

Congrès
statutaire
11-13 décembre 2014

**PAS
SANS
NOUS !**

Rapport
d'activités
2008-2014

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts



SOMMAIRE

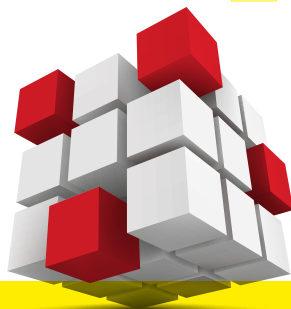
INTRODUCTION	5
I. EMPLOI DE QUALITÉ	7
1. Maîtrise de la flexibilité	7
2. Se battre contre les discriminations	15
3. Formation tout au long de la vie	21
4. Durée du travail	23
II. POUVOIR D'ACHAT	25
1. Salaires	25
2. Sécurité sociale	27
3. Impôts	33
III. POUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL MEILLEURES ET PLUS SAINES	37
1. Travail lourd et pénible	37
2. Prévention	39
3. Services d'inspection	41
4. Accidents du travail	43
5. Maladies professionnelles	45
IV. ACTION SYNDICALE	47
1. Libertés syndicales	47
2. La démocratie économique et sociale	51
3. La concertation sociale fédérale	59

V. ACTIVITÉ SYNDICALE EUROPÉENNE ET MONDIALE 65

1. Action internationale	65
2. Palestine	67
3. Libertés et droits syndicaux	69
4. Projets internationaux sectoriels	69
5. Immigration	69
6. L'Europe	71
7. Les fédérations internationales	73

VI. FONCTIONNEMENT DE LA CENTRALE ET MODERNISATION DE LA FGTB 77

1. Une organisation efficace	77
2. Alliance avec HORVAL, fusion avec le TVD	77
3. Unité syndicale et fédéralisme	79
4. Les relais politiques	81
5. Un thème d'action? Un plan d'actions 2011-2014	81
6. Coordinations et intersièges	81
7. L'aide aux sections	83
8. Communication: le poids des mots	87
9. La représentation des femmes	89
10. Coordination des prépensionnés et des pensionnés	91
11. Jeunes	91
12. Formation syndicale	93
13. Formation des secrétaires	95
14. Indemnités de grève	95
15. Les instances	105
16. Permanents prépensionnés depuis le 1er décembre 2008	111
17. Tourisme social	114
18. In memoriam	115
19. 100 ans de Centrale Générale de la FGTB	120



2008-2014: SIX ANNÉES DE TRAVAIL SYNDICAL INTENSE

UN BILAN CONTRASTÉ ET MOTIVANT

Ce rapport d'activités passe en revue ces six dernières années de travail syndical. Nous dressons le bilan: comment ont évolué un certain nombre de questions syndicales et socio-économiques? Quel a été notre rôle dans ces dossiers? Quelle est la situation à l'heure actuelle? Les résolutions du congrès statutaire de 2008 ont fait office de fil conducteur pour mener à bien cet exercice.

En parcourant ce rapport, vous remarquerez que beaucoup de choses se sont passées, souvent pour un mieux, mais pas toujours. Ces années n'ont pas non plus été des années faciles. Souvenez-vous que le monde financier a été terriblement ébranlé fin 2008 avec la crise bancaire. Celle-ci aura coûté des milliards à la collectivité pour éviter le chaos complet. Les conséquences sont indéniables pour l'économie réelle et nos emplois. Aujourd'hui encore, nous en ressentons les impacts.

En parallèle, notre pays a traversé une profonde crise politique et institutionnelle. Après les élections de juin 2010, il aura fallu patienter jusqu'en décembre 2011 avant qu'un nouveau gouvernement fédéral ne prête serment.

Un gouvernement à court de liquidité et une économie à la dérive, ce sont donc les travailleurs qui ont dû payer les pots cassés. La faute aux employeurs et à une partie des politiques qui ont ressorti les vieux discours: le coût du travail est trop élevé, l'index est insoutenable, il faut travailler plus longtemps ou rendre le travail plus flexible.

Sans oublier une Union européenne qui renforce toujours plus les lignes directrices des politiques budgétaires et socio-économiques des Etats membres. Une chose est claire: il y avait de nombreuses raisons de résister. Et c'est ce que nous avons fait. Via la consultation, et par l'action. Notamment avec une grève générale en janvier 2012.

Ce qui précède dresse le contexte dans lequel vous devez parcourir ce rapport d'activités et le juger. Pour conclure, nous tenons à revenir sur certains faits marquants de cette dernière période de congrès.

- 2009: la célébration de notre centième anniversaire;
- 2010: le Congrès extraordinaire avec le lancement du Plan d'action 2011-2014;
- 2012: les élections sociales ont abouti à un progrès modeste mais réel pour La Centrale Générale de la FGTB;
- 2013: la fusion entre la Centrale TVD et La Centrale Générale de la FGTB.

Ces faits ont été des moments importants. Mais ils n'effacent pas l'engagement syndical au quotidien, parfois dans des petites actions, mais toujours avec conviction.

A travers ce rapport, nous avons retranscrit les résultats obtenus.

Paul Lootens
Secrétaire général

Alain Clauwaert
Président

RÉSOLUTIONS 2008

1. Le Congrès demande à la Centrale Générale de mettre tout en oeuvre pour empêcher que les travailleurs ne perdent leurs emplois suite au crash financier: les travailleurs doivent être mobilisés pour défendre l'emploi.
L'emploi doit se retrouver au centre des négociations à tous les niveaux, interprofessionnel, sectoriel et entreprise.
2. Dans le cadre d'une délocalisation, les autorités européennes, fédérales et régionales devraient récupérer les aides allouées durant les 5 dernières années.
3. Pour nous, le contrat à durée indéterminée doit rester la règle car les contrats précaires sont synonymes de vie précaire dans la plupart des cas.
4. L'introduction de toute forme de flexibilité dans l'entreprise doit faire l'objet d'un accord préalable et obligatoire de toutes les organisations syndicales représentées dans l'entreprise.
5. Certaines formes de flexibilité sont inacceptables et doivent être rejetées comme les contrats d'appels, les contrats à temps partiel avec moins de 3 heures par jour, les contrats de travail intérimaire journalier ou encore le recours à de faux indépendants.
6. Nous devons contrer cette stratégie patronale par le renforcement de la solidarité entre les travailleurs au-delà des statuts et des frontières de l'entreprise et des centrales professionnelles.
7. Le Congrès félicite la Centrale Générale et la FGTB d'avoir réagi très fermement via les organisations européennes (UNI, FETBB, EMCEF, CES, ...) contre la vision libérale qu'est la Flexicurité. Le droit du travail doit rester un outil de protection des travailleurs.
8. Le Congrès demande à la FGTB et à la Centrale Générale de suivre l'évolution de la situation de la Flexicurité de près et de réagir fortement pour empêcher une nouvelle dégradation des protections sociales. La FGTB et la Centrale Générale doivent détecter et s'opposer à toute mesure isolée susceptible de détricoter les droits et les protections des travailleurs.
9. Le Congrès demande la définition au niveau interprofessionnel d'un cadre de référence pour les négociations sectorielles et d'entreprises. Si des négociations risquent de déboucher sur des accords contraires à ce cadre de référence, elles doivent donner lieu à une concertation au niveau de la FGTB interprofessionnelle. Il faut absolument éviter que des accords sectoriels ou d'entreprises ne créent des précédents dommageables pour l'ensemble des travailleurs.
10. A l'inverse, le Congrès demande à la Centrale Générale et à la FGTB de formuler toute proposition utile, de nature à rétablir l'équilibre c.à.d. à renforcer la sécurité d'emploi, à limiter les flexibilités, à améliorer les conditions de travail et d'emploi des travailleurs et à faire respecter les droits des travailleurs.
A titre d'exemples: l'amélioration du statut des ouvriers, la durée de préavis et la suppression du jour de carence, la formation des travailleurs, l'application des législations par un renforcement des inspections, ...
11. Le Congrès appelle les militants et les affiliés de la Centrale Générale à ne pas adopter comme consommateur des comportements qui entraînent une dégradation des conditions de travail des travailleurs (nettoyage en dehors des horaires normaux, faire ses courses le soir ou le dimanche, ...) ou qui conduisent à l'exploitation d'autres travailleurs (travail au noir, travail des enfants, ...).
12. Le Congrès demande à la FGTB et à la Centrale Générale de mettre à l'ordre du jour des discussions syndicales européennes le renforcement de la sécurité sociale dans ces pays où les travailleurs vivent dans des conditions précaires: l'amélioration de la protection sociale, de la sécurité d'emploi et des revenus. Nous devons également faire pression sur le monde politique.
13. Le Congrès demande que l'option européenne « flexicurité » soit mise à l'ordre du jour de notre formation syndicale: nos délégués doivent être informés de l'impact que cela peut représenter pour notre système de protection sociale. Il importe également d'informer nos affiliés sur les risques de la flexicurité.



I. EMPLOI DE QUALITÉ

1. MAÎTRISE DE LA FLEXIBILITÉ

1.1. LA « FLEXICURITÉ »

Au niveau européen, la Commission européenne semble avoir abandonné son concept de « flexicurité ». Mais attention, une nouvelle offensive pourrait avoir lieu de façon détournée via le projet « REFIT ». Il s'agit d'une initiative européenne visant à supprimer une série de charges administratives supportées par les entreprises. Toutefois, parmi ces « charges », nous retrouvons des éléments essentiels liés à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Au niveau belge, la flexibilité s'est fortement développée ces dernières années, particulièrement en matière d'heures supplémentaires. L'AIP 2007-2008 a renforcé la réduction fiscale des heures supplémentaires et a relevé le plafond interne ainsi que le quota pour lequel le choix entre récupération et paiement est possible. Par ailleurs, l'introduction dans les entreprises d'horaires flexibles a été facilitée.

A partir de 2013, sous prétexte de vouloir « moderniser le droit du travail », le gouvernement a également facilité le recours à la flexibilité:

- Primo en matière d'heures supplémentaires, avec une nouvelle augmentation de la limite interne et de la limite du choix entre cash et récupération.
- Secundo avec l'introduction future d'une nouvelle forme de travail à temps partiel (3/4 temps) et l'introduction d'un système d'horaires flottants. Ces points sont actuellement toujours en discussion.
- Tertio via l'annualisation du temps de travail.

Etant donné ces intentions politiques, La Centrale Générale de la FGTB a veillé à informer les sections et à relayer notre position syndicale aux négociateurs FGTB.

RÉSOLUTIONS
2008

14. Le Congrès demande à la Centrale Générale d'intensifier ses efforts afin de faire aboutir les revendications suivantes:

- Les organisations syndicales doivent, comme les employeurs, avoir un droit de recours contre les décisions de l'Inspection.
- L'établissement d'une véritable procédure de détermination/fixation de la Commission paritaire à laquelle doit appartenir une entreprise: le service des relations collectives doit en finale, disposer d'un droit de décision opposable aux employeurs.
- Les entreprises nouvellement créées n'obtiennent un numéro d'entreprise active que moyennant l'accord du service des relations collectives de travail concernant la CP dont elles relèvent.
- L'amélioration de la législation de 1968 qui doit préciser les critères à prendre en considération pour fixer le champ de compétences des Commissions paritaires. Le Congrès demande que la définition du champ de compétence des Commissions se fasse sur base de l'activité. Lorsqu'il n'est pas possible de déterminer de manière évidente l'appartenance à une Commission, c'est la Commission la plus avantageuse au travailleur qui doit s'imposer.
- Le renforcement du Service des relations collectives de travail et une plus grande décentralisation des services d'inspection pour pouvoir effectivement coordonner la politique de détermination des Commissions paritaires.
- La CP auxiliaire 100 étant un fait, nous nous devons d'améliorer les conditions de travail et de salaire de cette CP: la priorité est à donner à l'indexation automatique des salaires ainsi qu'à l'instauration d'une prime syndicale et de la prime de fin d'année.
- Lorsqu'une entreprise change de Commission paritaire, tous les avantages acquis au cours de la carrière des travailleurs doivent être sauvegardés (en particulier les avantages provenant des Fonds de sécurité d'existence).

1.2. LA BONNE COMMISSION PARITAIRE

La commission paritaire 100 n'est pas un véritable secteur. Les entreprises qui en relèvent sont très variées et leur activité ne correspond pas à une commission paritaire spécifique. Elles resteront donc toujours dans cette CP 100. Par conséquent, nous devons aussi conclure des accords sectoriels à part entière dans cette CP.

Il n'empêche que les employeurs optent trop facilement pour la CP 100, alors que l'entreprise appartient bel et bien à un secteur déterminé. Mais voilà, les conditions de travail et de rémunération sont plus intéressantes dans la CP 100. Pour eux, bien entendu. Nous recourons à différents moyens pour lutter contre ce phénomène.

Nous avons examiné quelles entreprises relevaient d'une autre commission paritaire. Nous avons également retenu les plus grandes entreprises et avons fait appel aux services d'inspection. De cette manière, une quarantaine d'entreprises ont été transférées vers une autre CP depuis 2008.

Fin 2011, les interlocuteurs sociaux de la CP 100 ont conclu un accord sur l'introduction de la cotisation de 0,10% pour les groupes à risque, permettant de financer un fonds de formation. Cette cotisation est perçue par l'ONSS depuis le 1er avril 2012. Ainsi, nous avons pu répertorier les entreprises relevant véritablement de la CP 100. Cela a également permis d'apurer considérablement la commission paritaire. En effet, au cours du premier trimestre de 2012, la CP 100 comptait encore 9370 entreprises. Après le 1er avril, elles n'étaient plus que 8327. Un bon millier d'entreprises ont été transférées vers une autre CP.

LES SYNDICATS REFUSENT DE SE TAIRE PLUS LONGTEMPS DANS LA COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR OUVRIERS, LA CP 100

DE QUOI PARLONS-NOUS ?

- 14.000 ouvriers dans 6.414 entreprises
- Avec les salaires et conditions de travail les plus bas
- Une concentration sectorielle et des conventions collectives de travail depuis seulement quelques années
- Refusent pas de déléguer syndicaux pour défendre les droits

Les syndicats haussent le ton
Les ouvriers de la CP 100 se sont lus durant 30 ans. Ils n'ont rien vu. Juste un bâillon sur la bouche.

Cette CP est active depuis 5 ans. Qu'avons-nous obtenu jusqu'à présent ?

- Les salaires minimaux pour le secteur
- Introduction de ces salaires minimaux

Comme dans les autres secteurs, nous négocions un accord pour 2013-2014. Qu'en sommes-nous ?

- Les négociations n'apportent rien - à part la prolongation des accords existants
- Pour les employeurs, représentés par la FEB, même la protection du pouvoir d'achat via l'indexation des salaires réels est EXCLUE
- Les employeurs continuent de reporter indéfiniment l'introduction d'un statut de délégué syndical

NOUS EXIGEONS

- Le droit à la grève pour les ouvriers, un statut pour la négociation syndicale
- Un meilleur pouvoir d'achat, l'indexation des salaires réels dans le secteur
- Pas de discrimination pour les ouvriers du secteur social, 5 ans de supplément de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire, tout comme les employés

ACTION le 12 novembre à 13h00
Point de rassemblement: statue de la place de l'Albertine (près de la gare de Bruxelles Central)
Action devant le siège de la FEB, Rue Ravenstein 4 - 1000 Bruxelles

FGBT
Rassemblement, on est plus forts

CGSLB

CSO

EN: CGSPB - Rue Oudekerke - 1050 Bruxelles - 1000 Bruxelles - CGSLB - Rue Bover - 1050 Bruxelles - CGSLB - Rue de l'Albatros - 1050 Bruxelles - CGSLB - Rue de l'Albatros - 1050 Bruxelles

RÉSOLUTIONS 2008

15. Le Congrès se félicite de la réussite des Journées annuelles pour la défense des droits des intérimaires ainsi que de la réalisation du journal « The Interim Times ».

Il demande à la Coordination intérim de la FGTB de mener une enquête pour vérifier dans quelle mesure la législation sociale est appliquée correctement aux intérimaires. Il demande que les campagnes de formation et de sensibilisation soient poursuivies en associant davantage les sections et toutes les Centrales de la FGTB.

Il faut cependant rechercher en permanence une approche créative de manière à encore mieux y associer les régionales et les sections.

16. Dans le cadre des négociations sur l'intérim, le Congrès souhaite:

- un renforcement du contrôle par les délégations syndicales et une plus large information en ce compris pour le remplacement;
- le maintien des motifs avec une meilleure définition du surcroît temporaire de travail: nous ne sommes pas partisans d'une généralisation légale d'un quatrième motif. Si cela devrait néanmoins se faire, il ne peut en être ainsi que moyennant le renforcement du contrôle syndical au niveau de l'entreprise et du secteur;
- la suppression des contrats d'un jour;
- le maintien de l'interdiction de recourir à l'intérim pour les entreprises qui connaissent une grève couplé à des contrôles et à des sanctions renforcés;
- le paiement d'un préavis aux intérimaires de longue durée sauf dans le cas d'un remplacement;
- le rejet du contrat à durée indéterminée dans le cadre de l'intérim;
- que les délégations syndicales s'opposent au phénomène des agences intérim "maison" qui dénaturent la concertation sociale en matière de gestion du personnel;
- la signature et la remise du contrat de travail doivent se faire le premier jour de travail au plus tard;
- le respect strict et le maintien de l'interdiction de recourir à l'intérim pour les entreprises qui connaissent une grève;
- le passage automatique de l'intérim à un CDI après 6 mois d'occupation en tant qu'intérimaire;
- la liaison entre la durée du contrat d'intérim et la durée d'exécution du motif en cas de remplacement;
- la liaison entre la durée du contrat d'intérim et la durée d'exécution de la mission (reprise dans le contrat commercial), en cas de surcroît temporaire de travail et de travail exceptionnel.

17. En cas de remplacement, les employeurs ne doivent pas informer les délégations syndicales. Ceci entraîne des effets de cascades incontrôlables. C'est pourquoi, Le Congrès demande dans le cadre des négociations qui ont lieu au CNT que tous les motifs fassent l'objet d'une information à la délégation syndicale.

1.3. TRAVAIL INTÉrimAIRE

L'enquête que nous avons réalisée en 2012 avec la Coordination Intérim auprès de 30.000 membres de notre syndicat travaillant comme intérimaires nous a fait comprendre que l'incertitude et la méconnaissance de certains droits restaient les principaux points névralgiques dans le secteur intérimaire. Nous avons continué à œuvrer pour le changement. Chaque année, nous avons organisé la Journée des droits des intérimaires. Un site Internet et une page Facebook ont également été créés.

En outre, dans le cadre de la concertation sociale au sein du Conseil National du Travail (CNT), nous avons négocié une nouvelle réglementation dans un certain nombre de domaines. La directive européenne sur le travail intérimaire confirmait déjà le principe de « l'utilisateur-payeur », selon lequel les travailleurs intérimaires doivent recevoir le même salaire que les travailleurs fixes. La directive prévoit également une interdiction de recourir au travail intérimaire en cas de grève. Les États membres ont désormais pour mission de mentionner et de motiver les restrictions relatives au travail intérimaire. La fédération patronale y a vu une occasion de supprimer les interdictions. Nous nous sommes opposés à un tel assouplissement.

En septembre 2013, un nouvel accord sectoriel a été conclu au sein du CNT. On peut désormais recourir au travail intérimaire pour recruter de la main-d'œuvre. Il s'agit d'un motif d'insertion. Un certain nombre de conditions y sont liées, mais il n'y a pas de véritable obligation de recrutement, contrairement à ce que nous demandions. Les contrats journaliers ont par ailleurs été limités. Les employeurs doivent justifier l'utilisation de tels contrats auprès des représentants des travailleurs. D'ailleurs, des informations doivent désormais être fournies tous les six mois au sujet du recours au travail intérimaire. Malheureusement, nous n'avons pas obtenu d'interdiction des contrats journaliers. En revanche, d'ici fin 2014, un contrat de travail doit immédiatement être signé pour les contrats journaliers, au moment où l'intérimaire entame sa mission. Nous continuons à l'exiger pour tous les intérimaires. Pour cela, nous devons maintenant attendre le contrat électronique. Il nous reste encore du pain sur la planche.



INTERIMZONE

UNE PUBLICATION DE LA FGTB OCTOBRE 2012

Focus sur la sécurité et le stress

10 octobre : JOURNÉE DES DROITS DES INTÉRIMAIRES

Un thé contre le stress au pays de l'intérim

LE 10 OCTOBRE, LA FGTB DISTRIBUE DU THÉ EN DIVERS LIEUX PUBLICS DE BELGIQUE. UNE ACTION ORGANISÉE DANS LE CADRE DE LA HUITIÈME ÉDITION DE LA JOURNÉE DES DROITS DES INTÉRIMAIRES. LE THÉ EST UNE BOISSON AUX VERTUS APAINANTES, RELAXANTES. BRIEF, C'EST BIEN CONTRE LE STRESS. LE THÉ EST DONC BON POUR LES INTÉRIMAIRES VOILÉ LE STRESS QUI RÉGNE AU PAYS DE L'INTÉRIER.

Recevoir du stress, cela peut être contre la volonté. Et oui, c'est surtout de stress. Cette année, la FGTB souhaite attirer l'attention sur le stress des intérimaires. Ce n'est pas de la peur, ce n'est pas de la honte, c'est de la fatigue. Et c'est de la fatigue que nous sommes atteints. Les intérimaires ont souvent du stress. Mais les intérimaires ne sont pas seuls. Les intérimaires ont souvent du stress. Mais les intérimaires ne sont pas seuls. Les intérimaires ont souvent du stress. Mais les intérimaires ne sont pas seuls.

10 Jours de conseils FAITES LE TEST

Pata Ninny de Suury's "Vivre au jour le jour, ça complique le quotidien"

Le 10 octobre, la FGTB distribue du thé contre le stress

Intérimaire ? Vous avez des droits !

FGTB
Coordination intérim
Ensemble, on est plus fort

RÉSOLUTIONS 2008

18. Le Congrès demande au gouvernement:

- de détecter avec l'inspection sociale et les organisations syndicales, les vides législatifs et juridiques à combler;
- de doter les différents services fédéraux et régionaux d'Inspection, de moyens financiers et humains plus importants;
- d'établir une véritable coopération européenne voire internationale entre les services d'Inspection, avec obligation de résultat en matière de communication des informations;
- d'inspecter systématiquement les opérations de détachement de travailleurs étrangers dans le cas de fourniture de services. L'inspection sociale doit à nouveau être en mesure de détecter les mises à disposition illégales de travailleurs et engager des poursuites au pénal;
- les commandes passées par des sous-traitants auprès d'entreprises publiques doivent davantage tenir compte de critères sociaux. Actuellement, le choix est surtout fonction du prix;
- d'élargir la compétence du CPPT à l'ensemble des travailleurs présents sur le chantier et dans l'entreprise. Les délégués doivent pouvoir intervenir pour tous les travailleurs;
- de réactualiser la possibilité d'installer comme dans certains secteurs (mines, carrières) des délégués ouvriers à l'inspection.

19. Pour nous, les sanctions pénales et administratives doivent être rendues plus dissuasives: la responsabilité solidaire des entreprises donneuses d'ordre doit être engagée pour les obligations sociales et fiscales de leurs sous-traitants. L'assouplissement de l'article 31 de la Loi de 1987, intervenue en 2000, hypothèque les possibilités de contrôle syndical sur les sous-traitants. Le transfert d'autorité est devenu monnaie courante et a pour effet de vider de sa substance le statut du travailleur fixe. Nous exigeons une législation plus sévère.

20. Nous rappelons l'importance d'une présence syndicale dans les PME: un contrôle syndical pourrait mettre des garde-fous contre les abus de l'« outsourcing ».

21. Le Congrès demande que la loi de 2006 soit correctement appliquée par l'Inspection sociale et les tribunaux. En outre, il demande qu'une évaluation de l'application de cette loi soit faite tant au niveau intersectoriel qu'au niveau des secteurs les plus concernés.

22. Le Congrès demande l'insertion dans les cahiers des charges des marchés publics, de clauses restrictives interdisant le recours à de faux indépendants (le gardiennage, les administrations).

23. Le Congrès demande que l'élaboration des critères spécifiques – dans l'ensemble des Commissions Paritaires – se fasse le plus rapidement possible.

1.4. SOUS-TRAITANCE

Les conséquences fâcheuses de la sous-traitance dans plusieurs de nos secteurs ont continué à bénéficier de toute notre attention, à travers une journée d'étude spéciale en mars 2013 et une campagne d'information dans nos médias. Nous retiendrons deux revirements importants qui sont le fruit de nos efforts.

- La législation relative à la mise à disposition a encore été renforcée en 2012, avec plus de moyens de contrôle pour les syndicats et les services d'inspection. Nous nous étions battus pendant des années contre la réglementation assouplie en la matière.
- Le combat contre le travail au noir et la fraude, que nous menons depuis longtemps, s'est également accéléré, grâce à la politique ferme menée par le secrétaire d'état à la Lutte contre la fraude sociale et fiscale. En 2012, la responsabilité solidaire des entrepreneurs principaux en matière de salaire et de dettes sociales et fiscales a été mise au point.

Enfin, la sous-traitance revêt aussi une dimension européenne. En effet, via le détachement des travailleurs, les entreprises organisent un réel dumping social dont les travailleurs sont les principales victimes. A ce sujet, nous avons joué un rôle moteur au sein de la Fédération européenne des travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB) afin que des actions soient entreprises.



1.5. FAUX INDÉPENDANTS

La loi sur la nature de la relation de travail est enfin d'application. Elle permet des contrôles stricts et plus rapides dans plusieurs secteurs confrontés à ce problème et aux graves distorsions de concurrence qui en découlent. C'est une très ancienne exigence de La Centrale Générale de la FGTVB. Pour notre centrale, les secteurs de la construction, du nettoyage et du gardiennage ont établi des critères spécifiques et adaptés à leur réalité qui leur permettront de lutter plus adéquatement contre la fausse indépendance.

Même si les nouvelles dispositions restent globalement insuffisantes, nous disposons dorénavant de plus d'armes pour lutter contre cette problématique.



RÉSOLUTIONS
2008

24. Le Congrès est favorable à une solution négociée entre syndicats et employeurs car cela nous donne de meilleures garanties de déboucher sur un large consensus. Ceci doit se faire vers le haut sans remise en cause des acquis des deux statuts.
25. Le Congrès exige la fin des discriminations qui frappent les ouvriers, notamment:
- la suppression immédiate du jour de carence, mesure vexatoire et profondément discriminatoire qui reste la réalité pour un grand nombre d'ouvriers;
 - en matière de délais de préavis, une programmation vers les 3 mois de préavis par 5 ans d'ancienneté.
26. Un nombre croissant d'ouvriers se voient attribuer le statut d'employé ("technique"). Généralement, leur fonction reste inchangée et ils continuent à travailler au niveau de la production. Ils ne subissent pas de perte financière en cas de chômage temporaire. Pour les ouvriers il en va autrement et surtout là où bon nombre d'employés (techniques) sont occupés à la production. Le chômage temporaire ne devrait pas entraîner de perte financière.
- Le Congrès exige que l'employeur paie en sus des allocations de chômage un supplément jusqu'à concurrence du salaire net.
 - La mesure inique de non-assimilation du chômage temporaire pour cause d'"intempérie" pour le pécule de vacances (construction essentiellement, mais aussi d'autres secteurs) doit être supprimée.
 - Nous devons œuvrer au niveau sectoriel de manière à obtenir l'assimilation du chômage temporaire, quelle que soit la raison, pour la prime de fin d'année.
27. Le Congrès demande que la Centrale Générale engage la discussion au niveau interne et prenne ensuite l'initiative au sein de la FGTB afin d'élaborer, d'ici fin 2010, une proposition qui tienne compte de ces dispositions.

2. SE BATTRE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

2.1. TENDRE VERS UN STATUT COMPORTANT LES ACQUIS DES DEUX STATUTS OUVRIERS ET EMPLOYÉS ACTUELS

En 2009, le gouvernement a décidé à lui seul d'instaurer du chômage économique pour les employés en raison de la crise.

En 2010, nous avons avancé des propositions concrètes pour éliminer les discriminations entre les ouvriers et les employés. Ces propositions ont permis à la FGTB de disposer de résolutions précises et fortes lors de son Congrès statutaire de la même année.

En juillet 2011, la Cour constitutionnelle a jugé que les préavis et le jour de carence des ouvriers étaient discriminatoires. Le gouvernement disposait de deux ans pour se mettre en conformité. Suite à des échanges avec le SETCa, nous avons avancé un document de base contenant la situation actuelle, la situation souhaitée et des arguments syndicaux. Un document grâce auquel la FGTB et l'ensemble des centrales ont pu aborder ce dossier en profondeur.

Malheureusement, le compromis avancé par le gouvernement en juillet 2013 se limite aux durées de préavis et au jour de carence. Il contient aussi bon nombre de cadeaux en faveur du banc patronal: réductions de cotisations patronales, interdiction d'augmenter les durées de préavis dans les secteurs, exclusion de quelques secteurs, versement d'une indemnité de licenciement par la Sécurité sociale, contrôle médical. Aussi, sous l'impulsion de la Ministre de l'Emploi, les règles en matière de motivation de licenciement ont été revues. Ces mesures sont progressivement d'application depuis le 1er janvier 2014.

En ce qui concerne les délais de préavis, un certain nombre de secteurs sont donc exclus de la nouvelle réglementation. Le secteur de la construction, soumis à une exclusion structurelle et définitive, en est la principale victime. La Centrale Générale, en concertation avec la FGTB et les autres syndicats (mais elle le fera seule si nécessaire), conteste ces nouvelles discriminations devant la Cour Constitutionnelle.

Enfin, les discussions relatives aux pécules de vacances retiennent désormais toute notre attention. Le système actuel des ouvriers étant plus intéressant que celui des employés, nous craignons une harmonisation vers le bas. La Centrale n'acceptera en aucun cas qu'un nouveau régime implique un sacrifice de la part des ouvriers. En outre, il y a lieu de préserver le rôle de l'ONVA, à la lumière d'un paiement opportun et correct à tous les ayants droit.



RÉSOLUTIONS 2008

28. Le Congrès félicite la FGTB de son rôle moteur dans l'organisation de la Journée annuelle pour l'égalité salariale. Il lui demande de poursuivre ses efforts pour concrétiser enfin le principe « à travail, égal, salaire égal ».

Le Congrès demande également que cela ne se limite pas à une simple journée d'action, mais que nous développions, en collaboration avec les autres partenaires organisateurs, un plan visant à mettre fin à l'inégalité qui existe dans et entre les différentes entreprises et secteurs. Nous pensons entre autres à la mise en cause des salaires scandaleusement bas dans un secteur typiquement féminin tel que celui des titres-services.

29. Le Congrès demande à la Centrale Générale de poursuivre la promotion du thème « analyse de genre et égalité des chances » et de l'intégrer dans notre offre de formation.
30. Le Congrès demande à la Centrale Générale que la question de l'égalité entre les hommes et les femmes soit mise à l'ordre du jour de chacune des commissions professionnelles avec comme objectif la mise au point d'un plan d'actions prévoyant notamment:

- une classification de fonction analytique au niveau de chaque secteur;
- l'accès des femmes à chacun des métiers;
- l'accès égal des femmes à la formation;
- une structure d'accueil de qualité pour les enfants;
- la problématique du travail de nuit.

