

FINI L'ÉCOLE?

À la recherche d'un premier emploi

Fini l'école? Alors commence la quête du Graal. Il va falloir chercher du travail. Ça peut vous tomber dessus comme un coup de foudre. Ça peut aussi se faire attendre. Dans tous les cas il faut aller s'inscrire comme demandeur d'emploi pour préserver ses droits, notamment à une allocation d'insertion.

D'insertion et plus «d'attente» car le système a changé. Au lieu d'attendre 9 mois pour toucher une première allocation, il faudra tenter pendant 12 mois de «s'insérer» dans le marché de l'emploi. Et les contrôles vont s'accélérer.

Tout sur la marche
à suivre
à la sortie de l'école
et sur le nouveau
stage d'insertion
en pages 2, 4 et 5.

©istockphoto.com/bowie15

DISCRIMINATION

La beauté:
passeport
pour l'emploi?

Page 7



©istockphoto.com/sugarless

EMPLOYÉS

Quelle(s)
pension(s)?

Page 15



Faites payer les pauvres, ils sont plus nombreux!

Sous le prétexte de réduire la dette publique et de «rassurer les marchés», le gouvernement – sous la pression des libéraux - s'attaque aux chômeurs. La réforme sera dévastatrice et la pauvreté des demandeurs d'emploi ne fera qu'empirer.

Mais, paradoxalement, ces mesures ne rapporteront finalement «pas grand-chose» en termes d'économies budgétaires à l'Etat. L'objectif est ailleurs: précariser encore plus les travailleurs sans emploi et à temps partiel pour faire pression sur les salaires et conditions de travail de tous les salariés. En réalité, c'est l'ensemble du monde du travail qui est visé.

Haro sur les chômeurs!

Depuis des années, on nous répète que les sans emploi sont des privilégiés, que leur allocation est un «win for life», qu'ils ne veulent pas bosser... Bref que le chômage, c'est de leur faute!

Ces stéréotypes ne résistent pas une minute à l'analyse objective des faits. Même en considérant comme réels les 73.000 emplois vacants avancés par la FEB¹, il y a, en Belgique, plus de 540.000 chômeurs. Cherchez l'erreur! Mais qu'importe, des années de désinformation et de stigmatisation ont fini par porter leurs fruits. Aujourd'hui, on peut s'attaquer sans vergogne aux plus faibles d'entre nous et à leurs maigres revenus sans émuouvoir une partie de la population.

Jeunes: plus d'attente, plus de contrôles et moins d'allocations!

Les jeunes sont les premières victimes de l'austérité. Leur stage d'insertion est tout d'abord prolongé: il durera maintenant un an. Si, à l'issue de celui-ci, ils n'ont pas trouvé d'emploi, ils pourront bénéficier d'allocations d'insertion. Celles-ci sont inférieures de 200€ aux seuils de pauvreté respectifs des chefs de ménage et des isolés².

Mais ces allocations seront maintenant limitées dans le temps: pas plus de trois ans (sans limite d'âge pour les cohabitants, à partir de trente ans pour les chefs de ménage, les isolés et cohabitants dits «privilegiés»³). La mesure sera effective le 1^{er} janvier 2015; ce jour-là, nous nous attendons à plus de 27.000 exclusions! Ces 27.000 personnes se tourneront vers le CPAS de leur commune, mais sans certitude que celui-ci ne leur vienne en aide (un cohabitant dont le conjoint travaille n'a pas droit au revenu d'intégration sociale).

De plus, les bénéficiaires d'allocations d'insertion seront maintenant soumis à un nouveau contrôle spécifique de l'ONEM qui viendra s'ajouter au contrôle «disponibilité» et aux plans régionaux déjà existants... avec tous les risques de confusion et de situations kafkaïennes que cela entraînera.

Dégressivité: plus pauvres, plus vite.

La droite et le patronat le répétaient depuis des décennies: il faut réduire les allocations de chômage et

les limiter dans le temps! Ces deux revendications ont fini par émaner du gouvernement. Les allocations diminueront beaucoup plus rapidement⁴ et la situation financière des demandeurs d'emploi, déjà désastreuse, ne fera qu'empirer.

Après une période pouvant varier de 14 à 48 mois selon les cas, tous les chômeurs – y compris les chefs de ménage et les isolés - se retrouveront indemnisés à un forfait bien inférieur au seuil de pauvreté!

Ce sont environ 110.000 chômeurs qui verront leur allocation fortement diminuer à partir de mars 2013. Pour certains, la perte s'élèvera à plus de 200€ net/mois!

Les travailleurs à temps partiel, victimes collatérales.

Les chômeurs complets ne sont pas les seuls visés. Certains travailleurs à temps partiel qui bénéficient d'un complément de chômage (AGR) vont également subir une forte diminution. Les cohabitants verront en effet leur AGR décroître jusqu'à sa disparition complète. Quant à ceux qui bénéficient d'une AGR sous le statut «allocataire d'insertion», leur avenir n'est guère plus brillant. S'ils perdent leur emploi à temps partiel, ils pourront se retrouver très rapidement sans allocations d'insertion même s'ils ont travaillé durant des années.

Tous ces travailleurs seront en outre soumis au contrôle de disponibilité de l'ONEM et devront donc rechercher activement un emploi à temps plein. Facile à dire... beaucoup moins à faire quand on a un horaire flexible et qu'on ne connaît son horaire de la semaine suivante que quelques jours à l'avance!

Pensions: plus pauvres aujourd'hui... mais aussi demain!

On l'aura compris, si ces mesures sont appliquées, les chômeurs vont le sentir passer. Mais leur baisse de revenus aura également des répercussions sur leur future pension. Jusqu'à présent, dans le calcul de la pension, les périodes de chômage étaient valorisées sur base du dernier salaire perçu. Depuis le 1^{er} janvier 2012, les périodes de chômage indemnisées au forfait ne seront plus assimilées que sur base du «droit minimum par année de carrière».

Cette mesure est une véritable bombe à retardement dont les effets se feront sentir au fil du temps



quand les personnes ayant connu des périodes de chômage atteindront l'âge de la pension.

Des économies... Vraiment?

Ces mesures vont évidemment représenter un désastre pour les personnes concernées. Perdre 15 à 20% de ses revenus quand on est au chômage ou travailleur précaire, c'est très vite insurmontable.

Mais, nous disent certains, ce sont des mesures budgétaires indispensables pour préserver notre modèle de sécurité sociale. Eh bien, non! Ces mesures rapporteront finalement peu de choses pour le budget de l'Etat. Surtout si l'on compare cette «économie» aux préjudices subis par des centaines de milliers de citoyens dans les années à venir. Ces «économies» sont encore plus scandaleuses si on les met en regard avec le peu d'efforts demandés aux plus fortunés du pays.

Faire pression sur tous les travailleurs.

L'idée principale de cette réforme n'est pas de faire des économies. C'est encore moins de créer de l'emploi. Car le grand absent des textes gouvernementaux, c'est bel et bien l'emploi. En attendant, le travail disponible reste rare, voire inexistant, mais ce sont les chômeurs que l'on punit. Le résultat ne se fera guère attendre: appauvris et précarisés, contrôlés de toutes parts, les demandeurs d'emploi n'auront plus d'autre choix que d'accepter le premier emploi précaire qu'on leur imposera.

Parallèlement au bain de sang social, un autre phénomène risque donc d'encore se renforcer:

la précarisation généralisée du marché du travail... Pour la plus grande satisfaction du patronat et des actionnaires. Et le plus grand malheur des travailleurs.

1 - La définition utilisée pour déterminer qu'un emploi est considéré comme vacant est en effet sujet à débat.

2 - VOIR tableaux ci-dessous.

3 - Plus d'informations sur la réforme des allocations d'insertion en page ...

4 - Pour les modalités pratiques et les exceptions, consultez le site de la FGFB ou contactez le service chômage de votre Régionale.

La législation est complexe et connaît certaines exceptions. Il ne faut donc jamais se fier aux «on dit» et autres «je connais quelqu'un qui». Chaque cas est particulier et nécessite une réponse personnalisée. Pour vos questions, adressez-vous à votre Régionale FGFB.

Les allocations d'insertion :

- Chef de ménage: 1062€
- Isolé: 302/785€
- Cohabitant: 256/436€

Le futur forfait chômage (après 14 à 48 mois):

- Chef de ménage: 1090€
- Isolé: 916€
- Cohabitant: 484/635€

Le seuil de pauvreté est actuellement fixé à:

- 973€ pour un isolé
- 1.265€ pour un adulte et un enfant
- 1.459€ pour deux adultes
- 1.751€ pour deux adultes et un enfant
- 2.044€ pour deux adultes et deux enfants

Retrouvez la FGFB wallonne sur www.fgtb-wallonne.be
Suivez nous aussi sur twitter @FGTBwallonne

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

> LE COIN DU JURISTE

Faux indépendants. Un avant-projet de loi aux avancées...relatives

Dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale, l'accord fédéral de gouvernement vise le renforcement de la lutte contre les faux indépendants, notamment en instaurant une présomption d'existence d'un contrat de travail lorsqu'une majorité de critères, relatifs à la dépendance économique, sont réunis.

Le Secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale et fiscale, John CROMBEZ, a consulté les interlocuteurs sociaux sur un avant-projet de loi relative à la distinction entre travailleur salarié et travailleur indépendant... Analyse.

Contexte international

En 2006, l'Organisation internationale du travail (OIT) adoptait la **Recommandation 198 sur la relation de travail**. Cette Recommandation, dont la portée est purement indicative, invitait les États à définir une notion claire de la relation de travail, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, et préconisait de recourir à une méthode «*indiciaire*» pour conclure à l'existence ou non d'un contrat de travail.

La Recommandation listait 13 indices **socio-économiques** spécifiques de l'existence d'une relation de travail salariée et posait 2 principes en matière de preuve:

- la détermination de l'existence d'une relation de travail doit être guidée, en premier lieu, par **les faits** ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur, quelle que soit la manière dont la relation de travail est caractérisée dans tout arrangement contraire, contractuel ou autre, éventuellement convenu entre parties;
- afin de faciliter la détermination de l'existence d'un contrat de travail, les États membres doivent envisager la possibilité d'autoriser une grande variété de moyens de preuve et établir une présomption légale d'existence d'un contrat lorsqu'on est en présence d'un ou de plusieurs indices pertinents.

A noter: à l'OIT, le groupe «*employeur*» avait voté contre cette Recommandation...

Contexte belge

Pour rappel, la Belgique s'est dotée, en décembre 2006, d'une législation sur la nature de la relation de travail; celle-ci n'est cependant **jamais entrée en vigueur**. La loi établissait **4 critères généraux**, d'ordre juridique, pour définir la nature de la relation de travail, fixés en conformité avec la jurisprudence:

- la volonté réelle des parties, telle qu'exprimée dans leur convention;
- la liberté ou non d'organiser son temps de travail selon ses propres convenances;
- la liberté ou non d'organiser son travail;
- l'existence ou non d'un contrôle hiérarchique.

A côté de ces critères généraux, une procédure (particulièrement complexe) permettait de fixer des **critères sectoriels spécifiques**, d'ordre juridique ou socio-économique. Cette loi, résultat d'un compromis politique, avait été précédée de plusieurs avant-projets, qui n'avaient pas abouti. Un avant-projet de loi de **Laurette Onkelinx**, alors ministre de l'Emploi, prévoyait de confier au Roi le pouvoir de déterminer une liste de critères qui, dès lors qu'ils seraient rencontrés majoritairement, entraîneraient une présomption **simple** d'existence d'un contrat de travail. Ainsi, la preuve rapportée de l'existence d'un contrat de travail, ne pouvait être renversée par d'autres parties que si elles parvenaient à démontrer l'absence de lien de subordination. Cette initiative avait fait l'objet de vives critiques de la part des employeurs, qui reprochaient à ces critères d'être essentiellement d'ordre économique, de s'appliquer à toutes les relations de travail sans distinction, d'être contraires à la jurisprudence de la Cour de cassation et de malmenier «*les principes fondamentaux du droit que sont l'autonomie de la volonté et la liberté contractuelle*».

En 2004, le ministre de l'Emploi de l'époque, **F. Vandenbroucke**, déposait un nouveau projet de loi. La différence avec le projet précédent était toutefois considérable, puisque la réunion d'une majorité de

critères impliquait une présomption incontestable («*irréfragable*») d'existence d'un contrat de travail et donc l'impossibilité, pour le cocontractant, d'en rapporter la preuve contraire... Nouvel échec. En réalité, l'approche adoptée tant par Laurette Onkelinx que par Frank Vandenbroucke était contraire à celle de la Cour de Cassation, pour qui:

- d'une part, le lien d'autorité caractéristique du contrat de travail se reconnaît à la subordination juridique et non à l'indépendance économique (en d'autres termes, selon la Cour de Cassation, **les critères économiques sont à écarter**);
- d'autre part, la qualification contractuelle que les parties ont donnée à leur relation revêt une importance toute particulière.

Avancées et limites de l'avant-projet de loi

On le voit bien, l'avant-projet de loi de John CROMBEZ contredit, lui aussi, clairement la jurisprudence de la Cour de Cassation: ainsi, pour la première fois, les Cours et Tribunaux du travail vont pouvoir se référer à des critères qui ne sont plus de nature juridique mais **économique** pour apprécier l'existence d'un lien de subordination dans une relation de travail. **L'adoption de critères socio-économiques facilitera considérablement la tâche de celui qui voudra établir**

qu'il se trouve dans une relation de travail subordonnée.

Cependant le gouvernement entend limiter les effets de la loi nouvelle à trois secteurs jugés particulièrement à risque:

- le secteur des travaux immobiliers,
- le gardiennage,
- le transport de choses et de personnes pour le compte de tiers.

Le principe même d'une telle limitation est éminemment contestable. Et est, à tout le moins, inacceptable, **l'absence, dans cette liste, d'autres secteurs clairement à risque** comme, par exemple, l'Horeca ou encore le nettoyage.

Par ailleurs, l'avant-projet maintient l'importance de «*la volonté des parties, telle qu'exprimée dans leur convention*». Tant que ce critère sera maintenu, toute législation présentera un intérêt réduit. Il faudrait, à tout le moins, que la loi nouvelle tienne compte de la recommandation de l'OIT, qui précise que «*la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée, en premier lieu, par les faits*».

Autre problème, la distinction entre critères généraux (applicables à tous les cas) et critères spécifiques (applicables uniquement dans les secteurs qui en auront fait la demande) est artificielle

et ne correspond pas, non plus, à la Recommandation de l'OIT. Il faudrait faire en sorte que l'ensemble des critères (général & spécifiques) soient utilisables par les Cours et Tribunaux pour analyser et (éventuellement) requalifier une relation de travail.

Quant à la procédure de fixation des critères et des secteurs, elle a certes été simplifiée, mais les possibilités de blocage demeurent nombreuses (notamment le fait que les classes moyennes [UCM et UNIZO] siègent tant au CNT qu'au Conseil des indépendants. Un accord au sein de la Commission paritaire ne serait, en toute hypothèse, pas suffisant pour adopter des critères sectoriels.

L'objectif de lutter contre la fraude sociale répond à une très ancienne exigence de la FGTB. Les modifications projetées de la loi du 27 décembre 2006 vont dans le bon sens mais demeurent insuffisantes pour répondre pleinement à la Recommandation 198 de l'OIT. Si l'avant-projet de loi relative à la distinction entre travailleur indépendant et travailleur salarié facilitera grandement la preuve de l'existence (ou de l'absence) d'un lien de subordination dans une relation de travail, ses effets seront malheureusement limités à trois secteurs, jugés prioritaires par le gouvernement...

L'avant-projet apporte plusieurs nouveautés:

- création d'une présomption (contestable) de contrat de travail dans 3 secteurs:
 - le secteur des travaux immobiliers,
 - le gardiennage,
 - le transport de choses et de personnes pour le compte de tiers,
- lorsque l'analyse de la relation de travail fait apparaître que plus de la moitié des critères suivants sont remplis:
 - absence de risque financier ou d'investissement personnel et substantiel ou de participation personnelle et substantielle dans les gains et pertes,
 - absence de pouvoir de décision et de responsabilité concernant les moyens financiers,
 - absence de pouvoir de décision dans la politique d'achat,
 - absence de pouvoir de décision concernant la politique des prix,

- absence d'obligation de résultat,
- garantie d'un paiement fixe quel que soit le résultat,
- absence de pouvoir engager du personnel ou de se faire remplacer,
- fait de travailler pour un seul contractant ou de ne pas apparaître comme une entreprise,
- fait de travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire;
- simplification de la procédure pour établir des critères sectoriels;
- requalification du contrat possible dans deux cas:
 - soit l'exécution du contrat est incompatible avec la qualification donnée par les parties contractantes;
 - soit la qualification effectivement donnée au contrat ne correspond pas à la présomption d'existence d'un contrat de travail.

19 juin: près de 1000 personnes marchent contre la chasse aux chômeurs et la précarité!



Faites payer les pauvres, ils sont plus nombreux!

Sous le prétexte de réduire la dette publique et de «rassurer les marchés», le gouvernement – sous la pression des libéraux - s'attaque aux chômeurs. La réforme sera dévastatrice et la pauvreté des demandeurs d'emploi ne fera qu'empirer.

Mais, paradoxalement, ces mesures ne rapporteront finalement «pas grand-chose» en termes d'économies budgétaires à l'Etat. L'objectif est ailleurs: précariser encore plus les travailleurs sans emploi et à temps partiel pour faire pression sur les salaires et conditions de travail de tous les salariés. En réalité, c'est l'ensemble du monde du travail qui est visé.

Haro sur les chômeurs!

Depuis des années, on nous répète que les sans emploi sont des privilégiés, que leur allocation est un «win for life», qu'ils ne veulent pas bosser... Bref que le chômage, c'est de leur faute!

Ces stéréotypes ne résistent pas une minute à l'analyse objective des faits. Même en considérant comme réels les 73.000 emplois vacants avancés par la FEB¹, il y a, en Belgique, plus de 540.000 chômeurs. Cherchez l'erreur! Mais qu'importe, des années de désinformation et de stigmatisation ont fini par porter leurs fruits. Aujourd'hui, on peut s'attaquer sans vergogne aux plus faibles d'entre nous et à leurs maigres revenus sans ébranler une partie de la population.

Jeunes: plus d'attente, plus de contrôles et moins d'allocations!

Les jeunes sont les premières victimes de l'austérité. Leur stage d'insertion est tout d'abord prolongé: il durera maintenant un an. Si, à l'issue de celui-ci, ils n'ont pas trouvé d'emploi, ils pourront bénéficier d'allocations d'insertion. Celles-ci sont inférieures de 200€ aux seuils de pauvreté respectifs des chefs de ménage et des isolés².

Mais ces allocations seront maintenant limitées dans le temps: pas plus de trois ans (sans limite d'âge pour les cohabitants, à partir de trente ans pour les chefs de ménage, les isolés et cohabitants dits «privilégiés»³). La mesure sera effective le 1^{er} janvier 2015; ce jour-là, nous nous attendons à plus de 27.000 exclusions! Ces 27.000 personnes se tourneront vers le CPAS de leur commune, mais sans certitude que celui-ci ne leur vienne en aide (un cohabitant dont le conjoint travaille n'a pas droit au revenu d'intégration sociale).

De plus, les bénéficiaires d'allocations d'insertion seront maintenant soumis à un nouveau contrôle spécifique de l'ONEM qui viendra s'ajouter au contrôle «disponibilité» et aux plans régionaux déjà existants... avec tous les risques de confusion et de situations kafkaïennes que cela entraînera.

Dégressivité: plus pauvres, plus vite.

La droite et le patronat le répétaient depuis des décennies: il faut réduire les allocations de chômage et

les limiter dans le temps! Ces deux revendications ont fini par émaner du gouvernement. Les allocations diminueront beaucoup plus rapidement⁴ et la situation financière des demandeurs d'emploi, déjà désastreuse, ne fera qu'empirer.

Après une période pouvant varier de 14 à 48 mois selon les cas, tous les chômeurs – y compris les chefs de ménage et les isolés - se retrouveront indemnisés à un forfait bien inférieur au seuil de pauvreté!

Ce sont environ 110.000 chômeurs qui verront leur allocation fortement diminuer à partir de mars 2013. Pour certains, la perte s'élèvera à plus de 200€ net/mois!

Les travailleurs à temps partiel, victimes collatérales.

Les chômeurs complets ne sont pas les seuls visés. Certains travailleurs à temps partiel qui bénéficient d'un complément de chômage (AGR) vont également subir une forte diminution. Les cohabitants verront en effet leur AGR décroître jusqu'à sa disparition complète. Quant à ceux qui bénéficient d'une AGR sous le statut «allocataire d'insertion», leur avenir n'est guère plus brillant. S'ils perdent leur emploi à temps partiel, ils pourront se retrouver très rapidement sans allocations d'insertion même s'ils ont travaillé durant des années.

