serait trop grand. Trop grand? Il s'élève à 0,55%. Pas les 4, 16 voire 33 % que les patrons avancent. Non, 0,55%.

Ce qui nous amène à deux autres sujets brûlants : la loi sur la compétitivité et l'index.

Paul: C'est par l'innovation et la formation qu'on améliore la compétitivité, pas avec des bas salaires. Aujourd'hui, on parle beaucoup d'une nouvelle loi sur la compétitivité qui pourrait permettre un gel des salaires pour de nombreuses années. Nous avons pu l'éviter jusqu'à présent grâce à la pression

du Parti Socialiste. Mais ce n'est que provisoire. N'oublions surtout pas que des élections auront lieu en mai.

Alain: Et en effet, il faut encore tenir à l'œil notre index. On y a déjà chipoté. Et une grande révision est prévue l'année prochaine. Et si cela ne dépendait que de la droite et du patronat, cette révision se ferait uniquement à la baisse. Pas de hausse des salaires, mais en plus une attaque contre le pouvoir d'achat, allons-nous accepter sans broncher?

Qu'en est-il du projet du gouvernement concernant l'harmonisation des statuts ouvriers et employés?

Paul: C'est un projet de loi qui est à présent au parlement. C'est un compromis qui a été imposé par la majorité. On peut dire que la voix de notre syndicat a été entendue. Nous pouvons qualifier les règles en matière de préavis et de jour de carence d'acceptables.

Acceptables sur toute la ligne?

Alain: Non, certains points sont totalement inacceptables. Nous avons immédiatement réagi avec force quand il est apparu que les ouvriers de la construction sur chantier auraient droit à un préavis 4 fois plus court que tous les autres travailleurs. C'est une nouvelle discrimination qui doit disparaître de la loi.

Même chose pour la nouvelle mesure punitive sur le contrôle médical. Les

employeurs pourraient exiger qu'un travailleur reste quatre heures par jour à la maison pour une éventuelle visite du médecin de contrôle. Une assignation à résidence donc, et celui qui ne la respecterait pas perdrait son salaire garanti. Tous les travailleurs malades sont considérés comme des tire-au-flanc. C'est inacceptable.

Paul: Nous n'accepterons pas non plus que l'on touche au pécule de vacances. Le nouveau statut des travailleurs doit également harmoniser le système des ouvriers avec celui des employés. Les idées qui circulent à ce propos portent sur une diminution du pécule de vacances pour les ouvriers. Nous allons devoir protester fermement.

Sommes-nous prêts pour cela?

Paul: Nous devons renforcer notre force syndicale, ça c'est clair. Au cours des prochains mois, une campagne sera organisée en vue des élections de mai 2014. Nous allons mettre en avant nos points de lutte. Mais la force d'un syndicat vient avant tout de ses militants. Tous au travail ! Dites autour de vous que nous devons nous battre tous ensemble avec force pour notre pouvoir d'achat, notre protection sociale et des emplois décents. Les gens doivent savoir qu'il sera essentiel d'opter pour des alternatives de gauche lors des prochaines élections. ■

Travail en équipe bradé grâce aux subsides salariaux



Dans la dernière édition de ce CG Info, nous vous donnions déjà un aperçu des différents cadeaux dont les employeurs bénéficient afin de réduire les coûts salariaux, à savoir les réductions des cotisations sociales et les avantages fiscaux.

Cette fois, nous vous proposons de nous attarder sur les avantages fiscaux liés au travail en équipe et au travail de nuit. Comme vous pourrez le constater, ils ne sont pas négligeables pour l'employeur.

Les employeurs concernés sont ceux qui paient une prime pour le travail en équipe et de nuit et qui doivent retenir sur celle-ci un précompte professionnel. En outre, les travailleurs doivent avoir travaillé au moins un tiers de leur temps de travail en équipe ou de nuit durant le mois pour lequel l'employeur demande l'avantage. Il s'agit aussi bien de travailleurs qui travaillent toujours en équipe que de travailleurs qui travaillent de temps en temps en équipe.

Comment ça marche?

L'employeur ne doit pas reverser aux impôts une partie du précompte professionnel qu'il doit retenir sur le salaire. Pour le travail en équipe, cet avantage s'élève à 15,6% du salaire imposable. La prime d'équipe est comprise dans ce salaire. L'exonération de 15,60% n'est donc pas calculée sur le précompte professionnel mais directement sur le montant du salaire imposable. Le calcul se fait individuellement pour chaque travailleur.

Le salaire imposable comprend le salaire, la prime d'équipe, les autres primes et les

indemnités auxquelles le travailleur a droit.

Le pécule de vacances, la prime de fin d'année et les arriérés de salaire ne sont pas pris en compte.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement?

Sur base de deux exemples, nous avons calculé ce que cela représente comme avantage pour l'employeur. Nous comparons à chaque fois le coût salarial d'un ouvrier qui travaille en système de jour avec celui d'un ouvrier qui travaille avec le même salaire dans un système de trois équipes.

Exemple n°1: chimie, conditions sectorielles minimales

Salaire horaire (38 h/semaine): 10,2715 €

Prime de fin d'année: 173,33 heures

Frais de déplacements: 42 € par mois

Cotisation 2^e pilier: 250 € par an

Prime d'équipe tôt et tard: 0,6156 € de l'heure

Prime d'équipe nuit: 2,0679 € de l'heure

Travail du lundi au vendredi, en 3 équipes.

	Jour	3 équipes
Coût par heure prestée	18,48 €	18,86 €
Montant annuel des subsides salariaux	2.123,48 €	4.774,37 €
Subsides en% du salaire brut	9,8%	20,10%

Dans cet exemple, le travail d'équipe est plus cher que le travail de jour de 0,38 € de l'heure soit 2,10%.

Tous les cadeaux faits aux employeurs sont repris dans le montant des subsides salariaux: diminution des cotisations sociales et avantages fiscaux.

Il est aussi très clair que les subsides pour le travail en équipe sont beaucoup plus importants: 20,10% du salaire brut d'un travailleur en équipes est payé par l'Etat. En d'autres mots: pour un travailleur en équipe, l'Etat paie le salaire brut d'un jour de travail par semaine.



Exemple n°2: chimie, salaire horaire 15 €

Salaire horaire, semaine de 38 h : 15€

Prime de fin d'année: 173,33 heures

Frais de déplacements: 42 € par mois

Cotisation 2^e pilier: 250 € par an

Prime d'équipes tôt et tard: 0,6156 € de l'heure

Prime d'équipes nuit: 2,0679 € de l'heure

Travail du lundi au vendredi, en 3 équipes.

	Jour	Equipes
Coût par heure prestée	27,47 €	26,98€
Montant annuel subsides salariaux	1.915,20 €	6.095,16 €
Subsides en % du salaire brut	6,10%	18,10%

Dans cet exemple, le travail en équipe est moins cher que le travail de jour de 0,49 € de l'heure, soit 1,80%.

Ici aussi, le gouvernement paie pratiquement la totalité du salaire brut d'une journée complète de travail par semaine. Nous voyons qu'un travailleur en équipe, mieux payé et avec les mêmes primes d'équipe, coûte moins cher qu'un travailleur de jour.

Nous sommes là dans une situation paradoxale: le travail en équipe qui devrait à priori être plus cher peut, si on y regarde de plus près et dans certains cas, se révéler moins cher !

Interrogez l'employeur!

C'est en effet une surprise: le travail en équipe qui est moins cher que le travail de jour. Par le biais de telles mesures, le gouvernement encourage financièrement les employeurs à introduire dans leur entreprise le travail en équipe ou de nuit.

Cela va à l'encontre de la vision que nous avons toujours défendu en tant que syndicat: le travail en équipe doit être plus coûteux pour l'employeur que le travail de jour. L'employeur qui impose des conditions de travail difficiles doit en toute logique en payer le prix.

Il s'agit donc d'un avantage très important pour l'employeur. Et ça ne s'arrête pas là puisque le gouvernement augmentera encore l'enveloppe accordée aux entreprises de 20 millions.

