

Horizon 2015

55.000 jeunes chômeurs sur un siège éjectable

En février et mars quelques dizaines de milliers de jeunes demandeurs d'emploi tout frais émoulus de leur école et encore en stage d'insertion – c'est-à-dire sans allocations – vont recevoir une convocation de l'ONEM pour contrôler s'ils ont bien recherché un emploi. Ils entrent ainsi dans le carrousel du contrôle de disponibilité auquel sont déjà soumis tous les autres chômeurs avec la menace d'une sanction à la clé.

55.000 jeunes bénéficiaires d'allocations d'insertion qui sont déjà dans le circuit, risquent de se voir éjecter du chômage en 2015, même s'ils ont activement cherché mais pas trouvé. Le nouveau système modifié par l'actuel Gouvernement limite à 3 ans le droit aux allocations. Et 3 ans quand le travail est rare, c'est vite passé...



© istockphoto.com

Voir notre dossier en pages 8 & 9

CCT 9

SOLIDARITÉ

Faites parler les chiffres

Protéger le droit à l'avortement

Page 3

Page 4

FIN DE CARRIÈRE

Quel impact sur la pension?

Page 5



GENDER

Des inégalités qui persistent

Page 6

NAMUR

AFICO asbl
présente

à la recherche du bonheur

un film de Gabrielle MUCCINO

06 février 2014, à 18h00

La projection sera suivie d'un débat sur le thème : Les travailleurs pauvres, nouveaux visages de la précarité organisée par le capitalisme ? en présence de Christine MAHY (Réseau Wallon de lutte contre la pauvreté)

Pour tout renseignement : AFICO asbl 081/649.959 ★ 0474/485.375

au 4^{ème} étage de la FGTB Namur (rue Dewez 40 ★ 5000 Namur) ENTRÉE GRATUITE

AFICO CEPAG Fédération Wallonie Bruxelles Wallonie

ERI Guy Fays, rue Dewez 40 à 5000 Namur. Ne pas jeter sur la voie publique



Namur, le 21 janvier 2014

Mesdames, Messieurs,

Un vif débat anime actuellement la région rochefortoise, avec pour principaux animateurs les moines de l'Abbaye de Rochefort, producteurs de la bière éponyme, et le groupe industriel Lhoist, qui produit de la chaux et du calcaire concassé dans son usine de Jemelle.

L'enjeu du débat, en l'occurrence l'avenir de la source de la Tridaïne remis en question par le projet du carrière d'approfondissement de sa carrière, semble prendre toute la place dans les médias, au détriment d'autres aspects fondamentaux du dossier, tels que l'emploi.

Lhoist doit donner toutes les garanties possibles pour que les tests de pompes de la nappe phréatique, préalables à l'approfondissement de sa carrière, n'impactent pas le fonctionnement de l'Abbaye ni le goût de la bière de Rochefort. Mais selon les éléments dont nous disposons, l'avenir de la brasserie et de l'emploi qui en découle n'est absolument pas remis en question.

Par contre, si Lhoist n'est pas autorisé à agrandir sa carrière, elle devra totalement cesser ses activités d'ici 10 ans, et c'est à terme près de 468 emplois au total qui seraient irrémédiablement condamnés. En effet, d'après une étude de l'UCL, il ressort que l'emploi direct et indirect qui dépend de l'entreprise Lhoist à Jemelle se répartit comme suit :

Emplois directs dépendant de Lhoist Rochefort : 177

- ✓ Jemelle : 105
- ✓ Hermalle : 47
- ✓ Lhoist Belgique : 25

Emplois indirects dépendant de Lhoist Rochefort : 291 (sous-traitants, fournisseurs)

- ✓ Jemelle : 161
- ✓ Hermalle : 130

L'usine liégeoise du groupe, située à Hermalle-sous-Huy, sera également impactée, car près de 30% de la production de chaux et de calcaire de l'usine de Rochefort y est transférée et traitée avant d'être vendue sur les marchés.

Face à ce risque important pour l'emploi en Wallonie, les organisations syndicales réunies en front commun vont interpeller le Ministre Philippe Henry ce mercredi 22 janvier à 11h, pour que celui-ci permette au groupe Lhoist d'effectuer des tests réversibles de pompage, afin d'analyser l'impact réel du pompage de l'eau et de l'extension de son activité d'extraction de pierre sur la nappe phréatique.

Nous espérons que le Ministre, appuyé par le Gouvernement wallon dans son ensemble, aura à cœur de prendre une position pragmatique et objective dans ce dossier, en défendant l'emploi chez Lhoist et à l'Abbaye de Rochefort, ainsi que l'avenir d'un secteur industriel porteur d'une valeur ajoutée importante.

Pour le front commun syndical du groupe Lhoist,

Arnaud Levèque
Secrétaire permanent
FGTB CG
0476.64.10.51

Philippe Trinon
Secrétaire régional
CSC BIE
0496.75.87.04

Francis Lamberg
Secrétaire permanent
SETCa
0486.73.27.64

Alain Antoine
Secrétaire régional
CNE
0478.82.43.08

AFICO asbl vous propose

Formation

SYNDICALISME ET NOUVELLES FORMES
D'ORGANISATION DU TRAVAIL

par Nicolas LATTEUR (FORMATEUR CEPAG)

Formation de cinq jours
à destination des délégués syndicaux
et des travailleurs sociaux

Dates : 17/02, 18/02, 10/03, 11/03 et 17/03/2014

Horaires : 9h00-16h30

Possibilité de congés éducatifs payés

Inscription obligatoire

à la CGSP Namur
rue de l'Armée Grouchy 41 - Namur

RENSEIGNEMENTS ET
INSCRIPTION
alice.poncelet@afico.be
0473/970.349
081/649.957



avec le soutien de :



**Centrale Générale
FGTB Namur**

Le coût de la vie augmente..... Il a aussi des répercussions sur nos cotisations

A partir du 1^{er} janvier 2014:

NOUVEAU MONTANT DE NOS COTISATIONS

Hommes + de 20 ans	15,7 €
Femmes + de 20 ans	15,5 €
Jeunes travailleurs 18 à 20 ans	15,5 €
Prépensionnés	11,7 €
Et temps partiel*	11,7 €
Pensionnés	3,5 €
Travailleurs sans emploi	9,5 €
Malades de longue durée **	9,5 €
Entreprises de Travail Adapté	8,5 €

*seulement les travailleurs à temps partiel qui touchent une prime syndicale partielle ou pas de prime syndicale

** excepté les malades des secteurs de la construction, du bois et du nettoyage (ils touchent un complément du fonds de leur secteur)

Les primes de naissance, de mariage, de retraite et de décès suivent la même logique.

Nous améliorons nos services constamment pour mériter la confiance que vous nous témoignez.

Le Secrétariat et le personnel
de la Centrale Générale

Hommage

Nous souhaitons rendre hommage à l'un de nos plus anciens militants qui nous a quittés voici quelques semaines.
Notre camarade Gilbert Delgaudine est décédé le 30 novembre 2013 à l'âge de 87 ans. Il fut un militant très actif aussi bien comme délégué dans le secteur des carrières pendant sa carrière professionnelle mais aussi en tant que membre de la commission professionnelle Pensionnés et Prépensionnés par la suite.

Nous tenions à le remercier sincèrement pour son dévouement et les combats menés tout au long de sa carrière syndicale.
Au revoir Gilbert.

Il faisait également partie de notre Comité Exécutif depuis de nombreuses années.

La Centrale
Générale FGTB
Namur



Concours Working Class Live...

Qui ouvrira la Fête du Premier Mai 2014?



En 2013, à l'occasion de sa 20^{ème} édition, la Fête du 1^{er} mai de la FGTB de Bruxelles et de la FMSB lançait le Premier concours Working Class

Live! Vu le succès et l'accueil positif de la première édition, il a été décidé de remettre le couvert en 2014! Comme Anwar en 2013, le groupe

ou l'Artiste gagnant ouvrira les traditionnels concerts de la Place Rouppe. Le concours «Working Class Live» s'adresse aux artistes et groupes (amateurs, semi-pro ou pro) de Bruxelles pratiquant toute musique actuelle (rock, hip-hop, electro, pop, world, etc).

Deux tours de sélection auront lieu: une sélection de quatre demi-finalistes, suivie d'une soirée-concerts qui donnera l'occasion à un jury et au public d'élire le finaliste qui pourra se produire en live, en ouverture des concerts de la Fête du 1^{er} mai 2014.

Le second tour aura lieu le jeudi 20/03 au Botanique (Witloof Bar) et c'est gratuit! Lors de cette soirée, le public pourra voter pour son artiste préféré! Venez nombreux!

Infos: www.workingclasslive.org/ / <https://www.facebook.com/WorkingClassLive>

Droit à l'avortement

Nous reproduisons ici, avec l'aimable autorisation du Groupe Le Monde, l'Edito du 31 décembre 2013 de ce quotidien français.

Avortement: la régression espagnole

«Il fut un temps où l'Espagne montrait la voie en matière de droits des femmes. Le socialiste José Luis Rodriguez Zapatero innova en mettant en pratique, en 2004, une authentique parité au gouvernement. C'est aussi à Madrid qu'a été conçue et appliquée l'une des politiques les plus progressistes d'Europe pour lutter contre le fléau de la violence conjugale.

Malheureusement, la dynamique s'est inversée. Si l'Espagne revendique aujourd'hui un rôle pionnier sur les droits des femmes, c'est dans la régression. Le gouvernement conservateur de Mariano Rajoy est en train d'opérer un virage à 180 degrés sur l'avortement. L'avant-projet de la loi de protection de la vie de l'être conçu et des droits de la femme enceinte, présenté en conseil des ministres peu avant Noël, supprime purement et simplement le droit des femmes à décider librement d'interrompre leur grossesse. Ce droit, consacré

par une loi entrée en vigueur en 2010, en autorisant l'avortement sans condition de motif jusqu'à la quatorzième semaine de grossesse, avait considérablement libéralisé la législation postfranquiste de 1985.

Le nouveau texte, proposé par le ministre de la justice, Alberto Ruiz Gallardon, et qui doit être bientôt soumis au Parlement, est plus restrictif encore que celui de 1985. Il n'autorise l'avortement que dans deux cas: s'il y a eu viol et si la santé physique ou psychique de la mère est menacée «de manière durable ou permanente». Ce risque devra être certifié par deux médecins différents, étrangers à l'établissement où serait pratiquée l'IVG. La loi de 1985 permettait l'avortement en cas de malformation du fœtus, ce que ne prévoit plus le projet de loi actuel. «On ne peut laisser la vie du fœtus dépendre exclusivement de l'avis de la mère», a jugé M. Ruiz Gallardon.

M. Rajoy avait promis, pendant la campagne électorale, de revenir

sur la loi de 2010, très critiquée par l'épiscopat espagnol et la droite conservatrice, mais il n'avait pas laissé entendre que ce serait de manière aussi radicale. Cette initiative n'est fondée sur aucune justification de santé publique, puisque le nombre d'IVG pratiquées en Espagne était en baisse en 2012. Les motivations du ministre de la justice sont, en réalité, d'ordre idéologique: M. Ruiz Gallardon déclare «en avoir fini avec le mythe de la supériorité morale de la gauche» et veut à présent porter sa croisade anti-avortement devant le Parlement européen.

Le gouvernement espagnol est, dans ce domaine, à contre-courant. Vingt des vingt-huit Etats de l'UE reconnaissent le droit des femmes à décider librement de leur grossesse dans les douze à quatorze premières semaines. Six l'assortissent de conditions; seuls deux, Malte et l'Irlande, interdisent l'avortement. Ce droit, acquis de haute lutte par les femmes comme une reconnaissance de leur liberté de disposer de leur corps, est un droit fondamental. M. Rajoy commet une grave erreur en faisant un instrument de reconquête idéologique.»

FORUM

Syndicalisme et développement social de la ville

Le droit à la ville

Quelles actions syndicales ?



Jeudi 13 février 2014
(09:00-13:00)

Auditoire
FGTB de Bruxelles
Rue de Suède 45
1060 Saint-Gilles

Organisé par l'École syndicale de Bruxelles
En collaboration avec le Bureau d'Etudes de la FGTB de Bruxelles et Habiter Bruxelles asbl
Avec le soutien du Centre d'Education Populaire André Genot (CEPAG)
et de la Fédération Wallonie-Bruxelles.



Le 13 février 2014, la FGTB de Bruxelles, la Centrale Culturelle Bruxelloise asbl et Habiter Bruxelles asbl organisent leur 8^{me} Forum syndical, consacré, cette année, au droit à la ville. Ce Forum s'inscrit dans le cadre d'une campagne de la FGTB Bruxelles, initiée par un groupe de militants réunis au sein d'Habiter Bruxelles.

Pouvoir habiter dans la ville où l'on travaille (où l'on désire travailler) est devenu un enjeu syndical. Garanti par la Constitution, le logement s'est, en effet, transformé, au fil du temps, dans la capitale de l'Europe, en un produit rare et précieux, objet d'une spéculation à outrance du secteur financier. Ainsi, de nombreuses familles de travailleurs à revenus modestes ne peuvent plus se loger à Bruxelles, à cause de la flambée des prix. En outre, les équipements collectifs sont insuffisants (crèches, écoles...). Enfin, le devenir économique et social de Bruxelles, qui se transforme en métropole internationale, échappe peu à peu au pouvoir de ses travailleurs et de ses habitants. Les principes généraux de justice sociale et de démocratie s'en trouvent ébranlés. Les luttes syndicales passent donc, aujourd'hui, par la reconquête de la Ville par les travailleurs (avec ou sans emploi) bruxellois...

Pour réussir sa mutation, notre ville-région doit faire face à la croissance de sa population (boom démographique) et construire à suffisance des logements à loyer modéré, de nouvelles crèches, écoles et équipements collectifs, tout en relevant le défi de son essor international, source d'activités économiques pour le futur. Comment concilier ces deux besoins aux finalités diamétralement opposées? Bruxelles est riche mais les Bruxellois sont pauvres...

Dans le même temps, nous aurons également à penser les aménagements de la ville sous l'angle du genre et de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Cet important travail de réflexion syndicale s'inscrit dans la perspective des élections régionales de mai 2014, qui auront notamment pour enjeu la mise en œuvre du plan régional de développement durable.

Le Forum sera donc l'occasion de croiser les regards critiques entre militants syndicaux et acteurs sociaux bruxellois sur le droit à la ville dans ses différentes facettes (urbanisation, structures collectives, logement...).

Programme

Exposés introductifs

- Eric BUYSSENS, Bureau d'études de la FGTB Bruxelles
- Claude JACQUIER, Architecte et Économiste

Rapport du séminaire par les délégués

Panel de discussion

- José GARCIA, Syndicat des locataires
- Werner VAN MIEGHEM, Rassemblement Bruxellois pour le Droit à l'Habitat
- Une représentante de la Marche mondiale des femmes
- Pol ZIMMER, Cabinet du Secrétaire d'Etat bruxellois au logement
- Baudouin FERRANT, Groupe Habiter Bruxelles

(Traduction simultanée)

La contestation s'organise

Le 1^{er} février prochain, plus de 325 associations, cliniques et ONG espagnoles remettront au chef du gouvernement espagnol, au président du Congrès espagnol, à la Ministre de la Santé: Ana Mato, au Ministre de la Justice : Alberto Ruiz Gallardón et aux différents groupes du Congrès espagnol la lettre suivante:

Parce que je décide...
Parce que je décide à partir de l'autonomie morale, qui est la base de la dignité de toute personne, je n'accepte aucune obligation ou interdiction concernant mes droits sexuels et reproductifs, et en conséquence

aucune entrave à ma totale réalisation en tant que personne. En tant qu'être humain auto-nome, je refuse d'être soumise à des traitements dégradants, à des ingérences arbitraires et à des tutelles coercitives dans ma décision d'être ou de ne pas être mère.

Parce que je suis libre, j'invoque la liberté de conscience en tant que bien suprême comme fondement de mes choix. Je qualifie de cyniques ceux qui en appellent à la liberté pour la restreindre et de malveillants ceux qui, sans se soucier de la souffrance causée, veulent imposer à tous leurs principes de vie, basés sur des ré-

vélations divines. En tant qu'être humain libre, je refuse d'accepter une maternité forcée et un régime de tutelle qui condamne les femmes «à la minorité d'âge sexuel et reproductive».

Parce que je vis en démocratie, et que je suis une démocrate, j'accepte les règles du jeu qui séparent les droits relatifs au péché et à la loi religieuse. Aucune majorité politique issue des urnes, aussi absolue soit-elle, n'est légitime pour transformer les droits en délit, et nous obliger à suivre des principes religieux sous peine de sanction pénale. En tant que citoyenne, j'exige de ceux qui nous gouvernent qu'ils

ne transforment pas le pouvoir démocratique, sauvegarde de la pluralité, en despotisme.

Parce que je décide, parce que je suis libre et parce que je vis en démocratie, j'exige du gouvernement, quel qu'il soit, qu'il promulgue des lois favorisant l'autonomie morale, préservant la liberté de conscience et garantissant la pluralité et la diversité des intérêts. Parce que je décide, parce que je suis libre et parce que je vis en démocratie, j'exige que soit conservée l'actuelle loi de santé sexuelle et reproductive et d'IVG pour favoriser l'autonomie morale, préserver la liberté de conscience et garantir la plu-

ralité des intérêts de toutes les femmes.

A Bruxelles, les associations et ONG de la plateforme européenne ABORTIONRIGHT ont manifesté, le mercredi 29 janvier 2014, devant l'ambassade d'Espagne et le Parlement européen afin de soutenir les femmes espagnoles dont les manifestations de soutien aux femmes espagnoles sont prévues partout en Europe!

Plus d'info: <http://www.abortionright.eu/>

CHARLEROI-SUD HAINAUT

Festival de chanson ouvrière et contestataire

Plus que quelques semaines avant notre Festival de chanson ouvrière et contestataire, et le voyage a déjà commencé!

Pour titiller vos oreilles et raviver votre mémoire, on fait venir spécialement à Charleroi un spectacle qui nous vient de Bruxelles et qui retrace, en chansons, 100 ans de luttes sociales!