31. Le Congrès exige que la simplification administrative des formalités liées au travail à temps partiel débouche sur un meilleur respect des droits des travailleurs à temps partiel c'est-à-dire le respect des réglementations existantes.

Il exige donc la généralisation du contrôle du temps de travail en ce compris sur les chantiers: les moyens électroniques actuels le permettent sans difficulté. Les règlements de travail doivent comporter les horaires effectifs.

Le système actuel de prise en considération des heures complémentaires structurelles, des avenants au contrat de travail et de l'adaptation des heures de travail dans ce contrat, doit être évalué et aménagé de manière à garantir la sécurité juridique et les droits des travailleuses.

2.2. ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

Le traitement inégal des femmes a bénéficié de notre attention sous l'impulsion de la Coordination Genre. Nous avons poursuivi nos actions sur ce terrain. Chaque année, nous avons pleinement coopéré à l'Equal Pay Day de la FGTB. Nous étions également présents à la Conférence mondiale des femmes de la CSI et à la Marche mondiale des femmes. Nous avons participé à la campagne internationale pour le travail décent du personnel domestique. En 2010, nous avons obtenu un résultat important: enfin, les femmes enceintes reçoivent toutes la même indemnité décente quand elles sont obligées d'arrêter temporairement le travail.

Depuis les négociations sectorielles de 2009, les sujets ayant trait au genre sont systématiquement insérés dans nos cahiers revendicatifs. Nous avons d'ailleurs analysé les différences salariales entre les hommes et les femmes dans quatre secteurs. Nous avons sans cesse martelé que les travailleurs à temps partiel, principalement féminins, doivent avoir droit à part entière au congé éducation payé (CEP). Dans le secteur très féminin des titres-services, nous avons fortement lutté pour de meilleures conditions de travail et de salaire. Et nous avons souligné que les mesures gouvernementales en matière de chômage, crédit-temps et âge de pension pénalisent les femmes une fois de plus.

Ajoutons que nos secrétaires syndicaux et collaborateurs ont bénéficié de formations sur l'égalité entre hommes et femmes.



**Gagner moins,
c'est travailler
plus longtemps**

*Votre salaire d'aujourd'hui détermine
votre pension de demain*

www.fgtb.be / 25 mars 2011

FGTB

equal-payday
ANNEE DU TRAVAIL ÉQUITABLE

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes est un droit fondamental

Logo de la Fédération Royale Belge des Syndicats de Travailleurs (FGTB) - 1913

RÉSOLUTIONS
2008

32. Toute discrimination à l'embauche, qui est fondée sur le critère de l'origine raciale ou sur la consonance étrangère du nom est moralement condamnable et illégale. Il n'est pas inutile de le rappeler et de s'y opposer activement.
33. Le Congrès demande à la Centrale Générale et à la FGTB d'aider les jeunes à s'émanciper sur le marché du travail en tenant compte de leurs attentes spécifiques.
- Il demande que la Centrale Générale revendique déjà maintenant la suppression des salaires jeunes et/ou de départ, dans le cadre des prochaines négociations collectives.
34. Pour tendre vers l'emploi de qualité et en vue d'une insertion adéquate des jeunes sur le marché du travail, la Centrale Générale doit – dans les entreprises relevant de sa compétence – prendre des initiatives afin de limiter au maximum l'utilisation du travail intérimaire et des contrats temporaires.
35. Le Congrès exige:
- qu'il n'y ait pas d'extension de l'occupation de jobistes avec paiement de cotisations ONSS réduites;
 - d'exercer un contrôle pour éviter que les jobistes ne se substituent à l'emploi régulier;
 - l'interdiction du recours au chômage temporaire pour les travailleurs fixes en cas d'occupation de jobistes (cf. réglementation intérim).

2.3. DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

La discrimination à l'embauche reste une préoccupation importante pour la Centrale Générale. Ainsi, nous avons dénoncé le refus d'engager des travailleurs d'origine étrangère dans le cadre des Journées pour les droits des intérimaires. Surtout les pratique de sélection sous le code secret BBB pour Blanc Bleu Belge, ont suscité nos protestations. Des actions ont été organisées en collaboration avec l'organisation interculturelle KIF KIF et le Centre pour l'Egalité des Chances.

2.4. UN EMPLOI DE QUALITÉ AUSSI POUR LES JEUNES

Nous relayons et soutenons régulièrement les initiatives entreprises par les Jeunes FGTB. A ce sujet, nous nous sommes joints à elles pour dénoncer l'augmentation des jours de travail des jobistes (de 46 à 50 jours par an).

Afin d'informer les jeunes (et moins jeunes), nous avons aussi développé notre communication internet via notre site et notre présence sur les réseaux sociaux.

Enfin, dans le cadre des élections sociales, nous avons analysé systématiquement nos résultats dans les collèges jeunes.



RÉSOLUTIONS

2008

36. Le Congrès demande aux négociateurs syndicaux des entreprises et des secteurs d'exiger formellement et aux différents niveaux de négociation que l'effort de formation atteigne le seuil convenu.
37. Il exige:
- que les entreprises qui ne respectent pas cette obligation, contribuent à un fonds sectoriel et à défaut, soient sanctionnées par une cotisation majorée;
 - le maintien de l'effort de 0,10% pour les groupes à risques.
38. En matière de congé éducation payé, il exige que:
- le nombre d'heures auxquelles les travailleurs ont droit soit calculé comme avant;
 - l'accès au système de congé éducation payé soit élargi aux travailleurs en temps partiel et aux contrats atypiques;
 - le relèvement du financement par les employeurs et les pouvoirs publics.
39. Par ailleurs, Le Congrès demande aux représentants syndicaux de peser sur le choix des formations mises en place dans les entreprises pour éviter que les programmes ne répondent pas aux besoins réels des travailleurs ou ne soient destinés à un groupe restreint.
- Les plans de formation doivent être soumis au CE, à défaut au CPPT ou à la délégation syndicale, pour approbation et non pour information.
- La formation doit être « transférable »: elle ne peut pas être liée au poste de travail de l'entreprise uniquement. Il doit s'agir d'une formation utile à l'entreprise et qui augmente aussi la qualification des travailleurs.
40. Les formations suivies doivent pouvoir aboutir à un salaire majoré. Cette matière demande à être négociée dans le cadre des prochaines CCT sans pour autant l'imputer sur les marges salariales.
41. Le Congrès demande à la Centrale Générale de sensibiliser et d'informer les militants sur:
- les enjeux de la formation permanente;
 - les engagements patronaux pris aux niveaux interprofessionnel et sectoriel;
 - les modifications apportées au bilan social (modifications qui devraient permettre de mieux visualiser l'effort de formation des entreprises).
42. Le Congrès demande aux pouvoirs publics de:
- consacrer plus de moyens humains et financiers pour l'enseignement technique, professionnel et pour l'enseignement en alternance;
 - créer un cadre administratif et financier suffisant pour les demandeurs des dispositifs de formation en alternance.

3. FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Fin 2002, les employeurs s'engageaient à consacrer 1,9% de la masse salariale à la formation. Un taux que les entreprises du secteur privé n'ont jamais atteint. Une sanction sous forme de cotisation patronale est prévue. Celle-ci participe au financement du système de congé éducation payé. Cet effort est évalué sur base du rapport technique du Conseil central de l'Economie. La contribution était de 0,05%, mais entre-temps, le niveau a été relevé à 0,10% pour l'année 2012 et à 0,15% à partir de 2013. Une distinction sera établie entre les investissements consentis par l'entreprise elle-même et ceux réalisés par le secteur dont elle est issue. Désormais, l'entreprise qui investit suffisamment dans la formation de ses travailleurs mais qui est issue d'un secteur qui ne le fait pas, ne sera plus sanctionnée.

Dans le cadre des analyses d'entreprises, nous attirons aussi régulièrement l'attention de nos délégués sur l'effort de formation consenti par leur entreprise.

3.1. CONGÉ ÉDUCATION PAYÉ

De plus en plus de difficultés surgissent pour libérer les travailleurs via le CEP. C'est dans ce contexte que nous avons organisé une journée d'étude en collaboration avec le Service Public Fédéral afin de mieux comprendre les mécanismes administratifs du CEP.

Les formations syndicales entrent dans le champ des formations générales. Cependant, des employeurs font pression pour qu'elles en soient exclues. Nous devons être vigilants et non équivoques sur les titres indiqués dans nos demandes d'agrément.

En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, ils doivent répondre à des conditions strictes pour bénéficier du CEP:

- Soit, être occupés sur base d'un horaire variable,
- Soit, prester un 4/5 temps.

En dehors de ces conditions, ils n'ont pas droit au CEP. Autre problème: ils doivent parfois prendre sur leur temps libre pour suivre une formation. En outre, si la formation ne coïncide pas totalement avec leurs heures de travail, ils ne peuvent tout simplement pas la suivre puisqu'ils n'ont qu'un droit proportionnel.

La 6e réforme de l'État prévoit la régionalisation du CEP. Ainsi, des différences peuvent apparaître entre les régions en matière de réglementation et de financement, ce qui a pour effet d'accroître encore l'acuité et la complexité des défis.



RÉSOLUTIONS 2008

43. Le Congrès demande que la création, le maintien et la qualité de l'emploi soient au centre des négociations sur le temps de travail et cela à tous les niveaux, interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise.

44. Le Congrès est d'avis que la réduction collective du temps de travail, avec maintien du revenu et avec embauche compensatoire, en lieu et place d'une réduction d'une somme de réductions individuelles imposées, reste toujours une piste à suivre. Non pas comme un but en soi mais comme moyen de redistribuer le travail et d'améliorer la qualité de vie des travailleurs. Il n'est certes pas possible de trouver une mesure standard qui réponde à toutes les situations, mais il faut pouvoir trouver des solutions adaptées. Un travail à temps plein sous CDI doit redevenir la norme, afin que ceux qui n'ont pas la possibilité de travailler à plein temps ne se retrouvent dans la misère avec un salaire net en dessous du seuil de pauvreté.

Le Congrès demande à la Centrale Générale de démarrer une nouvelle campagne d'information à ce sujet.

45. En cas de restructuration, les négociateurs de la Centrale Générale et de la FGTB doivent appliquer systématiquement le principe de la réduction du temps de travail comme solution permettant de sauvegarder l'emploi.

Par ailleurs, il constate que les employeurs engagent d'office à temps partiel des travailleurs pour des travaux pénibles qui ne peuvent pas être accomplis à temps plein. Ces travailleurs sont donc pénalisés: ils ne peuvent en aucun cas se constituer des droits complets au niveau de la sécurité sociale.

46. Le Congrès demande à la Centrale Générale de voir quelles solutions apporter à cette situation; la diminution du temps plein de référence pour ce type de travail, est une piste à creuser.

Il rappelle son soutien aux mesures individuelles de réduction de temps de travail négociées collectivement comme le crédit temps.

47. Le Congrès demande que lors des futures négociations, la FGTB et la Centrale Générale exigent le remplacement des travailleurs en crédit temps afin d'éviter d'alourdir la charge de travail des collègues du travailleur en crédit temps. En cas de restructuration, seulement quelques dérogations peuvent être autorisées telles celles d'application dans le cadre de la prépension.

48. Le Congrès s'oppose carrément au système de « compte épargne-temps » ou « compte carrière ».

49. Le Congrès demande à la Centrale Générale et à la FGTB d'obtenir du gouvernement qu'il évalue les mesures de défiscalisation actuelle à la lumière de leur impact sur l'emploi et sur le bien-être des travailleurs.

Les mesures actuelles doivent également être revues de manière à ce qu'en aucun cas, une heure supplémentaire ne puisse revenir moins chère qu'une heure normale de travail et que le travail en équipe ne coûte moins cher que le travail diurne.

50. Le Congrès demande également à la Centrale Générale de sensibiliser nos délégués sur cette question; ils doivent pouvoir exercer un contrôle et viser à limiter autant que possible le recours aux heures supplémentaires dans leur entreprise.

4. DURÉE DU TRAVAIL

Ces dernières années, la réduction collective de la durée du travail a surtout permis de sauver des emplois en cas de restructuration. Nous retiendrons trois développements principaux.

- Afin de faire face aux conséquences du crash financier sévère de 2008, le gouvernement a pris un certain nombre de mesures de crise temporaires pour préserver des emplois. Outre la réduction de crise du temps de travail et le crédit-temps de crise, un système de chômage économique a été introduit pour les employés. Une prime de crise a également été prévue en cas de licenciement d'ouvriers.
- Le régime du crédit-temps a été modifié en profondeur. Il s'agissait d'une mesure d'économie prévue par l'accord de gouvernement de décembre 2011. La CCT 77bis a été remplacée par la CCT 103. Ainsi, les possibilités de crédit-temps ont été limitées. Il existe le crédit-temps sans motif, le crédit-temps avec motif et les emplois de fin de carrière. Mais la réglementation ne prévoit toujours pas d'obligation de remplacement des travailleurs en crédit-temps.
- Le congé parental a été prolongé de 1 mois par une directive européenne. Les travailleurs peuvent désormais prendre jusqu'à 4 mois de congé parental.

Outre ces trois changements marquants, des forces patronales et libérales entendaient également défendre l'idée du compte-carrière individuel ou du compte épargne-temps. Nous nous y opposons.

En ce qui concerne les heures supplémentaires, nous constatons qu'un certain nombre de mesures gouvernementales rendent le recours aux heures supplémentaires encore plus facile et plus avantageux pour les employeurs.

RÉSOLUTIONS 2008

51. Le Congrès exige que l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales soit appliquée sans restriction. En plus, il exige une indexation sur base des salaires réels et non pas uniquement sur les minima sectoriels ainsi que le rétablissement de la liaison de nos salaires à l'inflation réelle et non plus à l'index santé lissé.
52. Il exige le rétablissement de la liberté de négociation et il s'oppose vigoureusement à une éventuelle généralisation des systèmes all-in et contre toute forme de mécanisme de correction dans les négociations collectives: tant l'index-santé que les systèmes all-in introduits dans certains secteurs sont à la base d'une diminution du pouvoir d'achat des travailleurs lors d'une flambée de l'inflation.
53. Le Congrès demande à la Centrale Générale d'évaluer dans les secteurs les systèmes all-in existants. La pratique montre en effet qu'avec de telles conventions, même l'indexation n'est pas toujours garantie. Le maintien et l'amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs doivent être présentés comme une priorité.
54. Le Congrès demande à la Centrale Générale et à la FGTB de faire le nécessaire pour obtenir une augmentation en brut du salaire minimum interprofessionnel et des salaires bruts sectoriels lors des prochaines négociations. La majoration de ces salaires bruts a la priorité sur l'octroi ou l'augmentation d'avantages non soumis à l'ONSS. De plus, il faut tendre vers un remboursement à 100% du trajet domicile-travail avec les transports publics et en l'absence de ceux-ci, des transports privés.

Il recommande d'aboutir à des CCT sectorielles et d'entreprises sur la mobilité (zones PME).

55. Il s'oppose résolument à une nouvelle extension des augmentations du salaire net par les voies fiscales et parafiscales. Même si à court terme celles-ci rencontrent les revendications justifiées de nos membres en matière de pouvoir d'achat, elles n'offrent pas de solution fondamentale à long terme. Au contraire, de tels systèmes sapent les fondements de la sécurité sociale.

La FGTB doit exiger la révision de la CCT 90 relative aux avantages non récurrents liés aux résultats. Il faut supprimer la possibilité de lier l'octroi d'une prime à la réduction des accidents du travail, à la réduction du nombre de jours perdus suite à un accident du travail ou encore à la réduction du nombre de jours d'absence. Les pressions exercées sur les travailleurs accidentés ou malades sont inadmissibles.

56. Il met en garde contre d'éventuelles conséquences négatives suite à l'application des avantages non récurrents liés aux résultats (bonus salarial). Le salaire du travailleur se transforme ainsi en une donnée variable et est tributaire de facteurs qu'il/elle ne peut influencer. Cette rémunération variable peut, à terme, se substituer aux majorations salariales brutes régulières. En outre, cette forme de rémunération a une incidence négative sur le financement de la sécurité sociale et sur les droits dérivés du travailleur.
57. Le Congrès demande à la Centrale Générale et à la FGTB de mettre tout en œuvre pour renforcer la concertation syndicale au niveau européen, entre autres via les fédérations européennes et au sein de la CES, via l'extension de la concertation de Doorn.
58. Le Congrès demande que le gouvernement libère – en sus de l'amélioration du pouvoir d'achat encore à négocier avec les employeurs – des budgets plus importants pour les bas salaires et les salaires moyens. La baisse des recettes ne peut être compensée par des charges complémentaires sur le travail mais requiert une fiscalité plus équitable.
59. Le Congrès demande au gouvernement de mener une politique plus vigoureuse en matière de prix. Un contrôle plus strict sur l'évolution des prix des produits de base (énergie, alimentation, loyer habitations, ...) est indispensable pour limiter les conséquences des augmentations internationales dues à des manipulations spéculatives.

II. POUVOIR D'ACHAT



1. SALAIRES

Malgré la grande crise économique, le pouvoir d'achat a été maintenu à un niveau convenable dans notre pays. Nous n'avons pas connu de sacrifices majeurs et brutaux. Les revenus du travail ont même quelque peu augmenté par rapport au revenu national. Néanmoins, les salaires réels ont diminué depuis 2010. Le mécanisme d'indexation a été ajusté, de sorte qu'il offre une moins grande protection contre l'inflation. De plus, la norme salariale empêchait toute augmentation de salaire. En 2012, les salaires conventionnels réels dans les secteurs étaient redescendus au niveau de 2004. Dans la mesure où il ne pouvait pas, ou presque pas, être question de hausses salariales dans les trois derniers accords interprofessionnels, on a plus souvent convenu de bonus liés au résultat, dans le cadre de la CCT 90.

Nous continuons à lutter pour le maintien du système d'indexation, contre la manipulation de l'index, pour la liberté de concertation sociale et contre les blocages salariaux. À cet égard, l'une de nos initiatives a consisté à organiser le colloque du 6 novembre 2012 au sujet de l'index. Nos actions restent importantes car, après les élections de mai 2014, une grande réforme de l'index sera de nouveau à l'ordre du jour.

Nous nous sommes également battus avec ferveur contre l'éternelle plainte des employeurs selon laquelle nos salaires sont beaucoup trop élevés. Grâce à nous, les milliards d'euros de soutien public versés aux entreprises ont été mis en évidence dans les médias et auprès de partis politiques. Nous avons exposé notre point de vue dans différents cabinets ministériels. Nous avons également développé un programme de calcul des salaires nous permettant de mettre sur la table des chiffres corrects en matière de coûts salariaux et de subventions salariales.



- Colloque -
"Nouveaux regards sur l'index"

La Centrale Générale-FGTB
a le plaisir de réunir
les Professeurs

ALFRED KLEINKNECHT
(Université de Delft, Pays-Bas) et ROBERT PLASMAN
(ULB, Belgique)

6nov

pour initier la réflexion à partir de leurs recherches,
le mardi 6 novembre 2012
de 9h30 à 12h30, au Parlement fédéral
(rue de Louvain 21 à 1000 Bruxelles).
Une conférence de presse est organisée de 12h30 à 13h30.

Quel est le rôle de l'indexation
dans notre société?

Quel est son impact sur l'économie?

Faut-il l'adapter pour améliorer
la compétitivité de la Belgique?

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

RÉSOLUTIONS
2008

60. Le Congrès appuie les revendications et les actions de la FGTB en faveur du renforcement et du développement de la sécurité sociale. Ceci nécessite de compenser les réductions de cotisations sociales et de dégager des moyens supplémentaires pour couvrir les nouveaux besoins.
61. En compensation des réductions de cotisations sociales et en vue de financer des besoins complémentaires, le Congrès demande l'instauration d'un financement alternatif tel qu'une juste et progressive cotisation sociale généralisée à l'ensemble des revenus ainsi qu'un impôt sur la fortune. Le Congrès appelle à la vigilance afin que notre modèle de sécurité sociale reste basé sur un système de répartition plutôt que sur un système de capitalisation.
62. Le Congrès s'oppose à tout nouvel abaissement linéaire de cotisations sans contrepartie de la part des employeurs et sans garantie pour le financement futur de la sécurité sociale. A ce sujet, le système du Maribel social, par lequel les diminutions de cotisations sont liées à la création d'emplois supplémentaires, donne au moins la possibilité de contrôler l'affectation des réductions de cotisations.
63. Le Congrès demande l'individualisation des droits à la sécurité sociale. En outre, les droits dérivés de la sécurité sociale doivent être maintenus.
64. Le Congrès s'oppose formellement à toute privatisation de notre système de sécurité sociale.
65. Le Congrès demande à la FGTB poursuivre ses efforts pour obtenir la liaison au bien-être de toutes les allocations sociales, et y compris des allocations de chômage. Il faut une opération de rattrapage pour diminuer l'écart entre les revenus professionnels et les revenus de remplacement.
66. Afin de préserver le caractère d'assurance de notre système de sécurité sociale, les plafonds actuellement utilisés doivent eux aussi évoluer avec le bien-être général.
67. Le Congrès revendique une revalorisation des pensions légales et leur liaison automatique au bien-être ainsi que la revalorisation des barèmes fiscaux.
68. A ce sujet, le Congrès demande un financement structurel du fonds argenté en lieu et place des versements épisodiques dépendant de la volonté politique du moment.
69. Le Congrès demande aux représentants de la Centrale Générale auprès des fonds de pension sectoriels de veiller minutieusement à l'affectation des réserves. A la lumière de la crise financière actuelle, il est plus que jamais indispensable de privilégier la sécurité à long terme des réserves.

2. SÉCURITÉ SOCIALE

2.1. ALLOCATIONS SOCIALES

Les employeurs ont continué à considérer les liaisons au bien-être des allocations sociales, qui font l'objet de négociations tous les deux ans entre les interlocuteurs sociaux, comme une monnaie d'échange pour parvenir à leurs fins. Cette pratique a cessé début 2014. Si les interlocuteurs sociaux ne trouvent pas d'avis unanime, c'est au gouvernement de trancher, ce qui s'est d'ailleurs produit. Par contre, une mesure d'économie a été introduite, réduisant de 40% l'enveloppe destinée aux adaptations en 2013.

2.2. PENSIONS

Fin 2011, le gouvernement a proposé une réforme des pensions. Il fallait travailler plus longtemps. L'âge de la pension demeurait à 65 ans, mais celui de la prépension passait de 60 à 62 ans. Certaines périodes de chômage et de crédit-temps n'ont plus été entièrement considérées comme des périodes assimilées. Et la pension de survie pour les veuves et veufs de moins de 45 ans a également été réformée.

Par voie d'actions et de campagnes, nous avons démontré que les travailleurs exerçant un travail lourd et pénible devaient avoir droit à une pension anticipée et appropriée. Lors de la grève générale du 30 janvier 2012, nous avons été des meneurs d'actions remarquables.



**ON NOUS
IGNORE ?**
Alors nous continuons plus fort !

**GREVE
GENERALE
30 JANVIER**

*Nous ne nous
laissons pas voler !*

70. Etant donné les inégalités d'espérance de vie et d'espérance de vie sans incapacité, le Congrès revendique pour les travailleurs soumis à des conditions pénibles de travail la possibilité de bénéficier d'une pension complète anticipée. A ce propos, le Congrès veut que les périodes de travail pénible soient bonifiées à raison d'un trimestre par année.
71. Le Congrès demande la suppression de la diminution des indemnités d'incapacité permanentes en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, à l'âge de la pension. Ces indemnités sont octroyées pour réparer un dommage toujours présent.
72. Le Congrès demande la revalorisation de l'allocation de chauffage des mineurs.

Prépension

Les régimes de prépension, devenus entre-temps les Régimes de Chômage avec complément d'entreprise - RCC, ont subi des attaques visant à maintenir les travailleurs plus longtemps au travail. En effet, le gouvernement a rendu l'accès au système général plus difficile en augmentant les conditions d'âge et de carrière. Le système général est dorénavant de 60 ans moyennant 40 ans de carrière.

Mais grâce à nos actions les systèmes spéciaux de prépension ont pu être maintenus, à savoir le RCC à 56 ans pour carrière longue; 56 ans pour travail de nuit; 58 ans via la prolongation de CCT sectorielles ou d'entreprise jusqu'en 2014 et en partie jusqu'en 2015; 58 ans pour métier lourd et 58 ans pour raisons médicales.

La réglementation RCC concernant les entreprises en difficulté ou en restructuration prévoit désormais également des conditions d'âge plus lourdes. Quant au système de RCC à mi-temps, il a été supprimé.

Pour certains types de RCC, des cotisations patronales plus élevées sont prévues via l'introduction des règles « DECAVA ». L'objectif étant clairement de décourager le recours au système.

2.2.1. Dossier Gallez: cumul des indemnités de réparation accident du travail (FAT) et maladie professionnelle (FMP) avec la pension

Malgré des années de lutte, notre demande dans le dossier Gallez n'a pas abouti. Dans un premier temps, nous avons obtenu gain de cause devant la Cour de Cassation, mais le législateur a réintroduit de manière rétroactive un régime de cumul identique à celui prévu par les arrêtés royaux initiaux. Et nos recours introduits devant la Cour constitutionnelle et la Cour Européenne des Droits de l'Homme n'ont pas abouti, tout comme différentes propositions de lois. Tout au long de la procédure, nos sections régionales ont mené plusieurs actions. Aujourd'hui encore, nous poursuivons nos contacts politiques pour mettre fin à cette injustice.

2.2.2. Ouvriers mineurs

Les régimes spéciaux de pension de retraite des ouvriers mineurs ont été supprimés en janvier 2012. Mais grâce à nos actions, le Gouvernement a adopté des mesures transitoires positives.

En ce qui concerne les allocations de chauffage des ouvriers mineurs, elles n'ont pas été revalorisées, mais elles ont été indexées.

RÉSOLUTIONS 2008

73. Le Congrès demande que le congé de maternité soit porté à 18 semaines sans attendre.
74. Lorsque l'écartement est inévitable, nous considérons que celui-ci doit se faire sans perte de revenu. Le Congrès demande que des efforts maximums soient fournis pour réintégrer la travailleuse dans un poste de travail adapté ainsi que plus de souplesse dans la reconnaissance des maladies professionnelles. Si la réintégration s'avère impossible, il revendique pour toutes les femmes écartées une indemnité au moins égale à celle perçue par les femmes indemnisées par le FMP (à savoir, 90% du salaire plafonné).
75. Le Congrès demande à la Centrale Générale d'exiger une bonne couverture pour les travailleuses intérimaires et d'établir une fiche technique pratique, concrète et claire sur les étapes à parcourir concernant le transfert ou l'écartement de la travailleuse. A ce sujet, il faut expliquer aux travailleuses comment elles peuvent obtenir l'indemnité du FMP.
76. Le Congrès revendique l'individualisation du droit aux indemnités de chômage.
77. Le Congrès s'oppose à la chasse aux chômeurs. Dans le cadre des projets d'insertion organisés par les régions, le Congrès est favorable à un accompagnement et à des formations qui débouchent sur un emploi stable.
78. Des initiatives peuvent également être prises afin de développer la mobilité géographique des demandeurs d'emploi à condition qu'il s'agisse d'un emploi de qualité et dans le respect de la qualité de vie des travailleurs concernés.

Pour ce faire, le Congrès demande aux Régions, le remboursement intégral et dans un meilleur délai, des frais de déplacement exposés par les demandeurs d'emploi en formation ou lors des réunions d'informations convoquées par les bureaux régionaux des FOREM /VDAB/ACTIRIS et ce quel que soit le moyen de transport utilisé (bon nombre de demandeurs d'emploi n'ont pas les moyens d'avancer l'argent pour les déplacements en train, bus, etc.).
79. Le Congrès demande à la Centrale et à la FGTB d'effectuer une analyse approfondie sur les plans individuels d'aides à l'emploi, et ce, tant au niveau de leur cohérence que de leurs conséquences sur le marché de l'emploi.
80. Le Congrès plaide en faveur des soins de santé accessibles à tous et de qualité.
81. Le Congrès exige le relèvement du plafond de revenus pour le statut Omnio.
82. Le Congrès s'oppose à la privatisation accrue de l'assurance-maladie et de la part croissante des frais à charge du patient. Il faut limiter le coût des honoraires de médecins et des hôpitaux en cas d'utilisation de l'assurance hospitalisation.
83. Le Congrès demande que notre système de sécurité sociale remplisse davantage sa mission d'assurance solidaire en matière de soins de santé. Il exige également l'interdiction pour les assureurs privés de refuser, exclure ou augmenter les primes des personnes en mauvaise santé.
84. Le droit du travail n'est pas compétent pour certaines assurances privées de garantie de revenus. Le Congrès demande à la Centrale Générale, via la FGTB, de faire le nécessaire pour que les contestations puissent de nouveau aboutir au Tribunal du travail. A ce sujet, il faut garantir la représentation de nos membres au tribunal.

2.3. PROTECTION DU REPOS DE MATERNITÉ

Nous n'avons pas réussi à porter le repos de maternité à 18 semaines. Les jeunes mères ont cependant la possibilité de reprendre le travail progressivement. Depuis avril 2009, elles peuvent convertir deux semaines de repos prénatal en jours de repos postnatal qu'elles peuvent alterner avec des jours de travail.

Une indemnité décente et uniforme est enfin prévue pour les femmes enceintes qui sont écartées de leur lieu de travail par précaution. C'est une revendication que nous avons défendue avec ardeur pendant longtemps. Aujourd'hui aussi, nous voulons que les futures mères reçoivent de préférence un poste de travail adapté. Cette option existe toujours, mais davantage de femmes préfèrent être écartées préventivement parce que ce système est bien réglé sur le plan financier.

2.4. CHÔMAGE

Les allocations de chômage doivent suivre l'augmentation du bien-être. C'est la raison pour laquelle nous avons insisté pour que le plafond salarial servant au calcul de l'indemnité soit relevé. Cela a été fait, suite à l'accord interprofessionnel 2009-2010. Il y a eu en outre une augmentation des pourcentages d'indemnités pour les chômeurs temporaires. Les allocations pour les chômeurs complets ont également été revues à la hausse. A ce sujet, nous avons fourni des dépliants aux militants afin qu'ils en informent les travailleurs.

Toutefois, cela n'a que peu amélioré le sort des demandeurs d'emploi, car ces mesures ont été accompagnées de toute une série de restrictions et de durcissements. Les allocations ont été rendues dégressives et la notion d'« emploi convenable » a été nettement élargie. Le stage d'attente de 9 mois des jeunes demandeurs d'emploi a été remplacé par un stage d'insertion professionnelle de 12 mois. Leur droit à une allocation a par ailleurs été limité à 3 ans. Suite à ces exclusions, davantage de chômeurs et de jeunes sont donc plongés dans la pauvreté et la précarité et nous continuerons à lutter contre cette situation.

