

Journal CNE (CSC) d'information syndicale destiné au personnel AG Insurance

Edition Avril 2011

- 2** Concertation sociale au sein d'AG Insurance
Pension
A quel moment bénéficier de sa pension ?
- 3** La crise, suite mais pas fin
- 4** Télétravail
Titres-services et chèques ALE
- 6** Rénovation du siège de Charleroi
- 7** Comité d'entreprise européen
La Grande-Bretagne sous la loupe
- 8** Le temps est venu pour instaurer un impôt sur la fortune



Editeur responsable :
Herman Vanderhaegen
Rue Pletinckx 19, 1000 Bruxelles

Avec tous nos remerciements aux rédacteurs et traducteurs.



Centrale
Nationale des
Employés



Confédération des
Syndicats
Chrétiens

Négociation

Il y a fort à parier que le mot « négociation » deviendra celui de l'année 2011.

Il y aura en effet une multitude de matières à négocier tant au sein d'AG Insurance qu'au niveau des plans sectoriel et national. Cela fait plus d'un semestre que notre petit Royaume de Belgique chemine sans gouvernement et au train où vont les choses, ces négociations risquent de perdurer pendant un « certain » temps encore.

En tant que travailleurs ce qui nous concerne le plus directement c'est sans conteste le protocole d'accord interprofessionnel (A.I.P.) qui est intervenu entre les partenaires sociaux (Organisations Syndicales, Employeurs et gouvernement). Cet accord renferme e.a. la fixation de la norme salariale, qui a été fixée à un dérisoire 0,3 % au-delà de l'index qui heureusement est (encore) maintenu.

La principale pierre d'achoppement est celle liée à l'unicité du statut des ouvriers et employés. Si l'AIP améliore le statut des ouvriers en cas de licenciement, ce n'est que dans une mesure très limitée et qui plus est mise à charge de la sécurité sociale. Cette situation se traduit sans aucun doute par une réduction des coûts pour l'employeur qui se voit ainsi offrir une plus grande facilité pour se séparer de ses collaborateurs. Tout cela ne nous semble pas être un deal idéal. La marge d'augmentation salariale limitée à 0,3 % exigera sans conteste une créativité sans faille pour arriver à conclure un accord dans le secteur des assurances. Si l'adaptation des barèmes minimums nous semble incontournable, en effet nous serons obligés de travailler plus longtemps, elle doit logiquement s'accompagner d'une prolongation de ceux-ci. Dans ce contexte, nous ne pouvons pas faire l'impasse sur la demande que nous avons formulée il y a quelque temps déjà d'un retour à l'indexation bimestrielle !

Pour mémoire, nous ne sommes toujours pas arrivés à un accord au sein d'AG Insurance autour des chèques-repas et de l'adaptation du prix de l'assurance hospitalisation or nous sommes déjà depuis plusieurs semaines autour de la table de négociation. Nous espérons que ce scénario ne sera pas identique à celui de la formation du gouvernement belge ! La seule leçon que nous pouvons tirer de cette dernière situation est que le sort de personne ne s'en trouvera amélioré !



Concertation sociale au sein d'AG Insurance

État des lieux

Au printemps 2010, le front commun a déposé un cahier de revendications auprès de la direction.

Quatre demandes légitimes le constituent :

- Octroi et/ou majoration des chèques-Repas afin de garantir à tous l'accès à un repas complet à un prix démocratique ;
- Retour à l'indexation bimestrielle des salaires pour un meilleur suivi de l'évolution du coût de la vie ;
- Paiement d'une prime annuelle récurrente de 250 € (dans l'esprit des éco-chèques attribués en 2009-2010) ;
- Réintroduction de la prépension conventionnelle "maison".

Cette dernière requête a d'emblée été balayée d'un revers de main en raison de la disparition de l'expérience qui serait liée au départ de la population concernée. Cette tendance est assez répandue dans le secteur des assurances où les compagnies qui ont prolongé les conventions "maisons" sont plutôt rares.

Les points relatifs aux salaires (indexation et prime) sont renvoyés au niveau sectoriel où un accord devrait être conclu consécutivement à celui dit de l'AIP.

N'oublions pas que par le passé les avantages salariaux minimums appliqués dans les compagnies d'assurances étaient le fruit de négociations avec Assuralia.

Entre-temps, nous avons encore été confrontés à la volonté de la direction d'augmenter unilatéralement les prix du restaurant d'entreprise (+56%) , raison supplémentaire pour introduire les chèques-repas aptes à compenser les évolutions futures de ces prix. Une autre exigence patronale a vu le jour en matière "d'adaptation" tarifaire; elle concerne notre couverture "soins de santé". Cette garantie constitue un avantage social qui ne peut en aucune manière subir de modification sans l'accord des délégués du personnel.

Heureusement, quelques avancées ont également été proposées pour les collaborateurs sous statut AG Insurance. En voici la teneur :

- Internet pour tous : l'employeur propose d'intervenir dans le coût de la connexion privée. Seuls 5 € resteraient à charge du membre du personnel. Celui ou celle qui ne pourrait ou ne voudrait pas profiter de cette intervention se verra attribuer une prime compensatoire appelée "Prime Multimédia" (Cf. Personnel sous statut bancaire).
- Adaptation du montant des gratifications d'ancienneté avec maintien de la possibilité de les convertir en congé.
- Intervention dans les frais d'études et de garde enfants nouveaux montants :
 - Enseignement secondaire : 300 €
 - Enseignement supérieur et universitaire : 600 €
 - Frais de garde : 7 € / jour.

