

Syndicats MAGAZINE

13 JANVIER 2012 • Éd. LIÈGE

FGTB

N°01 • BIMENSUEL • 67^{ème} année

Bureau de dépôt: Charleroi X

Abonnements: 02/506 82 11

Rédaction: 02/506 82 44 - 02/506 83 11

syndicats@fgtb.be

Ed. resp.: R. De Leeuw • Rue Haute, 42 • 1000 Bruxelles

ELECTIONS SOCIALES

La FGTB a tiré le 3



Une main innocente a procédé au tirage au sort des numéros pour les prochaines élections sociales qui se dérouleront au mois de mai. Nous sommes officiellement en campagne électorale



DOSSIER SPECIAL DE 8 PAGES

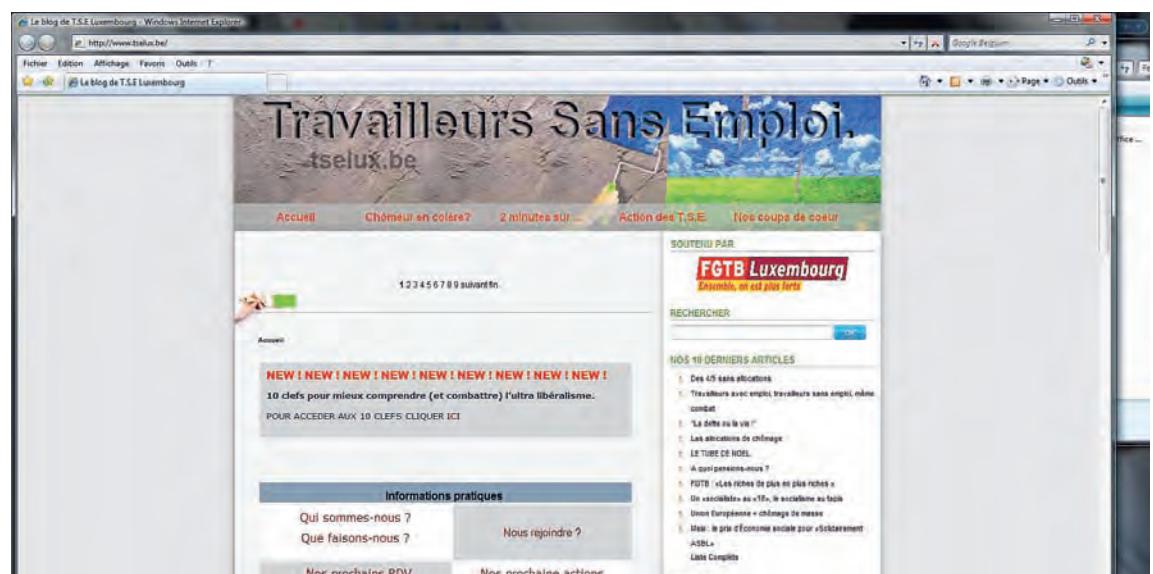
Ce que le Gouvernement a décidé... ... et ce que nous voulons changer

LUXEMBOURG

10 clefs pour mieux comprendre (et combattre) l'ultralibéralisme

Sur son blog, www.tselux.be/, le groupe des Travailleurs Sans Emploi du Luxembourg présente un nouvel outil, proposant des clés pour combattre «ce qui se trame», et ainsi mieux combattre l'ultralibéralisme. Dette publique, privatisations, bourse... Au travers de 10 films, conférences ou émissions, des éclaircissements clairs sont donnés sur des notions parfois obscures.

Un bel outil mis à la disposition de chacun sur www.tselux.be



NAMUR



vous invite



le 26 janvier 2012 à 18h00

Ciné débat «Poste restante»

(de Christian TRAN) / à AFICO rue Dewez 40, 5000 Namur.

La projection du film sera suivie d'un débat en présence d'un représentant de la CGSP Poste.

Contactez Laurent WILMET à AFICO, 081/649.952 ou par mail à info@afico.be



vous invite

le 27 février 2012,
de 9h00 à 12h30

Conférence «Amour, Sexe et maison de repos»

à la CGSP
rue de l'Armée Grouchy 41,
5000 Namur

Venez interagir avec des professionnels sur la manière d'aborder le sujet du sexe et des relations amoureuses avec les séniors en maison de repos, avec les familles, les équipes pluridisciplinaires et les institutions afin de répondre au mieux à leurs demandes et besoins.

Contactez: Jennifer BARRAS - inscription indispensable - 081/64.99.52 ou par mail à info@afico.be <mailto:info@afico.be>

BRABANT WALLON



Centrale des
Métallurgistes
MWB-FGTB
Brabant Wallon.
Rue du Géant, 2c3
à 1400 NIVELLES

Cher(e)s Camarades, nous tenons à vous tenir informés du fait que du mardi 15 novembre 2011 inclus au vendredi 2 mars inclus, nos horaires subiront exceptionnellement quelques modifications. Le service administratif sera ouvert selon l'horaire habituel, soit: tous les jours de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30 à l'exception du mardi jusqu'à 17h30. Cependant, la permanence juridique du bureau de Nivelles aura lieu UNIQUEMENT les mardis de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h30. Nous reprendrons notre horaire habituel à dater du lundi 5 mars 2012. Nous vous remercions de votre compréhension.

Centrale Générale FGTB du Brabant Wallon

Aux affilié(e)s de la Centrale Générale FGTB du Brabant Wallon

Le Comité Exécutif a décidé d'organiser une cérémonie d'hommage en l'honneur de nos militants chevronnés.

Nous proposons donc à nos militants ayant au moins 25 années d'affiliation auprès de notre Centrale Régionale et qui n'ont pas encore reçu leur décoration de nous contacter **avant le 9 mars 2012**.

Donc, si vous n'avez pas encore été décoré et que vous comptez au 31 décembre 2011:

- 25 ans d'affiliation, vous recevrez votre insigne en argent, votre diplôme et un cadeau.
- 35 ans d'affiliation, vous recevrez votre insigne en argent, votre diplôme et un cadeau.
- 45 ans d'affiliation, vous recevrez votre insigne d'or, votre diplôme et un cadeau.
- 25 ans d'affiliation et 20 ans en qualité de délégué syndical, vous recevrez votre insigne d'or, votre diplôme et un cadeau.

Les Camarades concernés sont priés de nous renvoyer directement le formulaire ci-dessous avant le **9 mars 2012** ou de le remettre à leur délégué syndical.

Il est également recommandé de joindre sa ou ses preuves d'affiliation(s).

La date des festivités sera communiquée ultérieurement.

Formulaire à compléter en vue de l'obtention de la décoration de la Centrale Générale FGTB du Brabant Wallon.

Je soussigné,
NOM:
PRENOM:
ADRESSE: N°:

CODE POSTAL: COMMUNE:

DATE DE NAISSANCE:

N° DE TÉLÉPHONE OU DE GSM:

AFFILIÉ A LA CENTRALE GÉNÉRALE F.G.T.B. BW DEPUIS LE:

DELEGUE SYNDICAL A LA CENTRALE GÉNÉRALE F.G.T.B. DEPUIS LE:

DEMANDE LA REMISE DE MON INSIGNE. EN ANNEXE, MES PREUVES D'AFFILIATION (CARNETS, VIGNETTES, ETC)

DATE:

Formulaire à retourner à Philippe LECLERCQ, Secrétaire Régional – Centrale Générale F.G.T.B. du Brabant Wallon – rue de Namur, 24 à 1400 NIVELLES pour le 9 mars 2012 au plus tard.



> POINT DE VUE

FGTB-ABVV



Syndicalistes: la chasse est ouverte!

Dans une récente interview, le directeur de l'Institut Itinera, Marc De Vos, comparait les barrages filtrants mis en place, aux entrées de Bruxelles, par des syndicalistes... aux actes criminels du 'tueur fou' de la place Saint-Lambert, Nordine Amrani: «si vous voulez capter beaucoup d'attention, faites comme ce tireur fou de Liège... C'est une logique criminelle, ça, où est la limite? Après les blocages, les chantages, où cela va-t-il s'arrêter?»¹.

Comment réagir à de tels propos? Comme Talleyrand? («tout ce qui est excessif est insignifiant»). Comme l'avocate pénaliste Anne Krywin? (qui me lança un jour, en demi-boutade, sur la route du procès des 13 de Clabecq, à Nivelles: «Vous vous plaignez que la justice 'criminalise' des syndicalistes, mais, dites-moi franchement: vous avez quelque chose contre les délinquants?»).

Au-delà de la boutade, force est de constater que désormais, en bien des démocraties, la chasse aux syndicalistes est ouverte.

Aux Etats-Unis, une étude portant sur plus de mille entreprises où des syndicats ont tenté de s'implanter indique que 56% des patrons ont menacé d'arrêter (partiellement ou totalement) leur activité plutôt que de laisser leurs travailleurs s'organiser; que 47% d'entre eux ont menacé de diminuer les salaires; et que 35% ont licencié des 'meneurs' (réels ou supposés). Pour Kate Bronfenbrenner, «les techniques de surveillance et de dissuasion (y) sont devenues très sophistiquées. Parfois, il suffit d'afficher une carte géographique, pour suggérer où l'entreprise pourrait être délocalisée. Ensuite, le patron convoque les chefs de poste pour expliquer que leur tâche numéro 1 est d'empêcher la formation du syndicat, sinon ils perdront leur emploi.».

Quant à la droite extrême du parti républicain, les Tea Parties, elle a réussi à banaliser l'idée que les syndicats de la fonction publique sont des *fat cats*, se goinfrant de l'argent des contribuables. Bref, de parfaits boucs émissaires...

Et en Europe? Et chez nous, en Belgique? Je suis frappé de voir que les usagers bloqués, un moment, aux portes de Bruxelles, se disent tantôt révoltés («je suis indépendant et je n'ai pas le choix: je dois pouvoir passer»), tantôt compréhensifs («ils se battent pour tout le monde, et je les comprends»). Quoi qu'il en soit, aucun ne fait le choix, totalement insensé, de comparer la situation à une tuerie collective... Mais pas plus qu'il ne serait acceptable de faire juger des délinquants par leurs victimes, il ne convient de s'en remettre à ces usagers, effectivement atteints dans leur mobilité, pour juger la recevabilité de telles pratiques militan-

tes. Tournons-nous donc vers les Tribunaux.

Dans trois arrêts importants, rendus le 5 décembre 2009, la Cour du travail de Bruxelles a été amenée à se prononcer sur ce qu'il est convenu d'appeler les 'à côté' de la grève: blocages de site, occupations d'entreprises, etc. L'employeur prétendait que le droit de grève se limite aujourd'hui au droit de cesser temporairement de travailler, de manière collective et concertée; il concédait toutefois que le droit aux actions collectives comprend également le droit des travailleurs de manifester, de pratiquer une grève du zèle ou encore de former des piquets de grève, pour autant que ceux-ci se limitent à manifester l'existence de la grève et à tenter de convaincre les autres travailleurs non grévistes de rejoindre le mouvement, sans entraver les droits fondamentaux de l'employeur et des autres travailleurs.

La Cour du travail est d'un autre avis: «par nature, dit-elle, la grève porte atteinte à la liberté d'entreprise de l'employeur, à la liberté du travail des travailleurs non grévistes, voire au droit de propriété, sans que ces atteintes puissent déboucher sur des sanctions pénales spécifiques (loi du 24 mai 1921 dépenalisant la participation à une grève). Qualifier de voies de fait, parce qu'attentatoires à des droits subjectifs, les actions de grève pacifiques afin d'obtenir leur cessation sous astreinte (reviendrait) à priver le droit de grève de toute efficacité».

Plus loin, la Cour confirme les décisions du premier juge: «tout acte peut entrer dans le droit de grève, pour autant qu'il reste dans les limites raisonnables de critères acceptés dans la vie sociale; le droit de grève emporte tous droits, en ce compris le droit d'occuper l'entreprise, pourvu que cela ne s'accompagne pas d'actes de violence, d'intimidation ou de dégradations de matériel; enfin, doit être prise en considération la circonstance que les faits reprochés se sont déroulés au moment d'un conflit collectif de travail, sauf à les examiner de façon abstraite».

En ces temps troublés où une certaine Europe et les agences de notation ne cachent plus leur ambition de supplanter les parlements nationaux, on comprend fort bien que d'aucuns puissent considérer les organisations syndicales comme l'ultime obstacle à la mise en œuvre de leurs plans.

De ce point de vue, les décisions judiciaires ici évoquées prennent la valeur de véritables actes de résistance...

Philippe VAN MUYLDER,
Secrétaire général.

¹ Le Soir, 23 décembre 2011, page 11.



26 rue de la Victoire, 1060 Bruxelles / Tél: 02 543 03 03
Site: www.universitepopulaire.be / Mail: info@universitepopulaire.be

Débat contradictoire L'enjeu des pensions en Belgique

Michel JADOT / Mateo ALALUF

Mardi 17 janvier 2012 à 18H00

26 rue de la Victoire, 1060 Bruxelles

Mateo ALALUF,
Sociologue ULB,



*L'Europe nous le demande, mais l'accord de gouvernement ne le prévoit pas (encore): faut-il retarder l'âge de la pension ?
Vu l'évolution démographique, est-ce inéluctable ?
Pourra-t-on garantir les pensions par la cotisation sociale ?
Devra-t-on avoir recours aux pensions privées ?
Comment tenir compte des inégalités de pénibilité du travail et d'espérance de vie ?*



Michel JADOT
Coordinateur du livre blanc sur les pensions.

La conférence sera suivie d'un débat, puis d'un verre de l'amitié



les yeux gourmands
librairie de qualité
Avenue Jean Volders, 64 A
1060 Bruxelles

MOUSCRON-COMINES-ESTIAMPUIS

CENTRE

Les nouvelles mesures en débat

Le Bureau Régional Interprofessionnel de la FGTB de Mouscron-Comines-Estaimpuis a invité les parlementaires locaux à un débat matinal sur l'accord institutionnel et sa répercussion socio-économique sur la région. Six élus ont répondu présent, à savoir Luc Tiberghien (Ecolo), Christiane Vienne (PS), Daniel Senesael (PS), Alfred Gadenne (cdH) et Damien Yzerbyt (cdH). Dans la salle, des militants et secrétaires professionnels FGTB, qui ont abordé entre autres, la problématique de l'emploi régional, la lutte contre la pauvreté, les intérêts notionnels, bref de nombreux sujets qui sont sources d'insatisfaction après lecture de l'accord gouvernemental.

D'aucuns dans la salle se sont étonnés de la position très conciliante du PS, et ont évoqué le possible vote-sanction des électeurs de gauche. Le PS s'est même fait piquer sur ses propres statuts, et en particulier l'article 1, qui évoque la lutte des classes. «Le PS a-t-il renoncé à ses statuts?», a-t-on pu entendre dans la salle. Les élus socialistes se sont défendus en rappelant que le PS n'était pas seul à bord et avait dû composer avec des partis de droite et flamands.

L'éviction d'Ecolo a également été un point du débat, la présence des verts dans l'opposition étant considérée dans les rangs syndicaux comme une perte pour la gauche. Un débat intéressant, qui a permis de rappeler que la Régionale FGTB et ses militants poursuivront leurs actions de sensibilisation, afin de combattre ces mesures.



TOURNAI-ATH-LESSINES



Avis aux Métallos de Wallonie Picarde
Enfin, pour vous, une newsletter utile!

Vous souhaitez recevoir, en primeur, toutes les informations concernant votre secteur d'activité: accords sectoriels, indexations et augmentations, actualités syndicales régionales et fédérales, actions et manifestations ...

Rien de plus simple: Envoyez-nous un email à l'adresse metalwapi@gmail.com

En mentionnant vos

Nom
Prénom
Adresse complète
Numéro de registre national
Nom de votre employeur
Commission paritaire de l'employeur
Nombre de personnes occupées chez votre employeur:
... Ouvriers/.... Employés

A partir de janvier 2012, une permanence chômage se tiendra chaque SECOND samedi matin de 8h30 à 11h00 (à l'exception de juillet et août) à la FGTB de Mouscron, rue du Val, 3, tél. 056.85.33.33.

L'Exécutif régional, le personnel interprofessionnel et celui des centrales professionnelles souhaitent à toutes et tous d'excellentes fêtes de fin d'année.

Que 2012 soit davantage mobilisateur et emprunt de solidarité sans précédent, surtout face à l'austérité gouvernementale qui tente de conduire nombre de nos affiliés dans la précarité.

CHARLEROI-SUD - HAINAUT

FGTB CHARLEROI & SUD-HAINAUT

Mobilisation générale pour la grève générale interprofessionnelle du lundi 30 janvier 2012.

Cher(e) Camarade,
La FGTB CHARLEROI & SUD-HAINAUT mobilise l'ensemble de ses militant(e)s et affilié(e)s pour que la grève générale interprofessionnelle du 30 janvier prochain soit un succès.

Nous lançons un appel large à tous nos affilié(e)s du secteur

public et du secteur privé pour qu'ils participent à la grève du 30 janvier 2012.

Deux possibilités s'offrent à celles et ceux qui nous rejoindront dans cette indispensable action pour nous faire entendre du gouvernement et combattre les mesures antisociales que celui-ci compte prendre:

- se déclarer en grève et participer activement au piquet de grève là où les délégations syndicales en organisent un devant l'entreprise.
- se déclarer en grève et rejoindre la Régionale FGTB CHARLEROI &

SUD-HAINAUT, 36-38 Boulevard Devreux à 6000 CHARLEROI, dès 6h00 du matin, le lundi 30 janvier 2012 pour participer aux piquets de grève volants.

Les travailleurs sans emploi, les prépensionnés et les pensionnés qui souhaitent se joindre à nous le 30 janvier 2012 dès 6h00 du matin pour participer aux piquets de grève volants sont bien entendu les bienvenus.

Mobilisons-nous si nous voulons faire reculer ce gouvernement!

APRÈS LA GRÈVE, LE FILM...

Grandpuits & Petites Victoires

Le documentaire « Grandpuits et petites victoires » nous plonge dans le mouvement social contre la réforme des retraites en France, en octobre 2010. Les dépôts et raffineries de pétrole sont bloqués. Les grévistes de la raffinerie Total de Grandpuits en Seine et Marne vont devenir le fer de lance de la lutte...

LE JEUDI 19 JANVIER 2012 à 19h00

Dans les locaux de la FGTB/Centre - Rue H. Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul

Les projections en Belgique : Liège le mardi 17 janvier 2012 à 19h à l'ULG, FGTB Charleroi et Sud Hainaut ; Bruxelles, le vendredi 20 janvier 2012 à 19h30, auditoire Velge de l'IHECS.