Vive la Sociale, c'est plus de 60

choristes et musiciens réunis le temps d'un banquet. Ils nous présenteront un répertoire représentant de vieux chants de combat et de contestation qui restent aujourd'hui tout à fait pertinents. Pour la première fois en Wallonie et à Charleroi, vous aurez l'occasion de vous assoir aux côtés des convives de ce banquet.

Pour la première fois en Wallonie et pour la modique somme de 3

euros, un spectacle de la chorale Brecht/Eisler, qui a déjà tourné dans plusieurs villes en Flandre, notamment au Vooruit à Gand!

Réservez vos places via la MPA: 071/53.91.53 (MPA) - info@mpa80.be

Un partenariat Taboo / PAC Charleroi / Maison Pour Associations / CAL Charleroi

CENTRE

JEUNES CHÔMEURS

PERMIS DE CHASSER

Sortie prévue le 1er février

La FGTB CENTRE présente: le JEUNE sortant de l'école et INSCRIT comme DEMANDEUR d'EMPLOI auprès du FOREm sera CONTROLE DEUX FOIS (7e et 11e mois) par l'ONEm afin de vérifier si sa RECHERCHE d'emploi est active! Sans évaluation positive, pas d'allocations de chômage!

Pour garantir la défense de vos droits, contactez la **FGTB Centre** au 064/23.61.61. La FGTB Centre vous accompagnera et vous aidera dans vos démarches.

FGTB Centre
Ensemble, on est plus forts

LE CENTRE D'EDUCATION POPULAIRE REGIONAL ET L'ASBL ESPACE SENIORS DU CENTRE ET SOIGNIES VOUS INVITENT À LA PROJECTION DU FILM

«INDIAN PALACE»

du réalisateur SHAKESPEARE IN LOVE

JUDI DENCH BILL NIGHY

MARDI 25 FEVRIER 14 A 13H30

à la FGTB, rue Henri Aubry 25 à 7100 Haine-St-Paul

AVEC TOM WILKINSON ET MAGGIE SMITH

CELIA IMRIE DEV PATEL

Projection du film « Indian Palace » suivi d'un débat sur les fins de carrière et la réforme des pensions.

Intervenant : Michel Rosenfeldt, animateur de la commission wallonne des pensionnés et prépensionnés de la FGTB Wallonne

Réservation souhaitée au 064/23.61.20 Mano Henquinet asblcepre@gmail.com - Entrée gratuite

Centre d'Education Populaire du Brabant wallon

FGTB Centre Ensemble, on est plus forts

Ed. Resp. : Ahmed Ryadi, Administrateur délégué - rue H. Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul

VENDREDI 7 FÉVRIER 2014 À 20H30
MAISON POUR ASSOCIATIONS,
RUE DE MONS 80, A 6030 MARCHIENNE-AU-PONT

VIVE LA SOCIALE!

DIRECTION ARTISTIQUE : VITAL SCHRAENEN

1850 - 1950 : CENT ANS

ARRANGEMENTS : CHRIS CARLIER

DE LUTTES SOCIALES

DIRECTION MUSICALE : LIEVE FRANSSEN & LUK CLUYSEN

EN PAROLES ET EN MUSIQUE

BRUSSELS BRECHT-EISLERKOOR - OMROEKORO HASSELT LA FANFARE REMORK - BERNARD VAN LENT L'ACCORDÉON

VIVE LA SOCIALE!

est un spectacle dynamique présenté par 60 exécutants. L'action se situe au cours d'une espèce de banquet: au menu, à boire et à manger, des discours, une fanfare et des chansons. Des mélodies et des chansons de combat, des chansons réalistes et des morceaux pour choeurs, solistes et instruments. Les convives - ou les camarades, si vous préférez - méditent sur ce qui fut et ce qui aurait pu être; ils se penchent aussi sur la situation actuelle, car les "vieux" chants n'ont rien perdu de leur pertinence. Tout cela sous la devise: "Le socialisme est mort! Vive le socialisme!"

Recherche : DOC.COM, avec l'appui de AMSAB-ISG

Info : www.vivesociale.be

Spectacle en français, en néerlandais et d'autres langues. Traduction française disponible.

Info/Réservations : tél 071/53.91.53 - PAF: 3 euros



CENFORSOC

Formation interprofessionnelle 2013-2014

Un programme qui répond aux besoins de nos membres: délégué(e)s militant(e)s et affilié(e)s.

CENFORSOC, le Centre de Formation Sociale et Culturelle organise, comme chaque année, à destination des affilié(e)s militant(e)s et délégué(e)s, son cycle de formation interprofessionnelle constitué de différents modules (exercice académique 2010-2011).

La formation est d'abord un investissement personnel. Dès lors, nous attirons votre attention sur le fait que s'inscrire et confirmer sa participation à une formation demande une implication sérieuse à celle-ci. Le nombre de participants étant en constante augmentation et le nombre de places étant limité, nous vous demandons de lire attentivement ce qui suit.

Dans un souci de parfaite organisation et afin de ne pas pénaliser d'autres participants, nous vous demandons d'honorer votre inscription.

Il est bien entendu, évidemment, que des événements imprévus peuvent survenir et donc dans ce cas, nous vous demandons de prévenir le plus rapidement possible notre centre de formation afin que nous puissions éventuellement pourvoir à votre remplacement.

Qu'avons-nous encore à vous proposer pour la session 2013-2014?

> Module «Initiation Vie Sociale»: 8ohoo - 10 mardis - Ce module est ouvert à celles et ceux qui souhaitent simplement dépasser la situation d'affilié passif et veulent se familiariser aux objectifs de celle-ci, à son fonctionnement et acquérir de plus quelques connaissances dans les structures politiques, sociales, judiciaires et les techniques de communication. Il est d'ailleurs recommandé à celles et ceux qui souhaitent entreprendre les modules «Conseil d'Entreprise» et «Comité de Prévention et de Protection au Travail» de suivre préalablement le module «Initiation Vie Sociale». Début de la formation le mardi 15/04/2014.

Les camarades qui ont achevé ce module d' «Initiation» devront suivre le module «Perfectionne-

ment Vie Sociale» qui débutera le 2^{ème} semestre 2014.

Les locaux dans lesquels ont lieu la formation se situent au 1er et 2^{ème} étage de la Maison des Huit Heures, 23 Place Charles II à 6000 CHARLEROI.

> Module «Fiscalité recyclage»: 40hoo - Les mardis en soirée de 17h10 à 20h40 pour les camarades ayant suivi le module «Fiscalité» organisé antérieurement. Début du module le mardi 15/04/2014. Les cours se donnent dans les locaux de la FGTB CHARLEROI.

Remarque:

- Nos programmes de formation donnent accès au bénéfice du Congé Éducation Payé.

MONS

FGTB Mons-Borinage Ensemble, on est plus forte

LA FGTB MONS-BORINAGE VA PROCÉDER À L'ENGAGEMENT D'UN CHEF DE SERVICE JURIDIQUE

RÔLE :

Le/La chef du service juridique assurera les tâches suivantes :

- Gestion dossiers « Droit du Travail »,
- Gestion dossiers « vacances annuelles »,
- Gestion de dossiers « litige chômage »,
- Gestion organisationnelle du personnel Office de Droit,
- Gestion des dossiers après jugements,
- Gestion administrative et financière des dossiers,
- Etre en capacité de plaider la matière sécurité sociale devant les tribunaux.

QUALIFICATIONS :

- Master en droit ou expérience équivalente,
- Fortes compétences et connaissances en litiges et droit du travail,
- Sens de l'analyse, autonomie et fortes compétences en communication,
- Dynamisme, efficacité, esprit d'équipe et leadership,
- Bilinguisme langue maternelle français (néerlandais souhaité), tant à l'oral qu'à l'écrit,
- Capacité d'offrir support et assistance dans le développement des autres membres de l'équipe.

L'écoute active et l'empathie sont des atouts non négligeables.

Vous avez des connaissances en ce qui concerne les relations de travail et êtes familier avec la défense en droit en matière de relations de travail ? Vous vous démarquez par votre bon raisonnement ? Vous êtes en mesure de gérer quelques dossiers à la fois et avez le souci de bien servir les membres ? Vous êtes alors la personne que nous recherchons.

Les personnes qui posent leur candidature à ce poste doivent être disponibles fin du 1^{er} trimestre 2014 au plus tard.

Elles doivent partager l'idéologie de la FGTB.

Conditions : Salaire selon barème, avantages extra-légaux.

Durée du contrat : CDI

Veuillez nous faire parvenir votre curriculum vitae au plus tard le 5 février 2014 à l'adresse courriel suivante : Recrutement.Mons-Borinage@fgtb.be

LIÈGE - HUY - WAREMME / VERVIERS

FIN DES ÉTUDES EN 2013 ?

Attention aux contrôles des jeunes en stage d'insertion !

Dès la mi-février, l'ONEM va contrôler les jeunes sortis des études en 2013 et qui ont accompli 7 mois de leur stage d'insertion. Celles et ceux qui ne pourront prouver leurs recherches pour s'insérer sur le marché de l'emploi risquent des sanctions sévères !

En effet, si l'évaluation est négative, le stage risque d'être prolongé et par conséquent le droit aux allocations retardé !

D'ailleurs l'objectif est budgétaire puisque le gouvernement vise une économie de 62 millions d'euros, soit 1 jeune sur 2 sanctionné.

La FGTB peut les accompagner dans leurs démarches et les défendre lors de ces entretiens. N'hésitez pas à nous contacter.

FGTB Liège-Huy-Waremme

Service Dispo
04/221 97 75
dispo.liège@fgtb.be
www.fgtb-liège.be

FGTB Verviers et Communauté germanophone

Jeunes FGTB
087/63 96 53
0496/50 07 88
simon.darimont@fgtb.be
www.fgtb-verviers.be

ER - J-F FRANQUET - Place St-Paul 9/11 à 2000 Liège

VERVIERS



FGTB Verviers & Communauté germanophone

Ensemble, on est plus forts!



Formation informatique GRATUITE pour demandeurs d'emploi



Traitement de texte (Word 2007)



Tableur (Excel 2007)



Internet



E-mail...



C'est possible... en 2 semaines
Gratuitement

Inscriptions auprès de Nadine FAUCONNIER

FGTB Verviers - Pont aux Lions, 23/3 - 4800 VERVIERS

087/39.46.37



LIÈGE - HUY - WAREMME

Promotion & Culture

Informations & demandes d'animations

ANIMATIONS SCOLAIRES & PROFESSIONNELLES

Qui sommes-nous ?

Promotion et culture est une asbl d'éducation permanente qui travaille au quotidien à la défense de la citoyenneté.

Elle vise à redonner confiance en la démocratie et nos possibilités en tant que citoyen de participer à la construction d'une société plus juste et plus solidaire.

Elle s'inscrit dans une dynamique de progrès social et d'égalité des droits. Elle souhaite favoriser par ses activités le développement du sens critique, l'esprit d'analyse et l'expression de l'opinion publique.

Promotion & Culture ASBL

Place Saint-Paul 9/11
4000 Liège

Anne Truillet
animations@promotionculture.be
04/221 96 60

www.promotionculture.be

FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUSSELLES
Espace culturel - Place Saint-Paul 9/11 à 4000 Liège

SÉCURITÉ SOCIALE SYNDICAT JOB ÉTUDIANT

FIN DE SCOLARITÉ	EMPLOI CHÔMAGE	Contrats de travail
ÉGALITÉ HOMME-FEMME	IMPÔTS	DÉMOCRATIE & DROIT DE VOTE
INSTITUTIONS BELGES	HISTOIRE SOCIALE	EXTRÊME DROITE

12 thématiques

Choisissez la ou les thématiques et nous vous proposerons une animation adaptée avec une approche pédagogique centrée sur l'autoconstruction du savoir.

Toutes nos animations sont participatives et interactives.

En pratique :

- Les animations sont gratuites.
- Elles peuvent se dérouler chez vous, ou chez nous.
- Elles ont une durée moyenne de 2h.
- Elles sont modulables et adaptables selon les besoins.
- Plusieurs thématiques peuvent être abordées au cours d'une même animation.





-30%
-18 ans*
-20%
+18 ans*
Sur tous vos achats !
































Optique Point de Mire

réseau Solidaris

8 magasins

Herstal • Liège • Micheroux • Saint-Nicolas •
Seraing • Verviers • Wanze • Waremme

www.optiquepointdemire.be

* Sur le montant restant à votre charge pour tout affilié de la Mutualité Solidaris en ordre de cotisations d'assurance complémentaire.
Voir conditions en magasin. SCRL Point de Mire Liège - Réseau Solidaris 15, place de l'Avenir - 4100 Seraing TVA : BE0864.604.352

> CCT9

Le droit à l'information

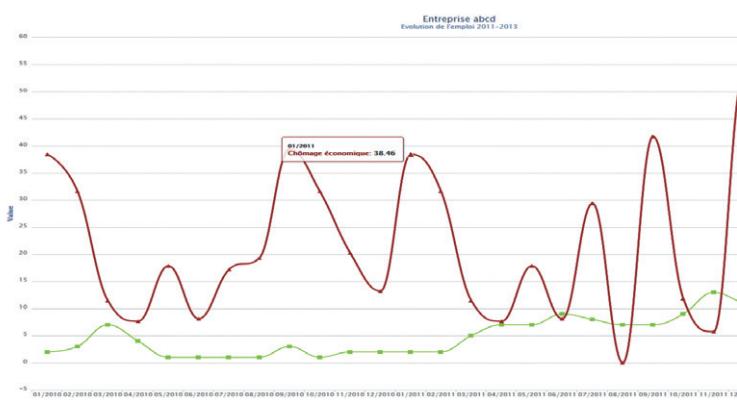
La convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 donne aux travailleurs le droit aux informations économiques et financières de leur entreprise. Objectif: «associer plus étroitement les travailleurs à la marche de l'entreprise et à la politique prévisionnelle en matière d'emploi en vue de créer un meilleur climat entre employeurs et travailleurs».

Les informations et consultations prévues par la convention, dit la CCT9, doivent être préalables aux décisions et permettre au conseil d'entreprise de procéder, en connaissance de cause, à des échanges de vues au cours desquels les membres pourront formuler leurs avis, suggestions ou objections.

Comment ça marche?

Primo, il faut avoir un ordinateur avec un accès Internet et un mot de passe «délégué». Aller sur le site www.CCT9.be. Le délégué peut accéder au programme personnalisé pour son entreprise et entrer les données qu'il a recueillies au CE. Le programme fait alors les calculs automatiquement et génère les graphiques qui permettent de visualiser les résultats.

L'intérêt de l'outil est de faire sauter aux yeux des situations anormales.



Exemples

Dans une fonderie – hélas en faillite – , la courbe de l'emploi fait apparaître des pointes de chômage économique en dents de scie. Parallèlement, on fait appel à des intérimaires notamment pendant des périodes de chômage économique. Explication: on produisait à plein régime pendant une période, puis on vivait sur les stocks. Arrêt de la production mais besoin de main d'œuvre CDD pour l'assemblage, la peinture, etc., alors qu'on aurait pu réduire le nombre de travailleurs en chômage économique.

Dans un grand magasin, on embauche régulièrement une flopée d'intérimaires, par exemple pour le rush des fêtes de fin d'année. Le pic du chiffre d'affaire semble le justifier. Pourtant, dans des périodes où il n'y a pas de surcroît de travail, le nombre d'intérimaires et de contrats précaires reste élevé. Or, l'appel à l'intérim, aux CDD et aux avenants coûte plus cher que la possibilité offerte aux temps partiels d'augmenter leur temps de travail en CDI... Ce sera une revendication pour la prochaine fois.

> EN TRAIN

Faites parler les chiffres

Recevoir au Conseil d'entreprise les chiffres clés de l'entreprise ne suffit pas toujours pour y voir clair. Soit qu'ils n'y sont pas tous. Soit qu'il y en a trop. Soit que pris isolément ils ne veulent rien dire s'ils ne sont pas croisés avec d'autres.

Soit encore qu'on n'y comprend rien et qu'on fait confiance à la direction. Il est pourtant facile pour des multinationales d'égarer les délégués dans la toile complexe des filiales.

Heureusement, le CEPAG a mis au point l'outil en ligne «CCT9» pour les délégués afin de les aider à décrypter les informations économiques et financières, à anticiper les bonnes ou les mauvaises nouvelles et à agir en conséquence.



Vous avez été élu-e délégué-e FGTB au Conseil d'Entreprise? Félicitations! Tout se passe bien mais les IEF, ces fameuses «informations économiques et financières», ce n'est pas évident pour vous. On vous balance des tableaux et des chiffres et vous avez un peu de mal à les interpréter. Normal: on ne naît pas comptable ou réviseur d'entreprise. Mais c'est quand même gênant...

Vous n'êtes pas un novice en délégation syndicale, et ce n'est pas à un vieux singe qu'on va apprendre à faire la grimace? Vous avez beau être un vieux routier du conseil d'entreprise, les chiffres qu'on vous donne ne sont pas nécessairement pertinents ou lisibles. Ils peuvent aussi être trompeurs...

Trop ou trop peu

C'est le constat fait par Jean Marie Lansberg, formateur au Centre

d'Education Populaire André Genot (CEPAG), lui-même ancien délégué pendant 35 ans dans une entreprise de construction électrique. Au fil des formations et des contacts avec des délégués, il fait plusieurs constats.

Premièrement, pas mal d'entreprises ne respectent pas leurs obligations d'information. Elles ne disent pas tout.

Deuxième constat, pas mal de délégués ont bien reçu une formation syndicale où leur a expliqué ce qu'est la CCT9, mais au final ils ne savent pas ce qu'on doit obligatoirement leur fournir comme informations.

Troisième constat: les entreprises qui fournissent les informations en donnent parfois trop si bien que les informations effectivement pertinentes sont noyées dans la masse. De plus, les entreprises qui

dépendent de multinationales sont des virtuoses de l'ingénierie comptable: transferts de bénéfices, faux prêts, faux emprunts, faux déficit, surfacturation de services à une filiale, etc... Un résultat a priori positif peut devenir négatif et vice versa s'il s'agit de flatter les actionnaires.