RÉSOLUTIONS 2008

85. Le Congrès revendique une augmentation substantielle de l'allocation familiale au 1er enfant (tendre vers un montant correspondant au « coût réel de l'enfant »).
86. Le Congrès demande à la Centrale Générale et à la FGTB de faire la promotion d'une réforme sociale de la fiscalité. Celle-ci conduit à une répartition plus équitable des richesses, à un refinancement de la sécurité sociale, à des services publics accessibles à tous et à des pouvoirs publics qui fonctionnent pour l'intérêt commun.
87. Les recettes de l'Etat doivent provenir d'une fiscalité juste, basée sur la progressivité de l'impôt, imposant tous les revenus : revenus du travail, du capital et des entreprises. Les injustices et les déséquilibres actuels doivent être corrigés.
- Le Congrès se prononce en faveur de l'impôt progressif et proportionnel plutôt que les formules d'imposition sur la consommation ou les taxes forfaitaires.
88. Le Congrès rejette les propositions d'introduction d'un impôt à taux unique ou de diminution de tranches d'imposition car elles suppriment la progressivité de l'impôt sur le revenu. Cela se traduirait par des avantages pour les hauts revenus au détriment des bas et moyens revenus.
89. A l'inverse, le Congrès revendique:
- la défiscalisation des frais de déplacement;
 - que l'obtention du permis de location soit couplée au respect d'un coefficient K (niveau d'isolation du logement) - minimum pour le bien à louer;
 - la liaison du loyer au revenu cadastral dont l'objectif est justement de fixer la valeur locative;
 - la restauration du taux marginal d'imposition de 55% sur les revenus les plus élevés afin de renforcer la progressivité du système;
 - la taxation de la location d'habitations sur la base des loyers effectivement reçus;
 - l'abaissement du taux de TVA de 21% à 6% sur les factures énergétiques. La mesure gouvernementale portant sur le système du "cliquet positif" (augmentation des prix du carburant) doit être annulée;
 - l'instauration d'un crédit d'impôt social;
 - la taxation plus juste des avantages extralégaux;
 - l'instauration d'un impôt sur la fortune;
 - l'instauration d'une taxe Tobin.
90. Le Congrès s'oppose au système des intérêts notionnels et demandons que cette mesure soit supprimée en faveur de programmes axés sur l'emploi et l'intérêt général: construction de logements sociaux et isolation des habitations dans le cadre du développement durable, transports publics, amélioration de l'enseignement, etc.

2.5. ALLOCATIONS FAMILIALES

En ce qui concerne les allocations familiales, il faut noter que la sixième réforme de l'Etat transforme cette matière en compétence régionale. Retenons aussi la mesure d'économie qui a fait diminuer la prime de rentrée scolaire de 15% en 2013 et en 2014.

3. IMPÔTS

Notre système fiscal est resté inégal et injuste. Ces dernières années, nous avons quand même contribué à une remise en cause de ce système. La déduction des intérêts notionnels fait l'objet de discussions, tout comme les exonérations fiscales pour les grandes entreprises et les grosses fortunes. Par le biais de la formation fiscale, nos militants ont pu donner du retentissement à la nécessité d'instaurer une grande réforme fiscale.

3.1. TAXATION PROGRESSIVE SUR LE REVENU

Une taxation progressive signifie que le taux d'imposition grimpe au fur et à mesure que le revenu augmente. Nous exigeons un taux d'imposition plus élevé pour les tranches de revenus (les) plus élevées. Les mesures fiscales de ces dernières années visaient surtout une baisse des impôts pour les revenus faibles et moyens. La somme exonérée d'impôts pour les revenus faibles et moyens a été revue à la hausse. Le bonus à l'emploi social existe depuis avril 2011: il s'agit d'un précompte professionnel réduit pour les bas salaires. Mais toutes ces interventions ne changent rien au problème fondamental: les revenus faibles et moyens de Belgique sont lourdement taxés, alors que les grands bénéfices ou les grosses fortunes restent hors d'atteinte.

3.2. UNE BAISSÉ DE LA TVA SUR L'ÉNERGIE

En 2012, les prix d'énergie ont été bloqués pendant 9 mois après qu'une étude ait révélé que les prix en Belgique étaient nettement plus élevés qu'à l'étranger. En 2013, le prix de l'électricité et du gaz naturel a été dissocié du prix du pétrole.

Le 1er avril 2014, une de nos vieilles revendications a été appliquée: la baisse de la TVA sur l'électricité de 21% à 6%. Cette mesure est temporaire ; elle sera évaluée fin 2015.

3.3. IMPÔT SUR LA FORTUNE

Nous sommes encore très loin d'un impôt sur la fortune. Nous n'avons même pas encore obtenu de taxation des revenus issus du patrimoine. Mais nous ne sommes plus seuls. En raison de la crise et du fossé grandissant entre les riches et les pauvres, de plus en plus de voix s'élèvent (y compris dans des organisations de renommée internationale) pour que les grands capitaux soient correctement taxés.

3.4. SUPPRESSION DES INTÉRÊTS NOTIONNELS

Les intérêts notionnels, présentés en 2006 comme un atout fiscal pour attirer des investissements, se sont révélés au final comme un gouffre financier pour l'Etat. Sans aucune contrepartie, ni en termes d'emplois, ni en termes d'investissements.

RÉSOLUTIONS
2008

91. Le Congrès souhaite une simplification de l'impôt sur les sociétés via une réduction du nombre de postes déductibles. Cette simplification doit déboucher sur un meilleur contrôle fiscal et, par conséquent, sur des recettes accrues pour l'Etat.
92. Le Congrès s'oppose également aux avantages fiscaux dont bénéficient les entreprises lors de prestations d'heures supplémentaires et de travail de nuit ou en équipe. De plus, ces mesures fiscales encouragent les employeurs à mettre en place une organisation du travail néfaste pour la santé des travailleurs.
93. Le Congrès exige une perception correcte des impôts et réclame les moyens nécessaires afin de permettre à l'administration d'assurer cette perception et de s'engager effectivement dans la lutte contre la fraude fiscale.
94. Le Congrès souhaite que la clarté soit faite en ce qui concerne l'application du statut de frontalier. Les interminables négociations bilatérales sur le statut fiscal de frontalier suscitent le mécontentement et la confusion.

Le Congrès demande que la Centrale Générale insiste au sein des instances sur une prise de position définitive.

95. Conscient des tendances néolibérales actuelles, le Congrès demande à la Centrale Générale et à la FGTB d'agir de manière proactive sur ce thème à l'aide de propositions et de rencontres avec les responsables politiques. En outre, il insiste pour sensibiliser régulièrement l'opinion publique sur l'intérêt collectif d'une imposition juste.
96. Le Congrès demande à la Centrale Générale de poursuivre les formations sur la fiscalité afin de diffuser nos idées socialistes sur ce thème auprès de nos militants. En outre, cette formation doit leur fournir des outils leur permettant d'aborder le sujet au sein des entreprises et des différents organes de concertation.

Suite aux critiques, essentiellement syndicales au début, le système a été modifié. Mais, seul le pourcentage de la déduction des intérêts a été réduit au cours des dernières années.

Sur le long terme, le coût total de la déduction des intérêts notionnels a augmenté de façon significative. La diminution totale d'impôt en faveur des entreprises a augmenté pour passer de 1,85 milliard d'euros en 2007 à 6,16 milliards d'euros en 2012.

En vue de sensibiliser et de former nos militants, nous avons notamment organisé deux journées d'étude (2011 et 2014) sur les cadeaux aux entreprises. Ces journées nous ont permis de fournir des arguments aux militants dans le cadre de leurs travaux dans les conseils d'entreprise. Nous avons également attiré leur attention sur les nombreuses autres aides dont bénéficient les entreprises. Nous songeons notamment aux subsides salariaux et aux réductions de cotisations patronales à la Sécurité sociale.

3.5. PERCEPTION CORRECTE DES IMPÔTS

Les impôts sont perçus plus correctement, c'est évident. Le secret bancaire s'effrite progressivement et la fraude fiscale est sanctionnée plus sévèrement et plus efficacement. Sur le plan international aussi, nous observons un certain progrès. Avec les listes noires et grises de l'OCDE, les paradis fiscaux sont sanctionnés plus sévèrement. L'Europe a publié la directive sur l'épargne et envisage un impôt minimum pour les sociétés.

RÉSOLUTIONS 2008

97. Le Congrès donne pour mission à la Centrale Générale et à la FGTB, à tous les niveaux, interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise, d'entreprendre toutes les actions nécessaires pour mettre fin à cette situation avec une attention particulière à la sécurité des travailleurs intérimaires et des travailleurs des tiers.
98. Le Congrès demande à la Centrale Générale de sensibiliser et d'informer les travailleurs des risques qu'ils font courir à leur santé en échange de certains avantages financiers qu'ils perçoivent.
- Une campagne permanente et concrète devra mettre en avant aux travailleurs les informations en matière d'espérance de vie ainsi que les résultats de recherches scientifiques et épidémiologiques sur les conséquences de l'exposition à certains risques.
99. Le Congrès demande à la Centrale Générale de combattre les mesures et les décisions qui incitent les travailleurs à accepter des conditions de travail dangereuses pour leur santé et leur équilibre. La limite de la défiscalisation des heures supplémentaires et du travail posté est atteinte. La réduction des charges existantes doit être tributaire de l'amélioration des conditions de travail et de l'accroissement de l'emploi de qualité.
100. La réduction des charges pour le travail de nuit et posté doit servir à améliorer la qualité de ce travail qui nuit à la santé, à la vie familiale et au temps libre. Les réductions de charges existantes doivent immédiatement être assujetties à la condition d'un accroissement quantifiable de l'emploi de qualité. Le passage du travail posté au travail de jour doit être possible lorsque des raisons sociales ou médicales le nécessitent. Il faut relancer le groupe de travail 'travail posté' pour qu'il élabore une stratégie. Du fait de la défiscalisation, le travail en équipe et les heures supplémentaires peuvent devenir moins coûteux que le travail en régime de jour ordinaire.
101. La FGTB doit exiger la révision de la CCT 90 relative aux avantages non récurrents liés aux résultats. Il faut supprimer la possibilité de lier l'octroi d'une prime à la réduction des accidents du travail, à la réduction du nombre de jours perdus suite à un accident du travail ou encore à la réduction du nombre de jours d'absence pour d'autres motifs de suspension légaux. Les pressions exercées sur les travailleurs en général, sur les victimes d'accidents du travail en particulier, sont inadmissibles.
102. Le Congrès demande à la Centrale Générale d'organiser une campagne d'information et de sensibilisation des hommes et des femmes politiques axée sur:
- la pénibilité au travail, les risques et les effets différés à long terme, la réduction de l'espérance de vie;
 - la diffusion d'études scientifiques traitant de l'exposition à certains facteurs de risques;
 - la nécessité d'évaluer chaque mesure envisagée en fonction de son impact sur la santé des travailleurs et sur leurs conditions de travail;
 - la nécessité de disposer d'informations statistiques et épidémiologiques sérieuses ainsi que d'un atlas des cancers.
103. En tant qu'organisation syndicale, nous devons discuter de l'organisation du travail au sein des entreprises. Cela ne peut rester une chasse gardée du patronat.
- Cette discussion doit inclure le financement d'une amélioration des conditions de travail: affectation d'une partie des gains de productivité lors d'investissements, affectation des avantages financiers tels que les intérêts notionnels et les réductions de cotisations patronales.

III. POUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL MEILLEURES ET PLUS SAINES



1. TRAVAIL LOURD ET PÉNIBLE

Nous avons saisi chaque opportunité pour faire comprendre que les carrières des personnes exerçant un travail lourd et pénible doivent rester plus courtes. Dans le cadre de la réforme des pensions et de la limitation des régimes de prépension, nous voulions des ajustements pour ce groupe. Malheureusement, nous ne les avons pas obtenus. Lorsque les plans de carrière du gouvernement ont été présentés en 2012, seuls quelques systèmes étaient prolongés à titre exceptionnel. Le sujet est néanmoins sorti de l'ombre.

La Centrale Générale de la FGTB a créé le groupe de réflexion Tripalium, dans lequel nous étudions cette thématique en collaboration avec des experts externes. Ce groupe nous a notamment permis de mettre en avant l'espérance de vie plus courte des travailleurs exerçant un métier pénible. Nous avons été entendus par les médias et le monde politique, mais cette écoute est restée sans suite. En préambule des élections de mai 2014, nous avons redemandé aux partis politiques de prévoir une politique de carrière adaptée. Nous continuons à chercher des solutions pour améliorer les conditions de travail tout au long de la carrière.



**Les personnes exerçant un métier lourd
vivent 7 ans de moins**



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

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

Votez à gauche! www.accg.be



RÉSOLUTIONS 2008

104. Etant donné les inégalités d'espérance de vie et d'espérance de vie sans incapacité, le Congrès revendique pour les travailleurs soumis à des conditions pénibles de travail la possibilité de bénéficier d'une pension complète anticipée. A ce propos, le Congrès veut que les périodes de travail pénible soient bonifiées à raison d'un trimestre par année. Ceci nécessite la définition de critères objectivables de pénibilité et rendre obligatoire une fiche de poste de travail individuelle.

Le Congrès demande à la FGTB de continuer d'insister sur la notion de « métier lourd ».

105. Par ailleurs, le Congrès rappelle sa revendication relative à la création d'un fonds interprofessionnel pour les travailleurs postés. Ce fonds doit être financé par une cotisation patronale et doit permettre aux travailleurs de maintenir leur rémunération lors du passage à un travail de jour et le cas échéant, en cas de chômage.

106. Le Congrès demande à nos représentants aux CPPT de veiller à la bonne mise en oeuvre du règlement Reach dans les entreprises.

De plus, nos représentants aux CPPT doivent être particulièrement attentifs aux prochaines phases Reach, et principalement à la phase qui débutera en juin 2009. A ce moment, la liste des substances dangereuses qui seront soumises à une autorisation préalable à leur utilisation, sera rendue publique.

107. Le Congrès demande à la Centrale Générale d'organiser une campagne d'informations destinée aux secteurs et aux entreprises utilisateurs de produits visés par Reach.

108. Le Congrès demande aux employeurs de respecter de manière plus stricte la gradation prévue par la loi à l'égard des femmes enceintes, à savoir: l'aménagement du poste de travail, le changement temporaire d'affectation, avant d'en arriver à l'écartement.

109. Lorsque l'écartement est inévitable, le Congrès considère que celui-ci doit se faire sans perte de revenu. A long terme, le Congrès revendique pour toutes les femmes préventivement écartées une indemnité de 100% du salaire non plafonné.

Le Congrès revendique aussi une bonne couverture pour les travailleuses intérimaires et temporaires.

Dans l'immédiat, le Congrès demande l'élaboration d'une fiche technique, pratique, concrète et claire sur les étapes à parcourir pour obtenir une mutation ou un écartement et dans ce dernier cas, comment procéder pour l'indemnisation par le FMP.

110. Le Congrès demande au législateur de veiller à ce que les entreprises qui exposent leurs travailleurs à des produits dangereux, assument une surveillance de santé prolongée tant que ces travailleurs sont encore présents dans l'entreprise. C'est pour cette raison qu'une surveillance de la qualité de l'environnement sur le lieu de travail s'impose.

111. En ce qui concerne les travailleurs ayant quitté l'entreprise, le FMP doit recevoir les moyens lui permettant d'assurer une surveillance prolongée de leur santé.

112. Le Congrès soutient le caractère préventif de la législation de 2002 sur la protection contre les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail et demande aux pouvoirs publics de surveiller son application dans les entreprises.

113. Le Congrès demande à la Centrale Générale de mieux informer les délégués sur cette législation et en particulier sur l'obligation des employeurs à agir préventivement (par exemple, une journée d'étude et une brochure).

114. Pour les personnes de confiance, le Congrès revendique une protection contre le licenciement lié à l'exercice de leur mission.

2. PRÉVENTION

Dans le domaine de la prévention, nous avons organisé des campagnes sur la réglementation européenne « REACH », relative à l'enregistrement des produits chimiques, et sur le CLP, le nouveau système d'étiquetage et de pictogrammes. Des membres de CPPT ont été interrogés au sujet des contacts avec les produits. À cet égard, nous avons également travaillé en collaboration avec les fédérations syndicales européennes FETBB, CES et IndustriALL.

Nous avons réussi à instaurer un meilleur enregistrement de l'exposition aux nanomatériaux. L'arrêté royal en la matière indique désormais que l'employeur doit également informer son CPPT de l'utilisation de nanotechnologies.

En ce qui concerne la prévention de maladies professionnelles, le Fonds des maladies professionnelles a mis au point un premier examen de santé après la carrière. D'anciens ouvriers de l'industrie du bois, qui ont été longtemps exposés à la poussière de bois, ont pu passer gratuitement un test de dépistage du cancer du nez.

Afin de mieux lutter contre la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail, la ministre de l'Emploi De Coninck a également initié une meilleure approche préventive du stress et de la pression au travail.

Une CCT d'avril 2009 oblige toutes les entreprises à élaborer une politique de prévention en matière d'alcool et de drogues au travail, en collaboration avec le CPPT. La prévention doit constituer une priorité. Les autres mesures ne peuvent être prises qu'ultérieurement.

Tous ces développements en matière de prévention ont bénéficié de notre attention via des brochures, des articles parus dans nos revues, lors de journées d'étude ou de sessions de formation.

ÉLECTIONS SOCIALES DANGEREUX À MANIPULER?



VOTRE DÉLÉGUÉ FGTB EST VIGILANT

FGTB

Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts



WWW.ACOG.BE/ES2012

**Vous êtes un ancien
travailleur du bois ?**



**Faites un dépistage
du cancer du nez**

.be

fmp
bzb

RÉSOLUTIONS
2008

115. Le Congrès demande à la Centrale Générale d'informer ses délégués sur l'obligation qu'a l'employeur d'élaborer une politique de prévention en matière de consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail.

La Centrale Générale attirera également l'attention des délégués sur le fait que la CCT n'a pas pour objectif d'instaurer des contrôles au sein des entreprises.

116. Le Congrès demande à la Centrale Générale d'améliorer le contrôle syndical sur la politique environnementale et énergétique des entreprises afin de protéger l'emploi. A ce sujet, la Centrale Générale doit élaborer un plan d'action.

117. Le Congrès demande que le développement des services d'inspection fasse l'objet d'un véritable plan d'action. Il est nécessaire d'organiser et d'appliquer les conventions de partenariat dans la lutte contre la dérégulation.

La réorganisation des services de contrôle du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale doit tenir compte de l'accroissement des tâches des contrôleurs et des inspecteurs.

Les services d'inspection doivent disposer des moyens et du personnel nécessaires afin d'assurer correctement leurs missions.

3. SERVICES D'INSPECTION

Les Services du Contrôle du Bien-être au Travail ne remplacent pas les inspecteurs qui ont pris leur pension. Il y a un manque criant de contrôleurs. Par rapport au standard européen, notre pays est un mauvais élève. Par conséquent, l'application correcte de la réglementation en matière de bien-être est en péril. Nous en avons assurément parlé avec les partis politiques dans le cadre de notre campagne « Élections politiques de 2014 ».



RÉSOLUTIONS 2008

118. Le Congrès demande au législateur d'évaluer et de corriger le plan « Pharaon » de manière à éviter ces effets pervers.
119. Nous réclamons un encadrement beaucoup plus sévère du travail adapté:
- Le Congrès demande un changement de logique dans la remise au travail, où le principe serait que c'est le travailleur qui en ferait la demande, et non l'entreprise ou la compagnie d'assurance. Cette remise au travail serait conditionnée à la triple approbation de l'Inspection du bien-être, de la médecine du travail et du médecin traitant.
 - Le Congrès demande que les employeurs soient dans l'obligation de calculer un taux de gravité corrigé pour tenir compte du nombre de journées perdues pour le travail soi-disant adapté.
 - Pour avoir une vision objective de la dangerosité des entreprises et des chantiers, le Congrès pense que les taux de fréquence et les taux de gravité publiés par les entreprises devraient être corrigés par les accidents ayant impliqués les travailleurs sous-traitants et les travailleurs intérimaires.
 - Par ailleurs, il faut interdire toute prime collective liée aux accidents de travail et au travail adapté.
120. Le Congrès demande également à la Centrale Générale de sensibiliser durablement les membres, les militants et les délégués sur l'importance de la déclaration des accidents du travail.
- A ce sujet, il faut donner aux délégués les informations nécessaires à la défense des droits des travailleurs victimes d'un accident du travail.
121. Le Congrès demande au Fonds des accidents du travail (FAT) de surveiller l'évolution des chiffres d'accidents du travail et d'accorder plus d'attention aux sous-déclarations.
- Les employeurs doivent veiller à ce qu'en cas d'horaires flexibles et/ou de travail de nuit des responsables soient également présents pour prendre des décisions relatives à la sécurité.
122. Le Congrès vise l'obtention du droit de réintégration dans un poste adapté et sans perte de salaire pour les victimes d'accidents du travail.
123. Nous soutenons la mise en place d'une stratégie fédérale visant à réduire le nombre d'accidents du travail et de nature à inciter les employeurs à davantage de prévention.
- Néanmoins, le Congrès reste attentif aux initiatives qui pourraient porter atteinte aux droits des victimes d'accidents du travail.
124. Le Congrès demande à la Ministre du Travail d'encourager les secteurs confrontés à des chiffres élevés en matière d'accidents du travail à mettre en place des initiatives au sein des commissions paritaires pour améliorer la prévention des accidents du travail.
125. Le Congrès demande à la Centrale Générale d'informer les délégués des droits des travailleurs en matière de travail adapté.
126. Le Congrès revendique l'instauration d'un quota de travailleurs handicapés dans les entreprises. Les entreprises qui ne respecteront pas le quota, seront tenues de cotiser à un fonds qui contribuera à financer la politique d'intégration des travailleurs handicapés.
127. Le Congrès soutient l'idée du parrainage du travailleur handicapé nouvellement embauché.
128. Le Congrès appelle tous les délégués de la Centrale Générale à aborder dans chaque entreprise la question relative aux personnes handicapées. Il faut faire de même au sein de toutes les instances de la Centrale Générale et de la FGTB.
129. Le Congrès demande à la Centrale Générale et à la FGTB de faire une évaluation intermédiaire, d'apporter les corrections nécessaires et de procéder à une sensibilisation.

4. ACCIDENTS DU TRAVAIL

Que faire en cas d'accident du travail? C'est le titre d'une brochure publiée par nos soins en 2011. Ce thème a continué à nous préoccuper. En 2011, nos militants ont reçu une formation très spécifique sur les droits des travailleurs qui reprennent le travail après un accident ou qui commencent un travail adapté. Nous avons fait en sorte que le Fonds des Accidents du Travail soit plus vigilant à cet égard.

Entre-temps, ce même fonds est devenu compétent pour contester devant le tribunal le refus par des organismes assureurs de reconnaître un accident. Afin d'éviter que les accidents légers ne soient pas déclarés, le fonds a également prévu une simplification administrative. Les petits accidents, qui ne requièrent que des soins dans l'entreprise, sont enregistrés dans l'entreprise et ne sont pas signalés à l'organisme assureur.

Afin de renforcer nos délégués, nous avons également fourni un manuel « Accident du travail - Les bons réflexes » en 2014.



FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts



WWW.ACCG.BE

RÉSOLUTIONS 2008

130. Le Congrès exige que les employeurs soient responsabilisés en matière de maladies professionnelles comme ils l'ont été en matière d'accidents du travail suite à l'adoption du plan pharaon.
131. Le Congrès demande que la faute inexcusable soit introduite dans le droit belge pour réprimer ces comportements.
132. En ce qui concerne les cancers professionnels, le Congrès demande l'instauration d'un atlas du cancer reprenant le nombre et le type de cancers par région.
133. Le Congrès soutient l'intention de la Ministre du Travail visant à établir un bilan avec les interlocuteurs sociaux des campagnes préventives du FMP.
134. Le FMP doit, dans le cadre de la gestion paritaire, disposer des moyens suffisants pour décider des politiques à mener.
- La gestion globale de la sécurité sociale et le mécanisme de gestion d'enveloppe annuelle à budget existants freinent notre volonté d'initiative et de propositions à formuler.
135. Le Congrès demande une extension de la liste des maladies professionnelles reconnues aux nouvelles maladies et aux maladies reprises dans la liste européenne des maladies professionnelles.
136. Le Congrès demande également une extension du nouveau système des affections liées au travail, système limité actuellement au remboursement des soins de kinésithérapie pour les maladies dorsales : extension à d'autres maladies et une extension des types d'intervention.
- Les problèmes résultent principalement de mouvements répétitifs. Dans bon nombre de cas, cela se traduit par des affections du poignet et du coude.
137. Le Congrès demande au FMP de poursuivre ses efforts de popularisation des services disponibles et de raccourcir la durée des procédures.
138. Le Congrès demande à La Centrale Générale de faire pression via la FGTB en faveur d'une fiche personnelle du travailleur qui décrit le type d'emploi qu'un travailleur a exercé par le passé et les risques potentiels qui pourraient en découler.
139. Le Congrès considère que les victimes d'autres maladies que le mésothéliome et l'asbestose à une exposition à l'amiante (telles que les victimes du cancer du larynx ou du poumon) doivent pouvoir être reconnus et bénéficier d'une indemnisation. En plus d'une extension des maladies donnant lieu à une intervention plus, il demande une évaluation du système.
140. En accordant une attention particulière aux sous-traitants, le Congrès exige que les travailleurs soient informés de l'importance de la réglementation et des dangers liés à l'élimination de l'amiante. De plus, il exige le strict respect des procédures et des mesures de prévention.
- L'obligation de signaler la présence d'amiante n'est pas suffisamment respectée. Il faut donc contrôler la présence d'amiante dans les entreprises.

5. MALADIES PROFESSIONNELLES

Il reste très difficile d'être reconnu comme victime d'une maladie professionnelle. Mais des progrès ont quand même été enregistrés. Le Fonds des maladies professionnelles fournit des efforts pour faire connaître et pour améliorer ses services de prévention. Nous avons également fait savoir que la prévention fait l'objet d'interventions financières. En 2012 et 2013, deux affections ont été reprises dans la liste des maladies professionnelles reconnues: le Syndrome du marteau hypothénar et la Tendinopathie des membres supérieurs. La pression des travailleurs du secteur du nettoyage n'y est pas étrangère.

Nous avons continué à nous battre en faveur de l'introduction de la fiche d'exposition individuelle, permettant de déterminer à quelles maladies professionnelles un travailleur risque d'être exposé. Nous n'avons pas obtenu de résultats jusqu'à présent, mais le sujet reste sur la table.

Sur notre insistance, différents projets de loi ont également vu le jour au sujet de l'incrimination de fautes indéniables commises par des employeurs qui font fi des risques et de la prévention des maladies professionnelles. Mais là encore, nous n'avons pour le moment pas de résultats.

Nous avons continué à mettre l'accent sur les dangers dans le cadre du désamiantage. Et nous incitons les travailleurs à interjeter appel lorsque des affections liées à la présence d'amiante ne sont pas reconnues par le Fonds des maladies professionnelles.



RÉSOLUTIONS 2008

141. Le Congrès accorde la priorité à la concertation sociale et à une solution négociée du conflit collectif. Simultanément, il exige la sauvegarde absolue du droit de grève.
142. Le recours à des procédures unilatérales devant les tribunaux civils, les astreintes et les ordonnances prises par les tribunaux de manière préventive avant même le début d'une action, est inacceptable. La Centrale Générale et la FGTB doivent rechercher de manière encore plus intensive les moyens de contrer l'introduction de requêtes unilatérales et l'imposition d'astreintes.
- Au sein des instances de la FGTB fédérale, la Centrale Générale augmentera encore davantage la pression afin que les responsables de la FGTB fédérale prennent le problème à bras-le-corps. Le gentlemen's agreement ne constitue pas un moyen suffisamment efficace pour résoudre cette problématique.
- Des années durant, les employeurs se sont armés juridiquement alors que nous sommes trop restés à l'écart. Nous devons développer notre argumentaire juridique.
143. La Centrale Générale doit mettre à la disposition des secrétaires, des délégués et des militants, toutes les informations utiles : brochures, site web, CG info, ...
144. L'interdiction d'employer des intérimaires en cas de grève doit être maintenue et respectée: les utilisateurs ne peuvent faire appel aux intérimaires en cas de grève dans l'entreprise et une agence intérimaire ne peut pas y employer des intérimaires et les maintenir dans cette entreprise.
- Le Congrès appelle ses délégués à ce qu'ils signalent toute infraction à cette règle auprès de la Centrale Générale, qui devra veiller à ce que les sanctions nécessaires soient prises contre les agences d'intérimaires et les employeurs qui auraient malgré tout recours à des travailleurs intérimaires lors d'une grève.
145. La Centrale Générale réclame également la création d'une cellule de crise regroupant les conciliateurs sociaux du service des relations collectives de travail.
146. Le Congrès estime que les acquis de la loi de 1991 ne peuvent pas être remis en question mais en revanche, ils doivent pouvoir être améliorés ou affinés.
- Le Congrès revendique l'inscription dans la loi de 1991, de l'obligation pour l'employeur de respecter les procédures prévues dans la loi ainsi que l'application du droit à la réintégration du travailleur, laquelle doit être contraignante.
- Il réclame par ailleurs une nouvelle confirmation du principe de non-suspension du contrat de travail durant la procédure judiciaire.
147. L'application de la loi de 1991 ne peut avoir comme effet pervers que les délégués représentants des travailleurs ou les candidats aux élections sociales, ne puissent accéder à leur droit à la prépension. Pour les candidats à la prépension, ils doivent pouvoir renoncer à leur protection et les employeurs ne devraient plus pouvoir s'y opposer.
148. La Centrale Générale et la FGTB doivent tout mettre en oeuvre pour que la protection des membres de la délégation syndicale soit alignée sur la protection des délégués du conseil d'entreprise et du comité PPT.
149. La Centrale Générale et la FGTB doivent défendre sans relâche l'indépendance syndicale. Il ne peut pas être question d'attribuer la personnalité juridique aux syndicats.
150. Le Congrès exige, en outre, la suppression:
- de l'article 66, § 4 du Code pénal (sur base duquel les syndicalistes peuvent être poursuivis parce qu'ils appellent les travailleurs à l'action syndicale) ;
 - de l'article 406 du Code pénal (sur la base duquel les syndicalistes peuvent être poursuivis parce qu'ils effectuent des blocages).
151. Un service minimum ou des prestations minimales ne se conçoivent que dans un contexte de sécurité, de sauvegarde des besoins vitaux. Nous n'acceptons pas de service minimum ou de prestations minimales liés à des motifs économiques.

IV. ACTION SYNDICALE

1. LIBERTÉS SYNDICALES

Pour nous, la défense des libertés et des droits syndicaux a aussi constitué un point d'action important au cours des dernières années. À cet égard, nous estimons surtout que le travail de la Commission « Libertés Syndicales » de la FGTB est essentiel. L'une des initiatives marquantes a été le point de contact Internet « Libertés syndicales ». Les conflits ou infractions en matière de droits syndicaux peuvent y être signalés et la commission fournit une aide et une assistance.

Les employeurs recourent encore et toujours à la procédure en référé devant les tribunaux pour interdire les actions de grève. Nous nous opposons à ces procédures unilatérales qui ne nous donnent même pas l'opportunité de plaider pour nos droits. À cette fin, en collaboration avec la FGTB, nous avons développé une stratégie visant à nous opposer de façon conséquente à ces requêtes unilatérales. Les trois syndicats belges et la Confédération européenne des Syndicats ont dénoncé cette pratique auprès du Comité européen des Droits sociaux. Nous avons eu gain de cause: l'Europe reconnaît et garantit le droit de mener une action collective et les décisions judiciaires prises en référé constituent une violation de ce droit. Pourtant, les employeurs continuent à abuser de cette voie de recours.