Tous ces travailleurs seront en outre soumis au contrôle de disponibilité de l'ONEM et devront donc rechercher activement un emploi à temps plein. Facile à dire... beaucoup moins à faire quand on a un horaire flexible et qu'on ne connaît son horaire de la semaine suivante que quelques jours à l'avance!

Pensions: plus pauvres aujourd'hui... mais aussi demain!

On l'aura compris, si ces mesures sont appliquées, les chômeurs vont le sentir passer. Mais leur baisse de revenus aura également des répercussions sur leur future pension. Jusqu'à présent, dans le calcul de la pension, les périodes de chômage étaient valorisées sur base du dernier salaire perçu. Depuis le 1^{er} janvier 2012, les périodes de chômage indemnisées au forfait ne seront plus assimilées que sur base du «droit minimum par année de carrière».

Cette mesure est une véritable bombe à retardement dont les effets se feront sentir au fil du temps



quand les personnes ayant connu des périodes de chômage atteindront l'âge de la pension.

Des économies... Vraiment?

Ces mesures vont évidemment représenter un désastre pour les personnes concernées. Perdre 15 à 20% de ses revenus quand on est au chômage ou travailleur précaire, c'est très vite insurmontable.

Mais, nous disent certains, ce sont des mesures budgétaires indispensables pour préserver notre modèle de sécurité sociale. Eh bien, non! Ces mesures rapporteront finalement peu de choses pour le budget de l'Etat. Surtout si l'on compare cette «économie» aux préjudices subis par des centaines de milliers de citoyens dans les années à venir. Ces «économies» sont encore plus scandaleuses si on les met en regard avec le peu d'efforts demandés aux plus fortunés du pays.

Faire pression sur tous les travailleurs.

L'idée principale de cette réforme n'est pas de faire des économies. C'est encore moins de créer de l'emploi. Car le grand absent des textes gouvernementaux, c'est bel et bien l'emploi. En attendant, le travail disponible reste rare, voire inexistant, mais ce sont les chômeurs que l'on punit. Le résultat ne se fera guère attendre: appauvris et précarisés, contrôlés de toutes parts, les demandeurs d'emploi n'auront plus d'autre choix que d'accepter le premier emploi précaire qu'on leur imposera.

Parallèlement au bain de sang social, un autre phénomène risque donc d'encore se renforcer:

la précarisation généralisée du marché du travail... Pour la plus grande satisfaction du patronat et des actionnaires. Et le plus grand malheur des travailleurs.

1 - La définition utilisée pour déterminer qu'un emploi est considéré comme vacant est en effet sujet à débat.

2 - VOIR tableaux ci-dessous.

3 - Plus d'informations sur la réforme des allocations d'insertion en page ...

4 - Pour les modalités pratiques et les exceptions, consultez le site de la FGTB ou contactez le service chômage de votre Régionale.

La législation est complexe et connaît certaines exceptions. Il ne faut donc jamais se fier aux «on dit» et autres «je connais quelqu'un qui». Chaque cas est particulier et nécessite une réponse personnalisée. Pour vos questions, adressez-vous à votre Régionale FGTB.

Les allocations d'insertion :

- Chef de ménage: 1062€
- Isolé: 302/785€
- Cohabitant: 256/436€

Le futur forfait chômage (après 14 à 48 mois):

- Chef de ménage: 1090€
- Isolé: 916€
- Cohabitant: 484/635€

Le seuil de pauvreté est actuellement fixé à:

- 973€ pour un isolé
- 1.265€ pour un adulte et un enfant
- 1.459€ pour deux adultes
- 1.751€ pour deux adultes et un enfant
- 2.044€ pour deux adultes et deux enfants

Retrouvez la FGTB wallonne sur www.fgtb-wallonne.be
Suivez nous aussi sur twitter @FGTBwallonne

Faites payer les pauvres, ils sont plus nombreux!

Sous le prétexte de réduire la dette publique et de «rassurer les marchés», le gouvernement – sous la pression des libéraux - s'attaque aux chômeurs. La réforme sera dévastatrice et la pauvreté des demandeurs d'emploi ne fera qu'empirer.

Mais, paradoxalement, ces mesures ne rapporteront finalement «pas grand-chose» en termes d'économies budgétaires à l'Etat. L'objectif est ailleurs: précariser encore plus les travailleurs sans emploi et à temps partiel pour faire pression sur les salaires et conditions de travail de tous les salariés. En réalité, c'est l'ensemble du monde du travail qui est visé.

Haro sur les chômeurs!

Depuis des années, on nous répète que les sans emploi sont des privilégiés, que leur allocation est un «win for life», qu'ils ne veulent pas bosser... Bref que le chômage, c'est de leur faute!

Ces stéréotypes ne résistent pas une minute à l'analyse objective des faits. Même en considérant comme réels les 73.000 emplois vacants avancés par la FEB¹, il y a, en Belgique, plus de 540.000 chômeurs. Cherchez l'erreur! Mais qu'importe, des années de désinformation et de stigmatisation ont fini par porter leurs fruits. Aujourd'hui, on peut s'attaquer sans vergogne aux plus faibles d'entre nous et à leurs maigres revenus sans émuouvoir une partie de la population.

Jeunes: plus d'attente, plus de contrôles et moins d'allocations!

Les jeunes sont les premières victimes de l'austérité. Leur stage d'insertion est tout d'abord prolongé: il durera maintenant un an. Si, à l'issue de celui-ci, ils n'ont pas trouvé d'emploi, ils pourront bénéficier d'allocations d'insertion. Celles-ci sont inférieures de 200€ aux seuils de pauvreté respectifs des chefs de ménage et des isolés².

Mais ces allocations seront maintenant limitées dans le temps: pas plus de trois ans (sans limite d'âge pour les cohabitants, à partir de trente ans pour les chefs de ménage, les isolés et cohabitants dits «privilegiés»³). La mesure sera effective le 1^{er} janvier 2015; ce jour-là, nous nous attendons à plus de 27.000 exclusions! Ces 27.000 personnes se tourneront vers le CPAS de leur commune, mais sans certitude que celui-ci ne leur vienne en aide (un cohabitant dont le conjoint travaille n'a pas droit au revenu d'intégration sociale).

De plus, les bénéficiaires d'allocations d'insertion seront maintenant soumis à un nouveau contrôle spécifique de l'ONEM qui viendra s'ajouter au contrôle «disponibilité» et aux plans régionaux déjà existants... avec tous les risques de confusion et de situations kafkaïennes que cela entraînera.

Dégressivité: plus pauvres, plus vite.

La droite et le patronat le répétaient depuis des décennies: il faut réduire les allocations de chômage et

les limiter dans le temps! Ces deux revendications ont fini par émaner du gouvernement. Les allocations diminueront beaucoup plus rapidement⁴ et la situation financière des demandeurs d'emploi, déjà désastreuse, ne fera qu'empirer.

Après une période pouvant varier de 14 à 48 mois selon les cas, tous les chômeurs – y compris les chefs de ménage et les isolés - se retrouveront indemnisés à un forfait bien inférieur au seuil de pauvreté!

Ce sont environ 110.000 chômeurs qui verront leur allocation fortement diminuer à partir de mars 2013. Pour certains, la perte s'élèvera à plus de 200€ net/mois!

Les travailleurs à temps partiel, victimes collatérales.

Les chômeurs complets ne sont pas les seuls visés. Certains travailleurs à temps partiel qui bénéficient d'un complément de chômage (AGR) vont également subir une forte diminution. Les cohabitants verront en effet leur AGR décroître jusqu'à sa disparition complète. Quant à ceux qui bénéficient d'une AGR sous le statut «allocataire d'insertion», leur avenir n'est guère plus brillant. S'ils perdent leur emploi à temps partiel, ils pourront se retrouver très rapidement sans allocations d'insertion même s'ils ont travaillé durant des années.

Tous ces travailleurs seront en outre soumis au contrôle de disponibilité de l'ONEM et devront donc rechercher activement un emploi à temps plein. Facile à dire... beaucoup moins à faire quand on a un horaire flexible et qu'on ne connaît son horaire de la semaine suivante que quelques jours à l'avance!

Pensions: plus pauvres aujourd'hui... mais aussi demain!

On l'aura compris, si ces mesures sont appliquées, les chômeurs vont le sentir passer. Mais leur baisse de revenus aura également des répercussions sur leur future pension. Jusqu'à présent, dans le calcul de la pension, les périodes de chômage étaient valorisées sur base du dernier salaire perçu. Depuis le 1^{er} janvier 2012, les périodes de chômage indemnisées au forfait ne seront plus assimilées que sur base du «droit minimum par année de carrière».

Cette mesure est une véritable bombe à retardement dont les effets se feront sentir au fil du temps



quand les personnes ayant connu des périodes de chômage atteindront l'âge de la pension.

Des économies... Vraiment?

Ces mesures vont évidemment représenter un désastre pour les personnes concernées. Perdre 15 à 20% de ses revenus quand on est au chômage ou travailleur précaire, c'est très vite insurmontable.

Mais, nous disent certains, ce sont des mesures budgétaires indispensables pour préserver notre modèle de sécurité sociale. Eh bien, non! Ces mesures rapporteront finalement peu de choses pour le budget de l'Etat. Surtout si l'on compare cette «économie» aux préjudices subis par des centaines de milliers de citoyens dans les années à venir. Ces «économies» sont encore plus scandaleuses si on les met en regard avec le peu d'efforts demandés aux plus fortunés du pays.

Faire pression sur tous les travailleurs.

L'idée principale de cette réforme n'est pas de faire des économies. C'est encore moins de créer de l'emploi. Car le grand absent des textes gouvernementaux, c'est bel et bien l'emploi. En attendant, le travail disponible reste rare, voire inexistant, mais ce sont les chômeurs que l'on punit. Le résultat ne se fera guère attendre: appauvris et précarisés, contrôlés de toutes parts, les demandeurs d'emploi n'auront plus d'autre choix que d'accepter le premier emploi précaire qu'on leur imposera.

Parallèlement au bain de sang social, un autre phénomène risque donc d'encore se renforcer:

la précarisation généralisée du marché du travail... Pour la plus grande satisfaction du patronat et des actionnaires. Et le plus grand malheur des travailleurs.

1 - La définition utilisée pour déterminer qu'un emploi est considéré comme vacant est en effet sujet à débat.

2 - VOIR tableaux ci-dessous.

3 - Plus d'informations sur la réforme des allocations d'insertion en page ...

4 - Pour les modalités pratiques et les exceptions, consultez le site de la FGTB ou contactez le service chômage de votre Régionale.

La législation est complexe et connaît certaines exceptions. Il ne faut donc jamais se fier aux «on dit» et autres «je connais quelqu'un qui». Chaque cas est particulier et nécessite une réponse personnalisée. Pour vos questions, adressez-vous à votre Régionale FGTB.

Les allocations d'insertion :

- Chef de ménage: 1062€
- Isolé: 302/785€
- Cohabitant: 256/436€

Le futur forfait chômage (après 14 à 48 mois):

- Chef de ménage: 1090€
- Isolé: 916€
- Cohabitant: 484/635€

Le seuil de pauvreté est actuellement fixé à:

- 973€ pour un isolé
- 1.265€ pour un adulte et un enfant
- 1.459€ pour deux adultes
- 1.751€ pour deux adultes et un enfant
- 2.044€ pour deux adultes et deux enfants

Retrouvez la FGTB wallonne sur www.fgtb-wallonne.be
Suivez nous aussi sur twitter @FGTBwallonne

Pour un nouveau contrat social

A moins qu'ils soient sourds et aveugles, il est impossible que les chefs d'état et de Gouvernement des 20 pays les plus riches réunis en G20 à Los Cabos (Mexique) les 18 et 19 juin, de même que les dirigeants d'Europe, qui se réuniront «*au sommet*» à Bruxelles les 28 et 29 de ce mois, n'entendent pas les clameurs des gens «*d'en bas*».

Tous les sondages, que ce soit grandeur nature, à savoir les élections – y compris les abstentions et les votes protestataires – en France et en Grèce, ou ceux que l'on signe avec les pieds, c'est-à-dire les manifestations contre l'austérité qui se multiplient à travers l'Europe, ou encore les sondages tout à fait scientifiques comme ceux commandés par la Confédération syndicale internationale (CSI) ou Solidaris, (voir pages 8 & 9), tous disent la même chose: les gens en ont ras le bol.

Ras le bol

Ras le bol de la crise, marre de l'austérité, en colère contre la paralysie des politiques ou fâchés de leur obstination à prendre les mauvaises décisions. Assez d'être pressés comme des citrons et de ne pas être entendus. Comme si la voix du peuple, que l'on sollicite de temps à autre, comptait pour du beurre une fois saisis les rênes du pouvoir.

Aujourd'hui, on se fout pas mal
du peuple et de ses états d'âme.
Seuls comptent «*les marchés*».
Ce sont eux qu'il faut amadouer,

rassurer, et, de temps à autre, renflouer... Comme vient de le faire l'Europe en accordant 100 milliards d'euros à l'Espagne pour ses banques tandis que celles-ci continuent à jeter des gens à la rue. Comme l'a fait la Banque centrale européenne en prêtant à 1% 1.000 milliards d'euros aux banques pour desserrer un crédit qui reste cadencé alors même que les Etats endettés se voient infliger des taux d'usuriers.

Que disent ces sondages?

Que l'on accorde trop de pouvoirs aux banques, aux grandes entreprises et pas assez aux citoyens. Que l'on n'écoute pas assez les travailleurs, ou même les petites entreprises. En clair, le pouvoir est au riches. On ne protège pas assez les petits, les travailleurs et les allocataires sociaux. Le chômage hante les esprits.

Le modèle de société auquel les gens aspirent, est bien notre modèle social avec un état qui protège. Ils ne demandent pas la lune. Juste un travail avec un salaire décent et dans de bonnes conditions de sécurité, à défaut, des indemnités de chômage suffisantes, en cas de maladie, des soins de santé abordables. Pour leurs enfants, ils demandent des possibilités accueil, un accès abordable à l'instruction. Et pour leurs vieux jours, des pensions décentes. Est-ce trop? Est-ce trop cher? Tous ces milliards gaspillés pour rassurer les marchés, ceux évaporés dans la spéculation boursière

et immobilière, n'auraient-ils pas pu servir à ça?

Changer de cap

Il est temps maintenant de changer de cap. Réduire la dette est une chose. Il ne faut pas pour cela tuer l'économie. Il faut un plan de relance. Tout le monde le dit aujourd'hui. Il faut recréer des emplois. Il faut enfin écouter ce que veulent les gens. Et ce qu'ils veulent ce n'est pas la loi de la jungle, la compétition à tout prix et surtout au prix de l'écrasement des petits.

C'est ce même message qu'a délivré le «L20» (L pour Labour - travailleurs), c'est-à-dire les syndicats des pays du G20 réunis eux aussi à Los Cabos. Car si l'Europe et la crise de la zone euro sont au centre de toutes les inquiétudes, la crise est mondiale. Le chômage touche 200 millions de personnes dans le monde. Selon l'OCDE et l'OIT, il est nécessaire de créer 21 millions d'emplois chaque année, d'ici 2015, pour retrouver le taux d'emploi d'avant la crise. Créer des emplois et réamorcer la croissance, mais sans oublier les limites de la planète et les contraintes environnementales: la relance doit être verte, les emplois durables, la transition juste. C'est aussi le message que les syndicats défendent au sommet de Rio sur le climat.

Mettre un frein à l'austérité et à la flexibilisation à outrance du marché du travail, investir dans

des emplois durables, recréer de la protection et de la cohésion sociale, c'est ce que proposent les syndicats européens à travers la voix de la Confédération européenne des syndicats.

Le «*contrat social pour l'Europe*» qu'elle propose (page 9) est en soi un programme de relance et de sortie de crise par le haut, conforme aux aspirations exprimées par les sondages:

- priorité à l'emploi et en particulier à l'emploi des jeunes, avec ses corollaires: des efforts de formation, une politique industrielle européenne orientée vers le développement durable;
- le maintien du pouvoir d'achat à travers les salaires, l'indexation automatique et aussi pour les revenus de remplacement et les pensions;
- une économie au service des gens, ce qui implique la régulation du secteur financier, une fiscalité plus équitable;
- des services publics de qualité, c'est-à-dire sous responsabilité publique, et refinancés. Mais aussi des soins de santé accessibles à tous et un enseignement de qualité.

Anne Demellenne
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw
Président

Un 4^{ème} mois de congé parental

Dans notre dossier sur les crédit-temps, nous indiquions que le congé parental est de 3 mois à temps plein. A partir du 1er juin la loi a changé. Les travailleurs du secteur privé et les membres du personnel statutaire et contractuel des administrations locales et provinciales voient la durée de congé parental prolongée d'un mois équivalent temps plein.

On peut désormais obtenir un congé parental:

- de 4 mois, sous la forme d'une interruption complète des prestations. Ce congé pourra être fractionné par périodes de 1 mois ou un multiple (1, 2, 3 ou 4 mois);
- de 8 mois, sous la forme d'une interruption partielle à mi-temps. Ce congé peut être fractionné par périodes de 2 mois ou un multiple (2, 4, 6 ou 8 mois);
- de 20 mois, sous la forme d'une interruption partielle d'un cinquième temps. Ce congé peut être fractionné par périodes de 5 mois ou un multiple (5, 10, 15 ou 20 mois).

L'ONEM ne versera l'allocation d'interruption pour ce 4^{ème} complet, ou 7^{ème} et 8^{ème} mois à mi-temps, ou 15^{ème} à 20^{ème} mois d'1/5 temps qu'aux travailleurs dont l'enfant est né ou adopté à partir du 8 mars 2012.

Les travailleurs dont l'enfant est né ou adopté avant le 8 mars 2012 peuvent obtenir la durée de congé parental prolongée, mais sans allocations d'interruption.

Votre histoire nous intéresse

Le travail intérimaire est tout sauf routinier. Vous êtes sans cesse face à de nouveaux défis et vous arrivez à chaque fois dans un nouvel environnement.

Quelle est votre expérience la plus frappante en tant que travailleur intérimaire ? Avez-vous connu des moments de stress intense ou votre santé a-t-elle été mise en danger ?

Faites-nous connaître votre expérience en quelques lignes avant le 20 juillet via interim@fgtb.be. Ou renvoyez-nous cette carte complétée. Les histoires les plus belles / émouvantes / étonnantes paraîtront dans le journal 'Interimzone' que la FGTB publie le 10 octobre prochain à l'occasion de la Journée des intérimaires.

En plus, vous participerez à notre concours qui récompensera 25 histoires d'un package 'Take 2' de Kinépolis comprenant deux chèques-cinéma et deux vouchers Food & Drink.

A vos plumes !
L'équipe FGTB Intérim

Votre expérience

Nom

Téléphone ou gsm

☐ Votre histoire est trop compliquée et vous préférez être contacté par téléphone ?
Cochez la case !

FGTB
Coordination intérim
Ensemble, on est plus fort



> FIN D'ÉCOLE

En route pour l'emploi

L'école est finie ! Ce fut dur. Les vacances sont méritées. Mais il va maintenant falloir chercher du boulot. L'espoir d'en décrocher un très vite ne dispense pas d'assurer ses arrières. Il faut commencer par s'inscrire comme demandeur d'emploi pour augmenter ses chances mais aussi pour garantir ses droits futurs, par exemple à une allocation de chômage ou entrer dans les plans d'emploi divers et variés. Les jeunes FGTB éditent comme chaque année leur petite brochure «Fin d'école, faim d'emploi» qui indique la marche à suivre.

Dès la fin de tes études, il faut s'inscrire au plus vite comme demandeur d'emploi dans les services de placement de sa région (FOREM, Actiris, ADG, VDAB).

Pourquoi s'inscrire?

- Pour se faire connaître comme demandeur d'emploi et officialiser sa recherche de travail;
- Pour préserver son droit aux allocations familiales et pouvoir obtenir, en cas de besoin, des allocations de chômage;
- Pour bénéficier des avantages octroyés dans le cadre de ta recherche d'emploi ou autres:
 - Éventuelles réductions sur les transports en commun pour vous présenter chez un employeur;
 - Aide financière en cas de déménagement entraîné par un nouvel emploi;
 - Exonération totale ou partielle du paiement du droit d'inscription dans l'enseignement de promotion sociale, l'enseignement à distance, l'enseignement artistique à horaire réduit de promotion socioculturelle.
- Pour avoir accès aux services:
 - Accompagnement et aide à la recherche d'emploi;
 - Recevoir des offres adaptées à son profil;
 - Se former ou se spécialiser dans certains domaines;
- Avoir accès aux aides à l'embauche (Convention 1^{er} emploi, Activa...).
- Pour avoir droit aux allocations d'insertion à la fin du stage d'insertion professionnelle.