Quatrième constat: on a beau avoir toutes les données en main, encore faut-il bien les interpréter ou repérer celles qui sont parlantes. Le chiffre d'affaire ou les bénéfices ne sont pas des critères suffisants pour juger de la bonne santé de son entreprise. Et puis, les choses peuvent se dégrader très vite, et lorsqu'arrive le bilan annuel, il est trop tard pour réagir.

Un pour tous, tous pour un

En vieux routier, quand il était délégué, Jean-Marie avait pour habitude de dresser mois après mois, conseil d'entreprise après conseil d'entreprise, un tableau de bord de la situation de son entreprise. Il en faisait un tableau de bord sur papier qui lui permettait de suivre pas à pas la santé de sa boîte: le budget, le chiffre d'affaires, les commandes, la productivité, l'emploi CDI, CDD, intérim, investissements, prix de revient unitaire, etc.

L'idée lui est donc venue en tant que formateur de partager son outil avec d'autres délégués. L'opportunité s'est présentée en 2008 avec le projet EN TRAIN pour EN Transition Accompagnement INsertion, coordonné par le Forem, financé par le Fonds Social Européen et piloté par le CEPAG et dorénavant par Propage-S.

Les débuts sont laborieux. La collecte de données sur des fichiers Excel, est fastidieuse pour les délégués. La transformation en graphiques demande un savoir faire et encore faut-il savoir précisément ce que l'on veut.

L'entrée en piste de Propage-S en 2010 et l'arrivée dans l'équipe de François Moens vont booster le projet. C'est grâce à lui que l'outil va devenir une application sur Internet et surtout devenir un outil plus convivial, personnalisé, adaptable, facile à utiliser et qui affiche de manière visible les résultats.

Quel intérêt?

L'intérêt de l'outil, c'est d'y voir clair dans le fonctionnement de l'entreprise, de vérifier que les informations, rassurantes ou alarmantes, correspondent bien à la réalité et si les décisions prises par la direction sont les bonnes ou pas.

Le suivi mensuel des données permet d'anticiper les problèmes ou au contraire de confirmer la bonne santé de l'entreprise et de négocier des aménagements ou un juste retour aux travailleurs, de stabiliser des emplois ou de demander des embauches, de faire des propositions constructives, de demander des explications quand l'outil donne un signal d'alerte que le simple énoncé des chiffres ne permet pas de détecter.

Maintenant, c'est vrai qu'il demande une implication importante des délégués et qu'il peut les obliger à sortir d'une routine ou à se départir d'un excès de confiance dans les propos léniants de leur direction. Mais l'engagement est le propre du délégué. Il dispose maintenant de l'outil qui rend le contrôle ouvrier plus efficace.

Intéressé? Il suffit de prendre contact sur le site www.CCT9.be.

> RESSORTISSANTS AFGHANS

La FGTB exige un arrêt immédiat des expulsions

Depuis le début de cette année 2014, deux ressortissants afghans ont été expulsés vers l'Afghanistan, un pays où leur sécurité ne peut être garantie. Le Bureau fédéral de la FGTB en appelle aux autorités belges pour qu'elles mettent fin immédiatement à cette situation indigne.

La FGTB réclame:

- la mise en œuvre d'un moratoire sur toutes les expulsions vers l'Afghanistan en raison de l'insécurité qui y règne;
- l'octroi aux ressortissants afghans d'un titre de séjour provisoire en attendant le réexamen correct de leur dossier.

Les 4 et 14 janvier, Fahim Safi et Surat Khan Nawabzai, deux jeunes ressortissants afghans ont été expulsés vers l'Afghanistan. Dans chacun des cas, la procédure de réexamen de leur dossier leur a été refusée.

Ces expulsions sommaires ont eu lieu malgré l'engagement pris le 24 décembre dernier par le Premier Ministre et la Secrétaire d'Etat à l'Asile et à la Migration d'assurer à tout ressortissant afghan le droit à un réexamen rigoureux de son dossier de demande d'asile. Ils ont invité les Afghans à réintroduire individuellement de nouvelles demandes d'asile et d'y joindre de

nouveaux éléments concernant notamment l'évolution de la situation dans leur pays d'origine - en proie à des violences depuis des décennies.

Ces expulsions sont indignes d'un Etat de droit comme la Belgique car elles ont comme conséquences de renvoyer ces personnes vers un pays soumis à des conflits depuis plus de 30 ans et où leur sécurité est mise en danger.

En atteste d'ailleurs l'assassinat, il y a quelques mois, du jeune Aref Akhanzada. Après avoir été plusieurs fois débouté dans ses demandes d'asile, Aref avait fina-

lement décidé de rejoindre l'Afghanistan, ce qui lui a été fatal!

De même que le renvoi, en octobre dernier de Navid Sharifi reste, lui aussi, injustifiable. Ce jeune homme est pourtant l'exemple d'une intégration parfaitement réussie (vie sociale, langue, formation, travail). Comment dès lors justifier son expulsion vers l'Afghanistan, pays qui est pour lui un terrain inconnu où il n'y a plus de famille pour le prendre en charge ni perspective d'avenir?

Pour la FGTB, comme pour beaucoup d'autres organisations démocratiques, ces expulsions sont contraires aux conventions internationales et aux droits de l'homme. D'autant plus que la situation des populations civiles reste dangereuse partout dans le pays en raison notamment de la volatilité des conflits. Le retrait des troupes internationales, prévu d'ici un an, risque d'ailleurs d'avoir de graves répercussions et d'aggraver encore la situation. Dans ces circonstances, il est inhumain et intolérable de mettre en danger la vie de ceux qui ont fui cette insécurité.

La FGTB est solidaire avec les ressortissants afghans qui tentent de faire entendre leurs droits à la sécurité et à la protection depuis des mois dans le cadre d'actions dignes et pacifiques.



Nouveau calcul du salaire net depuis le 1^{er} janvier 2014

- > Nouveaux barèmes du précompte professionnel
- > Nouveaux montants pour les enfants à charge et les autres charges de famille

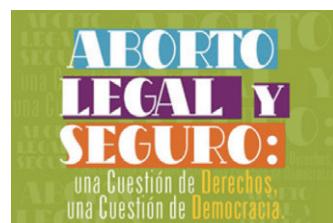


www.fgtb.be/outils

> ESPAGNE

IVG: les droits de la femme bafoués

La FGTB s'est jointe à la manifestation du 29 janvier devant l'ambassade d'Espagne à Bruxelles, suivie d'une marche aux flambeaux jusqu'au Parlement européen, pour soutenir le droit à l'avortement des femmes en Espagne et en Europe!



Le 20 décembre dernier, le conseil des ministres espagnol a approuvé un projet de réforme de la loi actuelle sur les droits sexuels et reproductifs. Ce projet de loi constitue un recul dramatique pour la santé et les droits des femmes en Espagne: l'avortement ne sera en effet possible qu'en cas de viol, avec plainte

préalable, ou en cas de grave danger, certifié par deux médecins, pour la vie et la santé physique ou psychique de la femme enceinte. Il sera également interdit d'avorter en cas de malformation du foetus et les mineures devront obligatoirement avoir l'autorisation de leurs parents pour interrompre une grossesse non souhaitée.

En dehors de ce cadre très restrictif, tout avortement serait considéré comme un crime, ne laissant aux femmes vivant en Espagne que deux possibilités: se rendre à l'étranger – si elles en ont les moyens - pour y bénéficier d'un cadre légal et d'un avortement médicalement sûr ou avoir recours à l'avortement clandestin, avec des risques évidents pour la santé.

Avec la décision de son Conseil des Ministres, l'Espagne s'apprête à voter la loi la plus autoritaire et répressive à l'égard des droits des femmes depuis la fin de la dictature. Pour empêcher ce retour en arrière de 30 ans, les Espagnoles se mobilisent en organisant le 1^{er} février, le «train de la liberté» à destination de Madrid.

La FGTB marque sa solidarité avec toutes les femmes d'Espagne et d'Europe qui doivent faire face à une vague réactionnaire affluant des quatre coins d'Europe.

Vendredi 14/02 Beez Espace Solidarité

Séminaire d'actu du CEPAG

Compétitivité: «tarte à la crème»
du libéralisme européen
et de la mondialisation
*«Compétitivité, que de crimes
on commet en ton nom...»*

Inscriptions
cepag@cepag.be
Infos
www.cepag.be

Le concept même n'est pas exempt d'ambiguité et sert trop souvent à masquer une série d'orientations liées au capitalisme sauvage.

Avec l'austérité, sa compagne de route, la compétitivité est devenue à la fois un but ultime à atteindre et un justificatif aisément pour presser chaque jour des populations européennes et mondiales toujours davantage précarisées.

Pour aborder les différentes facettes de ce sujet brûlant: Réginald Savage | Economiste dans un service d'étude fédéral public. Professeur à la FOPES; Co-auteur du livre «Salairé et compétitivité: pour un vrai débat».

Ronald Janssens | Conseiller économique à la CES (Confédération européenne des Syndicats).

Les séminaires d'actualité du Cepag
ont lieu de 9h30 à 12h30
Espace Solidarité - rue de Namur, 47 - 5000 Beez.

> EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

Quel impact sur la pension?

Les conditions d'accès au crédit-temps pour les travailleurs âgés, appelé aussi «emploi de fin de carrière», ont été considérablement renforcées par l'actuel Gouvernement. On a aussi modifié le système des assimilations. Quel impact sur le montant de votre future pension?

Les conditions d'accès au crédit-temps pour les travailleurs âgés, appelé aussi «emploi de fin de carrière», c'est-à-dire la possibilité de réduire son temps de travail de 1/2 ou 1/5e temps jusqu'à l'âge de la retraite, ont été considérablement renforcées par l'actuel Gouvernement. La condition d'âge a été portée de 50 à 55 ans. La condition de carrière de 20 à 25 ans.

Nous avons pu arracher par nos actions quelques aménagements: une période de transition pour ceux qui étaient déjà dans le système et des exceptions notamment pour les carrières longues et les métiers pénibles. Mais le nouveau système a modifié le calcul des périodes assimilées, c'est-à-dire des périodes qui entrent en ligne de compte pour la fixation du montant de la pension.

Avant et après 60 ans

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les années «d'emploi de fin de carrière» ne pèsent plus le même poids pour le calcul de votre pension, selon qu'elles sont prises avant ou après 60 ans.

- Les périodes d'emploi de fin de carrière prises avant 60 ans ne seront plus assimilées que sur base du minimum par année de

carrière, c'est-à-dire un salaire annuel de référence forfaitaire de 22.466,73€ (1.872€ par mois) pour un temps plein.

- Seul les travailleurs âgés de 60 ans et plus bénéficient de l'assimilation complète, c'est-à-dire basée sur leur dernier salaire réel pour deux ans à mi-temps ou 5 ans pour une réduction du temps de travail de 1/5. Ce qui dépasse ces quotas sera assimilé sur base du minimum par année de carrière cité plus haut.

Exemple:
Vous avez 55 ans et vous travaillez à 4/5^e pour un salaire de 30.000€ (temps plein) et à 1/5^e en crédit-temps de fin de carrière.

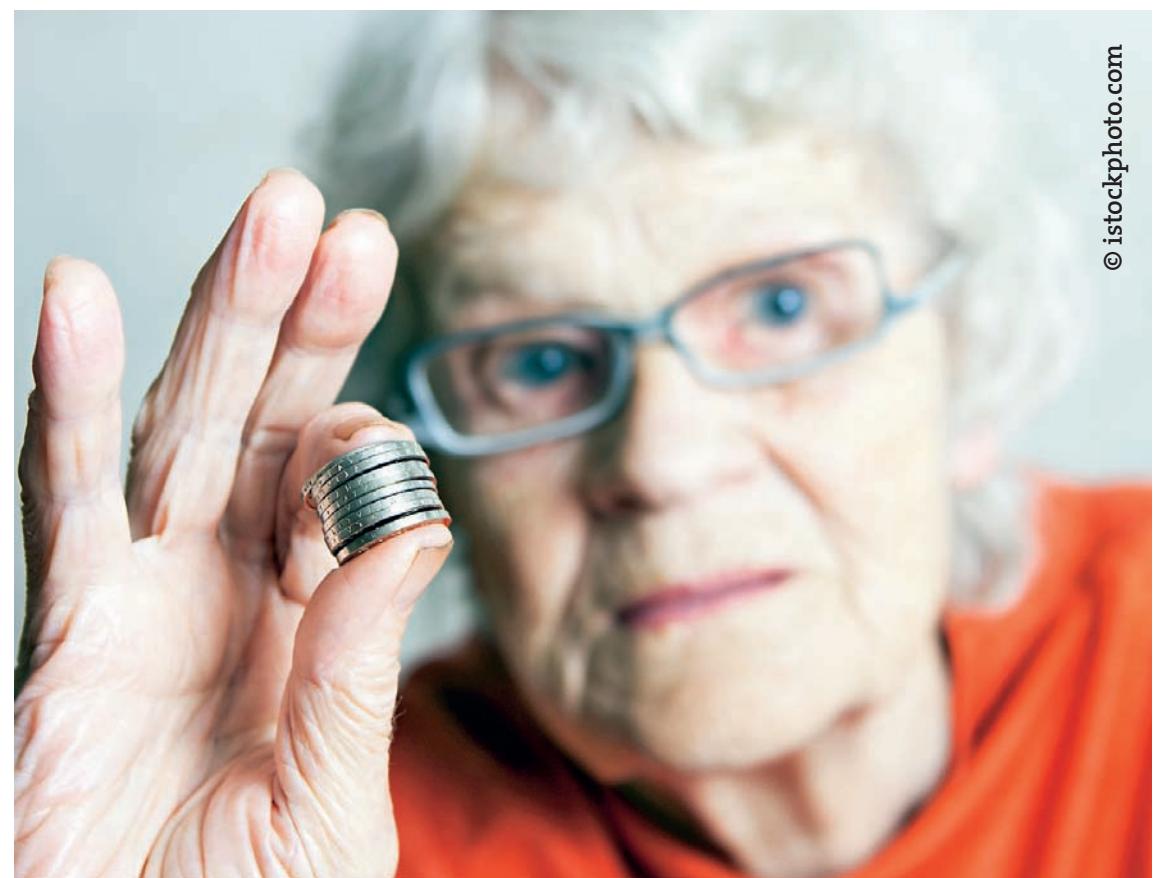
Auparavant, le montant de votre pension pour la période de crédit-temps de fin de carrière était calculé sur base de 60% de votre salaire de 30.000€ (divisé par 45) soit 400€/an de pension annuelle pour chaque année.

A l'avenir, pour chaque année de crédit-temps avant 60 ans, la pension sera calculée non pas sur votre salaire de 30.000€ mais sur le minimum par année de carrière de 22.466,73€. Ce qui donnera pour cette période de réduction du temps de travail une pension de 380€/année de carrière.

Au final, pour 5 ans d'emploi de fin de carrière avant 60 ans, votre pension annuelle sera réduite de 100€. Bien entendu si votre salaire est plus élevé, la perte sera plus importante. Par exemple, pour un salaire annuel de 45.000€, le 45^e de pension correspondant à chaque année sera de 380€ au lieu de 600€. Pour 5 ans de crédit-temps avant 60 ans le montant de votre pension annuelle brute sera alors raboté de 1.100€...

Encore une chance...

Ces nouvelles règles valent pour toutes nouvelles demandes ou demandes de prolongation à partir du 1/1/2012. Si par contre, vous avez



© istockphoto.com

directement demandé le crédit-temps jusqu'à l'âge de la retraite avant cette date, l'assimilation sera complète.

Compte tenu de la publication tardive de l'arrêté royal, l'ONEM offre aux travailleurs de plus de 55 ans qui ont demandé une prolongation de leur emploi de fin de carrière pour une période limitée la possibilité de transformer cette demande en demande de crédit-temps jusqu'à l'âge de la retraite. L'assimilation sera alors complète. Mais il faut rentrer sa demande dans les deux mois qui suivent le courrier d'avertissement de l'ONEM.

Les emplois de fin de carrière à partir de 50 ans pour les métiers pénibles (prévue par une convention collective de travail) restent assimilés à 100% pour le calcul de la pension.

Comment calcule-t-on la pension?

Le montant de votre future pension est calculé sur base de 60% (isolé) ou 75% (ménage) de votre salaire pour chaque année de travail. Pour un temps plein, on prendra donc 60 % de votre salaire annuel divisé par 45 (puisque il faut 45 ans de carrière pour une pension complète). ET on fera de même pour chaque année de travail.

Le montant ainsi calculé pour chaque année correspond à 1/45 de votre future pension. L'addition des 45 montants de chaque année de travail donne le montant annuel de votre pension brute complète. Plus votre salaire est élevé, plus votre pension sera élevée mais le salaire de référence est plafonné à 52.760,95€. Tout ce que vous gagnez éventuellement en plus n'est pas pris en compte.

Certaines années d'inactivité sont assimilées à du travail sur base du dernier salaire (plafonné). D'autres, comme par exemple la 3^e période de chômage, ne sont assimilées que sur base d'un salaire forfaitaire de 22.466,73€ quel que soit votre dernier salaire réel.

> RÉFORME DES PENSIONS

Plus de pension de survie pour les -45 ans

Le Conseil des ministres a approuvé la réforme de la pension de survie que nous avons évoquée dans notre dernière édition de 2013. Pour les veufs ou veuves de moins de 45 ans, la pension de survie est remplacée par une allocation de transition provisoire limitée à 1 an ou deux.

À l'avenir, les veufs et veuves de moins de 45 ans auront droit à une allocation de transition qui remplacera la pension de survie. Pour les bénéficiaires actuels d'une pension de survie, rien ne change; ils conservent leur pension de survie.

L'allocation de transition sert à compenser temporairement la perte financière liée au décès du conjoint. L'allocation de transition qui va être mise en place sera limitée dans le temps: un an (sans

enfant à charge) ou 2 ans (s'il y a des enfants à charge). L'allocation de transition pourra être cumulée sans limitation avec un salaire ou une prestation sociale. L'objectif de la réforme est d'inciter les jeunes veufs ou veuves à continuer à travailler ou à chercher du travail au lieu de devoir choisir entre soit la pension de survie sur base du droit ouvert par le conjoint décédé (et l'inactivité ou un temps très partiel) soit un travail à part entière avec les droits dérivés qui vont avec.