Point de désaccord

La plus grosse pierre d'achoppement de ces négociations est le dossier relatif à la couverture "soins de santé".

Le prix demandé reste, selon nous, trop élevé pour constituer un avantage social, il doit rester accessible à tous, (pré)pensionnés, personnel actif en place et futur.

Aussi longtemps qu'une solution acceptable n'est pas trouvée dans ce dossier, nous ne pourrions aller de l'avant dans la conclusion d'un accord global.

Prime syndicale

Tous les membres du personnel d'AG Insurance affiliés à une organisation syndicale bénéficient du paiement d'une prime syndicale de 40 €. Ils peuvent ainsi récupérer une partie des cotisations payées pour leur affiliation.

Les travailleurs membres de la CSC (CNE-GNC) qui n'auraient pas encore reçu cette prime, peuvent s'adresser et à Robert Pardon pour Bruxelles.

Les affiliés de l'ACV (LBC-NVK) peuvent s'adresser à Guido Vandoren ou Carine Dekaezemaeker pour Bruxelles.

L'expérience nous a montré que de nouveaux affiliés oublient bien souvent de nous signaler leur affiliation et dès lors ils ne perçoivent pas leur prime syndicale et ne reçoivent pas les lettres d'information qui sont publiées.

N'hésitez donc pas à réagir si vous êtes dans le cas !

Intempéries du 24 décembre 2010

À de multiples reprises, nous avons demandé à la direction de faire un geste pour le personnel qui a eu les pires difficultés pour rejoindre le travail et pour rentrer le soir de Noël. Sauf avis contraire, nous avons essayé un NON catégorique de la part de la direction, qui estime qu'il n'y pas eu de caractère exceptionnel car, il y avait de la neige depuis 10 jours, ce à quoi nous leur avons rétorqué que la situation du 24 s'était fortement dégradée et que certains transports ne circulaient même pas. Certaines sociétés ont rappelé leurs chauffeurs de bus pour ne pas mettre leur vie en péril ! Chez AGI le personnel s'est déplacé au risque de perdre la vie ou d'être blessé !!

En 2004, nous avons connu une situation identique et Monsieur Colin DRH à l'époque avait fait une note dans laquelle il stipulait que vu le caractère exceptionnel les collaborateurs ayant subi un retard pouvaient le récupérer dans wintime !!



Depuis, l'eau a coulé sous les ponts, emportant le social avec elle !!

Finie la prépension ! Et maintenant ?

Comme le système de prépension est basé sur le licenciement par l'employeur, si ce dernier ne souhaite pas vous licencier, vous n'avez aucune possibilité de recours à la prépension.

Pour le moment, notre direction refuse de faire usage de la prépension car, selon ses dires, elle n'arrive pas à trouver suffisamment de personnel qualifié. Ceci ne va pas sans générer une grande frustration chez les membres du personnel qui souhaitent en bénéficier ...

La CCT d'entreprise qui instaurait la possibilité de demander sa prépension à partir de l'âge de 55 ans a été supprimée depuis quelques années déjà. Si la CCT sectorielle prévoit toujours son usage, un refus de licenciement par AG Insurance aura également pour effet que vous ne pourrez recourir à l'application de celle-ci à 58 ans.

Cas particulier des collaborateurs sous statut bancaire : le système de départ anticipé décrit dans la CCT "De job en job" conclue par la banque en novembre 2009 est toujours d'application mais il n'est possible d'y avoir recours qu'en cas de disparition de la fonction.

Pension anticipée à partir de 60 ans ?

Vous souhaitez quitter l'entreprise avant l'âge légal de la pension ? Il vous reste la possibilité de demander à pouvoir profiter de la pension anticipée à partir de 60 ans. A cet âge, vous bénéficiez exclusivement de la pension légale constituée et aucune indemnité complémentaire ne sera versée par votre employeur. Votre pension légale sera dès lors diminuée du prorata de carrière professionnelle que vous n'aurez pas effectué jusqu'à l'âge de 65 ans.

Il est impératif de faire valoir un minimum de 35 années d'activités professionnelles et, au cours de chacune de ces années, vous devez avoir été occupé au minimum 1/3 de temps plein. Les années prises en compte sont celles effectuées tant comme salarié que comme indépendant. Le montant de votre droit à la pension légale sera déterminé en fonction de votre carrière professionnelle totale, numérateur du quotient dont le dénominateur est la carrière maximale de 45 ans.

La demande doit être introduite auprès de l'administration communale de votre lieu de résidence ou directement à la "Tour du Midi". L'Office national des Pensions (ONP), qui se voit assigner cette tâche, peut immédiatement vous fournir une simulation reprenant les montants relatifs à cette pension anticipée. Toute personne syndiquée auprès de la CSC (CNE-GNC) peut encore s'adresser directement au centre de services de sa région pour la partie administrative de sa demande.

Si vous avez la ferme intention de passer ce cap, vous devez obligatoirement en informer le service du personnel d'AG Insurance au minimum 3 mois avant l'échéance et, de préférence, 6 mois à l'avance. Votre demande de bénéficier de la pension anticipée ne peut vous être refusée. À ce même moment, vous pourrez également demander à disposer de votre assurance de groupe. Bien évidemment, le montant du capital constitué à l'échéance de 65 ans sera amputé en raison de la cessation de l'affiliation à la date de la pension et de l'anticipation du bénéfice du capital constitué.

