



## Crédit-temps, RCC: voilà les arrêtés...

Tandis que les actions de grève largement suivies et soutenues se poursuivent, le gouvernement fait passer ses arrêtés royaux sur le crédit-temps, les prépensions, le chômage et les indemnités de maladie-invalidité pour emballer le tout dans une loi-programme à voter avant la fin de l'année.

Et ce, alors que le ministre de l'Emploi Kris Peeters fait mine de tenter de remettre sur les rails la concertation.

Les mesures décidées marquent un recul spectaculaire et la période transitoire prévue ne laisse que quelques semaines aux personnes concernées pour introduire une demande aux conditions actuelles en matière de crédit-temps ou de prépension.

© istockphoto.com

**Infos et conseils en pages 7 à 9**

### GRÈVES

Dans les  
provinces,  
ça chauffe!

Page 3

**Grève  
générale  
le 15/12!**

### INDEMNITÉS

Maladie-  
invalidité:  
sérieux recul

Page 4

### FEMMES

Lutter  
contre les  
violences

Page 5



© istockphoto.com





> 3 DÉCEMBRE, JOURNÉE INTERNATIONALE DES PERSONNES HANDICAPÉES

## «Les 6 objectifs des syndicats bruxellois»

L'inclusion et la réintégration de la personne porteuse d'un handicap sur le marché du travail



En ce mercredi 3 décembre, journée internationale des personnes handicapées, les syndicats ont signé, en front commun, un engagement au sujet de l'inclusion et la réintégration de la personne porteuse d'un handicap sur le marché du travail.

**A**u cours des dernières années, la façon d'aborder la question du handicap a beaucoup évolué. Ainsi, on ne parle plus, aujourd'hui, de «personnes handicapées» mais, plus adéquatement, de personnes «porteuses d'un handicap», ce qui permet de bien faire la distinction entre la personne et le handicap qui l'affecte.

En Belgique, les personnes porteuses d'un handicap bénéficient d'une prise en charge spécialisée, au sens de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. L'Europe considère que «l'emploi assisté est un moyen de l'Union Européenne pour permettre aux personnes handicapées ou à tout autre groupe désavantagé d'obtenir et de garder

un emploi rémunéré sur le marché libre du travail». En ce qui nous concerne, nous pensons que l'objectif majeur est l'inclusion de ces personnes dans tous les domaines de la vie sociale et professionnelle. En tant que défenseurs des droits des travailleurs, de tous les travailleurs, les syndicats bruxellois se mobilisent pour soutenir le droit des personnes porteuses d'un

handicap à accéder un emploi de qualité.

Dans ce cadre, ils revendiquent que chaque entreprise recrute, insère ou maintienne au travail des personnes ayant des capacités mentales et/ou physiques réduites.

Les syndicats bruxellois formulent six priorités:

- L'accès à l'emploi de personnes porteuses d'un handicap est un droit.

- Chaque entreprise de plus de 50 travailleurs doit embaucher des personnes ayant des capacités mentales et/ou physiques réduites, quelles qu'en soient les causes (accident, accident du travail, maladie, maladie professionnelle, ...).

Chaque entreprise doit, en outre, maintenir au travail les personnes affectées d'un handicap en cours de contrat.

- Tout travailleur a droit à un aménagement de son travail ou de son poste de travail ou encore à un reclassement, à la suite d'un aléa de la vie (accident, maladie, vieillissement), l'empêchant d'exercer son métier comme

avant. Le travailleur concerné doit en outre être associé à cette recherche, en fonction de ses attentes et de ses compétences.

- Au sein des entreprises, les organes de concertation doivent traiter les questions relatives à l'inclusion des personnes porteuses d'un handicap, avec une attention particulière à la sécurité du travailleur, à son bien-être et à ses capacités. La question de l'accessibilité de l'emploi à des personnes porteuses d'un handicap fait partie intégrante de la concertation sociale.

- La stigmatisation des personnes porteuses d'un handicap doit être combattue, en levant les obstacles à leur inclusion et en agissant sur les politiques d'emploi et d'inclusion sociale. Un revenu décent doit leur être garanti.

- Les plans de diversité bruxellois doivent prendre en compte la non-discrimination des personnes porteuses d'un handicap et l'insertion durable de celles-ci au sein de l'entreprise.

**Plus d'infos:** [diversite.bruxelles@fgtb.be](mailto:diversite.bruxelles@fgtb.be), Tel 02 552 03 55. [www.fgtbbruxelles.irisnet.be](http://www.fgtbbruxelles.irisnet.be)



**500 €** C'EST CE QUE VOUS COÛTERA 1 SEUL SAUT D'INDEX, SUR UN AN... EN MOYENNE 40€ NETS/MOIS OU 20 000 € NETS SUR 1 CARRIÈRE COMPLÈTE.

Le gouvernement Michel fait payer la facture de l'austérité aux travailleurs:

**Pas de création d'emplois de qualité!**  
**Désinvestissement dans nos services publics!**  
**Pas de pension avant 67 ans!**  
**Restrictions dans les soins de santé!**  
**Diminution du complément chômage pour les travailleurs à temps partiel!**  
**Durcissement de l'octroi d'allocations d'insertion pour les jeunes!**  
 ...

**NON À CES MESURES ANTISOCIALES!**

GRÈVE GÉNÉRALE  
LES 08 ET 15 DÉCEMBRE 2014

PROUVONS-LEUR QUE, SANS LES TRAVAILLEURS,  
LEUR ÉCONOMIE NE VAUT RIEN!

**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel

Mateo ALALUF

## L'ALLOCATION UNIVERSELLE

Nouveau label de précarité

Dans le cadre de la Fureur de Lire, L'École Syndicale de Bruxelles vous invite, le mardi 16/12/2014, à partir de 18:00... à la présentation du livre de Mateo ALALUF, « L'allocation universelle. Nouveau label de précarité » en présence de l'auteur.

FGTB de Bruxelles  
Salle Auditorium  
Rue de Suède 45  
1060 Bruxelles

Entrée libre  
sandwiches et boissons prévues

Infos et réservation  
02/552 03 57

CCB FGTB-ABVV CEP G FÉDÉRATION

L'École Syndicale de Bruxelles est une initiative de la Centrale Culturelle Bruxelloise a.s.b.l.



## NAMUR

CEPAG

Carrefour syndical  
« Migrations »TRAVAIL, MIGRATION & ÉGALITÉ  
DES DROITS POUR TOUS :  
UN DÉFI POUR LES SYNDICATSMercredi 17 décembre 2014, de 9.00 à 14.00  
Espace Solidarité • 47 rue de Namur • 5000 Beez (Namur)

Les inégalités engendrées par les politiques migratoires créent une dérégulation du marché du travail.

Si les travailleurs migrants ont les mêmes droits que les autres travailleurs, il leur est impossible de les défendre en raison de la précarité de leur séjour et de la criminalisation dont ils sont victimes.

Ce constat se répète dans les politiques de cabotage, de fausse indépendance, de dumping social, de travail clandestin...

Dans ces circonstances, comment lutter pour la défense des droits de toutes les travailleuses et tous les travailleurs ? Comment construire une véritable liberté de circulation en évitant la mise en concurrence entre les travailleurs et les risques de dérives qui y sont liés ?

C'est autour de ces questions que des syndicalistes, chercheurs et représentants du monde associatif débattront lors de ce carrefour syndical.

## Intervenants

- Najar Lahouari, Secrétaire général adjoint, MWB-FGTB
- Marc Vreuls, Permanent syndical, Centrale générale de Liège
- Jan Knockaert, asbl ORCA pour la défense des droits des sans papiers
- Koen Dewulf, Julie Lejeune & Louise Calier, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme
- Lotte Ockermann, Service international, FGTB
- Mikaël Franssens, Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers (CIRé).

Le séminaire se clôturera par le finissage de l'exposition :

« 50 ans d'immigration turque et marocaine : construisons des ponts, pas des frontières »

Un lunch est prévu.

Infos et inscription : [cepag@cepag.be](mailto:cepag@cepag.be), 081/26 51 56



Limitation dans le temps des allocations d'insertion  
Le gouvernement précédent a reculé  
mais c'est insuffisant...

EXCLUSIONS  
CHÔMAGE  
INJUSTES • AVEUGLES • INEFFICACES

REJOIGNEZ NOS ACTIONS

10.déc.2014  
17.déc.2014

Départ Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR à 12h00

REFUSONS CES MESURES  
AVEUGLES ET INJUSTES  
+d'info : 081/64.99.52 - [info@afico.be](mailto:info@afico.be)  
OU [jeunesfgtbnamur@fgtb.be](mailto:jeunesfgtbnamur@fgtb.be)

**FGTB Namur**  
Ensemble, on est plus forts

**JEUNES FGTB**

**AFICO**

Ed. Resp. : Guy FAYS - Rue Dewez 40, 5000 NAMUR | Ne pas jeter sur la voie publique

CEPAG

EXPOSITION

50 ans d'immigration turque et marocaine  
Construisons des ponts,  
Pas des frontières

Une Réalisation FGTB Liège-Huy-Waremme,  
Promotion et Culture Liège

Du 4 au 17 décembre 2014 • Entrée libre de 9h à 16h  
Espace Solidarité • 47 rue de Namur • 5000 Beez (Namur)

Finissage de l'exposition : mercredi 17 décembre 2014 à 13h

Infos : [cepag@cepag.be](mailto:cepag@cepag.be) 081/26 51 56



## CHARLEROI-SUD HAINAUT

L'ASBL CENFORSOC VOUS INVITE A SON VERNISSAGE DE L'EXPOSITION  
14-18: une guerre horriblement moderne



Le Vernissage sera suivi d'un débat en présence de Laurent Daltoe ( formateur au Cépag)  
Rdv le lundi 8 décembre 2014 à 18h00 Espace Davister, 36/38 Bd Devreux à Charleroi  
Info : 071.641.260

CEPAG

## CENFORSOC

## Le centre de formation sociale et culturelle pour travailleurs à Charleroi (Cenforsoc asbl)

vous informe qu'il reste des places pour les modules de formations de la session 2014-2015:

- Initiation vie sociale
- Fiscalité - recyclage

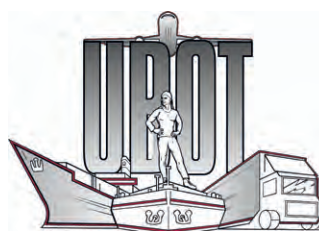
Intéressé(e)?

Téléphonez au secrétariat: 071/641.286

Carmela Di Bernardo se fera un plaisir de répondre à vos questions concernant les inscriptions.

Responsable de la formation: Ruddy Danthine

**Avis aux affiliés de la Centrale du Transport UBT section Hainaut – Brabant Wallon**



**FGTB UBOT**  
Ensemble, on est plus forts

Dans le cadre du passage vers cette année nouvelle, nous vous informons des nouveaux taux de cotisations qui seront appliqués à partir du 01/01/2015.

Taux mensuel de cotisations

Actifs: 16€  
Pré-pensionnés: 10€  
Demandeurs d'emploi, invalide, temps partiel: 9€  
Pensionnés: 3,20€

## WALLONIE PICARDE



**FGTB**  
Wallonie picarde

Ouverture de nos bureaux  
les 24 décembre 2014, 30 et 31 décembre 2014

Cher(e)s Camarade(s),  
à l'approche des fêtes de fin d'année,  
nous vous informons que  
nos bureaux seront ouverts:

Le mercredi 24 décembre 2014  
de 8h15 à 12h30 (fermés l'après-midi)

Les mardi 30 et mercredi 31 décembre 2014  
de 8h15 à 12h30 (fermés l'après-midi)



### > CONCOURS PHOTO

## Etre femme aujourd'hui, est-ce aussi merveilleux que difficile?

Dans le cadre de la journée internationale des femmes, les Femmes Prévoyantes Socialiste de Tournai-Ath-Mouscron organisent un concours photo sur le thème « Regards sur les femmes d'aujourd'hui ».

Si depuis le siècle dernier, beaucoup de progrès ont été faits en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, il reste encore un long chemin à parcourir.

Ainsi, l'occasion sera donnée aux photographes, femmes ou hommes, confirmées ou en herbe, de laisser libre cours à leur imagination afin d'illustrer ce thème

Le concours se déroulera du 15 novembre 2014 au 15 janvier 2015.

Il sera suivi par un vernissage et d'une remise de prix le 6 mars 2015. Une exposition se tiendra au Centre Commercial des Bastions pendant le mois de mars 2015. Elle présentera aux visiteurs les 20 meilleurs clichés issus du concours.

Retrouvez toutes les infos et le règlement du concours sur le site [www.fpsetvous.be](http://www.fpsetvous.be)

Personne de contact:  
Daphné Meersman – Animatrice  
069/765.515  
[daphne.meersman@solidaris.be](mailto:daphne.meersman@solidaris.be)

## MONS



En collaboration avec le CEPAG et le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles

**Borinage**  
2000

CEPAG

L'asbl Borinage 2000 vous convie à l'une des séances d'information suivantes sur :

### « Allocations d'insertion : Exclusion 2015 ! »

Le jeudi 4 décembre 2014 de 09h00 à 11h00

Le mardi 6 janvier 2015 de 09h00 à 11h00

18/20, rue Lamir à 7000 Mons - Salle Janssens  
(accès par la rue de Dinant - bâtiment à gauche sous le porche - 1er étage)

Merci de vous inscrire auprès de l'asbl Borinage 2000:

Sylvie Durieux : 0473/97.64.94 e-mail : [borinage2000.durieux@gmail.com](mailto:borinage2000.durieux@gmail.com)



## LIÈGE - HUY - WAREMME

LA CENTRALE GENERALE F.G.T.B. Section LIEGE-HUY-WAREMME  
Place St Paul, 13, 4000 LIEGE

## Avis aux travailleurs de la construction et autres secteurs (nettoyage, gardiennage, intérimaires, bois, etc...).

**L**e paiement des jours de repos de la construction 2014 et les diverses primes 2014 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale. Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, le (les) titre(s) reçu(s) de votre (vos) employeur(s) et/ou du Fonds de Sécurité d'Existence, après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul, 13 à LIEGE, tous les jours de 9h à 11h30 et de 13h30 à 16h30 ainsi que les samedis 6, 13, et 20 décembre 2014 de 9h à 11h.

N.B.: Nos bureaux seront fermés: les mercredis 24 et 31 décembre 2014 à 12h, les vendredis 26 et 2 janvier 2015, le vendredi 9 janvier 2015 à 12h.

Les formulaires peuvent également être rentrés lors de nos permanences extérieures qui seront organisées suivant le calendrier ci-dessous:

**HANNUT:** au local de la F.G.T.B. rue Zénobe Gramme, 7

Le vendredi 5 décembre 2014 de 16h à 17h.

Le vendredi 19 décembre 2014 de 15h à 15h30.

**WAREMME:** au local de la F.G.T.B. rue du Baloir, 5

Le vendredi 12 décembre 2014 de 16h à 17h.

Le vendredi 19 décembre 2014 de 16h à 17h.

**HUY:** au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12

Les lundis 8, 22 et 29 décembre 2014 de 13h30 à 16h.