UN FILM DE OLIVIER AZAM

Info : 064/23.61.19-20-73

la projection sera suivie d'un débat avec le réalisateur et des grévistes de la raffinerie

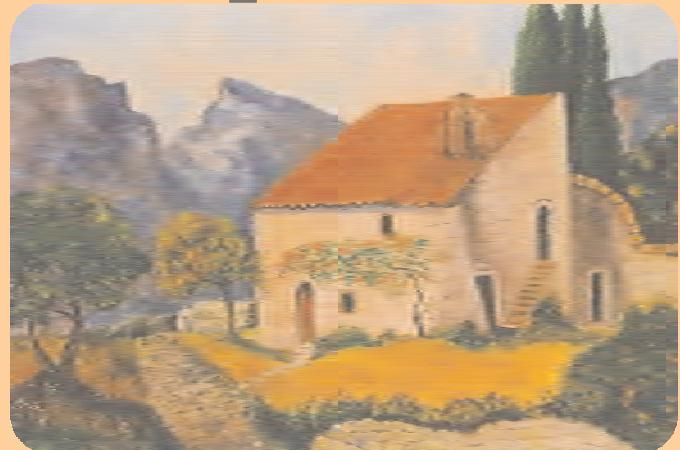
Une organisation de l'ASBL CEPRE
Avec le soutien du CEPAC, de la FGTB/Centre et de Zin TV

CEPAC
FGTB Centre
Zin TV

Ed. Resp. - Ahmed Ryack, Administrateur délégué - Rue H. Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul (MO) - www.fgtb.be
Production LES MUTINES DE PANORAM / Distribution Les Films des deux rives / Les Editions Agone

«Parer à l'ennui»

Exposition



Jeanine Deschuytener

Du 16 janvier au 29 février 2012

Vernissage le vendredi 13 janvier dès 18h00

Maison des Employés et Cadres Syndiqués
Galerie Phosphorescence - SETCa Centre
Place communale, 15 à 7100 La Louvière
Pour info: 064/23.66.18

Maison des Employés et Cadres Syndiqués
Exposition gratuitement accessible au public le lundi de 8h30 à 17h00, le mardi de 8h30 à 12h30 et de 13h00 à 16h30, et du mercredi au vendredi de 8h30 à 12h30.
Avec le soutien du setca

Exposition des œuvres de Jeanine Deschuytener du 16 janvier au 29 février 2012. Vernissage le vendredi 13 janvier 2012 dès 18h. (accessible à tous)

«Révélée en 1949 à l'occasion d'un concours, l'artiste louviéroise exprime joies et peines à travers ses toiles. Passionnée de longue date, elle multiplie les créations pour lesquelles elle utilise avec une certaine aisance l'huile, l'acrylique...»

Exposition accessible gratuitement durant les heures d'ouverture des bureaux du SETCa Centre: lundi de 8h30 à 17h sans interruption; mardi de 8h30 à 12h30 et de 13h00 à 16h30; du mercredi au vendredi de 8h30 à 12h30.

Pour tout renseignement: M. Graceffa - 064/23.66.18 ou mgraceffa@asblsetcacentre.be

LIÈGE - HUY - WAREMME

VERVIERS

FGTB Liège-Huy-Waremme - FORM'ACTION ANDRE RENARD
JOURNÉE SCIENTIFIQUE & SYNDICALE

La médecine du travail au service des travailleurs...

Lundi 16 janvier 2012

Maison Provinciale de la Formation,
rue Cockerill 101 – 4100 Seraing

MATIN

- 8h30 – 9h00 Accueil des participants
9h00 – 9h30 Introduction et ouverture du colloque par **Georges PIRE** – Député permanent de la Province de Liège et **Francis GOMEZ** – Président
9h30 – 10h00 **Les différentes formes d'évaluation de la santé des travailleurs et les décisions du conseiller en prévention médecin du travail**
Dr KAY, médecin-directeur SEPPT ATTENTIA-CBMT pour le territoire Wallonie-Bruxelles
10h00 – 10h30 **Le cas particulier de l'évaluation de santé d'un travailleur en incapacité de travail définitive en vue de sa ré intégration**
Situation en communauté française - **Dr Marc BORGUET**, médecin-directeur SEPPT PROVIKMO pour le territoire Wallonie-Bruxelles
10h30 – 11h00 **Le cas particulier de l'évaluation de santé d'un travailleur en incapacité de travail définitive en vue de sa ré intégration**
Situation en communauté flamande - **Dr CHAVEE**, médecin-directeur du SEPPT SECUREX
11h00 – 11h30 **Pause café**
11h30 – 12h00 **Le psychologue du travail: un collègue utile en médecine du travail!**
Me Sylvia DE TURCK, conseiller en prévention psychologue, SEPPT SECUREX
12h00 – 12h30 **Débats**
12h30 – 13h30 **Lunch**

APRES-MIDI

- 13h30 – 14h00 **Le rôle des pouvoirs publics pour le territoire Wallonie-Bruxelles**
Dr Serge CARABIN, directeur général, Administration générale de l'Aide à la jeunesse, de la Santé et du Sport, direction générale de la Santé, Communauté française
14h00 – 14h30 **Le rôle des pouvoirs publics au niveau fédéral SPF Emploi Travail et Concertation sociale**
Mr Pierre BODSON, directeur régional, Contrôle du bien-être, SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale
14h30 – 15h00 **La formation des médecins du travail est-elle en adéquation avec la réalité du terrain? Le point de vue d'un dirigeant de SEPPT**
Dr VANDEN EEDDE, directeur général SEPPT-MENSURA
15h00 – 15h30 **Pause café**
15h30 – 16h00 **La médecine du travail a-t-elle encore un avenir au sein des SEPPT, En vue de stopper sa commercialisation, existe-t-il un autre modèle?**
Le point de vue du monde académique universitaire.
Prof. MAIRIAUX, responsable de la formation des médecins du travail ULg, directeur de l'Ecole de Santé Publique.
16h00 – 16h30 **Conclusions**
Claudio SONDA, Conseiller en Sécurité et Hygiène du Travail, Form'Action André Renard.
16h30 Clôture de la journée syndicale par le cde **Marc GOBLET** – Président de la FGTB LIEGE –HUY- WAREMME

Inscription par e-mail: secretariat@far.be
(indiquez Nom, Prénom, adresse complète, adresse e-mail, gsm et/ou téléphone, fonction, organisation)
Inscription par téléphone: [secrétaire FAR 04/221.96.34](tel:04/221.96.34)

Revue de presse: l'actualité locale, régionale et nationale du mois de janvier 2012



LUNDI 16 JANVIER 2012 à 20H00

Brasserie «C POPULAIRE», crapaurue 7 - 4800 Verviers



FGTB
Verviers Ensemble, on est plus forts

Formation informatique

GRATUITE

pour demandeurs d'emploi



Gratuitement

Inscriptions

FGTB Verviers

Contact

Pont aux Lions n° 23/3
4800 Verviers

Nadine FAUCONNIER
087/39.46.37



> SURENDETTEMENT

Saisies sur salaire et allocations

Les cessions et saisies sur salaire sont limitées. Les sommes versées sur un compte bancaire sont elles aussi protégées de la même façon. Chaque année, les montants saisissables sont indexés.

Quand un travailleur ne paye pas ses dettes, son ou ses créanciers peuvent demander une saisie sur salaires. Une autre façon de procéder est la cession: l'emprunteur s'engage à accepter une cession, au cas où il ne rembourserait pas les sommes dues. La plupart des crédits, sinon tous, comprennent d'ailleurs une clause de cession.

La saisie ou cession est cependant limitée. On ne peut pas tout saisir, il faut laisser un minimum vital à la personne saisie sauf en cas de pension alimentaire non payée: dans ce cas, **tout le salaire peut être saisi.**

Limites de saisies sur salaire

Lorsqu'il y a en outre des revenus du travail, et donc l'application de l'article 1411 du code Judiciaire, les plafonds suivants sont d'application:

- Jusqu'à 1.037 euros : aucune saisie ou session
- De 1.037 à 1.113 euros: maximum 1/5
- De 1.113 à 1.228 euros: maximum 30%
- De 1.228 à 1.344 euros: maximum 2/5
- Au-dessus de 1.344 euros: tout peut faire l'objet d'une saisie ou une cession.

Limites de saisies sur allocations

Les allocations sociales (chômage, pensions,...) peuvent aussi être saisies mais les limites ne sont pas les mêmes que pour les salaires puisqu'elles ne comportent que quatre tranches au lieu de cinq. Les montants en vigueur en 2012, sont les suivants:

- Jusqu'à 1.037 euros: aucune saisie ou session
- De 1.037 à 1.113 euros: maximum 1/5
- De 1.113 à 1.344 euros: maximum 2/5
- Au-dessus de 1.344 euros: tout peut faire l'objet d'une saisie ou une cession.

cession.

Exemple: une allocation nette de 1.200 euros. On peut saisir 32,60 euros, soit:
0% sur les premiers 1.037€.
20% de 76€ (1.113 - 1.037 = 76) = 15,20€
40% de 87€ (1.200 - 1.113 = 87) = 17,40€

+ 64 euros par enfant à charge

Les différents montants insaisissables des barèmes ci-dessus sont augmentés de 64 euros par enfant à charge.

Sommes indues

Rappelons aussi que, quand un organisme (chômage, pensions,...) a trop payé, il peut récupérer les sommes versées en trop en réduisant les allocations versées de 10%. Mais il doit laisser au bénéficiaire au moins l'équivalent du revenu d'intégration (ex minimex). Dans un couple, les revenus pris en compte pour la saisie sont ceux de chaque partenaire individuellement.

Pour ce qui est des chômeurs, quand le montant annuel des revenus du ménage ne dépasse pas 9.774,98€ l'ONEm peut décider de ne pas récupérer les sommes versées indûment.

Les revenus qui ne peuvent être saisie ou cédés

- les allocations familiales;
- les allocations de handicapés;
- les remboursements de dépenses de santé par la mutuelle;
- le revenu garanti aux personnes âgées,
- le revenu d'intégration et l'aide sociale.



©iStock_Johan63

Sommes versées sur un compte en banque

La loi du 14 juin 2004 modifiant les art. 1409, 1409bis et 1410 du code judiciaire (saisies et cessions - MB. 02-07-2004) stipule que les sommes insaisissables versées sur un compte bancaire sont également protégées.

Pour faire la distinctions entre les revenus saisissables et les autres, ou pour appliquer le barème de saisie, l'organisme payeur attribue un code A, B ou C selon la nature de la somme versée (allocation sociale, salaire, etc.) pour savoir si elle est plus ou moins protégée ou pas du tout.

Code /A/: saisissable selon le barème à 5 niveaux

- les salaires et autres rémunérations versées par un employeur
- le pécule de vacances

Code /B/: saisissable selon le barème à 4 niveaux

- les pensions

- les allocations de chômage
- les allocations octroyées en cas d'interruption de la carrière professionnelle

Code /C/: INSAISISSABLES

- allocations familiales
- revenu garanti pour les personnes âgées
- montants versés par le CPAS comme aide sociale

A noter:

- le pécule de vacance est assimilé à un salaire, ce qui n'était pas le cas auparavant. Il est donc mieux protégé.
- La loi est muette quant à la possibilité de le répartir sur 12 mois. Ceci dit, beaucoup de juristes estiment que les primes et pécules doivent être répartis sur 12 mois.
- Les revenus de temps partiels ne seront pas additionnés mais traités séparément.

> INDEX DE DÉCEMBRE 2011: 119,01 (+ 3,49%)

Index santé: 117,52 (+ 3,23%)

En décembre, l'indice des prix à la consommation et l'indice santé ont augmenté respectivement de 0,04 et de 0,21% par rapport au mois de novembre. Les principaux éléments qui expliquent cette évolution en positif sont les suivants: gaz naturel (+ 0,055pt), villages de vacances (+0,045pt), et pain et céréales (+0,020pt).

Les principaux éléments qui expliquent cette évolution en négatif sont les suivants: carburants auto (-0,055pt), carburants liquides (-0,030pt), électricité (-0,030pt) et fruits frais (-0,030pt).

L'indice pivot pour l'indexation des allocations et des traitements des fonctionnaires (117,27) n'a pas été dépassé.

Mois	2010			2011		
	Index normal	Index santé	Index-santé lissé	Index normal	Index santé	Index-santé lissé
Janvier	112,05	111,36	110,93	115,66	114,38	113,81
Février	112,52	111,9	111,24	116,33	115,05	114,21
Mars	112,94	112,11	111,58	116,91	115,39	114,67
Avril	113,33	112,34	111,93	117,2	115,57	115,1
Mai	113,78	112,72	112,27	117,59	115,98	115,5
Juin	113,77	112,74	112,48	117,95	116,43	115,84
Juillet	113,82	112,86	112,67	118,09	116,61	116,15
Août	113,89	112,94	112,82	117,99	116,49	116,38
Septembre	114,25	113,29	112,96	118,31	116,73	116,57
Octobre	114,41	113,46	113,14	118,49	116,96	116,7
Novembre	114,55	113,55	113,31	118,96	117,4	116,9
Décembre	115	113,84	113,54	119,01	117,52	117,15

> TRAIN

L'abonnement 2,27 % plus cher à partir du 1^{er} février

Comme chaque année, les tarifs des abonnements du chemin de fer sont adapté au 1^{er} février. Les prix arrondis des cartes train seront majorés de 2,27%.

Les tarifs évoluent en fonction de l'indice des prix mais aussi de certains critères comme la régularité des trains. Et comme ce ne fut pas le point fort de la SNCB en 2011, la hausse sera inférieure de 1% à l'évolution de l'indice santé. L'objectif de ponctualité de 92% est loin d'avoir été atteint: la régularité effective est de 89,6% alors que l'objectif est de 92%). Et encore il y a-t-il à redire sur la méthode de calcul...

Les 2,27% de hausse seront identiques pour tous les types de cartes trains (temps partiel, railflex, hebdomadaire, mensuel, annuel). Mais l'intervention patronale sera en baisse puisque gelée depuis 2009. L'intervention patronale avait alors été portée de 60% en moyenne à 75% en moyenne mais ce taux avait été fixé pour une durée indéterminée jusqu'à la renégociation de la convention, ce qui n'a pas été possible lors du dernier (non) accord interprofessionnel.

Ainsi, l'intervention personnelle des travailleurs dans le prix des cartes trains et autres titres de transport en commun atteindra, en moyenne, 27,9%, contre 25% en février 2009, date de la dernière modification de la CCT 19.

A noter qu'il existe deux autres grilles: l'une sur base d'une intervention patronale à 60% applicable dans les secteurs et entreprises qui prévoient une intervention de l'employeur dans le transport privé des travailleurs mais dont les conventions collectives de travail ne font pas référence à la convention conclue au CNT.

Abonnement gratuit avec le Tiers Payant

Il y a aussi une grille à 80% pour les entreprises qui appliquent le système du tiers-payant, c'est-à-dire la gratuité de l'abonnement sur base d'une intervention de 20% de l'Etat.

L'employeur qui a conclu une Convention 'Tiers Payant' avec la SNCB paie en effet 80% des frais. Les 20% restants seront pris en charge par l'Etat.

Cela concerne uniquement la partie «train» en 2^e classe et la partie «STIB». Pour les trajets de TEC ou De Lijn combinés avec une Carte Train, aucune intervention par l'Etat n'est prévue



Abonnement	Railflex		Hedomadaire		Mensuel		trimestriel		Annuel		
	Km	Prix	Inter-vention patronale	Prix	Inter-vention patronale	Prix	Inter-vention patronale	Prix	Inter-vention patronale	Prix	Inter-vention patronale
1				8	5,50	26,50		75		267	
2				8,90	6,10	29,50		83		296	
3	11,10	7,40	9,70	6,70	32,50	22,30	91	62	324	224	
4	12	8,60	10,60	7,30	35,50	24,40	99	68	353	243	
5	13	9,50	11,40	7,90	38	26	107	74	381	264	
6	13,80	10,30	12,20	8,40	40,50	28	114	78	406	280	
7	14,70	11	12,90	8,90	43	30	120	83	430	297	
8	15,50	11,60	13,60	9,40	45,50	31	127	88	455	314	
9	16,30	12,10	14,40	9,90	48	33	134	93	479	331	
10	17,20	12,60	15,10	10,40	50	35	141	98	503	348	
11	18	13,10	15,80	11	53	37	148	103	528	366	
12	18,80	13,60	16,60	11,50	55	38,50	155	108	552	383	
13	19,70	14,20	17,30	12,10	58	40	161	113	577	402	
14	20,50	14,60	18	12,60	60	42	168	118	601	420	
15	21,30	15	18,80	13,10	63	43,50	175	122	625	436	
16	22,20	15,50	19,50	13,60	65	45	182	127	650	455	
17	23	15,90	20,20	14,10	67	47,50	189	132	674	472	
18	23,80	16,40	21	14,60	70	49	196	137	699	489	
19	24,70	16,90	21,70	15,30	72	51	202	142	723	507	
20	25,50	17,30	22,40	15,80	75	53	209	147	747	524	
21	26,50	17,70	23,20	16,30	77	54	216	152	772	542	
22	27	18,20	23,90	16,80	80	56	223	157	796	560	
23	28	18,70	24,60	17,40	82	58	230	162	820	579	
24	29	19,10	25,50	17,90	84	59	237	167	845	596	
25	29,50	19,50	26	18,40	87	62	243	172	869	614	
26	30,50	20,20	27	19,10	89	63	250	177	894	632	
27	31,50	20,60	27,50	19,50	92	65	257	182	918	650	
28	32	21	28,50	19,90	94	67	264	187	942	667	
29	33	21,30	29	20,60	97	68	271	191	967	684	
30	34	21,70	29,50	21	99	70	278	197	991	701	
31-33	35	22,60	31	21,80	103	73	289	206	1031	733	
34-36	37	24,10	32,50	23,30	109	78	305	218	1091	776	
37-39	39	25	34,50	24,40	115	82	322	229	1151	818	
40-42	41,50	27	36,50	26	121	87	339	244	1211	871	
43-45	43,50	28	38	27,50	127	91	356	256	1271	914	
46-48	45,50	29	40	29	133	96	372	268	1330	957	
49-51	47,50	31	41,50	30	139	101	389	282	1390	1008	
52-54	49	32	43	31,50	143	104	401	291	1433	1039	
55-57	50	33	44,50	32	148	107	413	299	1475	1070	
58-60	52	34,50	45,50	33,50	152	111	425	310	1518	1108	
61-65	54	36	47	34,50	157	115	441	322	1575	1149	
66-70	56	38	49,50	36	165	120	461	336	1646	1201	
71-75	59	40,50	52	38	172	126	481	354	1717	1265	
76-80	61	42	54	40	179	132	501	368	1788	1317	
81-85	63	44,50	56	41,50	186	137	521	383	1859	1369	
86-90	66	46	58	43	193	143	540	400	1930	1429	
91-95	68	47,50	60	44,50	200	148	560	415	2001	1481	
96-100	71	50	62	46	207	153	580	430	2072	1534	
101-105	73	52	64	48	214	160	600	447	2143	1597	
106-110	76	53	66	49,50	221	165	620	462	2214	1650	
111-115	78	55	69	51	229	171	640	477	2285	1703	
116-120	80	57	71	53	236	177	660	493	2356	1763	
121-125	83	59	73	54	243	181	680	509	2428	1816	
126-130	85	61	75	56	250	187	700	524	2499	1869	
131-135	88	62	77	58	257	192	719	538	2570	1922	
136-140	90	63	79	59	264	198	739	553	2641	1975	
141-145	92	65	81	61	271	203	759	568	2712	2028	
146-150	96	67	84	63	281	211	787	592	2811	2114	

> LICENCIEMENT

Ouvriers: préavis allongés

- Délais de préavis allongés de 15% pour les nouveaux contrats
- La «prime de crise» de 1.666€ devient «allocation de licenciement» de 1.250€ intégralement à charge de l'Onem.