Mais en optant pour la pension de survie ces veufs ou veuves se constituent moins de droits individuels à la pension pour le futur, ce qui a des effets néfastes à long terme.

L'âge de 45 ans augmentera progressivement, de 6 mois par an pour passer à 50 ans en 2025.



© istockphoto.com

Trente ans de politique de genre, qu'en est-il aujourd'hui?

L'Université des femmes et le Vrouwenraad organisaient une après-midi d'étude baptisée «Trajectoires professionnelles au regard du genre: trois décennies de politiques». L'occasion de faire le point sur les évolutions en matière d'égalité homme-femme et des progrès encore nécessaires.

Récemment se tenait une après-midi d'étude consacrée à l'analyse de la carrière professionnelle en regard du genre : pensions, métiers, chômage, quelles sont les progrès sociaux accomplis pour les femmes, et quel chemin reste-t-il à parcourir? Plusieurs expertes et responsables politiques ont débattu sur le sujet. L'on a notamment évoqué les nombreux problèmes liés à la dégressivité des allocations de chômage, qui malheureusement va faire beaucoup de mal aux femmes. Souvent cohabitantes, elles verront leur allocation diminuer plus vite que celle des chefs de famille. De même, nombreuses sont les femmes qui subissent un emploi à temps partiel non choisi, et qui en cela voient leurs allocations rabotées si par malheur elles perdent leur emploi. Au final, la discrimination entre hommes et femmes ne se manifeste pas uniquement pas l'écart salarial toujours présent, mais aussi, indirectement, par la situation familiale et le statut de cohabitant.

Trente ans de gender mainstreaming, ou de politique d'égalité homme-femme, c'est beaucoup mais ce n'est pas encore assez. Les réalités sociales et politiques démontrent encore trop de différence de traitement entre les hommes et les femmes. Le point avec l'intervention de Valérie Lootvoet, de l'Université des Femmes.

A plusieurs égard, les femmes continuent d'être écartées du marché du travail, même si la part des

femmes actives est grandissante. Le temps partiel, par exemple, «*habituellement*» attribué aux femmes, est une manière d'écartier ces dernières. Dans les années 70, le travail à temps partiel avait été proposé pour permettre de créer des emplois et ainsi rencontrer les aspirations des travailleurs et surtout travailleuses. Le travail à temps partiel était donc présenté comme une alternative, mais n'avait pas rencontré un vif succès à l'époque. Pourtant la machine était lancée. Dans les années 80, une modification de la réglementation du chômage vient menacer les chômeuses complètes de la perte possible de leurs allocations. A l'heure de trouver un emploi, le temps partiel réapparaît, et devient dès lors une contrainte, imposée. Dans les faits, le TTP est donc rarement un choix volontaire. Dans les années 90, l'on a continué à présenter le temps partiel comme un excellent moyen de concilier vie privée et vie professionnelle. Ce «choix» revient cependant toujours aux femmes. 85% des travailleurs à temps partiel sont d'ailleurs des femmes à cette époque. La majorité d'entre elles étant cohabitantes, elles n'ont pas droit aux allocations de garantie de revenus, celles-ci étant tributaires des revenus globaux du ménage. Avec, dès lors, un impact non négligeable sur le calcul de la future pension. Les années 2000 n'ont en rien résolu la situation des femmes à temps partiel, et il est actuellement presque impossible pour elles de retourner à une activité à temps plein, de par le contexte socio-économique

d'une part, mais d'autre part parce que rien n'est mis en œuvre pour permettre la fameuse conciliation «vie privée-vie professionnelle». Manque de place d'accueil pour les enfants, prix exorbitants des crèches privées, l'ensemble pousse les femmes à conserver une situation qui leur est défavorable.

Féminisation de la conciliation

Dans les faits et même si des gestes sont faits, le partage des responsabilités familiales reste inégalitaire, et c'est bien souvent aux femmes de «concilier» leurs carrière et famille. Le sacrifice d'un emploi ou de perspectives professionnelles reste souvent à la charge des femmes. Politiquement, les actions pour faire évoluer les choses restent discrètes, tandis que le congé de paternité reste facultatif. Et l'on constate également que 72% des demandeurs de congés spécifiques (pour garder un enfant malade, soigner un parent, etc.) sont également des femmes.

Des obstacles à la carrière des femmes

Dès le départ dans la vie active, l'on constate que la situation des jeunes hommes et femmes est différente. En effet, les jeunes filles sont moins nombreuses à vivre seules, et ont plus rapidement tendance à vivre en couple, avec enfant, voire à être déjà monoparentales. La problématique est donc de voir naître un risque pour les jeunes femmes de dépendre financièrement d'un mari/cohabitant à l'heure où le marché du travail n'est pas favorable.

De même, Valérie Lootvoet dénonce le confinement des femmes dans des emplois non qualifiés. Leur qualification grandissante n'assure en rien une progression de leur positionnement professionnel. Le nombre d'emplois non qualifiés et la demande en la ma-

Gender Mainstreaming? Définition. Il s'agit d'une discipline de l'esprit qui doit soumettre toute information à une grille de lecture confrontant, en termes d'égalité de genres, toutes les constructions normatives, administratives ou chiffrées, aux réalités de la vie des femmes et des hommes. (Valérie Lootvoet)

tière ne diminuant pas, il est donc toujours nécessaire de trouver des candidats à ces postes. Là encore, la tradition prend le dessus, et les femmes conservent de nombreux postes dont le niveau de qualification est largement inférieur à leur diplôme réel. L'exemple des emplois en titres-services est flagrant en la matière.⁽¹⁾

Enfin, l'éternel problème de l'écart salarial entre les hommes et les

femmes reste présent malgré les progrès indéniables réalisés ces trente dernières années en la matière. Politiquement, l'on peut dénoncer un certain fatalisme quant à cette problématique.

⁽¹⁾ En 2010, 97% des travailleurs en titres-services sont des femmes, et 58% d'entre elles disposent d'un diplôme secondaire supérieur ou plus élevé.



> PACTE DE COMPÉTITIVITÉ

Des mesures positives et d'autres moins

Comme réclamé par la FGTB, le Conseil des ministres a décidé que les adaptations des allocations sociales au bien-être seront dorénavant approuvées automatiquement même si les partenaires sociaux ne rendent pas d'avis unanime (ces dernières années les avis n'étaient pas donnés dans les temps étant donné les blocages patronaux).

Désormais, tous les deux ans, même sans avis unanime:

- Tous les minima et tous les forfaits seront majorés automatiquement de 2%;
- Les allocations supérieures au

minima seront majorées de 1%;

- Les plafonds de calcul seront relevés de 2,5%.

Par contre, la FGTB continue à s'opposer aux nouvelles réductions de cotisations sociales accordées aux employeurs (1,35 MIA) sans garantie aucune en termes de maintien ou de création d'emploi, d'investissement en formation, innovation ou R&D. Les travailleurs attendent encore et toujours un Plan de relance digne de ce nom qui ne passera pas par des cadeaux aux employeurs mais par des investissements dans l'économie réelle et la création d'emplois de qualité.

De plus il faut déplorer qu'une partie de ces aides aux entreprises serviront à réduire le coût pour les employeurs du travail de nuit et du travail en équipes au point de les rendre plus intéressante pour l'employeur que le salaire ordinaire.

Autres décisions plus positives

- Le bonus à l'emploi pour les bas salaires est renforcé. Un travailleur touchant un salaire de 1.500 euros bruts par mois bénéficiera ainsi d'une augmentation progressive de son salaire de 120 euros nets par an en 2015, en 2017 et en 2019, soit une augmentation totale de 360 euros nets par an

Syndicats

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles

Nicolas Errante:
rédacteur en chef
Tél.: 02/506.82.44

Aurélie Vandecasteele:
journaliste.
Tél.: 02/506.83.11

E-Mail: syndicats@fgtb.be

Secrétariat:

Sabine Vincent
Tél.: 02/506.82.45

Service abonnements:

02/506.82.11

> TRANSPORT ROUTIER & LOGISTIQUE

La cour du travail rejette le licenciement d'un délégué UBT qui a dénoncé le dumping social

La société de transports Gilbert De Clercq de Saint-Nicolas a été condamnée, le 8 janvier 2014, pour avoir licencié abusivement un travailleur qui avait dénoncé l'organisation de dumping social par l'entreprise.



Abdel Azmy avec le Secrétaire fédéral Frank Moreels pendant une action du Syndicat de Transport européen ETF.

Gilbert De Clercq et sa boîte aux lettres slovaque

En 2010, Abdel Azmy, chauffeur de camion chez transports Gilbert De Clercq, a été licencié par la firme parce qu'il avait osé se plaindre des pratiques de dumping social de son employeur.

En 2006, Gilbert De Clercq a créé une société boîte aux lettres slovaque et par après mis en chômage économique les chauffeurs belges. Les transports ont été repris systématiquement par des chauffeurs slovaques et bulgares via la société boîtes aux lettres.

Celui qui dénonce des pratiques véreuses, est licencié abusivement

Lorsqu'Abdel a dénoncé le problème, il a été soudainement mis à pied, en 2010, sous le motif de «raisons économiques». L'UBT a contesté ce licenciement devant le Tribunal du Travail. Dans un premier temps, l'employeur a eu raison, mais en appel, Gilbert De Clercq a été condamné car le licenciement d'Abdel pour raisons économiques était totalement injustifié et donc arbitraire.

Le nombre de chauffeurs slovaques et bulgares chez Gilbert De Clercq a sensiblement augmenté au cours des années écoulées. Cela au détriment des chauffeurs belges qui ne représentent plus encore qu'un petit pourcentage des travailleurs qui exécutent des transports.

Frank Moreels, Secrétaire fédéral UBT Transport routier & Logistique: «Il a fallu beaucoup de temps avant que le verdict tombe dans ce dossier, mais nous sommes heureux que la Cour reconnaisse maintenant qu'un employeur belge ne puisse pas mettre ses gens à la porte gratuitement. Nous sommes toujours convaincus qu'Abdel a été mis à la porte parce qu'il a dénoncé le dumping social. Nous appuyons Abdel dans sa résistance contre l'engagement de chauffeurs à bas prix en provenance de l'Europe de l'Est».

L'UBT espère aussi que l'ONEm contestera cet abus du régime de chômage économique. En effet, la Cour du Travail a jugé que l'activité économique chez Gilbert De Clercq s'est justement étendue au moment où des chauffeurs de l'Europe de l'Est ont été engagés via la firme boîte aux lettres et où des chauffeurs belges ont été mis en chômage économique.

Encore aujourd'hui du dumping social chez Gilbert De Clercq

Il y a quelques semaines, l'UBT et

les collègues de FNV Bondgenoten ont accusé ensemble la même entreprise dans le cadre des transports exécutés pour IKEA. L'engagement de chauffeurs de l'Europe de l'Est à des prix dumping expulse les concurrents de bonne foi du marché. Cet arrêt renforce la position de l'UBT et devrait faire réfléchir IKEA. Sur notre page Facebook UBT-FGTB Transport et Logistique vous trouverez également un petit film dans lequel on révèle en détail comment Gilbert De Clercq engage les chauffeurs de l'Europe de l'Est pour les transports d'IKEA.

http://www.youtube.com/watch?v=wvyBRAE_U78&feature=youtu.be

Ils viennent de l'Est, eux s'établissent à l'Est

Dans le passé, nous avons déjà publié deux livres noirs: «Ils viennent

de l'Est, eux s'établissent à l'Est». Dans ces livres noirs nous décrivons en détail comment fonctionnent les constructions boîte aux lettres. Pour rassembler l'information concernée nous sommes allés plusieurs fois sur place à Bratislava, capitale de la Slovaquie. La firme boîte aux lettres de Gilbert De Clercq a d'ailleurs déjà été mentionnée dans notre livre noir! Et à la même adresse que celle de Gilbert De Clercq nous avons découvert encore cinq firmes boîte aux lettres d'autres entreprises belges.

Vous êtes intéressé(e)? Demandez un exemplaire via info@ubt-fgtb.be ou téléphonez à notre Ligne rouge: 03/224 34 37.

L'UBT continuera à dénoncer ces pratiques véreuses.



Réunion des militants UBT Flandre Occidentale



Le samedi 18 janvier, les militants de l'UBT Flandre occidentale se sont réunis au Roodhof à Oostkamp. Une réunion captivante!

Mémorandum Transport routier et Logistique

John Reynaert du Secrétariat fédéral a présenté le Mémorandum. Ce dernier énumère tous les points que l'UBT considère primordiaux en 2014.

Ainsi l'UBT milite pour une Europe plus sociale, sans dumping social, et accorde une place centrale à la formation et à la sécurité. Sont également mis en vedette les points suivants: l'élimination ultérieure des discriminations entre ouvriers et employés, une politique de transport plus coordonnée sans davantage de fragmentation, des contrôles plus sévères sur le travail intérimaire, la formation et la sécurité, la sécurité d'emploi.

L'UBT adresse ce mémorandum au monde politique entier. En effet, le 25 mai, des élections auront lieu pour les Parlements européen, fédéral et régional.

Yes We Can!

Frank Moreels, Secrétaire fédéral Transport routier et Logistique, a fait rapport des négociations collectives récentes dans les divers secteurs.

E.a. grâce à l'action menée aux bureaux de l'UPTR à Courtrai, le 18 décembre, un accord a quand même pu être conclu dans le sous-secteur du transport routier et de la logistique le lendemain, après une réunion marathon. L'annulation, revendication absolue

des employeurs, suite à laquelle des heures supplémentaires ne seraient tout simplement plus payées, a été rejetée.

En ce qui concerne le secteur des bus et cars, les négociations se sont déroulées un peu plus facilement. Un accord a été atteint assez vite, e.a. sur l'augmentation du deuxième pilier de pension et la prolongation de la CCT prépension. Un accord existe déjà également dans le sous-secteur de l'assistance aux aéroports, mais pour les sous-secteurs des déménagements et des taxis les pourparlers doivent encore commencer.

Halte au dumping social!

La pétition contre le dumping social a déjà été signée par plus de 2.000 sympathisants. En mars, elle sera remise à Siim Kallas, le Commissaire européen responsable pour le secteur du transport. Des bracelets rouges «stop dumping social» sont également disponibles.

Les efforts effectués par le Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la Fraude John Crombez ont été commentés par son collaborateur de cabinet Andries Vienne. Bon nombre de mesures importantes ont déjà été prises. Introduction de la responsabilité solidaire, inspections sur les faux indépendants,... Suite à l'engagement de 16 inspecteurs supplémentaires, davantage

de contrôles auront lieu sur le terrain en 2014. Lors de ces contrôles on vise surtout les secteurs sensibles à la fraude: le transport, le bâtiment et la transformation de la

viande. Afin de démotiver des employeurs frauduleux, les amendes sont augmentées sensiblement. Et justice traitera les dossiers «fraude sociale» avec priorité.

Memorandum transport routier & logistique

2014 devient une année cruciale. D'où l'UBT a consacré beaucoup de temps à la rédaction d'un Mémorandum. Dans ce mémorandum nous énumérons tous les sujets qui méritent une attention particulière et pour lesquels nous nous engagerons cette année.

Et ces sujets, ils sont nombreux. L'UBT continuera à lutter contre le dumping social et à militer pour plus de respect à l'égard de tous les travailleurs dans le secteur du transport et de la logistique. La formation et la sécurité occupent une place centrale, ainsi que la sécurité d'emploi. Dans le Mémorandum vous pourrez lire également notre point de vue concernant le travail intérimaire.

Voilà pourquoi nous adressons notre Mémorandum explicitement au monde politique. Pour rendre clair aux politiciens et politiciennes quels sujets le Groupe professionnel Transport et Logistique considère comme primordiaux! Car, le 25 mai, des élections pour les gouvernements régional et fédéral, ainsi que pour le Parlement européen, auront lieu. Il est superflu de dire que le résultat de celles-ci sera d'une importance prépondérante pour certains de nos points d'attention!

Vous pouvez lire notre Mémorandum sur notre site web www.ubt-fgtb.be et notre page Facebook UBT-FGTB Transport et Logistique.

Vous préférez un exemplaire en papier? Téléphonez alors à notre Ligne rouge 03 224 34 37. Vous pouvez également envoyer un e-mail à info@ubt-fgtb.be.

JEUNE ET CHÔMEUR

«Vous avez un message»...

En février et mars les convocations de l'ONEM pour un contrôle de disponibilité des chômeurs vont pleuvoir: en plus des contrôles déjà en cours pour les chômeurs indemnisés jusqu'à 54 ans, les jeunes qui se sont inscrits pour la première fois à partir de juin 2013 comme demandeurs d'emploi et qui sont en stage d'insertion professionnelle non encore indemnisé vont devoir passer un premier entretien puisqu'ils entrent dans le 7^e mois de leur inscription comme demandeur d'emploi; puis un autre après le 11^e mois. Et puis encore et encore pour espérer toucher quelque argent si tout se passe bien...

Depuis 2004, les chômeurs indemnisés doivent rendre des comptes sur leurs recherches d'emploi. La procédure a été au fil du temps étendue jusqu'à l'âge de 54 ans.

A partir de cette année, le contrôle a aussi été étendu dans l'autre sens: les jeunes qui ont quitté l'école en juin 2013 et qui sont en stage d'insertion pendant 12 mois doivent aussi passer au contrôle avant même d'être

FAQ (frequently asked questions)

Moi aussi? Mais je n'ai pas encore reçu un cent du chômage...
Même si vous êtes encore en stage d'insertion sans aucune indemnité, vous serez convoqué à partir du 7^e mois de votre inscription pour vérifier si vous avez cherché activement un emploi. Vous serez convoqué une seconde fois à partir du 11^e mois.

Est-ce que je suis obligé d'y aller?

L'entretien d'évaluation est obligatoire et il faut y aller en personne. Il est possible de reporter le rendez-vous en cas d'empêchement mais pas d'y échapper.

Et si je n'y vais pas?

En cas d'absence injustifiée, il y aura sanction sous la forme d'une évaluation négative qui entraînera une suspension de l'indemnisation ultérieure, c'est-à-dire d'un retard dans toute la procédure et donc dans le paiement ultérieur des allocations.

Comment s'y préparer?