A partir du 2 Décembre 2014 aux jours habituels et heures d'ouverture dans les permanences reprises ci-dessous:

**AMAY:** au local de la F.G.T.B. rue Joseph Wauters, 22

**ANS:** au local de la F.G.T.B. rue Walter Jamar, 357

**AYWAILLE:** au local de la F.G.T.B. rue L. Libert, 22

**CHENEE:** au local de la F.G.T.B. rue Neuve, 18-24

**FLEMALLE:** au local de la F.G.T.B. grand Route, 122

**FLERON:** au local de la F.G.T.B. avenue des Martyrs, 86

**HERSTAL:** au local de la F.G.T.B. rue Large Voie, 36

**JUPILLE:** au local de la F.G.T.B. rue Chafnay, 3-5

**LIEGE-BURENVILLE:** au local de la F.G.T.B. rue St Nicolas, 251

**LIEGE-St LEONARD:** au local de la F.G.T.B. rue Jonruelle, 17

**LIEGE-ROTURE:** au local de la F.G.T.B. rue Roture, 80

**SCLESSIN:** au local de la F.G.T.B. rue de l'Ile Coune

**SERAING:** au local de la F.G.T.B. rue Paul Janson, 41

**WISE:** au local de la F.G.T.B. rue des Récollets, 63

La Centrale Générale organisera un ramassage des cartes dans toutes les permanences les:

10 décembre 2014 - 16 décembre 2014 - 23 décembre 2014 - 5 janvier 2015 et 8 janvier 2015

Marc VREULS  
Secrétaire

Mathieu LONDON  
Vice-Président

Geoffrey GOBLET  
Président

## RÉFORMES DU CHÔMAGE PERMANENCE SOCIALE

**Vous désirez des informations, être accompagné ou défendu ?**

La FGTB Liège-Huy-Waremme propose une **permanence sociale** :

- › Information sur les dispositions légales
- › Orientation vers nos experts chômage et juridique
- › Réorientation vers les partenaires associatifs locaux et les services d'aide...
- › Conseil et accompagnement dans les démarches individuelles
- › Information sur vos droits et défense collective (santé, logement, énergie...)

**Vous pensez être concerné ?**  
Une nouvelle permanence sociale pour vous !



### Horaires de la permanence sociale

**Sans rendez-vous :** mardi et jeudi de 09h00 à 12h00 (s'adresser à l'accueil).

**Sur rendez-vous :** lundi après-midi. Et possibilité de rendez-vous à Huy.

**FGTB**  
Liège - Huy - Waremme

Place Saint-Paul 9/11  
4000 LIEGE  
04/221 95 11

E.R.: JF RAMOUET - Place St-Paul 9/11 - 4000 Liège

## VERVIERS

**CEPAG**  
VERVIERS

**FGTB Verviers & Communauté germanophone**  
Ensemble, on est plus forts


## Formation informatique pour demandeurs d'emploi

**Pour apprendre à utiliser un ordinateur...**

  
**Traitement de texte**  
(word 2007)

  
**Tableur**  
(Excel 2007)

  
**Internet**

  
**E-mail...**

**C'est possible... en 2 semaines !**

**GRATUITEMENT**

Inscriptions auprès de Nadine FAUCONNIER au 087/39.46.37.  
FGTB Verviers - Pont aux Lions, 23/3 - 4800 VERVIERS

**Prochaine formation : du 12 au 23 janvier 2015**

**F3**  
FÉDÉRATION WALLONNE

**PMTIC**  
http://www.pmtic.net

**LABSET**

## LES SOINS

**100%**

**REMBOURSÉS POUR TOUS**

Hors suppléments d'honoraires éventuels

Plus d'infos : en agence ou sur [www.solidaris-liege.be](http://www.solidaris-liege.be)  
Solidaris - Entreprise certifiée ISO 9001 - ISO 50001

**Solidaris**  
mutualité



# Grèves tournantes: ça chauffe!

Les provinces de Hainaut, Luxembourg, Limbourg et Anvers ont donné de la voix et lancé le mouvement! La première salve de grèves tournantes a démontré l'étendue de la colère ambiante! Plus d'actions sont attendues et confirmées pendant tout le mois de décembre. Lundi, c'était au tour de Liège, Namur et des 2 Flandres de faire du bruit contre la politique du Gouvernement. A suivre, et rendez-vous le 15 décembre pour la grève générale!





# Mesures antisociales en maladie-invalidité

Un avant-projet de loi exécutant l'accord de gouvernement a été transmis pour information au Comité de Gestion de l'assurance indemnités des travailleurs salariés, par la Ministre des Affaires sociales. Il prévoit de sérieux reculs concernant les indemnités de maladie-invalidité entrant en vigueur au 1/1/2015.

- Pour les incapacités de travail qui débiteront à partir du 1/1/2015, la durée du stage requise pour ouvrir le droit aux indemnités d'incapacité de travail sera fixée à 12 mois au lieu de 6 mois actuellement.
- Au plus tard 3 mois après le début

de l'incapacité primaire, un plan de réintégration socio-professionnelle doit être établi par le médecin-conseil de l'organisme assureur en fonction des capacités restantes du titulaire. Des entretiens périodiques et d'évaluation du plan de réintégration seront organisés. L'approche à suivre sera multidisciplinaire et inclura la participation de tous les acteurs concernés, comme l'employeur, le médecin traitant du titulaire, le conseiller en prévention-médecin du travail, les organismes régionaux et communautaires chargés de la réadaptation professionnelle.

- La période de référence à prendre

en considération pour le calcul de l'indemnité sera étendue aux 4 trimestres qui précèdent le trimestre du risque au lieu du calcul actuel sur base de la rémunération journalière moyenne théorique à laquelle le travailleur aurait droit à la date de la réalisation du risque.

- Il n'est plus question du prolongement de la période de salaire garanti jusqu'à 2 mois.
- Quand un chômeur tombe malade et relève de l'assurance Maladie-invalidité, ses indemnités INAMI ne seront plus alignées sur l'indemnité de chômage si celle-ci est plus élevée.

## > MAGAZINE

### Médor recherche abonnés

«Médor n'est pas un chien. Ce sera un magazine trimestriel belge et coopératif d'enquêtes et de récits. Au programme, 128 pages en quadrichromie, avec 100% de journalisme, des enquêtes, des récits, des portraits, des photos, des graphes, des rubriques qui en ont dans le ventre. Le tout centré sur la Belgique. Médor, c'est un nouveau processus pour construire l'information. C'est créer des conditions de travail pour vous offrir un deep journalism de terrain indépendant, exigeant et amusant. Carrement.»

C'est comme ça que ses initiateurs présentent ce nouveau magazine, indépendant, novateur, respectueux de ses journalistes et collaborateurs. Pour financer sa sortie, une large campagne de financement participatif a été menée, avec succès! Le projet est donc en bonne voie mais recherche toujours des abonnés et des associés. Prendre une part de «Médor», ou mieux, un abonnement, c'est devenir co-propiétaire de ce titre prometteur, qui veut défendre les valeurs de la presse et le métier de journaliste, devenu avec le temps précaire et vidé de son contenu par les impératifs d'urgence et de rendement.

S'abonner à Médor et participer à la naissance d'un nouveau média, c'est par ici: <https://medor.coop/>

**Syndicats** MAGAZINE

#### Rédaction:

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

#### Secrétariat:

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



Après que le gouvernement Di Rupo ait approuvé le pacte budgétaire qui impose l'austérité à tous les États membres de l'UE, le nouveau remet le couvert et de plus belle! Le gouvernement Michel nous sert sa recette pour sortir de la crise. Au menu deux ingrédients:

1. L'austérité, c'est-à-dire la réduction des dépenses, la libéralisation des services publics et l'attaque sur l'ensemble des travailleurs/ses (pensions, chômage, index, droit de grève, ...), au nom de la compétitivité et de la rigueur budgétaire.
2. Les accords de libre-échange, comme le traité transatlantique (TTIP), qui - négociés en secret - vont accentuer la concurrence entre les travailleurs/ses, détruire l'agriculture paysanne, achever les services publics et livrer la démocratie aux multinationales.

Les deux ingrédients de cette recette empoisonnée (socialement injuste et économiquement inefficace) servent le même projet: profiter de la crise pour détruire nos conquêtes sociales et renforcer le pouvoir des plus riches au détriment du reste de la population.

### Encerclement du sommet européen!

**STOP** aux traités de libre-échange et à toute forme d'austérité  
**POUR** une Europe sociale, écologique et démocratique

**le 19 décembre, toutes et tous à Bruxelles**

RDV à 7h00 - au croisement Av de la Joyeuse Entrée et rue de la Loi  
(en face de l'entrée du parc du Cinquantenaire côté Schuman)

L'Alliance D19-20 composée d'agriculteurs, de travailleurs/ses, de jeunes, d'écologistes, de féministes, etc. soutient et participe au plan d'action syndical et propose d'y ajouter un encerclement pacifique du sommet européen le 19 décembre à partir de 07h rue de la Loi.

**[www.d19-20.be](http://www.d19-20.be)**

Ne pas jeter sur la voie publique

## La réappropriation des biens communs

**Une réponse à la crise démocratique et sociale?**

Les « biens communs » sont multiples. Environnementaux (sol, eau, semences, ...), culturels (savoirs, savoir-faire, ...), sociaux (sécurité sociale, éducation, ...), ils concernent tous les aspects de la société.

La tendance historique à la privatisation de ces biens communs s'est accentuée depuis la révolution libérale des années '80, et plus encore depuis la crise de 2008. Conséquence? Une augmentation des inégalités sociales.

Pour satisfaire des besoins de base, les citoyennes et citoyens doivent de plus en plus s'adresser à des groupes privés dont l'objectif est de faire du profit.

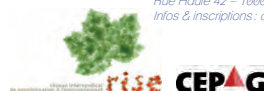
Aujourd'hui, des initiatives pour renverser cette tendance se développent. Des fonctionnements démocratiques allant dans le sens de la justice sociale et de la protection des ressources se développent.

Ces expériences sont-elles amenées à se multiplier? Comment? Représentent-elles une piste crédible pour une alternative économique tenant compte des enjeux actuels tels que le changement climatique, la raréfaction des matières premières, la libéralisation des marchés mondiaux...?

### Programme de la matinée

- 10h Introduction  
Par Laurent D'Almeida, formateur CEPAG
- 10h15 Regard historique sur les biens communs depuis l'invention de la propriété privée.  
Par Daniel Tanuro, ingénieur agronome et environnementaliste, auteur notamment de «L'impossible capitalisme vert»
- 10h30 L'expérience de Marinalda (Andalousie), un village en utopie. Retour de la visite organisée par RISE/Propages  
Par Lydie Gaudier, coordinatrice RISE/Mobilité Débat
- 10h45 Quels enseignements tirer des expériences bruxelloises des États généraux de l'eau et de l'appel à idées «Common Josephat»?  
Par Dominique Nalpas, urbaniste et coordinateur de ces deux projets
- 10h50 Débat
- 11h15 Conclusions: Pour une approche citoyenne et syndicale des biens communs.  
Par Maurizio Vitullo, formateur CEPAG
- 11h30 Fin de la matinée à lunch

Le séminaire se tiendra à la FGTB (salle A)  
Rue Haute 42 - 1000 Bruxelles  
Infos & inscriptions: [cepag@cepag.be](mailto:cepag@cepag.be) - 081/26 51 56



## > INDEX

### Inflation négative en novembre: -0,11%

Mois	2014				
	Index normal	Index-santé	Index-santé lissé	Indice santé 2014/2013	Inflation 2014/2013
Novembre	100,09	100,28	100,19	-0,01%	-0,11%

L'inflation se chiffre ce mois-ci à -0,11% en rythme annuel (contre 0,09% en octobre 2014). Cette situation a déjà été rencontrée en septembre 2014 (-0,12%). Selon le Bureau du Plan, l'inflation devrait rester négative jusqu'en mars 2015.

L'indice pivot qui déclenche une indexation s'élève à 101,02 et n'a donc pas été dépassé. Le Bureau du Plan prévoit que le prochain dépassement de l'indice pivot se produira en juillet 2015. Toutefois, conformément aux mesures de l'accord de gouvernement fédéral, les allocations sociales et les salaires du personnel de la fonction publique ne seraient pas augmentés, rappelle le Bureau du Plan.

**Loyers: on trouve sur le site du SPF Economie un calculateur de loyer très pratique:**

[http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/economie/prix\\_consommation/calculateur\\_loyer/](http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/economie/prix_consommation/calculateur_loyer/)

## CHEMIN FAISANT

FUSION D'ENCRE, DE CHANTS ET D'IMAGES

**Octobre 2010**: des travailleurs sans emploi de la FGTB de la Province de Luxembourg organisent une marche pour l'emploi à travers la Wallonie, de Humain jusqu'à Bruxelles.

**Juillet 2011**: ils poursuivent l'action par une réflexion au travers d'un atelier d'écriture animé par Gérard de Selys.

**Août 2012**: ils décident d'illustrer leurs écrits grâce à un atelier animé par Catherine Wilkin.

**Mars 2013**: action, réflexion, création aboutissent à la publication aux Editions du Cerisier du livre témoignant de ces 3 étapes.

**Novembre 2014**: l'aventure continue puisque, à l'initiative du CEPAG, un spectacle voit le jour et tournera en Wallonie et à Bruxelles dans les prochains mois.

## SOIRÉE CULTURELLE

FUSION D'ENCRE, DE CHANTS ET D'IMAGES

Un **assemblage spectaculaire** de trois formes d'expression:

**l'exposition** des travaux graphiques réalisés en août 2012

**les textes lus et interprétés** par l'équipe du Théâtre des Rues

**les chansons** de lutte italiennes par les **Canti All'arrabbiata**

Avec le soutien de la



## « CHEMIN FAISANT »

Extraits par le Théâtre des Rues  
Avec la complicité musicale des Canti All'Arrabbiata<sup>11</sup>

**VENDREDI 21 NOVEMBRE 2014 - THÉÂTRE DES RUES**

Rue du Cerisier, 20 - 7033 Cuesmes  
En collaboration avec le Théâtre des Rues

**MERCREDI 26 NOVEMBRE 2014 - à 19h - MAISON DE LA POÉSIE À NAMUR**

Rue Fumal 28 - 5000 Namur  
En collaboration avec AFICo

**VENDREDI 28 NOVEMBRE 2014 - CENTRE CULTUREL DE DISON**

Dans le cadre de « Les mots nous rassemblent »  
Rue des Écoles 2 - 4820 Dison  
En collaboration avec le CEPAG Vervétois

**JEUDI 15 JANVIER 2015 - UNIVERSITÉ POPULAIRE DE BRUXELLES**

Rue de la Victoire 26 - 1060 Bruxelles  
En collaboration avec la CCB

**MARDI 3 FÉVRIER 2015 - « LE PALACE »**

CENTRE CULTUREL RÉGIONAL DU CENTRE  
Place Jules Mansart 17-18 - 7100 La Louvière  
En collaboration avec le CEPAG

**SAMEDI 14 FÉVRIER 2015 - CENTRE CULTUREL DE BOUSSU**

Rue F. Dorzé 3 - 7300 Boussu  
En collaboration avec Borinage 2000

**VENDREDI 6 MARS 2015 - CENTRE CULTUREL DE COURCELLES**

La Posterie - Rue Philippe Monnoyer 46 - 6180 Courcelles  
En collaboration avec CenForSoc

**JEUDI 12 MARS 2015 - CENTRE CULTUREL DE ROSSIGNOL-TINTIGNY**

Rue Camille Joset 1 - 6730 Rossignol  
En collaboration avec le CEPAG

**SAMEDI 2 MAI 2015 - CENTRE CULTUREL DE THUIN**

Rue des Nobles 32 - 6530 Thuin  
En collaboration avec Vie Esem

**VENDREDI 8 MAI 2015 - CENTRE CULTUREL DE SAINT-GEORGES S/MEUSE**

Rue Albert 1er 18 - 4470 Saint-Georges-s/Meuse

<sup>11</sup> Le groupe engagé vous propose un voyage musical de la tradition séculaire des chants anarchistes italiens aux chants de la révolte de '68, en passant par les évocations de la guerre et de l'émigration.