Cas particulier des collaborateurs sous statut bancaire : le(s) capital(aux) d'assurance de groupe constitué(s) à l'âge de 60 ans vous est(ont) acquis.

Concertation sociale au sein d'AG Insurance

En cas de postposition de l'âge de la retraite, la nouvelle échéance est fixée à 65 ans, vos capitaux d'assurances continuent à évoluer en fonction de votre carrière et de vos rémunérations tandis que la possibilité de rachat reste acquise en cas de départ à la pension anticipée.

Exemple

Un collaborateur d'AG Insurance, né le 02.02.1951 a été employé par l'État pendant 16 ans et a été occupé au sein de l'entreprise pendant 19 ans. Sa carrière totale au 01.03.2011, date à laquelle il peut au plus tôt demander sa pension anticipée (60 ans), comptabilise 35 années (16 +19) d'activité professionnelle. Il peut dès lors bénéficier de sa pension légale dont le montant sera déterminé en fonction de ses rémunérations multipliées par 35/45.

Information

Vous pourrez trouver de nombreux exemples illustratifs sur le site web de l'Office national des Pensions (ONP) : www.onprvp.fgov.be.

Il vous est également loisible de joindre l'ONP du lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00 via la ligne téléphonique gratuite 0800/502 46.

Actuel...

La grand-mère à sa petite fille : "à ton âge je travaillais déjà !"

Réponse de la petite-fille : "et à ton âge je travaillerai encore !!!"

La crise, suite mais pas fin

Pour les quelque 120 mandataires syndicaux de la CNE du secteur Finance réunis à Bouge près de Namur en novembre dernier, l'exposé d'Etienne Lebeau, a sans conteste été l'un des moments forts de la journée.

D'entrée de jeu, l'orateur s'est attaché à démontrer qu'avec la débâcle des « fleurons de la finance », la crise de la dette en Europe a détruit 35 millions d'emploi et provoqué un taux de chômage de 6,5 %. En Belgique, la situation n'a pas été plus enviable avec une croissance de la dette publique de 19 % et une augmentation du chômage de 43.000 unités en 2010 et une prévision de 34.000 emplois perdus en 2011. La crise que l'on qualifie de 'souveraine' s'est emparée de petits pays limitrophes, comme la Grèce qui, en mai 2010, s'est vu attribuer par le FMI et l'Union européenne (UE) un 'matelas' de 750 milliards d'euros sous peine d'entraîner l'euro dans un tourbillon destructeur.

Comment en est-on arrivé là ?

Après la crise financière, après la crise économique, la zone euro est maintenant en crise depuis plus de 10 mois. Les marchés financiers spéculent contre les dettes des pays aujourd'hui les plus fragiles de la zone, les privant de la possibilité de se financer à un taux d'intérêt satisfaisant. Les marchés jouent des failles de l'organisation de la zone euro où les États ne sont plus assurés de pouvoir toujours se financer. L'UE a été incapable de réagir de façon satisfaisante : la Banque centrale européenne (BCE) et les États membres n'ont pas mis en œuvre les politiques appropriées pour éviter le creusement des écarts des conditions de financement en Europe.

Une deuxième crise bancaire ?

Alors que l'Irlande faisait encore figure il y a 10 ans de modèle par les ténors de la libéralisation à travers le monde, ce pays est aujourd'hui au fond du gouffre. Indiscutablement, c'est la crise bancaire qui a provoqué la crise tout court, et la montée de déficits publics. Cette crise illustre l'extrême injustice des plans de restructuration mis en place. La foudre s'abat sur les Irlandais et personne ne songe même à toucher aux immenses profits accumulés et distribués par les financiers irlandais tout au long des années fastes, à leurs actionnaires, managers et autres traders. Ces années pendant lesquelles a été fabriquée une bulle fort lucrative sans se soucier des conséquences au moment de l'explosion. Et le pire est que les différentes autorités financières ne s'entendent pas sur les solutions à donner pour sortir les pays en difficulté du marasme ambiant. La BCE et le FMI veulent aller jusqu'au bout de l'austérité. La Commission européenne parle de « déséquilibres successifs » alors que l'Allemagne ne jure que par une restructuration de la dette. S'il fallait suivre le point de vue allemand, les économies européennes risquent de plonger dans une récession durable accompagnée d'une montée du chômage de masse. Une thérapie de choc est-elle nécessaire au risque de faire éclater la zone euro et de tuer le malade plutôt que de tenter de le guérir ?

Et le secteur des assurances ?

Si ce secteur a mieux résisté à la crise que les banques car sa solvabilité est plus forte, il reste sous surveillance face à la faiblesse des taux d'intérêt qui posent le problème du rendement garanti pour les contrats à long terme. La planche de salut reste savonnée dans la mesure où bon nombre de compagnies possèdent encore des liens étroits avec les banques et subissent toujours les risques d'un environnement économique aléatoire. Plus que jamais, pour les travailleurs des finances, il est nécessaire de conserver un regard critique sur la régulation et l'efficacité de la réglementation mise en place. Au regard des dérives actuelles et futures, on doit sérieusement se poser la question du retour de banques publiques dans un environnement financier assaini et régulé.

