

> POINT DE VUE

A quand une suspension du contrôle des chômeurs?

Une centaine d'emplois menacés dans l'atelier protégé ACG à Deurne. Une centaine d'emplois supprimés dans l'entreprise chimique Borealis à Beringen. Encore dans la chimie, 80 emplois à la trappe chez Monsanto à Bruxelles et Anvers. Et 130 travailleurs sur le carreau chez BASF à Feluy qui ferme complètement. Et on apprend aussi qu'au cours des derniers mois, près de 4.500 emplois ont été perdus dans l'industrie de la construction.

Ce sont là des nouvelles qui sont tombées en seulement quelques jours, uniquement pour les secteurs de la Centrale Générale. Sur cette même courte période, bien plus de mauvaises nouvelles pour l'emploi sont tombées.

Etre sans emploi ou le devenir en cette période de crise est un véritable drame car les chances de retrouver rapidement un emploi sont vraiment minces. Il est de plus en plus difficile de sortir du chômage, surtout pour ceux qui sont peu qualifiés, ainsi que pour ceux qui depuis longtemps déjà ne trouvent plus un emploi adapté.

On aide les demandeurs d'emploi à retrouver un travail. Et en effet, c'est une excellente chose d'offrir des formations et un accompagnement. Mais vous ne pouvez proposer du travail que s'il y a du travail. Les autorités et les employeurs doivent veiller à la création d'emplois. Aujourd'hui, ils échouent dans cette mission.

Mais il n'y a pas que l'aide, il y a aussi le contrôle accru de l'ONEM, surtout pour les chômeurs de longue durée. Les contrôles en tant que tels ne posent pas problème, mais c'est le système en place aujourd'hui qui est totalement inacceptable. Il a prétendument pour objectif d'"activer" les sans emplois. Mais il a pour seul effet que ce sont justement ceux qui ont le plus de mal à trouver un emploi qui sont sanctionnés et qui perdent leurs allocations. Ce sont précisément ceux qui ont le plus besoin d'aide qui se retrouvent totalement exclus.

On lutte contre le chômage en faisant la chasse aux chômeurs. Ce n'est pas la solution. C'est en faisant la chasse aux emplois qu'on luttera efficacement contre le chômage.

La situation aujourd'hui est encore plus terrible. Comment peut-on, en pleine crise, ordonner des sanctions à l'encontre de chômeurs qui n'ont aucune possibilité d'embauche? Comment peut-on exiger d'eux qu'ils aillent à des entretiens d'embauche alors qu'aucun employeur ne veut d'eux? Comment peut-on prétendre qu'ils écumment les agences d'intérim alors que le secteur de l'intérim n'a rien à offrir?

Il faudrait au minimum décider de suspendre le contrôle des chômeurs. Jusqu'à la relance de l'économie. Les chômeurs devraient pouvoir bénéficier de ce peu de compréhension humaine. Il ne faut quand même pas traiter les victimes d'un marché du travail défaillant comme s'ils étaient les responsables du chômage. Déjà en temps normal, l'ensemble du système est condamnable. Dans la situation actuelle, il est tout simplement intolérable.

25 octobre 2009



Jacques Michiels
Secrétaire général



Alain Clauwaert
Président

> COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

Une réunion par an, quel est l'intérêt pour les travailleurs?

A quoi servent les comités d'entreprise européens? Et quel est l'intérêt pour les travailleurs des grandes entreprises? Paul Lootens, secrétaire fédéral de la Centrale Générale nous en dit plus. Récemment, une rencontre de deux jours a été organisée pour les militants actifs dans les comités d'entreprise européens. Cette rencontre a lieu tous les ans. Et c'est bien une nécessité.

Paul Lootens: Les comités d'entreprise européens sont créés dans les entreprises qui ont des sièges dans différents pays européens et qui comptent au moins 1000 travailleurs. Les représentants syndicaux des différentes implantations y reçoivent des informations de la direction principale européenne sur les projets d'avenir pour l'entreprise, sur les investissements et sur l'emploi. C'est naturellement très important car c'est dans les sièges des multinationales que les décisions se prennent sur le sort



Paul Lootens:
«Une conférence de presse ou une manifestation internationale devant le siège central, les directions européennes y sont particulièrement sensibles.»

des travailleurs. De tels comités sont organisés une fois par an.