> ÉGALITÉ

# Une Belge sur trois violentée ou violée

Récemment avait lieu la journée internationale de lutte contre la violence envers les femmes. Les résultats de la dernière étude européenne sur le sujet sont consternants: 33% des femmes européennes, 36% de femmes belges et 47% des Françaises ont été victimes de violence physique ou sexuelle au cours de leur vie. La convention internationale d'Istanbul qui permettrait de rendre efficace la lutte contre la violence envers les femmes et de disposer d'une législation cohérente n'a été ratifiée que par 8 des 28 États membres.

## Les chiffres européens et leur signification

33% des femmes de + de 15 ans sont victimes de violence physique ou sexuelle en Europe, 45% même si l'on prend aussi en compte la violence psychologique.

Avec 36% en Belgique ou 44% en France, ces pays sont-ils plus propices à la violence envers les femmes? «Pas nécessairement! En effet, ces chiffres sont basés sur le nombre de femmes qui finissent par se confier sur les horreurs qu'elles ont vécues. Les pays qui ont donc les chiffres les plus élevés sont souvent ceux où les victimes osent le plus en parler et passer outre la loi du silence», explique

l'Eurodéputée PS Marie Arena. Alors que plus d'une femme sur deux reconnaît avoir été violentée au Danemark, 47% en Finlande et 44% en France, seulement 19% des Polonaises et 22% des Espagnoles osent parler de ce qu'elles ont traversé.

## La lenteur ou la faiblesse de certains États membres

Une convention européenne, appelée convention d'Istanbul a été proposée à chaque gouvernement. Elle permet d'insérer dans les lois 3 aspects cruciaux indispensables à une lutte efficace contre la violence envers les femmes.

1/ La prévention: cela comprend la

formation du personnel comme la police, le personnel soignant ou judiciaire pour ce type de cas; mais aussi les campagnes de sensibilisation dans les écoles, à destination des victimes ou de leur entourage familial ou géographique.

2/ La protection: en imposant des mesures d'éloignement à l'auteur et non pas à la victime, en prévoyant aussi des refuges accessibles à tous, etc.

3/ Les poursuites avec une définition commune de ce qu'est une violence et, en outre l'importance de ne pas considérer tradition et honneur comme des excuses à la violence.

22 des 28 pays européens se sont dits «intéressés» et ont signé la convention mais cette signature ne sert à rien sans ratification.

«Il est inconcevable que seulement huit pays aient mis leurs lois en conformité avec la convention afin d'être plus efficaces contre ce fléau. Les autres par leur lenteur ou leur faiblesse se retrouvent complices de ceux qui maltraitent les femmes européennes» conclut l'Eurodéputée PS Marie Arena qui proposera prochainement une directive européenne reprenant les axes de la convention d'Istanbul.



## > VIOLENCES INTRAFAMILIALES

### La Belgique bonne élève

Le Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires, coordonné par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes était récemment été récompensé par le Future Policy Award. Cette récompense était, cette année, placée sous le signe de l'élimination des violences faites aux femmes et aux filles.

L'Institut est honoré de cette nomination, mais tient à signaler que le combat, aussi en Belgique, est loin d'être terminé. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes coordonne le Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violences intrafamiliales depuis sa création. Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, se réjouit: «La Belgique figure parmi les bons élèves. Mais nous pouvons encore mieux faire. Pour rappel, en Belgique, 6%, soit plus de 300 000 femmes ont été victimes de violence physique et/ou sexuelle de la part de leur partenaire au cours des 12 derniers mois (contre 4% en Europe). Nous sommes donc encore loin d'avoir éradiqué cette problématique, raison pour laquelle le nouveau gouvernement doit considérer le renouvellement du prochain PAN comme une priorité.»

Depuis 2001, la Belgique concrétise son engagement à lutter contre la violence intrafamiliale à travers un plan d'action national (PAN) associant l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions et coordonné par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Le quatrième Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires, qui couvre la période 2010-2014, a été approuvé en novembre 2010 lors d'une conférence interministérielle, par le ministre de l'Égalité des Chances de l'époque. Ce plan, élaboré au début de chaque nouveau gouvernement, porte sur la problématique des violences faites aux femmes. En 2010, le Plan d'action national a été élargi aux autres formes de violences intrafamiliales, telles que les mariages forcés et les mutilations génitales féminines. L'Institut a réalisé un nouveau projet de Plan, après consultation des ONG et acteurs de terrains, qui sera prochainement proposé au Groupe Interdépartemental et aux gouvernements.

Plus d'informations sur le Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires: [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/domaines\\_action/violence/](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/domaines_action/violence/)

# Le sexisme ordinaire, les insultes, c'est aussi de la violence

Chaque année revient la journée internationale de lutte contre la violence envers les femmes. Avec ses chiffres et ses constats. Chaque année, les collectifs féministes enfoncent le clou pour rappeler que les victimes sont partout, que l'égalité n'existe pas encore et que les violences sont encore bien trop souvent tolérées. De nombreux projets ont vu le jour ces derniers mois, pour dénoncer le sexisme ambiant, le harcèlement de rue généralisé, la culture du viol ou le «slut-shaming» qui continuent de faire rage et de trouver des excuses aux agresseurs tout en culpabilisant les victimes. Grâce aux films/reportages publiés sur le sujet, le tabou tombe peu à peu, et les victimes se manifestent davantage.

reste encore un tabou. Tout d'abord parce que la violence, ce n'est pas que les coups. De nombreuses femmes subissent une violence psychique, économique, parfois sexuelle de la part de leur compagnon. Tant de la part des victimes que de l'entourage, cette violence est

pour rappeler leurs revendications:

- Le développement et un meilleur financement des services d'aide aux victimes de violences, aux enfants exposés et aux auteurs.

- L'accès 24h/24 et 7j/7 à une ligne gratuite 0800.

- L'ouverture de centres d'hébergement pour les auteurs de violences afin que les victimes puissent rester à leur domicile.

Avec une demande plus spécifique aux élus communaux:

- La création de logements d'urgence en nombre suffisant pour les victimes contraintes de quitter précipitamment le logement familial.

- La sensibilisation et la formation des personnes chargées de l'accueil des victimes au sein des services de police.

<http://www.femmesprevoyantes.be>



La violence c'est aussi au travail, à la maison, c'est insidieux, souvent caché, mais ça fait beaucoup de victimes. «Rappelons-nous que les violences faites aux femmes constituent une des violations des droits humains la plus répandue dans le monde. Rappelons-nous qu'en Belgique, un couple sur huit vit l'enfer de la violence conjugale. Aujourd'hui, être victime de violences de la part de son partenaire

c i l e à nommer, à identifier et donc à dénoncer. Ensuite parce que les femmes victimes de violences se sentent encore à l'heure actuelle honteuses et coupables de ce qu'elles vivent», indiquent les Femmes Prévoyantes socialistes. Qui ont profité de cette journée

## > VULGARISATION

L'excellent projet «Crocodiles», et la BD du même nom, a trouvé ses lecteurs et lectrices. Créé par l'illustrateur Thomas Mathieu, il met en images de véritables témoignages de femmes victimes de harcèlement, violences sexuelles, dans la rue ou à la maison. Les hommes (ici, les agresseurs potentiels), sont présentés comme des crocodiles. Le projet, puissant, démontre à quel point les mentalités n'ont pas encore totalement évolué en faveur de l'égalité homme-femme. Paradoxalement, une exposition de ce projet de sensibilisation a déjà été censurée, alors qu'il ne relate que des faits réels.

<http://projetcrocodiles.tumblr.com/> (version papier également disponible)





# La bombe atomique sociale explosera-t-elle le 15 décembre?



**P**as de piétinement, ni des aboiements de chiens de police ni de sons de marche de bottines lourdes n'ont été entendus sur les avenues et les quais d'Anvers lors de la première grève générale régionale du lundi 24 novembre dernier.

Avec ses provocations et intimi-

dations répétées le maieur - premier ministre de l'ombre - avait enclenché une atmosphère dramatique dans les médias comme si une véritable guerre civile allait éclater à Anvers. En vérité la grève générale était réussie et bien que suivie massivement, elle a été menée avec discipline.

La grève n'a donc pas fait l'affaire de ceux qui veulent criminaliser la résistance sociale légitime contre la restauration dure et impitoyable de la droite, d'une manière qui nous rappelle les périodes les plus sombres de l'histoire du siècle dernier.

Il est apparu que comme dirigeants syndicaux, nous avons - grâce à nos délégués et militants - nos troupes en mains. Nous conseillons donc aux autorités de payer beaucoup plus d'attention au rôle des infiltrés dans l'escalade des incidents lors de la manifestation à Bruxelles le 6 novembre.

Les grèves réussies dans toutes les provinces démontrent que notre force de mobilisation est toujours croissante après la manifestation bruxelloise.

La mobilisation de l'UBT était loin au-dessus de sa représentation en pourcentage dans la grande FGTB.

Bon nombre d'entreprises de logistique et de transport sont restées pratiquement fermées et grâce à la coopération avec les camarades de la Cie De Lijn l'appel à la grève générale a également été largement suivi par les fermiers.

Les forces de l'aile ultra-droite du gouvernement qui flirtent avec le «thatchérisme» pensaient que le moment était venu pour briser la force des syndicats et des autres organisations sociales. Pour eux le succès de cette première répétition pour la grève nationale du 15 décembre signifie sans aucun doute un sérieux uppercut.

On peut douter que le gouvernement ait compris le message entretemps. La soi-disant main tendue de Michel I a plutôt l'air d'une main qui veut nous serrer la gorge et non d'une qui doit nous mener à un compromis. Sinon comment expliquer pourquoi ce gouvernement donne à nouveau libre parcours sans vergogne aux salaires des top managers des entreprises publiques, alors qu'il organise la démolition sociale et qu'il n'est nullement disposé e.a. à remettre en cause le saut d'index et le blocage des salaires.



Sinon comment expliquer qu'on balaie la taxe des banques, alors que l'affaire «Lux Leaks» forme l'énième preuve du «laissez-passer» que les banques offrent au grand capital pour réaliser des évactions fiscales astronomiques.

6.000 milliards d'euros ou 8 % de la richesse mondiale ont été stationnés dans des paradis fiscaux. Les Européens l'emportent avec 2.600 milliards de dollars. Et encore ce gouvernement ne veut rien savoir d'un impôt sur la fortune personnelle.

En effet il préfère se fixer à la saisie sur environ la moitié du salaire de tous qui doivent gagner leur vie en travaillant, alors que les revenus du capital sont laissés en paix... Ce gouvernement est aveugle et apathique pour nos revendications et continue à s'attacher à son programme libéral qui présente la facture au travailleur.

Il n'y a de pire sourd que celui qui ne veut pas entendre. Nous restons donc massivement mobilisés pour la grève du 15 décembre.



Ivan VICTOR,  
Président UBT

## > COMMENT COMBATTRE LE DUMPING SOCIAL?

# 25 mesures concrètes qui aboutissent à des résultats!



**L**e vendredi 21 novembre 2014, la FGTB et l'Union Belge du Transport UBT ensemble avec l'Université d'Anvers ont présenté un livre blanc avec comme titre «25 mesures contre le dumping social». Le livre blanc est le résultat d'un examen académique éminent lié à l'expertise des gens qui sont actifs sur la route et sur

les parkings.

### Un large public

Parmi les participants il n'y avait pas seulement des universitaires et des militants syndicaux, mais également des services d'inspection, des services publics et des organisations patronales, ce qui

est remarquable. Le livre blanc offre des solutions concrètes, au niveau national, comme au niveau européen afin de rectifier la situation malsaine dans le transport routier. Il s'agit d'un instrument qui doit inspirer le monde politique et les employeurs pour prendre les mesures nécessaires afin d'arrêter l'exploitation et de donner aux chauffeurs de camion la possibilité de gagner leur vie de nouveau d'une façon convenable.

### De l'inspiration pour le nouveau gouvernement

L'UBT espère que ce livre blanc donnera de l'inspiration au nouveau gouvernement, et plus particulièrement aux Secrétaires d'Etat Tommelein (fraude sociale) et Sleurs (fraude fiscale) pour combattre le dumping social effectivement. Dans l'accord gouvernemental on n'a pas retenu des mesures concrètes dans ce sens. Pourtant le dumping social

est une attaque sur l'emploi, les conditions de travail, les salaires, la sécurité sociale et les finances publiques.

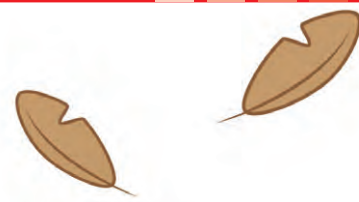
**Vous désirez recevoir un exemplaire du livre blanc? Vous pouvez l'obtenir chez Dinneke Fleerackers 03/224 34 37 dinneke.fleerackers@btb-abvv.be**





## CE QUI VA CHANGER

# Crédit-temps et emplois de fin de carrière: les nouveautés



**Le gouvernement antisocial Michel renforce les règles d'accès au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière (= crédit-temps pour les travailleurs âgés). Si vous souhaitez interrompre votre carrière ou travailler moins aux conditions actuelles, vous ne devez pas traîner.**

## Ce qui change

### Crédit-temps sans motif

Dans le secteur privé, à certaines conditions (notamment une carrière de 5 ans et 2 années d'ancienneté auprès de l'employeur), vous avez droit à 12 mois de crédit-temps sans motif. Il ne faut pas donc pas donner de raison pour prendre ce crédit-temps.

- Ces 12 mois peuvent être pris à temps plein ou à mi-temps pendant 2 ans, ou à 1/5<sup>ème</sup> durant 5 ans. Il est aussi possible de combiner les différentes formules.
- Vous obtenez des allocations de l'ONEM, dont le montant est fonction de la formule que vous choisissez (temps plein, mi-temps ou 1/5<sup>ème</sup>), de votre ancienneté et de votre situation familiale. Les montants peuvent être consultés sur le site de l'ONEM à l'adresse [www.onem.be](http://www.onem.be) (Interruption de carrière et crédit-temps – simulation de votre allocation).
- Cette période de crédit-temps compte intégralement pour votre pension (assimilation complète), comme si vous aviez continué à travailler à temps plein, donc à votre dernier salaire.

### NOUVEAUTE

**Le gouvernement Michel a décidé de supprimer les allocations ONEM pour les nouvelles demandes à partir du 1/1/2015. Si vous demandez un crédit-temps sans motif à ce moment, vous n'obtiendrez plus d'allocations et la période ne sera plus prise en compte pour votre pension! Si vous êtes déjà en crédit-temps sans motif, rien ne change.**

### Crédit-temps avec motif

Dans le secteur privé, vous avez droit, à certaines conditions (2 années d'ancienneté) à 36 mois de crédit-temps avec motif pour suivre une formation agréée, pour vous occuper de votre enfant de moins de 8 ans ou pour soigner un membre de la famille malade. Si vous soignez votre enfant handicapé ou un enfant mineur gravement malade, vous pouvez demander 48 mois.

- 36 mois, c'est la durée maximum. Vous pouvez éventuellement le prendre à mi-temps ou à 1/5<sup>ème</sup>, mais aussi pour 36 mois.
- Vous obtenez des allocations de l'ONEM, qui sont fonction de la formule que vous choisissez (temps plein, mi-temps ou 1/5<sup>ème</sup>), de votre ancienneté et de votre situation familiale. Vous trouverez les montants sur le site de l'ONEM à l'adresse: [www.onem.be](http://www.onem.be).

be (interruption de carrière et crédit-temps – simulation de votre allocation).