Où s'inscrire?

- Au FOREM, pour les Wallons.
- chez Actiris, pour les Bruxellois.
- Auprès de l'ADG, pour les germanophones.

Quand s'inscrire?

- Vos études sont terminées? Il faut s'inscrire tout de suite.
- Il reste le mémoire ou un travail de fin d'étude à déposer? S'inscrire le lendemain du dépôt de celui-ci.
- Des examens à passer en septembre? S'inscrire au plus vite après les examens.
- Vous arrêtez vos études ou votre apprentissage en cours d'année scolaire? S'inscrire le premier jour ouvrable qui suit l'arrêt des études ou de l'apprentissage.
- Stop ou encore les études? S'inscrire tout de même. Il suffira de le signaler au FOREM/Actiris/ADG si vous décidez de reprendre de

nouvelles études.

Comment s'inscrire?

En Wallonie, 3 possibilités:

- en se rendant dans un bureau du Forem ou dans une Maison de l'Emploi;
- en s'inscrivant via le site du Forem (www.leforem.be);
- en s'inscrivant par courrier en renvoyant le document d'inscription complété. On peut se procurer ce document en passant à l'accueil des bureaux du Forem et des Maisons de l'Emploi.

À Bruxelles, on peut s'inscrire sur le site Internet d'Actiris (www.actiris.be), en cliquant ensuite sur la bannière MON ACTIRIS ou se rendre dans une antenne d'Actiris.

Que se passe-t-il juste après l'inscription?

- Vous recevrez l'accusé de réception de votre inscription dans un délai de 3 semaines après réception de votre demande au FOREM, si vous vous êtes inscrit via Internet.
- Si vous n'avez pas de nouvelles dans les 3 semaines qui suivent votre envoi, contactez le FOREM/Actiris/ADG.
- À la fin du mois qui suit celui au cours duquel vous vous êtes effectivement inscrit, le FOREM envoie automatiquement une attestation, rectement à la caisse d'allocations familiales de vos parents, soit à votre domicile.
- Vous recevrez également:
 - Des attestations d'inscription comme demandeur d'emploi, à transmettre à la mutuelle;
 - Une carte (A23) vous permettant de signaler au FOREM/Actiris/ADG si vous décidez de reprendre de

ler l'un ou l'autre changement de situation;

- Un formulaire C109/36 à faire compléter par la direction du dernier établissement scolaire secondaire que vous avez fréquenté.
- Gardez précieusement ces documents qui vous permettront d'introduire ta demande d'allocations à la fin du stage d'insertion professionnelle. (Voir p. 5)

Selon votre service régional de l'emploi, vous recevrez:

- **Au Forem:** une carte Jobpass4, qui est une carte à puce contenant tous les renseignements vous concernant (nom, prénom, lieu et date de naissance, sexe et numéro d'identification de la carte).
- À chaque visite au Forem (Formation ou Conseil), vous devez l'emporter avec vous et la glisser dans les bornes prévues à cet effet. Le Forem enregistre ainsi, dans votre dossier, vos différents passages et actions réalisés (participation à des séances d'information, entretiens...) dans le cadre de votre recherche d'emploi.
- **Chez Actiris:** un questionnaire pour compléter votre dossier. Ces données sont nécessaires pour mieux vous aider dans votre recherche d'emploi. Il est important de renvoyer le questionnaire correctement complété! Si vous ne le faites pas, vous serez convoqué à un entretien avec un conseiller-emploi. Ce questionnaire permettra d'établir votre contrat de projet professionnel, si vous choisissez d'en signer un avec un conseiller d'ACTIRIS. Ce contrat permet un accompagnement personnalisé et un meilleur suivi de votre recherche d'emploi. Plus d'infos, contactez l'animateur Jeunes à Bruxelles au 02/552 03 63.
- **Chez ADG:** une attestation d'inscription ainsi que des documents informatifs concernant l'accompagnement des chômeurs.



©istockphoto.com/bowie15

> 18-25 ANS

S'inscrire à une mutualité est obligatoire!

Dès la naissance, on est couvert par la mutualité de ses parents: les jeunes sont considérés comme «personnes à charge» de leurs parents. Mais dès qu'ils terminent leurs études ou qu'ils perçoivent leur premier salaire ou à 25 ans maximum, c'est fini. Le jeune devient à son tour «titulaire» et paie sa propre cotisation.

Etre en ordre de mutuelle, cela permet de bénéficier de remboursements des soins en cas de maladie ou d'hospitalisation, ou encore d'indemnités en cas de naissance, d'incapacité de travail.

Choisir son partenaire santé

Il est important de bien choisir sa mutualité. La Mutualité Socialiste -Solidaris, c'est une entreprise attachée à des valeurs comme la solidarité, l'engagement dans la société et le respect de l'individu. Un partenaire santé au quotidien, dans les bons et les mauvais jours.

Quant aux jeunes, ils ont droit au meilleur service et à un maximum d'avantages. Il n'y a pas de stage d'attente. Ils s'inscrivent et ils ont droit à une assurance complémentaire accessible et étendue.

Tu as entre 18 et 25 ans et tu dois choisir ta mutualité?

A la Mutualité Socialiste - Solidaris, tu pourras bénéficier de ce qui suit:

- Tu peux ouvrir un compte sécurisé e-Mut gratuit
- Avantage contraception: 40€/an. Pour toutes les femmes, sans limite d'âge
- Drive Mut: le permis de conduire à prix démocratique
- Des centres de planning familial pour les consultations médicales, gynéco, psy, juridiques
- Des centres de service social pour t'aider dans tes démarches (logement, allocations familiales, conflits avec les parents)
- Des réductions dans les 32 magasins Optique Point de Mire
- Des centres de vacances et de loisirs
- Des bonnes conditions dans des agences de voyages
- Un réseau associatif très actif (Latitude jeunes, FPS, ASPH...)

Et de nombreux autres avantages et services à découvrir sur notre site web.

Plus d'infos: www.solidaris.be - www.mutsoc.be



Syndicats

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles
Nicolas Errante: rédacteur en chef - Tél.: 02/506.82.44
Auréli 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

Le stage «d'insertion»

Si on trouve un job juste après les vacances, tout va bien. Si ce n'est pas le cas, il va falloir attendre 12 mois avant de toucher ses premières allocations «d'insertion». Depuis le 1^{er} janvier 2012, en effet, l'ex-stage d'attente a été rebaptisé stage d'insertion et surtout rallongé de 3 mois. L'allocation à laquelle on peut prétendre à l'issue du stage sera en outre conditionnée à la recherche active d'un emploi (pendant le stage et après le stage) et limitée – sauf exceptions- à 3 ans maximum.

Pour beaucoup de jeunes qui terminent les études, commence une plus ou moins longue traversée du désert avant de décrocher un emploi. On appelait cela le «stage d'attente». On l'a rebaptisé stage «d'insertion» pour bien signifier qu'il ne s'agit plus d'attendre, mais qu'on va «s'occuper de vous» et que de votre côté vous allez aussi devoir vous remuer. Cela fait partie de la politique d'«activation» des demandeurs d'emploi qui repose sur l'idée simple mais hélas fautive que «qui cherche trouve» ou «qui ne trouve pas n'a pas assez cherché».

12 mois sans alloc' (mais avec alloc')

Pour les jeunes qui auront terminé leurs études cet été, et qui se seront inscrits comme demandeurs d'emploi, le stage d'insertion commencera le 1^{er} août et durera 12 mois. Pendant ce stage, le jeune ne touche pas d'allocation de chômage mais continue à percevoir les allocations familiales. C'est mieux que rien et ça paiera le papier et les timbres...

Les contrôles

Pour empêcher les jeunes diplômés de s'endormir sur leur palme académique ou leurs lauriers, la nouvelle réglementation a prévu toute une série de contrôles au cours desquels il va falloir démontrer que l'on a bien cherché du travail. Mais vu que l'emploi est une compétence partagée entre le fédéral (ONEm) et les régions (Forem en Wallonie – Actiris à Bruxelles), ces contrôles auront lieu aux deux niveaux.

• Pendant le stage

Dans sa première mouture, le projet de la ministre de l'Emploi, prévoyait que le jeune demandeur d'emploi soit convoqué dès le premier mois de stage pour un premier entretien. Ensuite il serait convoqué à intervalles réguliers pour vérifier sa recherche active d'emploi. A défaut de trois évaluations positives (consécutives ou non? On ne le sait pas encore), le droit à l'allocation d'insertion serait refusé et le stage d'insertion (sans le sou) serait donc de facto prolongé. Mais étant donné que ce volet relève de l'accompagnement, il est de la compétence des régions et nécessite donc un accord de coopération avec le fédéral. Chaque région a son dispositif d'accompagnement. C'est Jobtonic pour les moins de 25 ans ou l'accompagnement personnalisé du Forem en Wallonie, l'équivalent développé par Actiris et le Contrat de projet professionnel à Bruxelles.

Les discussions sont en cours pour savoir comment adapter ces dispositifs au stage d'insertion.

L'idée restant de convoquer les jeunes demandeurs d'emploi à intervalles réguliers.

Il est clair que lorsque les discussions auront abouti, les organismes régionaux devront transmettre à l'ONEm le résultat de leurs évaluations et qu'alors l'allocation d'insertion risque de se faire... attendre. Mais pour l'instant, cet accord de coopération est toujours en discussion. Ce volet n'est donc pas encore d'application.

• Après le stage

Il n'empêche que le jeune demandeur d'emploi doit chercher du travail et le prouver tôt ou tard.

Au stade actuel, au début du stage, le jeune demandeur d'emploi sera invité par l'ONEm (service fédéral) à chercher activement un emploi. C'est un avertissement pour lui signifier qu'il sera contrôlé après 6 mois de paiement de son allocation d'insertion (donc un an plus tard) pour prouver qu'il a cherché DEPUIS LE DEBUT du stage d'insertion. Concrètement pour ces jeunes ayant terminé leurs études en 2012, le premier entretien aura lieu au plus tôt au début 2014. La bonne nouvelle relative est que le jeune pourra se faire accompagner, par exemple par un accompagnateur de la FGFB.

Cette convocation se fera devant des agents actuellement chargés de gérer les Agences Locales pour l'Emploi qui feront un premier tri et renverront les mauvais sujets devant un véritable contrôleur ONEm un mois plus tard. Si l'évaluation est négative, celui-ci pourra sanctionner, c-à-d. suspendre l'allocation pendant 6 mois.

L'allocation ne sera rétablie qu'après un nouvel entretien positif. Il y aura ainsi un contrôle tous les 6 mois. En cas d'évaluation négative, donc de suspension de l'allocation, une nouvelle évaluation aura lieu. Un recours restera possible devant un tribunal du travail.

• Quid de ceux qui sont déjà en stage d'attente/insertion?

Ceux-là ne sont pas soumis à la nouvelle procédure de contrôle, mais bien au contrôle ordinaire de disponibilité, c'est-à-dire un premier entretien à l'ONEm après 15 mois. Si ce premier entretien est négatif, ils seront convoqués 4 mois plus tard et si l'entretien est positif - et si l'Arrêté royal est publié au début juillet - ces jeunes pourraient être convoqués dans le

cadre de la nouvelle procédure de disponibilité 6 mois plus tard (au lieu de 16 mois dans l'ancienne procédure dispo), soit dès le début 2013.

3 ans maximum

S'il n'est pas encore «inséré» après un an de stage d'insertion, le jeune touchera ses premières allocations d'insertion. Les montants varient selon l'âge et la situation familiale. Pour un mois complet de 26 jours, voici les montants mensuels bruts:

- Chef de ménage: 1063 euros
- Isolé:
 - + 21 ans - 786 euros
 - 18-20 ans - 475 euros
 - 18 ans - 302 euros
- Cohabitant:
 - + 18 ans- 409 euros
 - 18 ans - 256 euros
- Cohabitant privilégié (les deux membres du ménage vivent de revenus de remplacement):
 - + 18 ans - 436 euros
 - 18 ans - 271 euros

Le versement de ces allocations d'insertion est limité à 3 ans pour les cohabitants, y compris pour ceux qui étaient déjà en stage d'attente avant 2012 mais ces 3 ans démarrent au 1er janvier 2012.

Pour les chefs de ménage, isolés ou cohabitants privilégiés, le délai de 3 ans ne commencera à courir qu'à partir de l'âge de 30 ans. Cela n'implique pas que ces jeunes sont condamnés au chômage jusqu'à un âge avancé mais que pour accéder à l'indemnisation chômage ordinaire sur base d'une occupation, les moins de 36 ans doivent justifier de 312 jours de travail sur 18 mois. On peut ainsi avoir des intérimés espacés sans pouvoir atteindre le quota requis. Un projet d'arrêté royal porterait la période de référence de 18 à 21 mois.

Rabiot et exceptions

- Le délai de trois ans pourra être prolongé si le demandeur d'emploi a travaillé au moins 156 jours durant les 2 dernières années ou dans une série de cas de figure tels que:
 - une occupation à temps plein comme travailleur salarié;
 - l'exercice d'une activité indépendante ou comme fonctionnaire;
 - une occupation à temps partiel avec maintien des droits sans allocation de garantie de revenus;
 - la reprise d'études de plein exercice sans allocations...

• Le délai de trois ans pourra être prolongé de deux ans pour le jeune dont l'incapacité de travail de 33% min. est reconnue.

• Les jeunes qui ont quitté l'école et qui travaillent à temps partiel avec une allocation de garantie de revenu (AGR) ne pourront pas être exclus du droit aux allocations.

> DÉGRESSIVITÉ DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

Qui est concerné, qui ne l'est pas?

La dégressivité des allocations de chômage (à partir du 1^{er} novembre 2012) continue à soulever des questions de la part de nos lecteurs. Selon l'Interrégionales Wallonne de la FGFB, plus de 100.000 personnes verront leur allocation de chômage réduite de 100 à 200 euros. Qui est concerné, qui ne l'est pas?

Qu'en est-il de ceux qui sont assis entre deux chaises, c'est-à-dire qui ne sont pas dans les conditions de dispense de dégressivité mais atteindront les conditions après la mise en œuvre du système?

Rappel: la dégressivité accélérée

Le chômage sera réparti pour tous (et plus seulement pour les cohabitants) en 3 périodes:

1. 1^{ère} période d'un an subdivisée en 3-3-6 mois avec des niveaux d'indemnisation dégressifs.
2. 2^e période de 36 mois maximum subdivisée en:
 - a. une période fixe de 2 mois, quel que soit le passé professionnel (2^e période A) avec une indemnité plus basse qu'en 1^{ère} période,
 - b. une période variable selon le passé professionnel à raison de 2 mois par année de travail avec un maximum de 34 mois subdivisés en:
 - I. 10 mois maximum (sans dégressivité) (2^e période B)
 - II. 24 mois maximum (avec dégressivité par paliers de 6 mois). (2^e période C)

3. 3^e période au forfait.

Ne sont pas concernés par la dégressivité:

- 1°) Les chômeurs qui ont un passé professionnel de 20 ans et plus (+ 1 an à partir de novembre 2013 pour atteindre 25 ans en 2017).
- 2°) Les chômeurs âgés de 55 ans et plus.
- 3°) Les chômeurs atteints d'une incapacité de travail permanente de 33%.

Donc, si vous avez 55 ans aujourd'hui, ou 20 ans de passé professionnel, votre allocation de chômage ne pourra pas descendre plus bas que le niveau actuel de la 2^e période et restera à ce niveau.

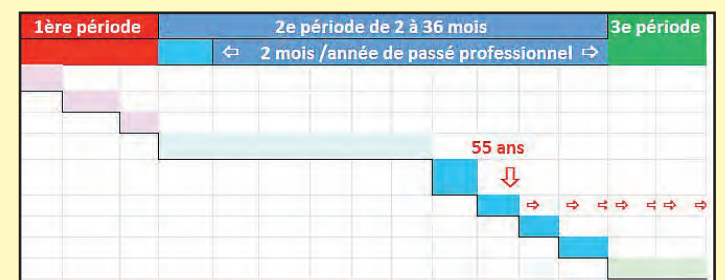
J'aurai 55 ans dans 3 ans? Que se passera-t-il alors?

- 1°) A partir du 1^{er} novembre 2012, on recalculera votre passé professionnel pour établir la longueur des périodes variables après le 14^e mois de chômage.

Exemple: Après un début de carrière comme indépendant vous avez travaillé comme salarié par exemple 9 ans avant de tomber au chômage, votre 2^e période durera 20 mois, à savoir 2 mois d'office (période 2A) plus 2 mois par année de travail (donc 18), répartis en 10 mois en période 2B et 8 mois en période 2C, période de dégressivité accélérée par paliers.

- 2°) Le principe est que le niveau de l'allocation de chômage sera gelé au moment où l'on atteint les conditions de dispense que ce soit l'âge de 55 ans, le passé professionnel suffisant (20 ans aujourd'hui) ou l'incapacité de travail à 33%.

Donc dans notre exemple, la dégressivité sera bien appliquée mais bloquée au palier atteint à l'âge de 55 ans.



Par contre, si vous avez aujourd'hui 49 ans, et que vous perdez votre emploi l'année prochaine avec un passé professionnel de 18 ans, vous tomberez en 3^e période après 48 mois. Vous aurez 55 ans alors que vous serez déjà au forfait.



La Conférence européenne des travailleurs portuaires lance un avertissement à l'Europe!

20 syndicats portuaires venus de 11 pays ...

Pas moins de vingt syndicats portuaires venant de 11 pays européens ont répondu à l'invitation de l'UBOT à participer à la Conférence



européenne des dockers organisée le 15 juin à Anvers. A l'ordre du jour figuraient le renforcement du réseau tissé entre les différents syndicats portuaires, le Livre blanc européen concernant «la feuille de route pour un espace européen unique des transports» et l'étude européenne sur le travail portuaire réalisée par le professeur belge Van Hooydonck, qui avait été invité à donner aux participants un état des lieux de son étude. Aussi bien l'ITF (la Fédération internationale des Ouvriers du Transport) que l'ETF (la Fédération européenne des Ouvriers du Transport) et l'IDC (le Conseil international des Dockers) étaient présentes, tout comme la députée socialiste européenne, Kathleen Van Brempt. Dans son discours d'accueil, le président de l'UBOT, Yvan Victor, rappelant que la Conférence européenne des travailleurs portuaires s'était réunie une première fois en 2002 à l'initiative de l'UBOT, évoquait le combat syndical héroïque mené avec succès contre les deux tentatives avortées de la Commission européenne de libéraliser les ports maritimes en Europe, lutte par laquelle les syndicats européens des dockers ont écrit une page de l'histoire sociale en Europe.

Les leçons du passé

Dans son discours d'introduction, le secrétaire fédéral de l'UBOT, section des Ports, **Marc Loridan**, initiateur de cette importante conférence, évoquait la décennie de luttes syndicales pour le maintien des acquis sociaux et les mauvaises expériences avec l'Europe et les Paquets portuaires I et II.

Tout a commencé en décembre 1997, lorsque la Commission européenne lança son fameux Livre vert sur les perspectives d'avenir des ports maritimes européens. Ce Livre vert réclamait une plus grande transparence des flux financiers, mais aussi l'amélioration de l'accès aux ports maritimes.

Le 13 février 2001, la Commission européenne présenta un Livre blanc visant l'amélioration de l'accès aux ports, le fameux Paquet portuaire, qui prévoyait notamment l'auto-assistance tant redoutée par les travailleurs portuaires.

Après un combat international historique, qui avait connu plusieurs phases, la directive relative au Paquet portuaire I fut rejetée le 20 novembre 2003 par une courte majorité au Parlement européen avec 229 voix contre, 209 voix pour et 16 abstentions.

Toutefois, le rejet du Paquet portuaire I par le Parlement européen fut complètement nié par la Commission européenne de l'époque, Loyola De Palacio: elle élaborait en effet une nouvelle proposition de directive, le Paquet portuaire II, qui fut adoptée le 13 octobre 2004 par le Collège des commissaires européens.

Ce Paquet portuaire II prévoyait toujours le principe de l'auto-assistance, fût-ce avec une obligation d'autorisation, il parlait notamment du transport maritime à courte distance (le Short Sea Shipping), et il permettrait donc de recourir aux membres d'équipage pour faire le travail exécuté par les dockers reconnus.

Les syndicats portuaires restaient par conséquent opposés à cette proposition de directive parce que, selon eux, ce n'est pas l'origine ou la destination du fret, mais bel et bien la nature des activités qui détermine s'il s'agit oui ou non de travail portuaire.

Le 18 janvier 2006, après un deuxième mouvement de mobilisation massive tout aussi historique, la Commission européenne fut désavouée une deuxième fois par le Parlement européen, qui rejeta la proposition de directive à une large majorité cette fois-ci: 532 voix contre, 120 voix pour et 25 abstentions.