Au 1^{er} janvier 2012, les règles de préavis vont changer pour les ouvriers. L'application par le Gouvernement du texte négocié lors de l'accord interprofessionnel et rejeté par la FGTB et la CGSLB sur le rapprochement des statuts ouvrier-employé débouche sur un allongement des délais de préavis des ouvriers pour les nouveaux contrats conclus après le 1^{er} janvier 2012. Ces nouvelles règles valent pour les ouvriers contractuels de la fonction publique.

Les délais de préavis des ouvriers

Pour les ouvriers, les délais de préavis en cas de licenciement par l'employeur prévus dans la convention collective de travail (CCT) n° 75 du

20 décembre 1999 seront allongés d'environ 15 % pour les nouveaux contrats dont l'exécution commence après le 1^{er} janvier 2012. C'est bien la date d'exécution qui compte et non la date de la signature.

Les délais de préavis des ouvriers en cas de licenciement

	AVANT	APRÈS
Ancienneté chez le même employeur	CCT 75 (jours calendrier*)	La nouvelle loi
Moins de 6 mois	28 jours ou délai raccourci en période d'essai	28 jours ou délai raccourci en période d'essai
De 6 mois à 5 ans	35 jours	40 jours
De 5 ans à 10 ans	42 jours	48 jours
De 10 ans à 15 ans	56 jours	64 jours
De 15 ans à 20 ans	84 jours	97 jours
20 ans et plus	112 jours	129 jours

* On entend par jours calendrier les jours ouvrables, c'est-à-dire les jours de travail, week-ends, jours fériés et jours de maladie exclus.

En cas de préavis remis par le travailleur, les délais restent inchangés. C'est la loi sur les contrats de travail qui prévaut.

Délais de préavis inchangés en cas de départ volontaire

Ancienneté chez le même employeur	Préavis (jours calendrier*)
Moins de 6 mois	14 jours ou délai raccourci en période d'essai
De 6 mois à 20 ans	14 jours
20 ans et plus	28 jours



© istockphoto.com - Kryczka

Demandez à votre délégué

Les délais de préavis varient énormément selon les secteurs. Nous ne pouvons repandre ici que les règles générales. A côté de ces règles, il y a toutes sortes de dérogations. Le mieux est de s'adresser à votre délégué syndical qui est le mieux placé pour savoir ce qui a été négocié ou adapté.

L'allocation de licenciement

La «prime de crise» de 1.666 euros octroyée aux ouvriers licenciés sera remplacée dès le 1^{er} janvier 2012 par une «allocation de licenciement» payée entièrement par l'Onem.

- Pour les contrats d'ouvrier existant avant le 1^{er} janvier 2012, cette allocation est modulée en fonction de l'ancienneté :
 - 1.250 euros pour une ancienneté inférieure à 5 ans
 - 2.500 euros pour une ancienneté de 5 ans à 10 ans
 - 3.750 euros pour une ancienneté supérieure à 10 ans
- Pour les contrats d'ouvrier conclus après le 1^{er} janvier 2012 l'allocation sera de 1.250 euros quelle que soit l'ancienneté ultérieure.

Cette allocation ne peut être versée au plus qu'une seule fois par an, même si le travailleur est licencié à répétition. Elle n'est pas versée dans les cas de licenciement:

- pour motif grave,
- en période d'essai ou en cas d'ancienneté inférieure à 6 mois,
- avant la retraite ou la prépension
- dans le cadre d'une restructuration si le travailleur licencié a déjà reçu une indemnité de reclassement liée à l'inscription à une cellule d'emploi.

Foire Aux Questions

Et les anciens contrats?

Les travailleurs qui sont déjà sous contrat d'emploi avant le 31 décembre 2011 continuent de relever des délais prévus dans la CCT 75 (sauf dérogations sectorielles) au moins jusqu'au 31 décembre 2012. Il leur sera entre-temps demandé s'ils veulent adapter leur contrat pour répondre aux nouveaux délais de préavis, ce qu'ils ont évidemment intérêt à faire.

Et si mon contrat est renouvelé?

La nouvelle loi ne s'applique que si l'interruption entre les deux contrats dépasse 7 jours calendrier. Si le délai entre l'ancien et le nouveau contrat est inférieur à 7 jours, c'est alors considéré comme un ancien contrat prolongé (voir ci-dessus).

Je suis ouvrier mais contractuel du secteur public?

La loi s'applique à vous comme pour le secteur privé ou les ouvriers des entreprises ex publiques genre Belgacom, etc.

Je suis ouvrier mais contractuel du secteur public?

L'intérimaire qui est engagé sous contrat CDD ou CDI à la fin de son intérim dans la même entreprise peut compter sa ou ses missions d'intérim comme ancienneté dans l'entreprise sous certaines conditions:

- 1) Que le délai entre le contrat d'engagement et la fin de l'intérim ne dépasse pas 7 jours ouvrables;
- 2) Que la fonction exercée soit la même;
- 3) Que les intérimaires forment une période ininterrompue ou que les délais entre les missions ne dépassent pas 7 jours ouvrables. Les missions d'intérim successives seront dans ce cas cumulées pour le calcul de l'ancienneté et les jours entre les missions compteront aussi.

Mon secteur n'applique pas la CCT 75?

Les commissions paritaires sectorielles peuvent avoir amélioré les délais prévus dans la CCT 75.

La nouvelle loi fait la distinction entre les CCT sectorielles ratifiées par Arrêté royal et les CCT simples.

- Les CCT ratifiées par A.R.:

- si les délais de préavis sont inférieurs à la nouvelle loi, la commission paritaire dispose d'un an pour les adapter mais devra à défaut reprendre les délais de la CCT 75 + 15% au plus tard au 1^{er}/01/2013.
- Si les délais de préavis du secteur sont supérieurs aux délais prévus par la nouvelle loi, rien ne change.

- Les CCT simples:

- les délais de préavis - même inférieurs - restent inchangés jusqu'au 31/12/2012 mais la CCT peut être renégociée avant.
- Si rien n'a été renégocié, les délais prévus dans le secteur seront allongés de 15% au 1^{er} janvier 2013 sans référence à la CCT 75. Ainsi les délais qui étaient déjà supérieurs à la CCT 75 ou même à la nouvelle loi seront aussi allongés de 15%.

> ENTRETIEN D'EMBAUCHE

On ne peut pas tout vous demander

Expérience souvent stressante et pleine d'enjeux, l'entretien d'embauche se doit d'être préparé. Oui, vous correspondez au profil, vous avez les compétences, et vous voulez le prouver. Par contre, si vos aptitudes sont essentielles, votre vie privée, elle, doit être préservée. Le point sur les questions auxquelles vous avez le droit de ne pas répondre.

Ce qu'on ne peut pas vous demander

C'est assez simple: si c'est privé, c'est interdit.

• Vie affective et situation familiale

Que vous soyez marié, en couple ou célibataire n'a pas d'impact sur vos compétences professionnelles. L'employeur ne peut donc pas vous demander ce détail lors de l'entretien. De même, êtes-vous enceinte? Comptez-vous l'être? Il est évident que cette question peut avoir pour vocation d'évincer les candidates qui pourraient, à court ou moyen terme, s'absenter longtemps en raison d'une grossesse. Il s'agirait de discrimination à l'embauche, et ça, c'est interdit. Selon le SPF Emploi, «au cours de l'entretien, l'employeur ne peut en principe poser aucune question sur une éventuelle grossesse, à moins qu'une telle question ne soit pertinente en raison de la nature ou des modalités d'exécution de la fonction.» Par exemple si des tâches physiques doivent être accomplies, ou encore si des produits chimiques sont utilisés.

Votre situation familiale au sens large ne regarde pas l'employeur. Vous vivez encore chez vos parents? Vous êtes mère célibataire? Tout cela ne regarde que vous, et une fois encore n'a aucun impact sur vos compétences. Votre em-

ployeur n'a donc pas à avoir ces informations

Votre orientation sexuelle est elle aussi d'ordre privé et ne doit pas être abordée pendant un entretien d'embauche. Si l'interviewer vous questionne malgré tout sur ce sujet, vous pouvez toujours répondre que vous ne voyez pas le rapport avec la fonction.

Le droit de mentir

La jurisprudence belge reconnaît aux femmes enceintes le droit de taire leur état, ainsi que celui de mentir quant à cette grossesse. En effet, toute tentative de l'employeur pour obtenir cette information étant illégale et discriminante, la candidate est en droit de ne pas y répondre. Un simple silence pouvant être interprété comme un «oui», il lui est également loisible de répondre par la négative, même si elle est déjà enceinte. C'est l'employeur qui est en tort, n'ayant pas le droit d'évoquer ce sujet. Note importante: la candidate, une fois engagée, ne peut évidemment pas être renvoyée pour le motif qu'elle n'avait pas signalé sa grossesse lors de l'entretien.

«En 1981, le Tribunal du travail de Gand avait déjà rendu une décision selon laquelle une femme n'était pas obligée de dévoiler, lors d'un entretien d'embauche, des informations susceptibles d'entraîner une discrimination illicite. La Cour du travail de Liège avait rendu un jugement dans le même sens: l'employeur qui interroge une candidate sur son éventuelle grossesse enfreint la législation relative à l'égalité de traitement.» HRWorld

Toute discrimination pour motif privé est punissable. Si vous estimez avoir subi une discrimination à l'embauche en raison d'un de

ces éléments, et non en raison de votre profil professionnel, ce sera à l'employeur de prouver le contraire devant les juges (Loi anti-discrimination, 10 mai 2007). Cela reste toujours une épreuve, l'employeur ayant toujours la possibilité de dire qu'une autre personne convenait mieux au poste...

• Convictions et politique

«Faites-vous partie d'une organisation?» Entendez par là «d'une organisation syndicale». Là encore, l'employeur n'est pas en droit de vous poser cette question. Il en va de même pour vos opinions politiques ou encore vos croyances religieuses.

Il existe cependant des exceptions, où ces informations ont une importance. Exemple: vous postulez dans un syndicat ou une institution religieuse.

• Ressources

Pendant un entretien d'embauche, un employeur ne peut pas vous demander combien vous gagnez à l'heure actuelle ni vous poser des questions sur votre situation financière. Vous n'avez donc aucune déclaration à faire à ce sujet pendant un entretien d'embauche. Tant que vous ne devenez pas un partenaire avec des intérêts financiers dans une organisation, votre situation financière n'a pas d'importance.

• Santé

Autre élément privé et donc confidentiel, votre état de santé. «Etes-vous en bonne santé?», «Etes-vous souvent malade?» sont des questions que vous pourriez rencontrer lors d'un entretien. Là encore, il s'agit pour l'employeur d'évaluer vos potentielles absences futures. Il va de soi que, là encore, vous n'avez pas à répondre. Toutefois des exceptions existent. Exemple: vous serez amené à utiliser des produits toxiques, ou vous êtes coiffeur et votre patron doit connaître vos allergies, etc.

• Passé judiciaire

Enfin, dernier point: votre passé judiciaire ne regarde que vous, on ne peut donc pas vous poser de questions à ce sujet, hormis pour le cas de fonctions qui exigent un casier judiciaire vierge (ex: certains employés de banque).



© iStock-vm

Forem: «on essaie d'être le plus large possible»

C'est un jeune demandeur d'emploi qui nous a transmis ce document, au sortir d'une des séances de «JobTonic», où l'on enseigne aux jeunes les méthodes de base pour trouver un emploi. Parmi elles: l'entretien d'embauche. Le document en question, un questionnaire intitulé «Questions souvent posées lors d'un entretien», est distribué avec pour consigne «préparez ces questions à la maison et vous aurez une simulation d'entretien la fois prochaine». Là où le bâton blesse, c'est que plusieurs des (nombreuses) questions sont absolument illégales.

Citons quelques exemples:

- Continuerez-vous à travailler après votre mariage?
- Si vos enfants sont malades, savez-vous où les placer?
- Quand vous étiez enfant, comment passiez-vous vos vacances?
- Lequel de vos parents a eu le plus d'influence sur vous?
- Etes-vous enceinte?
- Avez-vous des frères et sœurs? Que font-ils?
- Avez-vous une bonne santé?
- Combien gagnez-vous actuellement?
- ...

Il va de soi que ces questions mettraient mal à l'aise bon nombre de demandeurs d'emploi, quelle que soit leur situation personnelle. Et qu'il serait de bon ton d'informer les jeunes de la totale illégalité de cet «interrogatoire», et de leur donner les pistes pour contourner ces abus. Ce qui, selon le même participant au programme, n'a pas été fait. Du côté du service communication du Forem régional d'où est issu ce questionnaire, on estime plutôt qu'il faut préparer le candidat à toutes les éventualités. Et on confirme que le caractère illégal d'un entretien de ce genre n'est pas abordé. «On essaie d'être le plus large possible, pour que les jeunes ne soient pas pris au dépourvu. Certaines de ces questions peuvent parfois être pertinentes, nous amenons donc le jeune à se poser la question de cette pertinence. Après, on ne leur dit pas de ne pas répondre. C'est à eux de prendre leur décision et de savoir prendre leurs responsabilités.» On n'en saura pas plus. «Prendre leurs responsabilités» peut donc être entendu comme «accepter de contourner la loi pour avoir le job» ou «choisir de respecter la loi au risque d'être écarté».

Et si ça m'arrive, je fais quoi?

Savoir qu'on ne peut pas vous poser de questions privées lors d'un entretien, c'est une chose, mais ça ne répond pas à la question «Je dis quoi si on m'en pose quand même?».

Là, plusieurs réactions sont possibles. Une pirouette pour éviter la question, un trait d'humour pour toute réponse peuvent parfois suffire. D'autres personnes ne verront aucun problème à révéler leur état civil ou leur bilan de santé. Toutefois, vous êtes tout à fait en droit de demander à l'employeur en quoi ces éléments sont en rapport avec la fonction. Et de ne pas les donner.

Est-il possible d'être écarté d'une sélection pour avoir refusé de répondre à des questions privées? Oui, probablement. Dans ce cas, et même s'il est regrettable que votre profil professionnel soit passé au second plan, il est bon de se demander si l'on souhaitait réellement travailler pour un employeur qui ne respecte pas les lois.

Loi anti-discrimination de 2007

En 2000, une Directive européenne qui interdit la discrimination sur base de la conviction religieuse ou philosophique, du handicap, de l'âge et de l'orientation sexuelle a été adoptée.

Cette directive a pour objectif de garantir un traitement égal dans le cadre de l'emploi, des conditions de travail et de la formation professionnelle.

En Belgique, cette directive a été transposée dans la législation nationale avec la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

La loi du 10 mai 2007 interdit la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, conviction syndicale la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

Source : www.diversite.be

Texte de la loi :

http://www.diversite.be/?action=wetgeving_detail&id=15&select_page=12&select_page=12

Depuis fin 2004, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) a reçu plus ou moins 140 plaintes relatant des discriminations directes et indirectes fondées sur la grossesse et la maternité et commises dans la sphère professionnelle. Il s'agit principalement de plaintes relatives à des questions portant sur le désir d'enfant, la grossesse et la maternité lors du recrutement et de la candidature, ainsi que de plaintes de non-engagement ou de licenciement en cas de grossesse. En 2009, ces plaintes représentaient plus de 38% de l'ensemble des plaintes relatives au domaine du travail; 20% des tous les dossiers de plaintes reçus par l'IEFH concernaient des discriminations liées à la grossesse.

Ce nombre élevé de plaintes relatives aux discriminations liées à la grossesse et perpétrées sur le lieu de travail donne à réfléchir. D'autant plus que ce chiffre augmente chaque année. Cela peut être lié à la conscientisation croissante des femmes et à l'accessibilité grandissante des moyens permettant de dénoncer les discriminations et les inégalités de traitement. Cela pourrait cependant également indiquer une augmentation réelle de la discrimination des candidates et des travailleuses enceintes, par exemple suite à la crise économique.

Source: Etude menée par l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes: http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/40%20-%20Grossesse%20au%20travail_FR_tcm337-101632.pdf

DOSSIER SPECIAL

Ce qu'a décidé le Gouvernement...



La fiscalité...



Les fins de carrière...



Le chômage...



Les crédits-temps...

... et le reste

... et ce que nous voulons revoir et corriger

Pourquoi la menace d'une grève?

Il ne faut pas être devin pour imaginer les gros titres des journaux du 29 ou du 30 janvier: «une grève générale pour quoi faire?» Il n'est pourtant pas difficile de comprendre combien est dure et injuste l'attaque que le plan d'austérité du Gouvernement représente pour le monde du travail.

Une régression sociale violente

Sous couvert de retour à l'équilibre des finances publiques et de contrainte européenne, on assiste à la pire régression sociale depuis des décennies. Les systèmes de solidarité mis en place par les travailleurs depuis le lendemain de la guerre à travers la sécurité sociale et les services publics sont détricotés.

- Avec le nouveau système de dégressivité accélérée, l'assurance chômage ne protègera plus contre la perte de revenu mais mènera jeunes et travailleurs âgés, isolés ou chefs de ménage, sous le seuil de pauvreté.
- Les possibilités d'aménagement de sa carrière à travers le crédit temps sont réduites alors que les pouvoirs publics ne sont pas à même de répondre aux besoins croissants en matière d'accueil et d'aide aux personnes.
- Les possibilités de lever le pied à travers les prépensions sont anéanties ou fortement réduites alors que le travail devient de plus en plus pénible, que le stress et les rythmes de travail vont croissant.
- Sous couvert de solidarité entre générations, les pensions déjà bien maigres le seront encore plus à l'avenir compte tenu de la limitation des règles de calcul des périodes assimilées (chômage, crédit-temps, prépension).

Toutes ces mesures ont été décidées sans concertation avec les interlocuteurs sociaux. Ou plus exactement sans prendre l'avis des travailleurs. Parce que le monde patronal a su, lui, trouver ses relais et imposer ses vues. On a gelé la concertation sociale et passé une série de lois et d'arrêtés à la hussarde et en catimini pour nous placer devant le fait accompli. On a même rompu des engagements passés à l'égard de bon nombre de travailleurs.

Une spirale infernale

Cela fait déjà pas mal de bonnes raisons de se rebeller. Et pourtant nous n'avons pas fini d'en trouver d'autres. Le déséquilibre des efforts demandés par exemple. A travers une multitude d'économies budgétaires et de mesures fiscales, on touche en priorité les revenus du travail alors que les revenus du capital sont à peine égratignés. L'effort des banques reste limité. La taxe sur la rente nucléaire n'atteint pas le quart de ce qui pouvait être imposé. La lutte contre la fraude fiscale semble avoir été marquée «pour mémoire». Les cadeaux aux entreprises restent largement intacts et toujours inconditionnels, c'est-à-dire sans obligation de résultat en matière d'emploi.