Posez des questions à ce propos au conseil d'entreprise : à combien s'élèvent cet avantage fiscal et les autres subsides salariaux pour l'entreprise? Ces informations peuvent devenir de solides arguments lors de négociations. ■

Travail en équipe

Est considéré comme du travail en équipe:

- toute prestation d'au moins deux équipes de minimum deux travailleurs qui font le même travail tant au niveau du contenu que de l'ampleur et
- pour autant que ces équipes se suivent durant la journée sans qu'il n'y ait une interruption entre les deux et sans que le chevauchement ne dure plus d'un quart de leur tâche journalière.

Le système classique des 3 équipes (matin, après-midi, nuit) est donc concerné. Mais aussi par exemple les entreprises avec un système de deux équipes (matin et après-midi).

Travail de nuit?

Est considéré comme travail de nuit toute prestation entre 20 h 00 et 6 h 00 du matin, à l'exception:

- des travailleurs qui exécutent exclusivement leurs prestations entre 6 h 00 et 24 h 00 et
- les travailleurs qui prennent le travail habituellement à partir de 5 h 00.

Le garant de notre pouvoir d'achat



L'index n'a pas fini de faire parler de lui. Outre les sempiternelles attaques du patronat et de certains politiques, 2014 sera l'année de la révision de notre index. A quoi devons-nous nous attendre? Que veut le gouvernement? Et nous, travailleurs, pourquoi est-il tellement important pour nous de préserver notre système d'index? Jean-Pierre Martens du service d'études de la Centrale Générale de la FGTB nous aide à y voir plus clair.

Les employeurs se plaignent toujours qu'à cause de l'index, les salaires augmentent. Comment expliquer ce phénomène?

J-P: L'index est un instrument qui permet de mesurer l'évolution des prix. C'est un instrument de mesure. C'est le SPF Economie qui suit chaque mois l'évolution des prix d'un panier de produits prédéfinis dans divers magasins. Avec les prix qui ont toujours tendance à augmenter, cela veut dire qu'avec un salaire inchangé, on pourrait acheter de moins en moins de biens. Et c'est là que l'indexation automatique des salaires intervient. Lorsque les prix augmentent et que l'index dépasse un certain seuil, les salaires et les allocations sociales suivent. Ce système permet donc de suivre l'évolution des prix et de maintenir un certain pouvoir d'achat. L'index est donc un indicateur économique important qui doit permettre de mesurer l'inflation, ou l'évolution générale des prix.

Que devons-nous attendre de la prochaine révision de l'index qui aura lieu en 2014?

J-P: Tous les huit ans, il y a une grande révision de tous les produits qui composent le panier qui représente la consommation d'un ménage moyen. Ces produits sont définis sur base d'une large enquête auprès des ménages. Il est normal que ce panier évolue avec le temps. Ainsi il y a 20 ans, les GSM n'étaient pas dans ce panier. Cette révision permet de définir un nouvel index sur base d'un nouveau panier. Le SPF Economie, les syndicats et les employeurs définissent ensemble les produits du panier et leur poids dans l'index.

Par rapport à la révision de 2014, il n'y a donc pas de craintes à avoir?

J-P: Je n'irai certainement pas jusque-là ! Il y a un an déjà, il était évident que le gouvernement voulait un index le plus bas possible. Et à l'époque, une première manipulation dans ce sens avait eu lieu avec l'intégration des soldes dans l'index. La conséquence immédiate a été une moyenne des prix en baisse et donc, un ralentissement de l'indexation des salaires. De quoi réjouir les patrons.

Pour la révision de l'année prochaine, nous savons que les télécoms seront sur la sellette. Le gouvernement veut inclure les prix des abonnements pour faire baisser la facture. Reste à savoir si ces prix reflètent bien la consommation des gens. Une fois de plus, le gouvernement recherche les prix les plus bas pour ne pas augmenter l'index. Mais dans ce cas, l'index n'est plus un instrument fiable puisqu'il ne reflète plus vraiment l'évolution des prix. Or, un index manipulé ne sert à rien. C'est comme si vous aviez un thermomètre qui indique une température trop haute. Changer de thermomètre ou le trafiquer ne changera rien au problème.

Et puis, à côté de la discussion technique sur l'index, il y a aussi une discussion politique, beaucoup plus dangereuse.

Mais en temps de crise, on pourrait imaginer que les salaires n'augmentent pas. Or, les syndicats y sont fermement opposés. Pourquoi?

J-P: Pour comprendre, il suffit de regarder ce que vous pouvez acheter avec 100 euros

aujourd'hui et ce que vous pouviez acheter avec cette même somme il y a 10 ans de cela. Et dans 5 ans, vos 100 euros vous permettront d'acheter encore moins. C'est la différence entre la valeur réelle et la valeur nominale. C'est pour cela que pour les syndicats, l'évolution des salaires réels, le pouvoir d'achat des salaires, est essentielle. C'est bien d'avoir une augmentation des salaires de 5%, mais s'il y a en même temps une inflation de 10%, il reste une perte de 5% du pouvoir d'achat. Il faut voir plus loin que la fiche de paie. Ce qui compte, c'est ce que vous pouvez vraiment faire avec votre salaire. Et ce salaire est mis sous pression depuis 2009. En effet, en 2012, le salaire conventionnel n'était pas plus élevé qu'en 2004, alors que la richesse produite en Belgique a continué d'augmenter. Depuis 2009, le pouvoir d'achat est en baisse à cause de différentes mesures d'austérité imposées par le gouvernement. En 2009-10, il y a eu l'accord interprofessionnel extraordinaire, en 2011-12 la norme imposée de 0,3% et en 2013-14, le gel des salaires. Aujourd'hui, il est donc essentiel que nous restions mobilisés et que nous ne permettions pas des manipulations supplémentaires dommageables pour notre pouvoir d'achat. ■

Pour aller plus loin

Pour approfondir le sujet, la FGTB édite 'L'index, encore pointé du doigt'. La brochure est disponible sur le site www.fgtb.be. Vous y trouverez un dossier très complet sur l'index, mais aussi un petit jeu qui montre clairement l'évolution des prix dans le temps et l'importance de l'index pour préserver notre pouvoir d'achat.

MOBILISATION DANS LE SECTEUR DU VERRE

L'Europe au chevet du verre

Le secteur du verre en a marre de subir la crise de plein fouet sans que des décisions adaptées ne soient prises aux différents niveaux. C'est dans cet état d'esprit qu'avait lieu en juin dernier une action en front commun syndical de l'ensemble du secteur du verre belge. C'était la première action commune à l'ensemble du secteur, signe que le malaise est général. Mais la situation belge est loin d'être isolée: l'ensemble de l'Europe connaît la même situation. Il est donc nécessaire que des décisions soient prises à ce niveau. Plus de quatre mois après, où en est-on?



Le 4 juin dernier, plus d'un millier de travailleurs du verre étaient descendus dans les rues pour lancer un appel au secours. Aujourd'hui les choses commencent à bouger.



7

CGinfo

Lors de l'action du 4 juin, des engagements d'aller plus loin avaient été pris. Depuis la rentrée, les choses se mettent en place. Ainsi, c'est le 3 septembre qu'avait lieu à Luxembourg la première réunion du comité de secteur d'IndustriAll Europe.

Réindustrialiser l'Europe

Cette réunion a mis l'accent sur la situation dans l'industrie du verre. Le secteur souffre durablement de la crise depuis 2008 avec d'importantes suppressions de lignes de production et d'emplois, conséquences de la mauvaise santé économique de l'industrie automobile et du secteur de la construction en Europe. Une résolution pour exiger une véritable politique industrielle permettant de relancer les investissements et l'innovation dans ce secteur a été adoptée. Elle servira de base à une campagne de mobilisation d'IndustriAll et des fédérations syndicales nationales qui sera lancée cet automne.

L'objectif est de sensibiliser les autorités politiques et les fédérations patronales, tant européennes que nationales, sur l'avenir de l'industrie du verre.

Un plan d'action est également sur les rails ainsi qu'une grande étude sur le secteur du verre.

La réindustrialisation de l'Europe est un thème essentiel. Mais pour cela, il est vital de mettre l'accent sur l'innovation, la qualité et les prix de l'énergie. Notons aussi qu'un conseil européen sera organisé l'année prochaine sur ce thème de la réindustrialisation de l'Europe.

Dialogue social sectoriel

Des rencontres sont également prévues avec les fédérations patronales afin d'entamer des discussions sur la mise en place éventuelle d'un dialogue social. Pour la Centrale Générale de la FGTB, la création d'un comité de dialogue social sectoriel

européen du verre est indispensable pour accompagner la transition industrielle, prévenir les pertes d'emploi et soutenir le secteur.