L'Europe change de tactique!

Comme on pouvait s'y attendre, la Commission européenne, qui n'avait pas digéré ces deux défaites ô combien douloureuses, ne capitulait cependant pas, car elle n'avait jamais eu l'intention d'abandonner définitivement ses projets de libéralisation des services portuaires.

Mais cette fois-ci, changeant son fusil d'épaule, elle prenait la décision d'organiser en 2006 et 2007 avec les fonctionnaires européens et ESPO (la fédération patronale européenne) six ateliers réunissant les différents acteurs portuaires pour discuter d'un certain nombre de thèmes, dont le travail portuaire.

L'Europe n'utilisait plus le terme d'auto-assistance ni ne parlait de la nécessité d'une stricte réglementation; elle pensait plutôt à une «soft law», une législation non contraignante, qui attacherait une importance beaucoup plus grande au dialogue social avec et entre les différents acteurs portuaires, sous les auspices de la Commission européenne.

Le Livre blanc du 28 mars 2011.

Dans son Livre blanc intitulée «Feuille de route pour un espace européen unique des transports», la Commission européenne lançait une proposition visant à développer d'ici 2050 un marché européen interne des transports en vue de promouvoir le transport de personnes et de marchandises, de réduire les coûts et de rendre les transports européens plus durables.

Même si le Livre blanc semblait a priori inaugurer un tournant positif - il misait fortement sur l'écologie et la sécurité - il était clair que l'objectif poursuivi était avant tout la libéralisation du secteur des transports et la suppression de toutes les barrières en vue d'améliorer la concurrence.

Le fil rouge qui traverse ce Livre blanc était manifestement entaché

d'une teinte bleu foncé! En effet, le Livre blanc liait le développement de transports efficaces et durables en Europe à des mesures de libéralisation, de promotion des mécanismes du libre marché et de stimulation de la concurrence.

Ceci démontre une nouvelle fois que la Commission européenne et ses fonctionnaires font preuve d'une grande habileté et recourent à la ruse, puisqu'ils prenaient cette fois-ci le temps nécessaire pour essayer d'aiguiser la libre concurrence dans les ports maritimes, d'attaquer à nouveau les travailleurs portuaires et de remettre en cause leurs conditions de travail conquises après d'âpres luttes.

L'idéologie libérale dominante est un sujet d'inquiétude constante pour les travailleurs du secteur du transport. En effet, trop souvent, le jeu de la concurrence se joue au détriment des conditions de salaire et de travail, avec toutes les conséquences que nous connaissons. Il ne fait aucun doute que le Livre blanc contient des mesures potentiellement dangereuses pour les ports maritimes, et le Commissaire aux transports, Sim KALLAS, n'a-t-il pas déclaré sans ambages qu'il entend élaborer d'ici 2013 une nouvelle politique portuaire basée sur le Livre blanc?

Jusqu'ici, soulignait Marc Loridan, les représentants des travailleurs portuaires n'ont toujours pas reçu d'invitation de la part de la Commission européenne pour participer au Dialogue social - promis depuis belle lurette - avec les différents acteurs.

Par ailleurs, en tant que syndicalistes, nous devons être extrêmement attentifs à la suite qui sera réservée au rapport d'impact qui sera publié sur la base des résultats de l'étude concernant le travail portuaire réalisée, à la demande de la Commission, par PORTIUS et le professeur Van Hooydonck. Le résultat de cette étude devrait orienter les décisions de la Commission européenne concernant le travail portuaire, et nous serons peut-être amenés à constater que cette étude ne fait que confirmer des décisions ou des positions déjà prises.

La Commission vise à nouveau l'organisation du travail!

Il est clair que la Commission envisage de s'attaquer dans un proche avenir à l'organisation du travail dans les ports, considérant qu'il est inacceptable qu'un «pool» dispose du droit exclusif de mettre de la main d'œuvre à la disposition des différents opérateurs. A nos yeux, cela signifie ni plus ni moins que la Commission européenne a la volonté avérée d'ouvrir les ports à des sous-traitants privés qui en-

treraient en concurrence avec le pool des dockers, ce qui - selon la Commission - devrait favoriser une baisse des prix et profiter à l'efficacité des services portuaires.

C'est l'illustration parfaite de la volonté inavouée de libéralisation de la Commission européenne qui cherchera ainsi à démanteler aussi bien les conditions de travail et de salaire acquises de haute lutte que les différents systèmes régissant le travail portuaire en Europe.

Un dialogue social ... sans agenda caché!

L'UBOT ainsi que l'ITF, l'ETF et l'IDC sont disposées à engager le dialogue social avec l'Europe et à discuter de la santé, de la sécurité et de la formation professionnelle, mais sur la base de bonnes pratiques, en tenant compte des spécificités des différents ports maritimes et sans que ce dialogue ne donne lieu à des certificats délivrés par l'Europe.

Pour conclure, **Marc Loridan** appela tous les syndicats portuaires présents - qu'ils soient affiliés à l'IDC, à l'ITF ou à l'ETF - à serrer les rangs et à s'opposer à toute tentative de démantèlement de la protection sociale et des conditions de travail des travailleurs portuaires. Malgré la menace européenne, il s'est dit très content de constater que le combat syndical que nous avons mené avec nos affiliés contre la Commission européenne a encore renforcé la solidarité entre les différents syndicats portuaires européens!

S'adressant à qui de droit, Marc Loridan précisa encore devant l'auditoire des représentants des travailleurs des ports maritimes européens que, tout comme dans le passé, les dockers sont prêts à déjouer toute tentative de dérégulation du travail portuaire, d'abord par le dialogue, mais aussi par l'action s'il le faut. Et de rajouter: «Plus que par le passé, nous sommes préparés à ce combat; plus que par le passé, nous nous sommes organisés sur le plan international; plus que par le passé, nous sommes dorénavant en état de mobilisation permanente».

Le débat avec les invités, la députée européenne Kathleen van Brempt et le professeur Van Hooydonck, ainsi que l'échange de vues entre les dirigeants syndicaux présents, ont débouché sur l'approbation unanime d'un communiqué de presse qui lance un avertissement fort à l'Europe, aux autorités nationales et à tous les acteurs portuaires et qui ne laisse planer aucun doute: il faudra tenir compte des travailleurs portuaires dans l'élaboration de la future stratégie portuaire. Ce communiqué de presse peut être consulté sur notre site web www.ubot-fgtb.be.

> DISCRIMINATION

La beauté, passeport pour l'emploi?

La discrimination à l'emploi sur la base de critères physiques est une réalité. Le centre pour l'égalité des chances en fait état, des plaintes affluent, mais sont loin de représenter la totalité de ces faits. Car la beauté comme critère de recrutement fait rage en de nombreux milieux professionnels.



«Trop gros» pour être à l'accueil, «pas assez jolie» pour rencontrer des clients, trop petit(e), grand(e), il existe beaucoup de (mauvaises) raisons de discriminer un candidat à l'emploi. Outre les cas de discrimination que l'on peut presque qualifier d'«habituels» tant ils sont nombreux (notamment ceux en rapport avec l'origine ethnique), il existe donc des cas fréquents de discrimination à l'embauche basés sur des caractéristiques physiques.

A l'occasion d'un colloqué organisé à Lille sur le sujet, Hélène Garner-Moyer, docteur en Sciences de Gestion à la Sorbonne à Paris, s'est intéressée à l'impact de la beauté lors de la phase de recrutement des candidats. Elle conclut notamment que «la sélection et l'évaluation des individus dans l'entreprise sont influencées par leur apparence physique, et plus précisément, lorsqu'elle leur confère un plus grand pouvoir de séduction. Et ce, même lorsqu'une apparence physique séduisante n'est pas considérée comme un attribut du poste à pourvoir. S'il est en effet presque communément admis qu'être séduisant est un atout lorsqu'on travaille dans des métiers impliquant un contact avec la clientèle (commercial, hôtesses, vendeurs...), il existe en réalité une instrumentalisation plus systématique de la beauté par l'entreprise que celle visant uniquement à associer l'apparence du salarié à l'image de l'entreprise renvoyée à l'extérieur. Être séduisant constitue un avantage même pour des postes en back office qui ne rentrent pas dans la catégorie des «postes en relation avec l'extérieur».

En Belgique, la loi antidiscrimination de 2007 évoque le «critère physique» comme une source de discrimination, par définition interdite. «Le concept de caractéris-

tique physique se définit en englobant les caractéristiques innées ou apparues indépendamment de la volonté de la personne (exemples: tache de naissance, brûlures, cicatrices chirurgicales, mutilations,...). Dès lors, les tatouages, piercings, coiffures ou autres caractéristiques de ce type ne sont pas considérés comme une caractéristique physique.» C'est la définition donnée par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

«Vous ne dépassez pas le bar»

Faut-il donc être beau, ou du moins répondre à des critères physiques «normaux» pour bien travailler? Certains diront que oui. La jeune Aurore, qui souffrait de surpoids, peut en témoigner (à lire dans l'encadré). De même pour Laura, jeune Bruxelloise qui a également un problème de taille. Avec son petit mètre cinquante, elle se voit refuser des jobs dans l'horeca, sous prétexte qu'elle est trop petite, voire «pas comme les autres». Les «bonnes blagues» fusent: «Vous ne dépassez pas le bar»... «Je suis trop petite pour être serveuse. Ça a le don de m'énervier... Mais je crois qu'il ne faut pas en vouloir seulement aux patrons mais bien à cette société qui se base sur des critères de beauté précis. C'est triste, mais je n'y changerai rien.»

Trop souvent l'on entend dire de manière hypocrite qu'un travailleur dit «différent» gêne la clientèle, voire met mal à l'aise le reste du personnel. Un argument irrecevable, qui exclut et accuse le travailleur moins bien loti par la nature. De nombreuses campagnes anti-discrimination existent, et amènent la réflexion sur ces discriminations injustes, basées sur des stéréotypes et non sur les réelles compétences des candidats.

> TÉMOIGNAGE

Pour trouver un emploi, j'ai perdu cinquante kilos

Aurore, 25 ans, a été une «femme forte», très forte. Aujourd'hui et avec cinquante kilos de moins, elle entre davantage dans les normes. Aurore travaille, mais pas depuis longtemps. Car avant son opération, elle «ne correspondait pas au profil», d'entrée de jeu, et sans période d'essai. Trop souvent humiliée, elle a décidé de subir une opération pour ne plus être montrée du doigt.

Aurore vient de la région tournaise. C'est là qu'elle a acquis son diplôme de technicienne de bureau, et qu'elle s'est mise en quête d'un emploi dans l'administratif. Bilingue, elle est compétente pour toutes les tâches bureautiques. Toutefois sa recherche d'emploi s'est avérée compliquée par un élément de taille, et pas des moindres: son poids. Aurore présentant, dès son jeune âge, un surpoids, elle n'entrait pas dans les critères pour exercer son métier. «Par deux fois, j'ai réellement compris que c'était ce qu'on me reprochait. La première fois, j'avais à peine dix-huit ans, et je cherchais un stage en secrétariat. Nous étions deux candidates. Il y avait une jeune fille mince, et

moi. D'entrée de jeu, la personne au recrutement m'a dit que je ne correspondais pas au profil de secrétaire. Je n'ai pas eu ma chance, j'ai été évincée. Ma mère a pris les devants et a appelé la direction de cette entreprise. On lui a conseillé de ne pas porter plainte, parce que de toute façon je n'avais pas de preuve de ce que j'avais. Je n'ai donc pas réagi.»

Souhaitant élargir ses critères de recherche d'emploi, Aurore a répondu à une annonce indiquant qu'une chaîne de magasins bien connue, spécialisée dans l'achat-revente de produits d'occasion recherchait une vendeuse pour son site de Froyennes. Au téléphone, le contact est facile, et

on lui demande de se présenter pour le poste. La jeune femme se déplace donc. «Dès qu'ils m'ont vue et qu'ils ont compris que j'étais la candidate, ils m'ont dit que malheureusement, le poste était pris, qu'il n'y avait plus de place. Mais j'ai voulu en avoir le cœur net. Le soir, j'ai rappelé au même numéro, et on m'a dit que la place était libre, et que je pouvais me présenter en magasin le lendemain.»

Aurore a décidé de faire le grand saut. «A l'époque j'étais fâchée, je ne comprenais pas pourquoi on me rejetait. J'étais une jeune fille, ils étaient adultes, je ne savais pas quoi faire. Puis j'ai compris que c'était mon poids qui posait problème. J'ai donc subi une opération, un by-pass pour être précise, et j'ai perdu 50 kilos. Moins d'un an après cette opération, j'ai trouvé un emploi. A l'ONEM, lors de mes évaluations, on ne m'a jamais crue. On me disait que non, que je ne devais pas maigrir, que personne ne me jugeait sur mon physique, etc. C'est faux. Malheureusement, nous vivons dans une société où si tu n'es pas mince, tu ne peux pas être secrétaire.»

Voyons (plus) large

Début juin, à l'arrivée de l'été et de son lot habituel de publicités pour des régimes et produits allégés, l'a.s.b.l. Question Santé a lancé une campagne sur la stigmatisation et les discriminations dont sont victimes les personnes en surpoids. Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme s'est associé à cette campagne destinée à mieux faire connaître ce critère de discrimination.

Entre 2009 et 2012, le Centre a ouvert une trentaine de dossiers liés au poids. C'est peu au regard de la réalité et cela veut dire que peu de personnes victimes de ce type de discrimination franchissent le pas d'introduire un signalement.

Pour rappel, la loi Antidiscrimination de 2007 interdit les discriminations fondées sur une liste de 18 critères, dont 3 peuvent être juridiquement parlant reliés au poids: l'état de santé, le handicap et la caractéristique physique.

Les dossiers ouverts au Centre concernent principalement le secteur de l'emploi. Des personnes se voient «officiellement» écartées d'un poste au motif que leur poids est inadéquat pour la fonction et peut présenter un danger pour elles-mêmes et donc aussi pour les autres. Sans nier que le

surpoids puisse parfois être un facteur d'inaptitude pour remplir certaines fonctions, le Centre constate que la plupart du temps, cette exclusion d'office s'applique sans qu'aucun examen individuel de la santé de la personne concernée et du contexte de travail ne soit entrepris, ce qu'il dénonce.

Le secteur des biens et services n'est pas en reste non plus. On se souviendra par exemple du projet (avorté) de Ryanair d'exiger un supplément tarifaire aux passagers dépassant un certain indice de masse corporelle. Régulièrement aussi, des personnes se voient harcelées ou discriminées dans un bus, un club de loisirs, par une compagnie d'assurances...

Il faut dire que les stéréotypes visant les personnes en surpoids restent fortement ancrés dans la psyché collective. Celles-ci se-

raient responsables de leur état, paresseuses, moins compétentes sur le plan professionnel, car lentes et moins volontaires, ...

En 2009, un colloque auquel a participé le Centre était organisé à Lille sur le thème de «l'apparence physique comme motif de discrimination». Le rapport de ce colloque note entre autres que «les difficultés rencontrées par les personnes obèses liées à leur apparence sont peu prises en compte car nombreux sont ceux qui s'imaginent qu'il est possible, avec de la volonté et une hygiène de vie correcte (...) de rentrer dans les normes de poids. De plus, les intéressés se plaignent rarement, persuadés d'être coupables de ne pas faire ce qu'il faut pour maigrir et de n'avoir que ce qu'ils méritent.»

Ainsi, la plupart des discriminations dont sont victimes les personnes en surpoids passent inaperçues, ne sont jamais dénoncées et pire, sont parfois jugées «acceptables». Si la question des discriminations liées à l'apparence physique recoupe largement la question des autres discriminations sociales (liées à la couleur de peau, à l'âge, au sexe,...), elle reste donc à ce jour peu reconnue et peu prise en compte.

Plus d'infos:
www.voyonslarge.be

SONDAGES

Le blues de la planète bleue

Il n'y a pas que du côté climatique qu'il y a des perturbations sur la planète. Côté humeur, le temps est aussi à l'orage. Et il n'y a pas que dans la zone euro que ça va mal.

A la veille de la mise sur pied d'un plan de relance belge (encore à définir) et des grands enjeux européens et internationaux (Sommet européen du 28 juin, Rio+20, G20,...), la Confédération internationale des Syndicats (CSI) a commandé un sondage auprès d'un échantillon de 1.000 adultes par pays dans 13 pays du monde sur la perception de la situation économique après plus de 4 ans de crise. Du Nord au Sud, il en ressort une profonde inquiétude quant à la crise qui frappe le monde et un profond désaccord avec les politiques d'austérité menées pour y porter remède. La Belgique, bien sûr n'échappe pas à la morosité mondiale ni - comme l'indiquent les sondages - à un certain désamour à l'égard de sa classe politique. Rien de bien étonnant, sauf l'étonnement des analystes qui constatent la montée des extrêmes ou les taux élevés d'abstention; ou encore celui des dirigeants, notamment européens, qui ne comprennent pas le rejet de leurs remèdes mais craignent cependant le verdict des urnes.

On a l'habitude des sondages d'opinion. Ils ne servent en général qu'aux états-majors politiques pour jauger les intentions de vote et adapter en conséquence leur stratégie électorale ou de communication. Personne n'a jamais procédé à un sondage mondial. La Confédération internationale des Syndicats fait donc figure de pionnier en la matière. S'ils étaient avisés, le G20 et l'Europe feraient bien d'en tenir compte car l'opinion qui se manifeste à travers ce sondage explique les mouvements telluriques, tantôt souterrains, tantôt explosifs qui agitent le paysage politique dans certains pays proches, comme la Grèce.

Les échantillons du sondage de la CSI ne comportent pas que des syndicalistes, loin s'en faut: 14% seulement sur l'ensemble des échantillons sont syndiqués. Les personnes interrogées répondent à toutes les pondérations: hommes-femmes, jeunes (+18)-âgés, à l'emploi-sans emploi-indépendants, etc. Bref un vrai sondage réalisé en avril par TNS Opinion, Lightspeed Research.

Les résultats globaux, sonnent comme un signal d'alarme:

- deux tiers des citoyens interrogés estiment que l'économie de leur pays va mal;
- plus d'un tiers constate une montée du chômage depuis 2 ans;
- plus de la moitié a vu le revenu de la famille baisser par rapport à l'évolution du coût de la vie;
- un répondant sur sept est dans une situation financière si difficile qu'il ne peut faire face à ses dépenses de logement, d'alimentation

et de fourniture d'électricité;

- deux tiers ne peuvent pas mettre un sou de côté.

Plus globalement...

Qu'ils soient syndiqués ou non, les citoyens du monde, de l'Indonésie aux États-Unis, du Japon à la Grèce, expriment une forte inquiétude quant à l'avenir. Ils considèrent que le climat d'incertitude qui règne actuellement dans le monde pourrait être considérablement atténué:

1. En accroissant l'influence des travailleurs et des petites entreprises sur les décisions économiques, tout **en réduisant le pouvoir des banques internationales et des grandes entreprises.**

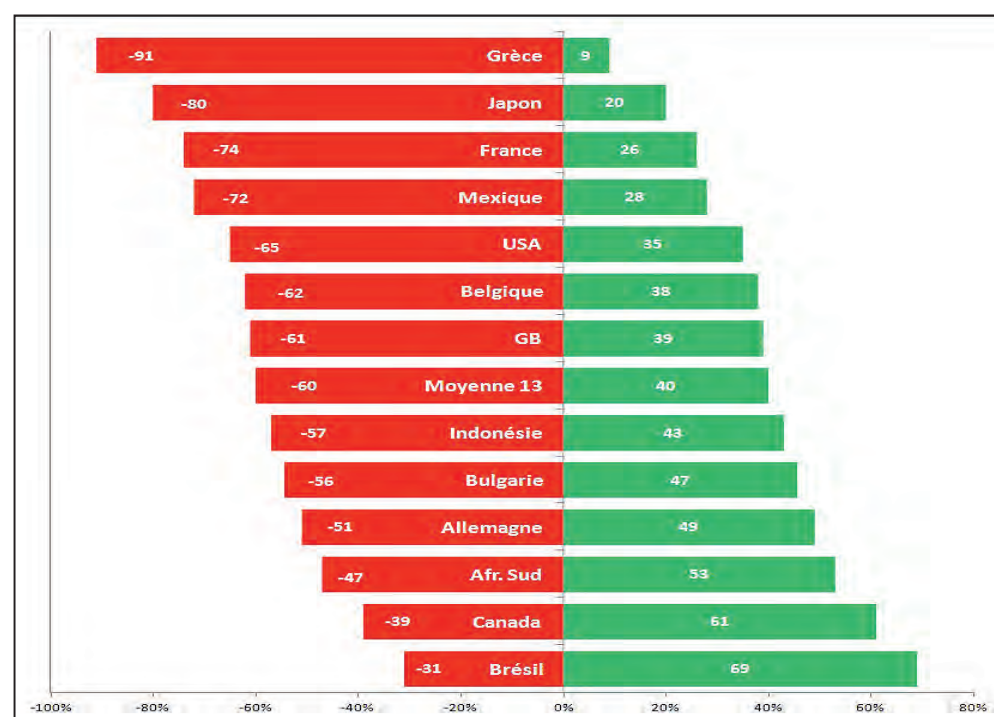
2. **En choisissant d'investir dans l'emploi et dans la croissance**, meilleures voies pour rembourser la dette. Cette stratégie est massivement préférée aux mesures d'austérité qui consistent à résorber directement la dette par l'abaissement des salaires et la réduction des dépenses publiques.