Et ce n'est pas fini... Comme partout ailleurs, ce plan d'austérité a été taillé sur mesure pour satisfaire les marchés financiers mais comme partout ailleurs il n'offre pas de réelle perspective de sortie de crise et de relance de l'activité économique. Au contraire. Il va nous faire entrer en récession avec les risques d'une spirale infernale d'appauvrissement, de chômage et de nouvel endettement tels que les connaissent les pays où l'on a déjà appliqué ces méthodes.

Que voulons-nous?

Nous voulons d'abord que l'on nous consulte. La plupart des mesures dites de «réformes structurelles» en matière sociale ont été prises dans la précipitation. Elles comportent des inepties juridiques, des ruptures de contrat, des conséquences sociales catastrophiques et des risques d'exclusion. Nous voulons les revoir et les corriger.

Nous voulons que l'on rééquilibre les efforts demandés à la population et que l'on répartisse les efforts sur les épaules les plus larges et pas sur le plus grand nombre des revenus les plus faibles.

Nous voulons enfin que l'on prenne des mesures ouvrant des perspectives d'avenir, d'emploi, de reconversion industrielle, d'investissements publics et de services collectifs. Que l'on tourne le dos aux diktats de l'Europe inspirés par le souci de maintenir les priviléges et les profits de la haute finance. Que l'on construise une Europe solidaire et suffisamment forte pour mener des politiques constructives au lieu d'une surenchère dans la régression sociale. C'est aussi ce message que nous envoyons au sommet européen qui se tient le 30 janvier.

Anne Demelenne
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw
Président

> TOUT VA AUGMENTER

Plus chère la vie

Prévoyant une levée de boucliers de la part des organisations syndicales mais aussi de la population en général, le Gouvernement n'a pas osé toucher à la liaison automatique des salaires à l'index. Et pour cause: le taux d'inflation est de 3,49% au mois de décembre et cela avant la vague d'augmentations de prix annoncée. Le pouvoir d'achat sera déjà assez malmené par les hausses de la fiscalité indirecte ou les coupes sombres dans les dépenses fiscales.

Néanmoins, nous ne sommes pas à l'abri d'une manipulation de l'index que continuent de réclamer les employeurs et l'Europe. La Banque Nationale garde sous le coude une «étude» dont on peut déjà prévoir les conclusions. Mais pour la FGTB, ça reste «non!». Pas question de toucher à l'index.

Les petits frais

Notaire et huissier de justice plus chers

Si vous contractez un crédit hypothécaire pour financer l'achat de votre maison, vous paierez désormais 21% de TVA sur les **honoraires du notaire** alors que jusqu'à présent, aucune TVA n'était due (ceci ne s'applique pas aux droits d'enregistrement qui sont reversés à l'Etat).

Pour une maison de +/- 200.000 euros, le coût supplémentaire se chiffre à près de 450 euros.

Si vous devez faire appel à un **huissier de justice** en 2012, vous devrez également payer 21% de TVA (au lieu de 0% auparavant) sur ses **honoraires**.

Télévision numérique: + 8%

La TVA sur la télévision numérique passe de 12 à 21% en 2012. De ce fait, le prix d'un abonnement augmente de près de 8%. Les packs chaînes supplémentaires augmenteront également. Le prix de location des digicorders ou des digibox reste lui inchangé.

Les clients Belgacom paieront la même augmentation de TVA, plus une **indexation de 3,41% sur tous les tarifs, y compris ceux de téléphonie et d'Internet**.

Fumer et boire coûtera plus cher

Les accises sur les cigarettes et l'alcool augmentent en 2012. Le prix du tabac à rouler a déjà augmenté de 30 centimes au premier janvier. Le prix des cigarettes suivra à partir du 1^{er} février, avec une augmentation de 1 centime par cigarette. Pour la première fois, le cap des 5 euros le paquet sera franchi.

Pour information, aux Pays-Bas, un paquet de cigarettes coûte près de 5,5 euros, en France, 6,25 euros et en Grande-Bretagne, jusqu'à 8 euros. Seul le Luxembourg vend encore les cigarettes moins cher, mais l'Etat belge reçoit des accises du Luxembourg pour tout achat par un Belge de cigarettes dans ce pays.

N.B.: Vin et bière ne sont pas concernés mais augmentent quand même.

La bière et le vin échappent à l'augmentation des accises. Mais ... les brasseries AB InBev et Alken-Maes ont déjà annoncé que les prix des bacs et cannettes dans les supermarchés et grandes surfaces augmenteront respectivement à partir du 1^{er} et du 12 mars 2012 de 6% en moyenne. Les groupes brassicoles expliquent que les prix des matières premières comme le blé, le maïs et le froment ont augmenté de 15 à 45% en un an. Par ailleurs, la hausse des prix de l'énergie et des emballages joue aussi un rôle dans l'augmentation des prix.

Un taux d'alcoolémie trop élevé au volant ne vous coûtera pas moins de 150 euros d'amende

Si vous êtes contrôlé au volant et que vous présentez un taux d'alcool de 0,5 à 0,8 pour mille dans le sang, vous recevez, depuis le 1^{er} janvier 2012, une amende de 150 euros, soit une augmentation de 12,5 euros!

Ce qui augmente aussi...

Les bus, trams et métros, à partir de février

Les tarifs du TEC augmenteront en moyenne de 5,52% dès le 1^{er} février. Le billet simple passe de 1,60€ à 1,70 euros soit une hausse de 6%. Les abonnements annuels, utilisés par la plus grande partie des usagers, subissent une hausse globale de 7,5%.

Les tarifs des trains augmentent aussi au 1^{er} février

La SNCB augmente aussi ses tarifs à partir du 1^{er} février (+ 2,83%). Le prix minimum d'un ticket de train (distance de 3km) passe de 1,60 à 1,70 euro, celui d'un trajet de 150 km, de 19,60 à 20,10 euros. Les abonnements augmentent de 2,27%. Un Rail Pass (10 voyages)



© istock - emilm

Ces deux dernières années, les prix de ces produits énergétiques ont déjà considérablement augmenté. La tendance se poursuivra très probablement en 2012. L'on table même sur une augmentation de 3,6%.

La voiture, «poids lourd» dans le budget

La voiture est déjà un poste qui pèse lourd dans le budget. Il va peser encore plus lourd si vous devez acheter un véhicule neuf ou si vous disposez d'une voiture de société.

Plaques d'immatriculation + 50%

A partir du 1^{er} janvier 2012, vous payerez 50% de plus pour l'immatriculation de votre voiture, soit une somme de 30 euros, au lieu de 20 auparavant.

Plus de primes pour voitures «vertes»

La réduction octroyée par l'Etat pour l'achat d'une voiture moins polluante a été supprimée. Des mesures transitoires sont prévues pour ceux qui ont déjà commandé une voiture.

Elément neuf: les Régions sont compétentes pour la taxe de mise en circulation.

Taxation plus importante des voitures de société

Les travailleurs qui utilisent une voiture de société à titre privé, seront davantage taxés sur cet usage du véhicule. Jusqu'à cette année, l'avantage imposable pour l'usage d'une voiture de société était déterminé de façon forfaitaire en fonction d'une distance déterminée entre le domicile et le lieu de travail. Si celle-ci était de moins de 25 km par jour, vous étiez taxé sur 5.000 km privés. Si celle-ci était supérieure à 25 km par jour, vous étiez taxé sur 7.500 km à titre privé.

Le système a été réformé: l'avantage fiscal sera désormais déterminé en fonction de la valeur catalogue et des émissions de CO₂ du véhicule. Pour les voitures diesel, la norme est de 95 grammes d'émissions de CO₂ par kilomètre, pour les voitures essence, elle est de 115 grammes. Le prix d'une voiture répondant à la norme est multiplié par 5,5%, puis par 6/7e. Cela donne l'avantage imposable sur base annuelle. Par 10 grammes d'émissions de CO₂ en plus ou moins, vous obtenez 1% en plus ou en moins, avec un minimum de 4% et un maximum de 18%. L'avantage minimum est de 1.200 euros par an.

	BMW 530 d Touring 190 kW	Audi A4 2.0 TDI	Volkswagen Golf TDI 1.6 Blue Motion	Opel Corsa 1.3 CDTI 75
Prix catalogue	57.654€	34.220€	25.468€	16.555€
CO ₂ /g	155	120	99	105
Système actuel Cotisation mensuelle 5.000 km privé	153€	119€	97€	103€
Système actuel Cotisation mensuelle 7.500 km/privé	229€	177.75€	146€	155€
Nouveau système Cotisation mensuelle	473€	195.54€	107€	100€
Déférence par rapport à 5.000 km	+ 209%	+ 64%	+ 10%	- 4%
Déférence par rapport à 7.500 km	+ 106%	+ 10%	- 27%	- 36%

En pratique, plus la voiture est grosse, plus vous paierez d'impôt des personnes physiques. Mais pour la plupart des voitures de société, l'impôt sera plus élevé qu'avant.

La mesure doit rapporter 200 millions d'euros dans le budget 2012.

> LES MESURES FISCALES

Contribution trop timide des revenus du capital

Pour trouver 11,3 milliards (et plus puisque la Commission a rejeté le projet de budget comme non crédible), le Gouvernement a quand même dû aussi augmenter les recettes fiscales et même s'en prendre aux revenus mobiliers. Et même aux fameux intérêts notionnels. Après les déclarations de bonnes intentions, il aura fallu déchanter au sortir des négociations: la contribution des revenus mobiliers est minime et les grosses fortunes sont toujours ménagées.

Le principe des intérêts notionnels est maintenu même si le taux a été réduit. Aucun compte ne sera demandé aux employeurs en termes d'emploi pour en bénéficier. Enfin taxe bancaire et nucléaire restent très timides par rapport à ce qui était possible. Seules les matières sociales sont soumises à des «réformes structurelles»...

Précompte mobilier

Les revenus d'intérêts et de dividendes sont maintenant soumis à un précompte mobilier de 21% au lieu de 15%. Si ces montants sont supérieurs à 20.000 euros, un impôt supplémentaire de 4% vient s'ajoute en plus.

Sur un livret d'épargne classique, les intérêts sont exonérés de précompte mobilier jusqu'à maximum 1.830 euros (+60 euros). Au-delà de ce montant, vous payez toujours 15% de précompte.

Déclaration obligatoire des revenus mobiliers

Les contribuables soumis à l'impôt des personnes physiques devront désormais mentionner dans leur déclaration annuelle TOUS leurs revenus de capitaux et de biens mobiliers.

Seuls les intérêts et dividendes soumis au précompte ordinaire de 21% ayant été volontairement soumis à la retenue supplémentaire à la source de 4% échappent à la déclaration obligatoire.

Options sur actions (stock-options)

Le pourcentage pour fixer forfaitairement la valeur de l'avantage de toute nature en cas d'attribution d'**options sur actions** est porté de 15 à **18%**.

Intérêts notionnels

Les intérêts notionnels permet aux entreprises de déduire un intérêt fictif sur leurs fonds propres. Certaines multinationales comme Arcelor Mittal échappent ainsi complètement à l'impôt.

Le taux de la déduction pour capital à risque est ramené à 3% à partir de l'exercice d'imposition 2013.

Sans aucune intervention législa-

> FISCALITE ET CLIMAT

La fin de la déductibilité pour les travaux économiseurs d'énergie



© istock - Elenathewise

La non-déductibilité des travaux destinés à économiser l'énergie entre immédiatement en vigueur, et inquiète les acteurs du secteur de la construction

Le plafond pour bénéficier de l'avantage fiscal dans le cadre de l'épargne-pension (troisième pilier) est fixé à 910 euros maximum en 2012 (+30 euros par rapport à l'année précédente). La somme ne peut plus être déduite de vos revenus lors de votre déclaration d'impôts. À partir de 2012, vous obtenez une réduction d'impôt de 30% sur le montant épargné, donc maximum 264 euros. Pour les revenus inférieurs, c'est plus avantageux, mais les travailleurs qui gagnent plus de 27.700 euros brut, subissent une perte (de 91 euros maximum).

La déduction d'impôt devient une réduction d'impôt

Le frais déductible comme le remboursement d'un prêt hypothécaire, les titres-services, donations, etc. rapportaient, jusqu'à présent, davantage à ceux qui gagnaient plus parce qu'ils étaient déduits du revenu. À partir de 2012, le système change. Il n'est plus question de déduction d'impôt, mais de réduction d'impôt parce que l'avantage donné sera déduit de l'impôt total. Deux taux sont utilisés: pour les maisons propres, donations de minimum 40 euros, frais de garde d'enfants, le taux est de 45%. Pour la déduction des titres-services, pour l'épargne à long terme (épargne-pension, assurance-vie), on applique un taux de 30%. Le changement concerne les dépenses de cette année. Pour la déclaration d'impôts 2012, l'ancien système reste donc d'application.

- l'installation de double vitrage
- le placement d'une régulation d'une installation de chauffage central par le biais de vannes thermostatiques ou d'un thermostat d'ambiance à horloge
- la réalisation d'un audit énergétique de l'habitation
- la construction ou la transformation d'une habitation basse énergie, d'une habitation passive ou d'une habitation zéro énergie.

Quelle est la date déterminante pour encore avoir droit à l'avantage?

Tous les paiements effectués en 2011 (même pour des travaux à venir) entrent encore en ligne de compte. Les paiements effectués dans le courant de 2012 peuvent encore entrer en considération si un contrat a été signé avant le 28 novembre 2011.

La crainte du secteur de la construction

Selon Ecolo cette décision provoquera «la perte de 5000 emplois locaux dans la construction et une augmentation annuelle de plusieurs centaines d'euros des factures énergétiques des ménages, qui ne pourront pas accomplir les travaux d'isolation ou ne pourront pas acquérir les équipements moins énergivores». Ecolo a proposé en lieu et place une augmentation de la contributions des producteurs d'énergie nucléaire.

Ces 5000 emplois, on les cite aussi du côté de la Confédération de la construction, qui réclame une pé-

riode de transition avant la mise en application de la mesure. La même fédération estime que les économies réalisées sont largement surestimées par le gouvernement, selon les résultats d'une étude réalisée par ses soins. «Cette soudaine suppression entraînera aussi un important recul de l'activité de construction et des recettes fiscales et parafiscales qui y sont liées. Le nouveau gouvernement a tablé sur une économie budgétaire de 260 millions € en 2013 et de 520 millions € en 2014, mais sans tenir compte du recul de l'activité de construction qui se produira dès 2012. La Confédération Construction estime que la réelle économie budgétaire pour la période 2012-2014 ne sera donc pas de 780 millions, mais bien d'environ 240 millions.»

Le secteur de la construction condamne la rapidité avec laquelle la mesure sera mise en place, et propose un échelonnement, limitant ainsi les dégâts. «Il suffirait de réduire l'avantage fiscal de 40% une première fois à 30% pour les travaux effectués en 2012, et ensuite à 20% pour ceux effectués en 2013 et en 2014. Un démantèlement progressif de ces incitants fiscaux permettrait d'éviter l'effondrement brutal du marché et la perte d'emplois qui en découlera.»

Plus d'infos: <http://www.confederationconstruction.be/Actua/Energiebesparendeinvesteringen/tabid/3168/language/fr-BE/Default.aspx>

> FIN DE CARRIÈRE: LE GRAND CHAMBARDEMENT

Plus longue la vie... professionnelle

La première chose que le nouveau Gouvernement Di Rupo 1er a fait passer au Parlement c'est la «réforme des pensions». Si on ne touche pas à l'âge légal de la pension, la pension anticipée reculera de 2 ans. En réalité plus puisque les conditions de carrière passent à 40 ans, soit 5 ans de plus...

Mais ce ne sont pas les seuls changements en matière de pension : celles des services publics seront rabotées par un changement du mode de calcul. Celles du privé aussi seront plus maigres compte tenu des changements dans le calcul des périodes assimilées. Sans oublier l'enveloppe bien-être rabotée de 40% pour les pensionnés (et pour tous les autres allocataires sociaux) d'aujourd'hui.

	Aujourd'hui	Demain									
		2013		2014		2015		2016			
Age min. de la retraite anticipée	60 ans	60 ans	60,5 ans	60 ans	61 ans	60 ans	61,5 ans	60 ans	61 ans	62 ans	
Condition de carrière min.	Privé: 35 ans Public: 5 ans	40 ans	38 ans	40 ans	39 ans	41 ans	40 ans	42 ans	41 ans	40 ans	

Pension anticipée retardée à 62 ans en 2016

Jusqu'à la fin 2011, on pouvait opter pour une pension anticipée dès l'âge de 60 ans à condition d'avoir derrière soi une carrière de 35 ans de travail. Bien sûr ce choix impliquait la réduction du montant de la pension en fonction du nombre d'années d'anticipation. Ainsi pour 5 ans d'anticipation, au lieu d'avoir

une pension complète de 45/45^e on n'avait que 40/45^e.

A partir de cette année, la possibilité de prendre une retraite anticipée va reculer progressivement pour arriver à 62 ans en 2016. Mais ce sont surtout les conditions de carrière qui changent: il faudra 42 ans de carrière pour accéder à la prépension à 60 ans ou 41 ans à 61 ans ou 40 ans à 62 ans. Dans les faits, cela rend la pension

anticipée presque inaccessible aux jeunes qui commencent leur carrière après un cycle d'études universitaires

Ainsi, un jeune qui a fait des études en ayant redoublé un an, est resté en stage d'insertion (ex stage d'attente) pendant un an et commence sa carrière à 24 ans, devra travailler jusqu'à 64 ans.

> PÉRIODES ASSIMILÉES

Plus maigre la pension

Chômage de longue durée, prépension avant 60 ans et crédit temps «d'atterrissement» pour les travailleurs âgés entre 50 et 59 ans, ne compteront plus pour le calcul de la pension que sur base du salaire minimum par année de carrière au lieu d'être calculée sur base du dernier salaire gagné. En pratique le système de calcul reviendra à gommer ces années de la carrière.

Périodes assimilées?

Quand on dit carrière complète de 45 ans, on y inclut aussi certaines périodes de non travail comme le service militaire ou civil, l'invalide, le chômage (y compris la prépension) ou les interruptions de carrière sous forme de crédit-temps. On appelle cela des «**périodes assimilées**» parce qu'elles comptent comme des années de travail pour le calcul de la carrière. La seule différence par rapport au travail est que le salaire pris en compte est le dernier salaire gagné puisqu'il n'y a pas de salaire à proprement parler pour les années d'inactivité, même s'il y a un revenu de remplacement payé par la sécurité sociale (indemnité de chômage, de maladie, allocation de crédit-temps, etc.). On y perd donc un petit peu puisque ce salaire de référence est figé et n'a augmenté ni indexé comme les salaires des autres. Mais cela ne fait pas une grande différence et d'autant moins que le salaire est élevé puisque le calcul de la pension se fait sur base du salaire mais plafonné à 47.960 euros/an.