La FGTB a élaboré un Mémento « Libertés syndicales » qui nous permet de mieux défendre nos droits sur le plan juridique. Lorsque des délégués sont licenciés, nous organisons systématiquement des actions de solidarité. En cas d'actions nationales, nous sommes prêts à assister juridiquement les sections en difficulté. Un argumentaire en faveur de la tierce opposition nous aide à interjeter appel contre des jugements en référé. Cela s'est d'ailleurs régulièrement produit ces dernières années, dans différentes sections régionales, et avec succès. Sur notre insistance, une banque de données sur les actions collectives et les licenciements de délégués est également tenue à jour à la FGTB. Mais celle-ci ne pourra vraiment être utilisée que lorsque toutes les sections communiqueront systématiquement leurs données.



RÉSOLUTIONS 2008

Il est indiqué que la concrétisation des prestations minimales et du service minimum se fasse au niveau de l'entreprise et moyennant l'accord du syndicat (délégués syndicaux).

152. Le groupe de travail "libertés syndicales" doit poursuivre son travail d'organe consultatif.

Les militants doivent être associés au groupe de travail de façon structurelle. L'évolution des libertés syndicales doit être examinée sous tous les angles et faire l'objet de communications.

Les résultats des discussions au sein du groupe de travail devront être relayés au niveau des instances de la Centrale Générale et de la FGTB fédérale.

153. La Centrale Générale poursuivra la mise en oeuvre de la feuille de route fixée en 2006 à savoir:

A court terme:

- Faire respecter la procédure de licenciement.
- Améliorer le droit à la réintégration.
- Evaluer le gentlemen's agreement (par lequel les organisations patronales se sont engagées à demander à leur membres de ne pas entamer des procédures judiciaires pour les conflits collectifs).

Il faut cependant qu'il soit clair que nous ne voulons pas de réglementation légale du droit de grève. Nous ne négocierons pas non plus d'accords visant à « réglementer » ou limiter le droit de mener des actions.

A moyen terme :

- Lancer une banque de données.
- Veiller à l'élaboration de solutions juridiquement praticables pour contrer les procédures unilatérales et les astreintes.

154. La Centrale Générale maintiendra la pression au sein des instances de la FGTB fédérale afin que cette dernière applique effectivement les résolutions de son Congrès. La Centrale Générale demande la mise en oeuvre pratique de points d'action adoptés par le Congrès de la FGTB fédérale:

- Se concerter avec la CSC et la CGSLB pour établir un cahier de revendications et une stratégie commune.
- Prendre contact avec les partenaires politiques pour placer la question des libertés syndicales à l'agenda politique et élaborer les initiatives législatives nécessaires.
- Débuter une campagne de sensibilisation et de mobilisation sur les droits syndicaux et les attaques contres ces derniers.

Cette campagne doit être menée vis-à-vis de nos militants, membres et travailleurs mais aussi vis-à-vis de l'opinion publique.

Cette double campagne s'inscrira dans la durée et sera régulièrement réexaminée et, si nécessaire réajustée.

- A court terme, mettre au point, en cas d'attaque aux libertés syndicales, un plan d'action pour réagir immédiatement sur le terrain et soutenir ses sections et régionales sur le plan administratif et juridique;
- Construire une base de données interprofessionnelle et développer une dynamique ad hoc afin qu'il ne s'agisse pas d'une simple banque de données mais d'un instrument éducatif et instructif.
- Mettre à disposition des militants un manuel concis et pratique de leurs droits lorsqu'ils sont confrontés à des huissiers aux piquets de grèves.
- Mettre en place une équipe fédérale d'intervention qui peut être mobilisée rapidement en cas d'atteinte au droit de grève.

155. Le Congrès insiste auprès de la FGTB pour qu'elle élabore une note explicative précise concernant les prestations d'intérêt général en temps de paix et sur les réquisitions.

Retenons encore que la FGTB a interjeté appel, avec d'autres organisations, contre la loi antiterrorisme et la loi relative aux sanctions administratives communales (SAC) car toutes deux peuvent restreindre la liberté de mouvement des syndicats.

Nous constatons trop souvent que l'action syndicale et les grèves en particulier sont présentées de façon franchement négative par des acteurs sociétaux bien déterminés. Ce qui a un effet dans les médias, auprès de l'opinion publique et de la politique. Les tentatives d'instaurer un service minimum en sont une illustration.

Ces dernières années, la liberté de négociation entre les interlocuteurs sociaux a été limitée par des décisions et des mesures politiques. La norme salariale sévère et le gel complet des salaires qui a suivi en ont été les dérivés les plus graves. Nous avons fermement condamné cette ingérence dans les négociations sociales et nous continuons à le faire. A ce sujet, nous continuons de contester les contrôles réalisés par le SPF Emploi sur les projets de conventions collectives de travail. En effet, une telle judiciarisation de la concertation sociale constitue une évolution fâcheuse qui est contraire à la liberté de négociation et à l'autonomie de la concertation sociale.



RÉSOLUTIONS
2008

156. La Centrale Générale devra mener une campagne de sensibilisation auprès de tous les travailleurs, et en particulier les plus jeunes, sur l'importance des élections sociales.

Cette campagne doit tenir compte des particularités sectorielles particulièrement au niveau des moyens de communication utilisés.

157. La Centrale Générale demande que le débat concernant l'intérêt du « mandat jeunes » soit mené au sein des instances de la FGTB en vue de parer à toute éventualité de changement législatif à la suite des prochaines élections.

158. Pour les élections sociales de 2012, le congrès demande à ce que partout où c'est possible, des élections sociales soient organisées.

Cela implique que tous les sièges d'une entreprise doivent être représentés au CPPT et au CE et que nous devons tenir compte des besoins spécifiques du syndicalisme de chantier.

159. Le Congrès demande donc à la FGTB de revendiquer une révision de la loi qui permette d'assurer cette représentativité. Parallèlement, nous demandons aux secteurs concernés de négocier des CCT augmentant le nombre de membres de la délégation syndicale.

160. Le Congrès demande une évaluation approfondie du vote par correspondance parce qu'aujourd'hui, il n'est ni sûr ni efficace.

2. LA DÉMOCRATIE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

2.1. LES ÉLECTIONS SOCIALES

Les élections sociales ont eu lieu en mai 2012. Nous avons mené une campagne solide et innovante à cette fin. La mise en page de nos imprimés était clairement identifiable, nous avons développé du matériel photographique. Les sections et candidats ont pu compter sur un support technique pour réaliser leurs tracts d'entreprise. Nous avons rédigé des brochures d'information et les militants ont reçu, chaque mois, le CG-News comprenant du matériel de campagne. Le service informatique a fourni les données nécessaires pour que les taches blanches, les lieux où nous ne sommes pas représentés, puissent être détectées. 1.356 militants ont suivi une formation sur les élections sociales, dont 737 étaient des nouveaux candidats.

Dans nos secteurs, 3.811 unités techniques d'exploitation (UTE) sont entrées en ligne de compte pour les élections sociales. Dans 1.853 de ces UTE, des élections ont effectivement été organisées ou des accords y ont été conclus concernant la répartition des sièges. Nous avions des candidats dans 1.162 entreprises et nous avons remporté des élus dans 998 entreprises. Le phénomène des taches blanches reste donc important.

Le nombre d'entreprises a baissé au fil des années alors que le nombre d'ouvriers représentés a presque doublé. Ce qui indique que l'on fait fusionner toujours plus d'entreprises pour obtenir une seule UTE.

Nous avons progressé lors de ces élections sociales. Dans l'ensemble, il s'agit quand même d'une progression modeste de 0,4%.

Nous comptons 864 représentants de plus, ce qui accroît considérablement la demande de soutien et de formation.

Nous avons uniquement un représentant dans 262 conseils d'entreprise et dans 497 CPPT. Ces représentants sont donc seuls et demandent donc une attention particulière au niveau du support et de la formation.

Enfin, notre forte progression dans les secteurs des services est également remarquable. Un représentant sur trois de La Centrale Générale



ÉLECTIONS SOCIALES 2012

GUIDE DE CAMPAGNE



FGTB
Confédération
Généraliste
Fédération
Belge des
Travailleurs



RÉSOLUTIONS

2008

161. Le Congrès réclame l'instauration d'un CPPT dans les entreprises à partir de 20 travailleurs afin d'améliorer le contrôle sur la politique de bien-être et de sécurité dans les entreprises.
162. Le Congrès revendique également la création d'un CPPT dans toutes les entreprises SEVESO qui présentent des risques élevés tant pour les travailleurs que pour les riverains.
163. Le Congrès demande l'élargissement de la compétence de la délégation syndicale et du CPPT à l'ensemble des travailleurs présents sur le chantier, dans l'entreprise. Les délégués doivent pouvoir intervenir pour tous les travailleurs.
164. Le Congrès considère qu'il faut poursuivre les efforts en faveur du développement du syndicalisme de réseau où le délégué défend tous les travailleurs présents sur le chantier, collabore avec les délégations éventuelles des différentes entreprises, ...
165. La Centrale Générale doit évaluer, avec les délégués, la situation de manière approfondie ainsi que rechercher les raisons des difficultés rencontrées et mettre au point un plan d'action pour le futur. La Centrale Générale défendra ce plan d'action en dehors des frontières de la Centrale car le thème du syndicalisme de réseau doit avoir l'appui de l'interprofessionnelle.
166. L'accord 'light' du Groupe des 10, intervenu fin 2007, ne constitue pas une avancée substantielle au niveau du dossier de la représentation syndicale dans les PME. Seule la pression européenne a pu être enlevée. Nous devons, dès lors, profiter de l'évaluation de cet accord (avant la fin 2010) pour relancer le débat et via le seul moyen de pression qui nous reste encore au niveau interprofessionnel c.-à-d. la Loi de 1948, éliminer la discrimination à l'égard des travailleurs dans les petites entreprises. Toutefois, nous ne pouvons nous focaliser sur le seul niveau interprofessionnel: durant les prochains mois, nous devons tenter d'obtenir la représentation syndicale dans les entreprises comptant entre 20 et 50 travailleurs à l'occasion des négociations sectorielles.
167. C'est pourquoi, le Congrès demande aux représentants de la Centrale Générale de veiller à ce que les législations soient respectées au sein des conseils d'entreprises. De plus, il invite les représentants des travailleurs à demander des informations supplémentaires et complémentaires qui leur permettront d'approfondir leurs connaissances de l'entreprise.
168. Le Congrès attire l'attention sur l'importance d'avoir des conseils d'entreprises actifs et efficaces pour le mouvement syndical. Il connaît l'importance pour nos équipes syndicales de pouvoir faire une analyse approfondie des informations économiques, financières et sociales. Il est conscient des efforts déjà consentis et des initiatives prises par la Centrale Générale pour soutenir nos délégués au sein des différents conseils d'entreprise dans le cadre des informations économiques, financières et sociales. En outre, il souligne que l'analyse en équipe syndicale des informations économiques, financières et sociales permet de :
- connaître la situation économique et financière réelle de l'entreprise;
 - connaître dans les détails l'évolution de l'emploi;

de la FGTB est une femme, ce qui représente un léger progrès par rapport aux élections sociales précédentes de 2008.



2.2. LA CONCERTATION SOCIALE DANS LES ENTREPRISES

Alors que le marché du travail se caractérise de plus en plus par la présence de PME, les seuils pour instaurer des CPPT et des CE n'ont pas été revus. Quelles sont les conditions de travail des travailleurs qui ne sont pas représentés, défendus et soutenus par des délégués? Cela reste une préoccupation majeure pour notre centrale.

En matière de syndicalisme de chantier, outre les initiatives prises dans nos secteurs, nous avons organisé une journée d'étude et des formations liées à notre campagne élections sociales 2012.

2.3. LE CONSEIL D'ENTREPRISE

A l'aide de nombreuses analyses réalisées par notre service d'études, nous avons pu épauler nos délégués dans le cadre de leurs missions au CE. Cet appui est encore plus présent lorsqu'une entreprise est en difficulté ou en restructuration.

Au cours des dernières années, nous avons également accumulé les contacts avec les réviseurs d'entreprises afin qu'ils tiennent compte des difficultés rencontrées par nos délégués.

En matière de cadeaux aux entreprises, nous avons aussi développé de nombreuses initiatives:

- Nous avons conçu un programme de calcul du coût salarial qui permet de mesurer avec précision le coût réel d'une heure de travail dans nos secteurs. Cet outil nous fournit un solide argumentaire pour contrecarrer le discours patronal et libéral sur les coûts salariaux. Nous l'avons notamment utilisé dans le cadre de nos contacts avec les partis politiques.
- A deux reprises, nous avons organisé une journée d'étude sur les cadeaux aux entreprises afin de fournir aux délégués au CE des arguments et des conseils pour agir sur le terrain.

RÉSOLUTIONS 2008

- évaluer les perspectives d'avenir de la société;
- contrôler les dires de la direction;
- collecter des arguments économiques et syndicaux basés sur des éléments concrets et chiffrés;
- bâtir une stratégie syndicale forte.

169. Le Congrès demande aux délégués de demander le détail chiffré des avantages dont ont bénéficié les entreprises ainsi que l'affectation de ces montants. Cette information doit leur permettre d'exercer le contrôle syndical sur la destination des avantages. De plus, elle permet de contrôler les dires des employeurs en matière du coût réel de la main d'oeuvre.

170. Le Congrès demande aux représentants des travailleurs de demander le détail exhaustif concernant les travailleurs occupés sous contrats précaires: nom, motif de la présence, date d'entrée, fonction, formation, salaire, perspectives, ...

171. La Centrale Générale et la FGTB doivent mettre tout en oeuvre afin que l'obligation de fournir cette information de manière détaillée, soit reprise plus explicitement dans la CCT n°9.

172. Le Congrès demande à ses représentants au conseil d'entreprise (à défaut aux délégations syndicales) de veiller à recevoir le rapport sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. En effet, ce document fait souvent défaut dans les entreprises nonobstant l'obligation légale (arrêté royal du 14 juillet 1987) et l'importance de ce type d'informations dans le cadre de la lutte pour l'égalité homme-femme. De plus, il insiste pour que les représentants des travailleurs adoptent une démarche proactive sur le thème de l'égalité homme-femme au niveau des conseils d'entreprises: propositions, demandes d'informations complémentaires et supplémentaires, débats, initiatives, ...

173. Le Congrès demande au législateur d'être attentif au rôle du Comité PPT et de veiller à ce que les différentes législations relatives au bien-être des travailleurs respectent ce rôle.

174. Le Congrès demande aux représentants des travailleurs au CPPT de veiller à l'application des lois et règlements au sein des entreprises.

175. Le Congrès demande à nos représentants aux CPPT d'être vigilants : les employeurs doivent respecter ces nouvelles compétences.

La Centrale Générale veillera à fournir aux délégués le soutien et la formation nécessaires à cet effet.

176. En outre, le Congrès demande à nos représentants d'analyser et de débattre sur ces nouvelles informations.

Pour l'an 2010, la FGTB devra mener une évaluation des compétences IEF confiées au CPPT.

- Nos analyses d'entreprises contiennent régulièrement des informations sur les aides dont ont bénéficié les sociétés.

En matière d'informations sur l'emploi, nous relevons principalement:

- Le motif insertion dans l'intérim et les arguments légaux supplémentaires pour être informés.
- Les discussions survenues au sein de la Coordination Genre suite à l'adaptation de la loi pour lutter contre les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

2.4. LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS

Etant donné les compétences supplémentaires des CPPT (en cas d'absence d'un CE), nous avons lancé une campagne en mai 2014. Nous espérons ainsi attirer l'attention de nos délégués et contraindre les employeurs à fournir les informations économiques et financières.

Dans le cadre de nos campagnes sur les conditions de travail (voir précédents points), nous avons développé de nombreux outils et veillé à informer nos délégués au CPPT.



RÉSOLUTIONS
2008

177. Le Congrès demande à la FGTB et à la CES d'être vigilants concernant la création de SE dans un but d'évasions fiscale, sociale et réglementaire. Nous prenons l'option, le cas échéant, et uniquement dans le contexte d'une SE, de renoncer aux mandats des Conseils de surveillance des SE qui n'offriraient pas de possibilités supplémentaires en termes d'information et de consultation.

Dès lors, le Congrès veillera à ce que les travailleurs mandatés dans les Conseils de surveillance:

- soient contrôlés et rendent régulièrement des comptes à l'instance de représentation des travailleurs qui les a élus ;
- aient un droit de veto ou d'embargo sur des orientations stratégiques concernant directement les travailleurs (afin d'améliorer la consultation et la recherche d'alternatives).

178. Un groupe de travail établira les lignes de conduite voulues notamment en ce qui concerne: le statut social et fiscal, les moyens, le soutien et l'encadrement syndical nécessaire, l'attribution de la rémunération, ... Celles-ci seront soumises à la décision des instances de la Centrale Générale et de la FGTB. Ces lignes de conduite devraient s'intégrer dans une promotion et une réactualisation de nos pratiques du contrôle ouvrier.

2.5. LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE (SE)

Nous avons suivi ce dossier de manière systématique, notamment via la préparation des résolutions FGTB de 2010 et des interventions au sein de la Cellule Europe FGTB afin de rappeler à la CES nos positions. Positions également défendues au sein de nos fédérations européennes. Malheureusement, nous constatons que la FGTB demeure isolée sur ce dossier.

En pratique, dans les quelques SE dont le siège est allemand ou scandinave et où un siège au Conseil de surveillance a été ouvert à un représentant belge, nous avons laissé le mandat à la CSC.

A notre connaissance, même si nos délégués ont répercuté les conditions de ce mandat en CE belge, ils ont rarement ou jamais obtenu les retours d'information ni les droits de veto réclamés.

Vu le pouvoir et la volatilité croissante des multinationales, vu aussi la perte de pouvoir des syndicats participationnistes en Allemagne, aux Pays-Bas et en Scandinavie, la participation à la gestion est devenue un enjeu financier pour ces syndicats.

2.6. LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN (CoEE)

Au niveau européen, nous avons organisé la coordination de nombreux intersièges belges. Nous avons également organisé presque tous les CoEE des multinationales de l'industrie et des services avec le SETCa.

Nous jouons un rôle moteur au sein de la Coordination FGTB, la Coordination des pays du Sud de la FETBB et la Coordination avec OGBL et FNV au sein d'IndustriAll.

Nous avons demandé et obtenu de la FGTB Interprofessionnelle qu'elle continue à organiser les réunions de la coordination CoEE de GDF Suez. La FGTB Interprofessionnelle prend aussi en charge la coordination de Suez Environnement.

De notre côté, nous avons organisé plusieurs rencontres du Groupe de travail CoEE, regroupant nos délégués CoEE. Nous y invitons également nos camarades d'autres centrales et de l'interprofessionnelle. Nous organisons aussi des Séminaires CoEE afin d'approfondir, ensemble avec nos délégués, leurs connaissances et leurs compétences.

Enfin, le perfectionnement de l'anglais de nos délégués se poursuit via notamment leur participation à des cours intensifs d'anglais (organisé par la CES). Des cours d'anglais en ligne sont également dispensés et organisés dans le cadre du Séminaire annuel.



RÉSOLUTIONS

2008

179. Le Congrès rappelle son attachement à la conclusion d'accords interprofessionnels de solidarité. La négociation des Accords interprofessionnels constitue le premier niveau de négociations qui vont influencer les négociations sectorielles et les négociations d'entreprises.
180. C'est à ce moment qu'il faut établir les rapports de force nécessaires pour parvenir à un accord de solidarité entre travailleurs des secteurs forts et des secteurs faibles, travailleurs des grandes et petites entreprises.
- Les derniers accords interprofessionnels contenaient un certain nombre d'engagements de la part des employeurs qui n'ont pas été, ou pas suffisamment, concrétisés, entre autre en ce qui concerne les efforts de formation.
181. Ces engagements font part entière de l'accord interprofessionnel. Ils doivent donc être concrétisés et mis en oeuvre. Le Congrès demande à la FGTB de veiller à ce qu'ils le soient et d'évaluer régulièrement l'état de la situation.
182. Les CCT doivent être conclues au niveau national. Nous lutterons contre toute tentative de régionalisation de cette matière.
183. Le Congrès demande un renforcement du service des relations collectives. Celui-ci doit disposer des moyens suffisants en personnel et en infrastructure pour permettre à la concertation sociale de se dérouler dans les meilleures conditions.
184. Le Congrès regrette que les Présidents des commissions paritaires ne puissent plus être désignés par les interlocuteurs sociaux. Ceux-ci doivent être familiarisés avec le dialogue social, pouvoir mener à bien ces dossiers, avoir la capacité de négocier et de dénouer les conflits.
185. A la lumière de l'augmentation du volume de travail (due notamment au plus grand nombre de commissions et de sous-commissions paritaires, groupes de travail etc.), le corps des conciliateurs sociaux, Présidents des commissions paritaires, doit être augmenté.

3. LA CONCERTATION SOCIALE FÉDÉRALE

3.1 LES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS

La concertation interprofessionnelle a connu des années extrêmement difficiles. Seule la période 2009-2010 a encore pu faire l'objet d'un AIP.

2009-2010

Les négociations de cet accord ont eu lieu alors que la portée de la crise économique commençait progressivement à se préciser. Une vague de restructurations s'annonçait et les chiffres de chômage se sont rapidement affolés, surtout ceux concernant le chômage temporaire. Naturellement, cela a laissé des traces.

Ainsi, parallèlement aux négociations menées dans le Groupe des 10, une concertation tripartite a également été organisée pour exiger du gouvernement fédéral qu'il prenne des mesures pour protéger les travailleurs contre la crise.

Un AIP a finalement été conclu après l'intervention d'un médiateur. Étant donné le contexte, cet accord a été qualifié d'« exceptionnel ». En matière de pouvoir d'achat, outre l'index et les augmentations barémiques, seule une augmentation du salaire net de 125 EUR en 2009 et de 250 EUR en 2010 a pu être accordée. Cela a conduit à l'introduction de l'écochèque, à l'augmentation des chèques-repas et à l'amélioration des allocations en cas de chômage temporaire.

La Centrale a approuvé cet AIP avec une faible majorité. Toutes les organisations siégeant dans le Groupe des 10 l'ont finalement signé.

2011-2012

Une fois de plus, la concertation a été clairement marquée par la crise économique. Le pays traversait également une longue crise politique, après les élections du 13 juin 2010.

Les négociations ont conduit à un projet d'accord, le premier élément « marquant » étant une marge salariale s'élevant en tout et pour tout à 0,3% en 2012. Un certain progrès a également été enregistré concernant le statut des ouvriers, mais l'évolution était trop timide et trop lente. Par ailleurs, nous avons même enregistré un recul en matière de péculs de vacances. L'accord prévoyait par ailleurs une atteinte à l'index. Le 4 février 2011, le Comité fédéral de la Centrale a rejeté cet accord avec une majorité significative. Le Comité fédéral de la FGTB en a fait autant au cours de la même journée.



Après ce refus, une proposition de médiation du gouvernement a suivi, mais n'a pas suffi non plus. Finalement, le gouvernement (en affaires courantes) a exécuté plusieurs mesures, en grande partie basées sur les textes de l'AIP. La marge salariale a été fixée par arrêté royal. Et pour la première fois, la ministre de l'Emploi a contrôlé très strictement si les secteurs respectaient cette marge. Conséquence: dans un premier temps, la ministre a refusé de rendre plusieurs CCT sectorielles obligatoires. Et il a fallu bien des explications et des médiations pour pouvoir résoudre cette question.

2013-2014

Le 19 novembre 2012, le gouvernement fédéral a décidé de geler les salaires pour la période 2013-2014. Il n'y avait donc plus de marge salariale en dehors de l'indexation et des augmentations barémiques.

Malgré des contacts avec le gouvernement et des négociations concernant des sous-dossiers (les fameuses « fiches »), il n'y a pas eu d'AIP à part entière. Le Conseil National du Travail a bien formulé une série d'avis et d'accords sur (entre autres) la liaison au bien-être des allocations, la prolongation du RCC, les salaires des jeunes, les diminutions des cotisations pour les employeurs et la prétendue modernisation du marché de l'emploi. Par ailleurs, il a fallu attendre jusqu'au 28 avril 2013 pour voir paraître l'arrêté royal sur le gel des salaires. Dans le même temps, la tension montait concernant le dossier ouvriers/employés, dans lequel le Groupe des 10 n'arrivait pas non plus à progresser. Il va de soi que ce climat a eu un impact négatif sur le timing et le contenu des négociations sectorielles et d'entreprise.

Généralités

Nous avons toujours souligné l'importance de la concertation interprofessionnelle. Au sein de nos structures, nous avons dès lors accordé beaucoup d'attention à l'examen et au suivi de tels accords. Nous ne pouvons pas dire que la concertation interprofessionnelle n'a pas avancé, mais les résultats ne sont certainement pas convaincants. L'absence d'accord interprofessionnel deux fois de suite est exceptionnelle, et surtout inquiétante.

3.2. LES CONGRÈS PROFESSIONNELS

L'automne syndical 2012 a été fortement marqué par les congrès professionnels. Entre octobre et décembre 2012, ce sont vingt-et-un congrès professionnels que la Centrale a organisés. A chaque fois, durant un jour et demi le travail syndical sectoriel a été examiné à la loupe. D'une part, il s'agissait de jeter un regard en arrière et d'évaluer la période 2009-2012, d'autre part, de se projeter en avant. En l'occurrence, cette partie de chaque congrès revêtait une importance encore plus grande: à quoi devons-nous nous attendre? Et question encore plus cruciale: que devons-nous faire?



Les congrès professionnels ont succédé immédiatement aux élections sociales, ce qui explique que nous avons pu y accueillir bon nombre de participants fraîchement élus. En outre, c'était aussi l'occasion par excellence, de présenter une analyse des résultats de ces élections. A remarquer qu'elles ont débouché sur un succès dans pratiquement tous les secteurs.

Chaque secteur a fait l'objet d'une radioscopie socio-économique afin de définir l'évolution de l'emploi et de se forger une idée de la situation des entreprises. Y est-il question de fermetures, fusions, investissements, recrutements? Fort fréquemment, il a fallu conclure que la crise économique sévissant depuis 2009, coûtait des emplois et une remise en question des conditions de travail et de salaire alors que, simultanément, les actionnaires restaient et restent toujours hors d'atteinte.

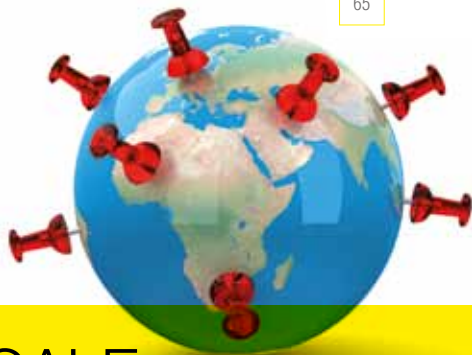
Chaque congrès avait un programme spécifique et varié. Parmi les thèmes abordés, nous citons les suivants: pénibilité du travail, flexibilité, charge de travail, environnement et sécurité, la relation entre les PME et les grosses sociétés, le rôle des fonds sociaux. Il s'agissait, à chaque fois, d'un programme sur mesure.

Chaque congrès professionnel a aussi offert une plate-forme pour une réflexion et une discussion démocratique sur l'action syndicale en dehors d'un cadre contraignant de négociations collectives, groupe de travail ou campagne thématique. Il permet aux participants d'élargir leur regard sur l'actualité et offre la possibilité aux militants de voir au-delà de l'enceinte de leur propre entreprise, de prendre conscience de ce qui se passe chez leurs collègues d'autres firmes, d'autres régions, d'autres pays.

Secteur	Dates
Nettoyage	4 & 5.10.2012
Secteurs du bois	8 & 9.10.2012
Tabac	11 & 12.10.2012
Industrie du verre	15 & 16.10.2012
Titres-services	18 & 19.10.2012
Briqueteries / tuileries / fibrociment	22 & 23.10.2012
Pétrole	25 & 26.10.2012
Industrie du béton	5 & 6.11.2012
BW-ETA-AS	5 & 6.11.2012
Production du papier	8 & 9.11.2012
Céramique + Cuir	15 & 16.11.2012
Chimie	19 & 20.11.2012
Industrie graphique	22 & 23.11.2012
Transformation du papier	26 & 27.11.2012
Aides-familiales	29 & 30.11.2012
Soins de santé fédéraux	3 & 4.12.2012
CP 100	3 & 4.12.2012
Carrières + Fabriques de ciment	6 & 7.12.2012
Gardiennage	10 & 11.12.2012
Construction	13 & 14.12.2012
Cinémas + Répartiteurs de médicaments	17 & 18.12.2012

RÉSOLUTIONS 2008

186. La solidarité internationale à travers des campagnes de soutien demeure une nécessité. Via son site Internet, la Centrale Générale présentera ces campagnes de solidarité aux membres et aux militants, et les y sensibilisera. Lors de grands problèmes humanitaires telles les catastrophes naturelles, situations de guerre, etc ... la Centrale Générale peut jouer un rôle important. Elle peut répondre à des demandes concrètes émanant de ces pays pour orienter l'action syndicale via l'aide d'urgence accordée en collaboration avec la FGTB.
187. La Centrale Générale renforcera sa présence dans les fédérations sectorielles européennes et internationales et y définira clairement ses objectifs et positions. Ceci peut se faire d'une part en mettant en exergue notre approche spécifique en matière de sécurité et de santé, des conditions de salaire et de travail, des droits et des libertés syndicales, de la politique sociale et économique, etc. lors de séminaires et de congrès et d'autre part en renforçant les mouvements progressistes à travers nos contacts bilatéraux.
188. Le Congrès demande à la Centrale Générale et à la FGTB de défendre au mieux les spécificités du syndicalisme belge à la CES et à la CSI. En même temps, une approche et une collaboration communes entre syndicats qui défendent une vision socialiste de la société, doivent être mises sur pied en matière de défense des services publics, de politiques de l'emploi, de politiques salariales, de création d'une sécurité sociale commune européenne, ...
189. Le Congrès demande à la Centrale Générale, via la FGTB, de mettre en cause plus durement l'absence de démocratie dans la réalisation des Traités européens. Nous ne pouvons pas concevoir que les gens ne participent pas aux modifications profondes des Traités.
190. Le Congrès se positionne en faveur de la création d'un socle commun européen de protection sociale, via la création d'une sécurité sociale européenne.
191. Le Congrès prend position en faveur d'un salaire minimum européen comme premier pas de régulation du marché européen.
192. La Centrale Générale oeuvrera pour la conclusion de « Global Agréments ». Il s'agit d'accords au niveau international passés entre des multinationales et des fédérations syndicales mondiales.
193. Dans le cadre de la campagne internationale et nationale "Decent work", la Centrale Générale, ensemble avec la FGTB et les ONG, mettra l'accent sur la problématique des libertés et droits syndicaux. La libre organisation de syndicats, la conclusion de CCT dans les secteurs et les entreprises, l'amélioration du statut des représentants des travailleurs constituent la pierre angulaire de tout Etat de droit démocratique.
194. Le Congrès a la volonté de renforcer la participation aux actions syndicales européennes sur certains thèmes comme le pouvoir d'achat.
195. Les projets de la Centrale Générale en Bulgarie/Balkans, en Colombie, au Pérou, en Afrique du Sud, à Cuba et en Palestine seront poursuivis. Le nouveau projet Rwanda/Afrique noire francophone sera proposé pour être rajouté à cette liste. L'accent sera davantage mis sur l'évaluation participative visant à améliorer la qualité.
196. L'assise de ces projets doit être renforcée en interne par des parrainages de la part de nos sections régionales et en mobilisant les militants pour collecter des fonds ...
197. Le service de formation de la Centrale Générale consacrera suffisamment de temps et d'attention afin d'intégrer la dimension internationale et européenne de l'action syndicale dans son programme de formation.
198. Le volet politique des projets doit davantage être développé en coopération avec les ONG et des groupes d'action qui connaissent suffisamment les pays concernés.



