

ECHO

FGTB

La lettre d'information des services d'études
de la FGTB et des Interrégionales
ne paraît pas en juillet et août

Ed.Resp.: Luc Voets • Rue Haute 42 • 1000 BRUXELLES
Bureau dépôt: Bruxelles X

sommaire

Numéro 02, février 2012

■ Economie

100 % de renouvelable en Belgique en 2050 et les travailleurs là dedans?

Grossistes de l'industrie pharmaceutique: demande injustifiée, d'augmentation de marges

■ Entreprises

Rapport annuel du service de prévention: important pour évaluation de la politique sur le bien-être

Diagnostic mobilité: avez-vous été consultés?

■ Politique sociale

Pourquoi une prime pour les non-grévisistes n'est-elle pas autorisée?

■ Ombuds social

La loi Salduz et ses implications en droit social

■ Echo region Bruxelles

Les bassins de vie... quelle ambition?

■ Echo region Wallonie

Un «Master Plan TIC» en Wallonie?

■ Echo region Flandre

Accord flamand sur la carrière

■ Europe

L'Europe et le droit de grève

■ Relations Internationales

Réunion de la CSI sur la situation des syndicats en Egypte

www.fgtb.be

Souhaitez-vous recevoir ECHO uniquement par e-mail ou par poste? Vous voulez signaler un changement d'adresse ou de nom? [T] 02/506.82.71 • [E] patsy.delodder@abvv.be

FR - NL: Deze nieuwsbrief is ook beschikbaar in het Nederlands www.abvv.be/publicaties

Lutte contre la fraude: d'une ficelle budgétaire vers une politique structurelle?

Le Gouvernement a annoncé sa volonté de pourvoir à la mise en place des mesures efficaces de lutte contre la fraude fiscale et sociale. Dans l'élaboration du cadre budgétaire gouvernemental, l'ensemble des mesures de lutte contre la fraude doit rapporter un rendement de 720 millions € dès 2012 et de 1,5 milliards € en 2014. En sus, la levée du secret bancaire fiscal doit également rapporter 250 millions chaque année. Pour éviter que ces objectifs ne soient à nouveau qu'un artifice pour obtenir un équilibre budgétaire sur le papier, la FGTB demande au Gouvernement qu'il concrétise, en textes légaux et réglementaires au plus vite ses engagements en matière de lutte contre la fraude.

Pour la FGTB, la lutte contre la fraude est une question d'équité et d'égalité. A son initiative, l'Accord interprofessionnel exceptionnel 2009-2010 avait repris, parmi ses priorités, la lutte contre la fraude. L'objectif était de tenter de convaincre certains acteurs politiques et économiques de s'inscrire réellement en faveur d'une politique de lutte contre la fraude.

Malheureusement, cette initiative n'a pas rencontré l'enthousiasme dans certains milieux. La FGTB a toutefois continué sa campagne de sensibilisation sur le sujet, notamment via une étude commandée au Dulbéa sur l'ampleur de la fraude dans l'économie belge.

Et cela a porté ses fruits: l'accord gouvernemental reprend une grande série de mesures importantes qui devraient permettre de mieux lutter contre la fraude et l'évasion fiscale.

Les textes du projet de loi programme comprennent 16 des 38 mesures prévues dans cet accord pour le volet 'lutte contre la fraude'. On assiste toutefois à certaines manœuvres pour retarder ou affaiblir la concrétisation de ces objectifs.

Un exemple clair en la matière: la mise en œuvre de la responsabilité solidaire.

Le Gouvernement a décidé de mettre en place un mécanisme de responsabilité solidaire de la chaîne de sous-traitance pour le paiement des dettes sociales, fiscales et salariales.

Cette responsabilité solidaire est susceptible d'être applicable à l'ensemble des secteurs, après avis de la Commission paritaire compétente. Un sérieux bémol cependant, ajouté en cours de route: il a en effet été ajouté que ces mesures sont applicables aux secteurs qui rendent un avis unanime. A défaut d'un avis unanime, le Conseil des ministres décidera à quels secteurs cette mesure sera applicable.

La FGTB suivra la mise en œuvre de cette mesure de très près pour voir:

1. dans quels secteurs les organisations patronales refusent de prendre des mesures en la matière;
2. si le Gouvernement fera le nécessaire pour rendre applicable et effective cette mesure dans certains secteurs à risques comme prévus dans l'accord gouvernement.

C'est notamment à la lumière de la concrétisation de tels instruments structurels visant à mieux armer les administrations belges pour contrecarrer la fraude que la FGTB jugera de la véritable volonté de l'ensemble des acteurs politiques et économiques de lutter efficacement contre la fraude.

■ ECONOMIE

Proposition de directive ACCIS - Lettre au parlement européen

La Commission européenne a déposé une proposition de directive visant à établir une assiette commune consolidée pour l'impôt sur les sociétés (ACCIS).

Cette proposition fait l'objet d'un examen au sein de la Commission 'Affaires économiques et monétaire' (ECON) du Parlement européen.

La FGTB est intervenue, par courrier, auprès des rapporteurs au sein de l'ECON ainsi que des eurodéputés belges pour leur demander de bien vouloir prendre en compte lors de ce vote la nécessité de:

- rendre l'ACCIS obligatoire, au moins pour les grandes entreprises ayant des activités transfrontalières;
- de prévoir un taux minimum d'imposition commune de 25%.

Pour le monde syndical européen, ces deux principes sont essentiels pour:

- réduire la concurrence fiscale au sein de l'Union européenne;
- rétablir l'autonomie des Etats membres pour développer une politique fiscale équitable et progressive;
- stopper la chute des taux d'imposition des sociétés à laquelle on assiste au sein de l'UE, chute de 8,7 points de pourcentage depuis 10 ans;
- permettre un glissement de la taxation du travail et de la consommation vers le capital;
- assurer des rentrées budgétaires stables aux Etats Membres et, par ce biais, ne pas devoir faire supporter de nouveaux efforts aux travailleurs et aux usagers des services publics.