Les entreprises européennes sont-elles contraintes d'organiser un comité?

Paul Lootens: En principe oui. Mais cela ne devient effectif que si au moins deux syndicats de pays différents en font la demande.

De plus en plus de comités d'entreprise européens apparaissent. Et de plus en plus de délégués de la Centrale Générale y siègent parce que nous leurs fournissons une solide formation. Une formation en anglais par exemple. De sorte que nos délégués puissent travailler dans un comité. Ce n'est pas si facile que ça. Il faut pouvoir vaincre les barrières linguistiques, mais il faut aussi avoir une bonne vue d'ensemble sur les grandes différences entre les législations sociales et la concertation sociale dans les pays européens, mais aussi entre les syndicats eux-mêmes. Car en fin de compte, l'objectif est de collaborer étroitement avec les autres syndicats.

Pas si étroitement que ça, avec seulement une réunion par an?

Paul Lootens: Pourtant oui. Naturellement, il ne s'agit pas uniquement de cette réunion annuelle. Les comités d'entreprise européens

donnent aux syndicalistes la possibilité de construire des réseaux. Il faut unir nos forces, parler d'une seule voix. Si vous y arrivez, vous formez avec l'ensemble des travailleurs des différents pays européens un contrepoids puissant vis-à-vis de la direction européenne. Ce n'est pas le cas avec un seul syndicat local, elle ne se sent pas obligée de l'écouter, mais s'il s'agit de tous les syndicats ensemble, oui. Avec toutes les restructurations que nous connaissons actuellement, c'est d'une importance capitale.

Et ça marche?

Paul Lootens: Oui, bien sûr. Les conférences de presse internationales, les tracts qui sont distribués partout en même temps, ou des manifestations communes devant le siège central d'une entreprise, les directions européennes y sont particulièrement sensibles. C'est arrivé récemment chez Ihoist, l'exploitant international de carrières, chez l'entreprise de chimie Cytec, le verrier Saint-Gobain, et la société de construction Effage. Ces comités d'entreprises européennes servent donc bel et bien à quelque chose. Peut-on faire mieux? Indubitablement, mais ça aussi, nous y travaillons.

> LA FAILLITE DE PREISS DAIMLER

500 manifestants dénoncent le mépris de la direction



Le 16 octobre dernier, 500 travailleurs ont manifesté à Saint-Ghislain, devant les portes de l'usine Preiss Daimler, le producteur de céramique réfractaire déclaré en faillite fin septembre. Les manifestants dénonçaient l'attitude des patrons, partis comme des voleurs sans même payer les salaires du mois de septembre ni les préavis.

Les banderoles en disaient long sur le sentiment des travailleurs: «Preiss Daimler = patron voyou» et «Preiss Daimler = 173 travailleurs sur le carreau».

Mais malgré tout, les travailleurs veulent y croire encore, ils n'acceptent pas que le savoir-faire de leur entreprise, Belref, qui existe depuis 1938 et jouit d'une réputation internationale parte en fumée. Ils refusent de payer deux, voire trois fois la facture de la crise.

La manifestation était un appel lancé aux responsables économiques et politiques afin qu'ils sauvent l'emploi chez Preiss Daimler par le biais d'un repreneur sérieux.

➤ AGC ROUX

Les intérimaires aussi méritent le respect

Depuis des années, la Coordination Intérim de la FGTB se bat pour que les droits des intérimaires soient respectés. Lorsque l'on parle de droits, on pense essentiellement aux droits relatifs aux conditions de travail et aux conditions salariales. Pourtant, à côté de ce combat bien nécessaire, il y a un autre aspect, peut-être même encore plus élémentaire: celui du droit au respect. C'est ce qu'ont fait entendre les travailleurs d'AGC Roux début octobre à leur direction.