Nous assistons clairement à une prise de conscience du monde politique de la nécessité de sauver le secteur du verre. La vigilance doit cependant rester de mise et la mobilisation des travailleurs ne doit pas faiblir. Nous devons continuer la lutte pour défendre l'emploi dans le secteur du verre et faire en sorte que ce qui est un des fleurons de notre industrie puisse sortir renforcé de cette crise et s'ouvrir à un avenir prometteur. Avec les matériaux de haute technologie, c'est un objectif réaliste, à condition qu'il y ait une réelle volonté de tous les acteurs concernés, on pense notamment aux multinationales qui doivent prendre leurs responsabilités en matière d'emplois, de commercialisation et de recherche et développement. ■

DU NOUVEAU DANS LA MISE À DISPOSITION DE TRAVAILLEURS

La fin des abus?

Dans notre dernier numéro du CG Info, nous parlons de l'externalisation du travail. Comme nous l'avons vu, celle-ci peut prendre différentes formes telle que la sous-traitance, l'intérim ou encore la mise à disposition. A ce propos, la législation sur la mise à disposition a été récemment modifiée. Quelles sont les implications pour les travailleurs et les délégués?



8

CGinfo

Pour bien cerner le problème, rappelons qu'un travailleur ne peut être lié via son contrat de travail qu'à un seul employeur et que seul ce dernier peut exercer une autorité sur lui. Or, via la mise à disposition, des travailleurs sont 'prêtés' à un tiers qui peut exercer une autorité sur eux. Ce qui est donc formellement interdit, même si des exceptions existent, comme l'intérim. Malgré tout, la législation a été assouplie en 2000. Le respect par l'utilisateur des obligations lui incombant en matière de bien-être au travail et les instructions concernant les temps de travail, de repos et l'exécution du travail convenu n'étaient plus considérés comme étant l'exercice d'une autorité. Sans surprise, de nombreux abus ont été constatés et la

Centrale Générale de la FGTB n'a eu de cesse de les dénoncer et de réclamer une révision de cette loi. C'est aujourd'hui chose faite.

Ce qui change

La nouvelle loi s'articule autour de deux axes.

Tout d'abord, la conclusion d'un contrat écrit entre l'employeur et l'utilisateur qui stipule de manière détaillée quelles sont les instructions qui peuvent être données par l'utilisateur au travailleur mis à disposition. Seules les instructions qui reviennent à l'utilisateur en fonction de ses obligations

en matière de bien-être au travail sont autorisées. Ce droit de l'utilisateur de donner des instructions ne peut porter atteinte en aucune manière à l'autorité dont dispose l'employeur.

Deuxièmement, la nouvelle loi offre une extension du contrôle syndical. Ce qui signifie que chaque membre du CE peut demander à voir la partie du contrat d'entreprise dans laquelle se retrouvent les instructions autorisées.

Plus de transparence

La nouvelle législation est claire: en cas de recours à de la mise à disposition,

l'utilisateur doit en informer 'sans délai' le secrétaire du conseil d'entreprise. Le secrétaire du Conseil d'Entreprise en informe ensuite les membres du CE. A défaut de conseil d'entreprise, c'est le système de cascade qui est appliqué et l'information est dans ce cas fournie au CPPT ou, à défaut, à la délégation syndicale. Attention, dans les entreprises où il y a un CPPT mais pas de CE. Une réunion supplémentaire du CPPT doit immédiatement être convoquée par la délégation syndicale pour modifier le règlement d'ordre intérieur (ROI) et désigner une personne qui devra recevoir ces informations. Notons aussi que cette information peut se faire par une simple communication écrite ou électronique.

Droit de consulter les instructions

Si les membres du CE, du CPPT ou de la DS le demandent, l'utilisateur doit remettre, dans les 15 jours calendrier, une copie de la partie de l'accord avec l'employeur reprenant les instructions qui peuvent être données par l'utilisateur au(x) travailleur(s) mis à disposition. Si l'utilisateur refuse de fournir une copie au conseil d'entreprise, le contrat écrit est censé ne pas exister et la mise à disposition est interdite.

Agir vite

Si la mise à disposition dure moins de 15 jours calendrier, la copie des instructions doit être fournie avant la fin de celle-ci. Vu le délai, il faut immédiatement après l'information du recours à la mise à disposition demander les instructions et entre-temps déjà vérifier si des "instructions suspectes" ne sont déjà pas données au(x) travailleur(s) en question et récolter le plus

Si l'utilisateur refuse de remettre une copie, le contrat écrit est censé ne pas exister et la mise à disposition interdite.

de preuves possibles à ce sujet.

Ces obligations d'information s'appliquent également aux accords en cours relatifs à la mise à disposition. L'utilisateur doit donc informer "sans délai" le secrétaire du CE ou la personne désignée dans le ROI du CPPT ou les membres de la DS de tous les travailleurs mis à disposition chez l'utilisateur. Les membres du CE, du CPPT ou de la DS peuvent faire valoir le droit de consulter les instructions autorisées, telles que reprises dans l'accord.

Non-respect? Mise à disposition interdite

Les sanctions en cas de non-respect sont graves puisque la mise à disposition est purement et simplement considérée comme une mise à disposition interdite. Il est donc de plein droit mis fin au contrat de travail entre l'employeur et le travailleur mis à disposition tandis que l'utilisateur et le travailleur mis à disposition sont censés être liés par un contrat de travail à durée illimitée à partir du commencement de l'exécution du travail. Des sanctions pénales seront également appliquées.

On le voit, la nouvelle législation permet un contrôle syndical plus efficace, mais pour cela, il est essentiel de faire vivre cette nouvelle législation sur le terrain. En cas de difficulté, les services d'inspection peuvent également intervenir. ■



Chômage temporaire: interdiction de sous-traiter aux tiers

Le Conseil National du Travail a conclu en 1993 la CCT 53 qui stipule ceci: « Le travail qui est normalement exécuté par des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire ne peut être sous-traité par leur employeur à des tiers pendant la durée du chômage temporaire ». Une évidence? Pas pour tous les employeurs. Il est dès lors utile que vous, délégués, soyez bien au courant de l'existence de cette CCT qui peut être un élément important dans la lutte contre la sous-traitance qui diminue considérablement le volume de travail dans de nombreux secteurs comme celui de la construction par exemple.

Evidemment, les employeurs tentent de contourner cette interdiction en jouant sur le sens du travail qui peut être normalement exécuté, la vigilance est donc de mise!

Enfin, sachez que si votre entreprise est confrontée à du chômage temporaire, une brochure a été récemment publiée par la Centrale Générale de la FGTB. Elle est disponible dans votre section ou simple téléchargement sur notre site www.accg.be. ■



Pas des travailleurs jetables!

Le 9 octobre dernier avait lieu la 9^e édition de la journée pour la défense des droits des travailleurs intérimaires. Pour la FGTB, c'est un rendez-vous important et incontournable. D'autant plus quand on sait à quel point il reste du boulot en matière de respect des droits de ces travailleurs fragiles. Nous en voulons pour preuve la grande enquête réalisée par la FGTB en collaboration avec l'Université Libre de Bruxelles et la Katholieke Universiteit van Leuven. Les résultats de cette enquête à laquelle 3000 intérimaires ont répondu sont révélateurs. Nous pourrions d'ailleurs la résumer en deux mots: incertitude et flexibilité. Voici un petit aperçu des principaux résultats. Vous trouverez une version plus détaillée dans le magazine Interimzone disponible en ligne sur le site www.droitsdesinterimaires.be.

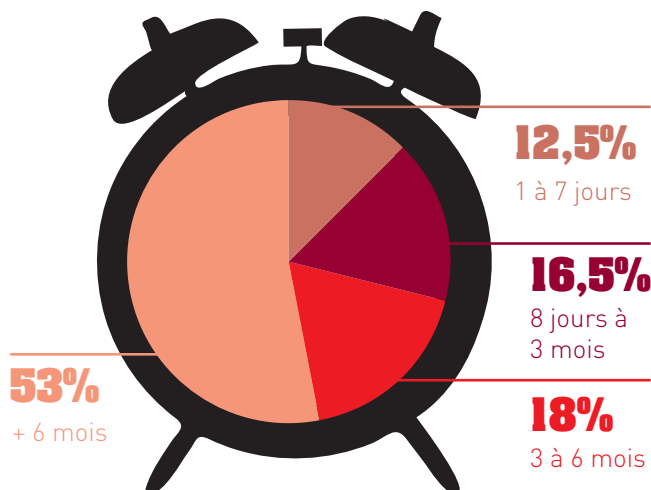
10

CGinfo

DES CONTRATS COURTS POUR DES MISSIONS LONGUES.