V. ACTIVITÉ SYNDICALE EUROPÉENNE ET MONDIALE

Les institutions européennes et les organisations mondiales abusent de la situation difficile sur le plan économique et financier pour démanteler les droits sociaux et la protection sociale. De lourdes opérations d'assainissement sont imposées, la liberté de négociation des salaires est remise en cause et on porte atteinte aux droits en matière de pension. Les conventions collectives de travail nationales, les régimes de licenciement ou les salaires minimums sont considérés par l'Europe comme des entraves au libre marché.

Nous nous opposons à ces évolutions. Il faut instaurer une politique sociale transfrontalière. Mais il convient également de respecter les conditions de travail et de rémunération que les interlocuteurs sociaux définissent de façon autonome dans leur pays.

Ces six dernières années, dans notre activité au niveau international, nous avons mis l'accent sur les questions suivantes.

1. ACTION INTERNATIONALE

Nous jouons un rôle actif en matière de solidarité internationale. Nous participons à des campagnes de solidarité et des actions de pétition, nous fournissons des informations sur la coopération internationale. À cette fin, nous travaillons en étroite collaboration avec les ONG socialistes FOS et SOLSOC et avec le Service des Relations internationales et européennes de la FGTB. Nous sommes également partenaires de l'action 11.11.11, des organisations du mouvement pacifiste, du Forum social mondial et de nombreux autres groupements mondiaux.

Nous sensibilisons notre base à notre action internationale, par le biais de brochures et de sessions d'information lors de congrès professionnels. Nous avons également organisé des voyages de solidarité à Cuba, en Palestine, en Colombie, au Mozambique, des pays où nous menons des projets de coopération. De cette manière, nous faisons de nos militants les meilleurs ambassadeurs de notre solidarité internationale. Afin d'y impliquer tout le monde, les sections parrainent l'un de nos projets de coopération. Cela permet d'établir des contacts étroits avec nos partenaires dans d'autres pays: de cette manière, le concept de solidarité devient très concret et tangible. La formation syndicale est également impliquée dans notre activité, mais l'action internationale ne constitue pas encore un volet permanent de la formation.

Pour le moment, nous soutenons des travailleurs de Cuba, du Pérou, de Colombie, du Rwanda, d'Afrique du Sud et de Palestine par le biais de projets subventionnés. Tous ces projets se poursuivent jusque fin 2016. Nous assistons également des réseaux syndicaux en Europe de l'Est et des syndicats du secteur de la construction en Afrique occidentale francophone. Nous travaillons en collaboration et sur un pied d'égalité avec des syndicats actifs dans les mêmes secteurs que nous. Nous nous rencontrons sur base régulière pour évaluer les projets et organiser des voyages de solidarité et des visites sur le terrain.

RÉSOLUTIONS 2008

199. En collaboration avec nos fédérations européennes et nos partenaires syndicaux, nous devons élaborer un plan afin de donner aux jeunes dirigeants syndicaux des Balkans de nouvelles opportunités de formation en créant une "Académie Floréal".
200. Nos représentants dans les Comités d'Entreprise européens (CoEE) ont droit à de la formation, des cours de perfectionnement ainsi qu'à des échanges d'expériences afin de renforcer leur action. Le groupe de travail CoEE a fait, ces dernières années, oeuvre de pionnier. Il convient de pérenniser le groupe de travail CoEE ainsi que le séminaire annuel. En outre, les membres du CoEE doivent avoir la possibilité de prendre part aux initiatives de formation ainsi qu'aux séminaires des organisations syndicales européennes.
- Il faut davantage tenir compte de l'aspect «langue» au sein des CoEE. Chaque représentant doit pouvoir bénéficier d'une traduction dans sa propre langue lors des réunions officielles, ainsi que d'avoir la possibilité de suivre des formations «langues» pour pouvoir communiquer plus facilement avec les syndicalistes des autres pays.
201. Le Congrès estime que la FGTB et la CSI (Confédération Syndicale Internationale) doivent remettre en question leurs relations avec le syndicat israélien.
202. Le Congrès se prononce pour la constitution d'un Etat Palestinien indépendant.
203. La communauté internationale, ainsi que la Belgique, portent une lourde responsabilité dans cette situation. L'Europe et notre pays doivent mener une politique plus active pour aboutir à une solution juste et durable, basée sur le Droit International et les conventions de Genève, en tirant les leçons de l'échec des différents processus de paix.
- Les priorités doivent dès lors être les suivantes:
- a) prendre des mesures urgentes (tels que le boycott de certaines investissements en Israël ou l'arrêt de l'achat et de la vente d'armes à Israël) pour contraindre l'Etat israélien:
 - à se retirer des Territoires occupés depuis 1967
 - à démanteler toutes les colonies de Cisjordanie et de Jérusalem-Est
 - à démanteler le Mur
 - b) la relance des négociations entre Israéliens et Palestiniens avec pour objectifs la création - aux côtés de l'Etat israélien - d'un Etat palestinien viable, continu et indépendant dans les « frontières » de 1967 avec Jérusalem-Est comme capitale.
 - c) demander à Israël le droit de retour des réfugiés (résolution 194 (III) de l'AG des Nations Unies).
 - d) prendre des mesures urgentes pour lever les mesures d'isolement politique, social et humain prises à l'encontre de Gaza et qui constituent une punition collective de la société civile, ce qui est en contradiction avec le droit international.
 - e) de libérer tous les prisonniers politiques et en particulier Monsieur Marwan Bargouthi, dirigeant palestinien, élu démocratiquement par le peuple palestinien.
204. En conclusion, le Congrès demande à la Centrale Générale de poursuivre sa campagne de sensibilisation sur la lutte du peuple palestinien auprès de ses militants et affiliés.



POUR LA RECONNAISSANCE DE L'ÉTAT PALESTINIEN

ONG's, syndicats et groupes d'actions sont en action aujourd'hui pour la reconnaissance de l'Etat palestinien.

Les Nations Unies débattront de cette reconnaissance dans les semaines à venir.

La reconnaissance de la Palestine est un premier pas pour lui permettre de négocier sur un pied d'égalité une paix juste avec Israël.

Une paix attendue depuis déjà plus de 60 ans.

La paix n'est possible que sous certaines conditions, dont:

- La fin de l'occupation et la levée du blocus de Gaza;
- Le démantèlement des colonies sur les terres palestiniennes;
- Le respect du droit international et le droit au retour pour les réfugiés palestiniens.

Nous appelons la Belgique et l'Europe à soutenir unanimement la reconnaissance de l'Etat palestinien.



Le combat pour un travail décent constitue le fil rouge de tous les projets. D'autres thèmes y sont aussi directement liés, comme les libertés syndicales, la sécurité et la santé, la sous-traitance et la protection sociale.

2. PALESTINE

Nous avons accordé une attention particulière à la solidarité envers le peuple palestinien. À cet égard, nous jouons un rôle de précurseurs, assurément dans le domaine syndical. Nous travaillons avec une large plateforme d'organisations. Le travail décent, rendu impossible par une présence militaire, constitue un thème central à nos yeux. Mais nous soutenons aussi très activement la campagne visant à mettre un terme aux relations économiques avec des établissements israéliens, notamment par le biais d'actions chez Dexia et G4S. Ces points d'action ont donné lieu à des manifestations, des interventions et des motions pendant des réunions et des congrès, des sessions d'information et diverses publications. Nous avons contribué au Tribunal international Russell sur la Palestine. Par ailleurs, quatre voyages de solidarité ont été organisés en Palestine (trois par la section régionale de Namur et un par le siège fédéral).

RÉSOLUTIONS 2008

205. Le Congrès exige le respect des droits démocratiques, et en particulier des libertés syndicales, par la condamnation des responsables d'exactions et par la libération immédiate des syndicalistes injustement emprisonnés.

206. Le Congrès demande à la FGTB et à la Centrale Générale de poursuivre leur combat afin de préserver une approche globale de la migration. Le Congrès souhaite privilégier les valeurs humaines et les droits des travailleurs, une vision intégrée des dimensions économiques et humanitaires de la migration. Et ce en tenant compte de l'intérêt tant du pays d'accueil que du pays d'origine.

207. Le Congrès appelle la Centrale Générale à agir contre l'immigration sélective des travailleurs. Le lieu de travail doit rester le reflet de notre société et la volonté de limiter le recrutement à certaines catégories de travailleurs doit être combattue.

208. Les anciens et les nouveaux négriers s'entendent dans la mise en place de systèmes de détachement frauduleux. Ces opérations sont organisées à l'échelle de l'espace européen. La large définition que donne l'Europe à la notion de détachement favorise (sciemment !) ce phénomène. L'interprétation assez vaste des règles européennes se traduit par un manque de protections sociale et humaine des travailleurs d'autres étatsmembres venant travailler temporairement chez nous. Le mauvais emploi se substitue au bon, ce qui a pour effet de mettre à mal le statut et les acquis des travailleurs de certains secteurs (par exemple, la construction).

Le Congrès demande qu'à tous les niveaux de notre Centrale (sectoriel, régional et fédéral), mais aussi au sein de la FGTB (service des travailleurs frontaliers), une coordination soit créée pour traiter le problème de la fraude au détachement de manière concrète et par delà les frontières syndicales.

Le Congrès veut que cette lutte soit relayée par le monde politique, aux niveaux régional, fédéral et européen.

3. LIBERTÉS ET DROITS SYNDICAUX

Nous considérons la défense des libertés syndicales comme un fer de lance du forum international. Ce sont surtout les violations graves de droits élémentaires auxquels nos partenaires sont confrontés en Colombie et au Pérou qui nous inquiètent. Nous organisons des actions d'envoi de courriers et participons à la campagne « Stop the Killings ». Nous sollicitons une attention et un soutien, par exemple à travers un workshop organisé pendant le Forum social mondial en Tunisie.

4. PROJETS INTERNATIONAUX SECTORIELS

Dans les secteurs coiffure, fitness et soins de beauté, dans la chimie, la transformation du papier et le secteur pétrolier, les interlocuteurs sociaux ont convenu de lancer des projets internationaux sectoriels, grâce à des moyens fournis par les fonds de sécurité d'existence. Il s'agit d'une nouveauté. Jusqu'à présent, des projets ont vu le jour en Bolivie, au Brésil, au Burkina Faso, au Salvador, au Cap-Vert et au Mozambique.

Enfin, nous retiendrons notre participation au Forum social mondial au Brésil en 2009, au Sénégal en 2011 et en Tunisie en 2013. Nous avons également collaboré à la campagne de FOS en faveur des droits des ouvrières d'entretien partout dans le monde. Nous sommes à présent aussi actifs dans la Campagne vêtements propres.

5. IMMIGRATION

En matière d'immigration, nous avons manifesté notre soutien aux Afghans. Nous avons également participé à la Journée Internationale des Travailleurs Migrants le 18 décembre 2013. Le front commun syndical FGTB-CSC avait organisé à cette occasion une action symbolique devant le cabinet de la Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration, Maggie De Block.

Le détachement de travailleurs vers des pays de l'Union européenne conduit à une exploitation extrême. Les pratiques sont connues: fausse indépendance, sociétés boîtes aux lettres, retenues illégales sur le salaire, documents falsifiés ou encore non-paiement des cotisations de sécurité sociale. En 2012,



RÉSOLUTIONS
2008

Il demande que soit élaboré un plan de travail ou une feuille de route qui expose et traite les diverses facettes de la fraude au détachement.

209. Le Congrès demande à la Centrale Générale et à la FGTB de réactiver, de redynamiser la Commission «Frontaliers» et de créer ou d'étendre à cette commission les « travailleurs sous contrat de détachement ».
210. Chaque travailleur étranger occupé en Belgique devrait bénéficier des mêmes rémunérations et conditions de travail que les travailleurs belges. Le Congrès demande à la Centrale Générale, par le biais de la FGTB, de mettre la pression sur la Ministre fédérale de l'emploi à ce propos et d'organiser plus de contrôles. En outre, les employeurs doivent également être contrôlés pour éviter les abus.
211. Le Congrès exige du Gouvernement fédéral qu'il applique sans tarder les mesures promises dans sa déclaration gouvernementale:
- Une régularisation des sans papiers qui séjournent en Belgique depuis mars 2007 sur base du travail, via une offre de travail ferme ou un statut de travailleur indépendant, endéans les 6 mois.
 - Une circulaire précisant des motifs de régularisation pour circonstances exceptionnelles (présence de longue durée, maladie, motifs humanitaires).
 - L'examen de l'opportunité de mettre sur pied une commission de régularisation qui soit impartiale, indépendante et permanente, comme exigé par la FGTB.

la Commission européenne a proposé une nouvelle directive censée améliorer la directive de 1996 relative au détachement. Cette directive d'exécution prévoyait plus de contrôle, plus d'uniformité et même une protection minimale des droits des travailleurs détachés. Mais le débat au sujet de cette proposition a pris une toute autre tournure: le principe du pays d'origine, selon lequel les travailleurs ne bénéficient pas des conditions de travail du pays d'accueil, a même refait surface. Nous nous y sommes fortement opposés avec tout le mouvement syndical européen. Pour nous, il est clair que les travailleurs doivent bénéficier des conditions de travail du pays d'accueil, que tous les frais de voyage et de logement doivent être à charge de l'employeur, que les États membres doivent pouvoir exécuter un contrôle et une inspection illimités et, enfin, qu'il y a lieu d'instaurer une responsabilité en chaîne, de sorte que l'entrepreneur principal et les entrepreneurs puissent être tenus pour responsables des pratiques frauduleuses de sous-traitants.

Un compromis a finalement été trouvé. La directive d'exécution a été approuvée. Elle n'apporte rien de nouveau pour remédier au dumping social dans notre pays, notamment dans le secteur de la construction. Il n'y a pas d'« Europol social », la libre circulation des services reste prioritaire par rapport aux règles de contrôle et la « responsabilité en chaîne » n'est qu'une coquille vide. Nous craignons que ce compromis mène à des conditions de travail extrêmement faibles parce que des intermédiaires criminels continuent à ignorer toutes les règles. Mais nous n'abandonnons pas notre combat contre le dumping social. Nous continuons à nous battre pour une multiplication et une amélioration des contrôles et nous continuons à exercer une pression pour que l'on récrive la directive sur le détachement conformément au principe « à travail égal au même endroit, salaire égal ».

6. L'EUROPE

La crise financière se poursuit à travers l'Europe sur fond d'avancées néolibérales. Nous subissons une immixtion sans cesse croissante de l'Europe dans les politiques nationales budgétaires et dans la concertation sociale. L'impact des décisions européennes sur notre marché du travail est de plus en plus grand. Les institutions européennes influencent négativement le débat en Belgique. Nous en voulons pour exemple le gel des salaires, la prolongation des carrières, la réforme de l'index ou encore le détachement.

Dans ce contexte, La Centrale Générale de la FGTB a décidé de se faire entendre à l'échelle européenne. C'est pourquoi, nous poursuivons nos nombreuses collaborations européennes notamment via notre participation aux actions organisées par la CES ou par les fédérations sectorielles européennes.

Nous avons activement soutenu les actions de la FGTB et de la CES contre les politiques européennes d'austérité. A présent, nous organisons la résistance face aux dangers des Accords Commerciaux transatlantiques avec le Canada et les USA (TTIP).

Nous avons également soutenu les initiatives visant à faire évoluer les cadres légaux des marchés publics, en remplaçant la priorité au « moins-disant » par une priorité pour le « mieux-disant » ainsi que l'introduction de normes sociales minimales dans les contrats de marchés publics, mais aussi privés.

Bien que cette matière reste de compétence nationale, nous avons pu repousser les attaques systématiques et virulentes contre l'indexation automatique des salaires. Nous avons à ce propos organisé un colloque au Parlement belge en novembre 2012.

Dans le cadre de nos Comités fédéraux, nous avons systématiquement informé et sensibilisé nos permanents sur l'importance de la solidarité européenne et sur les conséquences concrètes des politiques d'austérité.

Nous avons également participé à la conclusion du 'global agreements', des accords-cadres internationaux entre des fédérations syndicales internationales et des multinationales.

Au niveau européen, nous avons soutenu, avec les fédérations syndicales européennes, un meilleur encadrement des accords internationaux. Non sans difficulté. Mais le parlement Européen a malgré tout approuvé une résolution sur les négociations collectives transfrontalières en septembre 2013.

Des militants de notre centrale ont reçu un mandat et ont avec d'autres négocié des accords globaux. Dans d'autres cas, les Fédérations internationales ont signé des accords. Lors de toute concertation, l'objectif minimal doit être que le management reconnaisse officiellement les droits fondamentaux des travailleurs. Par le biais de cette concertation, nos militants tentent à chaque fois d'aboutir à un accord qui soit également d'application aux sous-traitants.

7. LES FÉDÉRATIONS INTERNATIONALES

7.1. FETBB/EFBH & IBB/BWI



Au sein de la FETBB, la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois, nous avons continué à jouer un rôle essentiel dans la définition de nos positions et dans des actions concrètes. Nous avons contribué à l'élaboration du plan pluriannuel de la fédération. À cet égard, l'un des points importants à nos yeux résidait dans le fonctionnement des comités d'entreprises européens. Nous avons également pris les devants dans le cadre du combat pour une directive européenne juste et sans faille sur le détachement. Nous avons mis l'accent sur l'éradication du dumping social.

7.2. INDUSTRIALL



La Centrale Générale de la FGTB a activement participé à la fusion des Fédérations de la chimie, du métal et du textile en une grande fédération de l'Industrie: IndustriAll. Un tel mouvement de fusion ne se fait pas sans tensions ni remise en cause des rapports de force. Mais nous avons bien réussi à maintenir des arbitrages et à défendre les compromis nécessaires dans l'intérêt général des travailleurs qu'elle représente. En outre, une coordination FGTB/OGBL a été mise en place afin d'assurer une meilleure représentativité au sein des instances d'IndustriAll Europe et un meilleur suivi des dossiers.

L'action se structure autour des négociations collectives, de la politique industrielle, pour progresser vers une réelle politique industrielle européenne, une politique d'entreprise et un dialogue social européen.

7.3. UNI-EUROPA



Nous avons suivi les travaux du groupe de travail CoEE / Multinationales. Notons aussi la création d'un réseau européen d'ISS.

Avec la FGTB et l'action dans toutes les FSE, nous avons pu empêcher une révision négative de la directive temps de travail.

7.4. JOINT SOCIAL CONFERENCE

La Centrale Générale de la FGTB a joué un rôle moteur au sein de la « Joint Social Conference » qui regroupe une trentaine d'ONG, de mouvements sociaux et de syndicats. Cette plateforme a abouti à une déclaration finale le 30 mars 2012: « Résister à la Dictature de la Finance – Reconquérir la Démocratie et les Droits Sociaux! ».

7.5. ALTER SUMMIT

A partir de la Joint Social Conference, les membres ont poursuivi leur engagement en créant l'Alter Summit. Nous avons collaboré aux différents travaux et aux différentes actions. Lors du premier sommet alternatif, le Manifeste des Peuples a été édité: « Nos revendications communes et urgentes pour une Europe démocratique, sociale, écologique et féministe! Mettons un terme à l'austérité, et exigeons une véritable démocratie en Europe! ».



RÉSOLUTIONS 2008

212. Les collaborations entre Centrales d'une part et entre les Centrales et la FGTB Interprofessionnelle d'autre part, doivent être développées et renforcées.

Le Congrès demande à la Centrale Générale d'amorcer une discussion au sein de la FGTB afin que la communication externe sur les matières interprofessionnelles se fasse d'une manière concertée dans le respect des décisions démocratiques.

213. Chaque Centrale de la FGTB souscrit aux principes de la FGTB. Si une Centrale n'est pas dans la pratique organisée au niveau fédéral, les statuts de la FGTB doivent être appliqués. Cette Centrale doit faire l'objet d'un rappel à l'ordre du Secrétariat fédéral de la FGTB.

214. Faisant suite à la résolution nr 7 « pour une FGTB forte, solidaire et fédérale » adoptée lors du Congrès de la FGTB en juin 2006, le Congrès insiste pour que le Président et la Secrétaire Générale de la FGTB jouent un rôle proactif dans l'élaboration des structures et du fonctionnement futurs de la FGTB et des centrales professionnelles.

215. Le Congrès confirme son intérêt pour le développement d'un syndicalisme de secteur où une seule Centrale représenterait les ouvriers et les employés d'un même secteur.

Cette structuration du travail syndical implique bien sûr que les Centrales se préparent à s'occuper des intérêts de tous leurs membres; elles devront tenir compte des spécificités des statuts et des conditions de travail tant des ouvriers que des employés. Dès lors, le Congrès souligne l'importance d'informer nos militants sur ce thème.

D'ici là, les résolutions du Congrès extraordinaire de la FGTB de novembre 1990, restent d'application : un travailleur changeant de statut sans changer de fonction, reste affilié à sa Centrale d'origine.

216. Le Congrès demande à la Centrale Générale:

- de soutenir où c'est possible la concertation entre délégations syndicales dans chaque entreprise, groupe d'entreprises ou zonings ;
- de résoudre de manière constructive les conflits de frontières syndicales, et ce dans le respect des statuts et des résolutions.

217. Le Congrès se réjouit de la résolution adoptée lors du congrès de la Centrale Alimentation-Horeca-Services (HORVAL) de la FGTB d'octobre 2008 concernant son avenir et le lancement des discussions avec la Centrale Générale.

Cela s'inscrit dans les initiatives de collaboration concrètes qui ont déjà été mises sur pied entre plusieurs sections régionales de la Centrale Générale et de la Centrale Alimentation-Horeca-Services.

Le Congrès veut entamer une concertation ouverte, constructive et dynamique avec la Centrale Alimentation-Horeca-Services afin d'arriver, étape après étape, à une « alliance » entre les deux Centrales.

Le soutien aux militants, leur implication démocratique, leur participation, la diffusion de l'information, la formation syndicale et l'offre de services aux membres doit rester au centre de nos préoccupations.



VI. FONCTIONNEMENT DE LA CENTRALE ET MODERNISATION DE LA FGTB

1. UNE ORGANISATION EFFICACE

Afin de renforcer notre mouvement, nous restons convaincus qu'il est nécessaire de revoir les structures de notre syndicat. C'est pourquoi nous avons entrepris plusieurs discussions et réflexions au sein de nos instances. Nous participons aussi activement aux discussions sur ce thème au sein de la FGTB. Nous visons ainsi à disposer d'une feuille de route claire et ambitieuse pour le Congrès FGTB d'octobre 2014.

Entre-temps, nous n'avons pas manqué d'entretenir et de solliciter des collaborations avec les autres centrales. Nous songeons notamment aux unions sur les dossiers ouvrier-employé, intérim et fonctionnement des CoEE.

2. ALLIANCE AVEC HORVAL, FUSION AVEC LE TVD

En 2008, au cours de leurs congrès statutaires respectifs, Horval et La Centrale Générale de la FGTB ont approuvé une résolution visant à conclure une alliance. Les deux centrales ont convenu d'entamer des discussions pour parvenir, par étapes, à une alliance entre elles.

Des entrevues intensives ont eu lieu dès le début de 2009. La concertation n'a cependant produit pratiquement aucun projet concret et il devenait de plus en plus clair que cela n'aboutirait pas. Fin 2010, les discussions pour une alliance ont été arrêtées, sans aucun résultat, puisque Horval n'entreprenait aucune démarche définitive.

A ce moment-là, la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant (TVD), soutenue de façon unanime par son comité fédéral, a demandé d'entamer des discussions concernant une intégration dans les structures de La Centrale Générale de la FGTB.

Le TVD comptait 38.000 membres. Un chiffre qui diminuait, parallèlement au taux d'emploi en baisse dans leurs secteurs. Il s'agissait d'une centrale en bonne santé financière avec un fonctionnement syndical bien organisé. Mais son impact au sein de la FGTB (et au-delà) rapetissait et il était de plus en plus difficile d'assurer le service aux affiliés et de soutenir les militants.

RÉSOLUTIONS
2008

218. Chacun à la Centrale Générale et en particulier le Président et le Secrétaire Général doivent être le garant de l'unité de notre Centrale.

Le Président et le Secrétaire Général doivent représenter la Centrale Générale au niveau des instances fédérales et interrégionales de la FGTB. Tous deux doivent avoir le souci et la capacité de faire la synthèse entre les différentes sensibilités et réalités.

Le 10 mai 2011, le TVD et La Centrale Générale de la FGTB ont communiqué leur intention commune d'arriver à une intégration. Les discussions formelles à ce sujet ont débuté après les élections sociales de mai 2012. Un projet de protocole a été signé le 25 mars 2013. Les instances des deux centrales ont approuvé ce projet de texte à l'unanimité.



Ce protocole de fusion réglait l'intégration des structures au niveau fédéral et régional, l'intégration complète des finances et l'intégration des travailleurs.

Le 22 novembre 2013, en matinée, le TVD a tenu un congrès de dissolution. Le congrès de fusion a eu lieu l'après-midi. Formellement, la fusion a été entérinée le 1er janvier 2014. Nous pouvons dire que l'opération a été une réussite et un renforcement sur chaque plan.

3. UNITÉ SYNDICALE ET FÉDÉRALISME

Dans la tourmente communautaire dans laquelle a été plongé le pays suite aux élections de 2010, nous avons continué à aborder les dossiers syndicaux et politiques en tenant compte de l'intérêt de l'ensemble des travailleurs et en mettant en avant l'importance de l'union et de la solidarité. De même, nos positions au sein des interrégionales tiennent compte de ce souci d'unité syndicale et des défis liés aux transferts de compétences.

RÉSOLUTIONS
2008

219. La FGTB et la Centrale Générale, tout en préservant leur indépendance syndicale, doivent s'organiser pour faire prendre en considération par les partis politiques, leur conception de la société et leurs revendications.
220. La FGTB et la Centrale Générale ont, pour des raisons historiques, un lien avec les partis socialistes. Cela n'empêche pas qu'ils nouent des relations avec des partis progressistes susceptibles de défendre les intérêts des travailleurs.
221. Le Congrès appelle les militants et les affiliés qui le peuvent et qui le souhaitent, à se réinvestir dans les partis politiques socialistes et dans les partis progressistes, qui défendent les intérêts des travailleurs. Ils pourront non seulement y défendre nos conceptions, propositions et revendications mais également rapprocher les appareils politiques de la réalité quotidienne des travailleurs. La renaissance d'une réelle démocratie parlementaire est une condition sine qua non à la réalisation de cet objectif.
222. Le Congrès s'oppose résolument avec force à toute organisation qui a inscrit à son programme le racisme, la xénophobie, le nationalisme et n'importe quelle forme de discrimination directe contraires à nos valeurs démocratiques de solidarité, de justice et d'égalité.
- Tout membre d'un parti ou d'un mouvement antidémocratique ou fasciste sera exclu de la Centrale Générale et de la FGTB.
223. Comme en 2004, le Congrès demande à la Centrale Générale de choisir dans l'ensemble des résolutions, des thèmes prioritaires pour les 4 prochaines années.
224. Le Congrès demande au Secrétariat fédéral de présenter aux instances, un plan de travail à discuter. Ce document traitera d'une part de l'organisation et du fonctionnement opérationnel de ces réunions et d'autre part, de la répartition des rôles et des efforts logistiques et financiers.



4. LES RELAIS POLITIQUES

Dans le cadre de nos réunions d'instances, nous avons régulièrement fait le point sur l'état de nos relations avec les partis politiques. Nous avons également donné une dimension européenne à notre réflexion en invitant des observateurs allemands, français et néerlandais lors d'un Comité fédéral. Suite aux échanges, un appel a été lancé afin que les militants et les responsables syndicaux de la centrale s'investissent politiquement dans des partis ou des mouvements de gauche afin que ceux-ci tiennent compte des attentes syndicales.

Dans le prolongement de cet appel, nous avons également entrepris une grande campagne en vue des élections 2014. Objectifs ?

- Intégrer nos priorités syndicales dans les programmes politiques.
- Fournir des arguments et du matériel à nos militants.
- Influencer les choix politiques de nos affiliés.

Structurellement, nous avons également sollicité des relais politiques afin que les décisions du gouvernement tiennent compte de nos positions. Nous songeons notamment aux dossiers ouvrier-employé, à la pénibilité au travail et aux aides aux entreprises.

5. UN THÈME D'ACTION? UN PLAN D' ACTIONS 2011-2014

Forts de nos résolutions 2008 et de notre livre « Syndicat en mouvement – Perspectives pour le syndicat de demain », nous avons entrepris une large consultation de nos militants afin d'aboutir à un plan d'actions 2011-2014. Ce plan a été approuvé lors du Congrès extraordinaire de décembre 2010. Son objectif était de mettre en avant des pistes concrètes nous permettant d'atteindre nos objectifs syndicaux. Sur plusieurs thèmes (tels que notre communication, notre formation et notre fonctionnement), nous avons ainsi disposé d'une feuille de route et d'une ligne du temps.

6. COORDINATIONS ET INTERSIÈGES

Suite à la transformation du paysage économique et la part croissante des secteurs des services, l'importance des coordinations et des intersièges n'a fait que croître. Dans ce contexte, il est essentiel que notre travail syndical soit organisé de façon optimale. Nous connaissons la problématique; il nous faut d'urgence une approche acceptable et efficace.

RÉSOLUTIONS
2008

225. Le Congrès demande à la Centrale Générale d'évaluer les résultats du programme eu égard aux objectifs poursuivis : consolidation de la présence dans les PME, augmentation du nombre de femmes à des postes de responsabilité, stimulation de la coopération entre sections ou avec d'autres centrales, amélioration de l'accueil des membres, amélioration de la communication interne et externe.
226. Le Congrès constate au niveau des secteurs et dans bon nombre d'entreprises, une demande évidente de nos délégués et secrétaires permanents de bénéficier d'une aide sur l'élaboration de nouvelles classifications de fonctions. Nous demandons à la Centrale Générale de mieux répondre à ces besoins:
- soit en renforçant ses services ;
 - soit en recherchant des collaborations avec la FGTB et ses Centrales.

7. L'AIDE AUX SECTIONS

Les sections régionales bénéficient d'une aide financière pour renforcer notre action et présence syndicale. Cette aide cadre dans le « Syndicalisme 2015 », un projet qui s'étend sur la période de 2006 à 2015. Elle permet aux sections régionales d'améliorer leur fonctionnement et d'inclure plus de femmes dans les fonctions à responsabilité. En effet, les sections reçoivent une aide financière afin de pouvoir engager du personnel dans cette optique. Presque toutes les sections en ont déjà fait usage. Depuis le congrès de 2008, 24 employés administratifs et 23 propagandistes ont ainsi été engagés. Cela représente un budget de 3,31 millions d'euros pour la période 2009-2013.