3. En faisant en sorte que les gouvernements nationaux s'engagent à protéger les intérêts des travailleurs et de leurs familles **en menant une politique de soutien actif des revenus, avec notamment des allocations chômage et des retraites décentes et un accès abordable à l'éducation, à la santé et aux services de garde des enfants.**

Le chagrin des Belges...

Les Belges frappés par la crise...

Un profond pessimisme a été constaté dans les 13 pays couverts par le sondage, avec une majorité (58%) des répondants estimant que leur pays est engagé dans une mauvaise direction. En Belgique cette proportion atteint 62%. Le pessimisme est le sentiment dominant en Europe. A cet égard la Belgique se situe au même niveau que la France et le Royaume-Uni. Les Grecs sont les plus pessimistes quant à la direction prise par leur pays. Et pour cause...



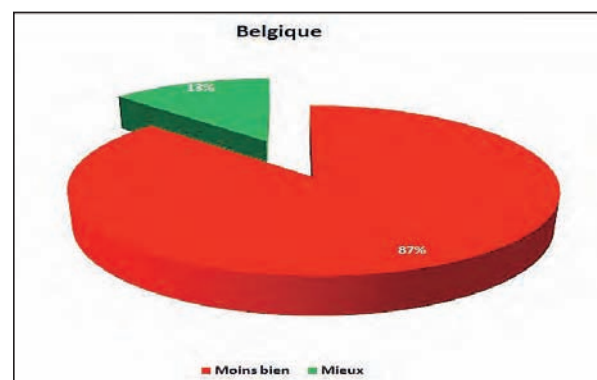
Question: Dans l'ensemble, trouvez-vous que votre pays va dans la bonne direction?

Le pessimisme est inversement proportionnel au revenu et au niveau de formation. Ceux qui ont un emploi voient naturellement l'avenir sous un angle meilleur et les moins qualifiés ont toutes les raisons de s'inquiéter..

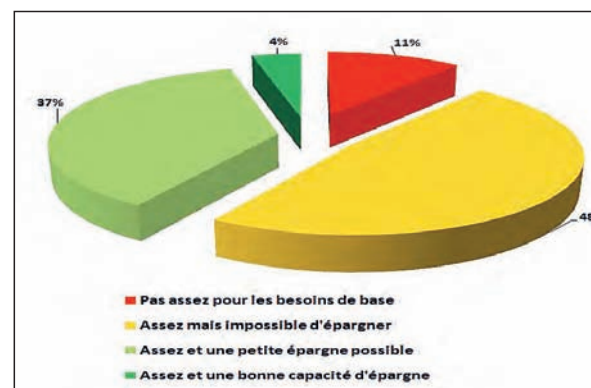
...et inquiets pour l'avenir

77% des répondants qualifient la situation économique actuelle de «grave» ou de «très grave».

Les répondants belges sont parmi ceux qui ont exprimé les plus vives inquiétudes pour les générations futures, étant convaincus, pour 87 % d'entre eux, que celles-ci connaîtront une situation plus dégradée que la leur. C'est l'idée même de progrès social qui en prend un coup.



Question: Pensez-vous que les générations futures vivront mieux ou moins bien que vous?



Situation financière difficile pour beaucoup

75 % des répondants ont vu le revenu de leur foyer reculer par rapport à l'évolution du coût de la vie, ce qui rejoint les réponses recueillies en France (Figure 5). En Belgique, 59 % des répondants sont dans l'incapacité de constituer une épargne.

Question: Comment décririez-vous votre situation financière?

> THERMOMÈTRE SOLIDARIS

Le moral dans les chaussettes

La Mutualité Socialiste-Solidaris, en partenariat avec la RTBF et Le Soir, lance un programme d'enquêtes sociales et politiques baptisé «*Thermomètre Solidaris*». Le premier sujet d'enquête sur l'état de bien-être psychologique de la population dresse un sombre tableau du moral des Belges francophones

Comment ça va? Mal!

- Un Belge francophone sur 10 déclare ressentir souvent ou très souvent de l'angoisse, de l'anxiété ou de la dépression
- 5% de la population est diagnostiquée scientifiquement comme souffrant de **dépression modérément sévère ou sévère** (PHQ9), 45% affichent un état de **dépression modérée ou légère**.
- 8% de la population déclare avoir déjà tenté de se suicider (14% chez les 18-25 ans, 18% chez les demandeurs d'emploi et les familles monoparentales), 12% y a déjà pensé.
- **Confiance en l'avenir: 59% de la population** pense vraiment qu'on est loin d'être sorti de la crise, 45% de la population est vraiment inquiète à l'idée de tomber dans la **précarité**.
- Le top 3 des sources d'inquiétude: la santé (52%), l'avenir des enfants (40%), le travail, le chômage (29%).

Peur du chômage

La Belgique se situe devant le Japon mais derrière les États-Unis, avec 37% des répondants déclarant que la menace du chômage s'est accrue au cours des deux dernières années. En moyenne, la proportion de personnes s'estimant menacées par le chômage dans les pays couverts par le sondage est de 36%.

... et les raisons de la colère

Inquiets, on le comprend. Mais le sondage CSI donne aussi des indications sur la colère et la frustration qui animent le citoyen lambda à l'égard des décideurs politiques. La population a le sentiment d'une confiscation du pouvoir par les banques et les multinationales. Les gens interrogés mettent le doigt sur l'incapacité du politique à protéger le citoyen et sur l'énorme décalage entre l'élite au pouvoir et la population.

Trop de pouvoir aux banques...

Les Belges, à l'instar des citoyens des autres pays européens, sont 74% à penser que les banques exercent trop d'influence sur les décisions économiques.

... pas assez aux citoyens

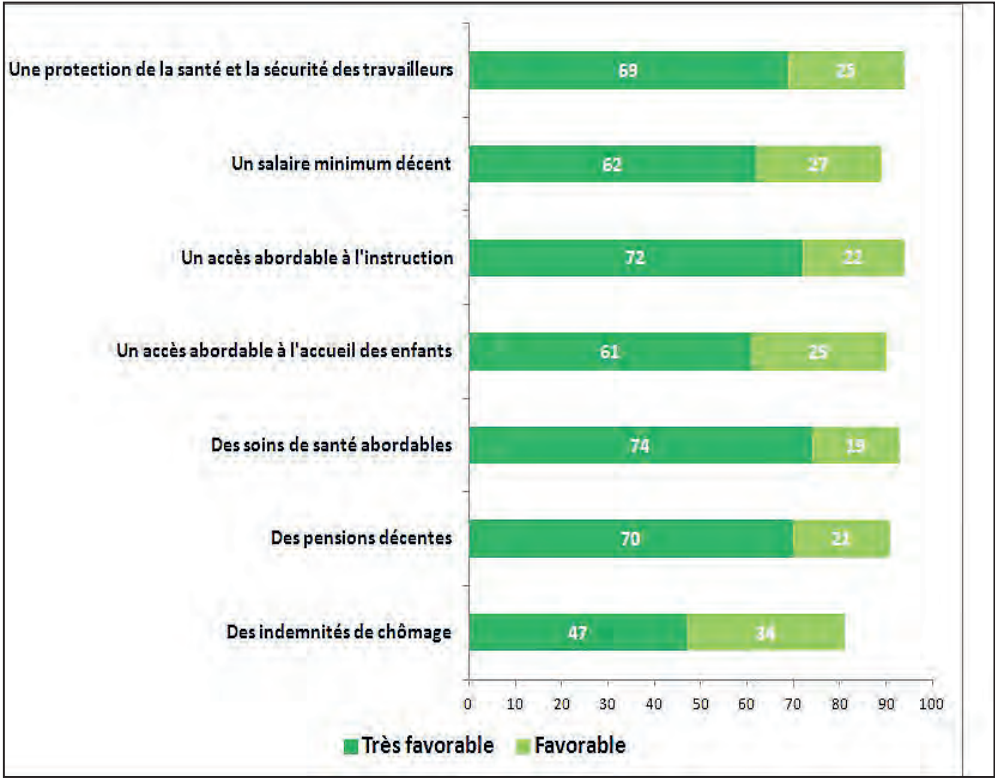
Les électeurs n'ont pas de pouvoir en Belgique, pour 76% des répondants; 81% des répondants estiment que les électeurs n'ont pas assez d'influence.

Pas assez de protection

- **La sécurité de l'emploi n'est pas garantie de manière satisfaisante:** l'appréciation à cet égard est très négative en Belgique puisque 70% des répondants estiment que la législation actuelle ne protège pas suffisamment les travailleurs contre l'insécurité de l'emploi.
- **La législation du travail en tant que telle est largement soutenue:** en Belgique, la législation du travail bénéficie d'un large soutien, puisque 93% des répondants approuvent les lois portant sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et 88% approuvent l'existence d'un salaire minimum garanti par la loi.

Que veut le peuple?

Les citoyens veulent que leur gouvernement agisse: les répondants belges souhaitent fortement que leur gouvernement agisse en faveur d'un accès abordable aux soins médicaux (69%) et d'une retraite décente (65%) et attendent plus généralement une bonne protection sociale.



Question: Quelles mesures estimez vous favorables? (% des répondants)

Avec quel argent?

Les banques et les grandes entreprises doivent payer davantage: Pour 71% des répondants, les banques devraient payer davantage, de même que les grandes entreprises pour 66% des répondants. Les Belges, à l'instar d'autres Européens sont déterminés à réduire la contribution des travailleurs et des petites entreprises au financement de la crise (écart négatif de -16% pour les petites entreprises et de -48% pour les travailleurs).

Non à l'austérité! Priorité à l'emploi!

Il y a un énorme décalage entre l'élite au pouvoir et la population: Le sondage d'opinion mondial 2012 de la CSI met en garde contre l'énorme décalage entre les mesures d'austérité proposées par la plupart des gouvernements nationaux et le désir des citoyens d'investir dans l'emploi et la croissance.

En Belgique, la perspective de «rembourser la dette maintenant, en abaissant les salaires et en réduisant les dépenses publiques» ne rencontre que 6 % d'avis favorables, tandis que la perspective inverse, à savoir une politique consistant à «investir dans la création d'emplois décemment rémunérés afin de soutenir une économie propulsée par la demande et de favoriser la croissance économique, ce qui permettra de rembourser la dette» rencontre l'adhésion de 63% des répondants, avec 31% des répondants soutenant les deux projets à égalité.

> CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS

Un nouveau contrat social

Inquiétude pour l'avenir, appauvrissement, sentiment d'injustice et de blocage de l'ascenseur social, colère contre l'austérité, divorce avec les «élites»... Pourtant, l'Europe va de l'avant dans sa politique d'austérité et continue de réclamer du sang et des larmes.

Comment rendre confiance aux gens et les réconcilier avec le politique? Assainir les finances publiques et relancer la machine économique? La Confédération européenne des Syndicats (CES) propose un nouveau contrat social pour l'Europe.

«Nous soutenons les politiques économiques coordonnées tout comme l'objectif d'assainissement des finances publiques, dit la CES, mais nous déplorons les mesures de gouvernance économique mises en place qui menacent les acquis sociaux des dernières décennies, étouffent le développement durable, la relance économique et l'emploi et détruisent les services publics».

La CES rappelle que l'objectif déclaré de l'UE est le progrès économique et social. Or, que constate-t-on? Que les inégalités vont croissant de même que la pauvreté et l'exclusion, que le chômage explose, que la précarité frappe les jeunes de plein fouet. Que s'installe le désenchantement à l'égard du projet européen. Que l'on assiste à une montée inquiétante du nationalisme, du racisme et de la xénophobie.

Cette tendance, aggravée par une concurrence des bas salaires, pourrait mener à un rejet du projet européen que la CES a toujours soutenu. «Nous constatons que l'accord économique et social d'après-guerre qui a conduit à la création de l'Union européenne et du modèle social européen est menacé. Ce modèle social unique a généré des gains considérables pour les citoyens et les travailleurs et nous a permis de surmonter la crise et d'asseoir la prospérité.»

La CES propose donc de signer un nouveau contrat social, car pour répondre de manière juste et efficace à la grave crise à laquelle l'Union est confrontée, il faut de la cohésion sociale, donc du dialogue social et non des politiques de concurrence et d'alignement vers le bas des droits du travail, des salaires, du temps de travail, de la sécurité sociale, de la fiscalité ou des normes environnementales.

Faisant écho aux aspirations qui ressortent du sondage CSI, la CES réclame «des politiques qui améliorent les conditions de vie et de travail et assurent des emplois de qualité, des salaires justes, l'égalité de traitement, des services publics de qualité, la protection sociale, y compris des services de santé et des régimes de pension justes et durables, ainsi qu'une politique industrielle favorisant une transition juste vers un modèle de développement durable.»

Miser sur la relance

Pour sortir de cette crise, mettre fin à la crise de la dette souveraine et jeter les bases de ce contrat social, la CES propose notamment:

- de donner à la BCE le rôle de prêteur en dernier ressort via des euro-obligations;
- de mener des politiques européennes industrielles donnant priorité aux investissements dans les infrastructures durables, la recherche-développement, la technologie climatique et les ressources renouvelables;
- de réguler le secteur financier et le mettre au service de l'économie réelle;
- de mettre fin aux pressions de l'UE pour libéraliser les services publics;
- de garantir des salaires décents pour tous afin de doper la croissance et la demande intérieure;
- d'améliorer la qualité de l'emploi et lutter contre les emplois précaires notamment des jeunes;
- de rendre la fiscalité plus redistributive et progressive sur les revenus et la fortune et de mettre la fin aux paradis fiscaux, à l'évasion et à la fraude fiscales, à la corruption et au travail au noir. Parmi ces mesures, l'harmonisation de l'assiette pour l'impôt des sociétés et un taux d'imposition minimum pour les entreprises de 25% qui est le taux d'imposition moyen actuel en Europe.

> POINT DE VUE

Les employeurs démodés

Les salaires sont définis dans les conventions collectives de travail. Il existe des accords collectifs pour les conditions de travail. Pour la santé et la sécurité au travail par exemple, mais aussi sur la flexibilité. Cela s'explique par le fait que les travailleurs ont droit de parole, parce qu'ils ont la liberté de négocier collectivement leurs conditions de travail.

Du côté de la droite et des employeurs, il est très tendance d'appeler cela du conservatisme. Dépassé car pour eux, rien ne peut entraver le gain et la compétitivité. Démodé car selon eux, les règles du jeu collectives sont trop coûteuses.

Si les employeurs n'avaient pas tant de pouvoir, il suffirait d'écarter d'un revers de la main des idées aussi farfelues. Mais non, elles sont à prendre avec le plus grand sérieux.

Pour ceux qui en douteraient, démodé a ici un tout autre sens. C'est un mot que vous utilisez lorsque vous parlez d'ouvriers et d'employés qui n'ont rien à dire, qui doivent obéir au doigt et à l'oeil du patron. Ce fut le cas jadis chez nous, c'est toujours le cas dans certains pays où la démocratie est faible ou inexistante.

Et démodé, c'est justement ce vers quoi les patrons veulent nous faire retourner. Vers des relations de travail totalement démodées.

Profitant d'un puissant vent européen en poupe, les employeurs voient la brèche pour obtenir gain de cause. Ils font la file pour vendre leurs idées dans les médias dont ils ne maîtrisent peut-être pas les rédactions, mais bien les conseils d'administration et l'actionnariat. Une de ces idées était récemment que les entreprises ne sont pas tenues de respecter les conventions collectives, elles doivent pouvoir s'en détacher. Comme illustration du mot démodé, c'est pas mal.

Dernièrement, c'était au tour de la construction par le biais de ses organisations d'employeurs, la Confédération de la Construction et l'Union de la Construction. Et ils n'y sont pas allés avec le dos de la cuillère. Tout d'abord ils ont tiré sur le projet de loi sur l'indispensable registre de présences dans les chantiers de construction. L'article ci-contre vous en dit plus. Et la semaine dernière ils sont venus avec l'idée selon laquelle il faut en finir avec la semaine fixe de 40 heures de travail dans le secteur de la construction. Ils veulent une durée du travail flexible sur base annuelle. Bref, «Travailler plus quand la demande est plus importante et moins quand il y a moins».

Pardon? Les travailleurs de la construction ne seraient-ils donc pas flexibles? Les conventions collectives de travail ne sont-elles pas la preuve d'une très grande souplesse? Un crédit de 130 heures de travail pour faire face aux fluctuations, qui peut même être porté à 180 heures. Des semaines de travail de 45 heures et plus pour les travaux routiers. Une flexibilité poussée à l'extrême et une masse d'heures supplémentaires dans le béton à couler, le travail le samedi et encore toute une série de systèmes pour faire face aux pics. Et ça, ce n'est pas de la flexibilité? Un tel arrangement serait donc démodé, selon le dictionnaire des employeurs?

Soyons clairs. Des accords collectifs sur la flexibilité existent et ils sont respectés. Les travailleurs de la construction ne vont pas donner carte blanche pour que l'on organise leur travail n'importe comment. Ils ne vont pas suivre des employeurs démodés, vers le travail saisonnier du temps passé. Nous vivons à une autre époque, avec des droits et droit de parole pour les travailleurs. Et eux, ce qu'ils veulent, c'est du travail de qualité.

(19 juin 2012)

Paul Lootens
Secrétaire Général

Alain Clauwaert
Président



> LUTTE CONTRE LA FRAUDE DANS LA CONSTRUCTION

Syndicats et gouvernement sont pour, les employeurs contre

La fraude sociale dans le secteur de la construction reste un véritable fléau. Elle a pour conséquence de mettre en danger les bonnes conditions de travail et de salaire. Sans oublier qu'elle coûte des fortunes à la sécurité sociale. La fraude sociale met aussi la sécurité en danger. La FGTB Construction insiste depuis longtemps pour que des mesures soient prises. De nouvelles propositions de loi vont dans le bon sens.

La fraude est très importante. Le travail au noir dans la construction est estimé à 50.000 emplois, tandis que le secteur occupe de façon légale environ 165.000 travailleurs. En gros, cela signifie qu'un travailleur sur quatre ne répond pas aux règles sociales. Les employeurs qui s'en rendent coupables font de très gros profits. Avec le travail au noir, ils peuvent proposer des prix de 25 à 30% en dessous des prix normaux. Mais il s'agit bien là de concurrence déloyale, au détriment des entreprises de construction qui respectent les dispositions et les règles du jeu. Cela revient aussi à de l'exploitation pure et simple de travailleurs.

Sécurité en danger

Les premières victimes sont les travailleurs étrangers que des négriers font travailler ici. Ils travaillent via de la sous-traitance ou sous le statut de faux indépendant, pour des salaires beaucoup trop bas et sans aucun droit à la sécurité sociale. Mais en Belgique aussi, cette situation met les travailleurs du circuit légal en danger, leurs salaires sont mis sous pression, ils perdent leur emploi à cause de ce dumping social, ou alors ils sont temporairement mis en chômage économique pendant que leur travail est fait par des entreprises étrangères illégales ou à moitié illégales.

En outre, la fraude met la sécurité sur les chantiers en péril. Les négriers sont peu sensibles aux vêtements de protection. Et les gens qu'ils mettent au travail ne connaissent pas les consignes de sécurité, ils n'y sont pas sensibilisés et il n'y a pas la moindre surveillance puisqu'ils sont dans le circuit illégal. Les médias parlent souvent de travailleurs illégaux qui, après un accident du travail, sont abandonnés à l'entrée d'un hôpital ou laissés à leur triste sort. Dans quelques hôpitaux bruxellois, cela arrive fréquemment.

La sécurité, des salaires décents, une protection sociale, la concurrence loyale, les raisons pour prendre des mesures fortes ne manquent pas. Les délégués FGTB Construction mènent depuis longtemps déjà un combat pour venir à bout de ce fléau. Des mesures à différents niveaux sont nécessaires. Ainsi, les services d'inspection doivent être renforcés d'urgence. Dans le précédent numéro du Syndicats, nous écrivions déjà que ces services connaissent une pénurie criante, pas uniquement pour la construction, mais pour tous les secteurs. L'Europe parle d'un inspecteur pour 10.000 travailleurs, chez nous, on est aujourd'hui à un inspecteur pour 20.000.