Les intérimaires sont engagés à la base pour des contrats courts, mais effectuent en majorité des missions plus longues et restent aussi longtemps coincés dans l'intérim.

Quelle est la durée des missions intérimaires ?



Quel type de contrat ?

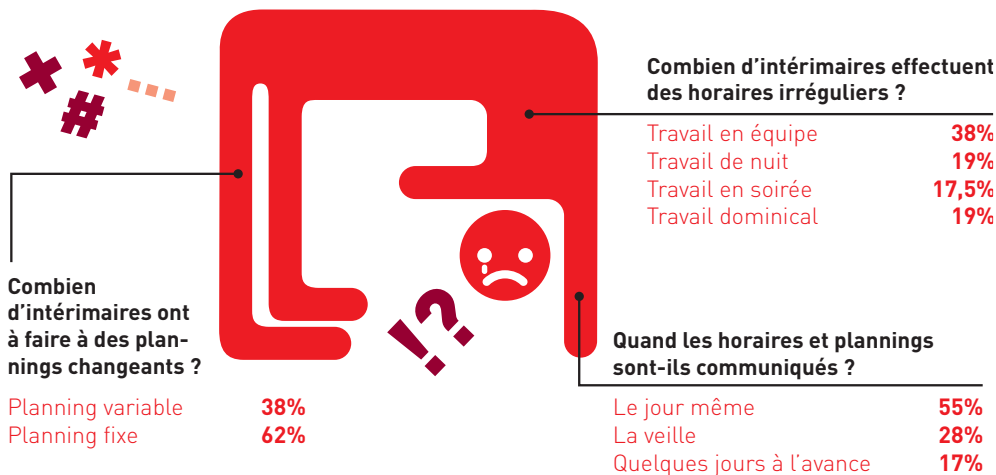


Combien de temps les gens restent-ils dans l'intérim ?



LES INTÉRIMAIRES DOIVENT ÊTRE DEUX FOIS PLUS FLEXIBLES.

Ils doivent non seulement changer de travail régulièrement, mais leurs horaires de travail et leur emploi du temps changent souvent. La moitié des intérimaires n'en sont informés que le jour même.



De nouvelles règles pour le travail intérimaire

Depuis le premier septembre, de nouvelles règles sont d'application pour le secteur de l'intérim. Retrouvez l'information détaillée sur le site

www.droitsdesinterimaires.be

11

CGinfo

Un contrat fixe via intérim

Un employeur peut utiliser un contrat intérimaire pour trouver un travailleur fixe. Avant, ce type de recrutement ne disposait pas de législation claire. À présent, l'engagement d'un travailleur via l'intérim doit passer par des contrats à la semaine et ne peuvent excéder les 6 mois pour un intérimaire.

Des règles plus strictes pour les contrats d'un jour

Les contrats à la journée successifs ne sont plus possibles que si l'entreprise peut prouver qu'il n'est pas possible d'agir autrement.

Plus d'informations pour les syndicats

Les entreprises doivent informer les syndicats tous les 6 mois sur le recours au travail intérimaire.



Découvrez d'autres photos de nos actions à la fin de ce magazine et sur le site www.droitsdesinterimaires.be

1976: SEPT SEMAINES D'ACTION CONTRE LE LICENCIEMENT D'UN DÉLÉGUÉ

Une grève pour le droit de grève

Début de l'année décédait Miel De Bruyne. Il était âgé de 87 ans. Le nom de ce délégué syndical de la Centrale Générale de la FGVB reste lié à la grande grève du secteur du pétrole de 1976. L'arrêt Miel De Bruyne est devenu une étape importante dans la lutte pour le droit de grève et pour les libertés syndicales.

Miel De Bruyne dans le journal du 27 février 1996. "Je n'ai pas enfreint les règles de sécurité" dit De Bruyne dans la légende.



12

CGinfo

Nous avons demandé à Paul Snijder de nous faire revivre cet épisode. Paul a participé aux sept semaines de grève. Il était alors un tout jeune ouvrier de la raffinerie SIBP, l'actuel Total. Une expérience importante pour ce militant qui est devenu plus tard délégué dans l'entreprise.

48 heures sont devenues sept semaines

Que s'est-il exactement passé? Flash-back en février 1976. Les négociations pour une nouvelle CCT sectorielle sont dans l'impasse. Dans les milieux syndicaux, on pensait mener une action pour mettre les employeurs sous pression. Les travailleurs de SIBP, où l'équipe syndicale très forte était menée par le délégué principal Miel De Bruyne, ont pris les devants et ont annoncé une grève de 48 heures.

Miel De Bruyne en informe la direction qui ne prend pas les mesures nécessaires en vue de l'arrêt des activités. Elle est donc contrainte d'effectuer un arrêt d'urgence dans la raffinerie avec les risques que cela implique lorsque la grève commence le 16 février. La direction utilisera ce motif pour licencier Miel sur le champ pour motif impérieux. Elle lui reproche d'avoir négocié

seul. Il n'aurait pas respecté les procédures, mis l'entreprise en danger et incité les travailleurs à faire une grève sauvage.

Les travailleurs ne l'acceptent pas. Une action de 48 heures destinée à mettre la pression pour obtenir une CCT devient une grève contre le licenciement d'un délégué qui durera sept semaines et qui sera soutenue par des grèves de solidarité dans tout le secteur du pétrole. Cette année-là, l'hiver était particulièrement rude et le ravitaillement en pétrole dans le pays était menacé.

La sortie du tunnel arrive enfin. Le licenciement litigieux serait tranché par le

tribunal du travail. Commence alors un long processus judiciaire qui donnera finalement raison à Miel De Bruyne en décembre 1981. Le licenciement pour motif impérieux n'était pas fondé, De Bruyne est réintégré et il redevient délégué syndical.

Acceptable ou pas

Nous avons demandé à Paul Snijder pourquoi cette affaire est-elle aujourd'hui encore aussi importante. "Cela a été un moment clé dans la lutte pour les libertés syndicales, pour le droit de grève et pour la protection des délégués syndicaux" nous dit Paul. "Avec l'arrêt de Bruyne, c'est le droit de

grève individuel qui a été reconnu. Lorsqu'un conflit ne trouve pas de solution, lorsqu'il n'y a pas d'autre issue, je peux arrêter le travail. C'est ma dernière arme et je peux aussi l'utiliser individuellement. C'est ce que je veux dire par là. Ce jugement a par la suite été souvent utilisé comme exemple, il a servi de jurisprudence comme ils disent".

Et effectivement, l'argument de la direction selon lequel Miel De Bruyne aurait agi de sa propre initiative s'est retourné contre elle. Un argument qui ne tenait d'ailleurs pas la route puisque Miel bénéficiait du soutien complet de ses collègues. Mais malgré tout, la cour a estimé que même seul, un travailleur a le droit d'arrêter le travail.

Avec le dossier De Bruyne, la stratégie des employeurs visant à faire interdire les grèves a reçu un sacré coup. Dans les années 70, les débats sur les grèves acceptables et inacceptables étaient particulièrement



Paul Snijder

"L'arrêt De Bruyne était surtout important parce qu'il a par la suite servi d'exemple dans de nombreux procès."

nombreux. Les juristes des employeurs faisaient la distinction entre les grèves politiques, professionnelles et de solidarité et à leurs yeux, elles n'étaient pas toutes

acceptables. Ils voulaient ainsi casser les grèves et restreindre ce droit. L'arrêt De Bruyne y a vite coupé court.

Pourtant c'est un argument que l'on entend aujourd'hui encore. Ainsi par exemple les employeurs ont estampillé les actions contre le pacte des générations de grèves politiques et donc inacceptables.

