

pense-boîtes

Pratt & Whitney (Vottem)

Relations sociales tendues à l'ancienne division de Techspace Aero. Arrêt de travail le 3 février.

Eurodiesel (Grâce-Hollogne)

Préavis de grève et débrayage le 3 février, pour protester contre un problème de classification de fonctions. Accord le 11.

Automation & Robotics (Verviers)

L'entreprise, qui emploie une centaine de personnes, pourrait recourir au licenciement collectif.

Federal Mogul (Aubange)

Le 12 février, arrêt de travail des employés pour protester contre la volonté de la direction de virer sept des leurs. Les

négociations finissent par reprendre.

ArcelorMittal

Le 10 février, à l'appel de la FEM, trois cars de métallos rejoignent la manifestation européenne contre les plans de restructuration du sidérurgiste. Qui annonce le même jour une chute de 9% de son bénéfice annuel.

Le chômage économique s'étend, comme à TDM où l'usine est quasi à l'arrêt durant le Carnaval.

A Chertal, une vaste fraude à la ferraille est levée: 11 arrestations. ArcelorMittal se porte partie civile

A la cokerie à Ougrée, les travailleurs du service de jour débrayent une paire d'heures jeudi 26 février, entre 13h et 15h. Ils

entendent ainsi protester contre la décision de la direction de réduire de quatre à deux personnes, les effectifs en service le dimanche. La FGTB estime l'action prématurée.

CMI (Seraing)

Excellente année 2008 avec des ventes qui doublent sur base annuelle. Le carnet de commandes est déjà plein pour 2009.

TNT (Bierset)

L'entreprise de courrier express est touchée par la crise: bénéfice en baisse de 43,6% en 2008.

Collignon (Erezée)

Préavis de grève déposé fin du mois: la direction bafoue plusieurs conventions sociales. Réunion constructive le 26. Préavis suspendu.

vie syndicale

► Manif le 9 mars contre les dérives du capitalisme

A l'appel des trois syndicats, une manifestation est organisée lundi 9 mars sur les marches de la Bourse à Bruxelles afin de dénoncer les dérives du capitalisme et les alternatives syndicales. Rendez-vous est donné à 10h30.

Train au départ des Guillemins à 8h58. Info et inscription: [04.221.97.34](tel:04.221.97.34).

Par ailleurs le 25 février, la FGTB wallonne a lancé une vaste campagne sur le thème: «Le capitalisme nuit gravement à la santé».

Toutes les informations et le matériel de campagne sur le site www.contre-courant.be.

Le capitalisme nuit gravement à la santé

www.contre-attaque.be



sans détour

Travailler moins pour, tous, gagner plus

En ces temps où sont revenus les jours noirs de l'économie, les experts et les responsables politiques se penchent sur la meilleure manière d'en sortir. Une piste est souvent évoquée ou même utilisée, dans les différents plans de redressement qui se mettent en place: celle de la relance de la consommation, privée et publique.

Consommation publique: c'est l'investissement en infrastructures, qu'il s'agisse d'en créer de nouvelles ou de rénover celles qui existent. La prise de conscience qu'il faut faire quelque chose sur ce plan est une heureuse conséquence de la crise actuelle. Depuis trop longtemps effet, l'intérêt pour les infrastructures publiques s'était étiolé, sous les coups de boutoir de la doctrine libérale du moins d'Etat. Même chez nous, en Wallonie, et malgré l'importance des compétences de la Région en la matière, il y a eu un déficit d'investissement.

Mais il ne s'agit pas seulement de construire ou de rénover des équipements: il faut aussi investir dans les services, et redonner aux organes de l'Etat (au sens large) les moyens de travailler.

Les services publics ne peuvent pas fonctionner correctement en multipliant, comme cela se fait depuis 20 ans, coupes budgétaires et réduction des effectifs. Cette préoccupation doit être la nôtre, même dans une centrale syndicale regroupant des travailleurs du secteur privé, comme l'est notre FGTB Métal.

J'en viens ainsi à la consommation privée, autre moteur d'une relance de l'économie. Des tas de pistes existent, qui vont de la réduction de la TVA sur différents biens à, tout simplement, l'augmentation des revenus. Il en est une autre qui nous est chère et sur laquelle nous travaillons depuis maintenant plus de 15 ans: c'est la réduction du temps de travail avec embauches compensatoires, sans perte de salaire. C'est l'objectif des 32 heures semaine.