- Cette période de crédit-temps est intégralement prise en compte pour votre pension (assimilation complète), comme si vous aviez continué à travailler à temps plein, donc à votre dernier salaire.

### NOUVEAUTE

**Le gouvernement Michel élargit le crédit-temps avec motif de 12 mois, qui sont aussi intégralement pris en compte pour votre pension: en cas de nouvelle demande à partir du 1/1/2015, vous avez droit à 48 mois de crédit-temps avec motif. Attention! Pour suivre une formation, c'est toujours 36 mois maximum. Si vous êtes déjà en crédit-temps avec motif, rien ne change.**

### Emplois de fin de carrière

Dans le secteur privé, à partir de 55 ans et moyennant une carrière de 25 ans, vous avez droit à un emploi de fin de carrière à mi-temps ou de 1/5<sup>ème</sup> jusqu'à l'âge de la pension. Votre employeur ne peut pas vous le refuser.

Si vous avez déjà une longue carrière (de minimum 28 ans), que vous travaillez dans un métier lourd (équipes alternantes, travail de nuit, service interrompu) ou que vous travaillez dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, vous pouvez entamer un emploi de fin de carrière à 50 ans (à condition de remplir la condition de carrière qui diffère selon les situations).

- L'emploi de fin de carrière a une durée indéterminée (jusqu'à

votre pension)

- Vous recevez une allocation de l'ONEM dans ce cadre.
- Les conséquences pour votre pension sont minimales. Vous ne perdez presque rien.

### NOUVEAUTE

**Le gouvernement Michel relève l'âge d'accès aux emplois de fin de carrière de 55 à 60 ans et supprime les emplois de fin de carrière à partir de 50 ans (carrières longues, métiers lourds et entreprises en difficultés ou en restructuration). Ceci vaut pour les nouvelles demandes à partir du 1/1/2015. A partir de cette date, vous devez donc avoir 60 ans pour entamer un emploi de fin de carrière. Si vous êtes déjà dans un emploi de fin de carrière, rien ne change.**

par le passé alors que vous aviez un enfant de moins de 8 ans, vous pouvez demander à l'ONEM de convertir ce crédit-temps en crédit-temps avec motif. Votre crédit-temps pris sera d'abord imputé sur vos 36 mois avec motif et vous pourrez ainsi peut-être encore vite demander votre crédit-temps sans motif. Suivez, si possible, le « *trajet rapide* ».

Sinon, suivez les règles transitoires suivantes: informez votre employeur avant le 1/1/2015, veillez à ce que l'ONEM reçoive votre demande avant le 1/04/2015 et entamez votre crédit-temps avec motif avant le 1/07/2015. Vous recevrez alors pour ce crédit-temps avec motif une allocation de l'ONEM et cette période sera prise en compte pour votre pension.

### Emplois de fin de carrière

- Si vous avez entre 55 et 60 ans et que vous souhaitez prendre un emploi de fin de carrière, agissez au plus vite. Suivez, si possible, le « *trajet rapide* ».

Sinon, suivez les règles transitoires suivantes: informez votre employeur par écrit avant le 1/01/2015. Au moment où vous le faites, vous devez répondre à la condition de carrière de 25 ans. Veillez par ailleurs à ce que l'ONEM reçoive votre demande avant le 1/04/2015 et à ce que votre crédit-temps ou emploi de fin de carrière prenne cours avant le 1/07/2015. Comme vous devez répondre à la condition d'âge le jour où votre droit prend cours, vous devez donc avoir 55 ans au plus tard au 30/06/2015.

Si vous ne pouvez pas prendre un emploi de fin de carrière de cette façon, vous devez attendre d'avoir 60 ans.

- Si vous avez au moins 50 ans et que vous êtes déjà dans un emploi de fin de carrière, avec des allocations donc, les anciennes conditions continuent à s'appliquer à vous lors de votre première prolongation. Prolongez directement votre emploi de fin de carrière jusqu'à votre pension lors de cette première prolongation. Vous êtes ainsi certain de conserver votre droit.

- Si vous avez au moins 50 ans et que vous êtes déjà dans un emploi de fin de carrière, avec des allocations donc, mais que vous avez temporairement interrompu cet emploi de fin de carrière en 2014 (pour reprendre à temps plein ou à la suite d'une maladie ou d'un autre congé, ...), vous pouvez à nouveau prendre votre emploi de fin de carrière comme avant l'interruption.

### La FGTB vous soutient.

Pour plus d'informations et pour des conseils, vous pouvez vous adresser au bureau FGTB le plus proche.

**Heures d'ouverture et contact: [www.fgtb.be/régionales](http://www.fgtb.be/régionales).**

## Décider sans tarder

**Vous pouvez « contourner » les règles ci-dessus si vous ne traînez pas. Si vous souhaitez encore interrompre votre carrière et/ou réduire vos prestations de travail aux anciennes conditions, vous devez prendre une décision maintenant.**

**Vous remplissez toutes les conditions en 2014? Agissez! Vous pouvez suivre le « trajet rapide »:**

- vous informez immédiatement votre employeur par écrit (à condition de répondre à la condition d'ancienneté à ce moment)
- veillez à ce que l'ONEM reçoive votre demande cette année encore
- veillez à ce que votre crédit-temps ou votre emploi de fin de carrière prenne cours immédiatement ou au plus tard au 31 décembre 2014 (à condition de répondre à la condition d'ancienneté à ce moment)

**Vous ne remplissez pas toutes les conditions en 2014? Vous pouvez alors suivre les règles transitoires.**

Toutes les premières demandes et demandes de prolongation pour le crédit-temps et les emplois de fin de carrière peuvent encore être traitées aux anciennes conditions si:

- vous informez votre employeur par écrit avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015,
- l'ONEM reçoit votre demande avant le 1<sup>er</sup> avril 2015,
- votre crédit-temps ou emploi de fin de carrière prend cours avant le 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Dans ce cas aussi, vous devez répondre à la condition d'âge au moment où votre droit prend cours, soit au plus tard au 30 juin 2015. Mais vous devez répondre à la condition d'ancienneté au moment où vous informez votre employeur, donc au plus tard au 31 décembre 2014.

### IMPORTANT!

**Le gouvernement n'arrive pas à s'entendre sur les règles transitoires qui ont été proposées par le ministre compétent. Il se peut donc que le gouvernement change encore sa décision.**

**En tout cas, si vous remplissez toutes les conditions en 2014, n'hésitez pas et suivez le « trajet rapide » pour être sûr. Et sinon, suivez les règles transitoires.**



# CE QUI VA CHANGER

➤ LES MESURES CHÔMAGE DU GOUVERNEMENT KAMIKAZE

## La loi des vexations

Le gouvernement Michel se dit toujours prêt pour la concertation mais en attendant les arrêtés royaux sortent. C'est le cas en matière de prépension. C'est aussi le cas en matière de chômage. Parmi les mesures «*phares*»: la limitation à 25 ans pour introduire une demande d'allocation d'insertion, la suppression des compléments d'ancienneté pour les chômeurs âgés, et l'extension de la disponibilité jusqu'à 65 ans y compris pour les nouveaux prépensionnés. Mais ce n'est pas tout...

### Allocations d'insertion



#### Pas sans diplôme pour les – 21 ans

Jusqu'à présent, si on ne trouvait pas de travail après avoir quitté l'école, on pouvait obtenir une allocation d'insertion pour autant que l'on ait terminé l'enseignement de plein exercice, même sans le diplôme. Il fallait au moins avoir participé aux examens.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le jeune sans emploi et sans diplôme de moins de 21 ans ne pourra obtenir une allocation d'insertion. Normalement, il devrait continuer à percevoir les allocations familiales.

**excepté  
diplôme**

#### Un jeune de moins de 21 ans peut obtenir l'allocation d'insertion s'il a obtenu:



- soit un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur,
- soit un certificat du 2<sup>e</sup> degré de l'enseignement secondaire technique, professionnel ou artistique,
- soit un certificat de la 5<sup>e</sup> année de l'enseignement secondaire technique spécialisé ou un certificat d'aptitude à une profession,
- soit avoir terminé avec succès une formation en alternance,
- soit attestation d'équivalence délivrée par une Communauté.

#### Pas après 25 ans pour une première inscription



A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le jeune qui a quitté l'école et ne trouve pas d'emploi ne pourra pas introduire une demande d'allocation d'insertion après 25 ans au lieu de 30 ans actuellement. Compte tenu du stage d'insertion d'un an sans allocation, il devra avoir terminé ses études à 24 ans ou il n'aura droit à rien.

#### Pour ceux qui sont déjà dans le système



Rien ne change: limitation à 3 ans sauf pour les isolés et chefs de ménage qui peuvent bénéficier de l'allocation d'insertion jusqu'à 33 ans. Le jeune de plus de 25 ans qui avait droit à l'allocation et se réinscrit dans les trois ans par exemple après avoir trouvé et reperdu un emploi, pourra encore bénéficier de l'allocation.



**L**es chômeurs doivent rester disponibles sur le marché de l'emploi (DISPONIBILITE PASSIVE) et rechercher activement du travail (DISPONIBILITE ACTIVE soumise à des contrôles périodiques).

Sous le précédent gouvernement la limite d'âge pour ces contrôles de disponibilité active avait été portée à 55 ans (et 58 ans en 2016) Celui pour la disponibilité passive était à 60 ans. Le nouveau gouvernement porte la limite d'âge à 65 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**L'obligation de disponibilité active jusqu'à 65 ans vaudra:**

- pour les nouveaux prépensionnés (RCC) après le 31/12/2015,

- pour les nouveaux chômeurs âgés inscrits après le

### Disponibilité active jusqu'à 65 ans...

31/12/2015 et ceux qui après cette date obtiennent un retour en première période d'indemnisation (on remet à zéro le compteur de la dégressivité des allocations pour revenir au maximum si on a retravaillé à temps plein un certain temps).

**Cela implique la suppression dès 2015 de certaines dispenses:**

- la dispense de séjourner en Belgique (après juin 2015 pour les cas en cours) pour les chômeurs âgés de 60 ans et plus est supprimée.

- la dispense de s'inscrire dans une cellule d'emploi dans le cadre de la «*gestion active des restructurations*» ou de répondre à une offre d'outplacement pour les chômeurs de 58 ans ou ayant un passé professionnel de 38 ans est supprimée.

- La suppression de ces dispense implique que ces chômeurs devront se réinscrire comme demandeurs d'emploi auprès du FOREM ou d'ACTIRIS.

Quelle disponibilité en 2015 et 2016 ?

En chômage en:	Chômeur complet					
	55-60 ans		60-65 ans		RCC	
	Disponibilité		Disponibilité		Disponibilité	
	Passive	Active	Passive	Active	Passive	Active
2014	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
2015 anciens cas	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
2015 nouveaux cas*	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
2016 nouveaux cas *	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

\* ou retour en 1<sup>ère</sup> période de chômage



### Certaines allocations réduites

**Chômage temporaire: 65% au lieu de 70%**

Les indemnités pour chômage temporaire, qui avaient été portées à 70% du salaire plafonné, seront ramenée à 65.

**Compléments d'ancienneté supprimés**

Les chômeurs âgés bénéficient d'un complément d'ancienneté. Ce complément est supprimé au 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour ceux qui n'en ont pas encore bénéficié.



**Le complément est maintenu pour ceux qui le touchent actuellement.**

**Allocation de garantie de revenu réduite**

Les travailleurs à temps partiel peuvent bénéficier sous certaines conditions d'un complément du chômage appelé Allocation de garantie de revenu ou AGR sous la forme d'un complément horaire de 3,05€ quel que soit le statut (chef de ménage, isolé ou cohabitant).

Le gouvernement Michel va rétablir une modulation familiale de l'AGR. L'allocation sera donc réduite pour les isolés et encore plus pour les cohabitants.

Elle sera en outre réduite de moitié après 2 ans quel que soit le statut (chef de ménage, isolé ou cohabitant). Le salaire plafonné qu'un travailleur puisse recevoir pour pouvoir prétendre à une AGR est aussi diminué et le bonus emploi ne sera plus pris en compte ce qui réduira encore l'allocation.

**Plus de dispense pour raisons sociales ou familiales**

Il est possible pour un chômeur complet de se déclarer indisponible sur le marché de l'emploi pour des raisons sociales et familiales qui l'empêchent de chercher du travail. Il touchera une allocation réduite pendant un temps limité sans encourir de sanction. Cette possibilité est supprimée.



### Sanctions administratives renforcées

En cas de défaut de déclaration obligatoire ou de déclaration tardive, ou inexacte, ou incomplète, ou si la carte de pointage est mal remplie, l'ONEM peut infliger une sanction administrative d'une semaine sans allocation. Cette sanction est portée à 4 semaines dès le 1<sup>er</sup> janvier prochain.



## &gt; REcul des PRÉPensions

# Une gifle en pleine figure des travailleurs âgés

Les projets de textes de loi concernant le RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise - ex prépension) et le chômage ne sont pas une main tendue en faveur de la concertation sociale, mais plutôt une véritable gifle pour les travailleurs âgés:

- ces textes vont plus loin que prévu en ce sens que même l'âge pour les régimes de prépension qui ne sont pas mentionnés dans l'Accord de gouvernement est relevé de 2 ans et ce, malgré les promesses qui avaient été faites;
- très peu (voire aucune) de mesures transitoires sont prévues;
- et il est véritablement question de mesures de harcèlement.



Les travailleurs occupés dans des métiers lourds sont les plus touchés:

- un travailleur occupé dans un régime 4 équipes, à partir de 2017, ne pourra prendre sa prépension, après 33 ans de carrière, qu'à 60 ans contre 58 ans aujourd'hui.
- pour un travailleur, dans un travail de nuit ou dans la construction, qui a 55 ans ou moins, l'âge d'accès à la prépension, après 33 ans de carrière, passe de 56 à 60 ans; par ailleurs, les travailleurs de 56-57 ans ne pourront partir avant leur 60ème anniversaire que s'ils ont reçu leur préavis cette année;
- un travailleur de 54 ans ou moins, avec une carrière très longue de 40 années à temps plein et qui a commencé à travailler à 14 ans, devra rester actif 46 ans avant de pouvoir partir à l'âge de 60 ans, au lieu de 56 ans actuellement;
- pour tous les autres travailleurs de 57 ans ou moins, l'âge de la prépension passe à 62 ans sauf s'ils ont reçu leur préavis cette année.

## Harcelés

Par ailleurs, les textes contiennent des mesures de pur harcèlement: tous les prépensionnés et travailleurs âgés doivent, sans exception, être disponibles sur le marché du travail jusqu'à leurs 65 ans. Les 60 et plus qui avaient obtenu une autorisation de rester à l'étranger, devront revenir au pays le 01.07.2015 et quand ces travailleurs de plus de 60 ans pourront enfin partir après une carrière longue et/ou lourde, ils devront d'abord suivre un outplacement, puis prouver qu'ils continuent à chercher activement du travail jusqu'à leurs 65 ans. Et plus tard, jusqu'à leurs 67 ans!



# RCC: travail forcé

Les projets d'arrêtés royaux «réformant» les régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC), sont maintenant prêts et ils sont pires que ce que laissait entrevoir la déclaration gouvernementale. Le gouvernement Michel a décidé de nous faire blanchir sous le harnais: les portes de sortie du marché de l'emploi

se referment les unes après les autres, y compris pour les travailleurs occupés dans des métiers pénibles ou victimes de licenciement collectif. Pire encore, les prépensionnés devront rester disponibles sur le marché de l'hypothétique emploi jusqu'à 65 ans...