Aujourd'hui, les employeurs utilisent une autre stratégie. Comme vous le savez, ils ont recours aux requêtes unilatérales et aux décisions de justice pour faire interdire les grèves. Mais là aussi, les syndicats protestent via la justice et ils obtiennent souvent gain de cause. Bien sûr, c'est chaque fois trop tard, la grève a déjà été cassée. Mais plus il y aura de jugements qui condamnent les requêtes unilatérales, plus il sera difficile pour le patronat de restreindre le droit de grève de cette manière. ■

Comme chaque année, Solidarité Socialiste vous propose une sélection de cartes pour souhaiter vos vœux 2014 les plus solidaires!

Ces cartes au format US (21cm x 10,5cm) sont vendues pour appuyer les projets menés par Solidarité Socialiste et ses partenaires en Amérique latine, en Afrique et en Palestine. Ces projets sont conçus et mis en œuvre, en fonction de leurs besoins, par les populations locales. Ils visent à améliorer concrètement les conditions de vie et à défendre les droits économiques et sociaux de ces populations, parmi les plus démunies.

Votre soutien reste fondamental pour pérenniser ces actions!

Les cartes sont disponibles par sets de 10 cartes identiques, au prix de 10 € le set (tarif dégressif selon quantité).

Pour tout renseignement ou commande:

Contactez-nous au 02/505.40.70, via l'adresse mail:

info@solsoc.be, ou encore via notre site

internet: www.solsoc.be



**SOLIDARITÉ
SOCIALISTE**

Solidarité socialiste est l'organisation non gouvernementale (ONG) de coopération au développement de la mouvance socialiste. Elle a été créée en 1963 par l'Action commune socialiste: syndicat, mutualité, coopératives et parti. Son objectif est de contribuer à la construction d'un monde plus juste et plus démocratique. Solidarité Socialiste et les organisations avec lesquelles elle collabore combattent l'exclusion et les inégalités, (re)créent et renforcent des solidarités. Tel est le sens de son action avec les partenaires qu'elle appuie dans douze pays d'Amérique latine, d'Afrique et du Proche-Orient. Solidarité Socialiste leur apporte des moyens pour faire valoir ces droits. En leur offrant des possibilités de s'associer à d'autres et à créer des réseaux. Parce qu'ensemble, ils sont plus forts. Ils peuvent ainsi peser davantage sur des décisions qui sont vitales pour la vie de millions d'hommes, de femmes et d'enfants au Nord et au Sud.

LES NANOMATÉRIAUX

Technologie du futur ou danger pour les travailleurs?

Les nanomatériaux, vous connaissez? Vous ne le savez peut-être pas, mais ils ont déjà envahi notre quotidien et on en trouve à peu près partout, aussi bien dans l'alimentation, les médicaments, le textile, la construction et la liste est loin d'être exhaustive. Mais cela est-il sans danger pour la santé? Pour l'heure rien n'est moins sûr. En effet, tous les risques possibles pour la santé liés à l'usage de matières chimiques au format de nanoparticules ne sont pas encore connus. La prudence reste donc de mise, surtout dans le monde du travail.

14

CGinfo

La nanotechnologie est présente dans chaque technologie qui est développée à l'échelle microscopique. Un nanomètre équivaut à un milliardième de mètre ou un millionième de millimètre. Les avantages pour l'industrie sont de pouvoir changer des propriétés chimiques, mécaniques ou électriques connues d'une matière. Les nanomatériaux sont constitués de carbone, de silicium ou de métaux tels l'or, l'aluminium, le cadmium, le sélénium, le cérium ou le titane.

Encore beaucoup d'inconnues

Les nanomatériaux sont d'ores et déjà présents partout dans notre vie quotidienne, du secteur de l'automobile en passant par l'aviation, mais aussi les

cosmétiques, la construction, l'alimentation, le textile, la médecine, la pharmacie, l'éclairage ou encore l'électronique. Les avantages sont nombreux. Ainsi par exemple l'utilisation du silicium dioxyde dans le béton permet d'améliorer sa résistance. Quant au dioxyde de titane utilisé dans les crèmes solaires, il renforce le pouvoir des anti-UV.

Mais tout n'est pas rose pour autant. Cette technologie étant encore récente, tous les risques possibles pour la santé liés à l'usage de matières chimiques au format de nanoparticules ne sont pas encore connus. Dans un tel contexte, il est évident que la vigilance doit être de mise dans les entreprises qui utilisent ces nanomatériaux et exposent donc de fait leurs travailleurs à ces substances.

dans le corps de différentes manières comme par exemple par les pores de la peau, les voies respiratoires, le système digestif voire le sang. C'est ainsi qu'ils peuvent occasionner des dommages irréversibles en fonction du type de nanomatériaux.

Pour la Centrale Générale de la FGTB, étant donné que toutes les conséquences possibles d'une contamination aux nanomatériaux ne sont pas encore connues, il est important d'en appeler à la plus grande prudence lors de leur utilisation et à une protection maximale des travailleurs qui entrent en contact avec ces matières en utilisant des équipements de protection individuels et collectifs adaptés. En outre, nous demandons qu'un inventaire des nanomatériaux utilisés dans l'industrie belge soit dressé.

Si vous désirez en savoir plus afin de pouvoir aborder la question dans votre entreprise, procurez-vous la brochure éditée par la FGTB: 'Santé au travail: principe de précaution pour les nanomatériaux'. Plus d'infos sur le site www.fgtb.be ■

Principe de précaution

Il faut savoir que les nanoparticules peuvent pénétrer

L'ETUI, l'Institut Syndical Européen, s'est lui aussi penché sur la question des nanomatériaux et publie une brochure intitulée: 'Les nanomatériaux sur le lieu de travail. Quels enjeux pour la santé des travailleurs?'. Elle est disponible en ligne à l'adresse suivante: <http://www.etui.org/fr/Publications2/Guides/Les-nanomateriaux-sur-le-lieu-de-travail.-Quels-enjeux-pour-la-sante-des-travailleurs>



L'Europe joue un jeu dangereux

Fin 2012, la stratégie de la Commission européenne en santé et sécurité au travail arrivait à échéance. Depuis, l'Europe hésite à formuler une nouvelle stratégie à long terme en la matière. Il faut craindre que la crise économique ait un impact sur cet engagement. Suite à une pression considérable de la part des syndicats, la Commission européenne a finalement décidé de lancer une consultation publique qui arrivait à échéance fin août. Il est urgent d'en tirer les conclusions.

Les chiffres sont alarmants. Chaque jour à travers le monde, 6300 personnes meurent d'une maladie ou d'un accident causé par le travail. Par an, cela représente 2,34 millions de décès liés au travail. L'Europe ne peut pas se permettre de se montrer négligente en matière de santé au travail. Or, c'est ce qui est en train de se passer.

Rien ne bouge

En décembre 2012, la stratégie européenne en matière de santé et sécurité au travail a pris fin sans que les initiatives législatives les plus importantes qu'elle prévoyait ne soient adoptées. Et alors que l'année 2013 est déjà bien entamée, rien n'est encore sorti en ce qui concerne la stratégie 2013-2016. La frilosité de la Commission européenne laisse

à penser qu'elle considère qu'en période de crise, la qualité du travail est un luxe superflu. Les syndicats ont pourtant bataillé ferme pour faire réagir la Commission européenne. Au final, cette dernière a décidé de lancer une consultation publique qui arrivait à échéance fin août. Nous espérons désormais que des conclusions adéquates en ressortiront.

Les syndicats craignent que, sous la pression de la crise économique, la Commission réduise son engagement en faveur d'une stratégie efficace visant à s'attaquer au problème des accidents de travail et des conditions de travail.

Et dans la coiffure, l'Europe dit carrément non



Nos craintes sont amplement justifiées quand on sait que la Commission européenne vient de bloquer un accord-cadre pour la protection de la santé et de la sécurité au travail dans le secteur de la coiffure. Dans ce secteur, près de 70% des travailleurs souffrent de maladies de la peau en lien avec leur travail, soit dix fois plus que la moyenne des travailleurs en général. Ce qui affecte leur qualité de vie et engendre des coûts supplémentaires pour les employeurs et pour les régimes de sécurité sociale. Conscients de cette problématique, les partenaires sociaux (UNI Europa et Coiffure EU) ont négocié durant deux ans pour aboutir en avril 2012 à une convention qui contient une série d'objectifs en matière de prévention et de protection de la santé sur le lieu de travail, d'environnement de travail, de normes de sécurité, de qualification du personnel et d'harmonisation des conditions de travail.