Fin de certaines assimilations

Le grand changement apporté par la nouvelle loi sur les pensions est que certaines périodes ne compteront plus sur base du dernier salaire mais sur base du «**salaire minimum garanti par année de carrière**» soit 21.327€/an.

Ce système est cependant assorti d'une condition: la pension finale ne pourra pas dépasser 13.737 euros par an (1.145€/mois) pour un isolé ou 17.172€/mois pour un ménage (pour une carrière complète donc proportionnellement moins pour

une carrière incomplète).

Cela signifie que – si on ne fait pas sauter cette condition de plafond de pension - les travailleurs dont le salaire est suffisant pour prétendre à une pension supérieure à ce plafond perdent le bénéfice de l'assimilation. Ils auront une carrière incomplète donc une pension incomplète et en tout cas inférieure à celle possible avec l'ancien système d'assimilations complètes.

Quelles périodes?

1°) Le chômage en 3^e période. Les allocations de chômage diminuent avec le temps. La première année, on perçoit une indemnité maximale. Après un an on tombe en 2^e période indemnisée un peu moins. Cette période est plus ou moins longue selon le passé professionnel. Elle dure au minimum 2 mois. Si on a travaillé précédemment, on y ajoute 2 mois par année de travail avec un maximum de 2 ans.

La 3^e période commence donc au plus tôt après 14 mois de chômage, au plus tard après 3 ans. Et ce quel que soit le statut, isolé, chef de ménage ou cohabitant.

Exemple: un travailleur qui perd son emploi après 5 ans de travail et n'en retrouve pas un rapidement sera en 3^e période après 2 ans de chômage. S'il reste sans emploi, les années qui suivent, ces années ne compteront pas pour sa pension.

2°) Les prépensionnés de moins de 60 ans (ex. construction, équipes de nuit, prépension ordinaire 58 ans, prépension anciennes CCT métal, textile, transports régionaux, etc.).

Seuls les prépensionnés d'entreprises en difficulté ou en restructuration et de la CCT 96 – prépension pour les travailleurs ayant commencé à travailler avant l'âge de 17 ans et ayant une carrière de 40 ans – conserveront l'assimilation.

3°) Les crédits-temps de fin de carrière entre 50 et 59 ans.

4°) Les crédits-temps à temps plein de fin de carrière après 60 ans. Assimilation sur base du minimum garanti d'un an maximum. Le crédit-temps à mi-temps et à 1/5 temps restent assimilés respectivement 2 ans et 5 ans mais aussi sur base du minimum. Ce sont donc des années de carrière perdues si la pension dépasse le minimum.

5°) Le crédit-temps sans motif (hors congés «thématiques»: congé parental pour soin à un proche pour soins palliatifs et pour formation) **supérieure au 1/5^e temps:** assimilation complète de maximum un an ou 5 ans en jours pour les 1/5^e temps.

Cela ne vaut que pour ceux qui ont introduit une demande pour l'un de ces régimes après le 28 novembre 2011.

Quelles conséquences?

La conséquence est assez évidente: les pensions futures de beaucoup seront plus basses puisque – actuellement - la carrière moyenne des hommes est de 42 ans. Celles des femmes de 31 ans. Et qu'environ 1/3 des carrières est constitué de périodes assimilées.

Les nouvelles conditions de carrière, que ce soit pour la pension ou la prépension, telles que décidées par le Gouvernement sont telles que les carrières seront nécessairement prolongées. Mais la modification des assimilations rendent quasiment toutes les formes d'inactivité volontaire ou non pénalisantes pour la pension.

Comment calcule-t-on votre pension?

L'âge légal de la retraite est fixé à 65 ans. Vous êtes donc supposé travailler 45 ans pour avoir une carrière complète. Il faut justifier une carrière de 30 ans pour ouvrir le droit à la pension minimum qui est de 1.025€ brut pour une carrière complète (45 ans). La pension effective est calculée en fonction des années de carrière.

La pension représente 60% de votre salaire de chaque année de carrière divisé par 45.

Exemple: vous avez gagné l'an dernier 2.200 euros bruts par mois et vous touchez un 13^e mois, soit 28.600 euros. $28.600 \times 60\% = 17.160 / 45 = 381,33$ euros.

Si votre salaire ne bougeait plus, chaque année de travail supplémentaire vous vaudrait 381,33 euros soit après une carrière complète: $381,33 \times 45 = 17.160$ euros bruts ou 1.430 euros bruts par mois.

Mais compte tenu de l'inflation, le salaire du début de la carrière ne vaut pas grand-chose: 2000 euros d'aujourd'hui valent environ 500 euros de 1970. On y applique donc un coefficient de réévaluation (exemple: 4,34 pour le salaire de 1970).

Si votre salaire augmente, votre pension augmentera aussi sauf si vous dépassiez le plafond de calcul de 47.960,29 euros/an ou 3.689 euros par mois, 13^e mois compris.

Si l'un des partenaires d'un ménage n'a jamais travaillé:

Le couple a droit à une pension unique pour le ménage calculée sur base de 75% des salaires gagnés par le partenaire qui a travaillé. C'est ce que l'on appelle «*le taux ménage*». Si le montant des deux pensions individuelles des deux partenaires basées sur leur travail est inférieur à la pension ménage, on peut choisir le montant le plus avantageux.

Bien être: enveloppe amputée de 40%

Les allocations sociales sont régulièrement indexées. Elle le seront d'ailleurs de 2% le mois prochain puisque l'on a dépassé l'indice pivot. Mais malgré cela, les allocations sociales évoluent moins vite que les salaires, si bien que l'écart se creuse entre revenus du travail et revenus de remplacement en termes de pouvoir d'achat et de taux de remplacement du salaire perdu.

Pour compenser cette dérive des allocations sociales, nous avons obtenu que la liaison des allocations sociales au bien être. Concrètement, tous les deux ans, une enveloppe d'environ 400 millions est prévue pour augmenter les allocations sociales une peu plus que l'indexation. Et c'est aux interlocuteurs sociaux qu'incombe la tâche de décider comment cette enveloppe sera affectée, qui doit prioritairement en bénéficier, par exemple d'abord les plus anciennes pensions parce qu'elles sont très basses, puis les plus récentes; etc...

L'enveloppe est maintenue mais elle sera amputée de 40%.

Pensions du secteur public revues à la baisse

Les fonctionnaires bénéficient d'un système de calcul de la pension plus avantageux que dans le privé en compensation de salaires de départs moins élevés.

Le calcul qui se faisait sur la base des 5 dernières années se fera à l'avenir sur base des 10 dernières années, sauf pour les +50 ans. Cela débouchera sur des pensions moins élevées puisque la pension sera calculée sur des salaires moins élevés puisque plus anciens.

> TRAVAILLEURS AGÉS

L'adieu aux prépensions?



Si les prépensions pour restructuration ou pour les entreprises en difficulté sont maintenues (mais sous des conditions renforcées), les autres prépensions sont rendues quasiment inaccessibles par des conditions de carrière que peu pourront remplir. Le Pacte des générations n'était qu'une très pâle copie de ce qui a été décidé dans l'accord du Gouvernement Di Rupo Ier.

Mauvais prétexte budgétaire

Les employeurs accusent les prépensions de coûter cher. Elles LEUR coûtent, c'est certain. Mais la dépense pour les Finances publiques est minime: le Gouvernement ne table que sur 25 millions d'économies en modifiant les régimes de prépension. En fait un prépensionné coûte moins qu'un chômeur puisqu'il génère des cotisations sociales personnelles et employeur.

Fini la prépension à mi-temps

La prépension à mi-temps a été supprimée. Cette mesure à peu d'impact: ils étaient fin 2011 à peine 650 à avoir opté pour cette forme d'aménagement du temps de travail.

Exceptions pour ceux qui sont déjà dans le système et ceux qui ont signé un accord avec l'employeur avant le 20 novembre 2011 et part avant le 1 juillet 2012.

Autres mesures «pensions»

- Le travail après 65 ans sera possible sans limites si la carrière est de minimum 42 ans. Mais l'avantage fiscal (crédit d'impôt) diminuera à partir de 33.000 euros bruts/an
- Le bonus pension sera évalué avant fin 2012 pour faire peser plus lourdement les dernières années
- Le gouvernement invite les partenaires sociaux à examiner la possibilité de généraliser le 2^e pilier (pension complémentaire via une assurance groupe ou sectorielle) ou d'en faire un premier pilier bis (c'est-à-dire obligatoire mais par capitalisation), prioritairement pour ceux qui n'ont pas accès au 2^e pilier.
- Moins de taxation sur le 2^{ème} pilier pour le travailleur qui prend la pension anticipée plus tard.
- La pension de survie devient une «pension de transition» pour les nouveaux arrivés
- Les derniers mois de travail compteront désormais pour le calcul de la pension.

Trop vieux après 40 ans!

BELGA (PRESS)

De très nombreuses entreprises jugent les candidats de plus de 40 ans trop âgés

BRUXELLES 04/01 (BELGA) = Les employeurs montrent peu d'intérêt pour l'embauche de travailleurs plus âgés. Dans la pratique, le limite d'âge pour engager de nouveaux effectifs semble être descendue à 40 ans, a indiqué mercredi le quotidien Gazet van Antwerpen, sur base d'une enquête du bureau social SD Worx menée auprès de quelque 800 entreprises belges de moins de 800 travailleurs. SD Worx a constaté que près de la moitié des entreprises ont procédé à des engagements l'an dernier. Seules 27% d'entre elles ont manifesté de l'intérêt pour des travailleurs âgés de plus de 40 ans. A peine 8% des entreprises se sont intéressées à des candidatures de personnes âgées de plus de 50 ans. L'argument des préférences salariales ne figure pas dans le top 10 des reproches qu'elles formulent à l'égard des travailleurs âgés. La raison principale réside dans la crainte du manque de motivation.

Prépensions inaccessibles

Comme pour la pension, le Gouvernement ne compte pas (beaucoup) toucher aux âges d'accès à la prépension. Il y aura encore une prépension à 58 ans et une prépension à 60 ans. Mais les conditions de carrières, revues à la hausse, tendent vers les 40 ans, ce qui rend dans les faits les prépensions quasiment inaccessibles. Or, fin 2011, le flux des prépensions représentait 120.000 personnes. Lorsque ces prépensionnés arriveront à l'âge de la retraite, la réforme actuelle sera dans sa vitesse de croisière et donc, si aucun amendement n'est apporté aux nouvelles règles, le nombre des prépensionnés devrait chuter drastiquement. C'est le but recherché par le Gouvernement et surtout les employeurs: maintenir sur le marché du travail les travailleurs âgés théoriquement pour qu'ils cotisent plus longtemps pour leur pension. Mais s'il ne se crée pas d'emplois, ces travailleurs âgés resteront sur le carreau et cela ne fera en rien du bien au budget des pensions.

La prépension à 60 ans: 40 ans de carrière

Type de prépension	Avant 2012	Après 2012
Type de prépension	Conditions de carrière	Age et condition de carrière
A 60 ans (CCT 17)	35 années de carrière (H) 28 années de carrière (F) augmentation progressive à 35 années en 2028	A partir de 2015: • carrière 40 ans, • phase transitoire pour les femmes: 31 ans de carrière en 2015 > 40 ans en 2024. Evaluation fin 2014 pour éventuellement passer à 62 ans à partir de 2020

La prépension à 58 ans passe à 60 ans / 40 ans de carrière

Type de prépension	Avant 2012	Après 2012
Type de prépension	Conditions de carrière	Age et condition de carrière
A 58 ans	H : 38 années de carrière F : 35 années de carrière	Nouvelles CCT directement. Les autres à partir de 2015: • Âge 60 ans, • carrière 40 ans (en 2017 pour les femmes). Evaluation fin 2014 pour éventuellement passer à 62 ans à partir de 2020.

Les prépension spéciales: restent mais à renégocier

Type de prépension	Avant 2012	Après 2012
Type de prépension	Conditions de carrière	Age et condition de carrière
A 56/57 ans CCT anciennes (métal, etc.)	38 années de carrière, relèvement progressif de l'âge à 58 ans	Expiration au 31/12/2014 A partir de 2015: 60 ans/40ans de carrière pour H + F
Spéciales à 56 ans: CCT construction, travail de nuit,	33 années de carrière. Prorogation possible avec AIP ou – faute d'AIP – éventuellement par le gouvernement	Pourront être prolongées par AIP ou, à défaut d'AIP par le gouvernement
A 58 ans - CCT91 - problèmes physiques graves	35 ans	

Entreprises en difficulté ou restructuration: âge relevé

Type de prépension	Avant 2012	Après 2012
Type de prépension	Conditions de carrière	Age et condition de carrière
Entreprises en difficulté > 50 ans	• 20 années de carrière ou • 10 dans le secteur	A partir de 2012 • 52 ans • puis chaque année + 6 mois, jusqu'à 55 ans en 2018 • 20 années de carrière ou • 10 années dans le secteur
Restructuration > 52 ans	• 20 années de carrière ou • 10 années dans le secteur	• 55 ans (en 2013) • 20 années de carrière ou • 10 années dans le secteur

> CRÉDIT TEMPS

Moins facile de lever le pied

A défaut de réduction collective du temps de travail, beaucoup de travailleurs ont opté pour des formes individuelles d'aménagement de leur temps de travail. Ce sont les crédits temps. Les formules possibles offrent une grande souplesse.

C'est ce qui explique leur succès: en 2010, il y avait pas moins de 266.000 travailleurs dans l'une ou l'autre de ces formes d'interruption de carrière ou de réduction du temps de travail. 68% sont des femmes. 50% ont 50 ans et plus.

Les crédits-temps ont pour l'employeur l'avantage d'être financés par la sécurité sociale même s'ils lui posent quelques problèmes d'organisation.

Ils coûtent à la sécurité sociale mais compensent les faiblesses et le manque de structures d'accueil qui coûteraient cher à mettre en place et à faire fonctionner. Ils reportent donc sur l'individu ce qui devrait être un coût collectif.

Quant au travailleur, il reçoit une petite compensation mais sa RTT signifie pour lui une perte de revenu. C'est donc un choix coûteux.

Malgré cela, le Gouvernement a décidé de porter le fer dans ces dispositifs avec trois objectifs:

- augmenter le taux d'emploi;
- faire des économies budgétaires (52 millions);
- forcer les gens à travailler plus longtemps.

Sont ainsi plus particulièrement visés les crédits temps dits «sans motif» et les crédits temps de fin de carrière. Mais on met aussi un coup de frein aux crédits-temps thématiques.

Il y a toujours un motif

On peut avoir mille bonnes raisons d'ordre privé d'interrompre sa carrière ou de réduire ses prestations:

- un parent âgé qui sans être malade ou complètement dépendant, demande que l'on s'en occupe;
- des petits enfants à garder un jour par semaine pour alléger la vie de ses grands enfants;
- l'envie de lever le pied quand le travail est trop stressant et que l'âge commence à se faire sentir;
- une santé précaire sans maladie véritablement déclarée;
- etc.

On appelle cela des crédits temps «sans motif» par opposition aux congés dit «thématisques»:

- congé parental,
- congé pour soins à un proche,
- congé pour soins palliatifs,
- congé pour suivre une formation.

Le crédit-temps «sans motif»

Accès: le droit à l'allocation pour le simple crédit-temps n'est ouvert que si on a **2 ans d'ancienneté** auprès de l'employeur et **une carrière professionnelle de 5 ans**.

Durée:

- avant le crédit-temps temps plein

- avant l'âge de 60 ans: calcul sur base du droit minimum uniquement (au lieu d'une assimilation complète de 5 ans);
- à partir de l'âge de 60 ans: assimilation complète pour l'équivalent d'un an, pour le reste assimilation sur base du droit minimum (au lieu d'une assimilation complète).

Implications du calcul sur base du droit minimum

Le calcul de la pension sur base du salaire minimum revient à calculer les années concernées sur base d'un montant maximum de 1.777 euros bruts par mois (21.326€/an) au lieu du dernier salaire réel à temps plein avant l'interruption de carrière.

Exemple:

- rémunération de 4.000 euros bruts par mois (temps plein) – le travailleur prend un crédit-temps à mi-temps;
- auparavant, la pension de ce travailleur était calculée sur base de son ancien salaire à temps plein de 4.000 euros par mois;
- dans le cas du calcul sur la base du



droit minimum, à partir de 2012, la pension du travailleur sera calculée sur base de son salaire brut à mi-temps de 2.000 euros bruts et sur le droit minimum pour l'autre mi-temps: ce qui donne proportionnellement 888 euros dans le cas d'un crédit-temps à mi-temps (= la moitié du droit minimum de 1.777 euros).

Résultat: la pension du travailleur sera calculée sur base de 2.888 euros par mois au lieu de 4.000. Dans cet exemple, le montant de la pension pour cette année sera inférieur de 28%.

Et encore: ce système du droit minimum n'est activé que si la pension finale ne dépasse pas 13.737 euros par an (1.145€/mois) pour un isolé

ou 17.172€/mois pour un ménage (pour une carrière complète donc proportionnellement moins pour une carrière incomplète).

Cela signifie que – si on ne fait pas sauter cette condition de plafond de pension - les travailleurs dont le salaire est suffisant pour prétendre à une pension supérieure à ce plafond perdent le bénéfice de l'assimilation. Ils auront une carrière incomplète donc une pension incomplète et en tout cas inférieure à celle possible avec l'ancien système d'assimilations complètes. Un travailleur qui prend un crédit-temps complet à 60 ans perdrait ainsi 4 ans de carrière pour le calcul de sa pension.

Crédit-temps (secteur privé) droit aux allocations d'interruption		
Motif	Durée	Accès
Régime général sans motif(1)	<ul style="list-style-type: none"> - soit 12 mois de suspension complète; - soit 24 mois de réduction à 1/2 temps; - soit 60 mois de réduction d'1/5 temps. - ou une combinaison de ces systèmes jusqu'à concurrence d'un équivalent temps plein de 12 mois 	5 ans de carrière comme salarié et 2 ans d'ancienneté chez l'employeur
Régime général avec motif soins et formation (1)	12 mois (sans motif) + 36 mois max. (période calendrier qui n'est pas exprimée en équivalent temps plein; donc 1 an à 1/2 temps = un an) de suspension complète ou de réduction des prestations à mi-temps ou d'1/5 (2)	2 ans d'ancienneté chez l'employeur
Régime général avec motif enfant malade (1)	<ul style="list-style-type: none"> 12 mois (sans motif) + 48 mois max. (période calendrier qui n'est pas exprimée en équivalent temps plein) de suspension complète ou de réduction des prestations à mi-temps ou d'1/5 (3) : - pour soins à son enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans; - pour assister ou soins à son enfant ou à un enfant gravement malade faisant partie du ménage. 	
Fin de carrière	droit aux allocations d'interruption à partir de 55 ans dans le cadre d'une réduction à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à l'âge de la pension Dérogation à partir de 50 ans : <ul style="list-style-type: none"> - pour les travailleurs qui ont effectué un métier lourd; - et à condition que le métier lourd figure sur la liste des métiers pour lesquels il existe une pénurie significative de main-d'œuvre. Exception: Les travailleurs déjà dans le régime, mais qui n'ont pas fait une demande jusqu'à l'âge de la pension, peuvent continuer à bénéficier des anciennes dispositions s'ils introduisent un nouveau formulaire de demande jusqu'à l'âge de la pension.	25 ans de carrière professionnelle

(1) Le crédit déjà utilisé dans le passé est comptabilisé

(2) Les périodes octroyées avec motif enfant malade, à l'exception des 12 premiers mois, sont déduites des 36 mois.