### La règle générale en 2015: 62 ans (soit + 2 ans)



L'âge d'accès au régime général sera porté dès 2015 de 60 à 62 ans. Les conditions de carrière restent inchangées: 40 ans pour les hommes; 31 ans pour les femmes + 1 an chaque année pour arriver à 40 ans en 2024.

	2015
	62 ans/H 40 ans
Age et ancienneté requis	62 ans/F 31 ans, à partir de 2016 + 1 an/an => 40 ans 2024



**Vous pouvez encore accéder à ce régime ou fixer votre droit et partir plus tard:**

- Si vous êtes licencié-e avant la fin 2014
- Si vous avez 60 ans avant la fin 2016
- Si vous remplissez les conditions de carrière avant la fin de votre préavis (H/40 ans - F/32 ans)



### 58 ans carrière longue (38 ans) : supprimé!

Ce régime est supprimé dès 2015. Seul le régime général à 62 ans reste accessible.



**Vous pouvez encore accéder à ce régime ou faire valoir votre droit et partir plus tard:**

- Si vous avez 58 ans avant la fin 2014
- Si vous remplissez les conditions de carrière en 2014 (38 ans)



### 58 ans 35 ans de carrière (problème médical grave): expiré!

Ce régime inscrit dans la CCT 105 expire à la fin 2014.



**58 ans 35 ans de carrière (métiers lourds): 58/33 en 2015 - 60/33 en 2017**  
**56 ans 33 ans de carrière (métiers lourds): = + 2 à 4 ans!**

Ces deux régimes sont fusionnés en un seul nouveau régime à 58 ans en 2015 et 60 ans en 2017. Ce nouveau régime est accessible après 33 ans de carrière si on a exercé un «métier lourd», c'est-à-dire:

- un travail en équipes alternantes ou un travail en service interrompu ou un travail de nuit
  - pendant 5 ans dans les 10 dernières années;
  - ou 7 ans dans les 15 dernières années;
- ou si on travaille dans le secteur de la construction et que l'on est déclaré inapte par le médecin du travail.



**Il n'y a pas de régime transitoire pour le régime 58/35 puisque en 2015 l'âge d'accès est de 58 ans mais les conditions de carrière dans un métier lourd**

**seront fixées à 33 ans au lieu de 35.**

**Vous pouvez encore accéder au régime 56 ans/33 ans de carrière:**

- Si vous êtes licencié-e avant la fin 2014
- Si vous avez 56 ans avant la fin 2014
- Si vous remplissez la condition de 33 ans de carrière au plus tard à la fin du préavis
  - dont 20 ans de nuit
  - ou si vous êtes occupé-e dans la construction et reconnu inapte avant la fin du préavis



### 56 ans carrière longue (40 ans): + 2 à 4 ans!

L'âge d'accès à ce régime passe à 58 ans en 2015 et à 60 ans en 2017.



**Vous pouvez encore accéder à ce régime:**

- Si vous êtes licencié-e avant la fin 2014
- Si vous avez 56 ans avant la fin 2015
- Si vous remplissez les conditions de carrière au plus tard à la fin du préavis, donc même, le cas échéant, après 2015



### 56 - 57 ans / 38 ans de carrière (régimes sectoriels): supprimé!

Ce régime est supprimé en 2015



**Vous pouvez encore accéder à ce régime ou faire valoir votre droit et partir plus tard:**

- Si vous avez 57 ans avant la fin 2014
- Si vous remplissez les conditions de carrière (38 ans) avant la fin du préavis
- Si vous êtes licencié-e avant la fin 2014



### RCC entreprise en restructuration ou en difficulté: 60 ans en 2017

L'âge d'accès à un régime de chômage avec complément d'entreprise en cas de licenciement collectif pour cause d'entreprise en restructuration ou en difficulté passera à 60 ans dans les deux cas si le début de la période de reconnaissance intervient après le 01/01/2017. D'ici-là les âges actuels restent en vigueur.



**Le régime de RCC pour entreprise en restructuration reste possible à 55 ans:**

- Si le début de la période de reconnaissance a lieu entre 2013 et la fin 2016

**Le régime de RCC pour entreprise en difficulté reste possible:**

- à 53,5 ans en 2015, à 54 ans en 2016 si le début de la période de reconnaissance a lieu entre 2012 et la fin 2016

## RCC harcelés: carte de pointage et contrôle dispo!



**RCC ne rimera pas avec tranquillité. Même s'ils n'ont aucune chance de trouver du travail, les travailleurs mis en chômage avec complément d'entreprise - nouveaux ou déjà en RCC - seront soumis aux mêmes contrôles que tous les chômeurs.**

**Ils devront:**

- être inscrits comme demandeurs d'emploi;
- remplir une carte de pointage jusqu'à 60 ans;
- rester disponibles et répondre à des offres d'emploi;
- subir les contrôles sur la recherche active d'emplois jusqu'à 65 ans à partir de 2016 pour les nouveaux;
- s'inscrire dans une cellule pour l'emploi en cas de licenciement postérieur au 31.12.2014.
- répondre à une offre d'outplacement en cas de licenciement postérieur au 31.12.2014.



## &gt; POINT DE VUE

## Pas sans nous

**L**a protestation continue. A l'occasion des journées de grèves provinciales, les travailleuses et les travailleurs ont à nouveau clamé haut et fort que les économies, les sacrifices salariaux et la dégradation sociale sont totalement injustes et scandaleux.

Un hold-up gigantesque se prépare sur nos revenus et notre protection collective et pour y parvenir, les syndicats sont invités à la concertation sociale. Est-il vraiment possible de croire que nous allons y prendre part? Avec la promesse vide que l'on va 'réfléchir' à un 'tax-shift', comme carotte? C'est non.

Nous n'acceptons pas que ce gouvernement de droite, à la solde des fédérations patronales, saccage le bien-être des travailleurs. On ne gouverne pas sans les prendre en compte, on ne gouverne pas sans écouter sérieusement leurs syndicats. Pas sans nous.

C'est aussi le thème du congrès statutaire de la Centrale Générale – FGTB qui se tiendra du 11 au 13 décembre. Pour des emplois et des salaires décents et pour une sécurité sociale forte, la voix des travailleurs est indispensable tout comme celle de leurs délégués. Un syndicat fort est indispensable. Pas sans nous!

Le congrès statutaire est important parce que 700 délégués déterminent au nom de tous les affiliés de la Centrale Générale – FGTB les positions et un programme d'actions.

Mais le congrès est aussi important parce qu'il se déroule à la veille de la grève générale. Un signal fort, un dernier appel à tous les travailleurs afin d'arrêter massivement le travail le 15 décembre.

27 novembre 2014

Paul Lootens  
secrétaire généralAlain Clauwaert  
président

## &gt; CONGRÈS STATUTAIRE DU 11 AU 13 DÉCEMBRE

## Quels axes prioritaires pour demain?

**La Centrale Générale – FGTB tiendra son congrès statutaire du 11 au 13 décembre prochain. 700 délégués feront des choix pour le futur. Un congrès qui tombe aussi à la veille de la grève générale du 15 décembre. A quoi sert un congrès? Petite explication.**

**C**e congrès est important pour trois raisons. Tout d'abord parce qu'un congrès statutaire constitue un élément essentiel dans le processus décisionnel démocratique. 700 militants syndicaux représentent les affiliés de toutes les sections régionales de la Centrale Générale – FGTB. Nous déterminons ensemble les positions et le programme d'actions de notre syndicat. Pour cela, les militants s'appuieront sur un texte de base et une série d'axes prioritaires. Quels sont les thèmes de notre société qui réclament une attention particulière pour les années à venir? Car en effet, c'est sur cela que portent nos axes prioritaires. Ils seront discutés, améliorés ou complétés par le biais d'amendements. Ils seront ensuite votés.

## Chacun son mot à dire

Ensuite, un congrès est aussi important parce qu'il accorde sa confiance aux instances dirigeantes. Les participants au congrès évaluent les activités des années passées. Ils élisent une commission de contrôle et un comité fédéral. Au sein de ce comité fédéral, un comité exécutif est à son tour élu, ainsi qu'un président et un secrétaire général. A ce propos, il y aura un grand changement puisque l'actuel président Alain Clauwaert arrêtera ses activités. Toute cette structure dirigeante doit assurer le bon fonctionnement de la centrale. Notamment par le biais d'un secrétariat fédéral. Il se compose de secrétaires fédéraux qui se chargent des secteurs pro-

fessionnels, élus par ces secteurs. C'est tout un puzzle, mais qui permet à chaque élément du syndicat d'avoir son mot à dire.

## Tempête sociale

Et il y a une troisième raison qui fait que ce congrès est important. Il se déroule au beau milieu d'une violente tempête. Une tempête sociale. Le congrès s'attardera sur l'actualité brûlante. Comment poursuivrons-nous notre protestation contre la dégradation sociale? Que se passera-t-il après la grève générale du 15 décembre? Les congressistes se pencheront sur ces questions.

Le congrès aura aussi un volet international particulièrement fort. Le mercredi 10 décembre, à l'occasion de la journée Internationale des Droits de l'Homme. Nous mettrons cela en musique au travers de deux thèmes: le combat pour les droits des travailleurs domestiques et le combat pour les libertés syndicales.

Nous reviendrons sur ce congrès dans notre prochaine édition du Syndicats. N'hésitez pas à nous suivre via facebook et notre site: [www.accg.be](http://www.accg.be).

## &gt; PRIME SYNDICALE DANS LA RÉCUPÉRATION DU PAPIER

## Réclamez votre attestation

**Comme dans de nombreux autres secteurs, les travailleurs syndiqués du secteur de la récupération du papier ont droit au paiement d'une prime syndicale. Pensez cependant à réclamer votre attestation à votre employeur en cas d'oubli de sa part.**

Dans le secteur, la prime s'élève à 135 euros par an. C'est votre employeur lui-même qui doit demander votre attestation auprès du Fonds de Sécurité d'Existence. Et c'est encore lui qui doit vous la faire remettre. Dès que vous l'avez, rendez-vous sans tarder dans votre bureau FGTB. C'est là que le paiement sera effectué. Si d'ici fin décembre votre employeur ne vous a pas remis votre attestation, contactez sans tarder votre délégué syndical ou votre section syndicale. Ils veilleront à ce que votre employeur remplisse ses obligations.

## Adaptation des salaires en octobre et novembre 2014



Voici la liste des secteurs de la Centrale Générale de la FGTB pour lesquels les salaires ont été adaptés au 1er octobre et 1er novembre 2014. Plus d'informations sur le site [www.accg.be](http://www.accg.be), via le QR code ci-dessous ou auprès de votre délégué ou section syndicale.

Octobre	
106.01	Ciment *
117	Industrie et commerce du pétrole *
Novembre	
106.01	Ciment *
117	Industrie et commerce du pétrole *
*: la modification s'applique uniquement sur les salaires minimaux, elle ne s'applique pas aux salaires réels.	



> SECTEUR DU CUIR

## Des dangers parfois insoupçonnés

Entre le moment où une peau brute arrive dans une tannerie et celui où vous arborez fièrement vos nouvelles chaussures, vos gants, vos ceintures et vos beaux sacs, il y a tout un processus de transformation du cuir qui n'est parfois pas sans danger pour la santé des travailleurs. Pour les sensibiliser à la prévention, une journée d'étude était organisée en novembre dernier à l'attention des délégués du secteur.

L'objectif de cette journée était clairement de les sensibiliser et de les informer sur les substances et préparations dangereuses qu'ils manipulent au quotidien mais aussi de mettre l'accent sur l'importance de la prévention.

### Une mauvaise information

Découpe, tannage, teinture, confection sont autant d'étapes indispensables qui ne peuvent être effectuées sans produits chimiques. Or, les méfaits de ceux-ci sont parfois insoupçonnés des travailleurs. Le docteur Lukas Soens participait lui aussi à la journée d'étude. Il est venu expliquer aux délégués les dégâts que certaines substances pouvaient faire sur leur santé. Perte d'odorat, migraines,

mais aussi cancer des sinus, de la peau ou des poumons pour ne citer que quelques exemples. Dans certains cas, c'est la fertilité des travailleurs qui est attaquée par des substances toxiques. On le voit, il s'agit de risques réels. Il est donc essentiel que les délégués et les travailleurs soient bien informés des dangers et risques auxquels ils sont exposés.

### Le rôle du CPPT

Dans un tel contexte, la prévention est d'une importance capitale. Pour agir dans ce domaine, le CPPT, le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail est l'organe par excellence où vos délégués peuvent agir. En effet, outre l'arsenal juridique, notamment de



la législation européenne Reach, les délégués au CPPT ont aussi la possibilité de se prononcer sur certaines substances, de réclamer des moyens de protection adaptés ou, le cas échéant, de proposer des alternatives comme par exemple une étude ergonomique pour pallier aux troubles musculo squelettiques.

Pour Brahim Hilami, secrétaire fédéral de la Centrale Générale – FGTB, cette journée d'étude était particulièrement intéressante: «Pour les délégués, une telle journée permet de recevoir une information plus spécifique par rapport à leur domaine d'activités. Mais pour nous aussi, ces journées sont enrichissantes. Elles nous permettent de mieux appréhender les problèmes auxquels les travailleurs sont confrontés sur le terrain».

### La FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT ET DU BOIS à Bruxelles recherche un employé administratif (H/F) Pour la période de février à août 2015

#### Description de la fonction:

Collaborer avec d'autres collègues à la préparation de l'Assemblée générale. Cela englobe la mise en page de documents, photocopies, gestion téléphonique, suivi de certains dossiers, gestion du courrier et des e-mails entrants.

#### Profil recherché:

Capable de travailler en équipe, mais aussi de manière précise, organisée et indépendante. Bonne connaissance du français et de l'anglais. La connaissance du néerlandais, de l'allemand ou d'autres langues européennes est un atout. Connaissance indispensable de Word, Excel, PowerPoint, Outlook.

#### Nous offrons:

- Une fonction provisoire en remplacement d'un congé de maternité.
- Une semaine de travail de 34 heures
- Un bon salaire

#### Intéressé?

Envoyer votre CV et une lettre de motivation par courrier à : EFBH-FETBB  
À l'attention de Marina Saegerman  
Rue de l'Hôpital 31, boîte 1 (12e étage)  
1000 Bruxelles  
ou par e-mail: msaegerman@efbh.be

Tout cela en étroite collaboration avec les autres collègues.

Pour cette fonction, il est important d'être résistant au stress et de pouvoir collaborer facilement avec les autres.

> SECTEUR DE LA COLLECTE DES DÉCHETS

## Les travailleurs? Le dernier des soucis de SITA

Suite à de graves manquements constatés dans les différents sièges de l'entreprise SITA spécialisée dans la collecte de déchets ménagers, un conseil syndical extraordinaire a eu lieu en novembre dernier. Celui-ci regroupait des délégués de la Centrale Générale - FGTB et ceux de l'UBT. En effet, le secteur de la collecte de déchets regroupe tant des travailleurs du nettoyage que des travailleurs du transport. Aujourd'hui, les abus deviennent intolérables et les deux centrales professionnelles de la FGTB ont décidé de tirer la sonnette d'alarme ensemble.

Les inquiétudes pour cette entreprise en particulier et le secteur de la collecte de déchets en général sont de plus en plus grandes: on assiste aujourd'hui à une grande

dégradation des conditions de travail.