Et depuis trois mois ?

Que s'est-il passé depuis novembre dernier ? On a pu constater que la crise perdure même si le Bureau du Plan tablait récemment en 2011 sur une croissance de 2 % en Belgique et un début de création d'emplois. C'est sans doute une vision optimiste car une série d'évolutions inquiétantes se dessinent dans le futur : crise de la zone euro pas résolue, inflation au niveau des matières premières, probable ralentissement de pays émergents comme la Chine et l'Inde suite à une surchauffe économique et à un resserrement de leur politique monétaire. S'agissant de la zone euro, si le fonds de stabilité financière européen a permis de sauver les pays en crise, il ne résout en rien le problème fondamental, à savoir l'absence de compétitivité de ces pays par rapport aux autres. La solution ne peut venir que d'un accroissement de la solidarité de la zone euro, en ce compris l'instauration d'une fiscalité européenne. Or, la tendance qui se dessine est toujours plus de libéralisme et de pression sur les salaires. Résultat, la Grèce et d'autres pays risquent de se voir confrontés dans 6 mois ou dans 2 ans à un défaut soudain sur leur dette. Ceci aura un impact sur les banques et les compagnies d'assurance qui détiennent les dettes souveraines. Dès lors, n'hésitons pas à dénoncer l'aveuglement des dirigeants actuels et réclamer un changement des règles européennes vers plus de solidarité. C'est un enjeu majeur pour la CNE Finances. L'embellie économique actuelle ne sera que de courte durée. Les politiques d'austérité n'apportent aucune solution et il faut être prêts à se mobiliser pour combattre l'AIP, la remise en cause de l'index... et la politique à courte vue de Madame Merkel.

Télétravail & titres-service

Télétravail, un vœu pieux ?

Selon une enquête récente réalisée dans le cadre de la journée nationale du télétravail, il y aurait de 60 à 70 % de travailleurs qui seraient partie prenante pour effectuer du télétravail à domicile or moins d'un quart des entreprises l'autorisent. Nous voudrions donc - volontiers même - mais nous ne pouvons pas ! Certains employeurs essaient d'embarquer le plus tard possible dans le bateau "télétravail" et font "comme si".

Ce n'est plus qu'une question de temps ... ils devront dire "oui". Il ne faut pas être devin pour prévoir que le télétravail est une des tendances de l'avenir.

À moins que les employeurs ne soient vraiment heureux de voir leur personnel arriver quotidiennement en retard sur les lieux de travail à cause de la xième file ou du xième retard des transports en commun. Actuellement, il n'est même plus nécessaire d'habiter loin de son lieu travail pour passer bien trop de temps en route.

Projet

Au sein d'AG Insurance, la CNE et la LBC-NVK ont mis ce sujet sur la table depuis pas mal de temps déjà (voir notre premier numéro de "Vert l'Avenir). La première proposition de la direction comportait tellement de clauses préjudiciables qu'il était difficile de la prendre au sérieux. S'ensuivit une période de silence absolu puis le sujet (sur notre insistance) a été remis à l'ordre du jour du conseil d'entreprise.

Une nouvelle proposition est en cours de négociation. Une étude auprès des services "opérations" (AG-Team, etc.) prouve que 75 % de la population pourrait entrer en ligne de compte pour exécuter ce type de travail. La proportion devrait être du même ordre dans les autres services.

Il faudra certainement plus d'une année pour en réaliser l'implémentation technique (téléphonie, facilités IT) et en définir toutes les formalités.



Questions

De nombreuses questions qui devront être résolues à l'avenir :

- Le télétravail est-il un droit ou une faveur ?
- Le travail à domicile et les frais annexes seront-ils remboursés ?
- Qu'en sera-t-il du contact social sur le lieu de travail ?
- Devra-t-on choisir un jour fixe ?
- Faudra-t-il partager son poste de travail ?
- Comment sera évalué l'employé ?

Décentralisation

Parallèlement au télétravail, la délocalisation est à l'étude.

Dans la proposition actuelle, la décentralisation est exclusivement envisagée comme le déménagement d'un service complet. Des rumeurs infondées quant au déménagement d'une partie d'Ag-Team à Charleroi ont donc circulé. Le déménagement ne se fera pas sur base volontaire et cette option n'a pas notre préférence car il y aura toujours des employés insatisfaits par l'allongement de leur trajet domicile/lieu de travail. Tel n'est pas le but !

La décentralisation peut avoir une valeur ajoutée mais il est impératif que tous les collaborateurs d'AG Insurance puissent en bénéficier.

Positif ?

Nous pensons que le télétravail doit avoir une chance d'exister même si beaucoup d'idées préconçues relatives à cette nouvelle organisation du travail sont angoissantes. Nombreux sont les employés demandeurs - eu égard à leur situation personnelle - pour échapper aux trajets, mieux combiner vie familiale et vie professionnelle ou tout simplement pour travailler dans un environnement plus calme. Avec de tels arguments, nous ne pouvons pas rester indifférents !

Titres-services et chèques ALE : bon à savoir

Le titre-service

Il est important de savoir que l'on ne peut avoir recours aux titres-services que dans le cadre des aides domestiques telles que : nettoyage de l'habitation, lavage et repassage du linge, réalisation de petits travaux occasionnels de couture, préparation des repas et collaboration aux activités extérieures de l'utilisateur, fourniture un service de courses ménagères, ...