La coopération entre les sections régionales a été encouragée. De nouvelles sections telles que Malines/Campine et Wallonie Picarde ont vu le jour à la suite de fusions. Des projets de collaboration étroite entre les sections de Brio et Courtrai, ainsi qu'entre Namur et le Brabant Wallon, ont été concrétisés.

Par ailleurs, nous n'avons pas relâché notre attention en ce qui concerne la prestation de services et les points de rencontre dans les sections régionales. Nous misons sur des projets et investissements communs avec la FGTB et toutes les centrales professionnelles de notre mouvement.

Des travaux de rénovation importants ont été réalisés aux maisons syndicales à Eeklo, Bruxelles (rue Watteeu) et Geel. Un projet a démarré à Soignies.

Avec notre ASBL Floréal-Germinal et son fonds de construction CG-FGTB, nous avons participé à la construction et rénovation de bâtiments pour les services de chômage FGTB à Nivelles, Malmédy, Aalst, Deurne-Antwerpen, Fléron, Tournai, Herentals, Haine-Saint-Paul, Liège, Gent, Oostende, Molenbeek-



Bruxelles, Genk, Halle et Sint-Niklaas.

Informatique - accompagnement IT

La Centrale Générale de la FGTB met tout en œuvre afin de fournir un soutien informatique de qualité. De 2010 à ce jour, nous nous sommes équipés de serveurs performants et d'une importante capacité de stockage. Tout ce matériel est régulièrement analysé, entretenu et upgradé en fonction des besoins sur le terrain.

Notre réseau fonctionne principalement sur deux niveaux:

- L'un axé sur un système performant d'IBM consacré à la gestion journalière des membres et des paiements des différentes primes et indemnités.
- L'autre axé sur un environnement Microsoft dédié principalement à l'administration, la communication et la sphère Web.

Tous nos serveurs sont équipés des toutes dernières versions Microsoft Server 2012 R2 dans un environnement virtuel lui-même installé avec les versions les plus récentes en matière de software. Notre environnement virtuel comporte près de 60 serveurs sur lesquels tournent nos différents services.

L'entièreté du réseau et des applications sont dotés des dernières technologies en matière de sécurité de données.

De gros investissements ont été effectués dans le cadre d'une centralisation accrue de certains outils de travail afin d'augmenter tant la rentabilité des programmes utilisés que la sauvegarde des données. La gestion complète du parc informatique est maintenant gérée directement par le système.

La mise en place d'une plate-forme « Sharepoint » destinée au partage de documents divers est en cours d'installation et devrait permettre à court terme une nette amélioration de la gestion des flux de documents professionnels.

Récemment, nous nous sommes focalisés sur le renouvellement du parc des stations de travail afin de fournir à près de 650 utilisateurs les meilleurs équipements et conditions de travail possibles. Nous avons ainsi renouvelé pratiquement toute l'infrastructure informatique en y mettant les priorités sur la qualité et la fiabilité du matériel, en renforçant tout l'aspect sécuritaire mais surtout en optant pour du matériel évolutif et pouvant répondre à toute exigence nouvelle. Ces nouvelles machines sont aussi équipées des dernières versions de software disponibles sur le marché.

De cette manière, nous avons renforcé le caractère homogène de notre réseau en tentant au maximum d'harmoniser les investissements. Notre but est de parvenir à un réseau de plus en plus unitaire donc à fortiori plus sûr, plus performant, moins coûteux et nécessitant une maintenance moins importante.

Au sujet des programmes internes, de nombreuses évolutions ont eu lieu ces dernières années. De nouvelles applications ont été développées et ce en collaboration avec les utilisateurs finaux. Nous possédons nos propres applications de communication via le web, applications développées également en interne.

De nombreuses formations ont également été dispensées au sein de notre centrale.

Au niveau de la téléphonie, une nouvelle version du serveur Blackberry a été installée et prend désormais en charge les nouveaux types de smartphones. Cette plate-forme permet également de gérer d'autres marques si l'option devait être retenue à l'avenir. Le passage vers la téléphonie via le réseau fait également partie des projets d'avenir.

La modernisation de l'outil informatique est indéniablement dans une phase ascendante et nécessite un déploiement important d'énergie et de moyens tant financiers qu'humains.

RÉSOLUTIONS
2008

227. Le Congrès demande à la FGTB et à la Centrale Générale de prendre en considération la manipulation du langage libéral et patronal dans les médias.

- La Centrale Générale, elle-même, doit être très attentive à la manière dont elle s'exprime à travers « Syndicats », les CG info, les tracts, les différentes brochures, sur son site internet, ...
- L'afflux de travailleurs étrangers nous oblige à réfléchir à nos moyens de communication.
- La Centrale Générale doit également organiser des formations à destination des Secrétaires, de ses collaborateurs ainsi que de ses militants, afin de les sensibiliser à la prédominance des discours néolibéraux dans la communication publique et de leur donner les moyens de réagir.

228. Le Congrès demande à la Centrale Générale de continuer la publication du CG senior.

8. COMMUNICATION: LE POIDS DES MOTS

Au cours des dernières années, notre communication a régulièrement évolué. Tout d'abord en interne, nous avons veillé à informer rapidement les sections de l'actualité politique et syndicale de notre mouvement. Vers l'extérieur, nous avons développé notre communication à partir de différentes pistes:

- Tracts, dépliants, brochures et affiches
- Journal Syndicats et CG-Info
- Site internet et réseaux sociaux

En fonction de nos actions et de nos objectifs, nous avons régulièrement eu recours à ces moyens pour informer et pour diffuser nos positions syndicales.

Concernant notre publication CG Senior, nous l'avons intégrée dans les pages du CG Info afin que cette information puisse également être disponible à l'ensemble de nos militants.

Enfin, forts de nos expériences sur internet, nous planchons actuellement sur l'élaboration d'un nouveau site ainsi que sur un recours plus systématique aux réseaux sociaux.



NOUVEAUX PRÉAVIS

Sortez les calculettes!

ÉLECTIONS
Pour la solidarité
votez à gauche

TRAVAIL DE NUIT
Les entreprises encore
récompensées

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

La Centrale Générale FGB
ACCG.be

RÉSOLUTIONS
2008

229. La Coordination des femmes doit continuer à jouer son rôle d'avis, prioritairement en ce qui concerne les discriminations que les femmes rencontrent dans le monde du travail.

La participation des femmes à tous les niveaux de la Centrale Générale doit rester une préoccupation majeure.

230. Le Congrès propose que les commissions professionnelles fédérales et régionales mettent à leur agenda un point fixe « égalité homme/femme ». Le Congrès propose qu'un rapport annuel de la coordination femmes soit mis une fois par an à l'agenda des instances intersectorielles fédérales et régionales de la Centrale Générale.

9. LA REPRÉSENTATION DES FEMMES

Grâce à notre Coordination Genre, l'égalité de traitement entre hommes et femmes est restée à tout moment un thème d'actualité dans notre travail syndical. Qu'il s'agisse des élections sociales, des CCT sectorielles ou de la composition de notre personnel et nos instances, des démarches ont toujours été entreprises pour donner aux femmes la place et les droits qui leur reviennent. Le genre est également devenu un critère dans nos projets internationaux. Des formations spécifiques concernant le genre ont été organisées à l'intention de tous les secrétaires et membres du personnel. De plus, nous avons participé activement au processus décisionnel à ce sujet dans tous les segments de la FGTB ainsi qu'à toutes les actions et campagnes centralisées.

Le dossier important de l'écartement préventif des femmes enceintes a été mené à bonne fin en 2010. D'autres thèmes que nous avons traités dans le cadre du genre, étaient la réforme des pensions, la loi sur l'écart salarial et l'accord-cadre européen relatif au congé parental. Dans les grandes questions sociales et politiques, nous avons toujours dénoncé toute discrimination envers les femmes. Ainsi, notre attention s'est portée sur les travailleuses enceintes, le droit au congé éducation payé pour les travailleurs partiels (souvent des femmes), les mauvaises conditions de travail dans le secteur des titres-services, les récentes réformes du chômage, le crédit-temps ou les conditions de carrière, des mesures qui n'étaient pas toujours identiques pour les hommes et les femmes.



RÉSOLUTIONS
2008

231. Le Congrès félicite la Coordination des pensionnés et des prépensionnés pour le soutien qu'elle nous a apporté lors de manifestations et actions interprofessionnelles.
232. Le Congrès demande à la Coordination de poursuivre son travail d'analyse de toutes les questions qui touchent les pensionnés et prépensionnés et de faire toute recommandation utile.
233. La coordination formule un avis au sujet des mandats Centrale Générale au sein des coordinations FGTB aux niveaux fédéral et interrégional.
234. Le Congrès demande à la Centrale Générale d'organiser la « Journée du jeune élu » afin de permettre à ces jeunes élus de se rencontrer et faciliter ainsi la création de réseaux et l'échange d'expériences. Il demande la participation de secrétaires régionaux et fédéraux à cette journée qui devra tenir compte de la spécificité du groupe. Outre la diffusion d'informations provenant des instances, cette journée permettra de prendre connaissance des attentes syndicales des jeunes. Enfin, elle devra inciter nos jeunes à s'impliquer activement dans le mouvement syndical.
235. Le Congrès soutient les instances interprofessionnelles jeunes de la FGTB et leurs différentes actions. Il soutient également toute initiative des délégations, sections et instances fédérales de la Centrale Générale visant à promouvoir la participation de jeunes militants au sein de notre mouvement syndical.
236. Le Congrès demande également à la Centrale Générale de prendre en considération le fait que chaque année plus de 100 000 jeunes sont engagés comme jobistes intérimaires. Le Congrès demande à la Centrale Générale de renforcer le travail de sensibilisation et d'information de ces jeunes.
237. Le Congrès demande que la Centrale Générale insiste auprès de l'Interprofessionnelle afin d'organiser sur-le-champ une campagne de recrutement de membres « jeunes » prévoyant une affiliation gratuite pour les enfants de 15 ans (et plus) des délégués et de leurs collègues au travail. Tous les délégués doivent disposer de matériel de recrutement de jeunes affiliés.



10. COORDINATION DES PRÉPENSIONNÉS ET DES PENSIONNÉS

Les réunions de la Coordination des prépensionnés et des pensionnés ont permis d'aborder les débats d'actualité, notamment sur les pensions, la Conférence Nationale des Pensions, l'analyse du Livre Blanc et du Livre Vert. Nous avons également eu l'occasion d'inviter des représentants de la FGTB fédérale pour nous exposer la politique du gouvernement fédéral ainsi que des collaborateurs du service européen et international de La Centrale Générale de la FGTB pour les politiques européennes.

Il a également été question de la santé au travail par le biais du dossier de l'amiante et plus spécifiquement le procès Eternit dont le service d'études a présenté les enjeux et conséquences.

La commission (pré)pensionnés a également pris part à la préparation des congrès de la FGTB et des interrégionales avec la discussion des textes relatifs aux pensions et aux fins de carrière. Les remplacements nécessaires pour assurer les mandats de La Centrale Générale de la FGTB au sein des instances (pré)pensionnés de la FGTB et des interrégionales ont également été effectués.

Des efforts ont été entrepris pour relancer le CG Senior, le périodique spécifique à destination de nos militants et militantes prépensionnés et pensionnés, notamment au moyen d'un comité de rédaction incluant des membres de la commission. Vu la difficulté de sortir une telle publication de manière régulière, nous avons introduit la rubrique « Le coin des seniors » dans le CG Info et ce, depuis octobre 2013. La page est conçue de sorte à pouvoir être imprimée et envoyée indépendamment par les sections qui le souhaitent à certains affiliés.

Les membres de la commission des pensionnés et des prépensionnés de la Centrale ont également visité l'exposition consacrée aux 100 ans de notre centrale ainsi que l'exposition consacrée aux 50 ans des grèves de 60-61.

Depuis le 1er janvier 2014, les prépensionnés et pensionnés de l'ancienne centrale du TVD ont rejoint la commission.

11. JEUNES

Nous relayons et soutenons régulièrement les initiatives entreprises par les Centrales jeunes de la FGTB. A ce sujet, nous nous sommes jointes à elles pour dénoncer l'augmentation des jours de travail des jobistes (de 46 à 50 jours par an).

Afin d'informer les jeunes (et moins jeunes), nous avons aussi développé notre communication internet via notre site et notre présence sur les réseaux sociaux.

Enfin, dans le cadre des élections sociales, nous avons analysé systématiquement nos résultats dans les collèges jeunes.

RÉSOLUTIONS 2008

238. La structure de la Centrale Générale qui représente plus de 40 secteurs implique que la formation est et doit rester intersectorielle. Cela permet aux délégués de tous les secteurs de se rencontrer et d'échanger leur expérience. Cela représente sans aucun doute une réelle plus value. Nous devons veiller à ce que nos militants continuent d'en « bénéficier ».

Dans le cas spécifique de Bruxelles, le Congrès demande que les équipes de formation harmonisent leurs programmes plus particulièrement pour les formations spécialisées, formations continuées et formations sectorielles.

239. Le Congrès doit constater que notre service de formation ne parvient pas à répondre suffisamment à un certain nombre de demandes, besoins et évolutions des sections et secteurs.

Par conséquent, le Congrès demande que la commission formation procède à une analyse à court terme et formule des propositions aux instances de la Centrale Générale afin de trouver une solution à ce problème. Ces propositions doivent tenir compte des principes de base de notre formation ainsi que des moyens et des ressources humaines dont nous pouvons disposer.

240. La Centrale Générale plaide pour l'harmonisation entre la formation interprofessionnelle et ses propres programmes de formation.

241. Les animateurs d'entreprise doivent être des délégués chevronnés qui doivent avoir acquis les compétences nécessaires à l'animation d'un groupe. Dans la mesure du possible, il serait également souhaitable qu'ils soient le reflet des différents secteurs que compte la Centrale Générale. Les sections doivent pouvoir profiter du know-how des animateurs et les associer, par exemple, à des initiatives de formation locales.

242. Dans le cadre du recours aux animateurs, il nous appartient de:

- Veiller à la continuité de l'exercice de leurs mandats au niveau de la section et de l'entreprise.
- Eviter des retombées sur leurs conditions de salaire et de travail du fait de leur engagement au niveau de la formation.
- Les animateurs doivent eux aussi avoir la possibilité de suivre des formations syndicales informatives/éducatives.

243. Afin d'associer davantage les secrétaires régionaux à la formation, nous veillerons à:

- définir ensemble les objectifs globaux des formations;
- recourir à leurs services pour approfondir ou commenter certains thèmes lors des formations.

12. FORMATION SYNDICALE

Lors de nos formations syndicales, les délégués de plus de 50 secteurs différents se retrouvent et échangent leurs expériences. Une formation intersectorielle qui est une plus-value incontestable. Outre les trajets de formation connus, les thématiques suivantes ont été abordées dans le cadre de la formation continuée de la formation francophone:

- 2008-2009: le traité de Lisbonne et la flexicurité, l'intégration professionnelle de la personne handicapée et la sensibilisation au travail décent.
- 2009-2010, la flexicurité et ses conséquences sur l'emploi, la problématique des discriminations et les actualités sur la Sécurité sociale.
- 2010-2011, la précarisation liée au travail.
- 2012-2013, analyse, critique et utilisation des médias.
- 2013-2014, la formation portait sur les réseaux sociaux et le stress au travail.

Du côté néerlandophone, la formation syndicale portait sur:

- 2008-2009: fiscalité plus juste en collaboration avec les militants de la CGSP Finances.
- 2009-2010: fiscalité juste et formation "travailler dans une équipe syndicale".
- 2010-2011: la sécurité sociale, avec Jef Maes sur « votre sécurité sociale en danger » et Dirk Van Duppen concernant l'assurance-maladie.
- 2012-2013: analyse, critiques et recours aux médias.
- 2013-2014: stress et charge de travail.

L'impact du Plan d'actions 2011-2014 sur les formations syndicales

Notre plan d'actions pour 2011-2014 comportait 5 aspects liés à la formation, à savoir:

- Les formations spécifiques pour le secteur des titres-services.



RÉSOLUTIONS
2008

244. La formation des secrétaires doit pouvoir porter sur des connaissances juridiques, les capacités techniques et les aspects idéologiques.

Une formation sur les informations économiques, financières et sociales reçues au conseil d'entreprise et aux CPPT sera organisée de manière à mieux contrôler et maîtriser des demandes émanant des délégations d'entreprises.

245. La perte de salaire (différence entre le salaire et l'indemnité de grève) représente un véritable obstacle pour de plus en plus de travailleurs qui, par conséquent, sont réticents à participer aux actions.

Le Congrès demande avec insistance à la Centrale Générale d'intervenir au sein de la Commission financière de la FGTB.

- L'aspect idéologique avec l'introduction d'un travail spécifique sur la Déclaration de principe lors des formations de base.
- La sécurité sociale.
- Les médias via l'introduction de ce thème dans les niveaux de base et en formation continuée.
- Le stress et la pression au travail.

Les animateurs

Notre service de formation a poursuivi la collaboration avec les animateurs. Ceux-ci représentent un maillon important qui nous permet de faire le lien avec la pratique quotidienne.

Nos animateurs participent activement dans différents groupes de travail. Ils sont le reflet de nos secteurs et de nos sections. Les animateurs peuvent eux aussi suivre des formations.

Nous nous efforçons également pour que des militants provenant des secteurs les plus divers fassent partie de l'équipe d'animateurs.

Interprofessionnelle

Au niveau de l'interprofessionnelle, il y a eu la création d'un DVD: « Vous avez dit libertés syndicales? », ainsi que 3 journées sur « les enjeux des formations syndicales ». Celles-ci portaient sur l'approche comparative des formations syndicales, les pratiques pédagogiques, le militantisme et enfin, une foire aux outils pédagogiques.

Au niveau interprofessionnel, du côté néerlandophone, nous avons participé au groupe d'orientation Formation en vue de mettre au point un passeport formation de sorte que les sections aient un aperçu des formations suivies et de l'utilisation du congé éducation payée.

13. FORMATION DES SECRÉTAIRES

Nous élaborons actuellement un programme de formation destiné aux secrétaires. Ce programme tiendra compte de la consultation de l'ensemble de nos sections et de l'expérience d'Anne Dombrecht et de Jippie Agten, deux secrétaires récemment prépensionnés.

En outre, tout au long de l'année, nous organisons régulièrement des journées d'étude afin d'augmenter les connaissances de nos secrétaires et militants.

Nous avons également pris l'habitude d'approfondir un thème lors de nos Comités fédéraux de deux jours à La Roche-en-Ardenne.

14. INDEMNITÉS DE GRÈVE

Les indemnités de grève ont été augmentées à partir du 1er mai 2009. La première semaine d'une grève, l'indemnité s'élève à 30 euros. A partir d'une deuxième semaine elle est augmentée à 35 euros, à partir de la cinquième semaine à 41,50 euros, et à partir de la neuvième semaine à 45,50 euros.

Grèves d'entreprises 2008

Secteur	Début	Fin	Entreprise
Scheikunde/Chimie	03.01		Laboratoire Thissen SA - Braine l'Alleud
Beton	08.01	09.01	NV EWI - 9690 KLUISBERGEN
Schoonmaak/nettoyage	09.01	10.01	ISS NV - 1800 Vilvoorde
Chimie/Scheikunde	22.01	22.01	Prayon SA à 4480 ENGIS
Werklieden/Ouvriers	24.01	24.01	De Voorzorg te 2020 Antwerpen
Scheikunde/Chimie	01.02	01.02	BP Chembel - Geel
Scheikunde/Chimie	03.02	05.02	Ecolab - Tessenderlo
Beschutte werkpl./Ateliers protégés	04.02	05.02	De Biehal Sociaal
Scheikunde/Chimie	14.02		Ecolab - Tessenderlo
Scheikunde/Chimie	25.02		Ekol - Houthalen Helchteren
Beton	14.02	14.02	Saint-Gobain Gyproc à Beveren
Stoffering	18.02	19.02	Norbord nv - Genkt
Glasnijverheid/industrie du verre	12.03		AGC Flat Glass Europe SA à Watermael
Glasnijverheid/industrie du verre	12.03		AGC Seapane NV te 8380 Brugge
Bouw/Construction	22.02	26.02	Gobiet Frères SA
Werklieden/Ouvriers	19.03	19.03	De Voorzorg te 2020 Antwerpen
Gezondheid/santé	15.04	17.04	C H C Centre Hospitalier à Liège
Glasnijverheid/industrie	17.04	19.04	MD Verre SA à Mons
Steengroeven/carrières	21.04	22.04	Des carrières et Fours à 5300 Andenne
Schoonmaak/nettoyage	18.04	18.04	Stoomkracht vzw te 3500 Hasselt
Schoonmaak/nettoyage	25.02	04.03	SPRL Clair Office à 7080 Frameries
Scheikunde/Chimie	22.04		BASF Antwerpen NV te 2020 Antwerpen
Schoonmaak/nettoyage	17.04	21.04	ONET Belgium SA à 1030 Schaerbeek
Scheikunde/Chimie	13.05		BASF Antwerpen NV te 2020 Antwerpen
Scheikunde/Chimie	13.05	29.05	BP Chembel - Geel
Beschutte werkpl./Ateliers protégés	29.05	02.06	Groupe Foes les Ateliers à 1000 Bruxelles
Scheikunde/Chimie	05.05		UCB Pharma à 1070 Anderlecht
Scheikunde/Chimie	09.06	10.06	MCBride SA - Estaimpuis
Scheikunde/Chimie	03.06	03.06	Calgon Carbon
Glasnijverheid/industrie du verre	06.06	08.06	Saint-Gobain Glass à Sambreville
Schoonmaak/nettoyage	02.06	03.06	Veolia environmental te 1800 Vilvoorde
Glasnijverheid/industrie du verre	09.05	09.05	Owens Corning Composites à Watermael
Transport/Vervoer	27.06	27.06	Logistique Sogesma à 6000 Charleroi
Nettoyage- Schoonmaak	27.06	27.06	Valens SA à 1060 Bruxelles
Scheikunde/Chimie	29.08		UCB, 1410 Braine-L'Alleud
Scheikunde/Chimie	20.08	20.08	Prayon SA, rue J. Wauters 144, 4480 Engis
Bewaking/Gardiennage	04.09	04.09	G4S Security Services à 1000 Bruxelles
Papierprod./Prod.papier	23.09		SAPPI LANAKEN NV
Schoonmaak/nettoyage	22.09		Bionerga, 3530 Houthalen Helch
Verre	26.06	27.09	AGC Automotive EU, 7180 Seneffe
Scheikunde/Chimie	02.10	03.10	Surface Specialties SA-Anderlecht
Beton	15.10	15.10	Remalux - SA
Scheikunde/Chimie	20.10	20.10	Tessenderlo in Tessenderlo
Beton	15.10	15.10	Ets Remacle Joseph
Terugw.grond./récup. produit de base	21.10		Bruxelles Recyclage SA
Schoonmaak/nettoyage	20.10	20.10	Gom NV te antwerpen
Scheikunde/Chimie	24.10		UCB Pharma SA à 1070 Anderlecht
Schoonmaak/nettoyage	24.10	24.10	ISS NV
Bewaking/Gardiennage	01.11	01.11	G4S Security Services à 1000 Bruxelles
Schoonmaak/nettoyage	02.09	02.09	ISS Servisystem à 1050 BRUXELLES
Schoonmaak/nettoyage	31.10	31.10	Euroclean SA
Gezondheid/Santé	05.11	05.11	Het ziekenhuisnetwerk te Antwerpen
Scheikunde/Chimie	03.12		Société Industrielles à Villers La Ville
Schoonmaak/nettoyage	19.11	19.11	Onbekend

Grèves d'entreprises 2009

Secteur	Début	Fin	Entreprise
Schoonmaak/Nettoyage	05.01	06.01	Dussmann Service NV te 1731 Asse
Geneesmid./médicam.	21.01	21.01	Aprophar NV te Gent
Stoffering en hout	30.01	30.01	Unilin BVBA, Ooigemstraat 3, 8710 Wielsbeke
Beton	30.01	30.01	Marlux Klaps NV te 3980 TESSENDERLO
Scheikunde/chemie	16.02	16.02	ACS Plastiques à 7180 SENEFFE
Besch.werkpl./Ateliers Protégés	16.02		Manufast la Famille ASBL à Berchem-Sainte-
Schoonmaak/Nettoyage	19.02	19.02	E.C. Cleaning BVBA te 2880 Bornem
Papiertransf./Transf. Papier	05.02	06.02	NV Van Genechten te 2300 Turnhout
Schoonmaak/nettoyage	03.03	04.03	GOM NV te 2060 Antwerpen
Scheikunde/Chimie	09.03	09.03	Gates Europe S.A- Dokter Carlierlaan 30
Scheikunde/Chimie	10.03	10.03	Gabriel technologie- rue des Roseaux 1
Scheikunde/Chimie	23.03	23.03	Gates Europe S.A- Dokter Carlierlaan 30
Glas- Verre	07.04	8-4	AGC Automotive Europe SA
Buurtwerken/titres services	02.03	02.03	Age d'or Service Liège à Liège
Scheikunde/Chimie	30.03	30.03	Gabriel technologie- rue des Roseaux 1
Scheikunde/Chimie	21.04	22.04	Avery Dennison
Steengroeven/carrières	20.04	20.04	Ets Remacle Joseph à 5150 FLOREFFE
Bouw/Construction	30.04	30.04	Ready beton NV te 3500 Hasselt
Gardiennage/bewaking	04.05	04.05	Brink's Belgium SA à 1020 Bruxelles
Scheikunde/Chimie	28-4	30-4	Surface Specialties SA 1070 Bruxelles
Scheikunde/Chimie	07.05		Dupont de Nemours 2800 Mechelen
Stoffering/Transformation du bois	06.05	12.05	Unilin BVBA te Wielsbeke
	26.05	28.05	Toit et moi immobilière
Glas- Verre	02.06	02.06	AGC Automotive Europe, Seneffe
Papierpro-Prod. Papier	04.06	05.06	Onduline Belgique- Verviers
Glas- Verre	09.06	09.06	3b- Fibreglass- Watermael B. Brussel
Scheikunde/Chimie	11.06		Lonza Braine SA à Braine L'Alleud
Schoonmaak - Nettoyage	04.05	07.05	Laurenty SA à Liège
Scheikunde/Chimie	11.06		Bridgestone Aircraft, Frameries
Steengroeven-Carrière	15.06	16.06	Sagrex NV, Watermael Boisfort
Schoonmaak/Nettoyage	25.05	31.05	I.S.S. Servisystem à Bruxelles
Scheikunde/Chimie	19.06		Sabert Corporation à Nivelles
Huisvesting/ hébergement	08.06	10.06	Toi et Moi Immobilière à Mons
BWS-ETA	26.06	30.06	Groupe FOES les Ateliers, 1000 Bruxelles
Bouw- Construction	15.06	15.06	Entreprises Ferrari SA 4040 Hestel
Schoonmaak- Nettoyage	23.06	23.06	Shanks Hainaut, 7310 Bernissart
Bouw- Construction	11.05	12.05	Entreprises Ferrari, 4040 Herstal
Papiertransf./transf. du papier	24.06	28.06	ALUPA NV te 3600 GENK
Glasniverheid/industrie du verre	02.07	31.07	Saint-Gobain Sekurit à Sambreville
Scheikunde/Chimie	09.07		Nomacorc SA à Thimister-Clermt
Scheikunde/Chimie	11.06		Bridgestone Aircraft, Frameries
Steengroeven/Carrières	24.07		Dolomies De à Ottignies
Steengroeven/Carrières	24.07		L'Hoist Industrie SA à Ottignies
Steengroeven/Carrières	24.07		Carrières et Fours à Ottignies
Gardiennage/bewaking	24.07	24.07	G4S Security Services à Bruxelles
BWS-ETA	10.07	13.07	Assoc. pour la création à La Louvière
Schoonmaak/Nettoyage	03.08	04.08	GOM NV te Antwerpen
Beton / Béton	04.08	06.08	Ets Remacle Joseph à Floreffe
Steengroeven/Carrières	22.07	22.07	Carneuse SA à Andenne
Scheikunde/chimie	31.08	01.09	Pemco Brugge BVBA
Steengroeven/Carrières	25.08	26.08	Des Carrières et fours 5300 Andenne
Steengroeven/Carrières	01.09		Des Carrières et fours 5300 Andenne
Werklieden	03.09		Daphné NV
Steengroeven/Carrières	25.06	26.06	Des Carrières et fours à 5300 Andenne
Scheikunde/Chimie	31.08	31.08	Fina Antwerp Olefins NV te 2030 A'pen
Schoonmaak/nettoyage	24.08	24.08	Mourik NV

Secteur (suite)	Début	Fin	Entreprise
Papiertransformatie/Transformation du papier	21.09		ITW SHIPPER sprl à 7141 Morlanwelz
Papiertransformatie/Transformation du papier	11.09	16.09	NV Chiyoda Europa SA te 3600 Genk
Glasnijverheid/Industrie du verre	22.09	23.09	GC Automotive Europe SA à 7180 Seneffe
Keramiek / Céramique	21.09	21.09	N.G.K. Ceramics Europa à 7331 St Ghislain
Scheikunde/chimie	29.09		Du Pont de Nemours
Terugw.allerlei	30.09	30.09	De Pauw Conteneurs SA à 1190 FOREST
Steengroeven/Carrières	05.10	05.10	Des Carrières et Fours à 5300 Andenne
Glasnijverheid/Industrie du verre	07.10	07.10	AGC Flat Glas Europe S.A à 1170 Bxl
Scheikunde / Chimie	13.10		S.A. Akzo Nobel à 7011 Mons
Scheikunde/chimie	22.10		BASF Antwerpen NV te Antwerpen
Terugw.Grond/Récup. mat.prem.	23.10		Bruxelles Recyclage SA à Woluwe-st-Pierre
Glasnijverheid/Industrie du verre	28.10	29.10	AGC Automotive Europe SA à 7180 Seneffe
Schoonmaak- Nettoyage	24.09	25.09	Cleaning Masters NV, 2170 Antwerpen
Steengroeven- Carrières	15.10	15.10	Dolomies, 1342 Ottignies LLN
Huisvesting/Hébergem.	16.11		Foyer Anderlechtlois à 1070 Anderlecht
Scheikunde/chimie	17.11	17-11	3M EUROPE NV Hermeslaan 7 - 1831 Machelen
Buurtwerken/Titres services	20.11	20.11	A.S.L.V. Huishoudhulp NV - 3665 As
Stoffering / Transfo. Bois	24.11	24.11	QBO NB - 2610 Antwerpen