Alors que cet accord-cadre était évalué par les services de la Commission Européenne pour décider de le soumettre à la décision du Conseil afin de le rendre obligatoire dans les Etats membres de l'UE, des voix se sont élevées à son encontre. En octobre 2012, dix gouvernements, emmenés par les Pays-Bas et le Royaume-Uni ont demandé à la Commission européenne de ne pas donner de suite à cet accord-cadre. La Commission a donc décidé de les entendre. Et même s'il ne s'agit pas d'une décision définitive, cela indique que la Commission n'a pas l'intention de se pencher sur la question avant 2015, soit après avoir revu en profondeur la législation sur la santé et la sécurité au travail.

« Cela ne s'était jamais produit jusqu'à présent » explique Stefan Clauwaert, juriste de l'ETUI spécialisé dans le dialogue social européen. Ce qui est en train d'arriver à l'accord coiffure constitue un dangereux précédent car cela pourrait conduire à détricoter tout le dialogue social

au niveau européen (...) alors qu'elle doit conformément au traité de Lisbonne, et comme toutes les autres institutions de l'UE, promouvoir le dialogue social de l'UE".

Il est important de signaler pour que la Belgique, ce blocage est surtout dommageable par rapport au signal que l'Europe envoie. Mais en ce qui concerne les coiffeuses et les coiffeurs belges, l'impact sera moindre puisque les partenaires sociaux ont convenu de respecter cet accord.

Ce blocage de l'Europe pour un accord-cadre qui améliorerait les conditions de travail de milliers d'européens et la paralysie de la stratégie 2013-2016 en santé et sécurité de l'Europe ne traduisent-ils finalement pas le manque de considération dont l'Europe fait preuve envers les travailleurs? Quoi qu'il en soit, nous entendons bien nous battre au niveau national et européen pour donner une direction sociale à l'Europe et que cette dernière représente enfin les intérêts des travailleurs. ■

Secteur de la récupération : aussi écoresponsable qu'il n'y paraît ?



'Le déchet n'existe pas', c'est du moins ce que prétend le slogan de l'entreprise Van Gansewinkel. Et elle n'est pas la seule entreprise du secteur de la récupération à mettre l'accent sur le caractère durable de ses activités. Et pour cause, ces entreprises parviennent à réduire la montagne de déchets et donnent une nouvelle vie à des objets hors d'usage. Mais l'aspect durable, c'est plus que ça. Lorsque l'on regarde la manière dont ces entreprises traitent leur personnel, le tableau est tout de suite moins rose.

16

CGinfo

Le secteur de la récupération est en réalité composé de 4 sous-secteurs représentés par 4 sous-commissions paritaires, la récupération de métaux, la récupération de chiffons, la récupération du papier et la récupération de produits divers. En tant que Centrale Générale de la FGTB, nous suivons les secteurs de la récupération de papier et de produits divers. C'est pour cette raison que nous n'abordons dans cet article que ces deux sous-commissions paritaires.

La récupération du papier, pas le recyclage du papier

Les activités des entreprises du sous-secteur de la récupération du papier se concentrent essentiellement sur la collecte de vieux papiers dans les entreprises et les ménages, le tri de ces vieux papiers entre ceux qui sont recyclables et les autres et l'acheminement du papier recyclable vers les usines de papier. Donc, contrairement à ce que l'intitulé du secteur pourrait laisser croire, le véritable recyclage du vieux papier

ne se fait pas dans ces entreprises mais bien dans les entreprises qui produisent du papier. En 2011, les entreprises de récupération du papier occupaient 466 ouvriers.

Une nouvelle vie pour les produits divers

Le sous-secteur de la récupération de produits divers collecte essentiellement des déchets qui n'appartiennent ni au groupe des métaux, ni à celui des chiffons ou du papier. Ces déchets sont ensuite triés et préparés pour être à nouveau utilisés comme produit de seconde main ou comme matière première. En 2011, le sous-secteur de la récupération de produits divers occupait 1014 ouvriers.

Des travailleurs peu qualifiés

Même si les activités dans les deux sous-secteurs sont fort différentes, le profil des

travailleurs des deux sous-secteurs reste pour sa part relativement similaire. Il occupe une part importante de travailleurs âgés. En 2011, près d'un travailleur sur 5 était âgé de plus de 50 ans. D'ailleurs la part de travailleurs âgés augmente aussi avec le temps. Les deux secteurs occupent principalement des hommes. En 2011, on ne comptait que 6% de femmes. En outre, la proportion de femmes tend à diminuer au fil du temps. On constate aussi qu'il y a très peu de travailleurs à temps partiel puisque moins d'un travailleur sur 10 travaille à temps partiel. Enfin, on constate qu'une part importante de travailleurs est faiblement qualifiée et que de nombreux travailleurs sont d'origine étrangère.

Ecoresponsable ?

Le secteur de la récupération est considéré comme écoresponsable dans la mesure où il limite la montagne de déchets. Mais d'un point de vue social, il y a vraiment de quoi se poser des questions.



Le secteur de la récupération se compose principalement de multinationales. En Belgique, il s'agit par exemple de Suez Environnement (Sita), Remondis, Indaver, Van Gansewinkel, Veolia et Shanks.

Plusieurs de ces multinationales faisaient auparavant partie de la commission paritaire du nettoyage, mais elles sont nombreuses à avoir préféré répartir leurs travailleurs dans différentes commissions paritaires. La principale raison est que les conditions de travail et de salaire dans la commission paritaire du nettoyage sont meilleures. Les employeurs économisent donc pas mal d'argent en regroupant une part importante de leurs travailleurs sous des commissions paritaires moins favorables.

Diviser pour mieux régner

L'autre avantage pour les employeurs est que cet éclatement des travailleurs dans différentes commissions paritaires rend le contrôle et le travail syndical plus difficile. Les salaires et les conditions de travail des travailleurs de ces multinationales varient en

effet fortement d'une division à l'autre. Plus personne ne s'y retrouve, ni les travailleurs, ni les délégués.

Le secteur de la récupération devrait pourtant procéder à plus de contrôles. Les travailleurs y sont constamment exposés à des risques pour leur santé comme le bruit, les odeurs pestilentielles et les matières dangereuses comme le fer rouillé. Ajoutez à cela le fait que bon nombre de travailleurs ne maîtrisent pas la langue et ne sont pas suffisamment formés pour faire face à ces risques pour la santé et vous obtiendrez tous les ingrédients pour aboutir tôt ou tard à un accident.

En outre, travailler dans ces conditions difficiles rapporte très peu. Le salaire minimum dans le sous-secteur de la récupération du papier s'élève actuellement à 10,64 € de l'heure. Le sous-secteur de la récupération de produits divers ne fait pas mieux avec 10,54 € de l'heure.

Il en va de même pour tous les autres avantages dans le secteur de la récupération: la prime de fin d'année, les allocations complémentaires de sécurité

d'existence, la prime syndicale y sont bien moins favorables que dans la plupart des autres secteurs.

Mieux armer les travailleurs via la formation

C'est pour cela que la Centrale Générale de la FGTB continue de se battre pour améliorer les salaires et les conditions de travail. Mais nous plaçons aussi pour l'introduction d'une indemnité supplémentaire pour travail insalubre. Nous nous battons aussi pour qu'il y ait plus de formations et de meilleure qualité. Nous pensons par exemple à un nombre obligatoire d'heures de formation ou à une prime de formation.

Pour rester au courant de l'évolution des salaires et de l'actualité dans ces deux sous-secteurs, surfez régulièrement sur notre site: www.accg.be et consultez nos pages sectorielles. ■

Après les espoirs, les travailleurs péruviens déchantent

En 2011, fort d'un soutien populaire important, Ollanta Humala devient Président du Pérou. Cette élection laisse présager un tournant dans la politique de ce pays tristement réputé pour ses atteintes aux droits des travailleurs. Deux années plus tard, force est de constater que rien n'a changé, l'état reste fidèle à sa politique antisyndicale. C'est dans un contexte menaçant et difficile que la Centrale Générale apporte son soutien au FTCCP, le syndicat de la construction civile, dans la formation de ses nouveaux cadres syndicaux.