Les utilisateurs de titres-services sont exclusivement des personnes physiques habitant en Belgique.

Le titre-service a une valeur fixe de 7,50 Euros et représente une heure œuvrée, il est toujours nominatif.

La liste des entreprises reconnues peut être consultée sur le site www.titres-services-onem.be.

Les débours pour un titre-service donnent droit à une crédit d'impôt de 30 % ce qui signifie que le remboursement sera effectué même si vous ne payez pas d'impôts, les frais réels pour l'achat d'un titre-service s'élèvent donc à 5,25 Euros.

Le chèque ALE

Le chèque ALE offre quant à lui davantage de possibilités que le titre-service.

L'agence locale pour l'emploi (ALE) présente dans chaque commune ou groupe de communes a pour mission, en collaboration avec l'office national de l'emploi (ONEM), d'organiser certaines activités qui sortent du cadre régulier de l'emploi.

Un chèque ALE peut être utilisé pour d'autres tâches que des "tâches domestiques" telles que, par ex., de petits travaux de jardinage et de réparations, la garde et l'accompagnement d'enfants, de personnes âgées, de malades ou handicapés, la garde d'animaux domestiques pendant les vacances ou pour l'apport d'une aide administrative.

Le chèque ALE est destiné aux personnes physiques (particuliers) mais peut également être utilisé par les administrations communales, les institutions d'enseignements, les associations non commerciales, les CPAS, les ASBL et les entreprises issues des secteurs "jardinage et agriculture.

Le chèque ALE peut être nominatif ou anonyme mais dans ce dernier cas il n'est pas fiscalement déductible.

Le montant d'un chèque ALE se situe entre 5,95 Euros et



7,45 Euros et dépend du type de travail, de l'ALE et des compétences de l'utilisateur. Le montant de la réduction d'impôts pour l'achat d'un chèque ALE dépend des revenus imposables et se situe dans une fourchette de 30 à 40 %.

La fiscalité

Pour l'année 2011 (revenus de 2010), les dépenses totales pour l'achat de titres-services et/ou chèques ALE ne peuvent pas dépasser la somme de 2.510 euros par conjoint ou cohabitant légal.

Pour la même année 2011, ce montant est porté à 2.560 euros par contribuable, cela signifie donc que si vous achetez plus de 2.560 euros de titres et/ou chèques ALE en 2011, il est préférable de répartir ces achats sur les deux partenaires afin d'en optimiser la fiscalité. En d'autres mots, il devient possible de s'enrichir en ne travaillant pas !

Cadre (jeune) et syndiqué : est-ce vraiment fou ?

Hauts potentiels

Chaque année, des milliers de jeunes sortent de leurs études et cherchent de nouveaux défis, impatients de mettre leurs talents à profit pour réaliser leurs rêves. Pour une partie d'entre-eux, ceux qu'on appelle les 'high potentials', on pense -et on démontre d'ailleurs statistiques à l'appui- qu'ils ont plus de chances de trouver un travail et d'y développer leurs aptitudes.

Pourtant, tout n'est pas rose pour eux. Dans les nombreuses foires aux emplois, les entreprises et les employeurs essaient de les séduire avec des candidatures alléchantes assorties de conditions intéressantes. Les "recruteurs", "HR spécialistes", "consultants" et "experts" des entreprises de pointe leur promettent le job de leur vie. La réalité est souvent moins belle. L'entrée dans le monde du travail de ces personnes hautement qualifiées n'est pas toujours facile et les chances de gravir les échelons pas toujours présentes, ces faits sont bien connus. Mais là n'est pas la question ! Certains observateurs soutiennent que le marché a tendance à considérer que ces profils de haut niveau se sentent suffisamment forts pour émerger dans cette conjoncture difficile. Ils s'investissent davantage dans la formation, se stimulent et ne regardent pas à quelques heures supplémentaires. Ils négocient eux-mêmes leur propre salaire et travaillent dur pour obtenir une rémunération en rapport avec leurs prestations.

Tout rose ?

Pourtant, tout n'est pas rose pour ces travailleurs. On oublie un peu vite qu'il faut plus qu'une dose d'enthousiasme et de talent pour qu'un job soit valorisant. De plus, ces jeunes bien formés doivent dès la sortie de leurs études faire face aux insuffisances de gestion de leur entreprise. Trop souvent, lors des foires aux emplois, le tableau a été embelli. Les objectifs à court terme les incitent à se faire mutuellement concurrence, ce qui les oblige à prêter un temps de travail illimité qui finit inévitablement par générer du stress. La culture des heures supplémentaires pour faire "promotion" est un fait établi. Aujourd'hui, ils sont choyés, mais quand demain le vent tournera pour cause de maladie ou de problèmes familiaux, ils seront considérés comme « quantité négligeable ».

Changer les choses ?

Le courant peut s'inverser. Les syndicats peuvent aussi aider les (jeunes) cadres à réaliser leurs rêves. Il n'est pas indispensable de prêter de façon exagérée au point d'être, à 50 ans, complètement éteint et définitivement mis au rancart.