Pas de panique. Il faut juste avoir un peu d'ordre et bien conserver des traces de toutes les démarches faites pour trouver de l'emploi: copies de mails et de lettre, prints de sites visités, réponses des employeurs s'ils en prennent la peine ou à défaut leur demander une attestation...

Attention: la période d'évaluation commence à partir du mois qui suit l'inscription à l'ONEM.

Quelle aide puis-je recevoir?

Vous pouvez faire accompagner par un parent, un avocat ou d'un accompagnateur de la FGTB. Renseignez-vous auprès de la Régionale FGTB près de chez-vous. L'inscription comme «jeune-FGTB» est gratuite et vous donne accès aux services de la FGTB, dont l'accompagnement. La FGTB peut le cas échéant apporter une aide juridique.

Comment se passe un entretien?

Un «facilitateur» c'est-à-dire un fonctionnaire de l'ONEM vous demandera ce que vous avez fait pour trouver du travail. En principe une déclaration sur l'honneur pourrait être admise pour chaque preuve manquante «si elle est précise et crédible» et vérifiable. Mieux vaut donc ne pas s'embarquer sans biscuits...

Au terme de l'entretien, le facilitateur donne une appréciation positive ou négative.

Que se passe-t-il ensuite?

Si l'évaluation est positive, il y aura un second entretien à partir du 11^e mois à dater de votre inscription comme demandeur d'emploi. Il faut deux évaluations positives pour pouvoir toucher son allocation d'insertion après les 12 mois de stage.

Et si j'ai une évaluation négative?

Pour toucher son allocation après le stage d'insertion, il faut deux évaluations positives aux contrôles du 7 et du 11^e mois. Si la première évaluation est négative, il faut que la 2^e et la 3^e qui aura lieu le 13^e mois soient positives pour toucher ses allocations à partir du 14^e mois.

Si la première évaluation est positive et la seconde négative: convocation le 17^e mois. Si l'évaluation est positive, les allocations suivront le mois suivant. Et ainsi de suite: chaque évaluation négative retardera le paiement des allocations tant qu'on n'a pas deux évaluations positives.

Et si je travaille déjà ou si j'ai travaillé?

Si vous travaillez déjà, pas de souci. C'est la preuve que vous avez cherché et trouvé. En principe l'ONEM devrait en être informé et ne pas vous convoquer. S'il l'a fait c'est qu'il n'est pas au courant et vous devez donc répondre présent et prendre contact avec l'ONEM.

Même si le job n'est que temporaire, cela reste un bon point mais cela peut aussi valoir une évaluation positive si le travail couvre une période de 4 mois (104 jours de travail éventuellement en plusieurs morceaux) sur une période de 14 mois et même deux évaluations positives si l'emploi dure 8 mois. En cas de perte de cet emploi, vous aurez droit aux allocations d'insertion après les 12 mois de stage mais pas aux allocations de chômage ordinaires auxquelles on n'a droit que si on peut justifier de 312 jours de travail sur une période de 21 mois.

indemnisés à raison d'un entretien tous les 6 mois.

Ceux qui ont déjà été convoqués savent à quoi s'attendre. Mais ceux qui vont se présenter pour la première fois sans accompagnement risquent d'avoir des surprises. L'ONEM peut en effet leur demander de prouver leurs recherches d'emploi depuis le mois qui suit l'inscription à l'ONEM. Ces jeunes n'ont peut-être pas pensé à conserver des preuves ou ne savent pas comment construire un dossier solide pour l'ONEM.

Le résultat est couru d'avance: au premier semestre 2013, 45% des personnes convoquées à un premier entretien ont reçu une évaluation négative.

Les chiffres

469.237

chômeurs concernés par la procédure dispo dont:

- 208.000 -30 ans
- 134.000 30-39 ans
- 127.000 40-49 ans

1.290.610

lettres d'avertissement envoyées depuis le début de la procédure (2004)

45%

d'évaluations négatives au 1^{er} entretien (sur 654.000 contrôles)
37% d'évaluations négatives au 2^e entretien avec limitation de l'allocation (sur 196.000 contrôles)
47% d'évaluations négatives avec exclusion au 3^e entretien (sur 36.000 contrôles)

14.008

sanctions «dispo» pour le 1^{er} semestre 2013.
S'y ajoutent 8.000 sanctions hors du cadre du contrôle de disponibilité.

> CHÔMAGE DES JEUNES

1 an de travail pour 4 ans de galère?

En ce qui concerne le chômage des jeunes, la Belgique n'est pas la plus mal placée au sein de l'Union Européenne, et en particulier les pays du Sud, frappés par la crise de la dette et des plans d'austérité drastiques, mais d'autres pays font beaucoup mieux. En cause, le manque d'emplois, bien sûr, mais aussi le nombre important de jeunes pas assez qualifiés par rapport aux exigences du marché.

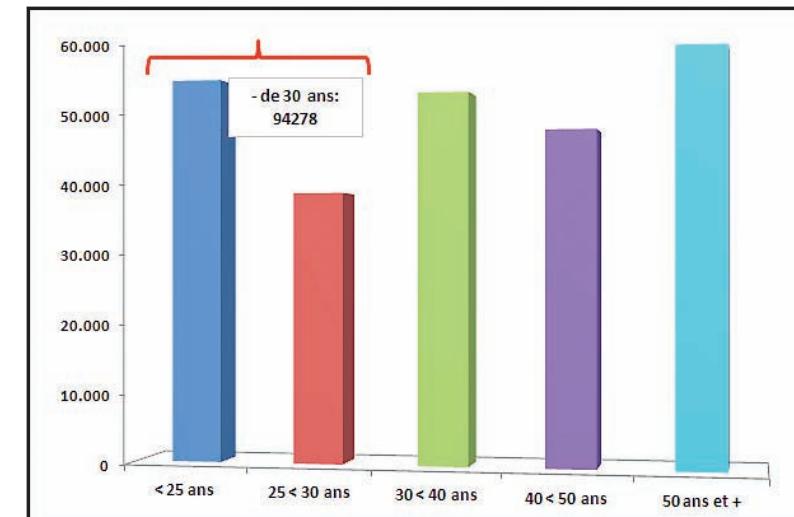
La moyenne belge du chômage des jeunes cache une forte disparité entre les régions. Les taux de chômage des moins de 25 ans sont selon l'IRES (UCL) respectivement de 35% à Bruxelles et 30% en Wallonie contre 13% en Flandre.

Même si la crise a accentué la ten-

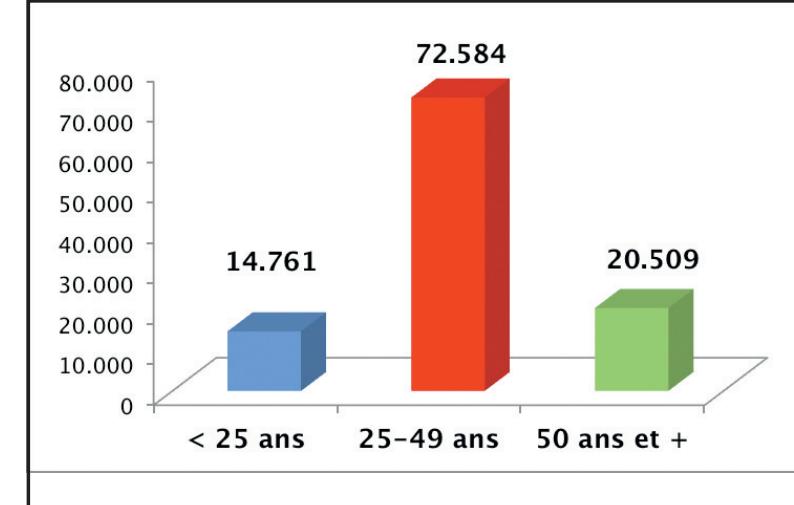
dance, le chômage des jeunes en Belgique est structurel. L'explication réside dans le niveau de qualification de ces jeunes. Les plus qualifiés arrivent sur le marché de l'emploi à un âge plus avancé et échappent donc largement aux statistiques de chômage des jeunes de moins de 25 ans. La faible qualification – principalement à Bruxelles - est aussi liée à la proportion de jeunes issus de l'immigration.

Même si des études supérieures donnent de meilleures chances ce n'est pas pour autant la joie pour les jeunes diplômés: ceux-là, selon l'IRES, peuvent espérer avoir du travail pendant 3 ans dans les cinq premières années de leur carrière. Pour les moins qualifiés qui sortent de l'école, cet espoir se limite à 1 an de travail sur 5 ans...

Le chômage en Wallonie



Le chômage à Bruxelles



Source: Eurostat, Enquête communautaire sur les forces de travail- 2013

8 SYNDICATS • N°02 • 31 JANVIER 2014

> HORIZON 2015

55.000 jeunes chômeurs sur un siège éjectable

© istockphoto.com



A partir du 1^{er} février c'est un autre genre de courrier qui risque d'arriver – si ce n'est déjà fait – dans les boîtes aux lettres des jeunes demandeurs d'emploi. Suite à la réforme du stage d'attente, le bénéfice des allocations d'insertion est limité à 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2012. Ceux qui n'auront pas trouvé de boulot entre-temps – ou travaillé assez pour reculer l'échéance – seront exclus du chômage. Selon nos estimations sur base de nos dossiers chômage, 55.000 jeunes pour tout le pays risquent de passer à la trappe à partir du 1^{er} janvier 2015.

Si vous avez moins de 30 ans et que – malgré vos recherches actives et infructueuses – vous êtes toujours sans emploi et bénéficiez d'une allocation d'insertion en tant que cohabitant, vous serez exclu du chômage après 3 ans.

Une première cohorte de jeunes

sans emploi va tomber dès le 1^{er} janvier 2015. Ceux qui au 1^{er} janvier 2012 étaient déjà au chômage avec une allocation qui s'appelait alors «d'attente» seront dans le cas. Ceux qui se sont inscrits dans le courant 2012, tomberont à leur tour dans le courant de 2015.

Le droit à l'allocation d'insertion peut toutefois être prolongé:

- par un travail à temps plein comme travailleur salarié, fonctionnaire ou indépendant;
- par la reprise d'études de plein exercice (sans allocations);
- un travail à temps partiel avec maintien des droits mais sans allocation de garantie de revenus.

Je suis chef de ménage ou isolé?

La limitation à 3 ans de l'allocation d'insertion ne court qu'après votre 30e anniversaire si vous êtes isolé, chef de ménage ou «cohabitant privilégié» c'est-à-dire avec un-e partenaire qui ne dispose aussi que d'un revenu de remplacement. Mais après 3 ans, c'est l'exclusion.

Une formation qui ne sauve pas

Jonathan vient d'avoir 22 ans et est originaire de Charleroi. Après ses études secondaires, il a tenté des études supérieures, sans succès. Il a alors cherché du travail. En vain malgré son diplôme de technicien en infographie. «J'ai donc élargi le champ de mes recherches et j'ai postulé dans la vente, dans l'horeca. Mais je n'avais pas d'expérience dans ces secteurs-là. Il n'a rien trouvé. Après quelques mois, Jonathan décide de se réorienter. Il s'inscrit à 19 ans à l'IFAPME, système d'enseignement pour adultes qui forme à divers métiers et amène les apprenants à pouvoir ouvrir leur propre entreprise après trois ans de formation. Le tout est accompagné de stages, rémunérés ou non en fonction des conventions. Kevin se lance dans la coiffure, et trouve immédiatement un stage, où il œuvre bénévolement, selon des horaires très flexibles... «Immédiatement, j'en ai parlé au Forem, et j'ai

compris que cela ne me dispensait pas de chercher un emploi. Ça m'a déçue... Je n'ai pas de voiture, je me rends aux cours à pieds, tout comme sur mon lieu de stage. Ce n'est pas très loin, mais ça me prend du temps. Combiner un emploi à temps plein avec ces activités est pour moi impossible, puisque je dois parfois me rendre sur mon lieu de stage le matin ou en milieu d'après-midi! Mais on m'a fait comprendre que ça ne «valait» pas, et que si j'avais une autre opportunité de devoir mettre ma formation de côté. Ce que je ne souhaite pas faire, surtout à l'heure actuelle, je ne vais pas gâcher trois ans.»

Son premier entretien à l'Onem, Jonathan le rate. «Je n'avais pas «assez» postulé. Je ne savais pas qu'il y avait un nombre minimum de C.V. à envoyer! Je croyais aussi que le fait que je me forme à un métier et réussisse

mes stages et examens aurait pu me sauver la mise, mais pas du tout. J'ai donc été soumis à un contrat de l'ONEM. Aujourd'hui, je dois rendre le fameux dossier écrit qui déterminera si mes recherches ont été suffisantes pour les six derniers mois... Je crois que oui, je l'espère. J'ai postulé partout. Dans tous les supermarchés, les cafés, les friteries, divers magasins. Une quarantaine d'endroits, sans doute. J'ai reçu trois réponses, toutes négatives. J'ai gardé toutes les preuves. A l'heure actuelle j'attends de terminer ma formation (en juin de cette année, NDLR), pour pouvoir réellement me lancer dans la coiffure. J'espère que l'ONEM aura la patience d'attendre... J'espère aussi trouver un emploi rapidement, car j'ai déjà reçu ma lettre: je perds mes allocations d'insertion en juillet 2015. Si c'est le cas, je ne sais pas ce que je ferai...»

Eternelle jeunesse...

Etre encore au chômage plus de 3 ans après avoir quitté l'école, voire 3 ans après ses 30 ans, est-ce que cela ne relève pas de la mauvaise volonté?

Non, c'est la réglementation du chômage: si on n'aligne que des contrats temporaires entrecoupés de périodes de chômage, on peut rester «chômeur admis sur base des études» toute sa vie.

Le crédit de 36 mois d'allocations d'insertion peut en effet être prolongé à due concurrence par des périodes de travail (9 mois de travail = une prolongation de 9 mois du droit aux allocations d'insertion) mais si on retombe au chômage après ces périodes, on reste «chômeur sur base des études».

Si on a moins de 36 ans, et que l'on n'a pas trouvé un emploi stable, pour sortir du statut «article 36» qui encadre les allocations d'insertion professionnelle et être un demandeur d'emploi «ordinaire», c'est-à-dire indemnisable sans limitation dans le temps des droits (mais bien avec une dégressivité des allocations) il faut pouvoir justifier d'un certain nombre de jours de travail sur une période de référence donnée:

- soit 312 jours au cours des 21 mois précédant la demande;
- soit 468 jours au cours des 33 mois précédant la demande;
- soit 624 jours de travail au cours des 42 mois précédant la demande.

Des jeunes, et pas seulement...

Antoine Thioux est animateur jeunes à la FGTB Charleroi. Dans sa régionale, des jeunes qui sont menacés d'être expulsés du chômage, il y en a beaucoup. Car la région souffre d'un taux de chômage élevé, et les jeunes ne sont pas épargnés. La régionale FGTB organise de multiples séances d'information. Mais alors qu'à l'origine elles devaient être dédiées aux personnes en fin d'études ou tout juste diplômées, Antoine s'est rapidement aperçu qu'un autre public l'attendait...

«Nous rencontrons régulièrement toute une série de gens qui n'ont jamais pu ouvrir leur droit au chômage sur la base du travail, car, tout simplement, ils n'ont pas travaillé assez de jours depuis leur sortie d'école... Nous avons là des femmes, parfois seules avec enfants, des gens qui n'ont connu que des contrats à temps partiel... En réalité, vu la pénurie d'emploi et l'extrême flexibilité exigée par les employeurs, il est devenu très difficile d'ouvrir le droit au chômage sur la base du travail. On punit donc des gens qui travaillent ou qui ne demandent qu'à travailler».

«On essaie de nous faire croire que le but est de remettre des jeunes au travail. Je pourrais l'admettre si l'on était dans une période de plein emploi. Ici, à Charleroi, le taux de chômage se situe entre 25 et 30%»

Antoine Thioux craint que cet acharnement à l'encontre des jeunes chômeurs ne fasse naître, à juste titre, un sentiment de révolte qui pourrait s'exprimer d'une mauvaise manière. «On met en place un système massif de répression. On organise une véritable casse sociale parmi les jeunes, mais si un mouvement de grogne s'organise, on leur impose des sanctions administratives, des amendes. Toute révolte de la jeunesse sera muselée. C'est comme ça qu'on voit des jeunes se tourner vers des idées extrêmes, parce que les partis démocratiques ne répondent plus à leurs questions...»

> KEVIN NOELS, 31 ANS, TESSENDERLO

«Pourtant, moi, je voudrais travailler!»

Kevin est considéré comme un «MMPP», c'est-à-dire demandeur d'emploi ayant un problème psychiatrique, psychique, mental ou médical. Il se retrouve dans la même «catégorie» que les demandeurs d'emploi ayant une aptitude de travail réduite (incapacité de travail de 33%) et risque de perdre son allocation d'insertion.

«Je suis mal à l'aise dans un environnement bruyant. Je ressens un stress qui me rend malade au point de ne pas pouvoir effectuer un trajet entre mon domicile et mon lieu de travail et de ne pas pouvoir m'adapter dans un lieu de travail. Le VDAB et GTB (ndl. Services qui encadrent les personnes qui présentent un handicap du travail) m'ont finalement considéré comme demandeur d'emploi impossible à placer. Compte tenu de mes limitations, on me dit qu'on ne peut pas m'aider à trouver un emploi et dans les faits, je ne reçois plus aucun accompagnement. Alors que j'avais une attitude très positive et que je collaborais toujours avec ces services pour trouver un emploi. Je n'ai pourtant pas cessé de dire que je voulais absolument travailler!»

«Un premier contrôle de l'ONEM s'est avéré positif, mais si en mars 2014, l'ONEM vient à constater lors du 2^{ème} contrôle que je n'ai pas fait suffisamment d'efforts pour trouver un emploi, je peux être directement suspendu et je me retrouverai sans allocations. On me dit donc que je suis un demandeur d'emploi impossible à placer ou qu'en fait, je ne peux pas travailler, mais donc aussi que je ne veux pas travailler ou que je fais trop peu d'efforts!»

> POINT DE VUE

Un même préavis pour tous

Depuis le 1^{er} janvier, la loi sur l'harmonisation des délais de préavis et le jour de carence des ouvriers et des employés est d'application. En ce qui concerne cette première étape vers un seul et même statut pour tous les travailleurs, nous avons toujours affirmé que le gouvernement a élaboré une législation globalement positive, mais que celle-ci contient encore des discriminations inacceptables.