(3) Les périodes octroyées avec motif soins et formation sont déduites des 48 mois.

► CHÔMAGE

Jeunes: plus longue l'attente...

Le stage d'attente pour les jeunes qui sortent des études et ne trouvent pas d'emploi devient «stage d'insertion». Sur le principe ça ne change rien: pas d'allocation de chômage pendant cette période. Mais au lieu d'attendre 9 mois, il faudra attendre 12 mois avant de toucher le 1^{er} euro...

12 mois d'attente...

Le stage d'attente, c'est-à-dire la période qui suit la fin des études et l'inscription comme demandeur d'emploi jusqu'aux premières allocations de chômage devient «stage d'insertion professionnelle» et passe de 9 mois à 12 mois.

Le stage d'insertion professionnelle n'est plus prolongé ou raccourci par le travail d'étudiant. Par contre, les jours de travail d'étudiant situés après le 31 juillet qui suit la fin des études sont pris en compte pour le stage d'insertion professionnelle. Ceux qui étaient déjà en stage d'attente avant 2012 verront leur stage prolongé de 3 mois.

Contrôle dispos tous les 4 mois

Pendant cette période, et dès le 1^{er} mois d'inscription comme demandeur d'emploi, il faudra faire la preuve d'une recherche active d'emploi et repasser au contrôle tous les 4 mois.

- Si les efforts du jeune demandeur d'emploi sont jugés insuffisants, il n'aura pas droit à une allocation d'insertion.
- S'il reçoit l'allocation d'insertion, les contrôles de recherche d'emploi continueront.
- En cas d'évaluation négative, l'allocation sera suspendue pendant 6 mois.

Exclusion après 3 ans

- L'allocation d'insertion est limitée à 3 ans. Le compteur démarre le 1^{er} janvier 2012. Donc le jeune ne pourra pas perdre son allocation avant 2015 à condition de satisfaire aux contrôles de recherche d'emploi.
- Pour les chefs de ménage, isolés et cohabitants «privilégiés» (c-à-d. avec personne à charge) le compteur ne démarre qu'à partir de l'âge de 30 ans. Mais il faudra prouver la recherche de travail.
- Le délai de 3 ans pourra cependant être prolongé si on a travaillé 156 jours (6 mois) au cours des 2 dernières années.
- Après l'âge de 33 ans, on n'a plus droit à l'allocation d'insertion.



► ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

Dégressivité accélérée

A partir de 2013, les allocations de chômage partiront d'un cran plus haut (65% du salaire plafonné au lieu de 60%), mais dès juillet 2012 la dégressivité sera plus rapide et plus forte pour arriver au minimum ou au forfait après 4 ans de chômage maximum.

L'allocation maximale démarre à 1.510€ max. mais redescend dès le 4th mois de chômage pour retomber au minimum après 3 ans de chômage pour les chefs de ménages et les isolés et au forfait pour les cohabitants. Ces minimas se situent tous sous le seuil de pauvreté.

Exemples

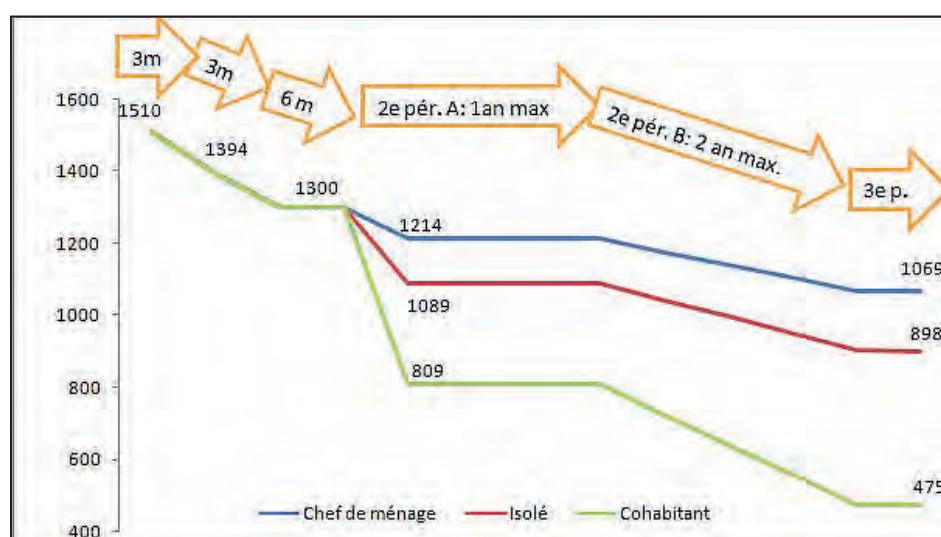
J'ai travaillé 4 ans avant de tomber au chômage.

- Je serai d'office en 1^{re} période (A puis B) pendant 1 an.

- Je resterai en 2^e période A pendant 10 mois (2 mois d'office + 8 mois (2 mois par année de travail).
- Après 1 an et 10 mois, je passe directement en 3^e période avec une allocation minimum.

J'ai 15 ans de carrière derrière moi avant de tomber au chômage.

- Je serai en 1^{re} période (A puis B) pendant 1 an.
- Je serai en 2^e période A pendant 1 an (c'est le maximum). Je puise donc 10 mois dans les 30 mois de «crédit» auquel me donnent droit mes 15 ans de travail. Restent 20 mois.
- Je serai donc en 2^e période B pendant ces 20 mois (1 an et 8 mois). Mon allocation baîssera tous les 3 mois pour tendre vers le minimum.
- Après 3 ans et 8 mois, si je n'ai pas retrouvé de travail, je tomberai en 3^e période avec une allocation minimum selon mon (chef de ménage, isolé ou cohabitant).



La dégressivité à partir de juillet 2012

		Chef de ménage	Isolé	Cohabitant
1 ^e période A/1	3 premiers mois	65% du ou 1.510€ maximum (àpd 2013)		
1 ^e période A/2	3 mois suivants	60% du salaire ou 1.394€ maximum		
1 ^e période B	6 mois suivants	60% du salaire ou 1.300 € maximum		
2 ^e période A Max. 1 an	13 et 14 ^e mois de chômage + 2 mois/an. de travail	60% du ou 1.214€ maximum	55% du salaire ou 1.089€ maximum	40% du salaire ou 809€ maximum
2 ^e période B (si + de 5 ans de travail) Max. 2 ans	Fin de la 2 ^e période A ou au + tard 3 ^e année de chômage	Réduction tous les 3 mois de l'allocation		
3 ^e période	Après 4 ans max.	Forfait 1.069€	Forfait 898€	Forfait 475€ (ordinaire) 623€ (privé)

> ON PEUT FAIRE AUTREMENT

Les 6 priorités de la FGTB pour une vraie concertation



La crise financière et le sauvetage des banques ont déséquilibré les finances publiques : les déficits publics et la dette publique ont augmenté. Les mêmes spéculateurs qui ont provoqué la crise financière attaquent maintenant les pays qui les avaient sauvés. Les agences de notation et les marchés financiers, toujours dérégulés, déstabilisent la prise de décision démocratique. L'Europe n'a pas de réponse adéquate mais impose, à son tour, une politique d'austérité généralisée aux Etats membres.

L'accord de gouvernement établi dans ce contexte, sous la direction du premier ministre Di Rupo, n'est pas équilibré et ne dégage pas la vision d'une relance via une croissance durable. Il est déséquilibré car l'accord vise essentiellement les travailleurs et les allocataires sociaux. Enfin, sa mise en œuvre a été beaucoup trop rapide et n'a pas tenu compte d'une véritable concertation sociale. Le comité fédéral de la FGTB convoqué pour le 24 janvier évaluera les avancées obtenues et décidera du maintien ou non de son mot d'ordre de grève pour le 30 janvier.

La FGTB continue d'exiger le respect d'un des fondements de notre modèle social, à savoir une concertation sociale préalable, sur la base des 6 objectifs fixés par son Comité fédéral du 6 décembre.

1 Le lancement d'un plan de relance pour des emplois de qualité.

Les mesures nécessaires doivent être prises:

- Afin de garantir et de soutenir la demande intérieure, l'indexation automatique des salaires doit être garantie;
- Les aides publiques fédérales aux entreprises (15 milliards dont les intérêts notionnels) doivent être conditionnées et réorientées dans le but de créer des emplois et d'assurer des investissements dans l'innovation et l'économie réelle.

2 Les mesures antisociales en ce qui concerne les fins de carrières (pensions et prépensions), le chômage et le crédit-temps doivent être rectifiées.

Outre son caractère déséquilibré, l'accord de gouvernement remet en question notre modèle de concertation sociale car il intervient sans concertation préalable sur tout une série de matières qui relèvent de la compétence des interlocuteurs sociaux. De même des mesures sont mises en œuvre de manière abrupte par le Conseil des Ministres ou le Parlement en matière de chômage, de prépension, de crédit-temps, de pensions...

Nous voulons une concertation réelle et non une action qui se réduise à une simple communication basée sur le principe du fait accompli.

Nous exigeons une correction urgente des mesures qui constituent une rupture de contrat (prépensions, allocations d'attente, crédit-temps, ...) et qui touchent immédiatement les personnes qui sont actuellement dans ces systèmes.

En ce qui concerne la prépension, les mesures proposées vont au-delà du Pacte qui était déjà inacceptable. On ne respecte pas l'évaluation et les étapes reprises dans ce Pacte:

- 40 ans de carrière pour prépension à 58 ans au plus tôt en 2015 si évaluation négative en 2011;
- suppression prépension à 58 ans à partir de 2017 si évaluation négative en 2013;
- Le Pacte avait déjà augmenté à 35 ans les conditions de carrière pour prépension CCT 17 (2012 pour les hommes 2028 pour les femmes).

La FGTB exige:

- une évaluation sérieuse des effets du Pacte des générations;
- le maintien du régime de la CCT 17 (prépension à 60 ans et 35 années de carrière avec maintien de la transition pour les femmes avec assimilations plus souples);

- le maintien de l'obligation de remplacement pour les régimes dérogatoires à la CCT 17;
- la prise en compte du caractère pénible de certains emplois notamment via la garantie du prolongement des CCT suivantes: travail de nuit de plus de 20 ans, carrières longues (56 ans et 40 années de carrière), personnes atteintes de problèmes physiques graves, travailleurs de la construction avec capacités de travail réduites;
- le maintien des assimilations totales actuelles pour les prépensions avant l'âge de 60 ans;
- le maintien du régime de prépension à 52 ans et des cellules d'emploi et de reconversion pour les entreprises en restructuration;

En ce qui concerne le chômage de longue durée et les allocations d'attente:

- la FGTB réclame
- l'obligation d'offrir un emploi de qualité avant toute exclusion du chômage ou passage au forfait: pas de travail en dessous du 3/5^{ème} temps, ni d'intérim d'un jour;
 - le maintien des assimilations totales actuelles pour les chômeurs en 3^{ème} période;

En ce qui concerne le crédit-temps à 50 ans et plus:

- le maintien total des conditions actuelles d'accès et instauration du remplacement obligatoire;
- la garantie du maintien des assimilations totales actuelles pour les crédits-temps 50 ans et plus, prépensions avant l'âge de 60 ans et chômeurs en 3^{ème} période;

En ce qui concerne la pension anticipée:

- le maintien de la possibilité de partir à 60 ans après 35 années de carrière.

3 Le maintien du pouvoir d'achat (index, contrôle des prix, liaison au bien-être, soins de santé),

En ce qui concerne les soins de santé, il faut garantir la sécurité tarifaire et l'accès à des soins de qualité pour tous. L'équilibre financier de la sécurité sociale doit être garanti par le biais d'un financement alternatif adapté.

4 La mise en œuvre d'une vraie réforme de la fiscalité qui touche les revenus de la fortune ou du capital ainsi que les bénéfices.

La mise en œuvre d'une réforme fiscale plus ambitieuse doit garantir une meilleure répartition des richesses, un financement adéquat des services publics et la création d'emplois de qualité (dans le non marchand et les services publics).

Cette réforme fiscale doit entre autres contenir:

- la suppression effective du secret bancaire;
- la suppression des possibilités d'échapper à la progressivité de l'impôt notamment via la mise en place d'une taxation réelle de l'ensemble des revenus (immobiliers, mobiliers et professionnels en mettant fin à toute taxation forfaitaire). Pour ce faire, la mise en place d'un cadastre des fortunes s'impose;
- le rétablissement des tranches d'imposition supérieures sacrifiées lors de la dernière réforme fiscale pour les très hauts revenus et parallèlement la suppression des sociétés de management s'impose.

5 La fin des «coupes sombres» linéaires et des attaques idéologiques contre les services publics.

6 Des engagements concrets pour une Europe véritablement sociale et non juste un instrument de pression sur nos modèles sociaux.

L'Europe doit prendre une voie nouvelle en cessant d'imposer une austérité généralisée qui affaiblit les économies, les services publics et les systèmes de protection sociale des Etats membres. L'Europe devrait au contraire garantir une croissance durable et soutenir les Etats membres dans des politiques de juste transition. Les décideurs de l'UE doivent prendre les mesures qui s'imposent pour réguler les marchés financiers, harmoniser l'impôt des sociétés et sortir de la crise de l'Euro via notamment:

- l'émission d'euro-obligations,
- l'instauration d'une taxe sur les transactions financières
- la garantie du rôle de «préteur en dernier ressort» de la BCE.

> POINT DE VUE

De bons vœux, est-ce bien sérieux?

Vous présenter des bons vœux à l'aube de l'année de m... qui s'annonce? Je me demande si ce n'est pas basculer dans le surréalisme ou la provocation gratuite... Et pourtant, je vais le faire, mes camarades: meilleurs vœux pour 2012!

Meilleurs vœux ou, plutôt, un seul vœu: que tout ce qui nous est annoncé en termes de régression sociale soit finalement annulé. Vœu pieu, rêve éveillé? Pas sûr du tout: ce vœu-là, nous pouvons travailler à ce qu'il se concrétise. Nous pouvons, par notre mobilisation, par notre capacité à dénoncer et à démontrer, expliquer vers quel gouffre on nous conduit à toute vitesse, et espérer arrêter l'engin avant qu'il ne soit trop tard. 2011 a prouvé que les populations pouvaient reprendre la main sur l'aveuglement des gouvernements. Souhaitons que cette démonstration se poursuive en 2012, et faisons tout ce qu'il faut pour cela.

Pendant la courte trêve de fin d'année, chaque jour qui passait a apporté son petit paquet de précisions sur les conséquences des premières décisions du gouvernement Di Rupo, et sur ce qui se tramait pour les semaines qui viennent. Il n'y a aucun doute là-dessus: ils sont en train de casser le système et de tout faire pour que travailleurs et allocataires plongent. Ils cognent sur les chômeurs, jeunes ou âgés, en attente d'allocation ou coupables de continuer à en percevoir parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi; ils cognent sur les travailleurs âgés

en leur infligeant un nouveau pacte des générations; ils cognent sur les femmes pour lesquelles se constituer une carrière complète devient désormais quasiment mission impossible. Ils cognent, et ils trahissent: comment trouver un autre mot que trahison lorsqu'ils changent d'un coup sec les règles des crédits-temps qu'ils avaient promotionnés à tout va, lorsqu'ils suppriment les droits à la réduction du temps de travail pour les travailleurs âgés qui avaient fait le choix de continuer, lorsqu'ils liquident d'un trait de plume des droits à la pension pourtant déjà constitués. C'est vrai que, dans ce dernier cas, ce n'est plus de la trahison, mais bien du vol...

Leur seul but est de rester dans les clous des règles édictées par le marché, par les instances européennes pour lesquelles, elles viennent encore de le rappeler, cette austérité annoncée n'est pas encore assez austère. Et tant pis pour les travailleurs, pour les citoyens, si ces clous-là seront, au final, les clous de leur cercueil. Dans un article paru récemment (Le Monde, 2 janvier), l'ancien Premier ministre (socialiste) français Michel Rocard se demandait pourquoi, au nom de la remise de la machine sur les rails, les Etats allaient finir par payer six cents fois plus que les banques. Pourquoi, autrement dit, le monde financier, responsable de la crise, allait s'en sortir à six cents fois meilleur compte que les Etats, c'est-à-dire nous, les citoyens? Continuer comme

cela, c'est assurément courir droit non seulement à la liquidation de notre modèle social, mais aussi de toutes les règles qui structurent nos démocraties. C'est cela que veut le capitalisme, pour lequel la démocratie a toujours été un truc à empêcher de faire de l'argent à sa guise. Ce qui est nouveau, chez nous, c'est que les socialistes, en échange de quelques strapontins primo-ministériels, y adhèrent sans réserve.

Peut-être, politiquement, sommes-nous à un bout du chemin: l'année prochaine, il y aura 25 ans que les socialistes sont revenus au pouvoir en Belgique. Si nous en sommes là aujourd'hui, ils ne peuvent nier leur responsabilité, et elle tient en un constat: la droite au pouvoir mène des politiques de droite, la gauche au pouvoir n'a pas mené des politiques de gauche et, aujourd'hui, joue carrément à droite. Il faudra s'en souvenir à l'instant démocratique, mais en attendant il faut faire un second constat. Seuls les travailleurs, seule la population peuvent maintenant changer la donne. En protestant, en descendant dans la rue. Nos armes sont la mise en cause, la dénonciation, la manifestation, la grève. Utilisons-les, et frappons déjà fort pour la première étape de 2012: la grève générale du 30 janvier. Ils ne veulent pas nous respecter. Alors, nous allons leur faire peur.

Nico Cué
Secrétaire Général

Carte blanche



Les entreprises tissent des réseaux? Globalisons la solidarité!

De restructurations en réorganisations, c'est toute l'ossature industrielle de nos entreprises qui s'est profondément métamorphosée.

Disparus depuis longtemps les services nettoyage, gardiennage, cantine, entretien au sein des boîtes. Externalisés, sous-traités désormais pour recentrer l'activité essentiellement sur le plus juteux! On se spécialise sur ce qui «paie un max» et on fait faire ce qui rapporte moins. Chez FABRICOM GDF-SUEZ par exemple, l'entreprise dans laquelle je travaille, on croise quotidiennement des collègues qui ne travaillent plus «chez» mais travaillent «pour». Des collègues employés par une foule de petites PME, prestant des services sur nos chantiers mais liés par d'autres contrats de travail... soumis à d'autres conditions donc.