La réduction du temps de travail a toujours été une préoccupation des organisations syndicales. Il s'agissait de mieux répartir les fruits de la croissance, en donnant la possibilité aux travailleurs de disposer de plus de loisirs. Lancée à la fin du XIX^e siècle, cette tendance historique s'est prolongée jusqu'au début des années quatre-vingt. Puis, le dogme libéral s'est imposé et, au nom de la compétitivité, les milieux patronaux sont arrivés à arrêter ce mouvement. Si le temps de travail a continué, globalement, à se réduire, c'était sous l'effet de la multiplication des contrats à temps partiel qui, dans l'immense majorité des cas, sont imposés aux travailleurs (le plus souvent, en l'occurrence, des travailleuses) et non choisis par eux. Et peu avant le déclenchement

du séisme économique actuel, c'est même la réaffectation du temps de travail qui devenait la perspective. Peut-être pas (encore ?) le temps de travail hebdomadaire, mais le temps de travail global, calculé sur toute une vie, avec les demandes de recul de l'âge de la pension.

Réduire notre temps de travail ne nous donnera pas individuellement plus de moyens, donc n'accroîtra pas notre capacité à consommer: mais cela aboutira à un accroissement global des revenus, puisque cela impliquera des embauches compensatoires, donc une réduction du chômage et, pour les travailleurs remis dans le circuit de l'emploi, une sensible augmentation des revenus

Demande irréaliste par les temps qui courent Bien sûr que non. Certes, pour les patrons, ce n'est jamais le moment de parler de cela, que l'économie aille bien ou qu'elle aille mal. Mais plus

« Une réduction du temps de travail pourra être neutre pour les entreprises et intéressante pour les finances publiques. »

fondamentalement, il faut bien constater que, au fil des vingt dernières années, la part du travail dans les revenus globaux s'est réduite, tandis que s'accroissait la part des revenus du capital. Les gains de productivité ont donc surtout bénéficié aux détenteurs de capitaux. En inversant la tendance et en revenant au rapport travail-capital qui existait dans les années septante, on sortirait de cette économie de rentier qui s'est insidieusement installée.

Par ailleurs, la FGTB Métal Liège-Luxembourg a à plusieurs reprises démontré qu'une telle réduction du temps de travail, encouragée par des abattements publics des charges sociales, pouvait être neutre pour les entreprises et intéressante pour les finances publiques, compte tenu de la réduction des dépenses de chômage et d'un accroissement des rentrées fiscales liées à une consommation « boostée ».

L'opération est possible chez nous. Elle serait encore plus intéressante, évidemment, si elle était organisée sur un plan européen. Les négociations sectorielles en cours sont une occasion pour nous d'agir localement. Et les élections européennes qui s'annoncent une opportunité de donner au débat une plus grande ampleur. L'Europe est, paraît-il, en panne de projets mobilisateurs. En voici un beau.

Francis Gomez

le mot mystère

Gagnez un week-end pour 2 à Pont-à-Lesse ! (pension complète)

- Retrouvez les 5 mots qui correspondent aux définitions pour faire apparaître dans les cases blanches le mot mystère;
- Envoyez votre réponse pas SMS (tarif normal) au 0498.311.991, accompagné de votre nom et de votre entreprise, avant le 25 du mois;
- Un heureux gagnant sera tiré au sort.

Félicitations à Jean-Luc Noirfalise (Meister Benelux) qui remporte le mot mystère précédent !

Proche

Machins

Déniche

Se battre

Piquant

Dans l'avion

Mot mystère précédent: NEIGE

indices

février 2009

2004=100		1996=100	
Indice santé	indice lissé	Indice santé	indice lissé
111,75	111,74	127,14	128,42
1988=100		1981=100	
Indice santé	indice lissé	Indice santé	indice lissé
153,29	157,61	213,22	-

Indice santé lissé: 111,38
(moyenne des 4 derniers mois pour l'indexation des salaires)

Rouge Métal

Éditeur responsable
Francis Gomez
Place Saint Paul 9
4000 Liège

Rédaction
04.221.95.59
info1g@mwb-fgtb.be

Retrouvez tous les numéros de Rouge Métal, en format EDF, sur le site web www.6com.be, rubrique "dossiers"



ROUGE

LE MENSUEL DES MÉTALLOS MWB LIÈGE-LUXEMBOURG

Wallonie et grèves: le triomphe de l'intox

Régulièrement, les travailleurs wallons sont accusés de multiplier les grèves par un patronat en soif de décrédibiliser les syndicats. Mais, de quels chiffres parle-t-on ? Nous avons tenté d'y voir plus clair en croisant plusieurs données statistiques.