Des pas dans la bonne direction

A côté du renforcement de l'inspection, de meilleures lois sont également nécessaires. La responsabilité solidaire des entrepreneurs vis-à-vis des sous-traitants doit aller un cran plus loin que ce qui se fait aujourd'hui. Aujourd'hui, cette responsabilité signifie juste que l'entrepreneur doit assurer le paiement des salaires et des cotisations sociales que le sous-traitant n'assurerait pas. Dans le même temps, le combat contre les faux indépendants doit lui aussi être intensifié. Et il faut imposer un registre dans lequel figurerait chaque travailleur présent sur un chantier, y compris les employés, les indépendants et bien entendu aussi les travailleurs étrangers.

La Ministre de l'emploi Monica De Coninck et le secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude, John Crombez sont prêts avec des nouveaux projets de loi dans ces domaines. Il sera plus facile et plus clairement possible de déterminer ceux qui sont actifs en tant que faux indépendants. La responsabilité solidaire est élargie. Il y a aussi un projet de loi sur l'introduction d'un registre de présences sur les chantiers. Celui-ci a même déjà été baptisé: la loi sur le «whereabouts», en référence à ce qui se fait dans le monde sportif.

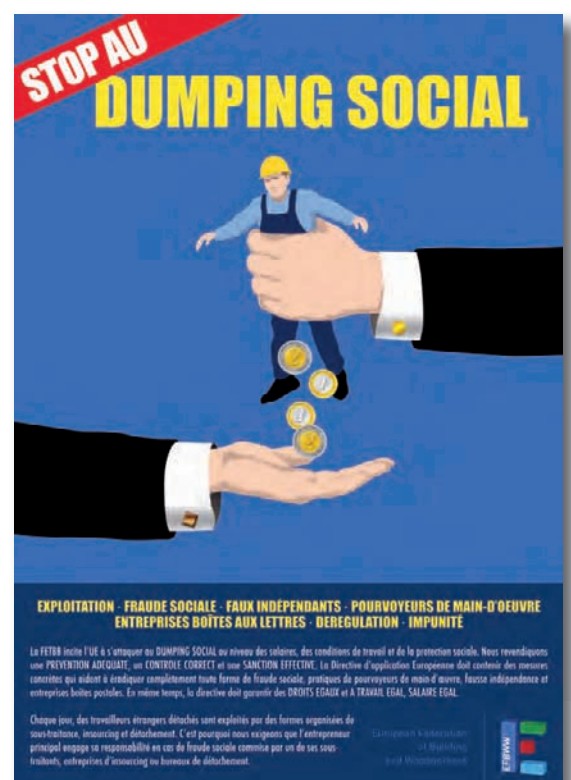
Pour la FGTB Construction, les projets de loi ne vont pas encore

assez loin sur un certain nombre de points. La responsabilité solidaire par exemple pourrait être encore plus stricte. Tout comme le registre de présences, vu que celui-ci ne vaudrait que pour les grands chantiers, tandis que la fraude et les problèmes de sécurité sont très importants sur les petits chantiers. Mais des pas dans la bonne direction sont enfin faits, ce qui mérite déjà d'être applaudi.

Des bâtons dans les roues

La réaction des fédérations d'employeurs du secteur de la construction suscite beaucoup d'étonnement et d'irritation. En effet, sur base de fuites et avant même que le projet de loi sur le 'Whereabouts' ne soit prêt, elles le dénoncent déjà. Furieuses, elles ont critiqué le fait qu'elles n'avaient pas été consultées et que le registre est irréalisable. Cette sortie en force est incompréhensible. Des discussions intenses sur les nouvelles mesures sont déjà en cours depuis 2007. Tant les syndicats que les employeurs ont participé activement à l'élaboration des projets de loi. Dire qu'il n'y a pas eu de consultation est donc totalement faux. En outre, il faut encore examiner la manière dont le registre de présences sera mis en œuvre dans la pratique. A ce propos, des consultations seront à présent organisées avec les partenaires sociaux. Mettre d'ores et déjà des bâtons dans les roues et dire que le système est irréalisable, c'est quand même fort.

Les employeurs ne voudraient-ils donc pas collaborer à la lutte contre la fraude? On va finir par le croire. Ils préféreraient avoir les mains libres, sans tous ces contrôles, avec des travailleurs hyper flexibles et toujours disponibles. Ils viennent aussi de faire une sortie extravagante sur la flexibilité, vous en saurez plus en lisant le point de vue sur cette même page.



La fraude dans le secteur de la construction n'est pas seulement un problème pour notre pays. Elle doit être attaquée par-delà les frontières. L'EFBWW, la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois, mène une campagne sur ce thème via cette affiche.

> 30 ANS DU NUM EN AFRIQUE DU SUD

L'apartheid est fini, il reste l'exploitation

Avec ses 320.000 membres, le NUM est un syndicat très important d'Afrique du Sud. Il existe depuis 30 ans et il tenait ce mois-ci un important congrès. Notre secrétaire fédéral Herman Baele était à Johannesburg pour y assister. Il nous en dit plus sur les points de vue et les actions que ce syndicat de lutte entreprend.

«Il y a 13 ans de cela, j'étais déjà venu à Soweto» nous raconte Herman Baele qui a visité cette fois encore le célèbre quartier populaire noir de Johannesburg. «Le contraste est grand, la première fois, il y avait ici une banlieue grise et sale, avec plein de baraques en tôle. Aujourd'hui, il y a des petites maisons en pierre, il y a des équipements d'utilité publique, des égouts et de l'eau. Ils ont fait grand cas de l'objectif avancé un jour par Nelson Mandela de donner à chacun une maison décente.»

Après la coupe du monde de football

Mais il reste encore beaucoup de choses à faire en Afrique du Sud. Le régime de l'apartheid a disparu depuis presque 20 ans, mais le fossé entre les riches et les pauvres reste encore très important. Herman Baele a pu le constater lors du congrès du NUM, la centrale syndicale des mineurs, des ouvriers de la construction et des ouvriers du secteur de l'électricité. Le NUM en a également profité pour fêter ses 30 années d'existence. C'est un syndicat de lutte influent qui a joué un rôle très important dans la révolte du peuple contre l'Apartheid. Le NUM ne craint pas la critique sur la société de classes, dans ses commentaires, il souligne les oppositions entre le travail et le capital. L'organisation syndicale investit beaucoup d'énergie dans la formation de militants et de cadres. Bon nombre d'entre eux sont devenus des leaders au sein de la fédération syndicale coupole COSATU. Même à l'ANC, le congrès national africain, le parti politique de la population noire qui dirige actuellement le pays.

La Centrale Générale de la FGTB mène depuis plusieurs années un projet de solidarité avec le NUM. Au début, il s'agissait de mettre sur pied une campagne pour la lutte contre le sida. Aujourd'hui, le projet prend une autre tournure et il porte sur une meilleure organisation et administration du syndicat. «En réalité, c'est dû à la coupe du monde de football de 2010 en Afrique du Sud. Les nombreux gros projets de construction ont nécessité de nombreux travailleurs et le NUM a connu d'énormes difficultés pour gérer ses membres et pour assurer les services. Ensemble, nous allons y remédier.»

Besoin d'un tissu industriel

Quelles sont les pistes que le NUM va suivre via ses actions et ses points de vue? Herman Baele les résume en trois grandes lignes de force. «Primo et avant tout, l'apartheid est bien éradiqué, mais l'exploitation reste. L'Afrique du Sud est riche en matières premières, mais les groupes multinationaux se les approprient purement et simplement et partent avec. La population reste sur le carreau sans activité économique propre. Et il faut que ça change. Le NUM veut qu'un tissu industriel qui permettrait de transformer les matières premières en produits finis soit développé. Cela créerait des emplois de qualité et apporterait de la prospérité. Cela nous conduit au deuxième point d'attention, la lutte contre le travail informel. Il y a en Afrique du Sud énormément de jobs précaires, sans aucune protection. Tant les Sud-Africains que les étrangers doivent composer avec. En développant l'industrie, vous agissez contre cela, mais aussi en améliorant la législation et les contrôles. Dans une des résolutions du congrès, il a ainsi été exigé d'interdire le trafic de main-d'œuvre. La troisième priorité pour le NUM porte sur la sécurité et de meilleures conditions de travail. La construction et l'exploitation des mines sont des secteurs qui présentent de grands risques et donc le NUM est particulièrement sensible à la santé et la sécurité. Plus de morts dans les mines, était par exemple le slogan du congrès. Le NUM veut de meilleurs salaires et conditions de travail et cela doit se faire par le biais de la concertation sociale et des conventions collectives de travail, tout comme chez nous.»

«L'action syndicale et l'action politique vont de pair en Afrique du Sud» conclut Herman Baele. «Lors du congrès du NUM, les militants syndicaux ont été expressément appelés à être actif au sein de l'ANC. C'est là que se trouve la force politique de la gauche en Afrique du Sud. Le pays fait face à de grosses inégalités, il y a énormément de fraude, de violence et de racisme. Les syndicalistes ne peuvent pas rester neutres, ils ont aussi une mission politique.»

> SOLIDARITÉ AVEC LA PALESTINE

Le travail décent est impossible sous occupation

Nous vous en parlons régulièrement dans ces pages, la Centrale Générale de la FGTB est particulièrement sensible à la situation que vivent les Palestiniens, étranglés par l'occupation militaire israélienne. De manière générale, il est vrai que les médias parlent souvent du conflit israélo-palestinien. Par contre, nous savons peu de choses sur l'impact que l'occupation israélienne exerce sur la vie quotidienne des travailleurs palestiniens. Pour y apporter un peu de visibilité, la Centrale Générale de la FGTB a invité deux syndicalistes palestiniens à venir nous livrer leur témoignage.



Mohammed Odwan est le président du syndicat de la pétrochimie PGFTU. Il était en visite chez nous.

Atef Saad est journaliste et Mohammed Odwan est président de la centrale syndicale de la pétrochimie, une composante de la fédération PGFTU. Ils sont la preuve que malgré un contexte dramatique, des gens se battent pour faire valoir les droits des travailleurs palestiniens et donner au syndicat plus de poids.

Droits des travailleurs bafoués

En dépit de l'occupation militaire, les Palestiniens se soucient aussi de l'amélioration de leurs salaires et conditions de travail, tout comme de la santé et la sécurité au

travail. Eux aussi, ils mènent des actions syndicales pour faire avancer les choses. Ainsi, le syndicat palestinien PGFTU mène un combat pour un salaire minimum afin de préserver les travailleurs des salaires de misère. Mais il est évident que les conditions économiques difficiles qu'ils connaissent mettent bien les droits des travailleurs fortement sous pression.

Un peuple au bord de l'asphyxie

Les travailleurs palestiniens doivent mener un double combat: d'une part pour la protection sociale et d'autre part contre l'occupation. Une occupation israélienne qui étrangle l'économie palestinienne. Près de 21% de la population est sans emploi, et ceux qui ont un boulot ne savent pas s'y rendre à cause des contrôles permanents et des routes fermées. Quant aux agriculteurs palestiniens, ils n'arrivent pas à cultiver leurs terres parce que l'accès est entravé soit par l'immense mur, soit parce que les colons israéliens confisquent leurs terres.

Le syndicat palestinien a besoin de notre solidarité dans sa lutte pour les acquis sociaux mais aussi afin que les politiciens belges, européens ainsi que les fédérations syndicales internationales insistent sur la nécessité de mettre un terme à l'occupation. Ce n'est qu'alors que de réelles avancées dans la lutte pour un travail digne et une vie décente pourront se produire. Et le temps presse, car sur le terrain, Israël va de plus en plus loin et asphyxie littéralement l'Etat palestinien.

Adaptation des salaires en Juin 2012

Vous trouverez ci-dessous les secteurs de la Centrale Générale – FGTB pour lesquels les salaires ont été adaptés au 1er juin 2012. Seuls les secteurs où des changements sont intervenus sont mentionnés. Des informations détaillées sont disponibles sur le site de la Centrale Générale: www.accg.be.

JUIN 2012			
N° commission paritaire	Secteur	Type d'adaptation	Augmentation des salaires
102.02	Petit granit Liège-Namur	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,01
102.03	Porphyre	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,01
102.05	Kaolin et sable	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,01
106.01	Ciment	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,001852
106.02	Industrie du béton	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,02
106.03	Fibrociment	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,02
117	Industrie et commerce du pétrole	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,001852
303.03	Salles de cinéma	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,02



Herman Baele: «Aujourd'hui vous voyez à Soweto des maisons en pierres. Il y a 13 ans de cela, il n'y avait que des baraques en tôle.»

> EDITO

Les banquiers coûtent plus cher que les chômeurs!

Les histoires populaires qui bercent les enfances innocentes finissent parfois mal. Prenez Blanche-Neige, on dirait la Sécu. Dans le rôle de la marâtre, la Commission européenne. Sept nains jouent les figurants: un Premier et six vice-Premiers, un de chaque couleur. Vous cherchez alors vainement un «Prince charmant» pour délier l'intrigue. Au moment où vous cessez d'attendre, vous mesurez stupéfait que les nabots ont piraté le scénario, rallié la cause de la reine sorcière et que le conte à fée a viré gore!

En décembre 2011, le soldat Moureaux était dépêché pour défendre des décisions prises à la hussarde, «face à l'urgence européenne», dans le secteur des pensions. Il parlait alors, «le cœur déchiré», de réformes «totalement injustes, totalement déséquilibrées... mais totalement indispensables!». Pour justifier les mesures catastrophiques décidées cette fois en chômage, c'est le général qui monte au front. De fâcheuse humeur à l'égard des syndicats, le Premier déploie la grosse artillerie. Il parle alors d'«unité du pays», de la nécessité de «tenir compte des exigences de la majorité au Parlement» et «dans la population». Bouquet final d'un feu d'artifice confus, il évoque le travail d'un gouvernement qui œuvre dans l'intérêt général: «On essaie de trouver une solution de cohésion sociale».

Un sommet d'hypocrisie! L'exclusion du chômage de plus de 20.000 travailleurs sans emploi, essentiellement, de Wallonie et de

Bruxelles, juste après les prochaines élections fédérales, et la perte de 25% de pouvoir d'achat pour d'autres au lendemain du scrutin communal serait ainsi une mesure de... cohésion sociale. Si c'était populaire, pourquoi attendre le retour aux urnes? La FGFB wallonne fulmine. Que dit la FEB? «C'est une réformation équilibrée (...) Maintenant, il faut tourner la page». Circulez, y a plus rien à voir!

Peu de responsables se risquent en effet à un plaidoyer sur le fond. S'il n'y a pas de justification sociale crédible, ces purges recommandées par l'Europe ont-elles une justification économique? Elles ne peuvent en tous cas pas se fonder sur des considérations budgétaires: elles ne rapporteront même pas des clopinettes. Ces quelques économies vont induire et générer d'autres dépenses. L'allongement du stage d'insertion des jeunes a déjà nécessité une adaptation du budget des allocations familiales. Le renvoi vers les CPAS de milliers de chômeurs et de travailleurs à temps partiel va peser, après 2015, sur les communes (en aides sociales, en revenus d'intégration et en personnel d'encadrement). La population plus fragilisée tardera plus encore à recourir aux soins de santé: ce qui coûte plus cher en fin de pathologies plus lourdes et... aux urgences! La mutualité socialiste a, par ailleurs, mené une excellente enquête sur la situation de déprime dans laquelle plongent ces politiques antisociales.

Elles sont aussi contre-productives du point de vue macro-économique. La pression sur les revenus des ménages aura des conséquences sur la consommation et la relance attendue. Sans parler du secteur du logement social où de nombreux loyers devront être revus (avec des pertes de recettes pour des sociétés souvent à la corde). Il faudrait encore tenir compte du coût d'une économie informelle dopée par le besoin de familles de nourrir leurs enfants. Enfin, les problèmes d'insécurité sociale se doubleront, à l'évidence, de nouvelles questions «sécuritaires», fruit amer des politiques «austéritaires».

Les déclarations de Di Rupo sont transparentes: chômeurs wallons et bruxellois sont donc un tribu pour sauver le pays! Pourtant le chômage, resterait, comme les pensions, une branche d'une sécurité sociale fédérale... censée garantir la solidarité interpersonnelle. Selon le Premier ministre, une majorité (silencieuse) au Parlement et dans la rue souhaiterait donc qu'il en soit autrement?

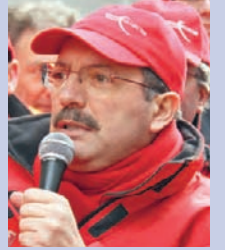
Cette politique habituellement défendue par la droite avec d'autres arguments stigmatisent les victimes du manque d'emploi en prônant, menaces à l'appui, l'activation des «feignasses» par le formatage d'un comportement de recherche active de jobs... qui n'existent pas. L'économiste Laurent Cordonnier, dans un entretien accordé au Soir, en a fait litière en une image bucolique:

que: «On met une pression dingue sur les gens en leur disant de chercher du travail et de le faire d'autant mieux qu'il n'y en a pas. On demande aux gens de partir à la cueillette aux champignons, comme si c'est cela qui allait les faire pousser, alors qu'il ne pleut plus depuis trois semaines et qu'il fait 50°C».

Ce qui est absurde pour solutionner le manque d'emploi, l'est moins s'il s'agit de faire pression sur les salaires par l'augmentation de la compétition des travailleurs entre eux, l'organisation d'un dumping social interne... Relance ou compétitivité?

Pour sourire à la «marâtre» européenne, les sept nains d'un gouvernement qualifié par «simplet» de «centre-droit», fait payer le prix de la crise, au nom de l'«unité nationale» et de la «cohésion sociale» aux travailleurs les plus fragilisés. Dans le même temps, de nouvelles banques sont renflouées en Europe et la Belgique vient d'augmenter sa part dans la couverture des garanties sur Dexia.

Cohésion sociale? Cherchez l'erreur...



Nico Cué
Secrétaire général



Les Fonderies du Lion à un «poêle» de décisions importantes ...

Devenues il y a un an et demi «Thermic Distribution Europe», les anciennes Fonderies du Lion sont une nouvelle fois à un tournant de leur histoire.

Spécialisée dans la fabrication d'appareils adaptés à toutes les énergies (bois, charbon, gaz et mazout) pour des marques comme Nestor Martin ou Efel entre autres, l'entreprise a toujours su retomber sur ses pattes et s'adapter tant aux effets de mode qu'aux augmentations ponctuelles des prix de tel ou tel combustible. Le bois qui était boudé hier revient peu à peu dans les foyers en tant qu'élément de chauffage... pas de stress notre gamme de poêles est particulièrement développée. Des primes sont accordées par la Région pour le remplacement de votre ancienne chaudière; bienvenue chez nous, nos produits répondent aux nouvelles normes! C'est ainsi que notre responsable du carnet de commandes a plutôt la banane, on parle de 6.000 appareils à produire pour la fin de la saison soit 120 par jour. Ça c'est pour la bonne nouvelle.

La tuile nous concernant c'est que les Fonderies du Lion ont été gérées pendant des années par une Direction cigale qui a usé l'outil jusqu'à la corde sans jamais consentir un kopek à son renouvellement! Rachetés aujourd'hui par un groupe espagnol, nous voilà dans la peau de l'athlète capable des meilleures performances mais s'alignant aux 100 mètres avec ses chaussures trouées...

Et nos chaussures trouées, c'est la fonderie qui tombe (trop) régulièrement en panne. Son remplacement total coûterait 12 millions d'euros à la grosse louche et si on s'en tient au minimum à rénover il faudra sortir 2,5 millions d'euros pour parer au plus pressé: un nouveau malaxeur et une réactualisation de l'ancien four...

«Trop cher ou infinançable» selon les Espagnols. C'est ainsi qu'une semaine après les élections sociales de mai dernier, l'annonce est tombée comme un couperet lors du Conseil d'entreprise: «la fonderie serait amenée à disparaître et

on pourrait se diriger vers un approvisionnement des pièces en provenance de Croatie».

Notre délégation MWB-FGTB rejette ce cas de figure faisant passer à la trappe 45 ouvriers sur les 140 présents aujourd'hui dans l'usine! Nous continuons à prétendre qu'un financement est «trouvable» et se traduirait à terme par des retombées très positives pour Thermic Distribution. C'est pour cette raison que nous avons déjà pris langue avec la SOGÉPA ainsi qu'avec le Cabinet du Ministre Marcourt. Nous refusons de voir l'entreprise se scinder en 2 entités distinctes: l'une fonderie, l'autre montage et ce pour des raisons tant de pérennité des 2 activités que de représentation optimale du personnel dans chacun des organes de concertation.

Nous continuons à soutenir que c'est notre maîtrise de l'ensemble du procédé de fabrication qui a fait la renommée des marques pour lesquelles nous travaillons et qu'on ne fait pas du «made in Belgium» en se contentant d'assembler ce qui est produit à bas coût à 1.500 kilomètres!