Grèves d'entreprises 2010

Secteur	Début	Fin	Entreprise
Industrie du verre/glasnijv.	06.01	07.01	AGC Automotive Belgium
Carrières/Steengroeven	04.01	07.01	L'Hoist Industrie SA à 1342 Ottignies
Bouw- Construction	12.01		Couverture du bâtiment- 5070 Fosse la Ville
Glas- Verre	03.02	04.02	AGC Automotive Belgium, Fleurus
Bewaking- Gardiennage	02.02		Brink'S Belgium 1020 Bruxelles
Scheikunde/chimie	02.02	02.02	Janssen
Papiertransf./form.papier	08.02	14.02	Smurfit Belgium SA
Scheikunde/chimie	03.02	04.02	McBride SA à Estaimpuis
Keramiek- Céramique	24.02		Manufacture Royale 7100 La Louvière
Scheikunde/chimie	01.03		Gates Europe SA à Aalst
Schoonmaak/nettoyage	02.03	02.03	Uvelia SA à Herstal
Buurtwerken/Titres Services	26.02	26.02	Flexpoint Personal te Bilzen
Toerist.attr./Attraction touristique	22.01	08.02	Walibi SA à Wavre
Beschutte werkplaats/Ateliers protégés	17.03	19.03	Samera ASBL à Gembloux
Bouw/Construction	23.03		Danheux&Maroye Travaux à Tubize
Beton- Béton	02.04		Remalux S.A, 5190 Jemeppe sur Sambre
Santé/Gezondheid	08.03	08.03	Le Logis Saint - cité des aubépines 5 - 7330
Scheikunde- Chimie	07.04		Hercules Doel BVBA, Beveren
Nettoyage/schoonmaak	12.03	29.03	ISS SERVISYSTEM à 1050 BRUXELLES
Scheikunde/chimie	12.04		Société Industrielle à 1495 Villers-La-Ville
Nettoyage/Schoonmaak	18.03	18.03	Laurenty SA - Mont St Martin 73 4000 Liège
Réc.mat.prem./Terugw.grond	20.04		Bruxelles recyclage SA à Woluwe-Saint-Pierre
Scheikunde/chimie	22.04		Imperbel SA à 1651 Beersel
Schoonmaak/nettoyage	23.04	23.04	Cleaning Masters NV
Bewaking/Gardiennage	07.05	10.05	Brink's Belgium SA à 1020 Bruxelles

Secteur (suite)	Début	Fin	Entreprise
Papiertransformatie/Transformation du papier	29.03	29.03	Smurfit Belgium SA à 5640 METTET
Scheikunde/Chimie	20.05	20.05	Ajinomot Omnicheem NV à Mont Saint Guibert
Gezondheid/chimie	03.06	14.06	Centre Coordonne à Chatelet
Schoonmaak- Nettoyage	30.04	30.04	GOM N.V. Ijzerlaan 11, 2060 Antwerpen
Schoonmaak/Nettoyage	01.06	08.06	DUSSMANN SERVICE te 1030 Schaarbeek
Scheikunde/chimie	10.06		Glaxosmithkline à 1330 Rixensart
Scheikunde/chimie	20.05	20.05	Exxonmobil Chemical à 19808 Wilmington (United States)
Scheikunde/Chimie	08.06		Capsugel SA te 2880 Bornem
Socio-cultureel/Socio-culturel	10.06	20.06	La Carolorégienne SC à 6000 Charleroi
Bewaking/Gardiennage	22.06	22.06	Seris Security NV te 1830 MACHELEN
Vrij onderwijs/Enseignement Libre	15.06	15.06	Katholiek Onderwijs te 8310 Brugge
Schoonmaak/Nettoyage	04.05	31.05	Laurenty SA à 4000 Liège
Industrie du verre/glasnijk.	02.07	09.07	AGC Automotive Belgium à 6220 Fleurus
Scheikunde/chimie	08.07		Clariant Masterbatches à 1348 OTTIGNIES
Scheikunde/chimie	15.07		Gloxosmithkline à 1330 Rixensart
Keramiek/Ceramic	10.06	10.06	NGK Ceramics Europe à 7331 St-Ghislain
Petroleum/Pétrole	21.06	21.06	Exxonmobil Petroleum te Antwerpen
BWC- ETA	31.08	31.08	Gr. FOES les ateliers, 1000 Bruxelles
Bouw- Construction	06.09		ISP Entreprise SPRL, 1380 Lasne
Scheikunde/Chimie	09.09		PLASTIFLEX Belgium NV,3583 BERINGEN
Scheikunde/Chimie	16.09	16.09	Proviron Functional te 8400 OOSTENDE
Scheikunde/Chimie	13.09	13.09	Proviron Functional te 8400 OOSTENDE
Scheikunde/Chimie	15.09		Pfizer Manufacturing te 2870 Puurs
Glasnijkverheid/Ind.Verrières	15.09	17.09	AGC Glas Europe SA à 1170 Watermael
Glasnijkverheid/Ind.verrières	16.09	16.09	Durobor SA à 7060 Soignies
Terugw.Grond./Rec.Mat.Prem.	23.09		Bruxelles Recyclage SA à Woluwe St Pierre
Schoonmaak/Nettoyage	16.09	16.09	I.S.S. Servisystem à Bruxelles
Keramiek/Céramique	21.09	22.09	N.G.K. Ceramics Europe à St Ghislain
Papierbewer.-Transf. papier	01.10	06.10	AR Metallizing NV, 3600 Genk
Transport-	14.10	15.10	Logistique Sogesma S.A.
P. Prod./Prod. Papier	12.10	12.10	VPK Packaging NV, 9200 Dondermonde
Bouw- Construction	14.10	14.10	Heating Efficiency, Antwerpen
Scheikunde- Chimie	25.10	25.10	Floridienne Chimie, Waterloo
Huisves.-log. soc. agr.	25.10	25.10	Le langement Molenbeekois, Molenbeek St J.
Bewaking/Gardiennage	27.10		Brink's Belgium SA à 1020 Bruxelles
Gezond.- Santé	28.10	28.10	Croix rouge de Belgique, Uccle
Schoonmaak- Nettoyage	09.11	09.11	Shanks Liège-Luxembourg 4100 Seraing
Park/Tuin-Parc/Jardin	08.11	08.11	The Commonwealth War-Maidenhead(GB)
Bouw - Construction	25.10	16.11	Entreprises Hydrogaz SA à Grace Hollogne
Bouw - Construction	25.10	16.11	Travaux Tony Lombardo à Grace Hollogne
Glasnijkverheid/Ind.verre	25.11		AGC Glas Europe SA à 1170 WATERMAEL
Scheikunde/chimie	07.12		Laboratoire Thissen SA à Braine l'Alleud
Ouvriers/werklieden	08.11	08.11	N. et B. Knauf & cie à 4480 Engis
Schoonmaak/Nettoyage	14.12	14.12	ISS NV te 1800 Vilvoorde
Scheikunde/Chimie	29.11	29.11	Ampacet Belgium SPRL à Messancy
Schoonmaak/Nettoyage	16.09	08.10	Laurenty SA à 4000 Liège

Grèves d'entreprises 2011

Secteur	Début	Fin	Entreprise
Schoonmaak/nettoyage	04.01	04.01	IRIS Cleaning à 11740 EVERE
Scheikunde/chimie	25.01		Total Petrochemicals à 7181 SENEFFE
Scheikunde/Chimie	25.01	25.01	Tessenderlo te Tessenderlo
Glasnijverheid/Ind.du verre	26.01	26.01	AGC Seapane NV te 8380 BRUGGE
Glasnijverheid/Ind.du verre	26.01	26.01	AGC GLAS Europe à 1170 Watermael
Gezondheidsdienst/Service de Santé	31.01	31.01	Centre Coördonne à 6200 Chatelet
Schoonmaak/nettoyage	01.02	02.02	ISS NV- te 1800 VILVOORDE
Glasnijverheid/Ind.du verre	03.03	03.03	AGC GLAS Europe à 1170 Watermael
Glasnijverheid/Ind.du verre	03.03	03.03	AGC Seapane NV te 8380 BRUGGE
Schoonmaak/nettoyage	02.02	03.02	ISS NV- te 1800 VILVOORDE
Bewaking/gardiennage	28.03	01.04	Anubis Security Guarding à 6010 Charleroi
Papierprod./Prod.de papier	25.03	25.03	Papeterie Catala S.A. à 6020 Charleroi
Scheikunde/Chimie	31.03		Glaxosmithkline à 1330 Rixensart
Scheikunde/Chimie	23.03	23.03	Innogenetics NV te 9052 GENT
Scheikunde/Chimie	04.04	05.04	Air Liquide Belgium SA à 4020 Liège
Scheikunde/Chimie	31.03		Du Pont de Nemours te 2800 Mechelen
Scheikunde / Chimie	14.04	14.04	Imperbel SA te 1651 Beersel
Papiertransf./Transf.papier	13.04	14.04	Smurfit Kappa Drogenbos
Petroleum/Pétrole	03.05		3M Europe NV te 1831 MACHELEN
Scheikunde/Chimie	04.05	04.05	Sabert Corboration à 1400 Nivelles
Scheikunde/Chimie	02.05	02.05	Eoc Belgium NV te 9700 Oudenaarde
Scheikunde/Chimie	13.05		Clariant Masterbatches à 1348 OTTIGNIES
Scheikunde / Chimie	19.05		Dow Corning Europe SA à 7180 Seneffe
Scheikunde / Chimie	20.05	20.05	Rousselot NV te 9000 Gent
Scheikunde/ Chimie	25.05		Tupperware Belgium NV, 9300 Aalst
Werklieden/Ouvriers	27.05	27.05	ISS Office Support te 1800 Vilvoorde
Scheinkunde- Chime	09.06	09.06	Du Pont de Nemours, 2800 Mechelen
Scheinkunde- Chime	07.06	10.06	Mima Films SPRL, 6761 Virton
Scheinkunde- Chime	10.06	10.06	Ecolab bvba 3980 Tessenderlo
Schoonmaak-Nettoyage	14.06	15.06	Sita recycling, 2340 Beerse
Scheikunde- Chime	20.06		Imperbel S.A., Bergensesteenweg 1651 Beersel
Scheikunde / Chimie	24.06		Valeron Strenght Films, 2910 Essen
Keramiek- Céramique	15.06		N.G.K. Ceramics Europe, Rue des Azalees 1 7331 Saint-Ghislain
Scheikunde / Chimie	16.06	24.06	OKT Benelux S.A. Rue de Moha 17 5030
Papiertransf./Transf.papier	30.06	01.07	Bong Blegium SA, 7060 Soignies
Schoonmaak/Nettoyage	24.06	24.06	I.S.S. Servisystem, 1050 Bruxelles
Beton-Béton	12.07	12.07	Marlux Klaps NV, Albertkade 3, 3980 Tessenderlo
Scheikunde / Chimie	27.07		Clariant Masterbatches, 1348 Ottignies LLN
Voed.nijver.- indust. Aliment	24.06	24.06	Coca-Cola Entreprises,Bergense streenweg 1070 Anderlecht
Glas- Verre	30.08	10.09	AGC Glas Europe, chaussée de la Hulpe 166 1170 Bxl
Scheikunde- Chimie	31.08		Bandag Europe, Siemenslaan 15 3650 Dilsen Stokken
Scheikunde- Chimie	19.09	19.09	Technic Gum SA Chaussée Du Roelux, 50 7060 SOIGNIES
Scheikunde - Chimie	16.09		Catalent Belgium SA à 1120 Bruxelles

Secteur (suite)	Début	Fin	Entreprise
Transformation papier	19.09		Enestia Belgium NV Klocknerstraat 1 3930 Hamont Achel
Scheikunde- Chimie	26.09		Glaxosmithkline, 1330 Rixensart
Scheikunde - Chimie	28.09		Univar Benelux NV à 1070 Anderlecht
Scheikunde - Chimie	13.09	22.09	Aspel Polyform SA à 4830 Limbourg
Cement - Ciment	27.09		Structo NV à 8000 Brugge
Bouw - Construction	27-9	27.09	Ready Beton NV à 3500 Hasselt
Glas - Verre	06.10	06.10	SA Durbor à 7060 Soignies
Scheikunde - Chimie	28.09	28.09	Ecolab Production te 3980 Tessenderlo
BW - ETA	06.10	06.10	Beschermde werkplaatsen te 3010 Leuven
Scheikunde - Chimie	11.10		Firmenich Belgium à 1348 Ottignies LLN
Glas - Verre	16.09	20.09	Sovitec Belgium SA à 6220 Fleurus
BW - ETA	29.09	29.09	Atelier Protege à 4460 Grace Hollogne
Scheikunde - Chimie	14.10		Ineos Feluy SPRL à 7181 Seneffe
Scheikunde - Chimie	28.09		Mcbride SA à 7730 Estaimpuis
Cement - Ciment	17.10	17.10	Xella Belgie NV à 2070 Zwijndrecht
Scheikunde - Chimie	21.10		Dayco Sacic SCA à 7011 Mons
Glas - Verre	27.10		SA Durobor à 7060 Soignies
Scheikunde - Chimie	25.10	1.11	Mcbride SA à 7730 Estaimpuis
Scheikunde - Chimie	14.10	14.10	Synthomer SA à 7700 Mouscron
Scheikunde - Chimie	15.11	15.11	Laboratoire Thissen SA à 1420 Braine L'Alleud
Spiegel - Miroiterie	10.11	10.11	AGC Mirodan NV à 8501 Kortrijk
Glas - Verre	10.11	10.11	AGV Glas Europe SA à 1170 Watermael BF
Glas - Verre	8.11	08. 11	AGC Glas Europe SA à 1170 Watermael BF
Papierprod.- Prod. Papier	25.10	25.10	Burgo Ardennes SA à 6762 Virton
Glasnijverh. - Verre	24.11		SA Durobor à 7060 Soignies
Scheikunde - Chimie	24.11		Kingspan Tarec te 1140 Evere
Glas - Verre	23.11	25.11	AGC Glas Europe SA à 1170 Watermael BF
Spiegel - Miroiterie	8.12	8.12	AGC Mirodan NV à 8501 Kortrijk
Glas - Verre	8.12	8.12	AGC Glas Europe SA à 1170 Watermael BF
Scheikunde - Chimie	22.11	24.11	Proviron Basic Chemicals, 8400 Oostende
Scheikunde - Chimie	22.11	24.11	Proviron Functional, 8400 Oostende
Glas - Verre	16.12	16.12	AGC Glas Europe SA à 1170 Watermael BF
Scheikunde - Chimie	9.12	9.12	Tecnubel SA à 1200 Woluwe St Lambert
Scheikunde - Chimie	14.12		Ecolab Production à 3980 Tessenderlo
Glas - Verre	15.12	16.12	AGC Glas Europe SA à 1170 Watermael BF
Petroleum - Petrole	30.12		Belgian Refining à 2040 Antwerpen

Grèves d'entreprises 2012

Secteur	Début	Fin	Entreprise
Papierprod. / Prod. Papier	6.01		Idem Papers SA à 1460 Ittre
Glasnijverh. / Verre	6.01	6.01	AGC Glas Europe SA à 1170 Watermael BF
Beschut.Werkpl. /Ateliers Prote	12.01	12.01	Manufast ABP ASBL à 1082 Berchem Ste AG
Beschut.Werkpl/Ateliers Pr.	17.01	17.01	Manufast ABP ASBL à 1082 Berchem Ste AG
Tabak / Tabac	17.01		Swedish Match Cigars NV à 3530 Houthalen Helch
Scheikunde / Chimie	23.01		Avery Dennison Belgie à 2300 Turnhout
Petroleum / Petrole	24.01		Vopak Terminal Eurotank à 2030 Antwerpen
Glasnijverh. / Verre	31.01		SA Durobor à 7060 Soignies
Beschut.Werkpl. /Ateliers Prote	16.02		Ateljee VZW, Vlaamsekaai 10, 9000 Gent
Scheikunde / Chimie	29.02		Du Pont De Nemours à 2800 Mechelen
Glasnijverh. / Verre	20.02	20.02	Sovitec Belgium SA à 6220 Fleurus
Terugw.Allerlei/Recup.Divers	13.02		Shanks Brussels-Brabant à 1435 Mont St Guibert
Scheikunde / Chimie	30.03	30.03	Du Pont De Nemours à 2800 Mechelen
Scheikunde / Chimie	23.03		Glaxosmi Thkline à 1330 Rixensart
Scheikunde / Chimie	3.04	3.04	Du Pont De Nemours à 2800 Mechelen
Keramiek / Ceramique	16.04		Ceramag SA à 7110 La Louviere
Glasnijverh. / Verre	25.04	3.05	Sadeco High Tech NV à 2200 Herentals
Keramiek / Ceramique	2.05	2.05	Vesuvius Belgium NV à 8400 Oostende
Scheikunde / Chimie	8.05		Glaxosmi Thkline à 1330 Rixensart
Scheikunde / Chimie	15.05	20.05	Floridienne Chimie SA à 1410 Waterloo
Glasnijverh. / Verre	31.05	1.06	AGC Glas Europe SA à 1170 Watermael BF
Scheikunde / Chimie	27.06		Eko! NV à 3530 Houthalen Helch
Schoonmaak / Nettoyage	27.04	27.04	Laurenty SA à 4000 Liège
Beschut.Werkpl. / Ateliers Prote	26.07	27.07	Den Diepen Boomgaard VZW à 1850 Grimbergen
Scheikunde / Chimie	20.08		Cartonneries De Thulin à 7350 Hensies
Steenroeven/ Carrieres	29.08	29.08	Carrieres de Leffe S.A., 1400 Nivelles
Glasnijverh. / Verre	7.09	10.09	Sadeco High Tech NV à 2200 Herentals
bouw- construction	10.09		Asbest verwijdering, 2260 Westerloo
Groefbedrijf / Carrieres	21.09	21.09	Porfibel SPRL, 1200 Woluwe St Lambert
Steenroeven / Carrieres	24.09	24.09	Carrieres de Leffe S.A., 5500 Dinant
Schoonmaak / nettoyage	14.09	14.09	ISS NV à 1800 Vilvoorde
Werklieden / Ouvriers	11.10		Fotocom SA à 1348 Ottignies LLN
Beton	12.11	12.11	ETS Remacle Joseph à 5150 Floreffe
Cementfabriek / cimenteries	15.11	15.11	SA Cimenteries C.B.R. à 1170 Watermael BF
Terugwin-Papier /Recup-Papier	5.11	5.11	Shanks Hainaut SA à 7321 Bernissart
Scheikunde / Chimie	27.11	28.11	NV DSM Specialty à 3600 Genk
Scheikunde / Chimie	6.12		Glaxosmithkline à 1330 Rixensart
Schoonmaak/Nettoyage	08.11	09.11	ISS Industrial cleaning, 1800 Vilvoorde
Bouw/ Construction	04.12	04.12	Imtech Belgique SA, 1070 Anderlecht

Grèves d'entreprises 2013

Secteur	Début	Fin	Entreprise
Beschut.Werkpl. / Ateliers Prote	9.01		Entreprise de Travail à 1421 Braine L'Alleud
Scheikunde / Chimie	10.01		Glaxosmithkline à 1330 Rixensart
Steenbakkerij / Briqueteries	28.01		Wienerberger nv à 8500 Kortrijk
Schoonmaak / Nettoyage	25.01	28.01	Laurenty SA à 4000 Liège
Beton	01.02		Tutobel NV te 3980 Tessenderlo
Scheikunde / Chimie	18.02		Tessenderlo te 1050 Brussel
Papierprod. / Prod. Papier	4.03		IDEM Papers sa à 1460 Ittre
Schoonmaak/Nettoyage	18.03		ISS Industrial Cleaning à Vilvorde
Scheikunde / Chimie	21.03	22.03	ESTEE Lauder n.v. à 2260 Westerlo
Glasniverheid / Verre	25.03	31.07	Saint Gobain Sekurit à 5060 Sambreville
Scheikunde / Chimie	21.03	21.03	Rousselot nv à 9000 Gent
Transf. Papier/Papiertransf.	18.03	21.03	AVA Papierwaren nv à 2018 Antwerpen
Scheikunde/ Chimie	27.05		Glaxosmithkline
Bouw / Construction	23.05		Vanbo nv à 8791 Waregem
Bouw / Construction	23.05		Vanbo Solar bvba à 8791 Waregem
Bouw / Construction	23.05		Isowim bvba à 8791 Waregem
Glasniverheid / Verre	30.05	31.05	AGC Glas Euopre à Watermael BF
Schoonmaak / Nettoyage	12.05	15.05	Swissport Belgium NV à 1931 Zaventem
Schoonmaak / Nettoyage	17.06		Laurenty SA à 4000 Liège
Gezondheid/Santé	24.06	24.06	Het ziekenhuisnetwerk te 2060 Antwerpen
Schoonmaak / Nettoyage	3.06	10.06	ISS Servisystem à 1050 Bruxelles
Scheikunde / Chimie	25.06		Lonza Braine sa à 1420 Braine L'Alleud
Groefbedrijf/Carrières	02.07		Porfibel SPRL à 1200 Woluwe-St-Lambert
Groefbedrijf/Carrières	04.07	04.07	Dolomies DE, à 1342 Ottignies LLV
Scheikunde / Chimie	21.08	26.08	Tessenderlo, Troonstraat 130, 1050 Brussel
Scheikunde / Chimie	26.08	28.08	Tessenderlo, Troonstraat 130, 1050 Brussel
Bouw/ construction	26.08		Vanbo NV, 8791 Waregem
Bouw/ construction	26.08		Vanbo solar, 8791 Waregem
Bouw/ construction	26.08		Isowim BVBA, 8791 Waregem
Bouw/Construction	09.09	09.09	Maison D&V-SPRL à Rochefort
Keramiek- Ceramique	09.09	09.09	Vesuvius Belgium NV, 8400 Oostende
Schoonmaak- Nettoyage	22.08	22.08	F.M. SPRL, 1030 Schaerbeek
Scheikunde/Chimie	20.09		Valeron Strengh Films
Leder- Cuire	20.09	20.09	Masure Dhalluin Fils, 7730 Estaimpuis
Scheikunde/Chimie	30.09	30.09	Evonik Degussa, 2040 Antwerpen
Scheikunde/Chimie	07.10		Glaxosmithkline, 1330 Rixensart
Glas- Verre	23.10	23.10	Scheuten glas diest NV, 3290 Diest
Terugw.Allerlei	18.09	18.09	Bruxelles Recyclage SA - 1150 Woluwe
Terugwin-lompen	30.09	30.09	Bruxelles Recyclage SA - 1150 Woluwe
Scheikunde/Chimie	25.10		Tessenderlo - 1050 Ixelles
Keramiek	18.11		Belref refractaires SA
Glas - Verre	13.11	13.11	AGC Glas Europe SA - 1170 Watermael BF
Bewaking/Gardiennage	13.11		Security Guardian's - 1348 OTTIGNIES
Kleinhandel - Entrepris-vente	20.11		D. Duchesne SA - 1400 Nivelles
Scheikunde/Chimie	12.12	12.12	Exxonmobil Petroleum, Antwerpen
Scheikunde/Chimie	17.12	17.12	3.M. Belgium NV, Mechelen
Nettoyage / Schoonmaak	26.11	26.11	Laurenty SA à 4000 Liège
Petroleum/Petrole	16.12	16.12	Exxonmobile Petroleum, 2030 Antwerpen

Grèves d'entreprises 2014

Secteur	Début	Fin	Entreprise
Steengroeven / Carrieres	13.01	14.01	Carrieres de Leffe sa à 1400 Nivelles
S. Huisvesting / Log. Soc. Arg.	16.01		SLSP Le Logis Saint à 7330 St-Ghislain
Buurtwerken/Titres Services	21.01	22.01	Lebon Joelle à 5364 Hamois
Schoonmaak/ Nettoyage	05.02		ONE Fleet Services, 2000 Antwerpen
Vervoer/Transport	10.02		Logistique Sogesma SA à Florennes
Buurtwerken / Titres Services	21.02	21.02	Quality 4U BVBA à 8870 Izegem
Keramiek / Céramique	13.02		Belref Refractaires SA à 7330 St Ghislain
Bouw / Construction	10.02	12.02	Veranda-Construct NV te 9600 Ronse
Glas/Verre	19.02	19.02	AGC Glas Europe SA à Ottignies
Huisvesting / Hebergement	6.01	6.01	De Stobbe VZW à 2020 A'pen

15. LES INSTANCES

A) LE CONGRÈS STATUTAIRE

Le Congrès constitue l'instance suprême de La Centrale Générale de la FGTB. C'est lui qui élit les membres du Comité Fédéral et se prononce sur le rapport d'activités soumis par le Secrétariat Fédéral.

Le précédent Congrès Statutaire s'est tenu à Blankenberge du 10 au 13 décembre 2008 sous la présidence d'Alain Clauwaert. Le Congrès a approuvé le rapport d'activités et a donc confirmé le mandat des membres du Secrétariat Fédéral, à savoir: Alain Clauwaert, Jacques Michiels, Paul Lootens, Werner Van Heetvelde, Herman Baele, Rik Desmet, Bruno Bachely et Eric Neuprez. Il a ensuite élu 5 des membres de la Commission de Contrôle: Carl Horemans, Dany Vrijssen, Erwin Callebaut, Daniel De Guissmé et Franck Baillieux.

Après l'élection de ses membres, le Comité Fédéral a élu parmi les membres du Secrétariat Fédéral, le Président et le Secrétaire Général de la Centrale, à savoir: Alain Clauwaert et Jacques Michiels.

Le Congrès de 2008 était un congrès qui faisait la part belle à la solidarité internationale avec notamment une attention toute particulière accordée à la Palestine avec un check-point installé à l'entrée du bâtiment ainsi que la présence de Leila Shahid, représentante de l'Autorité Palestinienne au sein de l'Union Européenne.

En 2010, un congrès extraordinaire était organisé afin que nos prochains congrès statutaires ne coïncident plus avec l'année des élections sociales. Le congrès de 2010 nous a permis d'établir un plan d'actions et de saluer le départ à la prépension de Jacques Michiels. Le secrétariat a alors été remodelé: Alain Clauwaert (Président), Paul Lootens (Secrétaire général) et, en qualité de Secrétaires fédéraux, Werner Van Heetvelde, Herman Baele, Rik Desmet, Eric Neuprez, Robert Vertenueil, Katrien Van Der Helst, Brahim Hilami et Klavdija Cibej.

B) LE COMITÉ FÉDÉRAL

Entre deux Congrès Statutaires, La Centrale Générale de la FGTB est dirigée par le Comité Fédéral composé des membres du Secrétariat Fédéral et des représentants des sections régionales.

Le Comité Fédéral se réunit au moins 2 fois par an.

Composition du Comité Fédéral au 30 juin 2014

Secrétariat Fédéral

Alain Clauwaert, Paul Lootens, Herman Baele, Klavdija Cibej, John Colpaert, Rik Desmet, Brahim Hilami, Dominique Meyfroot, Eric Neuprez, Katrien Van der Helst, Werner Van Heetvelde, Robert Vertenuel.

Sections Régionales

ANTWERPEN/WAASLAND

Bruno Verlaeckt
Issam Benali
Gerd Callebaut
Patrick De Backer
Stephan De Maeyer
Sigrid De Wilde
Ronny Leblon
Patrick Lodewijckx
Angeline Van Den Rijse

BRABANT WALLON

Philippe Leclercq
David Pastorelli

BRIO

Dominique Puype
Annelies Deman
Luc Geerardyn
Stefaan Meyers
Tybo Parmentier
Erwin Verheye

BRUSSEL -

VLAAMS BRABANT

Rene Van Cauwenberge
Dany Vrijssen
Elsy Beddegenoodts
Bert Engelaar
Dominique Fervaille
Spéro Houmey
Koenraad Maertens
Martine Ouderits
Olivier Van den Eynde
Dirk Vanhagendoren

CENTRE

Jean Philippe Piton
Dorothee Desimone
Stéfano Fragapane
Michel Martelez
Jean-Luc Quebella

CHARLEROI

Carlo Briscolini
Sébastien Dupanloup
Viviane Lecocq
Kevin Peeters

KORTRIJK

Gianni De Vlaminck
Yrida Decroubele
Christophe Vanhoutte
Bart Vanpoucke

LIÈGE

Marc Goblet
Jose Meler Fite
Olivier Flohimont
Murielle Frenay
Geoffrey Goblet
Matthieu London
Jean Schifano
Marc Vreuls

LIMBURG

Rob Urbain
Tony Coppens
Gaby Jaenen
Willy Mebis
Jan Staal
Yannick Urbain
Andres Vandereycken
Jeroen Vleugels

LUXEMBOURG

Frank Baillieux
Christian Gomez

MECHELEN + KEMPEN

Willy Van Den Broeck
Rudy Molenberghs
Danny Absillis
Iris Baetens
Freddy De Ruyscher
Tim Peeters
Wim Verreyt
Venessa Wickmayer

MONS/BORINAGE

Eric Devriese
Constant Karamaris
Frédéric Michel

NAMUR

Jean-Claude Hubert
Arnaud Lévêque
Pascale Vivone

OOST VLAANDEREN

Erwin Callebaut
Erwin Van Der Hoeven
Ann Deheegher
Johan Lievens
Gerrit Muylaert
Tony Neyt
Patrick Serlet
Tessa Stylemans
Alex Swings
Sabrina Van Gaever
Didier Verdonckt

VERVIERS

Christian Jacquemin
Francisco Barrera

WAPI

Charles Vandecasteele
Frederic Glorieux
Daniel De Guissmé
Bernadette Deroubaix
Fabrice Lamarque
Xavier Tanghe
Fabrice Delahaye

C) LE COMITÉ EXÉCUTIF

Le Comité Exécutif est composé du Secrétariat Fédéral et de représentants des sections régionales. Il est investi de missions importantes et stratégiques. Il est par exemple chargé de veiller à l'exécution des décisions prises par le Comité Fédéral et de prendre toutes les mesures qui peuvent concourir au bon fonctionnement et au développement de l'organisation dans son ensemble. Il se réunit généralement deux fois par mois.

Composition du Comité Exécutif au 1er janvier 2014

Pour le Secrétariat Fédéral

Alain Clauwaert, Paul Lootens, Herman Baele, Klavdija Cibej, John Colpaert, Rik Desmet, Brahim Hilami, Dominique Meyfroot, Eric Neuprez, Katrien Van der Helst, Werner Van Heetvelde, Robert Vertenueil.

Pour les sections régionales (au 1er mai 2014)

Carlo Briscolini, Erwin Callebaut, Patrick De Backer, Marc Goblet, Jean-Claude Hubert, Rob Urbain, Rene Van Cauwenberge, Charles Vandecasteele, Willy Van Den Broeck, Bruno Verlaeckt.

D) LE SECRÉTARIAT FÉDÉRAL

Au 1er janvier 2009, la composition du Secrétariat était la suivante: Alain Clauwaert, Jacques Michiels, Paul Lootens, Bruno Bachely, Herman Baele, Rik Desmet, Eric Neuprez, Werner Van Heetvelde, Robert Vertenueil et Katrien Van der Helst.

Depuis lors, Bruno Bachely a été remplacé par Klavdija Cibej. Jacques Michiels est parti à la prépension et Brahim Hilami a rejoint l'équipe. Suite à la fusion de notre centrale avec la centrale TVD, Dominique Meyfroot et John Colpaert nous ont rejoints à partir du 1er janvier 2014.



Les compétences des secrétaires fédéraux au 1er janvier 2014

ALAIN CLAUWAERT

Président

Construction (CP 124 - FSE)

Frontaliers

PAUL LOOTENS

Secrétaire Général

Frontaliers

HERMAN BAELE

Chimie (CP 116)

Pétrole (CP 117)

Tabac (CP 133)

Auxiliaire (CP 100)

KLAVDIJA CIBEJ

Gardiennage (CP 317)

Production du papier (CP 129)

Transformation du papier et du carton (CP 136)

Récupération du papier (CP 142.03)

Récupération de produits divers (CP 142.04)

Coiffure, soins de beauté et fitness (CP 314)

JOHN COLPAERT

Ateliers protégés (CP 327.2)

Atel. de travail adapté (CP 327.1)

Entretien du textile (CP 110)

Récup. de chiffons (CP142,02)

Diamant (CP 324)

Textile - bonneterie (CP 120)

RIK DESMET

Construction (CP 124)

Briqueteries (CP 114)

Tuileries (CP 113.04)

Fibrociment (CP 106.03)

Logements sociaux

BRAHIM HILAMI

Carrières (CP 102)

Carrières Gravier Sable (CP 102.06...)