Double effet d'aubaine pour la Direction: on limite les dépenses encombrantes et on cloisonne les travailleurs dans des règlements de travail différents appliquant à la lettre la vieille recette romaine «*Divideo ut impere*» (je divise pour régner). Il y a désormais les travailleurs du noyau dur (contrats CDI, temps plein) des entreprises ainsi que **tous les travailleurs** (contrats temporaires, intérimaires, contrats précaires, atypiques..., salariés des sous-traitants) qui gravitent autour de celui-ci.

La MWB-FGTB a donc lancé fin 2011 ses travaux sur la réponse syndicale que nous entendons donner à cette mutation dans l'organisation du travail.

Un syndicalisme **global** qui renforce la solidarité entre tous les travailleurs et neutralise la mise en concurrence qu'on tente de leur imposer. Un syndicalisme qui s'adapte et évolue pour rester un syndicalisme représentatif et actif envers l'ensemble des travailleur. Un syndicalisme qui décloisonne les limites: celles des entreprises donneuses d'ordres et des sous-traitants, des zonings, des secteurs, des régions... Ensemble on est plus forts!

Constant Koumbounis
MWB FABRICOM GDF-SUEZ



FGTB UBOT UNION BELGE DES OUVRIERS DU TRANSPORT

Grève chez les fermiers de la cie De Lijn: le mot d'ordre de l'UBOT est suivi!

Le jeudi 22 décembre 2011, le personnel des services publics a fait la grève. Il s'agissait d'une grève générale à laquelle le personnel des sociétés De Lijn, STIB et TEC ont également participé activement. Il mérite d'être mentionné que le personnel des soi-disant fermiers a lui aussi contribué au succès de l'action.

Les syndicats n'acceptent pas que les ministres décident de réformes fondamentales aux régimes de pension existants sans se concerter préalablement avec eux. En effet, l'assainissement que le gouvernement veut réaliser aura des conséquences drastiques pour les travailleurs, mais également pour les chômeurs. De plus, les mesures d'économies décidées sont déséquilibrées et inéquitables. Elles visent surtout les travailleurs. Les grandes fortunes et les gros investisseurs échappent à l'effort.

Les chauffeurs chez les fermiers étaient présents !

Comme les chauffeurs du secteur privé (fermiers) n'échapperont

eux non plus aux efforts demandés, l'UBOT les a appelés à l'action, ensemble avec les collègues de la CGSP. L'UBOT a incité les chauffeurs des sous-traitants à déposer le travail le jeudi 22 décembre et de participer à la grève générale.

Cet appel à la grève a été suivi massivement par le personnel. Chez la plupart des entreprises qui opèrent en sous-traitance pour De Lijn ou le TEC, en Flandre comme en Wallonie, on n'a pas travaillé ce jeudi et aucun bus n'est sorti. Félicitations à nos militants du secteur des bus et cars!

Merci aux affiliés de la CSC qui se sont joints à notre appel...

Malheureusement, à plusieurs endroits les militants ont été confrontés à une CSC ambiguë. Alors que celle-ci appuyait soi-disant la grève chez De Lijn, elle a mis tout en œuvre pour faire travailler le personnel chez certains fermiers. Par exemple chez Heyerick bv en Flandre orientale, le délégué principal de la CSC a essayé de tous les moyens à contourner le piquet de grève. Mais bon nombre d'affiliés et de militants de la CSC ont choisi le côté de la grève. Nos remerciements s'adressent également à eux pour leur attitude courageuse.



UBOT TRANSPORT ROUTIER & LOGISTIQUE

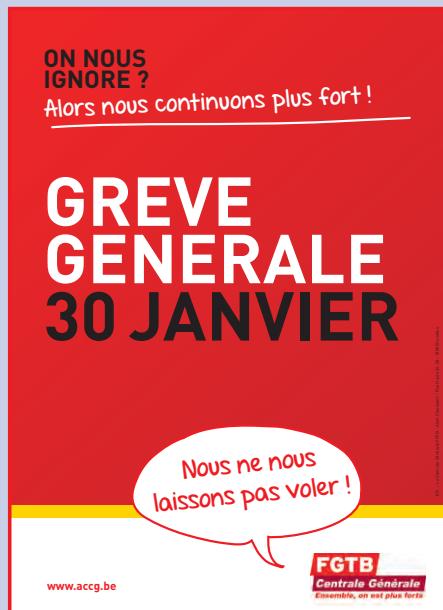
En 2012, notre groupe professionnel Transport routier & Logistique continuera sur le même élan que pendant les années précédentes. Parce que s'arrêter, c'est reculer. Nous désirons également vous associer d'autant près que possible à nos activités de militants.

D'où nous vous donnons ci-après déjà un premier aperçu des activités programmées pour les prochains mois. Vous êtes intéressé(e) à participer à l'une d'elles? N'hésitez pas de contacter alors votre secrétariat régional UBOT. Il pourra vous procurer de plus amples informations.

Il va de soi que par «candidats, affiliés et militants» nous entendons hommes et femmes.

CALENDRIER 2012

Sa 11/18.02.2012	Moment de rencontre chauffeurs d'autobus UBOT-CGSP à Bruxelles. Tous les chauffeurs qui travaillent pour le TEC, la STIB et les fermiers de Bruxelles francophone et de la Wallonie – sont les bienvenus.
Sa 10.03.2012	Moment de rencontre Jeunes UBOT – FGTB Métallos à Gand. Tous les affiliés/militants âgés de moins de 30 ans sont les bienvenus.
Sa 24.03.2012	Conseil fédéral des Militants ouvert à Bruxelles. Tous les affiliés UBOT intéressés sont les bienvenus.
Sa 21.04.2012	Journée des candidats FGTB fédérale à Bruxelles: Tour & Taxis. Tous les candidats UBOT sont également les bienvenus.
Sa 28.04.2012	Journée de clôture formation fédérale des militants. Tous les candidats et militants sont les bienvenus. Avec un échange d'expériences entre les «nouveaux» et les «anciens» militants UBOT Anvers

> POINT DE VUE
**On nous ignore?
Alors nous continuons plus fort!**


pour les années à venir, de perspectives pour des emplois décents. Au contraire. Avec les plans d'austérité, il n'assure pas aux jeunes travailleurs un avenir plus stable. Il réduit aussi les possibilités de faire une pause dans une carrière. Il devient particulièrement difficile pour les travailleurs plus âgés de réduire le temps de travail ou de s'arrêter à temps.

Toutes ces mesures ne créent d'aucune manière plus d'emplois et encore moins des emplois de meilleure qualité. Non, le gouvernement veut que les travailleurs soient moins chers, qu'ils coûtent moins lorsqu'ils cherchent du travail, qu'ils obtiennent moins de crédit-temps, moins de prépension et dans de nombreux cas aussi, moins de pension.

Travailler plus durement et plus longtemps, c'est le mot d'ordre. Et le plus révoltant, c'est qu'il n'y a dans tout cela aucune considération pour les métiers lourds ou difficiles, le travail pénible qui affecte la santé et pour lequel toute personne sensée estime qu'il faut pouvoir s'arrêter plus tôt.

C'est de cette manière que le gouvernement veut préserver la sécurité sociale. En la démolissant. C'est la manière dont il veut vaincre la crise. En la répercutant sur les travailleurs. Le patronat est dans une position très confortable et laisse les autres se débattre dans les difficultés.

Et cela, nous nous y opposons.

Jusqu'à présent, le gouvernement n'a pas voulu entendre nos critiques, il ne veut pas de concertation sérieuse. Le 22 décembre, lorsque nous étions autour de la table avec le ministre des pensions Van Quickenborne et la ministre de l'emploi De Coninck, ils ont clairement affirmé que nous pourrions au maximum discuter de quelques points et virgules.

Le front commun syndical a introduit en décembre un préavis de grève. Et à présent, nous nous préparons pour une grève générale le 30 janvier. «On nous ignore? Alors nous continuons plus fort!», c'est le slogan qui figure sur les affiches et dépliants avec lesquels la Centrale Générale de la FGTB lance un appel à chacun pour arrêter le travail.

Si on nous ignore, une grève est nécessaire pour faire clairement savoir que nous voulons que les mesures soient justes et équilibrées. Ce qui signifie que les efforts pour sortir de la crise doivent venir des gros capitaux, des grandes fortunes et non pas des travailleurs et des petits revenus. Cela signifie aussi que les recettes publiques doivent être maintenues afin de préserver les dépenses sociales.

Si on nous ignore, alors une grève est nécessaire pour exiger que les mesures d'économie antisociales soient revues en profondeur. Les pensions et les prépensions, le crédit-temps, les indemnités de chômage, les soins de santé et les services publics ne peuvent pas être les dindons de la farce de cette facture néolibérale.

Et pour finir, si on nous ignore, une grève est nécessaire pour avertir. On commence déjà à nous faire croire que ça ne sera pas suffisant. Que les carrières devront être encore plus longues et plus difficiles. Que les travailleurs doivent être encore moins chers. Que notre index doit être démolie. Nous ne pouvons pas attendre pour réagir. Nous devons faire entendre aux employeurs, au gouvernement et aussi aux politiques européens qu'il doit en être autrement. Maintenant.

Participez! Maintenant. Préparez la grève générale. Informez vos collègues. Dites-leur où nous en sommes. Si le gouvernement ignore nos revendications bien légitimes, alors nous continuons plus fort. Le 30 janvier.

(9 janvier 2012)

Paul Lootens
Secrétaire général

Alain Clauwaert
Président

Les agences locales pour l'emploi en difficulté

Le gouvernement veut retirer les réserves financières



Les syndicats et les ALE veulent que les réserves financières continuent à garantir des emplois de qualité.

Le mardi 10 janvier, la ministre de l'Emploi Monica De Coninck a reçu un chèque géant de 59 millions d'euros. Il lui a été remis par une délégation des syndicats et des agences locales pour l'emploi, les ALE. 59 millions, c'est le montant que le gouvernement veut prendre aux ALE. Et c'est inacceptable.

Il y a de l'animation devant le cabinet de la ministre de l'Emploi. Les actions de protestation se succèdent les unes aux autres. Cette fois, ce sont les travailleurs des ALE qui étaient devant sa porte. Ils protestent contre le hold-up du gouvernement sur les réserves des ALE. En décembre 2009, le gouvernement fédéral a décidé sans concertation aucune que les 220 ALE ayant une entreprise de titres-services devaient céder 55,2 millions d'euros de leurs réserves. Les ALE sans entreprise de titres-services se verront délestées de 4 millions d'euros. Le nouveau gouvernement s'accroche à cette opération. Cette mesure suscite des réac-

tions virulentes. Elle ne vise que les ALE non commerciales, tandis que les bénéfices et réserves des entreprises commerciales de titres-services restent intacts. La Cour constitutionnelle évoque à ce sujet la possibilité de certaines formes de discrimination. En écrasant les réserves, les efforts des ALE en vue de créer des postes durables et bien encadrés pour les demandeurs d'emploi en position vulnérable sur le marché du travail, souvent chômeurs de longue durée, se voient sérieusement compromis. On ne parvient plus à maintenir des conditions salariales et de travail décentes. On rend impossible le développement

de l'emploi local. On met en danger les postes des travailleurs nécessitant un accompagnement. Les syndicats et les ALE demandent le retrait de cette mesure d'austérité et la mise en place d'une vraie concertation avec le gouvernement concernant l'allocation des réserves visées. Celles-ci doivent pouvoir être réinvesties au profit des demandeurs d'emploi pour lesquels un accompagnement de qualité constitue une nécessité absolue.

Cette action n'a pas été vainue. La ministre regardera comment compenser les conséquences négatives de cette mesure, afin que l'emploi et la qualité des activités soient maintenus. La concertation reprendra d'ici trois semaines.

Une lettre ouverte des syndicats et des ALE apporte plus de précisions sur la question. Celle-ci est consultable en ligne sur notre site www.accg.be.

Les négociations dans nos secteurs

Enfin un accord complet pour les ETA

Cela a pris beaucoup de temps mais les travailleurs des ETA ont enfin obtenu un accord satisfaisant dans le cadre de la négociation sectorielle 2011/2012. La revendication totalement justifiée de renforcer le pouvoir d'achat par une augmentation de la prime de fin d'année avait déjà été rencontrée à l'automne 2011. En effet, la prime de fin d'année passe de 3,20 à 4% du salaire annuel. Une très belle amélioration qui n'a pu être réalisée qu'après plusieurs journées d'action et de grève.

A présent, nous pouvons aussi nous réjouir de sérieuses avancées dans les négociations sur la qualité de l'emploi. Employeurs et syndicats se sont mis d'accord sur la constitution de groupes de travail qui devront trouver des solutions dans quatre domaines. Le premier concerne la formation des travailleurs qui doit absolument être renforcée. Le deuxième groupe de travail se penchera sur le problème du vieillissement de la population des ETA. Avec l'âge, les travailleurs des ETA rencontrent des difficultés grandissantes avec leur état de santé, il faut donc trouver des solutions adaptées d'atterrissement ou de fin de carrière. Surtout qu'aujourd'hui, le gouvernement décide le prolongement de carrière

sans tenir compte de telles conditions spécifiques de pénibilité. Le troisième groupe de travail est invité à chercher comment mettre en place une assurance hospitalisation dans le secteur. C'est un dossier qui traîne depuis quatre ans et qui pourra enfin aboutir à une décision en 2013. Le dernier groupe de travail va réfléchir sur le fonctionnement syndical afin de répondre à la nécessité d'augmenter le nombre de délégués syndicaux dans les ETA.

Il est vrai que tout ceci ne contient toujours pas de véritables résultats, mais au moins la ferme volonté est présente pour répondre au besoin d'améliorer les conditions de travail.

Les droits des employés en mouvement

Un certain nombre de modifications du statut d'employé interviennent en ce début d'année. Deux domaines importants font l'objet de changements. Les délais de préavis diminuent et l'on assiste par ailleurs à l'introduction définitive du chômage temporaire des employés. Dès à présent, le SETCa diffuse deux brochures à ce propos pour informer ses membres.

Régression pour les employés
Comme syndicat d'employés, nous ne pouvons que regretter ces modifications. En effet, il s'agit de mesures qui font régresser les droits des employés, ainsi que le démontre la réduction des délais de préavis. De même en ce qui concerne le chômage temporaire, nous continuerons de marteler qu'il s'agit d'une forme d'insécurité de revenu dont de surcroît une partie de la facture devra être prise en charge par les pouvoirs publics. Il n'en reste pas moins que nous entendons informer nos membres le plus précisément possible au sujet de la nouvelle législation.

Réduction des délais de préavis

Ces modifications ne s'appliquent qu'aux employés commençant à travailler dans le cadre d'un nou-

veau contrat à compter du 1^{er} janvier 2012 (et qui se trouvent au-dessus du plafond salarial). Rien ne change si l'on est déjà au travail. De même, les anciennes règles restent d'application pour les employés gagnant un montant brut inférieur à un seuil fixé légalement (à l'heure actuelle 31.467 EUR).

En revanche, de nouvelles règles s'appliquent dorénavant pour les employés débutant à partir de cette année chez un nouvel employeur. Précédemment, le délai de préavis était établi de commun accord ou fixé par le tribunal ce qui, dans la pratique, était souvent synonyme d'application de ladite 'grille Claey's'. Aujourd'hui, tout est donc fixé par la loi.

A partir de cette année, le nouveau délai sera exprimé en jours avec un minimum de 91 jours. 30 jours viennent s'y ajouter à partir de la quatrième année de travail, même si ce nombre tombe à 29 jours par an à partir de 2014. Voilà pour la règle générale, mais il convient assurément de lire aussi notre 'Mémo détails de préavis' pour découvrir les détails de la nouvelle (voire de l'ancienne) législation. On le trouvera également à l'adresse www.setca.org.

Généralisation du chômage temporaire

Le chômage économique des ouvriers existe depuis tout un temps, mais en 2008 le gouvernement de l'époque s'est saisi de la crise pour élaborer également un régime analogue pour les employés. Le raisonnement suivi consistait à permettre aux entreprises de placer 'temporairement'

leurs employés au chômage afin de réduire les impacts de la crise sur l'emploi en Belgique. La crainte du SETCa à l'époque s'est aussi vérifiée... cette mesure a été coulée finalement sous forme de loi. Il s'agit à présent de prévoir les bonnes mesures d'encadrement à ce propos dans les entreprises et les secteurs, ce qui permettra de limiter la perte de revenu pour les employés et de prévenir les utilisations abusives du système.

Dans les grandes lignes et sous certaines conditions, le régime permet à l'employeur de faire travailler temporairement moins les employés (voire plus du tout) qui reçoivent alors une allocation de chômage avec un supplément de l'entreprise. Il existe des possibilités de convenir de dispositions plus détaillées à ce propos sur le plan du secteur ou de l'entreprise.

A ne pas manquer, dès lors, notre **Mémo chômage économique** pour en savoir davantage sur ce nouveau régime. Et adressez-vous en tout état de cause à votre section du SETCa ou à votre délégué si votre employeur veut introduire ce régime dans votre entreprise.



Indexations début 2012

L'inflation reprend de nouveau vigueur ces derniers mois. En effet, les prix de certains produits alimentaires ont fortement augmenté et plus encore ceux de l'énergie (électricité, gaz, mazout). Il n'est dès lors que logique d'adapter les salaires (et les allocations sociales) à ces augmentations de prix. Bon nombre de commissions paritaires enregistrent une adaptation du montant des salaires en janvier.

L'index: une assurance contre l'augmentation des prix

L'indexation maintient le plus possible le pouvoir d'achat en l'état. Sans l'indexation, le salaire deviendrait insuffisant pour continuer à acheter les mêmes produits. Le régime d'indexation est cependant sous pression. L'accord gouvernemental précise bien que l'on ne touchera pas à l'index et à l'indexation, mais nous avons des raisons de rester vigilants. En effet, la pression subsiste dans les milieux européens pour que l'on supprime notre système unique d'indexation. Les employeurs belges et les partis libéraux ont tenu un discours identique au cours des derniers jours et des dernières semaines. Nous continuerons à nous y opposer et au besoin, nous mènerons des actions contre les attaques visant notre système d'indexation. Cette fois, bon nombre de secteurs vont connaître une indexation au 1^{er} janvier.

La manière d'appliquer l'indexation dépend du secteur ou de l'entreprise. On trouvera davantage de détails à ce propos sur le site internet du SETCa setca.org.

mais n'hésitez pas à demander de plus amples informations auprès de nos sections ou de votre délégué du SETCa.

Quels secteurs?

Pour les employés de l'industrie alimentaire (+ 3,17% CP 220) et pour la commission paritaire de l'industrie hôtelière (+3,168% CP 302), les salaires augmentent respectivement de 3,17 et de 3,168 % en janvier. Le 1^{er} janvier 2012, les salaires de la CP 218 (commission paritaire nationale auxiliaire pour employés) seront indexés de 3,17, dans la CP 302 (Horeca) de 3,168% et dans la CP 306 (assurances) de 3,18%. Les travailleurs du secteur de la gestion d'immeubles (CP 323) et des attractions touristiques (CP 333) reçoivent une indexation de 3,17%. Ce sont toutes des commissions paritaires connaissant une indexation annuelle au 1^{er} janvier.