Nous rappelons enfin que notre chance est trop belle pour être gaspillée. Quand on a un know-how inégalé, un personnel qualifié et un carnet de commandes qui a enfin le vent en poupe, on retrousses ses manches et on ne cherche pas la facilité.

Voilà des années que les travailleurs de Thermic acceptent de longues périodes de chômage économique et de nouvelles règles de flexibilité... et si près du but, ils apprendraient qu'ils étaient les seuls à se battre pour maintenir l'entreprise en l'état.

Allons messieurs les patrons, tous au turbin et dans le même bain!

Allez chercher le pognon où il se trouve...

Nous en tout cas, nous sommes plus déterminés que jamais à poursuivre l'aventure des Fonderies du Lion!

La délégation MWB-FGTB



Le droit de propriété en question

A qui appartiennent réellement les entreprises? A celui qui apporte le capital ou à ceux qui y créent les richesses grâce à leur force de travail? Dans un système capitaliste, on ne prend même plus la peine de réfléchir à la légitimité de cette question. La réponse semble couler de source... «La propriété privée des moyens de production est dans les mains de ceux qui apportent le capital». Circulez, y a rien à voir!

Mais si on examine la question de plus près, même en restant dans cette logique capitaliste, on peut s'interroger sur la provenance exacte des sources de financement d'une entreprise, et revenir sur ce fameux droit de propriété.

De manière schématisée, pour financer une entreprise, il y a deux grandes catégories de capitaux: d'une part le capital apporté par l'actionnaire, c'est-à-dire celui qui détient le titre de propriété de l'entreprise; d'autre part les dettes. Ce sont là les deux principales sources de financement que l'on retrouve au passif du bilan d'une entreprise.

Si on prend l'exemple de la sidérurgie, sur les 14 entreprises reprises en Wallonie et à Bruxelles, on constate que le capital apporté par les actionnaires représente 12% des sources totales de financement des entreprises. Les dettes représentent quant à elles 73%. Les capitalistes, ceux qui détiennent le droit de propriété parce qu'ils apportent le capital, ne pèsent donc qu'à hauteur de 12% au sein des entreprises du secteur. Des capitalistes par ailleurs bien aidés par l'Etat, qui a sponsorisé à hauteur de dizaines de milliards ces prises de participation de la sidérurgie par des actionnaires privés!

Si on s'intéresse à présent à la toute grosse part du financement des entreprises, on se rend compte qu'elle provient non pas des actionnaires, mais de l'endettement. La question étant de savoir d'où proviennent ces capitaux prêtés aux entreprises.

Evidemment en grande part des banques... renflouées à coups de milliards par la collectivité. C'est donc l'argent public qui finance en partie les entreprises. Autre source de financement de ces dettes, les assurances (auto, vie, complémentaire, etc.), qui sont largement financées par les particuliers et donc par la collectivité. Sans oublier évidemment les prêts de l'Etat, mais surtout les milliards € d'aides fiscales et autres réductions de cotisations sociales provenant directement des caisses publiques. Et on peut encore citer,

si on pousse plus loin la démonstration, ce qu'on appelle l'épargne forcée, qui consiste pour les entreprises à bloquer les salaires pour financer sur le dos des travailleurs les dividendes des actionnaires.

Si on résume donc l'épineuse question du droit de propriété des entreprises, les capitalistes apportent environ dans nos secteurs Métal 15% des moyens, le reste provenant de la collectivité et des travailleurs.

Certains ont voulu nous faire croire que le système capitaliste émanciperait les classes laborieuses. On nous a vendu (avec notre propre argent) le fameux théorème de Smith qui stipulait que les profits d'aujourd'hui seraient les investissements de demain et les emplois d'après-demain. Les profits ont bien atterri dans les poches des actionnaires. Nous attendons toujours la part des richesses que nous avons créées!

Les industriels ont démissionné depuis longtemps, laissant la place aux requins de la finance. L'avènement de cette société post-industrielle tant voulue par les libéraux, qui consistait à délocaliser la production pour ne garder que les services, a créé les bases profondes de la crise. Une déconnexion entre économie réelle et finance, qui a brûlé des dizaines de milliers d'emplois et ouvert les vannes de la spéculation, brûlant les perspectives d'avenir de nos enfants et de nos aînés.

Reprenons les rênes en mains. Résistons. Refusons de nous soumettre. C'est la collectivité qui apporte la toute grande majorité des moyens pour créer les entreprises. Ce sont les travailleurs qui y créent les richesses. Si le patronat et sa classe libérale ne veulent pas nous entendre, alors reprenons une fois pour toutes ce qui nous revient de droit!

Jean-François Tamellini



- 1 - On retrouve également au passif les résultats reportés (générés par l'activité de production des travailleurs), les subsides (reçus de la collectivité) ou encore des écritures comptables telles que les réserves, les provisions, les primes d'émission, les plus-values de réévaluation, qui ne constituent pas d'apport des actionnaires
- 2 - Le solde représente les bénéfices reportés depuis la création des entreprises, les réserves, les provisions, etc... générés grâce à l'activité des travailleurs.
- 3 - Source Belfirst - MWB
- 4 - Dans les fabrications métalliques, si on prend les 186 entreprises de plus de 50 travailleurs en Wallonie et à Bruxelles, les actionnaires apportent 17% du capital. Source Belfirst-MWB

Demande de primes syndicales 2012 dans les secteurs

Textile et lin

• Pour pouvoir bénéficier de la prime syndicale (allocation sociale), vous devez être inscrit au registre du personnel d'une entreprise textile, de bonneterie ou de lin au 30 juin 2012. Si vous travaillez en tant qu'intérimaire à cette date, vous avez également droit à cette prime syndicale. Pour les écoliers sortants, cette date est reportée au 30 septembre 2012 et pour les apprentis industriels, au dernier jour ouvrable de novembre 2012.

• Dans le courant du mois de juillet, l'employeur doit vous donner un formulaire «allocations sociales supplémentaires» que vous devez transmettre au plus vite à la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant. Vous trouverez l'adresse du secrétariat professionnel le plus proche de vous sur notre site Internet: www.fgtbtvd.be.

• Quand vous êtes en règle de vos cotisations syndicales, la prime sera payée par le Fonds social et de garantie de l'industrie textile fin décembre 2012.

• La prime syndicale textile s'élève à 123,90€.

En sus de la prime syndicale, il se peut que vous ayez également droit à une allocation sociale supplémentaire. Le montant de l'allocation sociale supplémentaire dans le textile s'élève à 4,96€ par jour de chômage temporaire pour motifs économiques ou techniques que vous avez connu au cours de la période allant du 1er juillet 2011 au 31 décembre 2011. Puisque, à partir du 1er janvier 2012, l'employeur est également

tenu de payer un supplément en cas de chômage temporaire de 2€ par jour, l'allocation sociale supplémentaire qui est payée par le Fonds s'élève à 3,29€ par jour de chômage temporaire pour motifs économiques ou techniques à partir du 1er janvier 2012.

L'allocation est payée à partir du 7^{ième} jour de chômage temporaire jusqu'au 86^{ième} jour (régime de la semaine de 6 jours) se situant dans la période entre le 1er juillet 2011 et le 30 juin 2012. Une retenue fiscale de 18,75% est effectuée sur le montant.

• Dans le secteur du lin, la prime syndicale s'élève à 135€. L'allocation supplémentaire en cas de chômage temporaire est de 6,81€ par jour de chômage temporaire que vous avez connu au cours de la période allant du 1er juillet 2011 au 31 décembre 2011. Puisque, à partir du 1er janvier 2012, l'employeur est également tenu de payer un supplément en cas de chômage temporaire de 2€ par jour, l'allocation sociale supplémentaire qui est payée par le Fonds s'élève à 5,14€ par jour de chômage temporaire pour motifs économiques ou techniques à partir de cette date.

Ce supplément est payé dès le 1er jour de chômage temporaire survenant dans la période entre le 1er juillet 2011 et le 30 juin 2012. Au total, ce supplément peut être octroyé pendant 80 jours au maximum (régime de la semaine de 6 jours). Une retenue fiscale de 18,75% est effectuée.

• Les inactifs (chômeurs complets et prépensionnés) du secteur du textile et du lin peuvent également encore prétendre à la prime syndicale pendant quelques années. Ces primes pour les inactifs sont développées par nos secrétariats professionnels qui les introduisent directement auprès des Fonds sociaux.

Confection

• Chaque travailleur, y compris les intérimaires, qui est occupé dans le secteur de la confection en date du 31 mars 2012, a droit à la prime syndicale. Les attestations pour la prime syndicale sont envoyées directement au domicile des travailleurs vers la fin du mois de juin 2012. Vous devez faire parvenir ce formulaire au plus vite à la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant. Vous trouverez l'adresse de votre secrétariat professionnel sur notre site Internet: www.fgtbtvd.be. La FGTB fera le nécessaire pour que votre prime soit payée dès le 3 décembre 2012.

• Le montant de la prime s'élève à 135€.

Les travailleurs qui ont été au moins 7 jours en chômage temporaire entre le 1er avril 2011 et le 31 décembre 2011, recevront en plus une allocation supplémentaire de 60,00€. Ce montant sera payé début décembre 2012 et en même temps que la prime syndicale par le Fonds Social et de Garantie de l'Industrie de la Confection et de l'Habillement.

Dans le secteur du vêtement, l'em-

ployeur paie, à partir du 1er janvier 2012, un supplément de 3€ par jour pour les premiers 35 jours de chômage temporaire pour raisons économiques de l'année civile. Ensuite, l'employeur paie un supplément de 2€ par jour pour tous les autres jours de chômage temporaire pour raisons économiques. Ce supplément est payé chaque mois, en même temps que le salaire.

Entretien du textile (blanchisseries)

Il faut être occupé le 30 juin 2012 ou avoir été licencié ou avoir pris la (pré)pension après le 30 juin 2011 et être toujours en chômage complet ou en (pré)pension le 30 juin 2012.

L'attestation de prime syndicale vous sera envoyée directement à domicile par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile à partir du 15 septembre 2012.

Nous vous conseillons de bien vérifier les données (et particulièrement le numéro de compte bancaire) sur cette attestation et de l'introduire au plus vite auprès de votre secrétariat professionnel. Vous trouverez l'adresse du secrétariat professionnel de votre région sur notre site Internet: www.fgtbtvd.be.

La prime syndicale est payée directement par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile et ce à partir du 15 octobre 2012.

Le montant de la prime syndicale ne change pas et s'élève à 135€.

Récupération du textile (chiffons)

• Chaque travailleur qui est occupé dans le secteur des chiffons au 31 décembre 2012 a droit à la prime syndicale.

• Cette prime s'élève à 135€. L'allocation supplémentaire en cas de chômage temporaire est de 4€ par jour. Cette allocation est octroyée pendant 75 jours par année au plus. Votre employeur doit vous remettre l'attestation prime syndicale avant le 31 janvier 2013.

Vous devez alors introduire au plus vite cette attestation auprès de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant, qui procède immédiatement au paiement de la prime.

Jute

• Chaque travailleur qui est occupé au 30 septembre 2012 dans une entreprise appartenant au secteur du jute, a droit à la prime syndicale de 135€.

L'employeur doit vous donner une carte «prime syndicale 2012» pour le 1er novembre 2012 au plus tard. La FGTB-Textile, Vêtement et Diamant vous paie votre prime à partir du 20 décembre 2012.

• Après 5 jours de chômage temporaire pour raisons économiques au cours de la période de référence (du 1er octobre 2011 au 30 septembre 2012), il est octroyé un supplément de 15€ par jour de chômage temporaire avec un maximum de 15 jours, soit 225€.

Habillement et confection: allocation complémentaire au double pécule de vacances

Tous les ouvriers et ouvrières, occupés au 30 juin 2012 dans une entreprise de l'habillement ou de la confection ont droit à une allocation complémentaire au double pécule de vacances. Les ouvriers et ouvrières qui ont donné leur démission ou qui ont été licencié(e)s (à l'exception des licenciements pour motif grave) entre le 1er juillet 2011 et le 30 juin 2012, y ont également droit. La condition est d'avoir été occupé un minimum de trois mois.

Pour calculer le montant de cette allocation, vous devez prendre le salaire des jours prestés entre le 1er juillet 2011 et le 30 juin 2012. Ensuite, vous y ajoutez le salaire de 3,33 jours (25 heures) par mois civil entamé. Si vous avez travaillé toute l'année (entre le 1er juillet 2011 et le 30 juin 2012), ce sera un montant correspondant à environ 40 jours (300 heures) de salaire. Vous prenez ensuite 6,5% de cette somme et vous obtenez le montant brut de votre allocation complémentaire.

Une retenue ONSS est effectuée sur une partie du montant de l'allocation complémentaire (23 %), mais une retenue de précompte professionnel (impôts) est effectuée sur le montant complet.

L'employeur doit payer l'allocation complémentaire au plus tard lors du premier paiement de salaire après le 15 août 2012. Si vous êtes licencié ou que vous quittez vous-même l'entreprise au cours de la période allant du 1er juillet 2011 au 30 juin 2012, vous devez recevoir votre allocation complémentaire avec la dernière paie.

Nous vous conseillons de contacter le secrétariat local de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant si vous doutez de la justesse du calcul de votre allocation complémentaire au double pécule de vacances. Vous trouverez les adresses sur notre site Internet: www.fgtbtvd.be.

Indexation - secteur de la préparation du lin

Dans le dernier numéro de Syndicats, nous vous avons déjà communiqué que les salaires du secteur du lin augmentent de 0,0372 euro à partir du 4 juin 2012 suite à une indexation. Nous publions également les nouveaux barèmes:

Groupe salarial		Fonction	Salaire	Double équipe + 8,41%	Equipe de nuit + 31,60%
Groupe 1	Salaire de base	Teillage fibre courte/pâtés	11,9453	12,9499	15,7200
		Teillage pailles de lin			
		Conduire la ligne feutre			
		Conduire presse balles			
Groupe 2	Base + 2%	Conduire la peigneuse/opérateur	12,1842	13,2089	16,0344
		Conduire les cardes/cardes-briseuses			
		Conduire les bancs d'étirage/bancs d'étirage mélange de couleurs			
		Conduire bobinoirs semi-automatique			
		Conduire machine peignage			
		Apporter des balles			
		Conduire les bancs à broches			
		Conduire bobinoirs manuellement			
Groupe 3	Base + 3%	Conduire mélanges	12,3037	13,3384	16,1917
		Conduire l'effilocheuse			
		Conduire bobinoirs automatique			
		Conduire chariot élévateur			
		Séchage bobines d'alimentation			
		Conduire open-end			
Groupe 4	Base + 10%	Conduire ligne feutre (responsable de processus)	13,1398	14,2449	17,2920
		Magasinier			
		Filage au sec			
Groupe 5	Base + 15%	Filage au mouillé	13,7371	14,8924	18,0780
		Régler machines/mécanicien			
Groupe 6	Base +20%	Entretien général électricité	14,3344	15,5399	18,8641
		Entretien général mécanique			

FGTB HORVAL Titres-services

Nos nouvelles brochures avec les dernières adaptations sont disponibles dans les sections régionales de la FGTB HORVAL. Ce qui nous identifie dans le secteur? Des femmes fortes qui défendent leurs droits.



Avez-vous déjà consulté
notre nouveau site web?
Surfez vite à: www.horval.be
Vous pouvez transmettre
de suggestions
ou de remarques à
patrick.dudjalija@horval.be

Commerce alimentaire

A partir du 1^{er} juillet 2012, l'intervention patronale dans les frais de transport privé CP 119 égalent à 70% de la moyenne du prix de la carte train SNCB en 2^e classe pour une distance correspondante. Pour des informations complémentaires, veuillez contacter votre section.

A partir du 01072012 CP 119 Transport privé 70% en moyenne												
Distance	Transport privé	Carte hebdomadaire		Carte mensuelle		3 mois		12 mois		Temps partiel (railflex)		Par jour
		tarif 100%	intervention	tarif 100%	intervention	tarif 100%	intervention	tarif 100%	intervention	tarif 100%	intervention	intervention
			patronale		patronale		patronale		patronale		patronale	
1	0,66	8,00	5,27	26,50	17,45	75	49	267	176	11,10	7,31	0,81
2	0,66	8,90	5,92	29,50	19,61	83	55	296	197	11,10	7,38	0,90
3	0,66	9,70	6,44	32,50	21,57	91	60	324	215	11,10	7,37	1,00
4	0,66	10,60	6,98	35,50	23,39	99	65	353	233	12,00	7,91	1,08
5	0,66	11,40	7,57	38,00	25,22	107	71	381	253	13,00	8,63	1,16
6	0,66	12,20	8,10	40,50	26,90	114	76	406	270	13,80	9,16	1,24
7	0,66	12,90	8,47	43,00	28,23	120	79	430	282	14,70	9,65	1,30
8	0,66	13,60	8,94	45,50	29,90	127	83	455	299	15,50	10,19	1,38
9	0,66	14,40	9,47	48,00	31,58	134	88	479	315	16,30	10,72	1,46
10	0,66	15,10	9,95	50,00	32,93	141	93	503	331	17,20	11,33	1,52
11	0,67	15,80	10,52	53,00	35,29	148	99	528	352	18,00	11,98	1,63
12	0,67	16,60	11,06	55,00	36,63	155	103	552	368	18,80	12,52	1,69
13	0,67	17,30	11,53	58,00	38,64	161	107	577	384	19,70	13,13	1,78
14	0,67	18,00	12,00	60,00	39,99	168	112	601	401	20,50	13,66	1,85
15	0,67	18,80	12,53	63,00	42,00	175	117	625	417	21,30	14,20	1,94
16	0,67	19,50	13,11	65,00	43,69	182	122	650	437	22,20	14,92	2,02
17	0,67	20,20	13,58	67,00	45,04	189	127	674	453	23,00	15,46	2,08
18	0,67	21,00	14,11	70,00	47,05	196	132	699	470	23,80	16,00	2,17
19	0,67	21,70	14,63	72,00	48,54	202	136	723	487	24,70	16,65	2,24
20	0,67	22,40	15,10	75,00	50,56	209	141	747	504	25,50	17,19	2,33
21	0,67	23,20	15,64	77,00	51,90	216	146	772	520	26,50	17,86	2,40
22	0,67	23,90	16,11	80,00	53,91	223	150	796	536	27,00	18,20	2,49
23	0,68	24,60	16,68	82,00	55,60	230	156	820	556	28,00	18,99	2,57
24	0,68	25,50	17,29	84,00	56,94	237	161	845	573	29,00	19,66	2,63
25	0,68	26,00	17,58	87,00	58,81	243	164	869	587	29,50	19,94	2,71
26	0,68	27,00	18,28	89,00	60,25	250	169	894	605	30,50	20,65	2,78
27	0,68	27,50	18,63	92,00	62,32	257	174	918	622	31,50	21,34	2,88
28	0,68	28,50	19,32	94,00	63,71	264	179	942	638	32,00	21,69	2,94
29	0,68	29,00	19,68	97,00	65,82	271	184	967	656	33,00	22,39	3,04
30	0,68	29,50	20,03	99,00	67,22	278	189	991	673	34,00	23,08	3,10
31-33	0,68	31,00	21,17	103,00	70,35	289	197	1031	704	35,00	23,91	3,25
34-36	0,69	32,50	22,44	109,00	75,26	305	211	1091	753	37,00	25,55	3,47
37-39	0,70	34,50	24,05	115,00	80,15	322	224	1151	802	39,00	27,18	3,70
40-42	0,70	36,50	25,55	121,00	84,70	339	237	1211	848	41,50	29,05	3,91
43-45	0,71	38,00	26,91	127,00	89,94	356	252	1271	900	43,50	30,81	4,15
46-48	0,71	40,00	28,52	133,00	94,83	372	265	1330	948	45,50	32,44	4,38
49-51	0,72	41,50	29,78	139,00	99,73	389	279	1390	997	47,50	34,08	4,60
52-54	0,71	43,00	30,72	143,00	102,17	401	287	1433	1024	49,00	35,01	4,71
55-57	0,72	44,50	32,20	148,00	107,08	413	299	1475	1067	50,00	36,18	4,94
58-60	0,73	45,50	32,99	152,00	110,20	425	308	1518	1101	52,00	37,70	5,09
61-65	0,73	47,00	34,14	157,00	114,04	441	320	1575	1144	54,00	39,22	5,26
66-70	0,73	49,50	36,21	165,00	120,71	461	337	1646	1204	56,00	40,97	5,57
71-75	0,73	52,00	37,77	172,00	124,92	481	349	1717	1247	59,00	42,85	5,76
76-80	0,73	54,00	39,67	179,00	131,50	501	368	1788	1313	61,00	44,81	6,07
81-85	0,73	56,00	40,86	186,00	135,71	521	380	1859	1356	63,00	45,97	6,26
86-90	0,73	58,00	42,57	193,00	141,65	540	396	1930	1416	66,00	48,44	6,54
91-95	0,74	60,00	44,28	200,00	147,59	560	413	2001	1477	68,00	50,18	6,81
96-100	0,73	62,00	45,47	207,00	151,80	580	425	2072	1519	71,00	52,07	7,01
101-105	0,74	64,00	47,17	214,00	157,74	600	442	2143	1580	73,00	53,81	7,28
106-110	0,74	66,00	48,88	221,00	163,68	620	459	2214	1640	76,00	56,29	7,55
111-115	0,74	69,00	51,33	229,00	170,36	640	476	2285	1700	78,00	58,03	7,86
116-120	0,75	71,00	53,04	236,00	176,31	660	493	2356	1760	80,00	59,76	8,14
121-125	0,74	73,00	54,23	243,00	180,51	680	505	2428	1804	83,00	61,66	8,33
126-130	0,75	75,00	55,94	250,00	186,46	700	522	2499	1864	85,00	63,40	8,60
131-135	0,75	77,00	57,65	257,00	192,40	719	538	2570	1924	88,00	65,88	8,88
136-140	0,74	79,00	58,83	264,00	196,61	739	550	2641	1967	90,00	67,03	9,07
141-145	0,75	81,00	61,06	271,00	204,29	759	572	2712	2044	92,00	69,35	9,43
146-150	0,75	84,00	63,36	281,00	211,96	787	594	2811	2120	96,00	72,41	9,78
151-155	0,75	86,00	64,19	285,00	212,71	799	596	2854	2130	-	-	9,82
156-160	0,75	88,00	66,42	292,00	220,39	819	618	2925	2208	-	-	10,17
161-165	0,75	90,00	67,60	300,00	225,35	839	630	2996	2250	-	-	10,40
166-170	0,75	92,00	68,79	307,00	229,55	859	642	3067	2293	-	-	10,59
171-175	0,75	94,00	70,35	314,00	234,98	879	658	3138	2348	-	-	10,84
176-180	0,75	96,00	71,54	321,00	239,20	899	670	3209	2391	-	-	11,04
181-185	0,75	98,00	73,76	328,00	246,86	918	691	3280	2469	-	-	11,39
186-190	0,75	101,00	75,70	335,00	251,08	938	703	3351	2512	-	-	11,59
191-195	0,75	103,00	76,89	342,00	255,29	958	715	3422	2554	-	-	11,78
196-200	0,75	105,00	79,11	349,00	262,96	978	737	3493	2632	-	-	12,13

Qu'en est-il de votre pension?