En matière de délais de préavis, les exceptions prévues sont indigestes. Notre syndicat a expressément demandé que le dossier soit revu, ce que le gouvernement a refusé de faire. Nous n'en restons pas là.

Nous avons déjà fait savoir que les travailleurs de la construction sont sévèrement lésés. Mais il ne s'agit pas uniquement des travailleurs de la construction. Et il n'y a pas qu'une seule pierre d'achoppement, il y en a deux.

D'un côté, il y a pour 13 secteurs une exception transitoire sur les préavis jusqu'à fin 2017. Pour la Centrale Générale de la FGTB, cela concerne la construction, la transformation du bois, l'habillement et la confection, le cuir, la récupération de chiffons et le diamant. Les initiés savent qu'il s'agit de secteurs qui avaient déjà auparavant des préavis plus courts que ceux prévus dans la CCT 75. De très nombreux travailleurs de ces secteurs verront à peine une amélioration pendant quatre ans. Cela varie au cas par cas, mais il est possible pour un travailleur avec 7 ans d'ancienneté d'être licencié avec 6 semaines de préavis, alors qu'avec la nouvelle législation, il devrait pouvoir bénéficier comme tout le monde de 24 semaines de préavis. Même si l'il s'agit de mesures transitoires, la différence est trop grande, des milliers de travailleurs sont solidement tirés vers le bas. Nous ne l'acceptons pas. Dans ces secteurs, nous mettons tout en œuvre pour supprimer cette nouvelle discrimination via les CCT. Et d'ailleurs pour le secteur de la récupération des chiffons, ça a déjà marché comme vous pouvez le lire ci-contre.

A côté de l'exception transitoire, il reste un groupe important de travailleurs qui sont exclus à jamais de la nouvelle réglementation d'harmonisation des préavis. Parmi eux, nous avons les ouvriers de la construction, mais aussi les travailleurs du bois. Parce qu'il s'agit de travailleurs qui sont toujours actifs sur des chantiers temporaires et mobiles. Autrement dit, des chantiers de construction. Cela englobe les travaux d'excavation, de voiries, les nouvelles constructions, les travaux de peinture, pour ne citer que quelques exemples. Leurs préavis restent honteusement bas. Pour eux, les 6 semaines après 7 ans d'ancienneté dont nous venons de parler restent 6 semaines. Pour toujours.

Nous avions prévenu que nous contestions de telles discriminations flagrantes jusqu'au bout. C'est ce que nous faisons. Nous allons à la Cour Constitutionnelle afin de demander la suppression de ces exceptions. La FGTB et d'autres centrales professionnelles en feront par ailleurs de même, et idéalement avec la CSC.

L'harmonisation des statuts est là pour supprimer les discriminations, pas pour en créer de nouvelles. Par notre démarche, nous signalons clairement que nous ne tolèrerons aucune nouvelle inégalité dans la poursuite de l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés.

27 janvier 2014



Paul Lootens
Secrétaire général



Alain Clauwaert
Président



Des accords dans le commerce du bois, la récupération du textile et le diamant

Depuis plusieurs mois déjà, nous vous tenons régulièrement informés sur les conventions collectives de travail conclues pour les secteurs de la Centrale Générale de la FGTB. Voici les dernières conventions conclues jusqu'à présent. Si vous désirez avoir un aperçu de toutes les conventions, rendez-vous sur notre site www.accg.be.

Nouveau régime RCC «métiers lourds» pour le commerce du bois

Après de longues et difficiles négociations, un accord a finalement pu être atteint pour le secteur du commerce du bois pour 2013-2014. Un des points essentiels de cet accord est sans aucun doute l'instauration d'un nouveau régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC – anciennement pré-pension). Il s'agit du RCC «métiers lourds»: 58 ans après 35 ans de carrière dont 5 (7) ans dans un métier lourd pendant les 10 (15) dernières années; sur base des mêmes conditions et avantages sectoriels: soit une ancienneté de 10 ans dans les entreprises des sous-secteurs 125, soit avoir reçu 7 avantages sociaux pendant les 10 dernières années. Soit un complément d'entreprise forfaitaire minimum de 120€/mois.

Les indemnités sécurité d'existence en cas de maladie/accident du travail et chômage temporaire augmentent de 5,62 % au 1^{er} janvier 2014; ces indemnités s'élèvent désormais à 5,58€/ jour.

Signalons aussi la modification de la période de référence pour le calcul de l'avantage social. Elle va désormais du 1^{er} juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin de

l'année de l'octroi. Une modification qui favorise les travailleurs puisque de cette manière, le salaire indexé pèse davantage sur le calcul.

Enfin, l'octroi des éco-chèques sera intégré dans une CCT à durée indéterminée séparée.

Préavis plus longs dans la récupération de chiffons

Dans le secteur de la récupération de chiffons, un accord séparé a été conclu pour les préavis. Il est d'application depuis le 1^{er} janvier. En théorie, le secteur tombait sous les exceptions en matière d'harmonisation des préavis pour ouvriers et employés.

En clair, les préavis pour ce secteur devaient durant encore 4 ans être beaucoup plus courts. Ce n'est qu'à partir de 2018 que les ouvriers auraient pu bénéficier des préavis plus longs. Ca ne sera pas le cas. Il a été convenu que le secteur ne ferait pas usage de cette exception et qu'il passerait directement au nouveau système général des préavis. C'est une excellente chose pour les travailleurs, une très belle réalisation du syndicat.

Le diamant augmente la cotisation au fonds sectoriel de pension de 1% Dans le secteur du diamant aussi,

un accord a pu être trouvé. Comme dans les autres secteurs, les négociations ont été sérieusement compliquées par les restrictions imposées par le gouvernement en matière de gel des salaires. Voici les principaux points de cet accord.

En matière de pouvoir d'achat, l'avancée la plus significative est certainement l'augmentation de la cotisation patronale au fonds sectoriel de pension de 1% pour tous depuis le 1^{er} janvier 2014.

Des accords sur la formation, les frais de déplacement, la prime d'ancienneté, les allocations supplémentaires de chômage pour les plus de 50 ans, les chèques-repas et les chèques cadeaux ont été conclus jusqu'à fin 2015.

Une CCT de fixation des droits sera conclue pour l'année 2014. Elle permettra aux travailleurs de verrouiller leur droit à la pré pension à 58 ans ou 60 ans.

Les conséquences concrètes en matière d'harmonisation des statuts seront discutées au sein d'un groupe de travail paritaire, ainsi qu'une éventuelle amélioration de la prime à l'emploi.

Et pour être complet, les trois conventions collectives de travail suivantes avaient déjà été conclues pour le secteur. Tout d'abord la CCT régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) pour les travailleurs âgés de 56 ans avec 40 ans de carrière; ensuite la CCT jours de congés supplémentaires pour les travailleurs de plus de 56 ans; et enfin la CCT pour le système de pension sectoriel avec une hausse de 2 à 8 % pour les travailleurs de plus de 56 ans.



> DEVONS-NOUS CONCLURE UN MAUVAIS ACCORD?

Les négociations dans les titres-services dans l'impasse

Pour la nouvelle convention collective de travail dans les titres-services, les syndicats avaient demandé des indemnités de déplacement plus élevées et plus de qualité. Huit mois plus tard, il n'y a toujours aucun accord en vue. Les employeurs ne mettent rien sur table.

Juste avant l'été dernier, notre syndicat avait déposé un cahier de revendications afin de conclure un accord sectoriel dans le secteur des titres-services. Un tel accord doit fixer les salaires et les conditions de travail pour 2013 et 2014.

Nous demandions des indemnités de déplacement plus élevées et des formations pour les nouveaux travailleurs. Nous avions aussi des demandes qualitatives sur le temps de travail, les abus du chômage économique, l'amélioration des contrats de travail.

Nous ne pouvions pas demander de hausse salariale puisque le gouvernement a décidé que les salaires ne pouvaient pas augmenter. Totalement injustifié selon nous. Comme si les salaires dans les titres-services n'avaient pas besoin d'augmentation.

Des indemnités de déplacement insuffisantes

Le temps passe et nous sommes aujourd'hui 8 mois plus tard et plus de 10 rondes de négociations plus loin. Et toujours pas d'accord en vue. Avec les délégués du secteur, nous avons analysé ce qui se trouve actuellement sur la table. Et c'est totalement insuffisant.

Il y a des petites avancées, par

exemple en matière de chômage économique et de formation pour les nouveaux travailleurs. Mais même pour ces points, il n'y a pas encore d'accord total.

La situation à propos des indemnités de déplacement est plus grave. Les employeurs ne veulent absolument rien faire pour les déplacements du domicile vers le lieu de travail. Ils considèrent que ce qui existe actuellement est plus que suffisant. Avis que nous ne partageons bien évidemment pas. En ce qui concerne les déplacements entre deux clients, les employeurs veulent bien faire un geste. En fonction de la situation, ils veulent bien augmenter l'indemnité d'un montant qui se situe entre 0,33 et 1,5 cents par kilomètre. Ne prenons que le diesel: il a augmenté de 23% depuis le dernier accord social. On comprend tout de suite que cette proposition est insuffisante pour nous.

En ce qui concerne la transmission des titres-services à l'employeur, aucune indemnité n'est prévue. Or, la plupart des travailleuses les remettent elles-mêmes à leur employeur, mais elles ne reçoivent rien pour cela. Ni pour le temps de déplacement, ni pour les frais encourus. Ce qui est pour nous inacceptable.

Les délégués FGTB des titres-ser-

vices sont clairs: ce n'est pas une base pour conclure un accord.

Les employeurs ont eux aussi des exigences

Et maintenant? Avant tout, il est important que la ministre compétente, Monica De Coninck, comprenne qu'aucun accord n'est possible dans le secteur. Elle ne peut pas l'ignorer, aujourd'hui en Belgique, plus de 4% des travailleurs sont occupés dans ce secteur.

Les titres-services sont un secteur subsidié. Les employeurs qui veulent bien faire et qui investissent dans leurs travailleurs via de meilleurs salaires et conditions de travail ont des difficultés financières. Nous estimons que ces entreprises doivent être aidées. Nous espérons aussi que de cette manière il sera plus facile de conclure des accords.

Que la ministre intervienne ou pas, il faudra de toute façon se remettre autour de la table pour conclure un accord social avec les employeurs. Notre avantage est que les employeurs ont eux aussi un cahier de revendications. Ils veulent de l'argent pour financer les formations. Et ils veulent réduire les cotisations au Fonds de sécurité d'existence, sans pour autant mettre en danger les primes de fin d'année et primes syndicales que le Fonds paie. Pour ces revendications-là, il faut l'accord des syndicats. Et nous ne serons d'accord que s'il y a un accord sur tous les autres points, les frais de déplacement en premier.



Les employeurs refusent d'améliorer l'indemnité qu'ils paient pour les nombreux déplacements des travailleurs des titres-services. De cette manière, on n'aboutira jamais à un accord social.

> TRAVAILLEURS DE L'HABILLEMENT EN GRÈVE

Exploitation et violence au Cambodge

Comme syndicat, c'est une information que nous détestons devoir partager. Les libertés syndicales que nous connaissons sont encore et toujours bafouées à travers le monde. Cette fois, c'est au Cambodge que des manifestants ont eu pour seule réponse à leurs revendications une violente répression. Et les conséquences sont tragiques. 4 grévistes au moins ont perdu la vie et 37 ont été blessés à des degrés divers. D'autre part, 23 syndicalistes sont maintenus depuis lors en détention.

En grève depuis le 24 décembre, les travailleurs de l'habillement, un des plus puissants secteurs du Cambodge, revendiquent une hausse conséquente de leur salaire et des conditions de travail dignes de ce nom. Ils perçoivent actuellement 74€ par mois alors qu'il leur faudrait au minimum 118€ pour subvenir à leurs besoins essentiels. Or, le gouvernement ne leur propose qu'une augmentation de 11€. Un véritable scandale pour ces travailleurs qui permettent au secteur de brasser quelque 3,8 milliards d'euros de chiffre d'affaires annuel.

La grève a connu une issue déplorable le 3 janvier. Selon les informations qui filtrent, 4 manifestants auraient été tués lors d'assauts menés par la police et 37 autres grièvement blessés. Dans la foulée, 23 syndicalistes ont été arrêtés et des mandats d'arrêt ont été délivrés à l'encontre de plusieurs dirigeants syndicaux.

Stop à la violence

Face à cette violation des droits syndicaux, les fédérations syndicales internationales IndustriALL et Confédération Syndicale Internationale ont décidé d'unir leurs

forces pour une mission syndicale internationale qui s'est rendue au Cambodge du 10 au 13 janvier. Sharan Burrow, la Secrétaire générale de la CSI a déclaré que «Le gouvernement cambodgien doit retourner à la table des négociations pour octroyer un salaire juste pour les travailleurs et travailleuses du vêtement et cesser la répression dictatoriale des actions de grève légitimes des travailleurs. Il doit immédiatement libérer tous ceux qui sont détenus et s'assurer que ceux qui sont responsables de la violence et des tueries soient présentés à la justice».

Signez la pétition

La Centrale Générale de la FGTB s'associe aux fédérations internationales pour condamner les répressions violentes des grèves et manifestations par les forces de sécurité et milices soutenues par le gouvernement cambodgien. Nous demandons, avec elles, la libération des 23 syndicalistes détenus et une enquête pour déterminer les responsabilités de la fusillade. Nous invitons nos militants à signer la pétition que nous relayons sur notre site www.accg.be.

Offre d'emploi

La Centrale Générale de la FGTB engage à court terme un responsable du personnel (H/F) bilingue.

L'offre complète se trouve sur le site www.accg.be.

La fonction:

Etablir une politique des Ressources Humaines qui s'inscrit dans la mission, la vision et les objectifs de l'organisation. Le candidat doit être capable d'établir et d'implémenter des processus pour les divers domaines RH, notamment le fonctionnement, la formation, le recrutement et la sélection, les conditions de travail, l'évolution de carrière, la gestion du département payroll. Le responsable du personnel joue aussi un rôle capital dans les relations sociales au niveau du CPPT, CE et Délégation Syndicale.

Votre profil:

- diplôme universitaire ou enseignement supérieur de préférence en sciences humaines;
- expérience en Ressources Humaines et connaissance approfondie de la législation, sociale
- connaissance standard de MS Office.

Offre:

- un environnement de travail agréable et une équipe de collègues enthousiastes;
- un salaire attractif et des avantages extra-légaux;
- une voiture de société.

Intéressé(e)?

Envoyez-nous votre curriculum vitae et votre lettre de motivation par e-mail, au plus tard pour le 28 février 2014, avant 17h à: personnelsmanager@accc.be ou par courrier à La Centrale Générale de la FGTB, à l'attention de monsieur Alain Clauwaert, Président, Rue Haute 26/28 – 1000 Bruxelles.

> POINT DE VUE

Tuer l'habitude

Lorsque les années débutent, il y a rarement des révoltes, souvent des résolutions et parfois des révélations. Je ne m'arrêterai pas aujourd'hui aux révoltes, apparemment de plus en plus souvent conservatrices. Ni aux résolutions, vides de sens quand l'esprit de révolution a déserté. Mais bien à cette annuelle révélation selon laquelle la crise serait derrière nous.

C'est faux, bien sûr. Quel que soit l'indicateur que l'on regarde, il apparaît que la «mauvaise passe» que traverserait le système capitaliste est en fait une maladie chronique, dont il n'est pas près de sortir. Mais surtout, l'opinion publique et ceux qui la contrôlent s'inscrivent dans un discours où il est question de sortie de crise et de lendemains plus sereins. Les esprits, ainsi, s'anesthésient au fil du temps et la sortie de la crise paraît un objectif d'autant plus lointain que la crise elle-même semble ne plus exister.

Prenons deux exemples. Le chômage d'abord. Il ne diminue pas et l'on est aujourd'hui «habituel», dans certains coins de Wallonie, de Bruxelles ou même de Flandre, à des taux autour de la vingtaine de pourcent. Quelques dixièmes de point en moins sont présentés comme un succès, quelques dixièmes en plus comme un accident sans importance. Quand j'ai commencé ma vie de travailleur et de militant, nous pensions tous que 10% de chômage dans le pays déclencherait la révolution dont je parlais au début de cet article. Et, paisiblement si l'on peut dire, le pays se prépare aujourd'hui à «accueillir», dans quelques mois, 50.000 hommes ou femmes de plus exclus de tout droit au chômage, 50.000 hommes ou femmes dont le seul tort aura été finalement d'être en vie au mauvais moment. «Trop jeunes, trop femmes, trop occupé(e)s avec leurs enfants ou à se débrouiller pour survivre et pas assez à rechercher un emploi» et dès lors catalogué(e)s de «tricheuses ou tricheurs» par quelques sanctionneurs zélés!

Autre illustration: le taux de pauvreté. Un Wallon sur cinq est pauvre, selon les statistiques les plus officielles. Un sur cinq... La statistique est un exercice à la fois idiot et terrifiant, mais cela veut par exemple dire que dans une entreprise de cent personnes – le seuil pour un conseil d'entreprise – vingt d'entre elles n'auraient pas de quoi vivre «normalement». Ne parlons pas de vivre correctement. Ce chiffre, publié en octobre dernier, a fait moins de lignes dans les journaux que la liaison de François Hollande, président français, avec une actrice assez peu connue, voire le «triomphe» du groupe musical Daft Punk aux Etats-Unis.

Pour rester dans le domaine musical, Jacques Brel écrivait: «On n'oublie rien de rien, on s'habitue c'est tout». Il s'est trompé, on s'habitue certes, mais en plus on oublie aussi la réalité du monde dans lequel nous vivons, ce «monde sensible» de plus en plus insensé.

2014 sera donc une année de crise, une de plus, bourrée de déclarations disant que la crise est finie, et bourrée de gens qui en sont persuadés. Et cela d'autant plus que l'année sera électorale et donc propice à l'optimisme à deux francs cinquante.

