

Pacte de solidarité

nous voulons des améliorations fondamentales

Nous continuons à rejeter le Pacte de solidarité malgré les modifications qui y ont été apportées.

Nous exigeons de nouvelles adaptations. C'est pourquoi nous allons mettre sur pied pour le mardi 29 novembre un plan d'action :

- coordonné au niveau fédéral et interprofessionnel,
- adressé à tous les acteurs et toutes les instances concernés par le pacte : employeurs, gouvernements (fédéral, régions, communautés), Parlement, organes de concertation et de gestion (fédéraux et régionaux),
- à commencer par une journée d'information et de sensibilisation le vendredi 25 novembre ;
- avec des actions spécifiques et ciblées ;
- sans exclure la possibilité d'une grève de 24 heures.

Par ce nouveau plan d'action, nous voulons obtenir de nouvelles améliorations sur :

1. Les assimilations

La condition de carrière pour partir à la prépension à 58 et 60 ans est sensiblement relevée, ce qui pénalise les femmes, les temps partiels et les travailleurs qui ont connu de longues périodes de chômage pendant leur carrière

Les périodes assimilées ne sont élargies que pour les crédits-temps à temps partiel en dessous de 50 ans pour soins à un parent, pour soins palliatifs, pour la formation ou pour l'éducation d'un enfant âgé de moins de 8 ans.

Nous voulons un élargissement des périodes assimilées : les emplois d'atterrissage (au-delà de 50 ans), les temps partiels (avec maintien des droits), les années d'études et les périodes sous contrat d'apprentissage doivent également être pris en compte et de périodes de chômage.

2. Les restructurations

Les âges de prépension actuels (50, 52, 55 ans) sont maintenus, mais doivent être atteints au moment de l'annonce de la restructuration. Pour certains, cette mesure rendra l'accès à la prépension plus difficile dans les faits.

Une cellule pour l'emploi uniquement pour les +45 ans n'aura pas l'effet voulu :

- les travailleurs âgés qui sont licenciés ne doivent pas être culpabilisés
- des jeunes et des travailleurs de moins de 45 ans risquent d'être licenciés;
- les travailleurs prépensionnables risquent de se voir imposer un autre emploi de moindre qualité et moins bien payé;

Le statut employés est aussi attaqué par le biais des préavis.

C'est pourquoi, nous voulons

- que la liste des prépensionnables soit fixée au moment de la conclusion du plan social;
- éviter que la nouvelle procédure ne se retourne contre l'emploi des jeunes;
- que les indemnités de rupture et de préavis soient payées immédiatement après le plan social.

3. La disponibilité

Selon le gouvernement les prépensionnés devraient rester disponibles jusqu'à l'âge de 58 ans. Y compris après une longue carrière, une profession pénible ou une restructuration pénible. Une telle mesure n'a pas de sens d'autant plus que les employeurs ne veulent pas de travailleurs âgés.

Ils pourraient aussi être sanctionnés en perdant leur droit à la prépension en cas de refus répété d'un travail convenable avant l'âge de 58 ans.

C'est pourquoi, nous voulons

- que la disponibilité ne dépasse pas l'âge de la prépension;
- qu'un emploi convenable aille aussi de pair avec un salaire convenable;
- que les sanctions ne soient pas plus dures que pour les chômeurs âgés

4. Le droit à la prépension

Nous voulions et nous voulons toujours le droit à la prépension pour les travailleurs qui sont entrés très jeunes dans la vie active : prépension à partir de 56 ans, après une carrière de 40 ans maximum.

5. Le crédit temps

Le crédit temps à temps plein pour une période de plus d'un an n'est plus possible que pour soigner un parent, pour suivre un recyclage ou pour l'éducation d'un enfant (de moins de 8 ans).

C'est une atteinte inacceptable aux conventions collectives en vigueur.

C'est pourquoi, nous voulons faire sauter cette limitation.

6. Les métiers lourds

La prépension sera possible à 58 ans pour les métiers lourds.

Qu'est-ce qu'un métier lourd ? Jusqu'ici, c'était uniquement le travail en équipes alternatives.

Il faut étendre rapidement cette liste.

7. Du travail pour les jeunes

Nous n'avons pas seulement des revendications et des préoccupations pour les travailleurs âgés.

Nous voulons aussi plus d'emplois et de meilleurs **emplois pour les jeunes.**

A ce jour, nous avons obtenu la création de plus de contrats de premier emploi dans le non marchand et plus de premières expériences professionnelles pour les jeunes peu qualifiés.

Mais face aux nouvelles réductions de cotisations pour les jeunes, il n'y a aucun engagement de la part du patronat. Et les pouvoirs publics sont également en reste pour les contrats de premier emploi.

C'est pourquoi nous voulons

- *le retour au plan initial des contrats de premier emploi : prendre en compte les jeunes ayant un contrat de premier emploi à raison de 3% pendant un an et non jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 26 ans;*
- *contrats de premier emploi dans le secteur public (fédéral) : extension programmée (de 1,5 à 3%) réservée aux jeunes peu qualifiés;*
- *emplois d'atterrissage (à mi-temps) et crédit à temps plein : remplacement par des jeunes (dans le cadre d'un contrat de premier emploi) ;*
- *un contrôle de l'utilisation des réductions de cotisations en faveur de l'emploi et un contrôle des remplacements*

8. Financement de la sécurité sociale

Toutes les réductions de charge accordées soulèvent des questions quant au financement de **la sécurité sociale.**

C'est pourquoi, nous voulons des assurances sur le plan financier au-delà de 2007, et ce par le biais d'une cotisation sociale générale.

Il faut mettre fin à la distorsion (90% salariés, 10% indépendants) au niveau de la répartition du futur financement alternatif : 95% salariés, 5% indépendants.

Enfin, la politique sociale et surtout fiscale inéquitable du gouvernement, ne peut mettre en péril le financement des services publics :



Les négociations et les actions menées ont été payantes. Nous avons déjà obtenu plusieurs améliorations :

- Les CCT de prépension à 55-56-57 ans, après 38 ans de carrière, peuvent être prorogées jusqu'en 2015 (au lieu de 2010), avec un relèvement progressif de l'âge (à partir de 2011), mais avec maintien des assimilations.
- La prépension à 56 ans pour les ouvriers du bâtiment en incapacité de travail et après 20 ans de travail de nuit et de travail en équipes est maintenue.
- Canada Dry : les régimes sectoriels existants sont en grande partie préservés.
- Emplois d'atterrissage: pas de découragement financier des formules à 4/5ème ni des régimes sectoriels à mi-temps qui prévoient un remplacement.
- La discrimination fiscale des nouveaux prépensionnés (depuis 2004) disparaît totalement.
- L'idée du malus pension a disparu.
- Les pensions complémentaires peuvent être payées à partir de 60 ans (au lieu de 65 ans).
- Des mesures supplémentaires ont été prises pour l'emploi des jeunes : élargissement des plans de premier emploi dans le secteur non-marchand et davantage de chances pour les (très) peu qualifiés.
- Travailleurs âgés: les statuts précaires qui étaient prévus (intérim, mise à disposition, petits boulots, inplacement) ont disparu.
- Le crédit-temps à 4/5 devient un droit à partir de 55 ans.
- Sécurité sociale: de nouvelles sources de financement fixes sont prévues, incluant les revenus du capital.
- Des améliorations sociales sont prévues en 2006 et 2007 ainsi qu'un mécanisme de liaison au bien-être à partir de 2008.