Michel Geraci est délégué principal Centrale Générale chez AGC Roux. L'entreprise verrière carolorégienne occupe 118 travailleurs ainsi que 67 intérimaires. Comme Michel nous l'explique: «Il y a beaucoup d'intérimaires dans la maison, certains sont plus doués que d'autres. Mais ce n'est pas là notre problème. Ce que nous voulons, c'est le même respect pour tous les travailleurs, qu'ils soient CDI, CDD ou intérim».

Le nœud du problème

Tout commence par une erreur que commet un intérimaire. De l'aveu même de Michel, cette erreur aurait pu être commise par n'importe quel autre travailleur. «Quand en plus on sait que les intérimaires arrivent chez nous sans aucune formation spécifique au secteur du verre et que directement, on attend d'eux du rendement, il ne faut pas s'étonner qu'il y ait des erreurs de temps en temps». Pourtant, lorsque l'ingénieur chargé de superviser le travail constate l'erreur, il a une réaction aussi dégradante qu'humiliante. Il somme l'intérimaire de faire son «baluchon» de s'en aller sur le champ. Comme un voleur, comme un malpropre.

Du respect SVP

Une réaction impulsive et contraire à toutes les procédures prévues au sein d'AGC Roux. Cet intérimaire avait un contrat pour la semaine, la moindre des choses aurait été de le laisser finir sa semaine. La réaction des travailleurs ne se fait pas attendre et une assemblée du personnel est convoquée. Tous les travailleurs se sentent concernés par cette attitude déplorable et un arrêt de travail survient. La seule chose qu'ils demandent, se sont des excuses de la part de cet individu. Mais directement après les faits, le responsable en question tombe subitement malade pour plusieurs semaines. Pas de problème pour les travailleurs et les délégués: ils ne comptent pas enterrer l'affaire aussi facilement. La seule chose qu'ils demandent, ce sont des excuses et ils ne lâcheront pas le morceau. Finalement, après plus de deux semaines d'attente, leur patience aura malgré tout été récompensée et l'individu a dû, bon gré mal gré, s'exécuter et présenter ses excuses.

En tous cas, une chose est sûre: chez AGC Roux, comme sur les autres sites AGC d'ailleurs, les délégués et les travailleurs ont compris l'essentiel, un travailleur, quel que soit son statut est un être humain avant tout, et à ce titre, il mérite le respect.



Michel Geraci, délégué principal AGC Roux: «En exigeant des excuses, nous demandions une réparation certes symbolique, mais qui permettait surtout de remettre les pendules à l'heure. Peu importe le statut des travailleurs, nous avons tous droit, en tant qu'être humain, au même respect».

➤ SECTEUR DU NETTOYAGE

Travail décent: un combat de chaque jour

Pour la deuxième année consécutive, la Confédération Syndicale Internationale (CSI) organisait le 7 octobre dernier la journée mondiale d'action pour le travail décent. En Belgique, une grande concentration était organisée à Bruxelles sur le site de Tour et Taxi. L'occasion pour les délégués et les militants de la FGTB mais aussi de la CSC de se pencher sur la situation chez nous et ailleurs. Mais même si tous les secteurs sont concernés par le travail décent, force est de constater que celui du nettoyage est particulièrement mis à mal.

Mais c'est quoi un travail décent? Un travail décent, c'est entre autres avoir accès à un travail justement rémunéré, avec des droits, des moyens d'expression et de reconnaissance, un emploi qui permette aussi de concilier vie professionnelle et vie familiale. Une évidence? Pas pour tous, même dans un pays comme

le nôtre.