Les employés de la transformation du papier et du carton (CP 222) reçoivent leur indexation semestrielle de 1,13%.

Dans la commission paritaire 308 (sociétés pour emprunts hypothécaires et épargne), 309 (sociétés cotées en bourse) et 310 (banques), enregistrent une indexation tous les 2 mois. Au 1^{er} janvier 2012, l'indexation s'élèvera à environ 0,39%.

Les employés de notaire (CP 216) peuvent aussi compter en janvier sur leur indexation trimestrielle qui s'élève à 0,74%.

Autres commissions paritaires avec une indexation en janvier:

CP 130, imprimerie, arts graphiques et journaux : +2%

CP 202, employés du commerce de détail alimentaire: +1%

CP 311: employés de grandes entreprises de vente au détail: +2%

2011, année chargée au niveau social

Le moins qu'on puisse dire, c'est que l'actualité sociale et politique de cette année 2011 a été très chargée. Accord interprofessionnel, négociations sectorielles, formation d'un gouvernement, actions et manifestations, restructurations, mesures d'austérité, etc. Bon nombre de travailleurs et de citoyens ont vécu des moments pénibles et ont dû continuer faire face aux conséquences de la crise dans leur entreprise et dans leur vie au quotidien. La concertation sociale n'a pas toujours été facile et les discussions souvent tendues. Petit retour sur les moments clés de cette année 2011

Dexia: une nouvelle qui a donné aux travailleurs du secteur finances le sentiment de revivre un mauvais rêve.... Au final, ceci a débouché sur la nationalisation du groupe et sur le maintien de l'emploi. L'industrie, et plus particulièrement le bassin liégeois ont à été lourdement touchés avec l'annonce de la restructuration chez Arcelor Mittal. Une décision dont les conséquences seront catastrophiques pour des milliers de travailleurs... Dans les autres secteurs aussi, la situation est préoccupante. Les travailleurs ont fait entendre leur voix à plus d'une reprise cette année.

Lancement des élections sociales dans un contexte de lutte contre l'austérité

Dans quelques mois, se dérouleront les élections sociales dans les entreprises du pays. Nous en sommes pour l'instant à l'étape de recrutement de candidats. C'est au mois de novembre que le SETCa a donné le coup d'envoi officiel et présenté sa campagne élections sociales aux militants. L'occasion de se rassembler une dernière fois avant la dernière ligne droite et de mettre l'accent sur ce qui devra constituer le travail syndical durant les prochains mois.

Défis nombreux en 2012

Nous l'avons vu dans les pays voisins: la crise continue de frapper et les conséquences sont lourdes: on nous parle de nécessaires mesures d'austérité, de sacrifices indispensables à la sauvegarde de l'Europe. Nous ne doutons pas que l'année 2012 sera elle aussi très chargée. Nous avons maintenant un gouvernement: nous attendons de celui-ci qu'il prenne les bonnes décisions. Nous l'avons clairement fait savoir fin décembre: les mesures prévues dans l'accord gouvernemental concernant les pensions, les pré-pensions, les régimes de fin de carrière et les allocations de chômage sont inacceptables.

Nous ne laisserons pas se démanteler nos acquis sociaux. Les défis à relever en 2012 sont énormes et il est certain que nous devrons nous battre pour faire entendre nos revendications. D'autres actions seront nécessaires: la lutte continue! en point d'orgue, une grève générale tous les secteurs en date du 30 janvier.



Une convention «ouvriers» sécurisante chez AB INBEV: sécurité d'emploi et de revenus



Fin 2011 nous signions chez AB INBEV, un statut unique en cas de restructuration.
... de quoi augurer, nous l'espérons, de bonnes années futures!

Remarque préalable:
Nous avons cependant encore dû rectifier a posteriori certaines choses en matière de dossiers contre les travailleurs et en termes d'adéquation des dates.

Néanmoins, il s'agit d'une grande première obtenu tous ensemble!

Outre une série de points importants:

- Application de la norme salariale
- Adaptation du complément alloué en chômage temporaire
- Garantie financière d'AB INBEV

pour le Fonds Verhelst (fonds de solidarité) qui augmentera aussi ses interventions pour les non-actifs (hospitalisation) et pour les actifs (frais médicaux)

- Anticipation d'un jour de congé d'ancienneté.
- Réactualisation partielle des barèmes des dépôts (principe de la non-déregularisation des barèmes pour tous)

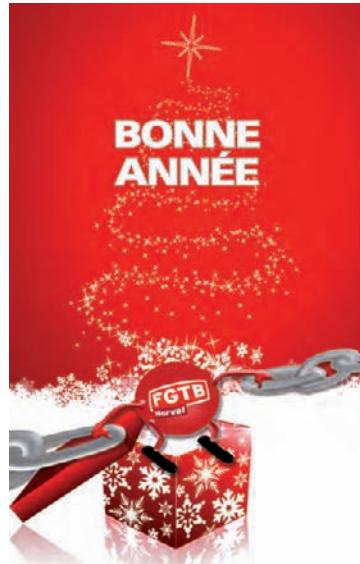
Mais, nous avons surtout engrangé 3 victoires de principe et concrètes:

- Sécurité d'emploi
- Garantie de revenus de 18 à 36 mois par an pendant 3 ans.
- Statut unique ouvriers-employés en cas de restructuration

Nous avons modestement l'impression que les ouvriers belges d'AB INBEV viennent d'écrire une petite page de l'histoire sociale.

Ensemble on est plus forts!

Kris Croonenborghs
Serge Demeuse
Baudouin Ferrant
COORDINATEURS



Indexation au 1.01.2012

- Horeca + 3.168%
- augmentation des salaires minimums sectoriels mouvement de rattrapage pour les catégories 4-5-6-7-8 et 9
- augmentation de 0.3% des salaires minimums et effectifs
- Industrie Alimentaire + 3.17%
- Commerce Alimentaire + 3.17%
- Secteurs verts (horticulture et agriculture) + 3.17%
- Attractions Touristiques + 3.17%
- augmentation des salaires minimums sectoriels classes 2, 3 et 4 de 20€ par mois

OFFRE D'EMPLOI

La FGTB HORVAL Namur-Luxembourg engage

UN PROPAGANDISTE (H/F)

pour la province de Luxembourg

PROFIL:

- Niveau minimum: bachelier (sciences humaines, législation sociale,...)
- Bonnes connaissances en législation sociale
- Capacités d'autonomie et d'initiative dans l'organisation du travail.
- Qualités relationnelles et esprit d'équipe
- Connaissance du monde syndical
- Connaissance en informatique (Word, Excell, Access)
- Sens du contact
- Disponible (Horaires flexibles)
- Etre affilié à la FGTB et faire preuve d'un esprit militant
- Résider dans la province de Luxembourg
- Disposer du permis de conduire
- La connaissance du néerlandais est un atout

OFFRONS:

- Un contrat temps plein à durée indéterminée
- Avantages extra-légaux divers
- Date d'engagement : 2ème trimestre 2012

ENVOYER CV + Lettre de motivation + photo à:

FGTB HORVAL
Patrick MERTENS
Secrétaire Régional ff
Rue des brasseurs, 13
6900 Marche en Famenne
Mertens.pat@skynet.be

Enregistrement des candidatures jusqu'au 31.01.2012

FGTB Horval
Namur-Luxembourg

Lundi Perdu 2012 sous le signe de la lutte

Le samedi 7 janvier, plus de 300 militants et invités ont participé à la réunion annuelle qui est organisée à l'occasion de la fête du textile, Lundi Perdu, au Floréal à Blankenberge.

Au cours de la séance académique, tous les intervenants ont consacré de l'attention aux actualités politiques, sociales et syndicales:

- Les mesures d'austérité inacceptables avancées par le gouvernement dans le domaine de la sécurité sociale, le crédit-temps et la prépension,
- La perte de postes de travail suite aux fermetures et aux restructurations,
- Les actions prévues par la FGTB contre ces mesures gouvernementales.

La lutte actuelle pour le maintien de notre Etat de bien-être s'est enracinée à la lutte sociale d'il y a plus de 100 ans. Le chanteur français Fabrice Lançon a pris soin de cette partie. Il a choisi dans son répertoire «Chansons de mémoire ouvrière du pays du Haut Jura» un nombre de chants de lutte datant du 19e siècle, dont certains sont encore toujours d'actualité:

«De tous les droits que l'homme exerce
Le plus légitime au total
C'est la liberté du commerce,

*La liberté du Capital.
La loi ! C'est l'offre et la demande,
Seule morale à professer,
Pourvu qu'on achète et qu'on vend,
Laissez-faire ! Laissez-passer!»*

C'est la même «liberté» et la même idéologie néo-libérale que nous combattions par nos actions aujourd'hui. La liberté du capital qui a fait que la caisse d'Etat (et le citoyen) doivent payer la perte des banques qui s'élève à des milliards d'euros. Le libéralisme qui dicte la politique européenne, impose des recettes qui nous ont déjà fait plonger dans une récession profonde pendant la crise des années '30.

Bart Vanpoucke a assuré l'accueil au début de cette séance académique. Il a souligné combien notre économie a besoin des travailleurs pour la production et pour la consommation, mais que pour beaucoup de travailleurs, le salaire ne suffit plus pour consommer. Nous devons ouvrir des crédits toujours plus importants pour maintenir notre niveau de vie. Ces problèmes se trouvent d'ailleurs à la base de la crise de crédit actuelle.

John Colpaert, Secrétaire Général de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant a ensuite expliqué comment notre centrale est entrée en contact avec la Maison du Peuple de Saint-Claude dans le Jura français, une région qui comptait quelques 20.000 travailleurs du diamant dans le temps. C'est grâce à ces contacts que nous avons pu

inviter Fabrice Lançon, le chanteur de chants de lutte du Jura.

Après la première partie musicale, **Rudy De Leeuw**, le Président de la FGTB, a parlé en détail des actualités syndicales et politiques. Il a comparé la crise actuelle à la crise des années '30. La politique qui est menée aujourd'hui est la même qu'à ce moment-là et elle a aussi échoué alors. Plus d'économies entraînent une baisse de la croissance et une hausse du chômage et de la pauvreté.

Au cours des mois à venir, la FGTB mènera des actions contre les mesures proposées par le gouvernement. La FGTB veut qu'elles soient adaptées. Elle avance son alternative : une politique d'investissement public qui consacre de l'attention à la croissance durable et responsable sur le plan écologique et aux mesures de support social.

Cette politique doit être financée par des moyens provenant d'une fiscalité plus juste et d'une attaque contre la fraude.

Dans son discours de clôture, **Dominique Meyroot**, le Président de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant, a traité des actualités sectorielles. Il a rappelé les négociations sectorielles difficiles de 2011.

Dans le secteur du textile, on a pu éviter un attentat à l'index grâce à la FGTB. **Dominique Meyroot** craint que, cette année aussi, il faille fortement lutter pour maintenir l'index.

Dans le discours de clôture, il avait

également de l'attention pour les nombreuses restructurations et fermetures qui ont récemment eu lieu dans le secteur du textile, faisant plonger ainsi les fonds sociaux textiles une fois de plus dans la turbulence.

Il a traité des élections sociales du mois de mai 2012. Nous devons être ambitieux et améliorer notre résultat de 2008.

Pour finir, une délégation du Secrétariat fédéral de la Centrale Générale a été accueillie à notre fête du textile. Après les élections sociales, la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant entameront les discussions avec la Centrale Générale avec pour objectif de réaliser une intégration complète (fusion) pour le 1er janvier 2014 au plus tard.



> SANTÉ

Indexation limitée pour les honoraires des médecins

Les représentants des organisations médicales et mutualistes ont finalisé mercredi un nouvel accord encadrant les honoraires et assurant aux patients la sécurité tarifaire pour l'année à venir. Cet accord s'inscrit dans le cadre des objectifs budgétaires 2012 du gouvernement.

L'accord médico-mutualiste prévoit une limitation modulée de l'indexation des honoraires médicaux de manière à rencontrer l'objectif de 130 millions d'euros d'économies à réaliser dans le secteur en 2012.

Une distinction est prévue entre l'indexation des honoraires des médecins généralistes et des prestations intellectuelles des médecins spécialistes indexées à 1,5% et des prestations techniques indexées à 1%.

En vertu de l'accord, des mesures structurelles d'économies devront être trouvées d'ici au 30 juin 2012, moyennant quoi l'indexation classique des honoraires médicaux pourra alors être restaurée. Un groupe de travail dirigé par Jo De Cock, président de la Commission médico-mutualiste, sera chargé de proposer ces mesures. «Au fur et à mesure que les économies structurelles seront exécutées, il est prévu de restaurer l'indexation, en première instance pour les honoraires pour consultations, visites

et surveillance. Compte tenu du timing, la réalisation des économies sur l'index était la seule option possible pour garantir l'économie prévue pour 2012 dans le cadre d'un accord. Mais, il s'agit d'une mesure conservatoire. Elle doit être remplacée par des mesures structurelles afin de maîtriser les dépenses sur le moyen terme et retrouver des marges de manœuvres budgétaires au sein des enveloppes disponibles.», indique la Mutualité sociale.

Afin d'inciter les médecins au conventionnement, ce qui permet de garantir la sécurité tarifaire aux patients, le montant total du forfait annuel d'accréditation alloué aux prestataires sera augmenté de quelque 430 euros. Le soutien administratif aux médecins généralistes sera également revu à la hausse.

Dans une première réaction, Jean-Pascal Labille secrétaire général des Mutualités socialistes, a salué «un accord a minima qui préserve l'essentiel, la sécurité tarifaire des



© istock - AlexRaths

patients et le respect des objectifs budgétaires 2012 fixés par le gouvernement».

Sur les bancs médicaux, on ne sautait pas de joie mercredi au moment de parapher le texte. «Mais nous sommes conscients des difficultés dans lesquelles se trouve le pays», commentait Ro-

land Lemye au nom de l'Absym. Ce dernier a notamment pointé l'incitant accordé aux médecins conventionnés et accrédités comme un élément peu appréciable: «Habituellement, on distingue le conventionnement de l'accréditation, celle-ci relevant d'un système de qualité indépendant, a-t-il commenté en défendant la médecine

libérale. Mais bon, l'accord est un tout.» Formellement, l'accord doit encore être examiné et approuvé par le comité de l'assurance et le conseil général de l'Inami avant sa parution au Moniteur belge.

> TOUJOURS DISPONIBLE

Commandez votre lecteur de carte d'identité et accédez à My FGTB

La FGTB vous offre la possibilité de commander à un prix très démocratique un lecteur de carte d'identité électronique en surfant sur www.fgtb.be/lecteur-eid. Vous pourrez ainsi accéder à votre dossier chômage en ligne, mais aussi à votre dossier fiscal, votre dossier pension, votre compte vacances annuelles et à une multitude d'autres services en lignes.

Pourquoi un lecteur de carte?

Votre carte d'identité est munie d'une puce électronique qui contient vos données personnelles d'identification. Muni d'un lecteur de carte d'identité électronique relié à votre ordinateur grâce à un port USB, vous pouvez désormais accéder à votre dossier chômage en ligne sur www.fgtb.be via le bouton My FGTB.

Mais ce n'est pas tout... Avec votre lecteur de carte, vous pouvez:

- **vous identifier** auprès d'un organisme. Il vous suffit d'introduire votre carte dans le lecteur et vos données s'affichent automatiquement comme si vous présentiez votre carte d'identité à un guichet administratif;

- **vous authentifier.** On vérifie

que vous êtes bien la personne que vous prétendez être et vous pouvez dès lors accéder à des applications sécurisées sur internet ou à vos dossiers personnels.

- **apposer une signature** électronique juridiquement valable au bas de documents électroniques.

En clair, votre lecteur de carte vous permet d'introduire votre déclaration d'impôts (sur Minfin/Myminfin), de consulter votre dossier de pension (sur ONP/Mypension), votre compte de vacances annuelles vacances annuelles (Onva/Moncompte), etc.. Dans certaines communes, vous pouvez également signaler votre changement d'adresse, demander un permis de bâti, déclarer la naissance de votre enfant...

En bref, avec le lecteur de carte, vous êtes rapidement débarrassé

de vos tracasseries administratives.

My FGTB

Grâce à My FGTB, vous pourrez:

- accéder de manière sécurisée à vos données personnelles,
- vérifier l'état de paiement de vos cotisations
- vérifier l'état de paiement de vos allocations de chômage,
- imprimer vos fiches fiscales ou vos attestations de vacances...

Avez-vous installé le logiciel eID?

Une fois en possession de votre lecteur de carte, vous devez encore installer le logiciel eID qui permettra à votre ordinateur de le reconnaître. Pour cela il faut aller sur le site http://eid.belgium.be/fr/Comment_installer_l_eID_Quick_Install/ et exécuter le programme d'installation.

Vous ne parvenez pas accéder à My FGTB?

- La FGTB possède-t-elle votre numéro de registre national?

Afin d'accéder à vos données de manière sécurisée, la FGTB a besoin de votre numéro de registre



Votre lecteur pour 7,5€

Vous n'êtes pas encore en possession de votre lecteur de carte d'identité électronique? En tant qu'affilié FGTB, vous pouvez commander votre lecteur sur www.fgtb.be/lecteur-eid. Prix: 7,50€

Syndicats

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles
Nicolas Errante: rédacteur en chef - Tél.: 02/506.82.44
Aurélie Vandecasteele: journaliste. Tél.: 02/506.83.11
E-Mail: syndicats@fgtb.be

Secrétariat:

Sabine Vincent - Tél.: 02/506.82.45
Service abonnements: 02/506.82.11

Coup d'envoi des élections sociales

Récemment a eu lieu le tirage au sort des numéros de listes pour les prochaines élections sociales prévues en mai prochain. Les élections sociales se dérouleront entre le 7 mai et le 20 mai prochains au sein de quelque 6.000 entreprises du pays.

Les travailleurs devront à cette occasion élire leurs représentants au sein de leur conseil d'entreprise et et comité de prévention et protection au travail (CPPT).

Le tirage de numéros de listes a été réalisé par une petite fille de 4 ans, Louise, sous la supervision de

la ministre fédérale de l'Emploi, Monica De Coninck (sp.a).

Le syndicat libéral CGSLB décroche le numéro 1, le syndicat chrétien CSC le n°2, le socialiste FGTB le 3, et la Confédération nationale des cadres (CNC) le 4.



Une bonne assurance habitation,
ça s'adapte à votre vie.

Les vacances, c'est fait pour se détendre. Sans arrière-pensée. Voilà pourquoi votre conseiller P&V vous propose l'**assurance habitation Ideal Home** : elle couvre non seulement votre habitation mais aussi votre location n'importe où en Europe, la salle de fête louée pour votre réunion de famille et le kot d'étudiant de vos enfants.

Pour un rendez-vous avec le conseiller P&V le plus proche, téléphonez au 078/15 90 90 ou surfez sur www.pv.be.

P&V. La preuve qu'on peut faire de l'assurance autrement.

Vacances avec les copains ?
Cool ! Votre assurance habitation
couvre aussi la maison louée.

Entreprise d'assurances agréée sous le numéro de code 0056.