Le combat syndical est d'abord de renverser ce courant de pensée. Il faut prendre la résolution d'oublier ces pseudo-révélations de fin de crise, et se rappeler à tout moment que nous voulons le changement, je dirais même la révolution si le mot n'était de plus en plus affublé de connotations de violence par ceux qui, justement, refusent l'évolution. Ce combat, ce changement, il est dans nos mains à nous, dans une année où nous pouvons, activement, changer les choses.

La MWB s'inscrit dans le changement, et ce changement c'est d'abord le refus de l'habitude. Non, ce n'est pas fatal que tout aille mal. Non, ce n'est pas fatal que la misère l'emporte. La seule fatalité, c'est que des gens acceptent cela. Comme syndicalistes, à tous les niveaux, nous devons nous y opposer. La crise n'est pas finie, ne les écoutez pas, et l'austérité n'est pas le remède miracle qui nous fera sortir de là comme tous ceux qui comptent en politique le disent aujourd'hui. Nous devons distiller cela partout où nous le pouvons.



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche
<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB
FGTB-ABVV

Devenir délégué: ça s'apprend

Depuis les dernières élections sociales, Hussein Benchehida est devenu délégué MWB-FGTB. C'est une grande première pour lui et aussi pour son entreprise: le rapprochement de trois entités juridiques qui constituent l'entreprise ABM Tecna a permis l'organisation d'élections sociales. Cette société de maintenance industrielle basée à Fleurus emploie aujourd'hui 110 personnes. Un nombre qui devrait augmenter dans les prochaines années. La croissance de cette entreprise est gérée correctement: les investissements effectués n'ont pas vocation à mettre la société en difficulté.

Hussein Benchehida qui totalise dix années d'ancienneté chez ABM Tecna, a obtenu un score plus qu'honorables lors des élections sociales. Bien qu'il ait toujours tenu le rôle de médiateur entre ses collègues et la direction, Hussein appréhendait quand même le résultat électoral. C'est donc sur base d'une forte légitimité qu'Hussein a débuté son mandat de délégué syndical. L'élection est une chose mais l'action sur le terrain en est une autre. Hussein confie qu'il

«est nécessaire de trouver un bon équilibre et comprendre assez rapidement ce que les travailleurs attendent de moi». Appréhender le fonctionnement du CPPT, se familiariser avec la législation et les conventions existantes sont autant d'étapes indispensables par lesquelles un nouveau délégué doit passer. La mission de délégué est un travail de longue haleine et il est important de le rappeler.

En cinq ans, ABM Tecna est passée d'une petite entreprise familiale à une PME qui prend de l'ampleur, et même si actuellement les relations travailleurs-direction ne sont pas conflictuelles, le rôle d'une délégation syndicale est primordial. Chaque décision mérite d'être véritablement réfléchie. «La précipitation n'a jamais rien amené de bon», affirme très justement Hussein. D'un caractère tempéré, Hussein est quelqu'un de raisonnable mais bien entendu comme tout bon délégué il sait taper du poing sur la table quand ça s'avère nécessaire. Privilégier l'intérêt collectif n'est pas qu'un slogan pour lui: toutes les revendications iront dans ce sens et il n'est pas question qu'il

en soit autrement. Depuis les élections, Hussein a pris en main le dossier concernant la commande de nouvelles chaussures de travail et entamé une réflexion sur l'installation de roulettes de chantier. Il espère également pouvoir mettre sur pied une caisse d'entraide.

Son attention se porte aussi particulièrement sur les jeunes qui entrent dans l'entreprise: «il faut surveiller de près le recours à l'intérim et permettre aux nouveaux engagés d'intégrer des formations». Hussein Benchehida n'a pas les yeux plus gros que le ventre. Il est bien conscient que la construction d'une équipe syndicale est une nécessité à moyen terme: les défis à relever sont grands et seul il ne pourra pas tout assumer. Il espère que bientôt d'autres suivront son exemple et se jettent dans la mêlée.

Hussein Benchehida,
délégué MWB-FGTB
d'ABM Tecna.



SCP 142.1 Récupération des métaux

Indexation: 1,00 %

Prochaine indexation: janvier 2015

Salaires horaires minima au 1er janvier 2014

Catégories	Tension	38,00 hrs. /semaine	10 < 20 ans ancienneté	20 < 30 ans ancienneté	30 ans & + ancienneté
A. Manœuvre	100	11,18	11,23	11,28 €	11,33 €
B. Spécialisé 3ème cat.	112,5	12,58	12,63	12,68 €	12,73 €
C. Spécialisé 2ème cat.	125	13,98	14,03	14,08 €	14,13 €
D. Spécialisé 1ère cat.	132	14,76	14,81	14,86 €	14,91 €
E. Qualifié	140	15,65	15,7	15,75 €	15,80 €

Le syndicat tunisien de l'alimentation a rendu visite à la FGTB HORVAL

Du 12 au 17 janvier, Houcine Krim et Ridha Bouazza de la FGAT-UGTT (la Fédération de l'Alimentation et du Tourisme de l'Union Générale Tunisienne du Travail) ont visité plusieurs régions HORVAL. Comment sommes-nous parvenus à cette collaboration syndicale...



Bref historique

L'UGTT est la confédération syndicale principale de la Tunisie. Le mouvement syndical en Tunisie a vu le jour au début des années 1920, les premiers jours du nationalisme. La Tunisie était encore un protectorat français à cette époque-là, ne l'oublions pas, et elle n'est devenue indépendante que le 20 mars 1956, sous Habib Bourguiba qui fut le premier président de la Tunisie.

Le 20 janvier 1946, Farhat Hached a créé l'UGTT.

Depuis sa création, l'UGTT est très présente dans la lutte pour l'indépendance, liée à de véritables exigences syndicales pour améliorer la situation de la population ouvrière tunisienne.

En 1951, l'UGTT devient membre de la Confédération internationale des Syndicats Libres (la CISL), le prédecesseur de l'actuelle CIS (Confédération Internationale des Syndicats). A ce moment-là, on comptait quelques 120.000 membres.

Le soutien international dont bénéficie l'UGTT de cette manière est important pour ses activités internes contre le régime colonial français. Pour info: cette CISL, plutôt inspirée du socialisme, a été créée en 1949, dont la FGTB est un des membres fondateurs. Lorsque l'on parle de l'UGTT en tant que partenaire historique de la FGTB, il faut savoir que les relations datent donc de cette époque-là.

À partir de 2008, l'UGTT assumera également un rôle essentiel lors de grèves, manifestations et d'actions qui ont contribué à la «révolution du Jasmin» en Tunisie et à la fuite de Ben Ali le 14 janvier 2011.

Pour être précis, l'UGTT n'était pas l'initiatrice de la révolte, mais bien de jeunes chômeurs, après que Mohamed Bouazizi, diplômé, mais vendeur de fruits au chômage, se soit immolé par le feu (le 17 décembre 2010) à Sidi Bouzid. Mais, les syndicalistes ont encadré les

jeunes et les ont aidés à formuler leurs revendications. Et ensuite, bon nombre de syndicalistes ont participé au mouvement de protestation, et les grèves organisées par l'UGTT (ayant des revendications tant syndicales que politiques) ont augmenté la pression sur le régime de Ben Ali, jusqu'à sa fuite à l'étranger le 14 janvier 2011.

En mars 2013, le Forum Social Mondial a été organisé à Tunis. Plus de 4000 syndicats, mouvements sociaux et ONG ont échangé des expériences sur e.a. les processus de démocratisation, la participation des travailleurs et les libertés syndicales. Une violation des libertés syndicales nous a mis en contact étroit avec les membres de la FGAT-UGTT. En Tunisie, Mondelez possède 49% d'un des plus grands producteurs de biscuits de l'Afrique, SOTUBI, dont l'usine à Tunis fabrique des marques de Mondelez, comme TUC. 1600 personnes travaillent dans cette usine, dont des centaines ont un contrat précaire. Lors des négociations pour une nouvelle CCT en juillet 2012, le secrétaire-général du syndicat local a été licencié sur le champ parce qu'il représentait et rencontrait les travailleurs qui l'avaient élue.

Ensuite, le secrétaire-général suppléant a été licencié.

En collaboration avec l'UITA, la FGAT-UGTT a organisé une conférence de presse et une campagne internationale www.screamdelez.org afin de revendiquer la réintégration de ces personnes. La FGTB HORVAL a exprimé sa solidarité sur place et en même temps, elle a distribué des tracts dans les établissements de Mondelez en Belgique afin d'aborder ces pratiques illégales. Le résultat est seulement partiellement satisfaisant. Seule 1 personne a pu reprendre le travail. La lutte n'est donc pas encore entièrement terminée...

Afin de renforcer la force de frappe syndicale contre quelques-unes de ces multinationales, la FGTB HORVAL a conclu un accord de collaboration avec la FGAT-UGTT.

Par conséquent, les 2 camarades Houcine et Ridha ont visité:

Ostende: Dans une édition précédente, nous avons déjà abordé les conditions de travail épouvantables des décortiqueuses de crevettes au Maroc. Au travers de la FGAT-UGTT et leur syndicat partenaire UMT du Maroc (Union Marocaine de Travail), un échange sera organisé avec la secrétaire régionale Conny Demorie de façon à ce que ces femmes obtiennent davantage de protection sociale.

Tournai: Marie-Line Colin et Agnès Detournay leur donnent davantage d'explications sur l'organisation syndicale de garderie, à savoir «les Galipettes» et approfondissent les possibilités qui existent pour

aider les personnes peu qualifiées à obtenir un diplôme dans le secteur horeca.

Namur: Patrick Mertens et Ti-phaine Malchaire les conduisent à travers les Ardennes belges pour rendre une visite syndicale à la brasserie de Maredsous.

Bruxelles: Les collègues du centre de formation leur donnent des explications concernant les possibilités de formation pour nos militants et ils reçoivent une formation dans les bureaux de l'ONSS pour leur expliquer l'organisation du système de sécurité sociale en Belgique. Ils rencontrent également Christian Vancoppenolle et Sophie Grenade du département international de la FGTB qui entretiennent les contacts avec l'UGTT.

Actuellement, l'UGTT joue un rôle pivot dans les négociations du dialogue national et elle revendique que le modèle économique du pays soit revu. Elle exige des revalorisations salariales et un renforcement des lois qui protègent les salariés des zones franches, où, sous le régime de Ben Ali, les syndicats et les droits sociaux n'existaient pas ou pratiquement pas.

L'UGTT veut également un engagement fort contre les privatisations des entreprises publiques et met en garde contre les projets multiples du type PPP (Partenariats public-privé) où l'Etat tunisien n'aurait plus de droit de regard sur la gestion des chantiers économiques. Ce succès a été salué par l'Union Européenne et a été confirmé par

la visite d'une délégation de l'UE qui a été présidée par un représentant spécial de l'UE «Brandino Lunno» qui a exprimé sa grande satisfaction vis-à-vis du rôle joué par l'UGTT afin de surmonter cette crise et de couronner de succès le processus démocratique.

Un mot de la délégation:

À ce propos, nous souhaitons vous rappeler que le tourisme est l'un des principaux moteurs de notre économie et qu'il est créateur d'emplois. Dans ce contexte, c'est un grand honneur pour nous que vous nous souteniez et aidiez en encourageant vos compatriotes, les habitants de la Belgique, à venir nombreux pour visiter les belles plages de la Tunisie cet été où ils seront bien accueillis dans les différents hôtels.

Pour finir, nous voulons transmettre nos plus sincères salutations fraternelles et syndicales à nos camarades.



Horeca (CP302) – frais de transport

**01.02.2014: augmentation de l'intervention patronale pour transport privé
01.01.2014: augmentation de l'indemnité vélo (0,22€/km)**

KM	TRANSPORT PRIVE			TRANSPORT PUBLIC			KM	TRANSPORT PRIVE		TRANSPORT PUBLIC		
	SEMAINE	MOIS	RAILFLEX	SEMAINE	MOIS	RAILFLEX		SEMAINE	MOIS	RAILFLEX	SEMAINE	MOIS
1	7,00	23,10	/	5,50	18,30	31-33	22,05	74,20	22,60	21,80	73,00	
2	7,00	23,10	/	6,10	20,50	34-36	23,45	78,40	24,10	23,30	78,00	
3	7,00	23,10	7,40	6,70	22,30	37-39	24,85	82,60	25,00	24,40	82,00	
4	7,63	25,20	8,60	7,30	24,40	40-42	25,90	86,80	27,00	26,00	87,00	
5	8,19	27,30	9,50	7,90	26,00	43-45	27,30	91,00	28,00	27,50	91,00	
6	8,75	29,05	10,30	8,40	28,00	46-48	28,70	95,20	29,00	29,00	96,00	
7	9,24	30,80	11,00	8,90	30,00	49-51	30,10	100,10	31,00	30,00	101,00	
8	9,80	32,55	11,60	9,40	31,00	52-54	30,80	102,90	32,00	31,50	104,00	
9	10,29	34,30	12,10	9,90	33,00	55-57	31,85	105,70	33,00	32,00	107,00	
10	10,85	36,40	12,60	10,40	35,00	58-60	32,55	109,20	34,50	33,50	111,00	
11	11,34	37,80	13,10	11,00	37,00	61-65	33,95	112,70	36,00	34,50	115,00	
12	11,90	39,90	13,60	11,50	38,50	66-70	35,70	118,30	38,00	36,00	120,00	
13	12,39	41,30	14,20	12,10	40,00	71-75	37,10	123,20	40,50	38,00	126,00	
14	12,95	43,40	14,60	12,60	42,00	76-80	38,50	128,10	42,00	40,00	132,00	
15	13,44	44,80	15,00	13,10	43,50	81-85	39,90	133,70	44,50	41,50	137,00	
16	14,00	46,90	15,50	13,60	45,00	86-90	41,30	138,60	46,00	43,00	143,00	
17	14,49	48,30	15,90	14,10	47,50	91-95	43,40	143,50	47,50	44,50	148,00	
18	15,05	50,40	16,40	14,60	49,00	96-100	44,80	148,40	50,00	46,00	153,00	
19	15,54	51,80	16,90	15,30	51,00	101-105	46,20	154,00	52,00	48,00	160,00	
20	16,10	53,90	17,30	15,80	53,00	106-110	47,60	158,90	53,00	49,50	165,00	
21	16,59	55,30	17,70	16,30	54,00	111-115	49,00	163,80	55,00	51,00	171,00	
22	17,15	57,40	18,20	16,80	56,00	116-120	50,40	169,40	57,00	53,00	177,00	
23	17,50	58,80	18,70	17,40	58,00	121-125	52,50	174,30	59,00	54,00	181,00	
24	18,20	60,90	19,10	17,90	59,00	126-130	53,90	179,20	61,00	56,00	187,00	
25	18,55	62,30	19,50	18,40	62,00	131-135	55,30	184,10	62,00	58,00	192,00	
26	19,25	64,40	20,20	19,10	63,00	136-140	56,70	189,70	63,00	59,00	198,00	
27	19,60	65,80	20,60	19,50	65,00	141-145	58,10	194,60	65,00	61,00	203,00	
28	20,30	67,90	21,00	19,90	67,00	146-150	60,20	201,60	67,00	63,00	211,00	
29	20,65	69,30	21,30	20,60	68,00							
30	21,35	71,40	21,70	21,00	70,00							
Indemnité vélo (à.p.d. 01/01/2014)				0,22€/km								



> POINT DE VUE

Les dirigeants du monde «découvrent» l'inégalité

Tous les ans, les plus grands dirigeants politiques et économiques ont rendez-vous à Davos, cette station de ski huppée située en Suisse, pour y débattre de l'état du monde. Il est étonnant de noter que cette année, c'est surtout d'inégalité croissante qu'il a été question lors de ce World Economic Forum (WEF), un sujet surtout lié à leur propres intérêts.

Il paraît surprenant que les participants du WEF en viennent à considérer que les «inégalités de revenus» sont un problème. Jusqu'à présent, même les inégalités les plus criantes ne les ont pas fait sourciller! En effet, ce sont ces mêmes dirigeants qui recourent sans rougir à des subterfuges fiscaux pour se soustraire à l'impôt. Ce sont aussi les dirigeants d'organisations comme le FMI qui contraint des pays comme la Grèce à faire des économies jusqu'à l'étranglement. Et ce, au détriment de la santé et de la survie, et ne parlons plus de la prospérité du peuple grec. Et pourtant, Christine Lagarde, la directrice de ce même FMI, a tenu à Davos un discours clair: la répartition équitable des revenus doit figurer à l'agenda de tous les dirigeants mondiaux. Le rapport du WEF a également considéré, de manière explicite, l'inégalité de revenu comme étant un problème.

Des intérêts qui leur sont propres

Ne nous leurrons pas, ces «grands du monde» continuent à défendre les intérêts qui leur sont propres! Ils n'estiment pas que l'inégalité comme telle est un problème. Mais sa forte augmentation peut provoquer des troubles, ce qui est... «bad for business». Le FMI admet depuis peu qu'une grande inégalité de revenu a aussi des «effets fâcheux» sur le plan économique. Ces trois dernières décennies, les fruits de la croissance économique sont allés presque exclusivement à la couche la plus riche de la société. En revanche, les revenus de la «classe moyenne», vous et nous en pratique, sont restés au point mort, voire ont régressé. Avec la stagnation de ces revenus, c'est le moteur principal de la croissance économique de l'après-guerre, à savoir l'augmentation du pouvoir d'achat des couches de la population les plus étendues, qui s'est arrêté.

L'inégalité augmente: quelques chiffres

Lors du WEF, l'ONG Oxfam a cité quelques chiffres saisissants. Ainsi, les 85 personnes les plus riches

sur cette terre possèdent autant que les 3,5 milliards de personnes les plus pauvres. 7 personnes sur 10 vivent dans des pays où l'inégalité a augmenté au cours des trente dernières années. Etc. A l'échelle du monde, d'un point de vue «inégalité», notre pays se porte relativement bien, grâce essentiellement à notre sécurité sociale et à la progressivité de notre régime fiscal. Cependant, depuis des années, le principe selon lequel il appartient aux «épaules les plus larges d'assumer les charges les plus lourdes» est constamment mis à mal. L'inégalité augmente donc, lentement mais sûrement. On pense notamment aux différentes réformes «chômage», au gel des salaires ou encore aux restrictions dans le système de soins de santé. En Belgique, ce sont tout particulièrement les salariés, et les allocataires sociaux, qui voient leur part du gâteau s'amenuiser de jour en jour. Ainsi, le baromètre de la FGTB a fait apparaître récemment que les bénéfices des entreprises ont continué d'augmenter au cours des dernières années. En dépit de la crise. En revanche, le revenu des travailleurs dans l'économie totale régresse systématiquement. Les 20% des ménages les plus riches de notre pays possèdent pas moins de 61,2% de toutes les richesses, sur lesquelles ils ne paient guère, voire pas d'impôts du tout.