Les chiffres « officiels » en matière d'arrêts de travail sont à aller chercher auprès du SPF Economie, qui tire lui-même ses tableaux sur base des déclarations faites par les employeurs auprès de l'Onem. Les jours perturbés par un conflit social sont définis comme des « journées d'absence au travail qui ne doivent pas être considérées comme journées rémunérées, mais sont assimilées à des journées de travail en vue de déterminer certains avantages sociaux à accorder aux travailleurs ». Déjà à ce niveau, les précautions d'usage sont de mises : certaines journées ne sont pas renseignées par l'employeur, celles du service public n'entrent pas en ligne de compte, il n'existe pas de localisation claire d'un conflit (l'Onem se basant sur le siège social et non le lieu de la confrontation), etc.

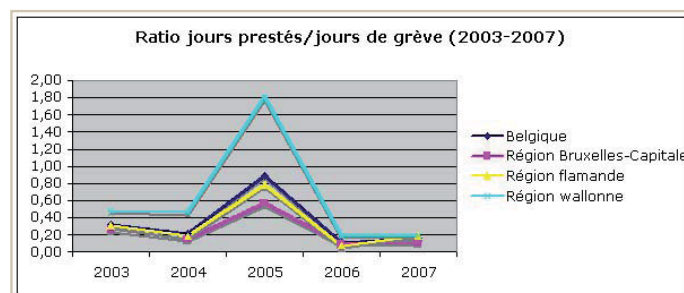
Ensuite, les chiffres sont fortement influencés par de gros mouvements sociaux. Ainsi, lorsque nous avons analysé la période 1991-2005, il s'est avéré que la région la plus agitée était... Bruxelles ! En ôtant du tableau l'année 2001 (faillite de la Sabena), c'est la Flandre qui prenait le leadership...

Nous parlons bien ici de « jours de grève ». Un calcul plus pertinent - puisque les réalités socio-économiques des régions sont bien différentes - est de croiser ce chiffre avec le nombre de jours prestés. Comme on pourra le voir dans le tableau ci-joint, si on prend en compte les années 2003-2007, la Wallonie a davantage arrêté momentanément le travail que la Flandre. Avec un fort pic au Sud du pays durant l'année 2005, année du pacte des générations. Le graphique représente bien les différences syndicales : d'un côté, une FGTB forte et contestataire qui a combattu jusqu'au bout ce pacte « antigénération » en Wallonie ; de l'autre, une CSC plus consensuelle et majoritaire en Flandre qui a davantage pensé à sa courbe

Ratio jours de grève/jours prestés	2003	2004	2005	2006	2007
Belgique	0,32	0,22	0,88	0,11	0,16
Région Bruxelles-Capitale	0,26	0,15	0,57	0,10	0,11
Région flamande	0,30	0,19	0,78	0,08	0,19
Région wallonne	0,48	0,46	1,81	0,19	0,19

démographique et aux chemins à prendre pour assurer son vieillissement.

L'année 2007 marque un tournant, puisque les deux régions accouchent d'un ratio identique 0,19. Or, après avoir connu quelques années de succès socio-économique, le Nord du pays est aujourd'hui confronté à une nouvelle réalité beaucoup moins rose : vieillissement de la population (et de la classe active), crise aiguë dans l'automobile (et les PME sous-traitantes, ...), ... un climat plus tendu qui incite les travailleurs à monter aux barricades, comme ce fut le cas lors du crash de VW Forest. Pas étonnant donc que sur un an, le nombre de grèves ait plus que doublé en Flandre.



Quant à savoir si une province est plus touchée qu'une autre, là encore, la Wallonie n'a pas à être montrée du doigt puisque sur les années 1991-2005, trois provinces flamandes (Anvers, Flandre orientale, Flandre occidentale) et deux wallonnes (Liège et le Hainaut, les deux bassins ouvriers de la Wallonie) sont aux premières places.

L'étude prouve encore que les mouvements sociaux ont lieu dans des entreprises de plus de 50 travailleurs (à plus de 95%). Les travailleurs des PME sont donc esseulés et arrivent difficilement à faire entendre leur voix.

Enfin, au niveau européen, la complexité d'effectuer une analyse comparée est criante, tant les sources des statistiques sont disparates. Epinglons simplement le fait que les nouveaux Etats membres connaissent peu de grèves, mais aussi peu de présences syndicales, et que les pays les plus syndiqués ne connaissent pas pour la cause un nombre élevé de grèves.