Verre (CP 115)

Céramique (CP 113)

Cinéma (CP 303)

Technologies orthopédiques (CP 340)

Mineurs (CP 101)

Médicaments (CP 321)

Cuir (CP 128)

Chimie (CP116 - suppléance)

DOMINIQUE MEYFROOT

Textile - bonneterie (CP 120)

Habillement - confection (CP 109)

Préparation du lin (CP 120,02)

Fabr. & comme. sacs en jute (CP 120,03)

Maîtres-tailleurs / couturières (CP 107)

Fourniture & peau en poil (CP 148)

Intérim (CP 322)

ERIC NEUPREZ

Nettoyage (CP 121)

Ateliers de travail adapté (CP 327)

Enseignement libre (CP 152)

Maisons d'éducation (CP 319.02)

Titres-services

Services de santé (CP 330)

Socio-culturel (CP 329)

Aide sociale & soins de santé (CP 332)

KATRIEN VAN DER HELST

Ameublement et transformation du bois (CP 126)

Arts graphiques (CP 130)

Industrie du bois (CP 125)

Industrie du béton (CP 106.02)

Pompes funèbres (CP 320)

WERNER VAN HEETVELDE

Maisons d'éducation (CP 319.01)

Gezins- en bejaardenhulp VL (CP 318.2)

Socio-culturel (CP 329)

Enseignement libre (CP 152)

Titres-services

Services santé ((CP 331)

Gestion d'immeubles (CP 323)

ROBERT VERTENUEIL

Construction (CP 124)

Ciment (CP 106.01)

Logements sociaux

E) LA COMMISSION DE CONTRÔLE

Le contrôle de la gestion de La Centrale Générale de la FGTB et de tous les organismes créés en son sein est confié à la Commission de contrôle fédérale dont tous les membres sont élus par le Congrès.

La commission compte cinq membres: deux issus de la Région flamande, deux de la Région wallonne et un(e) de la Région Bruxelloise. Ses membres sont rééligibles et le Comité Fédéral ne peut pas mettre un terme à leur mandat entre deux congrès statutaires du fait de l'exercice de leur fonction de contrôle.

Lorsque durant une période statutaire, un ou plusieurs membres de la Commission cessent d'exercer leur mandat, le Comité fédéral pourvoit à leur remplacement dans le respect de la répartition susmentionnée des mandats.

Il est impossible d'être à la fois membre de la Commission de contrôle fédérale et du Comité Exécutif.

La Commission dispose à tout moment des pouvoirs les plus élargis de contrôle, de vérification et d'investigation de La Centrale Générale de la FGTB.

Le contrôle fédéral des sections régionales a été confié, par procuration, au service d'audit de La Centrale Générale de la FGTB. Celui-ci dispose des compétences les plus étendues de contrôle, de vérification et d'investigation des sections. Si nécessaire, le service d'audit pourra, lors de l'exercice de ses missions, recourir à l'intervention de la Commission de contrôle fédérale. Le contrôle du service d'audit porte sur la légitimité et la conformité avec les statuts, tant de la centrale fédérale que des sections. Il a aussi un rôle de conseiller à l'endroit des sections régionales.

Evolution de la composition de la Commission de contrôle

- Après le Congrès 2008, la Commission de contrôle a été constituée des membres suivants: F. Baillieux, D. De Guissmé, E. Callebaut, C. Horemans, et D. Vrijsen.
- Au 1er janvier 2009, Erwin Callebaut (nouveau membre du Comité exécutif) a été remplacé par Erwin Van Der Hoeven.
- Au 1er avril 2013 Carl Horemans a été remplacé par Rudy Molenberghs.

En application du protocole de fusion entre FGTB-TVD et La Centrale Générale de la FGTB du 26 avril 2013, reconfirmé par le congrès de fusion du 22 novembre 2013, Fabrice Delahaye a intégré la Commission de contrôle le 1er janvier 2014.

- Au 1er janvier 2014, la Commission de contrôle est composée de Daniel De Guissmé, Dany Vrijsen, Erwin Van Der Hoeven, Franck Baillieux, Fabrice Delahaye et Rudy Molenberghs.

La Commission de contrôle s'est réunie deux fois en 2009, deux fois en 2010, deux fois en 2011, une fois en 2012, une fois en 2013, trois fois en 2014.

F) LA COMMISSION WALLONNE

Les réflexions, analyses et débats menés au sein de la Commission wallonne ont essentiellement porté sur le développement économique et social de la Région wallonne. Les thèmes plus spécifiques abordés dans ce cadre ont été la politique industrielle de la Wallonie, la politique du logement ou encore les différents plans Marshall.

L'Alliance Emploi-Environnement en Région wallonne, projet initié par La Centrale Générale de la FGTB, reste également un élément central. Les discussions approfondies menées en Commission wallonne ont permis d'enrichir nos interventions dans les instances de la FGTB Wallonne.

La 6e réforme de l'Etat et ses implications pour le mouvement syndical ont bien entendu été abordées par la Commission wallonne, et plus particulièrement la régionalisation des politiques de l'emploi, les allocations familiale et le FESC ainsi que la politique de formation professionnelle et la réforme du FOREm. Le transfert d'importantes compétences a donné naissance à un nouveau lieu paritaire de concertation sociale, le Groupe des Partenaires sociaux wallons (GPSW).

La Commission wallonne a également participé à la préparation des 3 congrès tenus par la FGTB Wallonne pendant la période 2011-2014 (mai 2012, février 2013 et septembre 2014).

G) COMMISSION FLAMANDE

La Commission flamande aborde les thèmes qui ont trait au champ de travail de la FGTB flamande. Il s'agit notamment de la politique du marché de l'emploi, de la protection sociale, du travail faisable, de la politique industrielle et de l'économie sociale.

Nous avons dynamisé la Commission flamande, à l'aide de réunions régulières et d'un suivi structuré du Bureau de la Vlaams ABVV, ainsi qu'à l'aide de la désignation d'un collaborateur mi-temps en charge des dossiers flamands.

Cette approche a porté ses fruits. Nous avons du poids dans la prise de décision du Bureau flamand. Les dossiers flamands aboutissent de manière plus fluide dans le fonctionnement de nos secteurs et entreprises. Nous avons surtout travaillé sur les dossiers formation professionnelle individuelle, accord sur les carrières (« loopbaanakkoord »), diversité et réforme de l'état.

La Vlaams ABVV a tenu deux congrès, en mai 2010 et avril 2014. En 2010, on a abordé les thèmes de la pauvreté, du travail faisable, d'autorités publiques fortes et d'une ABVV forte en Flandre. En 2014, le congrès s'est tenu sous le signe de la réforme de l'Etat.

La 6e réforme de l'Etat transfère bon nombre de compétences socioéconomiques aux régions et communautés. Des compétences telles que les réductions pour groupes-cibles, le congé éducatif payé ou les allocations familiales nous concernent directement. Mais nous ne retrouvons pas assez nos points de vue dans le modèle consensuel de la concertation sociale flamande. Il s'agit donc de développer le contre-pouvoir syndical. Un défi pour l'avenir.

16. PERMANENTS PRÉPENSIONNÉS DEPUIS LE 1^{er} DÉCEMBRE 2008

VIROUX CHRISTIAN

Christian Viroux a débuté sa carrière très jeune chez Glaverbel. En 1975, il est élu délégué suppléant et en 1987 il devient délégué principal. En mars 1991, Jean Alleyn, Secrétaire Régional de La Centrale Générale de Charleroi lui propose le poste de permanent. Ensemble, ils dirigent la régionale pendant de longues années, dans des circonstances difficiles avec de nombreuses restructurations, réorganisations et fermetures. Les affiliés ont toujours pu compter sur l'engagement et le militantisme de Christian.

Il a terminé sa carrière au sein de La Centrale Générale de la FGTB en août 2011.

GROOTAERS IVAN

Ivan commence sa carrière chez le constructeur de bus Van Hool. Au milieu des années 1970, il devient délégué chez Socea. Dès le plus jeune âge, il milite au sein d'organisations progressistes. Ivan a eu une carrière bien remplie au sein de la FGTB. De 1997 à 2011, Ivan est secrétaire pour La Centrale Générale d'Anvers pour les secteurs de la construction, du béton, des briqueteries et de l'industrie du bois. L'éducation et la formation de nos militants ont toujours été essentielles pour Ivan.

Ivan a arrêté sa carrière professionnelle le 30 septembre 2011.

MICHIELS JACQUES

A la fin de ses études, Jacques part donner cours à Alger pendant deux ans. De retour en Belgique, il travaille pour le Bureau Economique de la Province de Namur avant de rejoindre la FGTB de Namur en 1980. En 1987, il devient formateur à La Centrale Générale de la FGTB. En 1995, il devient Secrétaire fédéral puis Secrétaire général en 2004. Pour lui, le mouvement syndical n'a ni murs, ni cloisons. De Jacques, nous retenons surtout son inlassable combat pour les droits des intérimaires et son grand engagement pour la cause palestinienne.

Jacques a stoppé à sa carrière professionnelle le 31 décembre 2010.

BOSMANS JEAN-LUC

Jean-Luc a débuté sa carrière comme gardien chez Intergarde. Avant d'entrer à La Centrale Générale de Bruxelles-Vlaams Brabant, Jean-Luc a travaillé chez Group 4 Securitas. Il y était délégué au CE, au CPPT et siégeait au CoEE de Securitas. Il devient ensuite permanent. Les militants qui ont travaillé avec lui le définissent comme étant un syndicaliste intransigeant, un homme du terrain. C'est sans doute dû au fait qu'il ait appris le métier syndical à la base, comme délégué syndical dans le gardiennage.

Jean-Luc a arrêté à sa carrière le 31 août 2012.

DELPLANQUE JEAN-PIERRE

Jean-Pierre a débuté sa carrière à la FGTB du Centre (La Louvière) en 1976. En 1978, Jean-Pierre travaille au service de droit juridique interprofessionnel de la FGTB du Centre. En 1999, il rejoint La Centrale Générale de la FGTB en tant que secrétaire adjoint. Au niveau humain, Jean-Pierre a toujours été à l'écoute des gens, très proche de nos militants. Il s'est aussi investi au niveau politique en étant échevin de la commune d'Estinnes.

Jean-Pierre a terminé sa carrière le 30 septembre 2012.

AGTEN JEAN-PIERRE

Jippie est entré au service de la FGTB nationale en 1976. En 1991, il rejoint les rangs de La Centrale Générale de la FGTB, section de Gand. Nous retiendrons que Jippie a toujours attaché une énorme importance à la formation syndicale. En tant que secrétaire régional de La Centrale Générale de la FGTB de Flandre orientale, il était principalement actif dans les secteurs du nettoyage, du gardiennage et des aides familiales.

Jippie a arrêté sa carrière le 30 septembre 2012.

HOREMANS CARL

Après des études en informatique, Carl fait un passage furtif à la FGTB avant de rejoindre La Centrale Générale de la FGTB Campine en 1976. En 1983, il devient secrétaire général de La Centrale Générale de la FGTB Malines/Campine, un mandat qu'il a assumé jusqu'à son départ à la prépension. Carl a été compétent pour bon nombre de secteurs parmi lesquels le Tabac dont il s'est occupé jusqu'au bout. Comme il se doit pour un syndicaliste, il n'a jamais baissé les bras.

Carl a pris sa pension en avril 2013.

VRANCKEN ROGER

Roger a débuté sa carrière à la Banque Bruxelles Lambert avant de rejoindre en 1977 le service Droit du travail de la FGTB Campine, où il prépare les dossiers et plaide devant le Tribunal du travail. En septembre 1988, il entre en service de La Centrale Générale de la FGTB de Campine à Herentals en tant que collaborateur. Un an plus tard, il devient secrétaire régional. Roger laisse l'image d'un négociateur impitoyable qui s'investissait avec acharnement dans ses dossiers. Il est également l'homme des projets et idées auxquels les autres n'osent même pas penser.

Roger a arrêté sa carrière le 31 mars 2013.

DE NOOZE ALAIN

Alain a passé toute sa carrière au sein de La Centrale Générale de la FGTB de Mons-Borinage. Il est devenu secrétaire régional en 1990. Il assume les postes de membre du Comité Fédéral et membre du Comité exécutif au niveau fédéral de La Centrale Générale. Il occupait également la présidence de la FGTB de Mons-Borinage. Alain connaît les années florissantes de la région de Mons, avant d'être confronté au déclin, aux fermetures, aux restructurations. Alain a toujours donné le meilleur de lui-même, aux côtés des militants et des travailleurs. Il a toujours privilégié la liberté d'opinion.

Alain a terminé sa carrière professionnelle le 30 avril 2013.

DOMBRECHT ANNE

De 1975 à 1980, Anne était déléguée chez Kalorik à Gembloux. Après la fermeture de cette entreprise, elle a commencé à travailler à l'institut de formation de la FGTB, avant de passer au service de formation de La Centrale Générale en 1990 et de devenir secrétaire de la section de Namur. Elle y consacrera une grande part de son attention aux ateliers protégés et aux carrières. En 1994, Anne décide de ne plus être secrétaire et prend en charge le secrétariat administratif de la section.

En octobre 2013, Anne a mis fin à sa carrière.

CLYGNET HENRI

En 1973, Rik entame une carrière qui allait durer plus de 40 ans. C'est dans l'entreprise de construction Ibens, où il travaillait depuis 1984, que Rik est devenu délégué syndical pour la première fois. Par le biais de la commission professionnelle construction, il aboutit également au Comité exécutif de l'ancienne section de La Centrale Générale de Louvain. En mai 1999, il rejoint l'équipe de cette section en tant que propagandiste. Peu de temps après est survenue la fusion menant à la création de la section de Bruxelles – Brabant Flamand. Henri était toujours, mais alors vraiment toujours de la partie. Le secteur de la construction pouvait bien sûr compter sur lui, ainsi que le travail avec les pensionnés, qui lui tenait particulièrement à cœur.

Henri a mis un terme à sa carrière le 18 mars 2014.

DE GUISSME DANIEL

Avant même d'entrer au service militaire, Daniel travaillait à la section FGTB de Tournai-Ath-Lessines. En 1977, après le service militaire, il commence au service chômage. Collègue apprécié de tous, il passe douze ans plus tard à la section de La Centrale Générale, où il devient propagandiste. Plus tard, il y sera Secrétaire général et Président en 2002. Pendant toute cette période, il s'occupe de secteurs très divers, dont la construction, le verre et la chimie, qui occupent une grande partie de son attention, de ses efforts et de son temps. En tant que Secrétaire général et président, les tâches représentatives et administratives de la Centrale sont venues s'y ajouter.

Daniel part en prépension le 31 décembre 2014.

PAUWELS DANNY

Danny était encore très jeune lorsqu'il a commencé à travailler au Boelwerf à Tamise. Il y a rejoint le noyau militant, siégeant au conseil d'entreprise, au CPPT et à la délégation syndicale. Du Boelwerf, il passe au petit chantier naval CNR, où il reprend le fil syndical. Après la fermeture de CNR, Danny a poursuivi la formation travail syndical à la Erasmushogeschool et en 1998 il est entré en service à La Centrale Générale d'Anvers-Pays de Waes. Il y a été propagandiste pour le non marchand durant sept ans, avant de devenir secrétaire.

Danny est parti en prépension le 26 avril 2014.

MEBIS WILLY

Willy a commencé sa carrière professionnelle en tant que mineur de fonds à Waterschei-Genk. Ensuite il a travaillé pendant sept ans dans la construction de routes, avant de devenir opérateur chez NITTO-Genk. Durant toute cette période, il était particulièrement actif en tant que militant et délégué syndical. En janvier 2011, il est entré en service auprès de la section de La Centrale Générale du Limbourg. Willy y était responsable des secteurs du nettoyage, du béton, de l'ameublement et de la transformation du bois.

Le 1er juillet 2014 il a pris sa prépension bien méritée.

17. TOURISME SOCIAL

Entre 2009 et 2014, le Floréal Group a poursuivi 5 objectifs stratégiques. Tout d'abord la poursuite de la professionnalisation de l'image avec notamment un nouveau nom et un nouveau logo. Dans le même registre, le site web a également été renouvelé tout comme le lay-out de nos brochures. Une nouvelle brochure consacrée aux séminaires a également été éditée. L'accroissement de la base de données a également connu une percée importante. En termes d'e-mail, le Floréal Group est passé de 800 adresses en 2009 à 50.000 en 2014. En ce qui concerne la base de données clients, elle est passée de 26.000 adresses à 88.000 en 2014. A signaler aussi le journal d'entreprise Floréalité.

Le deuxième objectif porte sur la consolidation de l'acquis, avec entre autres la progression du chiffre d'affaires, la création de nouvelles fonctions au sein du personnel. Divers travaux d'entretien et de rénovation ont également été effectués.

Le troisième objectif portait sur le développement de l'activité camping. Dans ce contexte, une division campings a été créée, le nombre d'emplacements est passé de 1390 à 1982. De nouvelles caravanes résidentielles ont été installées. Le Floréal Group est également l'heureux propriétaire de la première caravane Wellness du Benelux. Elle est située au Floréal La Roche. Le Floréal Group dispose aussi des premières caravanes pour personnes à mobilité réduite à Het Veen et Lichtaart.

En outre, le Floréal Group a fait l'acquisition des campings de Gossaimont et de la Colline de Rabais.

Le quatrième objectif est lié à la diversification des activités du Floréal Group avec notamment le projet Monestiés en France, la prise de participation d'un hôtel à Paris et le projet Val Cénis. En outre, le Floréal Group œuvre actuellement à la création d'une agence de voyages.

Enfin, le cinquième objectif porte sur l'élaboration et la mise en place d'un plan de re-engineering qui a notamment pour but d'augmenter le chiffre d'affaires et de maîtriser les coûts.



18. IN MEMORIAM

Liste clôturée au 31 août 2014.

VAN DEN BRANDE ALFONS

Alfons est entré en service à la section de Mechelen en 1966. Il y défendait les intérêts des ouvriers du secteur du papier, du bois, de l'ameublement et du nettoyage. En 1985, il a été nommé secrétaire adjoint et ensuite Secrétaire régional de la section de Mechelen-Kempen.

Alfons est parti en prépension en 1992 après une longue carrière au sein de La Centrale Générale de Mechelen. Alfons est décédé le 18 décembre 2008.

VAN UYTVEN ALPHONSE

Alphonse a commencé sa carrière syndicale en 1946. En 1950, il est devenu secrétaire national de la Centrale du Tabac. Lorsque la Centrale du Tabac a rejoint notre centrale, Alphonse est devenu secrétaire national. Outre le tabac, il était également chargé de l'industrie du cuir et du pétrole.

En 1970, Alphonse a été élu comme vice-président et en 1976, il est devenu président de notre centrale.

Il a pris sa retraite en 1981. Il est décédé le 29 décembre 2008 à l'âge de 88 ans.

ROOSEN PAUL

Paul est entré au service de la FGTB en novembre 1949. En 1957, il a rejoint La Centrale Générale de la FGTB. Pendant des années, il a représenté notre centrale dans divers Fonds Sociaux et dans différentes commissions paritaires. Paul Roosen était un syndicaliste proche des militants et des affiliés. Paul a été secrétaire régional de la section de Courtrai. Il a également été juge social auprès du Tribunal du travail de Courtrai. Il a pris sa retraite en 1992.

Il est décédé le 18 mars 2009 à l'âge de 76 ans.

TONON THIERRY

Dès la fin de ses études, Thierry est engagé par l'Atac, l'ASBL culturelle de la FGTB de Namur. Après un passage au sein de l'équipe de formation de notre centrale, il revient à Namur en tant que permanent. Il deviendra ensuite secrétaire régional. Il impulse à la fois une dynamique de combat syndical solidaire et une politique moderne de service aux affiliés.

Thierry s'est battu pendant cinq ans contre la maladie. Et quand la force lui a manqué, il a choisi lui-même de partir. Il est décédé le 16 avril 2009 à l'âge de 49 ans.

JANSSENS DIRK

Dès la fin de ses études, Dirk travaille pour les Jeunes FGTB de Flandre occidentale, pour le service du droit du travail à Roulers et La Centrale Générale de la FGTB de Courtrai. En 1990, Dirk passe à La Centrale Générale de Roulers. En tant que secrétaire régional CG de Roulers-Ypres-Courtrai, Dirk œuvrera avec d'autres à la création de l'actuelle section de BRIO. Dirk a également été secrétaire régional de la section de BRIO.

Dirk est décédé de manière inopinée le 27 novembre 2009, suite à un accident de la route. Il était âgé de 50 ans.

CANTINEAU RAYMOND

C'est en 1967 que Raymond entre au service de la section de Mons en tant qu'employé. Plus tard, il devient secrétaire responsable des secteurs de la construction et de la chimie. En 1980, Raymond devient secrétaire régional de la section de Mons-Borinage.

Raymond est parti à la retraite en décembre 1989. Il est décédé le 30 mai 2010.

CLAUS FREDDY

Freddy n'a que 17 ans lorsqu'il commence sa carrière syndicale. En 1962, il entre au service de La Centrale Générale de la FGTB et en août 1975, il devient secrétaire régional de la section de Waasland. Il a également été président de la FGTB régionale de Sint-Niklaas. Freddy était reconnu au pays de Waes pour sa combativité. Il ne ménageait pas le patronat des briqueteries.

Freddy Claus a pris sa retraite 1995. Il est décédé le 30 juin 2010.

CRAENEMBROECK ROGER

Originaire de de Braine-l'Alleud, Roger travaille très jeune sur les chantiers. Affilié à La Centrale Générale de la FGTB, il passe l'examen de propagandiste en 1969 et est engagé à la section du Brabant Wallon. Il y devient secrétaire-adjoint, plus tard secrétaire régional. Roger était très proche des gens. En 1993, il va renforcer la section du Centre où il devient secrétaire général.

Roger a pris sa pension en 2003. Il est décédé le 2 juillet 2010 à l'âge de 68 ans.

DELCROIX ROGER

Roger commence très jeune sa carrière syndicale. Il a à peine 15 ans lorsqu'il est chargé par la FGTB de Tournai de l'organisation des services chômage. En 1963, il devient secrétaire permanent de La Centrale Générale pour la sous-section de Leuze et en 1969, il devient président de La Centrale Générale de Tournai-Ath-Lessines. Par la suite, il sera également Bourgmestre de la Ville de Tournai et sénateur.

Roger a pris sa pension en 1990. Il est décédé le 7 octobre 2010 à l'âge de 82 ans.

SCHATAS HELMUT

Après avoir commencé sa carrière à la papeterie Intermills, Helmut est engagé par la firme Sogetra où il devient notre délégué principal. En 1979, il devient propagandiste pour notre section de Liège. Plus tard, il devient secrétaire régional de la section de Liège. Tout au long de sa carrière syndicale, il a principalement défendu les intérêts des travailleurs de la construction, du gardiennage et du nettoyage.

Helmut a pris sa prépension en avril 1990. Il est décédé le 27 avril 2011 à l'âge de 82 ans.

DELABY ARTHUR

Arthur a commencé sa carrière à l'âge de 15 ans. Il fut tantôt ouvrier, tantôt employé dans plusieurs entreprises métallurgiques. En février 1953, il entre au service de la FGTB nationale où il travaille pendant six ans au service « conseils d'entreprise ». En mai 1959, il passe à la section du Centre dont il devient le secrétaire en 1964.

Arthur a pris sa prépension en juillet 1990. Il est décédé le 9 août 2011 à l'âge de 81 ans.

VERLINDEN LEON

A peine son diplôme en poche, Leon entre à La Centrale Générale de la FGTB en tant qu'employé. Il passe ensuite à l'administration du Ministère des pensions. Leon revient ensuite dans la Rupel en 1966, en tant que secrétaire syndical. Initialement, Leon n'était que peu diplomate, ce qui l'a souvent amené à être le moteur de véhémentes actions syndicales et grèves. En 1968, la lutte pour la réduction du temps de travail fut entamée par une grève de trois mois en pleine saison haute. En 1976, la fusion entre La Centrale Générale Rupel et La Centrale Générale d'Anvers est entérinée. Leon devient alors responsable du secteur de la construction.

Leon est décédé le 3 juillet 2012 à l'âge de 76 ans.

TEMPELAERE URBAIN

Après un bref passage chez BASF, Urbain s'est retrouvé dans le secteur du pétrole. Il a fait du travail syndical dans le pétrole ce qu'il est aujourd'hui. C'est grâce à Urbain que l'ouvrier se rendant à pied à son travail a pu bénéficier d'une prime de mobilité. Urbain s'est battu pour la solidarité au sein du secteur du pétrole et en dehors. Il a également mené campagne dans les ETA pour finalement obtenir un salaire minimum dans le secteur. Il a été le secrétaire de la section d'Anvers durant 14 ans.

Il est parti en préretraite en septembre 2005. Il est décédé le 15 septembre 2012 à l'âge de 63 ans.

BUSSCHAERT JEAN

Jean n'a que 19 ans lorsqu'il est engagé comme comptable à la FGTB régionale de Mouscron. A l'époque, il a déjà déployé une intense activité au sein de la jeunesse syndicale. En 1963, Jean entre comme secrétaire au service de la section de Mouscron et devient plus tard secrétaire régional. Les intérêts des travailleurs de la construction, de la céramique, du cuir et des briqueteries étaient sa priorité.

Jean a pris sa retraite en octobre 1991. Il est décédé le 26 octobre 2012 à l'âge de 81 ans.

HENCKAERTS BART

Bart a fait son service civil à la FGTB Limbourg. Il a été engagé par La Centrale Générale de la FGTB Limbourg en 1989 où il a été secrétaire régional jusqu'en fin 2007. En janvier 2008, il est élu président de la FGTB Limbourg. Bart était un «partenaire» social qui pouvait faire la différence entre l'essentiel et l'accessoire sans pour autant nier ses principes.

Bart est décédé le 13 mai 2013 des suites d'une longue maladie. Il était âgé de 50 ans.

HANS RAES

En 1972, il entre à La Centrale Générale. D'abord au service de formation, avant d'occuper plusieurs fonctions au sein du Secrétariat fédéral et d'assumer la présidence en 1995.

Négociateur fûté, c'est surtout le langage du peuple qu'il connaissait et pratiquait. Souvenons-nous de la longue grève des cinémas et chez Samsonite. Dans l'ameublement et la transformation du bois, il a également occupé une place de premier plan pour La Centrale Générale.

Naturellement, Hans a aussi joué un rôle prééminent dans la construction. Non seulement en tant que porte-parole et négociateur pour la Centrale, mais également en tant que président du FSE, du FFC et du CNAC. Il était en outre très présent dans les instances syndicales européennes et internationales du bois et de la construction.

Hans a pris sa prépension en 2003. Il est décédé le 1er octobre 2013 à l'âge de 65 ans.

SCHOETERS MARCEL

En 1947, il commence sa carrière à La Centrale Générale. En 1970, il devient président de la section régionale d'Anvers. Ensemble avec les nombreux militants, il a mis le secteur de la pétrochimie à l'avant-plan syndical. L'occupation de RBP reste ainsi gravée dans la mémoire syndicale collective.

Marcel était une figure d'autorité dans bon nombre d'autres domaines où il prenait inlassablement l'initiative. Il a joué un rôle clé dans la fondation du journal De Morgen en 1978. Des années durant, il a présidé les mutualités socialistes anversoises, par deux fois (en 1985 et 1987) il a été élu sénateur pour le SP et jusqu'à peu de temps avant son décès il était président du centre médical De Mick à Brasschaat.

Le 17 octobre 2013, c'est une grande figure syndicale qui nous a quittés.

SOUBRY GEORGES

C'est en 1960 que Georges devient un militant syndical, lors de la grève générale contre la Loi Unique. En 1973, il entre au service chômage de la FGTB et un an plus tard, il rejoint la Centrale Générale de la FGTB. Il était actif dans la construction, la production du bois, le papier et le tabac. Il donne forme à l'action syndicale dans les nouveaux secteurs de l'époque comme le gardiennage, le nettoyage et l'intérim. Le secteur des soins à domicile lui tenait particulièrement à cœur. Même après sa retraite, il est resté actif au sein de nombreux conseils d'administration.

Georges a pris sa pension en 1999. Il est décédé le 29 juillet 2014 à l'âge de 75 ans.

19. 100 ANS DE CENTRALE GÉNÉRALE FGTB

En 2009, La Centrale Générale de la FGTB a fêté ses 100 ans d'existence. L'année 1909 a été adoptée comme année de fondation car c'est à cette époque que les ouvriers de la construction des différents syndicats socialistes se réunirent en Association centrale des ouvriers du bâtiment.

Ce centenaire fut l'occasion de mettre pleins feux sur le passé de la Centrale, mais aussi de réfléchir à l'avenir du mouvement syndical.

Le congrès statutaire de décembre 2008 a donné le coup d'envoi d'une série d'événements, lors d'un programme musical interprété par des artistes flamands, bruxellois, wallons, mais également palestiniens et sud-africains. Cela a permis d'exprimer la solidarité fédérale et internationale, si chère à La Centrale Générale de la FGTB.

L'histoire de notre Centrale a été retranscrite dans un livre richement illustré, un ouvrage de l'historien Luc Peiren, en partenariat avec l'Amsab – Institut d'histoire sociale. Toujours avec l'Amsab, une grande exposition historique a également été mise sur pied en mai 2009, retraçant un siècle de lutte sociale à l'aide de matériel multimédia et une collection de drapeaux syndicaux restaurés comme pièces maîtresses, sous l'intitulé « Nous sommes les artisans d'un nouveau monde ».

Le livre « Solidarité en mouvement – Perspectives pour le syndicat de demain » s'est quant à lui penché sur l'avenir du syndicat. Il s'agit d'un recueil d'essais d'universitaires et d'experts sur les grands défis sociaux et syndicaux d'aujourd'hui et demain.

Cet ouvrage a constitué le point de départ d'un grand échange d'idées sur le chemin à emprunter pour le syndicat de demain. En 2010, plus de mille militants ont participé à une réflexion à ce sujet, lors de débats dans toutes les sections régionales de La Centrale Générale FGTB. Des questions comme le climat et l'économie durable, la flexibilité et la précarité de l'emploi, l'Europe et le dumping social, le pouvoir d'achat et la protection sociale, figuraient à l'ordre du jour. Des questions qui nous occupent toujours à l'heure actuelle.



NOUS SOMMES

EXPOSITION
7 MARS - 5 AVRIL 2009

ATELIERS DES TANNEURS
Boulevard Tanneurs 15, 1000 Bruxelles
Ouvert de 10h à 18h - En partie payant, voir
tarifs et conditions sur le site de l'exposition et les demandeurs d'emploi
tél. 02 478 05 98 - www.gfb.be - www.amsab.be

**LES ARTISANS
D'UN
NOUVEAU
MONDE**

Une histoire sociale de la Belgique à l'occasion
du 100^e anniversaire de la Centrale Générale de la FGTB














CONGRÈS STATUTAIRE 2008





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

Août 2014

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