### Plus d'intérimaires

Chez SITA, près de 20 % des travailleurs sont des intérimaires. Ce qui vaut à l'entreprise de figurer dans le top 100 des entreprises belges qui ont un recours important à l'intérim. La conséquence la plus désastreuse se traduit par un nombre important d'accidents de travail pour cette catégorie de travailleurs. En outre, le recours à l'intérim est à mettre en lien avec une absence totale de politique d'embauche. La situation est telle que même le travail des délégués au sein de l'entreprise devient impossible, la direction ne se donne même plus la peine d'écouter les délégués.

### Dumping social à tout va

Pire encore, c'est un véritable dumping social qui s'installe chez SITA et dans le secteur. Tout d'abord via la présence de chauffeurs indépendants non belges dont certains travaillent même la nuit. Et comme si cela ne suffisait pas, on observe aussi la présence de travailleurs des ETA, là aussi, pour réduire les coûts grâce aux subsides alloués pour ces travailleurs. Tout cela bien évidemment sur le dos des travailleurs existants.

### La responsabilité des communes

Pour Eric Neuprez, responsable pour la Centrale Générale – FGTB du secteur du nettoyage, les communes doivent assumer leurs

responsabilités: «Ce que nous constatons aujourd'hui chez SITA, nous le vivons de plus en plus dans d'autres entreprises d'enlèvement des déchets ménagers. Depuis deux ans, nous assistons à une véritable dégradation des conditions de travail et les communes n'y sont pas étrangères. En réclamant des prix toujours plus bas, nos élus politiques participent activement à la destruction de l'emploi. C'est déplorable.»

Les problèmes constatés chez SITA sont trop nombreux. Le message est clair: si l'entreprise ne change pas son fusil d'épaule, des actions auront lieu à travers le pays. Ce que nous voulons, c'est une autre politique d'emploi. Nous voulons des règles précises et le respect des travailleurs.



**Eric Neuprez, en charge du secteur pour la Centrale générale – FGTB: «En exigeant des prix toujours plus bas pour l'enlèvement des déchets ménagers, les communes jouent un rôle dans la dégradation de l'emploi dans le secteur. C'est déplorable»**

> SECTEUR DES TITRES-SERVICES

## Le gouvernement wallon va-t-il sacrifier les titres services?

En juillet dernier, les titres services étaient régionalisés. La fin de la gestion du système au niveau fédéral et le sort du secteur entre les mains des gouvernements wallon, flamand et bruxellois. A bientôt six mois de ce passage de flambeau, où en sommes-nous? La situation est loin d'être rassurante puisque le gouvernement wallon vient juste de réduire la déductibilité fiscale d'un tiers pour les clients des titres-services.

Plusieurs mois après le transfert des compétences, l'absence totale de concertation avec les acteurs de terrain avait déjà de quoi inquiéter

les syndicats. Mais aujourd'hui, avec l'annonce de la réduction de l'avantage fiscal, c'est un vrai coup dur qui s'annonce.

### L'emploi en danger

En réduisant le retour fiscal de 30% à 10%, sans aucune concertation, le gouvernement wallon met la survie d'un secteur qui occupe 50.000 personnes en danger. Le gouvernement wallon dit oui aux économies aveugles, non à la création d'emplois.

Avec un système de moins en moins avantageux pour les clients, le risque de voir le nombre d'heures

diminuer est grand. Certains clients risquent même d'arrêter carrément. Et c'est ainsi que l'on commence le démantèlement d'un système a pourtant fait ses preuves: non seulement il crée des emplois, il permet de lutter contre le travail au noir, mais en plus il met des gens peu qualifiés au travail.

Eric Neuprez, secrétaire fédéral de la Centrale Générale - FGTB en charge des titres services, est abasourdi par cette décision: «Nous sommes choqués et déçus par cette décision unilatérale du gouvernement wallon. Il y avait clairement

une carte à jouer en faveur des travailleurs précaires et il ne l'a pas fait.»

La Centrale Générale - FGTB demande aujourd'hui que le gouvernement wallon revienne sur cette décision. Si le gouvernement n'hésite pas à sortir des millions pour sauver des emplois dans certains secteurs, pourquoi ne peut-il pas le faire pour un secteur comme les titres services? C'est tout simplement incompréhensible.

**Vous travaillez dans les titres services? Demandez votre pochette!**

Lorsque vous vous rendez dans l'un de nos bureaux pour le paiement de votre prime syndicale, nous aurons le plaisir de vous remettre une astucieuse pochette qui vous permettra de ranger vos titres services. N'hésitez pas à la demander!





## &gt; POINT DE VUE

# Chez ces gens-là

**C**hez ces gens-là, il en suscite des réactions, le plan de grèves et d'actions actuellement en cours dans le pays. Surtout qu'il rencontre un total succès. Des prises de position qui pourraient être amusantes si ce n'était pas consternant...

D'abord, il y a Agoria. Chez ces gens-là (les patrons de la métallurgie), on compte. La grève coûte deux milliards à l'économie. Si c'est vrai, on pourrait imaginer, nous les travailleurs, de renoncer à ces grèves. Agoria verserait le pognon «*non perdu puisqu'il n'y a pas eu grève*» à l'Etat, qui, retrouvant des moyens, ne serait pas obligé de mener les politiques qui nous poussent à la grève. Mais c'est sans doute une attitude trop citoyenne pour ces gens-là. Et c'est surtout un calcul foireux destiné à berner l'opinion. Par exemple, le patronat français estime lui qu'un jour de grève générale en France coûte 400 millions. Et la France, c'est cinq fois la Belgique en termes de PIB...

Ensuite, il y a les ministres. Chez ces gens-là, on est sourd et têt. Regardez l'exemple de Jacqueline Galant, actuelle ministre libérale fédérale de la Mobilité. Elle est ministre fédérale faute de mieux, notez-le: aux élections de juin, elle avait décidé de se présenter sur les listes pour le Parlement wallon, parce que, disait-elle, «*le centre de gravité de l'État va changer et [que] les Régions vont devenir un défi passionnant, avec de nombreuses nouvelles matières*». Certes, tout le monde a le droit de changer d'avis. Galant s'étonne que les syndicats crient au déni de concertation, alors que la déclaration gouvernementale Michel-De Wever cite plus de cent fois le mot «*concertation*». Ce que nous demandons, nous, ce n'est pas que le mot soit cité: c'est qu'il soit mis en pratique. Et pendant que la ministre dit que le mot existe, le gouvernement multiplie les textes. Dernier en date au moment d'écrire ces lignes: un texte pompant 250 millions dans les indemnités de maladie et d'invalidité, texte qui ne sera pas soumis à l'avis des interlocuteurs sociaux «*vu l'urgence*»...

Chez ces gens-là, on n'aime pas la concertation, donc, on préfère «*agir*».

Chez ces gens-là, on n'aime pas les grèves non plus. Ou du moins, cette grève-ci. La même ministre a déploré que notre action soit orientée uniquement contre le gouvernement fédéral alors que, explique-t-elle, les gouvernements régionaux prennent des mesures du même tonneau que le fédéral. Si on comprend bien, l'équipe Michel aimerait bien que les protestataires s'en prennent aussi aux autres niveaux de pouvoir. Oui aux grèves, si c'est à tous les étages! Qu'elle se rassure: nous avons aussi averti les gouvernements fédérés qu'ils couraient de grands risques en abandonnant la pratique de la négociation sociale.

En fait, chez ces gens-là, qu'ils soient patrons ou ministres, on a un plan. Ce plan est simple: c'est casser les os et la colonne vertébrale du monde du travail. La coalition au pouvoir, toute dévouée à l'ultra-droite flamande, a l'opportunité parlementaire de détruire tout un système de relations sociales qui a fait de la Belgique un modèle. Un modèle certes fissuré, très imparfait, mais dont l'intérêt saute aux yeux quand on regarde la situation sociale de pays comme la Grèce ou l'Angleterre. Ce système gêne la droite, parce qu'il l'empêche de danser en rond et d'imposer librement les salaires qu'elle veut, les horaires et conditions de travail qu'elle veut.

C'est pour cela que chez ces gens-là on n'aime pas les grèves. La grève est l'expression d'une démarche démocratique de protestation contre des politiques. Elle gêne, forcément, parce qu'une révolte, quand on est au pouvoir, c'est embêtant. Elle dérange, parce que quand on a de quoi vivre décemment (ou qu'on croit l'avoir...), elle perturbe le douillet du quotidien. Elle bouscule, parce qu'elle rappelle aux égoïstes qu'ils le sont et qu'ils veulent le rester.

Il faut arrêter ces gens-là. Nous avons déjà pu, au cours des actions de cet automne, montrer l'immense mobilisation des travailleurs et des allocataires sociaux: en Flandre, en Wallonie, à Bruxelles, l'indignation est la même. Dans chacun des trois syndicats, dans chacun des secteurs, le ras-le-bol est immense. Le gouvernement spéculait sur des divisions, il s'est trompé. Il spéculait aujourd'hui sur l'essoufflement, il a tort. Il va, sans doute, chercher à mettre le turbo sur l'une ou l'autre mesure: il nous provoquera donc, et ne devra pas s'étonner des conséquences.

Les travailleurs se sentent méprisés par le refus de la concertation. Ils se sentiront bernés, trahis, niés si le gouvernement passe en force. Ils le montreront. Nous renverrons ces gens-là dans leur petit monde d'orgueil et d'argent, mais au moins ils ne nuiront plus.

Nico Cué  
Secrétaire Général



## «Nous sommes tous des Grecs»! Nous ne lâcherons rien!

J'ai l'impression d'être chez moi il y a 4 ans en arrière!

C'est avec ces mots que Ioannis Sefanopoulos a salué nos militants, ce lundi 24 novembre au piquet du rond-point de Gosselies devant l'entreprise Caterpillar.

Vous savez, Ioannis, c'est notre Camarade Président de la POEM, le syndicat des Metallos et ouvriers des chantiers navals en Grèce et dont nous vous parlons souvent.

Aujourd'hui, ça y est! La banderole sous laquelle nous défilions il y a peu par solidarité avec nos camarades des chantiers de Scaramanga prend tout son sens.

**Nous sommes tous des Grecs. Nous ne lâcherons rien!**

Regardés hier avec des jumelles par certains, les coupes sombres dans les salaires, le détricotage de la sécu et le massacre des pensions dans le laboratoire hellénique sont mis au programme du gouvernement Michel qui entend bien réussir ICI le pari raté de l'austérité à tout crin tenté hier par d'autres ailleurs.

«Mais parfaitement entend-on



De gauche à droite: Nico Cué, Ioannis Stefanopoulos, Manu Castro, Antonio Cocciolo, Angelo Basile devant le piquet installé chez Caterpillar: 24 novembre 2014

clamer Agoria», «*Plutôt que de continuer à se chamailler, les travailleurs et les employeurs ont besoin les uns des autres pour aborder ensemble le problème de la compétitivité, convaincre de nouveaux clients et créer de nouveaux emplois*».

Vos 2 milliards - de coût prétendu - que représentent nos actions pour les entreprises pèsent bien peu face aux 48 milliards versés aux actionnaires en 2013 ou aux 240 milliards de trésorerie qui somment sur vos comptes et qui attendent des «*opportunités*»... 2 milliards, c'est impossible à

perdre pour un travailleur de 30 ans. C'est abstrait, c'est du vent, ce sont des chiffres comptables!

20.000 euros par contre, c'est ce que le seul saut d'index décidé par ce gouvernement d'ultra-droite va lui coûter à notre travailleur de 30 ans. Une cuisine et une salle de bain à vie pour cette seule mesure «*one-shot*».

Vous permettez qu'il râl, notre travailleur, Messieurs les riches et les nantis?

Et vous voulez parier qu'il n'en restera pas là?



## Gaume: un vent nouveau!

**D**epuis le début de l'année 2014, une délégation syndicale est installée chez Gaume, une entreprise de production, vente et placement de menuiseries. Steve Sluys, 30 ans, nous explique le parcours de cette jeune délégation.

Steve a toujours désiré s'impliquer dans la défense des droits des travailleurs. «*Mon frère était délégué chez Caterpillar, j'ai toujours été attiré par le combat qu'il menait au service des travailleurs de son entreprise*».

Installer une délégation au sein de la société n'a pas été chose facile. Un collègue s'était présenté sur les listes dès 2012 mais il s'est rapidement retiré sous la pression du patron. Lorsque, début de cette année, l'occasion s'est présentée d'installer une délégation syndicale, Steve a rapidement sauté sur la balle. «*J'ai vu trop d'injustice et d'impunité dans l'entreprise que pour ne pas saisir cette opportunité. Je voulais absolument agir pour que les travailleurs soient mieux respectés. J'ai rapidement contacté le conseiller PME de la fédération et nous avons mené le processus d'installation jusqu'au bout*».

Installer une délégation syndicale n'est pas chose aisée et le parcours est semé d'embûches. «*C'est vrai que la pression est forte tant du côté patronal que dans la difficulté à créer un rapport de force dans une entreprise où il n'y a jamais eu de présence syndicale*». Mais Steve

commence déjà à voir les premiers résultats de son travail: «*Les travailleurs se tournent de plus en plus vers moi lorsqu'ils connaissent des problèmes, ils ont compris l'utilité d'avoir un représentant qui défende leur point de vue*». Steve sait qu'il a encore du pain sur la planche. «*Notre prochain objectif est de mettre une véritable classification de fonctions en place afin que chacun et chacune puisse être rémunéré(e) à la juste valeur de son travail*».

L'autre cheval de bataille de notre jeune représentant MWB-FGTB concerne les CDD. En effet l'entreprise est en pleine expansion et réalise d'importants investissements. Lorsque Steve et arrivé dans l'entreprise 2007, ils étaient une cinquantaine et l'entreprise compte aujourd'hui près de 150 personnes. «*Nous accueillons régulièrement de nouveau travailleurs qui commencent leur parcours en CDD. C'est aussi pour eux que je veux me battre afin qu'ils obtiennent rapidement un CDI. Ayant moi-même effectué le parcours habituel des 4 CDD, je peux parfaitement comprendre la pression que cette précarisation engendre sur eux*».

Chez Gaume on a bien compris que la bataille syndicale ne se jouait par uniquement dans l'entreprise mais également contre les mesures imposées par le gouvernement Michel 1<sup>er</sup>. «*Nous tentons d'impliquer les travailleurs dans le plan d'action mis en place*». C'est une

première, grâce à la solidarité de camarades d'autres entreprises de la région, un piquet de grève a été installé devant nos portes. Steve constate avec satisfaction que «*pour la première fois des travailleurs ont eu le courage de résister à la pression patronale en souscrivant au mot d'ordre de grève*».

La présence d'un délégué permet de sensibiliser les travailleurs aux enjeux de la bataille que l'on mène contre les mesures antisociales de ce gouvernement de droite: le saut d'index, la pension, l'injustice fiscale... «*De plus en plus de travailleurs sont réceptifs à ce message et se renseignent sur les actions menées par le front commun*», constate-t-il.

«*Je suis déterminé à continuer ce combat et j'espère être rejoint par d'autres en vue des prochaines élections sociales, les premières dans l'entreprise*».