Alors que le peuple péruvien voyait de nouvelles perspectives se dessiner pour son pays suite à l'élection d'Ollanta Humala comme Président en 2011, aujourd'hui, c'est la désillusion. Humala avait pourtant reçu l'appui et les votes de la CGTP, la confédération générale des travailleurs du Pérou, mais malgré les compromis électoraux, il poursuit dans la lignée de ses prédécesseurs avec une politique antisyndicale caractérisée. Les atteintes envers les droits des travailleurs sont récurrentes, de plus en plus de dirigeants

syndicaux sont arrêtés et emprisonnés. Depuis ce début d'année, on dénombre jusqu'à 3000 licenciements dans différents secteurs professionnels simplement parce que les travailleurs s'étaient affiliés à un syndicat.

Les patrons favorisés

Une nouvelle loi résume à elle seule la politique antisyndicale du gouvernement péruvien. En effet, cette loi offre la possibilité aux employeurs qui occupent moins de 50

travailleurs de leur donner un autre « régime de travail ». Cette loi leur permet en outre de n'octroyer que la moitié des vacances, de ne pas payer de 13e mois ou la sécurité sociale. Les syndicats et les travailleurs se sentent trahis et l'ont fait savoir le 17 juillet dernier lors d'une rencontre avec le président péruvien. Si Ollanta Humala ne change pas son fusil d'épaule, ils n'hésiteront pas à radicaliser les moyens de lutte pour une société plus juste et égalitaire.

La mobilisation porte ses fruits

La force de mobilisation des travailleurs ne doit pas être sous-estimée. Le 4 avril dernier, la journée nationale de lutte organisée par la CGTP réunissait 180.000 travailleurs à travers le pays, dont de nombreux militants de la FTCCP, le syndicat de la construction civile avec lequel nous collaborons.



La FTCCP se bat pour une amélioration des conditions de travail. Une journée nationale de lutte était d'ailleurs organisée le 4 avril dernier.



La Centrale Générale de la FGTB aide le syndicat FTCCP à former ses cadres afin d'améliorer ses compétences et ses services.

La FTCCP revendiquait un plus grand investissement public pour les chantiers d'infrastructure en vue de créer des postes de travail, le rejet de la violence sur les chantiers de la construction civile et une solution pour le cahier de revendications 2013-2014.

Pour ce dernier point, un accord a été obtenu avec des avancées significatives en termes de salaires et de conditions de travail. Une victoire pour ce secteur syndicalement fort mais il faut maintenant faire appliquer cet accord sur le terrain, ce qui est loin d'être simple selon Luis Villanueva, secrétaire exécutif de la FTCCP: « Seul 30% des travailleurs peuvent bénéficier de tous les droits sociaux auxquels ils ont droit en théorie. Près de 70% d'entre eux ne perçoivent pas les bénéfices envisagés dans les accords collectifs car ils n'ont pas la possibilité de s'affilier à un syndicat étant donné qu'ils travaillent pour des entreprises qui comptent moins de 20 travailleurs qui est la barre à franchir pour créer un syndicat dans le secteur privé ».

Renforcer le syndicat par la formation avec la CG

Dans ce contexte politique menaçant et difficile, la FTCCP met tout en œuvre pour renforcer son syndicat et ses dirigeants afin d'aboutir à une meilleure défense des travailleurs. Ce renforcement passe par la formation de ses nouveaux cadres syndicaux. Projet auquel collabore la

Centrale Générale de la FGTB pour la période 2012-2014. Ces formations ont pour objectif de renforcer la capacité des syndicats de la construction à présenter leurs revendications et à négocier et leur apporte les outils de communication, juridiques ou économiques pour être mieux armés afin de défendre les travailleurs. Ce projet a également pour but d'encourager la participation des femmes dans les instances syndicales via un quota de femmes à respecter lors de chaque formation.

Des résultats de ce projet se font déjà ressentir. De par l'amélioration des compétences et de ses services, la FTCCP a connu une croissance de 11,76% d'affiliés en 2012 pour porter le nombre à 96.000 affiliés. Mais sachant que le syndicat péruvien représente 300.000 travailleurs de la construction, il reste encore du chemin à parcourir. ■



Déjà inscrit à notre newsletter?

Avec le journal Syndicats, le CG Info, les tracts ou encore le site internet www.accg.be, la Centrale Générale dispose de nombreux canaux pour diffuser son actualité. Vous l'ignorez peut-être mais nous disposons également d'une lettre d'information électronique, plus communément appelée newsletter. Etre abonné vous assure de recevoir tous les 15 jours les informations du moment avec notre point de vue, des bonnes pratiques pour le CE, le CPPT et la DS ou encore les derniers tracts et brochures. Et si l'actualité le réclame ou qu'un événement s'annonce dans les jours à venir, vous êtes rapidement alertés via ce système. De nombreux militants sont déjà abonnés. Et vous? Pour vous abonner, rien de plus simple. Rendez-vous vite sur www.accg.be et indiquez vos noms et adresse email dans le haut de la colonne de droite.

C'est aussi l'occasion de vous rappeler l'existence d'un compte Facebook "La Centrale Générale FGTB" ainsi qu'un compte Twitter "ACCG.be". En un tour de clics, ne manquez plus rien de notre actu. ■



ALTER SUMMIT

Une autre Europe est encore possible

ALTER
SUMMIT
ANOTHER
EUROPE
NOW!

En juin dernier se tenait à Athènes l'Alter Summit. Durant deux jours, des milliers de militants et de dirigeants de mouvements sociaux et de syndicats venus de 22 pays différents se sont réunis pour renforcer la convergence de leurs luttes européennes pour mettre fin à l'austérité et réclamer enfin une véritable démocratie. Il s'agit d'un important pas en avant pour le mouvement social européen.



Depuis toujours, la Centrale Générale est très active sur le plan international, tant au travers des différents projets menés dans les Balkans, au Proche-Orient, en Amérique Latine qu'au sein des fédérations internationales de ses secteurs. C'est donc tout naturellement qu'elle participait à l'Alter Summit d'Athènes. Une dizaine de délégués se sont d'ailleurs rendus sur place. Voici le témoignage de deux d'entre eux.

Unir nos forces

Pour Dany Van Den Brande, délégué de la société Promat, l'atout de l'Alter Summit est qu'il permet de regrouper les forces en réunissant tant des syndicats que des ONG ou des mouvements associatifs. Il nous explique: « L'Europe est en crise depuis plusieurs années. A chaque crise sa réaction et ses groupements. Crise bancaire: des ONG telles qu'Attac montent au créneau. Les multinationales agroalimentaires comme Monsanto veulent étendre leur monopole? Les mouvements écologistes entrent en scène. Les droits de l'Homme sont mis à mal? Amnesty alerte le monde. Quant aux organisations syndicales, elles se mobilisent notamment contre les

politiques européennes qui au nom de la libre concurrence mettent en danger les droits des travailleurs et les emplois. C'est bien, sauf que cela donne un éparpillement des réactions, chacun dans son domaine, son pays alors que les attaques sont internationales, structurées, organisées. De là l'idée du « Ensemble, on est plus fort », groupons nos forces pour contrer les politiques menées par l'Union Européenne. La création de l'Alter Summit va parfaitement dans ce sens en réunissant des syndicats et des ONG ».

Pour Imdat Gunes, délégué chez GSK, le constat est simple: « A politique européenne égale, nous courons à la catastrophe, il faut développer un plan d'action. Le FMI a d'ailleurs reconnu qu'il a fait une erreur et que la Commission européenne va trop loin. Mais qu'importe, la Troïka et les gouvernements continuent de briser les droits démocratiques et de protéger les multinationales, les banques et les riches ».

L'exemple grec

Durant l'Alter Summit, différents groupes de travail se sont réunis sur des thèmes

très variés comme l'austérité, l'éducation, la santé mais aussi la migration, la pauvreté, le logement ou encore les atteintes au droit du travail pour ne citer que quelques exemples. Il a aussi été longuement question de la situation dramatique que subissent de plein fouet les Grecs. Les camarades de POEM, le syndicat des métallurgistes grecs nous ont notamment dressé un tableau de la situation actuelle. Dans certaines entreprises, les travailleurs sont en chômage économique 4 jours par semaine et sont en grève le 5e jour, soit 150 jours de grève depuis le début de la crise. Une situation particulièrement difficile à vivre qui prouve une fois de plus qu'une toute autre Europe est nécessaire et urgente.