L'étude complète est disponible sur le site web www.6com.be, onglet « dossiers ».

Crise: le harcèlement coûte moins cher que la restructuration

Chômage économique, restructurations, fermetures, l'arsenal antisocial à la disposition des patrons en ces temps de crise est fourni, mais aussi relativement coûteux même s'il est clair qu'au calcul final, l'employeur « s'y retrouve ». Il reste que certains ne s'embarrassent pas de procédures. Ils ont recours à des restructurations larvées, qui ne disent pas leur nom, mais bien réelles pourtant. Et ce qui ne gêne rien pour ces employeurs, sans devoir se coltiner des réunions avec les représentants du personnel.

Ca commence généralement par un coup de fil du directeur (inhumain) des ressources humaines: « Maurice, venez me voir dans mon bureau », puis une fois dans le bureau « Voilà, Maurice, nous devons discuter de votre avenir professionnel... ». Un couplet sur la conjoncture délicate, un autre sur les difficultés de la boîte, puis le drh enchaîne sur la situation personnelle du travailleur, d'abord à la maison (madame et les enfants vont bien?) puis au boulot (vous vous plaisez toujours chez nous?). Et c'est là que ça se gâte.

La conversation prend une tournure de plus en plus désagréable au point qu'en sortant du bureau du drh, Maurice se pose des tas de questions... « Suis-je encore utile à l'entreprise? » « Ils vont me virer ? » Il est déjà conditionné pour l'entretien suivant.

Car il y en aura, au minimum, un second. C'est ce que l'on appelle l'entretien de désemploie. Maurice sent des menaces peser sur son emploi. On va par exemple le presser de changer de fonction, une fonction qu'il n'est pas du tout prêt à assumer, qui nécessite une formation lourde à l'extérieur, loin de sa famille ou s'il veut continuer le même job, il doit être versé dans une autre entité du groupe, à 200 kilomètres de chez lui. Bref, on veut lui faire accepter l'inacceptable. Au mieux, il pourra rester dans l'entreprise, s'il passe à temps partiel avec perte de salaire à la clé... Le travailleur est donc gentiment poussé vers la sortie.

Alors, autant savoir, si vous recevez un coup de fil comme Maurice, vous pouvez vous faire assister de votre délégué syndical.

aux marches du Palais

Un délégué licencié illégalement par Arcelor Tailored Blank Liege

En 1998, Pol (prénom d'emprunt) entre au service d'Arcelor Tailored Blank Liege, à Sclessin. Les élections sociales de 2004 le propulsent comme délégué effectif FGTB au conseil d'entreprise (CE) et au comité de prévention et de protection du travail (CPPT). Fin 2005, Pol est licencié en raison de ses absences répétées.

La direction de l'entreprise ne respecte pas la procédure légale qui protège les délégués contre les licenciements. Ces derniers ne peuvent viser les délégués que s'ils se fondent sur une faute grave ou des raisons d'ordre économique ou technique. Et s'il y a quand même un C4 en dehors de ces cas, la loi prévoit des indemnités censées décourager les tentatives patronales de cibler les personnes exerçant un mandat social dans l'entreprise.

Arcelor Tailored Blank prétend ne pas devoir les payer. A tort, car elle va perdre tant devant le tribunal du Travail que devant la cour du Travail de Liège. L'employeur a d'abord contesté la

validité de l'élection de Pol au CE et au CPPT. Son argument était que les métallos de la province de Liège n'avaient eux-mêmes pas été valablement mandatés par la FGTB nationale pour le dépôt de listes de candidats. La Justice a au contraire proclamé la régularité des opérations.



Quant au fondement du licenciement, Arcelor Tailored Blank a prétendu que Pol ne devait son C4 qu'au seul motif de ses absences, sans rapport avec ses mandats sociaux. Les juges ont estimé que cette affirmation de l'employeur n'était pas suffisamment étayée, car, s'il y a bien eu une série de licenciements pour absentéisme dans l'entreprise, certains travailleurs n'ont pas été remerciés même si leurs

jours d'absence étaient plus nombreux que ceux de Pol.

De plus, Pol a été victime d'un accident de travail qui l'a maintenu loin de son travail pendant de longs mois. Pol a donc pu bénéficier des indemnités légales liées à sa qualité d'élu au CE et au CPPT.