Pouvoir partir à la pension, voilà bien un droit élémentaire dont nous pourrions pratiquement tous bénéficier un jour. Comment notre pension est-elle constituée? Que faut-il entendre par ce «2^{ème} pilier» dont on parle aujourd'hui? Voici un aperçu des différentes composantes de votre pension.



Une pension, plusieurs piliers

• La pension légale, le premier pilier

De quoi s'agit-il?

Il existe trois régimes de pensions légales: pour travailleurs salariés, pour agents de l'Etat et pour indépendants. C'est ce que «l'Etat» nous verse. Il ne faut pas toujours avoir travaillé pour avoir droit à une pension: les veuf(ve)s par exemple peuvent compter sur une pension de survie sur la base de droits constitués par leur époux(se) décédé(e). Différentes périodes d'inactivité sont également assimilées à du travail pour le calcul de la pension légale.

Comment ça marche?

La pension légale est ce que l'on appelle un «système de répartition». En d'autres termes, l'argent des pensions est payé par les travailleurs actifs. Les actifs d'aujourd'hui paient la pension des pensionnés d'aujourd'hui. L'avantage de ce système est de ne pas procéder par voie de «compte d'épargne». Comme travailleur, on ne met pas d'argent de côté pour sa propre «pension légale». C'est de la solidarité intergénérationnelle mais attention au papy boum et aux finances publiques pour son financement....

Que faut-il en conclure pour ma pension?

Sur le plan européen, la pension légale est faible en Belgique. Pour quelqu'un disposant d'un revenu moyen, la pension gravite autour de 60% du dernier salaire perçu. Pour ceux qui gagnent davantage, le pourcentage est encore inférieur puisse que la pension légale est plafonnée. Beaucoup de personnes sont dès lors surprises en recevant leur première pension. Depuis de nombreuses années, la FGTB plaide en faveur d'une amélioration substantielle de la pension légale (le premier pilier donc).

• La pension complémentaire, le 2^e pilier

De quoi s'agit-il?

Comme son nom l'indique, ce qui est appelé 2^e pilier de pension est un revenu complémentaire, en plus de la pension légale. Il s'agit d'une pension pour laquelle on constitue une épargne à travers son travail par une assurance dite de groupe ou des fonds de pension. En pratique, on transforme une partie de vos augmentations de salaire en complément de pension. Ce second pilier peut exister dans une entreprise, mais également pour tout un secteur. Les pouvoirs publics encouragent fiscalement les employeurs et les travailleurs à opter pour ce 2^e pilier.

Comment ça marche?

Cette forme d'épargne pension est une forme de «capitalisation». Il s'agit d'un système d'épargne collectif. L'argent mis de côté constituera finalement la base du montant que l'on recevra. Entre-temps, cet argent est placé.

Les compagnies d'assurances gèrent trois quarts de l'argent que les travailleurs mettent ainsi de côté en Belgique. Le reste est hébergé dans ce que l'on appelle des «fonds de pension». Ces derniers ne versent pas de bénéfices à des actionnaires et des délégués des travailleurs participent à leur gestion. Ils sont souvent organisés par secteur. Ces dernières années, la crise financière et les placements à risques ont eu des répercussions sur les avoirs, d'où la demande de FSMA de prendre des mesures à 1/3 des fonds.

Que faut-il en conclure pour ma pension?

Tout le monde n'a pas de second pilier. Six travailleurs sur dix seulement y contribuent. Des études font apparaître que ce sont surtout des personnes jouissant de revenus élevés qui en profitent (relativement logique vu le plafonnement de la pension légale). Comme principe, on peut retenir que l'épargne d'un pour cent de son salaire pendant 40 ans permettra d'augmenter de 3 à 4% le montant de sa pension.

Pour la toute grande majorité des Belges, la pension légale reste donc de loin l'élément le plus important, le plus sûr et le plus solidaire sur lequel ils devront compter une fois arrivés à l'âge de la pension.

• le 3^e pilier: une épargne individuelle

De quoi s'agit-il?

Dans le cas du 2^e pilier, on réalise une épargne en «groupe», par entreprise ou par secteur. Le 3^e pilier concerne l'épargne réalisée à titre individuel. Par exemple à travers un produit d'épargne auprès de sa banque comme une assurance vie ou un fonds d'épargne de pension. Parfois, ces formules bénéficient d'une déduction fiscale. C'est aussi le cas du 4^e pilier, à savoir son propre logement. Une habitation en propriété est considérée comme une protection importante contre la pauvreté dans ses vieux jours. Il s'agit aussi d'une formule encouragée fiscalement. Dans ce sens, il constitue également une forme d'épargne pension.

Comment ça marche?

Simple ! Régulièrement, il s'agit de mettre un montant de côté par le biais de sa banque ou de son assureur. Ce n'est qu'à l'âge de la pension qu'un montant sera reversé. Souvent, le rendement de ces produits n'est pas intéressant ou sujet à de (fortes) variations boursières. Epargner pour son 3^e pilier est surtout intéressant en raison des efforts produits par les pouvoirs publics. En effet, une partie pourra être déduite des impôts. Le SETCa estime qu'il serait préférable d'affecter ces moyens publics au renforcement du 1^{er} pilier.

Que faut-il en conclure pour ma pension?

Beaucoup de choses dépendent du système d'épargne et du montant de la contribution. Beaucoup de régimes d'épargne pension dépendent aussi étroitement des cours de bourse. Ces dernières années, beaucoup d'épargnants ont ainsi vu s'évaporer des sommes importantes. Tout euro ne peut être dépensé qu'une seule fois. Les moyens prévus par les pouvoirs publics pour stimuler l'épargne pension ne peuvent pas être utilisés pour maintenir la pension légale. Le premier pilier de pension est le seul qui garantit la solidarité entre jeunes, personnes âgées, bas revenus et revenus élevés, actifs et inactifs. Pour le SETCa, il mérite donc d'obtenir la priorité et doit être renforcé. Revoir les minimas, lier à l'évolution au bien-être est essentiel. Revoir les plafonds de la pension légale, donc en pratique augmenter la pension des plus hauts revenus éviterait aussi que ceux-ci ne soient séduits par les formules second ou troisième pilier.

Pensions complémentaires: rupture de contrat en perspective?

Les assureurs gérant l'argent qui atterrit dans un deuxième pilier des pensions sont légalement tenus de proposer un rendement minimum. Assuralia, l'association professionnelle des assureurs, veut à présent l'abaisser. D'une part, ce n'est nullement nécessaire, mais en plus, il s'agirait d'une rupture de contrat au détriment des travailleurs.

Rendements plus faibles

La loi prévoit un rendement minimum pour l'argent versé dans le deuxième pilier (voir article: Qu'en est-il de votre pension?). Ce rendement est de 3,25% sur l'apport de l'employeur et de 3,75% sur l'apport du travailleur.

La semaine passée, dans la presse, Assuralia a indiqué clairement que les assureurs voulaient «revoir» (lisez «abaisser») ce rendement garanti. Ils affirment que la crise financière met sous pression le produit de leurs investissements. Le risque serait qu'au moment de payer, les assureurs n'aient pas suffisamment d'argent pour verser le montant promis.

En Belgique, dans le cas d'un déficit des fonds

de pension, il appartient à l'(ancien)employeur de faire l'appoint pour tout de même payer le montant promis au travailleur. Au niveau des assurances, c'est l'assureur qui devrait prendre le relais. Si celui-ci fait faillite, les obligations sont encore répercutées sur l'employeur. Rien d'étonnant dès lors à ce que l'organisation patronale FEB souscrive à l'analyse d'Assuralia.

Situation sous contrôle

Le SETCa ne voit aucune raison de s'inquiéter dans l'immédiat. C'est ce que nous font dire les chiffres des autorités de contrôle (européennes) et les résultats qu'ont pu nous donner certains fonds de pension proprement dits. Il est exact que la crise (financière) des dernières années a pesé sur les rendements des placements. Les chiffres suffisent toutefois largement pour respecter les garanties imposées. L'association faïtière des fonds de pension (les gestionnaires des systèmes de 2^e pilier en dehors du secteur privé) affirme elle aussi que la demande d'Assuralia ne repose sur rien.

Détail piquant: alors que l'association professionnelle se plaint des taux d'intérêt élevés de 3,25 et 3,75%, elle ne souffle mot à propos du taux négatif de ... 6,5% souvent octroyé en périodes d'inactivité. Ce taux s'applique entre le moment où quelqu'un cesse de cotiser (par exemple après un licenciement) et le moment où la personne reçoit le montant (le départ à la pension).

Le secteur reste muet aussi à propos des périodes où il a bel et bien pu réaliser des

rendements supérieurs au minimum légal. Les marges réalisées à l'époque doivent largement suffire pour combler des périodes moins fastes.

Le ministre compétent pour les pensions, Vincent Van Quickenborne, ne doit dès lors pas se laisser pousser par le secteur. C'est de sa responsabilité que relève une éventuelle adaptation du rendement légalement garanti.

Au Parlement, le ministre a déclaré qu'en ce qui le concerne, il n'est pas question de modifier les taux d'intérêt garantis, ni d'une demande formelle à cet égard de la part des employeurs ou des assureurs. Le SETCa part du principe qu'il n'y a pas de fumée sans feux: nous suivons ce dossier de près.

Pas de rupture de contrat!

En coulisses, il sera certainement fait pression pour toucher au rendement garanti ou satisfaire aux aspirations des assureurs et employeurs par une voie détournée. La réaction des employeurs fait en tout cas apparaître qu'ils envisagent de remettre le dossier des pensions complémentaires sur la table.

Pour le SETCa, il s'agit ici de droits acquis. Les modifier s'apparenterait à rompre le contrat. Les employés et cadres participant à une épargne-pension par le biais d'assurances de groupe ou de fonds de pension (sectoriels) estiment à juste titre qu'il s'agit d'une forme de salaire différé. Les règles du jeu ne peuvent être changées si facilement.

A lire aussi sur SETCa.org

- AG Insurance: dans l'attente d'une relance de la concertation sociale. Suite à une action des travailleurs contre les projets de déménagements de tout un département sans concertation sociale, les syndicats ont rencontré la direction des ressources humaines. La réunion n'avait pas pour but de discuter du fond du dossier mais bien dans quelles conditions la concertation pourrait reprendre.

- Évaluez la campagne élections sociales 2012! Une évaluation de la campagne a été créée à l'attention des militants sur <http://my.setca.org> (votre espace Militants) sous l'onglet élections sociales. Les résultats nous permettront de vous proposer des outils de propagande qui tiennent toujours plus compte de vos suggestions. Participez-y dès maintenant, cela ne prend que quelques minutes!

- Consulter votre barème sectoriel sur My SETCa. Progressivement, le SETCa publiera sur internet les barèmes sectoriels. Beaucoup sont déjà disponibles pour les affiliés sur <http://my.setca.org> (votre espace Affiliés). Une fois connecté, cliquez sur le bouton «Barème», que vous retrouvez sur la homepage de My SETCa!

Vos pensions méritent notre attention!

Pouvoir prendre sa pension est un droit fondamental dans notre société. Les récents troubles dans le monde des pensions complémentaires confirment à nouveau, pour le SETCa, l'importance de pensions légales fortes et liées au bien-être. Mais pour nous, ce ne peut être un prétexte pour modifier les dispositions actuelles en matière de pension complémentaire au détriment des travailleurs.

Une pension légale forte

Le départ à la pension ne devrait pas s'apparenter à la pauvreté. Et pourtant, c'est le cas pour de nombreuses personnes âgées. Cette situation est due en grande partie au faible niveau de nos pensions légales, le «*premier pilier*». Le fossé est large entre le dernier salaire perçu et la pension légale que vous recevrez. En moyenne, la pension légale représente en net un peu plus de 60% du dernier salaire obtenu, mais pour de nombreux employés et cadres, le fossé est encore bien plus grand.

Des allocations liées à l'évolution du bien-être, un droit!

Les pensions «*moyennes*» sont faibles, les pensions minimums avoisinent même le seuil de pauvreté. La raison? Pendant presque vingt ans, notre pays n'a pas adapté les allocations à la prospérité croissante. Il en a résulté une régression in-

sidieuse au niveau des allocations (pensions, chômage, invalidité...), celles-ci ne protégeant plus contre la pauvreté.

Grâce aux actions syndicales de la FGTB, une enveloppe est prévue tous les 2 ans, depuis 2004, pour l'augmentation des allocations. Elle permet d'effectuer – certes lentement – une indispensable opération de rattrapage. Les interlocuteurs sociaux doivent formuler un avis sur le sujet au Gouvernement. Cette fois, celui-ci a fortement réduit l'enveloppe. Voilà qui ne témoigne pas d'une politique sociale!

Cette année, un avis doit également être remis pour le 15 septembre. Reste à savoir s'il sera pris en compte, sachant qu'il y a deux ans, les employeurs l'avaient bloqué. Ils voulaient ce faisant lier l'octroi des montants (fixés) aux négociations salariales. Soit ni plus ni moins qu'une forme de chantage pour forcer une discipline salariale en échange d'augmentations déjà budgétisées des allocations. Ils semblent vouloir réitérer ce petit jeu cette année aussi. La FGTB prépare d'ores et déjà une action le 14 septembre pour dénoncer cette situation: le SETCa la soutiendra pleinement!

2^e pilier?

Une autre facette de la pension, le deuxième pilier, a elle aussi fait

l'actualité ces dernières semaines. Assureurs et fonds de pension, influencés par la situation économique difficile, auraient du mal à atteindre les rendements légalement obligatoires (voir article p. 15: «*Rupture de contrat en perspective?*»). Dans ce cas de figure, il appartiendrait aux employeurs ou aux assureurs de faire l'appoint. Assuralia (la fédération patronale des entreprises d'assurance) a dès lors demandé de revoir ces rendements garantis à la baisse.

Du côté des autorités de contrôle compétentes, la situation n'est pas aussi inquiétante que la dépeignent les assureurs et les employeurs. Le faible taux d'intérêt actuel n'est pas une raison de paniquer. Nous n'en sommes pas encore au point des Pays-Bas où l'on voit baisser le montant des pensions.

Pour nous, c'est clair. Il ne peut être question de réviser les rendements garantis: il s'agit d'un engagement envers 1,5 million de travailleurs. Une modification unilatérale serait synonyme d'une rupture de contrat. En outre, les assureurs et les fonds ont eu suffisamment l'occasion d'acquiescer de beaux revenus lors d'années plus prospères. L'objectif du taux d'intérêt garanti est aussi d'offrir aux travailleurs une forme de sécurité après leur pension.

Le secteur des assurances-pension sera bientôt soumis à des règles

plus strictes sur le capital. Il se pourrait bien que tout ce débat sonne le début d'une campagne des employeurs pour tirer cette augmentation de capital de la poche des travailleurs. Par exemple en abaissant le rendement garanti. Le ministre Van Quickenborne rejette actuellement une adaptation des rendements, mais laisse clairement la porte ouverte à une «*concertation*» sur le sujet à l'avenir.

Le SETCa est conscient que de nombreux employés et cadres ont, de cette manière, constitué des droits de pension au cours des dernières années. Il garde dès lors leurs intérêts à l'œil!

Priorité à la pension légale

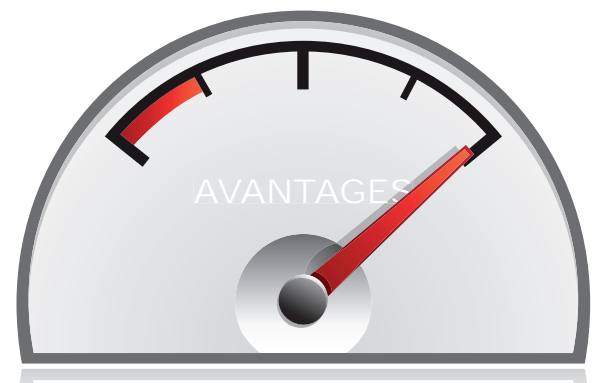
Même s'il ne semble pas y avoir de raison de paniquer, ces dernières semaines ont en tout cas fait apparaître clairement que le meilleur système possible pour constituer la pension dans notre pays existe déjà: le premier pilier. Il est le seul à garantir la solidarité et la stabilité. Il s'agit de le renforcer, sans pour autant vouloir ignorer les droits déjà constitués!

Myriam Delmée, Vice-Présidente
Erwin De Deyn, Président



Faites le plein d'avantages.

Strictement réservées à vous, membres de la FGTB et aux personnes vivant sous votre toit, les formules d'assurance d'ACTELaffinity comprennent les prix tout en garantissant sécurité et protection maximales.



Assurance Auto

Vous cherchez une assurance auto moins chère avec de nombreux avantages? Demandez un devis sans engagement! Bénéficiez d'avantages très appréciables tels qu'une assistance gratuite en cas de panne ou d'accident (CAR RELAX), une franchise à 0 € ou encore des facilités de paiement. Choisissez votre niveau de protection et complétez votre assurance avec nos options extrêmement intéressantes telles que la Protection Juridique, l'Assurance Conducteur ou l'Assistance Voyage (TRAVEL RELAX).

	R.C.	CAR RELAX	Bris de vitre	Incendie	Forces de la Nature et heurts d'animaux	Vol	Dégâts Matériels & Vandalisme
RESPONSABILITE CIVILE	•	GRATUIT					
MINI OMNIUM	•	GRATUIT	•	•	•	•	
MAXI OMNIUM	•	GRATUIT	•	•	•	•	•



Assurance Moto

Assurez votre moto à moindre coût et profitez entre autres d'une assistance gratuite en cas d'accident. Demandez nous comment bénéficier de 45% de remise sur la prime de votre 2 roues.



Assurance Habitation

Locataire ou propriétaire? Une baignoire qui déborde, une inondation, un incendie... Ça n'arrive pas qu'aux autres. Optez pour Homeprotect: votre mobilier et votre habitation seront efficacement assurés. Grâce à notre grille d'évaluation, vous avez la certitude de ne pas être sous-assuré.

Expérimenté et professionnel, le Contact Center d'ACTELaffinity est toujours à l'écoute et apporte des solutions rapides et efficaces en cas de sinistre.

Appelez le numéro gratuit **0800/49.490** ou surfez sur **www.actelaffinity.be/fgtb**