C'est dans ce contexte que s'est déroulée durant l'Alter Summit une grande manifestation européenne rassemblant près de 10.000 militants dans les rues d'Athènes. Enfin, les mouvements, réseaux et organisations européens membres de l'Alter Summit ont rédigé ensemble une plate-forme commune, un "Manifeste des peuples", comprenant leur analyse commune et des propositions pour un autre agenda politique européen. Il est disponible sur le site: www.altersummit.eu. ■



Nouveau règlement relatif au 'travail autorisé des pensionnés'

Le gouvernement a approuvé fin mai un certain nombre de modifications au règlement relatif au 'travail autorisé des pensionnés'. Les plafonds de revenus ont notamment été relevés en 2013 pour les pensionnés de moins de 65 ans et déplaçonnés pour les plus de 65 ans ayant une carrière de plus de 42 ans.

Si vous souhaitez en savoir plus, rendez-vous sur le site www.onprvp.fgov.be

Un nouveau bonus pension à l'horizon 2014

La réforme du bonus pension sera effective à partir de janvier 2014. Elle est présentée comme une amélioration mais sur le fond, il s'agit d'un pas en arrière dicté par les mesures d'économie du gouvernement. C'est encore aux travailleurs d'en subir les conséquences.

- Le bonus est ramené à 1,50 € par jour mais il est rendu progressif,
- Pour y prétendre, il faudra répondre aux conditions d'accès à la pension alors que jusqu'à présent, il fallait simplement atteindre l'âge de 62 ans,
- Il faut également reporter sa pension anticipée d'un an au moins,
- Ce bonus est uniquement valable pour les jours effectivement travaillés, pas pour les jours assimilés,
- Il ne sera plus accordé pour les pensions de survie.

Toutes les infos sur ces réformes sur www.fgtb.be, rubrique 'je ne suis plus au travail'.

Et si votre ancien travail était à l'origine d'une maladie?

Aujourd'hui, vous êtes pensionné, mais durant votre carrière, vous avez peut-être travaillé dans un environnement dangereux voire insalubre, avec des produits nocifs, tout en respirant des poussières, et ce sans protection? Ou alors vous étiez dans des postures impossibles pour effectuer certaines tâches, le dos courbé, à genoux, ou en portant des charges? Jadis, vous étiez dur comme un roc, mais à présent, vous tombez facilement malade. Et si vos mauvaises conditions de travail de l'époque en étaient la cause?

Si vous avez un doute, parlez-en avec votre médecin ou rendez-vous sur le site du Fonds des Maladies Professionnelles. Ce Fonds indemnise, dans des cas bien déterminés et dans des conditions strictes, les travailleurs victimes d'une maladie professionnelle. Pour cela, vous devez introduire un formulaire de demande. Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site www.fmp-fbz.fgov.be ou prenez contact avec votre section régionale.



Agenda Espace Seniors

Espace Seniors, l'association partenaire des Mutualités Socialistes-Solidaris, organise des séances d'information et de formation destinées aux Seniors.

Au programme pour cet automne :

5,12 et 19/11 à Philippeville

Formation sur l'utilisation du GSM

21/11 à Namur et 28/11 à Bruxelles

Le sexe: ou je v(i)eux

10/12 à Bruxelles et 17/12 à Namur

La sécurité sociale: séance d'information sur les pensions

Agenda complet sur

www.espace-seniors.be

Restez connecté!



OpenOffice: une alternative gratuite au tout puissant Microsoft Office

Durant de nombreuses années, la grosse machine Microsoft a tout balayé sur son passage que ce soit avec son système d'exploitation Windows ou avec sa suite Office qui assure la gestion des documents bureautiques. Mais sachez que Word, Excel ou encore Powerpoint ne sont pas seuls au monde. A côté de ces logiciels honteusement coûteux, des logiciels libres et gratuits existent. La Suite Openoffice fait partie de ces alternatives.

Pour les inconditionnels de Microsoft, n'hésitez pas à franchir le pas, la prise en main des logiciels OpenOffice est relativement instinctive. Les options proposées sont assez proches et vous ne serez pas totalement dépaycé. Dans cette suite libre, on retrouve des équivalences à tous les logiciels qui font les beaux jours de Microsoft office: le logiciel Writer (mise en forme et rédaction), Calc (un tableur), Impress (présentations) ou encore Draw (réalisations graphiques).

Et quid de la compatibilité avec les documents édités via Word par exemple? Il faut savoir que ces désagréments sont rares. Il est déconseillé de travailler sur un document une fois sur Word, une fois sur Writer par exemple mais une fois le document finalisé, il est possible de l'ouvrir sur l'un ou l'autre programme sans le moindre problème à condition d'enregistrer le fichier dans le format adéquat.

Dernièrement, faute à des dissensions entre les développeurs, OpenOffice n'existe plus en tant que tel. On retrouve désormais deux suites concurrentes mais toujours gratuites: ApacheOpenOffice et LibreOffice. Difficile de se prononcer sur la meilleure des deux Suites à l'heure actuelle, nous vous laissons le soin de les tester et de trancher.

<http://www.openoffice.org/fr/>

<https://www.libreoffice.org/>



Liens utiles

www.far.be

Le site Form'action André Renard propose toute une série de documents pour nous permettre

d'analyser le monde dans lequel nous sommes et de construire des alternatives au modèle libéral et la pensée unique. La FAR se calque sur les principes de base de la FGTB. Découvrez cette véritable bibliothèque d'informations sur www.far.be



www.fgtb-wallonne.be/regards

Vous souhaitez voir ou revoir les émissions "Regards FGTB" proposées par l'Interrégionale wallonne sur la RTBF ? C'est possible sur le site de la FGTB Wallonne. Regards FGTB se veut une télévision engagée qui permet de porter sur la réalité un regard empreint de solidarité.

Le mot du mois : "spam"

A l'origine, il s'agit d'une marque de viande précuite en boîte très prisée par les soldats américains durant la Seconde guerre mondiale. A l'époque, la promotion radiophonique de ce produit consistait à répéter de nombreuses fois le mot spam: « SPAM

SPAM SPAM SPAM/ Hormel's new miracle meat in a can ». Ce terme est resté dans les mœurs et finit par être utilisé pour qualifier le courrier indésirable reçu dans sa boîte email lors de l'avènement d'internet.



CONCOURS

Gagnez un week-end pour deux !



Vous êtes un lecteur attentif du CG Info et vous aimez nos domaines de vacances Floréal? Alors ce concours est pour vous! Nous offrons un week-end pour deux personnes au Floréal de Blankenberge à la date de votre choix, selon les disponibilités. Pour remporter ce cadeau, rien de plus facile. Répondez à la question posée ci-dessous et renvoyez-nous votre bulletin dûment complété avant le 29 novembre 2013. Un tirage au sort désignera l'heureux gagnant parmi les bonnes réponses.

23

CGinfo

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

Le Centre Floréal de Blankenberge

S'il est une destination dont on ne se lasse jamais, été comme hiver, c'est bien la Côte. Nous vous présentons ce mois-ci le centre Floréal de Blankenberge. Idéalement situé, à quelques minutes de la digue, de la plage et des dunes, dans un environnement reposant à l'écart du stress du centre ville.

Avec l'attraction renommée du "Sealife Center", la piscine communale à proximité immédiate ainsi que le nouveau complexe

du Bowling, ce centre offre une infrastructure de loisirs, comprenant un mini-golf, plaines de jeux, terrains multisports, courts de tennis et pistes de pétanque.

Tout le monde y trouvera son bonheur ! ■

La gagnante du dernier concours du CG Info est Magaly Dupont. Elle remporte un week-end pour deux personnes au Floreal Mont-Saint-Aubert. Félicitations et bon week-end!



CONCOURS CG INFO

Question: A l'occasion de la journée des droits des intérimaires, la FGTB a publié un magazine. Quel est son titre?

.....

.....

Nom Prénom

Rue + n°

Code postal Commune

Tél. E-mail

Bulletin à nous retourner dûment complété avant le 29 novembre 2013 à l'adresse suivante: rue Haute 26-28, 1000 Bruxelles ou par mail: antonina.fuca@accg.be. Le gagnant sera personnellement averti.

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts



Les travailleurs intérimaires ne sont pas des travailleurs jetables.
Distribution de mouchoirs, du magazine Izone et actions ludiques à travers le pays.
Merci à tous les militants!

www.accg.be