Steve Sluys délégué Fédération des Métallurgistes FGFB Hainaut-Namur: entreprise Gaume



# Secteurs Verts: Prime de fin d'année et prime syndicale

**Bientôt, les attestations de la prime de fin d'année et de la prime syndicale seront de nouveau envoyées. Avez-vous, en tant que travailleur des secteurs verts, droit à ces primes? Récapitulons un peu...**

## Horticulture (CP 145)

La prime de fin d'année est calculée sur base du salaire brut gagné par le travailleur au cours de l'année de référence (du 1er juillet au 30 juin):

- 8,33 % du salaire brut pour les pépinières;
- 7,55 % du salaire brut pour les cultures maraîchères, la fruiticulture et la culture de champignons;
- 6,25 % du salaire brut pour la floriculture (pécule supplémentaire de vacances)

N'ont pas droit à la prime de fin d'année: les travailleurs qui donnent leur démission au cours de la période de référence (à

l'exception des travailleurs avec 10 ans d'ancienneté dans le secteur qui maintiennent le droit à la prime de fin d'année) ou qui sont licenciés pour faute grave. Pour avoir droit à une prime syndicale, le travailleur doit être affilié à la FGTB HORVAL.

La prime syndicale s'élève à 135 euros pour une occupation complète au cours de l'année de référence (11,25 euros par mois).

Dans le courant du mois de décembre, le Fonds Social envoie une attestation de prime de fin d'année, en même temps qu'une attestation de prime syndicale, à chaque travailleur. Pour garantir le bon déroulement du paiement, vous devez vérifier les données (mention du numéro de compte en banque). L'attestation de prime de fin d'année doit être renvoyée au Fonds Social. L'attestation de prime syndicale doit être remise à votre section régionale de la FGTB HORVAL.

## Parcs et jardins (CP 145.04)

Pour avoir droit à une prime de fin d'année, le travailleur doit avoir au moins 6 mois d'ancienneté dans le secteur au cours de la période de référence (du 1er juillet

au 30 juin). Le travailleur qui n'a pas 6 mois d'ancienneté mais qui reste au service de l'entreprise et atteint les 6 mois d'ancienneté plus tard, a également droit à une prime de fin d'année. La prime de fin d'année est calculée sur base du salaire que le travailleur a gagné dans le secteur au cours de la période de référence (du 1er juillet au 30 juin).

Années de service consécutives dans le secteur	Pourcentage du salaire brut
De 6 mois à 5 ans	6%
De 5 ans à 15 ans	7%
Plus de 15 ans	8,5%

Le Fonds Social envoie une attestation à chaque travailleur au cours du mois de décembre. Après contrôle des données (mention du numéro de compte en banque), vous devez remettre cette attestation à votre section régionale FGTB HORVAL, qui s'occupera du paiement.

Pour avoir droit à la prime syndicale, le travailleur doit être

membre de la FGTB HORVAL. La prime syndicale s'élève à 135 euros pour une occupation complète pendant la période de référence du 1er juillet au 30 juin (11,25 euros par mois).

## Agriculture (CP 144)

La prime de fin d'année s'élève à 6 % du salaire brut gagné pendant l'année de référence (du 1er juillet au 30 juin).

N'ont pas droit à la prime de fin d'année: les travailleurs qui donnent leur démission au cours de la période de référence ou qui sont licenciés pour faute grave. Pour avoir droit à la prime syndicale, il faut être affilié à la FGTB HORVAL.

Montant: 135,00 euros pour une occupation complète au cours de l'année de référence (11,25 euros par mois).

Dans le courant du mois de décembre, le Fonds Social envoie une attestation de prime de fin d'année, en même temps qu'une attestation de prime syndicale, à chaque travailleur. Pour garantir le bon déroulement du paiement, vous devez vérifier les données (mention du numéro de compte

en banque). L'attestation de prime de fin d'année doit être renvoyée au Fonds Social. L'attestation de prime syndicale doit être remise à votre section régionale de la FGTB HORVAL.

## Travaux techniques agricoles et horticoles (CP 132)

Prime de fin d'année: condition: avoir travaillé au moins 25 jours dans le secteur. Montant: 8,33% du salaire brut gagné au cours de l'année de référence (du 1er juillet au 30 juin), avec un maximum de 1.211,70 euros.

Chaque travailleur qui est affilié à la FGTB HORVAL a droit à une prime syndicale de 135 euros pour une occupation complète au cours de l'année de référence (11,25 euros par mois).

Dans le courant du mois de décembre, le Fonds Social envoie une attestation (en même temps qu'une attestation prime syndicale) à chaque travailleur. Après vérification des données (mention du numéro de compte en banque), vous devez transmettre cette attestation à votre section régionale de la FGTB HORVAL, qui se chargera du paiement.

## Prime de fin d'année travailleurs intérimaires (CP 322)

- Les documents de paiement seront envoyés par le Fonds social à partir du 8 décembre.
- Le montant de la prime correspond à 8,27% du salaire brut
- Afin de percevoir cette prime, le travailleur doit:

- totaliser 65 jours ou 520 heures de travail comme travailleur intérimaire entre le 1 juillet 2013 et le 30 juin 2014.
- par dérogation à la règle des 65 jours ou 520 heures, les intérimaires qui, au cours de la période

de référence, sont engagés à titre de personnel fixe par l'utilisateur chez qui ils étaient occupés juste avant comme intérimaires, peuvent bénéficier de la prime de fin d'année pour autant qu'ils totalisent au moins 60 jours ou 480 heures durant cette période de référence.

Tout travailleur intérimaire ayant droit à la prime de fin d'année et qui est syndiqué, a droit également à une prime syndicale de 100€.

## La FGTB Horval remercie ses militants pour les actions



## Primes de fin d'année

### Commerce alimentaire (CP 119)

#### Prime de fin d'année

Pour les ouvriers occupés à temps plein dans l'entreprise depuis 12 mois, la prime de fin d'année correspond à 164,66 heures de salaire normal (semaine de 38 heures). Les ouvriers à temps partiel reçoivent une prime au prorata du nombre des heures prestées. Sauf autres dispositions convenues au niveau de l'entreprise, la prime de fin d'année est payée au cours du mois de décembre pour les ouvriers en service au 31 décembre. Les autres ouvriers reçoivent leur prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise.

### Primes de pouvoir d'achat annuelles

#### Prime de Noël

La prime s'élève à 112,20 euros pour les ouvriers à temps plein qui ont été occupés pendant l'année calendrier complète. La prime est payée dans le courant de la deuxième quinzaine du mois de décembre. Les primes de pouvoir d'achat annuelles ou la prime de Noël peuvent être converties, au niveau de l'entreprise, en d'autres avantages, moyennant une CCT d'entreprise.

Les ouvriers à temps partiel reçoivent une prime au prorata de leurs prestations.

#### Prime de 78,54 euros

Au cours du mois de janvier, une prime de pouvoir d'achat annuelle de 78,54 euros est octroyée aux

ouvriers des entreprises comptant 50 travailleurs ou plus.

#### Prime de 165,42 euros

Dans les entreprises comptant 50 travailleurs ou plus, une prime est payée à tous les ouvriers dans le courant du mois de janvier. Pour une année de référence complète, le montant de cette prime correspond à 165,42 euros bruts, incluant le simple et double pécule de vacances.

### INDUSTRIE ALIMENTAIRE (CP 118)

#### Harmonisation de la prime de fin d'année

Les quatre anciennes CCT relatives à la prime de fin d'année pour les ouvriers occupés dans

l'industrie alimentaire en général, dans le secteur des boulangeries, dans l'industrie des légumes et dans l'industrie sucrière ont été harmonisées lors des dernières négociations sectorielles sur base des principes suivants:

- Droit à la prime de fin d'année après 1 mois de service
- Assimilations sur base de la législation relative au congé annuel

La prime de fin d'année équivaut à 4,33 semaines de rémunération brute du mois de décembre de l'année calendrier dans laquelle la prime de fin d'année sera payée.

Les ouvriers à temps partiel reçoivent une prime au prorata de leurs prestations. Un mois dans lequel l'ouvrier concerné est entré en service, au

plus tard le 15 ou est encore en service après le 15 donne droit à 1/12ème de la prime

Pas de droit à la prime de fin d'année en cas de départ volontaire au cours de la première année de service ou en cas de licenciement pour faute grave. Sauf autres dispositions convenues au niveau de l'entreprise, la prime de fin d'année est payée avant le 25 décembre de l'année calendrier en cours pour les ouvriers en service au 1er décembre. Les autres ouvriers reçoivent leur prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise.

Pour tout complément d'information, veuillez toujours consulter soit votre délégué syndical, soit le secrétariat local de la FGTB HORVAL.



## &gt; POINT DE VUE

# Déterminés dans le combat!

Une imposante manifestation couronnée de succès, deux journées de grèves provinciales réussies... Merci à tous nos membres et militants qui ont mené toutes ces actions à bonne fin. Merci également aux autres mouvements de la société civile, du monde socio-culturel, aux jeunes et aux étudiants qui mènent cette lutte avec nous. A présent, à nous de jouer les 8 et 15 décembre!

## Sourds-muets

En dépit du vaste soutien à la protestation, les patrons et le gouvernement restent sourds-muets face à la légitime indignation de la population. Une population en colère en raison de cet accord de gouvernement injuste et déséquilibré. Nous sommes à présent à la veille de la journée de grève provinciale du 8 décembre à Bruxelles, en Brabant flamand et en Brabant wallon. Une journée de grève nationale le 15 décembre viendra achever le plan d'action en cours. Les patrons et le gouvernement vont-ils rester sourds-muets ? Ou vont-ils enfin comprendre qu'ils doivent tenir compte de ce vaste mécontentement? Au lendemain du 15 décembre, nous évaluerons si nous avons une chance de voir nos objectifs directs et concrets réalisés à travers une véritable concertation, sans préalable, avec les employeurs et le gouvernement. Il s'agira de pouvoir établir d'ici-là si la «main tendue» est sincère. Et donc si la concertation pourra porter sur autre chose que quelques ajustements à la marge ou quelques mesures transitoires et temporaires.

## L'enjeu

En ce qui nous concerne, il s'agit de rejeter le saut d'index et de convenir d'une marge de négociation pour une concertation dans les secteurs. Et nous percevons bien à cet égard que cette marge sera de toute façon réduite.

Il convient également de revoir les mesures de fin de carrière avancées par le gouvernement. A l'avenir, les travailleurs ayant une longue carrière ou un métier lourd doivent garder la possibilité d'accéder au RCC (anciennement prépension) avant 60 ans. De même, les formules de fin de carrière doivent rester possibles avant 60 ans.

Enfin, il n'est pas acceptable que les seuls travailleurs et allocataires sociaux doivent produire des efforts. Les bénéfices du patrimoine doivent être imposés aussi, tout comme les autres revenus. Les patrons et les riches doivent aussi être mis à contribution. Ce ne serait que normal et juste. Et n'oublions pas évidemment nos services publics et notre sécurité sociale, utiles à toute la population. Il faut les soutenir.

## Patrons

Les patrons protestent à grands cris en raison des grèves. S'ils sont sincères lorsqu'ils prétendent qu'il serait préférable de procéder à une concertation au lieu de faire grève, qu'ils démontrent donc qu'ils prennent cette concertation au sérieux. Qu'ils arrêtent de se cacher derrière le gouvernement. Un gouvernement qui, par la bouche de certains ministres, affirme qu'il comprend l'inquiétude et le mécontentement. S'ils sont sérieux, qu'ils montrent dès lors qu'ils sont disposés à revoir un certain nombre de mesures fondamentales. Sans se cacher à leur tour derrière la formule «c'est l'Europe qui nous les impose», car ce n'est pas vrai.

Une chose est certaine. Si les patrons et le gouvernement s'obstinent, nous ne pourrons que poursuivre le combat. Dans ce cas, un nouveau plan d'action sera à l'ordre du jour dès le début de l'an prochain.



Myriam Delmée,  
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,  
Président du SETCa

## &gt; PRIME DE FIN D'ANNÉE:

# Y avez-vous droit?

La fin de l'année approche à grand pas. C'est à cette période qu'intervient le paiement de la prime ... de fin d'année!



La prime de fin d'année fait partie des différents avantages auxquels vous avez droit en vertu d'une Convention Collective de Travail (CCT) négociée par vos représentants syndicaux. Considérée comme un salaire, la prime de fin d'année est soumise au paiement des cotisations ONSS (par votre employeur et par vous-même) et au précompte professionnel.

Comme elle n'est légalement pas obligatoire ni généralisée pour l'ensemble des secteurs, les conditions d'octroi, le mode de calcul et la date du paiement doivent donc être précisés dans la CCT conclue pour votre commission paritaire ou votre entreprise. Voici un aperçu des commissions paritaires concernées:

CP207, CP 211, CP 214, CP 215, CP 218, CP 219, CP 220, CP 221, CP 222, CP 224, CP 226, CP 227, CP 302, CP 313, CP 314, CP 317, CP 320, CP 321, CP 322, CP

333, CP 130.01, CP 130.02, CP 303.03, CP 315.02, CP 201, CP 202, CP 327.03, CP 311, CP 312, CP 216, CP 330, CP 331, CP 319, CP 307, CP 202.01, CP 308, CP 309, CP 310, CP 325, et plusieurs sous-secteurs du non-marchand dans les CP 318.01, 319.02, 329.02 et 332.

Avez-vous droit à une prime de fin d'année? Quelles en sont les modalités d'octroi? Surfez sur [www.my.setca.org](http://www.my.setca.org). Le SETCa met à votre disposition un tract reprenant toutes les informations concernant les règles en la matière dans votre commissions paritaire.

N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre section régionale ou de votre délégué SETCa pour connaître les dispositions particulières dans votre commission paritaire ou votre entreprise. Ils pourront calculer avec vous le montant de votre prime de fin d'année.

## en bref...

### • Fermeture de 3 Suisses à Orcq: 127 emplois menacés

Catastrophe pour le personnel de 3 Suisses à Orcq (Tournai). La direction a annoncé son intention de fermer son siège hennuyer. Sur les 127 travailleurs occupés, 94 emplois devraient passer à la trappe. Une nouvelle structure juridique chargée d'assurer le développement numérique occupera 33 personnes. Suite à cette annonce, le personnel a immédiatement débrayé.

### • BNP Paribas Fortis limite l'indexation du salaire des cadres

La direction de BNP Paribas Fortis a déclaré dans la presse vouloir supprimer l'indexation des tranches salariales de son personnel cadre au-delà de 6.230€ brut. Une annonce unilatérale, effectuée sans la moindre concertation sociale... qui tombe pile au moment où la banque demande aux organisations syndicales de se mettre autour de la table pour renégocier la politique salariale. Avant toute négociation, il va de soi que le SETCa-BBTK veillera à obtenir des garanties fermes pour l'ensemble du personnel de l'entreprise.

### • Le SETCa soutient les priorités européennes d'UNI Care

UNI Care – la fédération professionnelle européenne pour les métiers des soins – a publié récemment un manifeste européen. Concrètement, le syndicat européen plaide pour une autre Europe, une Europe plus sociale. En signant cette déclaration d'UNI Care, le secteur Non Marchand du SETCa s'est engagé à soutenir pleinement cette initiative et à collaborer à sa réalisation.