Le modèle de la concertation collective est une opportunité pour obtenir des jobs de valeur. Mais quel est le rôle des cadres dans ce domaine ? Peuvent-ils ou veulent-ils être aux commandes de ce travail syndical et de cette concertation sociale ? Sont-ils disposés à investir leurs talents pour mettre le holà à une philosophie du court terme et pousser l'économie dans une autre direction ? Quelle latitude le syndicat veut-il bien leur donner ? Ecoutez les paroles de cette jeune femme talentueuse, affiliée à un syndicat, qui déclarait dans une récente interview à Jobat : « Il est essentiel d'adapter la communication, le style, la culture et l'organisation à la nouvelle génération ». En d'autres termes, votre contribution est indispensable !

Forem : une catégorisation des chômeurs qui inquiète la CSC/ACV

Le Forem ne peut pas laisser les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi sur le bord de la route. La CSC wallonne met en garde contre les dérives possibles du projet de catégorisation des chômeurs entrepris par le Forem.

Cette segmentation des chômeurs en fonction de leur éloignement du marché du travail est expérimentée depuis environ un an et demi au Forem. Quatre types de publics (correspondant à quatre types de parcours d'insertion) ont été identifiés :

- Le niveau 1: un public proche de l'emploi avec peu de besoins d'accompagnement.
- Le niveau 2: un public auquel il ne manque pas grand-chose pour répondre aux exigences du marché de l'emploi.
- Le niveau 3: un public avec des besoins importants de formation et éventuellement d'aide sociale.
- Le niveau 4: un public "très éloigné de l'emploi" avec des problèmes importants de nature médicale, mentale, psychique ou psychiatrique.

La CSC défend très fermement l'idée d'un accompagnement individualisé soutenu pour chaque chômeur, avec du temps et des moyens consacrés par les conseillers et les partenaires d'insertion et de formation. Un accompagnement social et humain qui prenne en compte le projet professionnel et le projet de vie des personnes, ainsi que leurs particularités et besoins (en matière de garde d'enfants, maladies, transports, etc.).

En "segmentant" les publics selon leurs besoins, le Forem entend rencontrer cet objectif de renforcement de l'accompagnement individuel des demandeurs d'emploi. Mais la CSC exprime des craintes pour la catégorie 4, les plus éloignés de l'emploi. Quels seront les critères appliqués? Quelle "mobilité" sera possible entre catégories? Quelles seront les conséquences concrètes en termes financier et d'accompagnement?

La CSC refuse que le service public se décharge de sa responsabilité sur le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, les CPAS ou les institutions relevant du secteur de la santé mentale. Bien plus préférable à cette relégation supplémentaire serait la création d'emplois dans les services de proximité, services à finalité sociale, etc. De réelles mises à l'emploi adaptées et prenant en compte les capacités de chacun seraient en effet la meilleure manière de rendre leur dignité à des personnes dont la situation de désinsertion sociale est directement liée au chômage de longue durée et à l'exclusion du monde du travail.

Plus d'infos : Marc Becker, secrétaire national en charge de la Wallonie, 02/246.35.11

Le sud // Incontournable // FOPAS

Et dans le sud, quoi de neuf ?

Hormis les préoccupations nationales : AIP, négociations internes, vos délégués suivent de près les différents travaux : ceux du métro et la rénovation du bâtiment. En effet, ceux du métro de Charleroi (commencés il y a 30 ans) perturbent pas mal la circulation aux abords du site et ce que ce soit pour les piétons ou les voitures. Aux AG, tout a débuté par un confinement du septième étage (Real Estate ayant décidé de mener les travaux étage par étage). La partie la plus bruyante des travaux sera menée de nuit afin de ne pas trop perturber le travail des employés qui continuent à œuvrer aux 5 premiers niveaux de l'immeuble (reste à voir ce qu'en penseront les voisins). La direction a confirmé lors du dernier conseil d'entreprise qu'il n'y aurait plus de locataire dans nos murs et ce pour avoir les mains libres si une modernisation de la structure de l'entreprise s'avère utile. Rien n'est décidé à l'heure actuelle mais prendre une telle décision dans une période où "les coûts doivent être contenus" est un signe positif pour tout ceux qui souhaitent que leur travail se rapproche de la maison. Nous serons également attentifs aux plans de réaménagement qui nous sont proposés car si "l'open space" facilite la communication, améliore la productivité et la qualité, le transformer en "banc de galère" pour disposer un maximum de personnes sur un même plateau se révèle préjudiciable à tous points de vue. De plus, il serait dommage de se retrouver à l'étroit dans un bâtiment fraîchement rénové.

Quelques photos qui vous permettront de vous rendre compte des transformations en cours....



La photo du métro est extraite du site:
<http://www.charleroi-bouge.be>

La représentation syndicale... incontournable !

Au sein d'une entreprise ou d'une organisation, la représentation syndicale a pour mission de veiller au respect des droits des travailleurs. Elle est sans conteste une force supplémentaire en cas de situation conflictuelle. Une analyse du site votresalaire.be met clairement en évidence le fait que les salariés d'une entreprise dans laquelle il existe une représentation des travailleurs sont mieux rémunérés et bénéficient ainsi d'une majoration de leurs salaires de quelque 3 %. Ce fait n'est pas exclusivement lié à la signature de conventions collectives (CCT) d'entreprise mais également à un meilleur suivi et à une défense plus efficace des droits des travailleuses et travailleurs. La CSC et votre salaire.be considèrent cela comme une chance. Au plus il y a de représentants syndicaux au sein des entreprises, au mieux les droits et salaires du personnel seront défendus. N'hésitez donc pas à faire entendre votre voix !