S'y attaquer aussi chez nous!

L'inégalité est un problème. L'égalité est nécessaire pour une relance de l'activité économique, pour une croissance durable. C'est aussi une question «morale» de respect et de dignité de tous. Une plus large et plus juste part du gâteau est absolument indispensable pour les travailleurs et les allocataires sociaux. Pour le SETCa, cela signifie qu'il faut augmenter le pouvoir d'achat des salariés et des allocataires sociaux, renforcer la sécurité sociale et imposer les revenus du capital et des fortunes (ainsi que les grandes fortunes proprement dites). Des éléments dont il faudra tenir compte le 25 mai prochain!



Myriam Delmée,
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,
Président du SETCa



Les élections de mai 2014 ne sont plus très loin. Il est temps de réfléchir où ira votre voix. Le SETCa aussi est lui aussi «en campagne». Pas pour soutenir le programme de tel ou tel parti mais bien pour défendre les intérêts de tous les travailleurs de ce pays. Au cours des semaines à venir, notre «programme» aussi est chargé. Nous analyserons avec vous les grands enjeux socio-économiques du moment et nous vous présenterons des solutions concrètes pour une société plus juste et solidaire. Vous retrouverez ces focus dans Syndicats et la newsletter du SETCa... et tout près de vous, dans votre entreprise.

A peine plus de 100 jours avant le 25 mai 2014. Les grandes déclarations pleuvent autant que les promesses. Aucun doute, on est bien en période pré-électorale! Tandis que les différents partis planchent sur leurs programmes, c'est le moment idéal pour commencer à réfléchir sur les candidats et les partis que vous désignerez une fois dans l'isoloir. Et l'enjeu est triple, puisque nous élirons nos représentants aux niveaux européen, régional et fédéral.

Quel parti, quel candidat répond le mieux à vos attentes? Nous vous laisserons le soin d'y répondre en votre âme et conscience. Mais ce sont bien les préoccupations des travailleurs et des allocataires sociaux qui doivent servir de socle aux politiques à mettre en œuvre. Des politiques qui doivent être synonymes de progrès social pour tous.

Décrypter les enjeux des élections

Pour vous permettre de faire un choix éclairé, le SETCa décortiquera toutes les deux semaines dans ces pages les grandes questions socio-économiques sur la table en Europe, en Belgique, et dans notre région.

Ces questions essentielles, vous

**Élections 25 mai 2014
Vous avez le choix !**

Pour une sécurité sociale fédérale et forte

Travailleurs malades, pensionnés, on a tous besoin de la sécurité sociale. Financer correctement la sécurité sociale, c'est assurer son avenir dans de bonnes conditions. Pour une fiscalité juste et équitable «On paie beaucoup d'impôts» et pendant ce temps, d'autres n'en paient (presque) pas! Tout le monde doit participer à l'effort selon ses moyens, surtout les revenus du capital et les fortunes (avec un impôt des grosses fortunes). Cet argent peut servir à créer des emplois de qualité, en ce compris dans les services publics. Et oui, tout est lié!

Notre Europe doit aussi avoir un visage social

Pourquoi l'Europe permet-elle de mettre en concurrence entre eux les travailleurs européens ? Il est temps que l'on mette en place une véritable concertation sociale à l'échelon européen!

Politiques d'austérité européennes: on n'en veut plus

En quelques années, les politiques d'austérités et la rigueur budgétaire exigée par l'Europe ont fait des ravages, les citoyens les plus fragiles étant aussi les premières victimes. Les politiques européennes doivent aussi se préoccuper des citoyens, des jeunes, des chômeurs, des aînés, pas uniquement de l'économie. Il est temps de mettre en place un plan de relance à l'échelle européenne.

On veut de l'emploi...

...

Investissons dans l'économie réelle: cela crée de l'emploi! Pensons à l'économie durable (industrie + services) l'économie sociale, les soins de santé, l'enseignement, les services publics de qualité...

...Et un emploi de qualité

...

With la menace du chômage, le système actuel pousse les travailleurs à accepter des conditions de travail de plus en plus pénibles, entre flexibilité et précarité. Ce n'est pas une alternative!

Vous pourrez compter sur le SETCa pour démontrer, chiffres à l'appui, les arguments et l'idéologie de droite que l'on retrouve à longueur d'année dans les médias traditionnels et/ou sociaux. Nous vous présenterons également nos propositions concrètes et réaliste. Tout au long de cette campagne, soyez à l'affût des propositions qui défendent pleinement le progrès social. Plus que jamais, votre avenir est au bout du crayon rouge.



Ensemble, on est plus forts



Restructuration MAKRO: un verdict lourd pour les travailleurs

Lors d'un Conseil d'entreprise extraordinaire le 20 décembre dernier, la direction de Makro annonçait un plan de restructuration visant à supprimer 10% des effectifs en Belgique. Un véritable coup de massue pour les travailleurs même si, depuis plusieurs semaines, des rumeurs planaient en interne quant à l'annonce d'une mauvaise nouvelle.

Un travailleur sur 10 est menacé

Ces craintes ont donc été confirmées. La direction parle d'une suppression de 374 postes sur les 2907 travailleurs occupés en Belgique par MAKRO. Elle prévoit également de réorganiser la structure interne de certains magasins et de centraliser certains services (call center, IT, comptabilité, gestion des salaires). Les raisons invoquées par les dirigeants pour justifier la nécessité d'une telle décision seraient la concurrence (notamment celle du commerce en ligne) et la demande de plus de flexibilité de la part du consommateur. Bien évidemment, la crise économique est également pointée du doigt.

L'enseigne Makro en Belgique, une histoire faite de hauts et de bas

L'enseigne, qui a débarqué dans les années 1970 en Belgique, compte

aujourd'hui 6 magasins au total. Largement représentée au niveau international, elle fait aussi partie du géant allemand Métro depuis 1998.

Si on analyse un peu les chiffres de ces dernières années, on peut dresser toute une série de constations importantes. Tout d'abord, les diminutions d'emplois ne sont pas un phénomène nouveau. Le nombre d'effectifs dans les magasins a été peu à peu écrémé au cours des dernières années (117 équivalents temps plein de moins en 5 ans). Ensuite, s'il est évident que le chiffre d'affaires est en baisse chez Makro depuis 2009, l'entreprise reste tout de même bénéficiaire jusque 2012 mais ne le serait plus en 2013.

Plus de clarté et des engagements de la part de la direction

Suite à l'annonce de la restructuration, le SETCa a organisé une pre-

mière consultation de ses délégués afin de faire le point sur la situation. Dans les prochaines semaines démarra la procédure d'information et de consultation (loi Renault). A cette occasion, nous comptions bien obtenir plus de clarté sur les projets de la direction. Nous poserons toutes les questions nécessaires concernant le plan annoncé mais aussi concernant les engagements de Makro sur le plan commercial. Nous ferons en sorte que toutes les alternatives possibles soient envisagées. Nous sommes convaincus qu'une nouvelle impulsion commerciale est la meilleure des garanties pour l'avenir de l'enseigne et de l'emploi.

Le SETCa ne compte pas accepter cette situation sans broncher ni agir dans la précipitation. La négociation d'un plan social n'est pas encore à l'ordre du jour. Nous ne voulons pas non plus nous fixer sur les chiffres relatifs à l'impact sur l'emploi. Que les choses soient claires: nous n'accepterons aucun licenciement sec et mettrons tout en œuvre pour préserver l'emploi au maximum et assurer l'avenir des travailleurs.

en bref...

- CP 330 - soins de santé:** Dès le 2 décembre, les travailleurs du secteur de l'imagerie médicale et les technologues de laboratoire médical devront obligatoirement posséder un agrément ou une dérogation pour pouvoir exercer leur profession. Plus d'infos sur le site du SPF Santé publique: www.sante.belgique.be

- La direction de la Sabam** prévoit d'externaliser la gestion de son service documentation vers la Suède. Une trentaine d'emplois seraient menacés par cette réorganisation.

- BNP Paribas Fortis:** depuis plusieurs mois, un projet de CCT 'Flexibilité et mobilité dans les agences' était sur la table. Après analyse des résultats de notre enquête auprès du personnel et des mois de négociations, la CCT a finalement été signée. Celle-ci rencontre un maximum des revendications des travailleurs.

- Prime syndicale en logistique (CP 226):** les conditions pour le paiement viennent d'être adaptées. Elle s'élève désormais à 135€. Pour y avoir droit, il faudra avoir été occupé au moins 1 jour pendant la période du 01/01/2014 au 30/06/2014. + d'infos sur les primes syndicales sur www.setca.org

- Le 21 janvier, les travailleurs de Wincor-Nixdorf à Zaventem** ont mené une action spontanée après que le conseil d'administration a annoncé une diminution de 60% du personnel. Cela signifie un perte de 90 emplois chez cet installateur de terminaux de paiement. Suite à l'action, la direction a promis un 'Plan de sécurité d'emploi' d'ici la fin janvier. A suivre.

- Logis Saint-Ghislainois:** depuis des mois, les travailleurs de la société de logement social réclament une réelle politique salariale (notamment une grille barémique). La direction est restée sourde à leurs demandes. Le 16/01, le personnel a arrêté le travail en signe de protestation. Sans avancées de la part de la direction, d'autres actions ne sont pas à exclure.

Le SETCa est aussi sur facebook

Pour faire le plein d'infos, de photos et de vidéos à partager avec vos amis, rendez-vous sur www.facebook.com/SETCa.FGTB et cliquez sur :



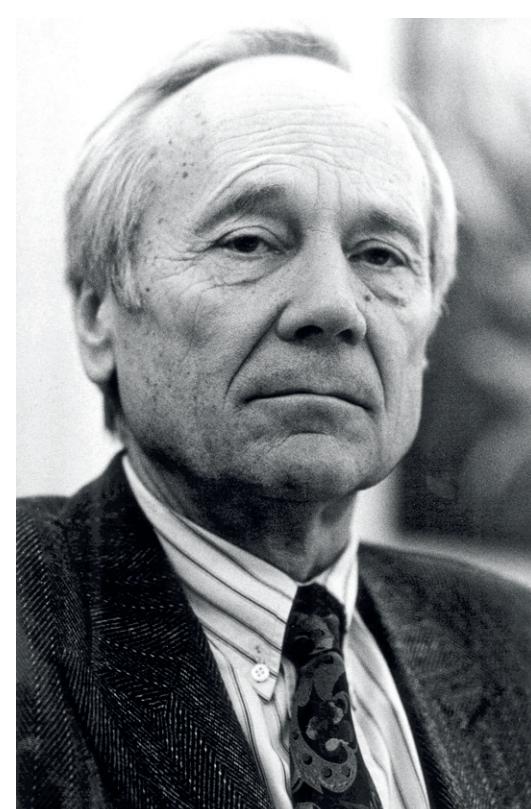
...et sur

pour nous suivre :

@SETCa_FGTB

@ErwinDeDeyn

@MyriamDelmee



Karel Boeykens nous a quittés le 10 janvier dernier. La famille lui a dit au revoir dans l'intimité le 17 janvier. Karel était devenu secrétaire national du SETCa en 1965, passant directement du terrain au secrétariat national du SETCa. Plus tard, il deviendra vice-président. Au départ, il était militant du SETCa dans une entreprise maritime. Il avait été

remarqué par la direction du SETCa d'Anvers au cours de la grande grève de l'hiver 1960-1961. Il y a quelques années, il nous avait rédigé sa biographie sur sa période de militant du SETCa dans le monde maritime anversois, une biographie qui nous sensibilise au travail de pionnier réalisé par des camarades comme Karel. Grâce à eux, le SETCa est devenu le beau et grand syndicat que nous connaissons aujourd'hui. En 1989, lorsque François Janssens est devenu président de la FGTB, Karel, en fin de carrière, est alors devenu président du SETCa jusqu'en 1992, année de ses 65 ans et de son départ à la retraite. Karel est décédé à l'âge de 86 ans. Ses deux dernières années ont été difficiles, tant physiquement que mentalement, après la perte de son épouse au début de 2012.

Tous ceux qui ont connu Karel se rappelleront le gentleman qu'il était et son grand sens de l'humour. Dans le même temps, il était un syndicaliste déterminé qui savait ce qu'il voulait atteindre et y parvenait également. A cet égard, il pouvait compter sur des militants fidèles. Indépendamment de ses mandats de vice-président et de président, il était responsable également des secteurs de la distribution. Sa plus grande réalisation à ce propos fut la réduction de la durée du travail de 40 à 36 heures par semaine en quatre jours et demi à la fin des années 1970. Ici encore, Karel a réalisé un travail de pionnier. Karel peut être fier d'avoir été président de « son syndicat des employés de la FGTB ». Et le SETCa est fier, à juste titre, d'avoir pu compter un président comme lui. Avec le départ de Karel, c'est aussi un père syndical qui s'en va.

En ces moments difficiles, nous souhaitons beaucoup de courage à sa famille.

> EDITO

Chasser le chômage, pas les chômeurs!

Dès ce 1^{er} février, des milliers de jeunes sortis depuis quelques mois de l'école et inscrits comme demandeurs d'emploi vont être convoqués par l'ONEM pour un premier contrôle de recherche active d'emploi avant même d'avoir touché un Kopek. Ces jeunes ont intérêt à avoir gardé toutes les preuves de leurs démarches parce que si la première évaluation est négative, leur indemnisation sera retardée et ils resteront sans le sou plus que les 12 mois de stage.

55.000 éjectables

Des milliers d'autres sont déjà dans le collimateur de l'ONEM. Tous ceux qui ont quitté l'école et n'ont pas encore trouvé un emploi stable ou n'ont pas travaillé le nombre de jours requis, sont assis sur un siège éjectable. Le bénéfice des allocations d'insertion étant limité à 36 mois, et ce à dater du 1^{er} janvier 2012, 55.000 jeunes courront le risque d'être exclus du chômage à partir du 1^{er} janvier 2015 en fonction de la date de leur inscription au chômage.

A côté de tous ces jeunes «article 36», il y a plusieurs centaines de milliers d'autres demandeurs d'emploi «ordinaires», dont un bon tiers trop âgés et sans réelle perspective d'embauche, qui cherchent

et ne trouvent pas. Non seulement ils doivent répondre eux aussi de leur motivation mais ils y sont poussés à la fois par la menace de l'exclusion et par la baisse régulière de leur allocation de chômage au fil du temps - à moins d'avoir un passé professionnel plus que substantiel. Celui qui n'a qu'un court passé professionnel, peut se retrouver au forfait après 15 mois de chômage. C'est la dégressivité accélérée.

Quelle logique?

Comment justifier ces contrôles, cette pression sur les demandeurs d'emploi? Est-ce que la déche et l'insécurité dans laquelle ils sont déjà ne suffisent pas? Est-ce qu'il faut les condamner à la misère ou à l'humiliation de l'assistance sociale pour les inciter à chercher? Est-ce que chercher est synonyme de trouver? Est-ce que leur couper les vivres va par miracle créer des emplois, relancer l'activité?

Qui peut douter du fait qu'un jeune, qu'il ait fait des études ou non, ait envie de fonder sa famille, d'acheter sa maison, de construire et d'assurer son avenir? Qui peut douter que les jeunes aient envie de travailler, de gagner leur vie normalement, de prendre leur indépendance?

Ce qui est triste, c'est que ce n'est même pas ça la question. La réalité est que l'on veut faire des économies en réduisant les budgets du chômage et en transférant une partie de la charge sur les CPAS, c'est-à-dire les communes. Que l'on cherche aussi à flatter les statistiques de peur qu'elles ne fassent sauter aux yeux toute l'impuissance des politiques libérales à redresser l'économie.

Et puis il y a cette idée moyenne - calviniste et libérale - que le pauvre est pauvre par paresse, par apathie ou par résignation et que le coup de pied au derrière est un service qu'on lui rend... Appliquée aux demandeurs d'emploi, cela s'appelle la «Dispo»: «qui cherche trouve»....

Chaises musicales

Certains diront que l'intention est bonne. Qu'il ne faut pas laisser les jeunes ou les moins jeunes se morfondre dans leur coin mais les «accompagner». Que plus le chômage est long, plus faible est la chance de revenir à l'emploi, etc. Mais l'enfer est pavé de bonnes intentions et il ne s'agit pas ici d'accompagner mais de sanctionner. Non pas d'aider mais de brasser et faire tourner les demandeurs d'emploi dans un vaste jeu de chaises musicales.

Car les chiffres sont sans appel: que l'on compte les offres d'emploi mensuelles par rapport au stock de demandeurs d'emploi, auquel cas on arrive en moyenne à une offre pour 25 chômeurs avec de fortes variations régionales par exemple à Anvers ou Charleroi; ou que l'on compte à la grosse louche les «opportunités» d'emploi par rapport aux demandeurs, on arrive alors à une offre pour 4 ou 5 chômeurs.

Le résultat des courses est qu'il n'y a pas assez d'emplois pour tous

et que l'activation ne fait qu'accélérer le carrousel sans réelles perspectives d'emploi.

Au début du mois de mars, la FGTB va mener campagne – notamment auprès des mandataires communaux - contre cette politique d'exclusion, de sanction, de culpabilisation des chômeurs. Il faut revenir en arrière sur la dégressivité, sur cette politique de contrôles pernicieuse, coûteuse et inutile. Il faut chasser le chômage, pas les chômeurs!



Anne Demelenne
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw
Président



Une assurance qui protège ce qui est important pour vous ? Bien sûr qu'elle existe !

Votre conseiller est à votre écoute et vous rend visite à votre meilleure convenance.

Pour prendre rendez-vous avec votre conseiller, appelez le 02/210 95 80 ou surfez sur www.pv.be.

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