### • Pas d'indexations en décembre

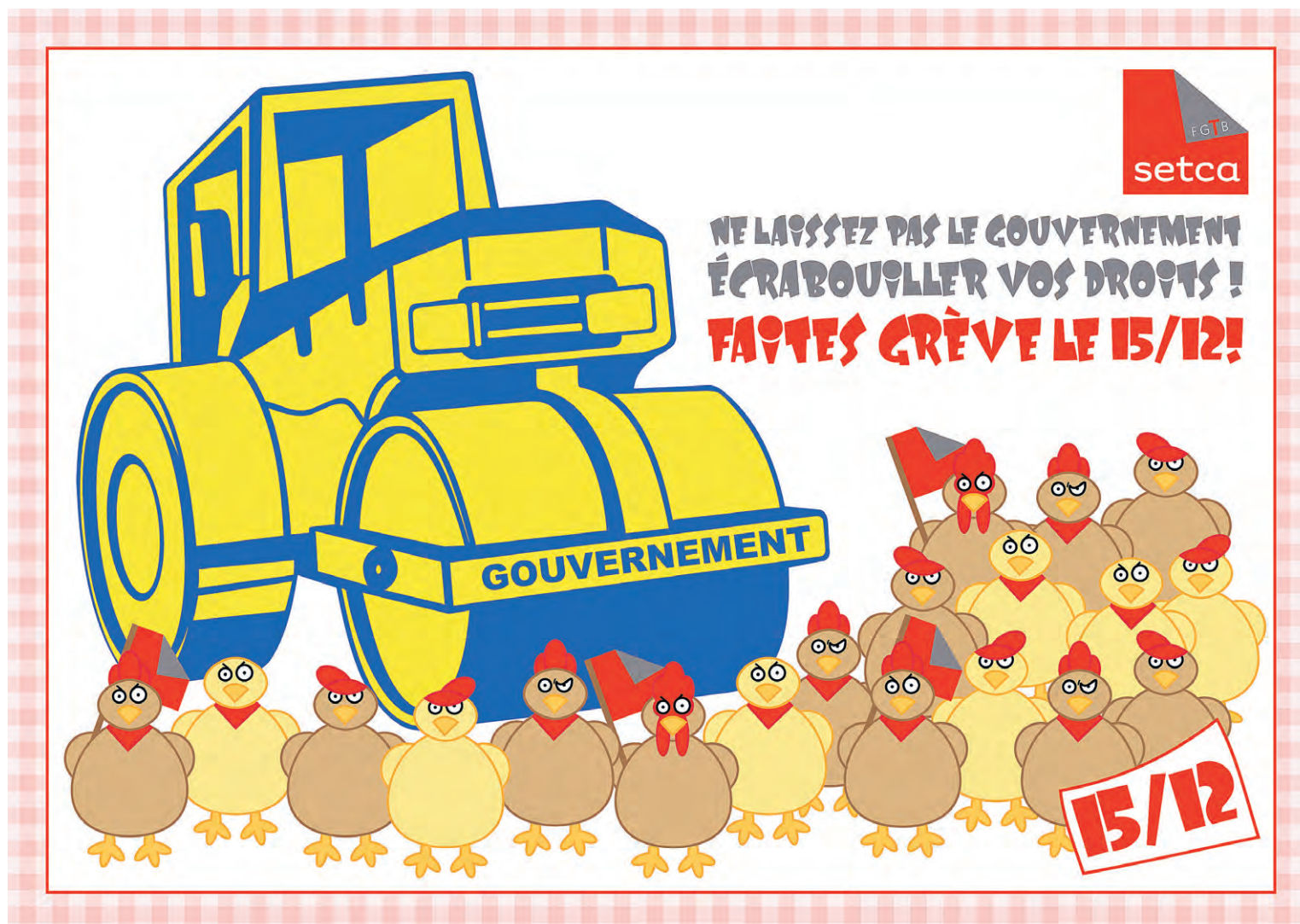
En décembre, il n'y a pas d'indexation de salaire prévue. D'après les dernières prévisions, les conséquences du saut d'index risquent de se faire sentir durant des années. Certains salaires ne seront pas indexés pendant plusieurs années, peut-être même 3 ans. Une des nombreuses économies effectuées par le gouvernement Michel I sur le dos des travailleurs.

### • 1<sup>er</sup> Décembre: journée d'action mondiale contre le VIH

Ce 1<sup>er</sup> décembre se tenait la journée mondiale d'action contre le VIH. Le SETCa lutte contre cette maladie depuis de nombreuses années à travers un projet en Afrique. Les discriminations que subissent les travailleurs atteints du VIH sont les mêmes à travers le monde. En Belgique, il y a encore du pain sur la planche. Depuis 2012, le SETCa met à la disposition des travailleurs et des délégués des informations pour lutter contre les discriminations sur le lieu de travail. Visitez notre page spéciale [www.setca.org/sida](http://www.setca.org/sida).



# Prépension, crédit-temps, emplois d'atterrissage... Et demain?



**Vous le savez: les mesures concoctées par le gouvernement Michel I<sup>er</sup> sont fondamentalement déséquilibrées et inéquitables. Les malades, les demandeurs d'emploi, les travailleurs, les personnes âgées: nous subissons tous les conséquences de cette politique gouvernementale profondément antisociale.**

**Nous nous penchons plus en détails sur deux mesures pour lesquelles les changements seront nombreux (et au désavantage de ceux qui souhaiteraient y avoir recours): le crédit-temps et le Régime de Chômage avec Complément d'entreprise (anciennement appelé prépension).**

**Vous êtes un travailleur âgé et envisagiez, après une longue carrière, de partir prochainement en prépension? Vous souhaitez travailler un peu moins ou vous interrompre momentanément via un crédit-temps ou encore lever le pied en fin de carrière via le régime emploi d'atterrissage?**

**Soyez extrêmement vigilants: de nombreux durcissements dans les règles et restrictions sont prévus. Nous faisons le tour de la question en nous basant sur les informations reçues jusqu'à présent et sur des textes qui ne sont pas encore définitifs. Des changements sont encore possibles!**

**Jetez donc régulièrement un coup d'œil sur notre site [my.setca.org](http://my.setca.org) afin de rester informé du dernier état des lieux.**

**Crédit-temps et emploi d'atterrissage: à prendre avant qu'il ne soit trop tard...**

**Crédit-temps sans motif: bye-bye aux allocations de l'ONEm**

A l'avenir, vous pourrez encore prendre un crédit-temps sans

motif (c.-à-d. 12 mois à temps plein, 2 ans à mi-temps ou 5 ans à 4/5), mais n'aurez plus droit aux allocations de l'ONEm. Aujourd'hui, vous y avez encore droit en fonction de la formule de crédit-temps choisie, de votre ancienneté et de votre situation familiale. Autre durcissement dans les règles: la période pendant laquelle vous prendrez un

tel crédit-temps n'entrera plus en considération pour votre pension, alors qu'elle est entièrement prise en compte actuellement, comme si vous aviez continué à travailler à temps plein, donc à votre dernier salaire gagné.

Si vous avez moins de 55 ans et si vous envisagiez d'avoir recours au

crédit-temps sans motif (12 mois à temps plein, 2 ans à mi-temps ou 5 ans à 4/5), n'attendez plus. On parle de mesures transitoires mais il n'existe pas encore d'accord à ce sujet au sein du gouvernement. Bref, si vous voulez être certain d'en bénéficier et si vous remplissez encore toutes les conditions cette année, votre crédit-temps sans motif devra entrer en vigueur au plus tard le 31/12/2014, voire même avant de préférence.

**Emploi d'atterrissage: on passe de 55 ans... à 60 ans!**

Le Gouvernement veut également durcir l'accès à la fin de carrière. Il existe pour l'instant un crédit-temps à mi-temps ou 1/5 spécifique à la fin de la carrière, ce que l'on appelle les «emplois d'atterrissage». Il est possible de rentrer dans un tel régime jusqu'à l'âge de la pension à partir de 55 ans et 25 années d'ancienneté. Le Gouvernement va relever l'âge d'accès à ces emplois d'atterrissage de 55 à 60 ans. Si vous envisagiez de prendre un emploi d'atterrissage, n'hésitez pas plus longtemps. On parle de mesures transitoires mais il n'existe pas encore d'accord à ce sujet au sein du gouvernement. Bref, si vous voulez être certain d'en bénéficier et si vous remplissez encore toutes les conditions cette année, votre emploi d'atterrissage devra entrer en vigueur au plus tard le 31/12/2014, voire même avant de préférence.

**La prépension s'éloigne encore un peu plus**

Les mesures gouvernementales prévoient de revoir à nouveau à la hausse l'âge pour pouvoir bénéficier des différents régime de RCC (Régime de chômage avec complément d'entreprise – ex-prépension).

**On passe de 60 ans à 62 ans...**

Le RCC à 60 ans avec une carrière de 40 ans pour les hommes et 31 ans pour les femmes régime passe à 62 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2015. La carrière reste fixée comme auparavant, c'est-à-dire 40 ans pour les hommes et 31 ans pour les femmes en 2015, 32 ans en 2016... Un an de carrière vient s'ajouter pour elles chaque année, jusqu'à ce qu'elles atteignent une carrière de 40 ans, en 2024.

Dans un certain nombre de cas, l'âge est maintenu malgré tout à 60 ans, même après le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Pour en savoir plus sur ces exceptions, rendez-vous sur [my.setca.org](http://my.setca.org). Nous y publions des détails sur base des dernières informations connues concernant l'accord gouvernemental.

**Suppression du RCC à 58 ans avec 38 ans de carrière**

Ce régime sera supprimé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, date à partir de laquelle l'âge sera relevé à 62 ans. Un certain nombre parmi vous pourront encore entrer dans ce système à l'âge de 58 ans. C'est le cas si vous atteignez cet âge avant fin de cette année au plus tard et possédez également suffisamment d'années de carrière (38 ans) à ce moment. Vous pourrez dans ce cas encore partir en RCC à 58 ans avec 38 années de carrière après le 1<sup>er</sup> janvier 2015 (quelle que soit la date à laquelle votre employeur vous donne votre préavis).

**33 ans de carrière, dont 20 ans en travail de nuit: RCC à 60 ans**

Il existe actuellement un régime de RCC à 56 ans pour les personnes ayant 33 ans de carrière dont 20 ans en travail de nuit. Ce régime sera relevé en deux phases à 60 ans. Le 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'âge passera à 58 ans. Ensuite, deux ans plus tard (le 1<sup>er</sup> janvier 2017), il sera encore relevé à 60 ans.

Ici aussi, le Gouvernement prévoit des mesures transitoires. Vous pourrez tout de même encore partir en RCC à 56 ans après le 1<sup>er</sup> janvier 2015 si vous répondez à un certain nombre de conditions. Pour en savoir plus, rendez-vous sur [my.setca.org](http://my.setca.org)

**Voir dossier en pages 7 à 9**



## &gt; ÉDITO

# Mauvaise politique, mauvais arguments

D'habitude, il suffit de faire un peu de micro-trottoir auprès de quelques usagers des transports publics dépités, ou de l'un ou l'autre automobiliste mécontent pris dans un barrage filtrant pour faire d'une grève une «prise d'otages» et ainsi la disqualifier. Cette fois, ça ne marche pas trop bien. Il y a bien des râleurs mais les coups de sondes montrent que beaucoup parmi les non-grévistes soutiennent ou comprennent les actions, ou partagent l'inquiétude et le mécontentement de tous les travailleurs. Alors il faut trouver autre chose.

## Incompréhension?

Par exemple feindre l'incompréhension. Ainsi, l'Administrateur délégué de la Fédération des Entreprises de Belgique «ne comprend pas comment on peut, à la fois, dire que l'on veut la concertation sociale et, dans le même temps, appeler à la grève!».

On peut partager son incompréhension mais en retournant le propos: comment peut-on appeler 117 fois à la concertation et dire que l'on ne reviendra pas sur les décisions prises? Pire, envoyer un Kris Peeters comme démineur et parallèlement, faire passer dans les comités de gestion des branches de la sécurité sociale les arrêtés royaux transformant en lois les décisions politiques à propos desquelles on est suppo-

sés se concerter?

Car c'est bien ce qui se produit: pendant que la totalité du pays proteste, soit en manifestant massivement, soit en participant tout aussi massivement aux actions de grève tournante, le gouvernement prend des décisions. Crédit-temps, chômage, prépensions, maladie-invalidité: les arrêtés tombent les uns après les autres pour entrer en application le 1er janvier 2015, ne laissant que quelques semaines de période transitoire pour ceux qui sont encore susceptibles d'être dans les conditions de bénéficier des règles actuelles.

Encore tout récemment, pendant que le démineur amuse la galerie en simulant la concertation, sa collègue Ministre des Affaires

sociales transmet «pour information» au Comité de Gestion de l'assurance indemnités des travailleurs salariés un avant-projet de loi exécutant l'accord de gouvernement. «Vu l'urgence», pas le temps de le soumettre à l'avis des interlocuteurs sociaux... Les décisions ne sont pourtant pas anodines: 250 millions d'économies sur les indemnités de maladie-invalidité.

Voilà la nouvelle définition du mot «concertation». Et si, avant la fin de l'année, la loi programme qui contiendra toutes les mesures antisociales est votée sans de substantielles modifications, faudra-t-il s'étonner que le plan d'action se poursuive?

## Grèves politiques?

Soit, l'argument de la concertation est foireux. Plan B: la grève n'est-elle pas – quelle horreur! – «politique»? Il semble pourtant assez évident que des grèves contre une mauvaise politique sociale, économique et fiscale est quelque part «politique». Mais l'affirmation sous-entend surtout que les syndicats ne cherchent qu'à rassoir leurs amis socialistes au pouvoir. C'est oublier les actions menées ces quatre dernières années. C'est aussi teinter de rouge le front commun syndical qui jusqu'à preuve du contraire est aussi vert et même bleu...

Soit, l'argument «politique» est faiblard. Plan C. La grève n'est-elle pas «inefficace»? Inefficace parce que le gouvernement n'entend rien céder: retour à l'argument A) de la concertation. Inefficace parce que la grève – dixit le patronat – coûte cher à l'économie, ne crée pas d'emplois, ne relance pas les investissements, etc.

Chère? Moins cher que les 4 milliards que coûteront les réductions de cotisations sociales accordées aux employeurs. Ces milliards permettront-ils de créer des emplois? On peut en douter: les 11 milliards offerts chaque année sous forme de réduction de cotisations et d'impôt (sans parler des autres cadeaux fiscaux comme les intérêts notionnels) n'ont jusqu'ici servi qu'à gonfler les dividendes. Le gouvernement en est d'ailleurs bien conscient puisqu'il prévoit un supplément de recettes à l'impôt des sociétés... Les chiffres du chômage par contre n'ont cessé de grimper. Où est l'efficacité?

## Nécessité économique?

Plan D: «la nécessité». Le gouvernement n'a pas le choix: il faut assainir les finances publiques sous peine de s'attirer les foudres de l'Europe et parce que la dette publique est à 105% du PIB. Sur ces arguments, il y a un peu de cacophonie. La nouvelle Commis-

sion dit qu'il faut poursuivre sans fléchir les politiques d'austérité. Par contre l'OCDE et le FMI font le constat que ces politiques ont en fait aggravé la récession. OCDE et FMI en sont donc arrivés à la conclusion qu'il faut améliorer le pouvoir d'achat pour relancer la demande, qu'il faut que les pouvoirs publics investissent.

Que fait le gouvernement Michel? Il réduit le pouvoir d'achat. Il réduit la capacité d'investissement des pouvoirs publics. Cherchez l'erreur.

Qu'il faille assainir, personne ne le conteste. Qu'il faille le faire en prenant l'argent des travailleurs pour le donner aux employeurs, ça par contre, nous le contestons. Nous refusons l'idée qu'il faille vivre plus mal pour que ça aille mieux, surtout si ce malvivre ne concerne que les moins nantis. Alors politiques ou non, nos grèves sont plus que légitimes. Elles sont, elles, vraiment justifiées par l'état de nécessité: il faut assainir les finances publiques mais autrement qu'en rendant les riches plus riches et en cassant la sécurité sociale et les services publics.

Rudy De Leeuw  
Président

Marc Goblet  
Secrétaire général



## 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](http://www.pv.be).

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