FOPAS !!!!! RAPPEL !!!!! FOPAS !!!!!

Beaucoup de collègues nous demandent des précisions quant au mode de fonctionnement du FOPAS, voici un résumé des conditions d'accès et des règles de fonctionnement.

Pour qui ?

Les collaborateurs suivants font partie du groupe cible du Fopas :

- le personnel d'exécution ;
- les cadres de catégorie I ;
- les agents salariés ;
- les inspecteurs de catégorie I et II ;

Les formations sont gratuites pour ces collaborateurs.

Les travailleurs licenciés pour raisons techniques d'organisation du travail et/ou bénéficiant d'un outplacement peuvent aussi faire appel à l'offre d'apprentissage à certaines conditions.

!!! Les formations Fopas sont également accessibles aux collègues qui ne font pas partie du groupe-cible, mais l'accord de leur responsable hiérarchique est indispensable car l'entreprise devra payer ces formations à Fopas. !!!!

Comment s'inscrire ?

Suivre le lien :

http://aginsurancenet.fibe.fortis/i-hrm1/MDV/FOPAS/My_Development_FOPAS_FR.pdf

Mon responsable peut-il m'obliger à suivre une formation FOPAS ? NON !!!

L'inscription se fait sur base volontaire mais il serait dommage ne pas profiter de cette opportunité, en effet notre métier est en constante évolution et se tenir à jour est une nécessité.

Mon responsable peut-il m'empêcher de suivre une formation du FOPAS ? NON !!!

C'est un droit, l'employé peut formuler à son employeur ses besoins en formations.

En cas de refus de la part du responsable, sa décision doit être motivée.

Exemples de motifs de refus qui ne sont pas acceptables :

- il y a trop de travail ;
- la formation n'est pas en rapport avec ton travail ;
- tu as déjà suivi des formations par le passé.

Le Conseil d'Entreprise Européen à nouveau sur les rails

Sous la loupe : la Grande-Bretagne

Tant le passé que le présent prouvent qu'Ageas s'oriente vers l'Europe et l'Asie. L'Asie est devenue l'opportunité d'investissement, eu égard à son potentiel de croissance. L'Europe, quant à elle, est toujours le vaisseau qui génère une grande partie de l'encaissement et du capital. C'est chaque jour un peu plus le cas du Royaume-Uni où la croissance est de plus en plus forte.

Motor-Household-Travel

L'auto, l'incendie et les assurances voyages sont les branches principales gérées par nos collègues anglais. En Belgique, la distribution de tels produits se réalise par le biais des courtiers et des agences de la BNP Paribas/Fortis. Au Royaume-Uni, l'approche de la stratégie multicanaux est totalement différente.

Le "Direct marketing" se réalise essentiellement via des "callcenters" en collaboration avec des firmes externes au sein desquelles les chaînes de distribution sont monnaie courante. Tesco, comparable à Carrefour, a signé un accord de vente des produits d'assurances Ageas pour une durée de 5 ans. A l'heure qu'il est, l'apport de ce système se chiffre, entre autres, à 1 million de clients en assurance auto.

Rias, compagnie d'assurances Ageas située à Bornemouth (Sud de l'Angleterre), s'adresse à un public constitué exclusivement de clients de plus de 50 ans qui représentent à la fois un pouvoir d'achat et une population à moindre risque. Les callcenter sont particulièrement actifs sur cette cible afin de répondre aux questions des clients attirés par des spots TV ou des actions internet spécifiques de vente de ces produits.

Life

Si par le passé l'accent a été essentiellement mis sur la vente des produits IARD, aujourd'hui il faut essayer de se profiler sur le marché "Vie". La nouvelle filiale "Ageas Protect" démarrera avec la vente de produits liés aux assurances maladie et invalidité, ce qui mènera à l'engagement d'environ 250 nouveaux collaborateurs auxquels il faut ajouter les quelques centaines de travailleurs de Kwik Fit (entreprise, acquise très récemment, principalement active dans le courtage). Ce développement aura pour effet de porter le nombre total de

travailleurs au Royaume-Uni au-dessus de celui d'AG Insurance... Pour vous donner une idée des différentes entreprises et du nombre de collaborateurs qui y sont occupés, consultez la carte ci-jointe.

En bonne collaboration

Les réunions du Comité d'Entreprise Européen de l'année dernière nous ont permis de rencontrer plusieurs collègues du Royaume-Uni. Les représentants du personnel belges ont pu dès lors évaluer les différentes tendances sur le territoire anglais. Le principe "low cost" est omniprésent à la grande satisfaction du management. La télévente y est développée à un niveau inconnu dans notre pays. Cela implique pour les travailleurs de ces entreprises une part de salaire variable de 30 à 40 % du revenu mensuel.

Dans un avenir proche, une bonne collaboration internationale devra être mise en place afin d'éviter que différentes filiales d'Ageas ne se fassent trop grande concurrence. L'industrie automobile nous a abondamment abreuvé des dérives de telles situations.



Congé éducation

Contrairement à ce que l'on entend, le congé éducation payé est et reste un droit pour les employés du secteur privé et ce tant pour les formations professionnelles que pour les formations générales à finalité professionnelle sans qu'il n'y ait nécessairement un lien avec le métier exercé. La formation quant à elle doit impérativement comptabiliser un minimum de 32 heures par an.