Le secteur du nettoyage dans la ligne de mire

En Belgique, on peut dire que le mauvais élève dans le domaine du travail décent, c'est le secteur du nettoyage. Des exemples, nous en avons à la pelle. Régulièrement, nous recevons de plaintes de travailleurs au bout du rouleau. Au rayon des plaintes, citons la charge de travail qui s'intensifie à la vitesse de l'éclair. Ce que nous dénonçons déjà hier semble une sinécure par rapport à ce qui est imposé aujourd'hui. Plus la crise frappe, plus les clients veulent réduire leurs coûts et plus les travailleurs doivent augmenter un rendement qui était déjà surhumain. Autre source de mal être dans le nettoyage: les horaires coupés. Comme s'il s'agissait de quelque chose d'honteux qui ne peut pas être vu par le reste du personnel. Pourtant, si les bureaux sont propres, c'est que forcément, quelqu'un les lave. Cela peu sembler un détail, mais ce qui découle de ces horaires, outre l'impossibilité de concilier vie professionnelle et familiale, c'est aussi qu'il rend le travail à temps plein quasi impossible. Or, il s'agit souvent de femmes, parfois seules, qui doivent subvenir aux besoins de toute leur famille.

Françoise, Monique et les autres

Nous avons rencontré Françoise et Monique, elles nous ont fait part de leur détresse et de leur impuissance devant un patron tout puissant qui impose des cadences impossibles. Pour Françoise, il s'agissait d'entretenir seule toute une école avec 12 classes, le réfectoire, la salle de gym, la salle des profs, le bureau, les escaliers, le couloir, les WC et vider les poubelles, le tout sur 3 niveaux en... 14 heures par semaine. Devant de telles situations,

les travailleuses ont deux «faux» choix: soit elles font du bénévolat en prestant des heures qui ne sont jamais payées, soit elles accélèrent la cadence pour tenir un rythme infernal. Mais au bout du compte, c'est la santé qui lâche mais pour le patron, pas de problème, il suffit de trouver une remplaçante. C'est ce qu'a vécu Monique qui, de retour après une maladie, a tout simplement été licenciée. L'évolution pour Françoise et Monique est très claire: aujourd'hui, il faut faire seule et en 15 heures ce qui avant était fait en 20 heures, à deux. Le pire, c'est qu'avec un tel rythme de travail, même si on leur proposait un temps plein, elles n'auraient pas la force physique de l'accepter.

Des exceptions existent

Autre difficulté du secteur du nettoyage: celle de s'organiser syndicalement. Les travailleurs sont souvent isolés sur un chantier et c'est souvent la croix et la bannière pour organiser une visite de chantier pour le délégué syndical. C'est un vrai problème qui rend les travailleurs plus vulnérables et les mets à la merci d'un patron ou d'un client peu scrupuleux. Cependant, des exceptions existent. Nous en voulons pour exemple l'accord mondial signé par la société ISS et l'UNI, le syndicat mondial des services. Cet accord garantit aux travailleuses et travailleurs le respect de leurs droits fondamentaux en matière de représentation syndicale. Une belle initiative qui le serait encore plus si elle pouvait inspirer d'autres entreprises.

Toujours dans le cadre de la journée mondiale pour le travail décent, les sénateurs socialistes Olga Zrihen et Philippe Mahou ont déposé une proposition de résolution visant à faire du «travail décent» une priorité des politiques internationales menées par la Belgique.

➤ SECTEUR DE LA CHIMIE

BASF – Feluy: nouveau drame social

Les semaines se suivent et se ressemblent. Cette fois, c'est l'annonce de la fermeture de l'usine BASF de Feluy qui laisse 133 travailleurs sur le carreau. Motif invoqué: surproduction mondiale d'anhydride maléique, un composant utilisé dans le secteur de l'automobile et de la construction, deux secteurs durement frappés par la crise économique.

Pourtant, l'annonce de la fermeture a fait l'effet d'une bombe chez les travailleurs. Jean-Luc Quebella, secrétaire adjoint de la CG du Centre: «On craignait pour l'unité de production de biodiesel Néochim. Une trentaine de travailleurs y sont

occupés, sous contrat avec BASF et la situation y est particulière. Mais on ne se doutait pas que c'est l'ensemble des travailleurs qui passerait à la trappe».

La situation pour les travailleurs est claire: depuis la reprise par BASF, le premier groupe chimique mondial, aucun investissement n'a jamais été consenti sur le site de Feluy. Les travailleurs ont la sensation d'avoir été roulé. Leur objectif est donc de s'en tirer le mieux possible. Pour être clair, BASF va devoir passer à la caisse. Les gens sont déterminés à obtenir leur dû.