Une liste établie par le ministère reprend tous les cycles de cours qui entrent en ligne de compte pour l'octroi de ce congé éducation avec maintien du salaire. Il est cependant important de noter que les rémunérations servant de base au calcul de l'indemnité "congé éducation" sont plafonnées à 2.601 € brut par mois.

Le congé éducation peut être pris au choix du travailleur soit dans le but de suivre les cours soit en vue de la préparation des examens.



Campagne : Ne laissez pas échapper les grosses fortunes !

Un impôt de 2 % sur les fortunes peut générer un total de 8,7 milliards d'euros !

La Banque Nationale a récemment publié une étude sur les impôts du patrimoine et a établi des comparaisons avec d'autres pays. Le lendemain de cette publication, le journal De Tijd titrait qu'avec son taux élevé d'impôt sur le patrimoine, la Belgique se situait au quatrième rang dans le classement des pays appliquant un impôt le plus lourd dans ce domaine.

Le journal soulignait aussi le fait que les impôts sur le capital en 2008 représentaient un peu plus de 4 % du Produit Intérieur Brut (PIB), soit 14 milliards d'euros.

Cette façon de présenter les choses n'a qu'un seul but : inciter les organisations qui exigent une plus grande taxation des capitaux à baisser pavillon. Dans ce présent article, nous voulons démontrer que le capital en Belgique n'est pas lourdement taxé. Que du contraire !

Le PIB : un indicateur parmi d'autres

Le PIB (la somme de tous les biens et services produits) en tant qu'indicateur ne fournit en soi aucune indication sur l'imposition des capitaux en Belgique. On obtiendrait une bien meilleure image en le comparant à la richesse réelle. Quatorze milliards d'euros de recettes en provenance des impôts sur le total des capitaux, est-ce un montant élevé si l'on sait que celui-ci est prélevé en Belgique sur environ 1.762 milliards d'euros ?

La part du chiffre d'affaires total

Plus claire encore est la situation si vous regardez la part des impôts sur les revenus du capital dans le total des recettes de l'État. Chaque année, l'État perçoit environ 90 milliards d'euros d'impôts. Si l'on fait la comparaison entre les recettes issues des impôts sur le travail et les recettes dégagées par l'impôt sur le capital, la réalité est fort différente. Les impôts sur les particuliers totalisent 37,5 milliards d'euros en 2009, un montant presque égal à celui des recettes de TVA et accises. Conclusion : les impôts sur les personnes physiques et sur la consommation (TVA et accises) représentent ensemble plus des 2/3 des rentrées publiques. C'est donc l'imposition sur le capital et le patrimoine qui rapporte le moins.

Revenus du patrimoine non imposés

Le rapport indique également que « les impôts sur les revenus du patrimoine des particuliers représentent seulement 0,6 % du PIB, comparativement à 1 % du PIB dans l'Union Européenne » soit un rendement d'environ 2 milliards d'euros. Ainsi, des 90 milliards d'euros de rentrées imposables de l'État, les rentrées en provenance du capital ne représentent que 2 milliards d'euros, le reste soit 37,5 milliards d'euros provient de l'imposition du travail !

Les droits de succession et de donation ne sont pas des impôts sur la fortune

Différente aussi est la pression fiscale sur les transactions liées au patrimoine comme les achats immobiliers ou les héritages. Comparée au reste de l'Europe, cette fiscalité est relativement plus lourde en Belgique. Il y a actuellement sur la table plusieurs propositions pour réformer l'impôt sur le capital qui ont comme avantage que les droits de succession et d'enregistrement tiendraient compte des moyens financiers d'une famille. Ce n'est certainement pas par hasard qu'après la disparition d'un membre de la famille,

vous soyez contraint, à court terme, de payer beaucoup de droits de succession. En outre, dans des circonstances difficiles, on se trouve trop souvent confronté de façon unilatérale à des taxations élevées.

Exiger un impôt sur le capital est justifié

Si l'on veut redistribuer la richesse dans le monde, il faut redistribuer autant la richesse matérielle que financière. Depuis que des études ont démontré que la planète Terre ne peut donner plus que ce que consomme un Occidental moyen, la redistribution de la richesse est devenue une nécessité !

Savez-vous que les 10 familles les plus riches de Belgique possèdent 32,3 milliards de dollars ? Savez-vous que 10 % des plus riches de nos concitoyens possèdent la moitié du patrimoine belge ? Exiger une taxe sur le patrimoine est donc une exigence légitime ! Ainsi, le Réseau pour la Justice Fiscale et Financière Actie Netwerk appellent à un impôt progressif sur la partie du patrimoine supérieure à 1 million d'euros, maison d'habitation non comprise. Seuls 2 % des plus riches sont concernés, soit 88.000 familles. Le produit total d'un tel impôt progressif sur le patrimoine lèverait une somme totale de 8,7 milliards d'euros !

Sources

1. De Tijd du 07.12.2010
2. De Standaard du 18.05.2010
3. Syllabus de formation militante de l'ACV, Le Patrimoine, Dries Koen
4. Rapport de la Banque Nationale, Tendances relatives aux impôts sur les avoirs des particuliers, M. Nautet, K. Van Cauter, L. De Meensel
5. Notre Droit, décembre 2010.