Grossistes de l'industrie pharmaceutique: demande injustifiée, d'augmentation de marges

La Commission des prix, les grossistes de l'industrie pharmaceutique ont introduit un dossier pour pouvoir augmenter leurs marges selon les modalités suivantes: une augmentation de la marge des produits les plus chers de 0,03%, mais par voie détournée: tous les produits (y compris les moins chers) verraient leur prix augmenter de façon à atteindre ces 0,03%.

Avec les autres syndicats et les mutualités, nous nous sommes évidemment opposés cette demande. Il y a suffisamment de raisons de s'y opposer:

1. L'évaluation réalisée par les grossistes mêmes (pratique pour le moins étrange mais conforme à la nouvelle réglementation de 2009) ne montre nulle part qu'ils affichent des pertes sur l'un ou l'autre groupe de produits. Au contraire. Entre avril 2010 et septembre 2011, ils ont affiché une marge bénéficiaire sur tous leurs produits médicaux de pas moins de 254 millions d'euros.
2. Il y a suffisamment d'indications que les grossistes octroient – généralement massivement – des réductions aux pharmaciens et hôpitaux, une pratique néfaste et qui manque totalement de transparence puisque les soins de santé

sont un bien public et ne peuvent être une marchandise sur laquelle on peut jouer librement avec le prix. Une augmentation de leurs marges bénéficiaires ne cadrerait d'ailleurs pas dans les limitations budgétaires imposées partout ni dans le cadre budgétaire de l'INAMI.

Pour étayer leur demande, les grossistes renvoient essentiellement à une directive européenne qui doit encore entrer en vigueur et qui pèserait plus lourdement sur leur structure de coûts.

Selon nous, il est trop tôt pour évaluer en connaissance de cause les coûts supplémentaires que cette directive entrainera (à supposer même que des coûts supplémentaires apparaissent).

En fait, le dossier introduit prouve qu'il n'y a pas de problèmes structurels de rentabilité du secteur qui assure aussi la distribution de produits de parapharmacie. C'est pourquoi, nous poursuivons notre travail à la Commission des prix, qui est maintenant sous la tutelle du ministre Vande Lanotte et nous donnerons un avis négatif sur cette demande injustifiée d'augmentation des prix qui porterait atteinte au pouvoir d'achat des gens, et plus particulièrement des malades.

Maureen.verhue@fgtb.be

100% de renouvelable en Belgique en 2050 et les travailleurs là dedans?

Le 29 mars 2011, les 4 ministres de l'énergie en Belgique (fédéral + les 3 régions) se sont entendus sur un objectif belge tendant «vers 100 %» de production d'énergie renouvelable (ER) en 2050.

Il est alors décidé de confier une étude «à rebours» (backcasting) au Bureau fédéral du Plan et aux instituts de recherche des Régions pour fixer des objectifs intermédiaires contraignants afin d'atteindre, en 2050, les 100 % de renouvelables.

Le 2 février dernier, une première présentation de l'étude a été faite aux «stakeholders» (représentants de la société civile).

Il s'agissait de présenter le cadre de l'étude (le paquet Energie Climat ainsi que la feuille de route vers une société bas carbone en 2050) de la Commission européenne, la méthodologie et les objectifs.

En ce qui concerne les objectifs, ils sont triples: définir les différentes étapes pour effectivement arriver à 100% d'ER en 2050, ensuite se focaliser sur les stratégies, notamment sectorielles, à développer pour y arriver. Enfin, l'étude se penchera sur une

évaluation des impacts socio-économiques. Le focus sera mis sur trois éléments: les investissements nécessaires, la facture énergétique belge et, last but not least, l'emploi.

Ce dernier point est particulièrement important pour nous, syndicats. En effet, si les deux premiers éléments portent sur le coût de la transition vers un système 100% renouvelable, ce dernier point devra mettre l'accent sur les impacts socio-économiques de cette transition.

C'est d'ailleurs sur ce point que la FGTB a interpellé les auteurs de cette étude dans le cadre de cette présentation: quelle attention particulière entendent-ils accorder aux défis socio-économiques de cette transition, notamment en matière de formation?

L'étude devrait être terminée pour début septembre 2012. Les premiers résultats sur les stratégies seront présentés début mai, avant que ne commence l'évaluation des impacts sociaux et économiques.

Etude à suivre de (très) près!

Sebastien.storme@fgtb.be

Rapport annuel du service de prévention: important pour évaluation de la politique sur le bien-être

Deux semaines avant la réunion du Comité de prévention et de protection au travail (CPPT) du mois de février, toutes les entreprises doivent recevoir un rapport annuel du service de prévention interne. Ce rapport doit être discuté au Comité et transmis, pour le 1er avril au plus tard par l'employeur au service d'inspection compétent.

Ce rapport annuel ne reprend pas que des données administratives. Il contient avant tout des informations importantes sur les accidents du travail de l'année écoulée, sur les problèmes en matière de charge psychosociale provoqués par le travail et aussi, très important, sur les mesures prises pour résoudre les problèmes d'ergonomie.

Le médecin du travail aussi doit soumettre un rapport annuel au Comité. Si l'entreprise est affiliée à un Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail, le Comité reçoit un rapport de ce qu'a fait le

médecin du travail de ce service externe dans l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels et de surveillance préventive de la santé.

Le Comité doit aussi faire une évaluation annuelle de la politique environnementale dans l'entreprise. Ceci aussi peut se faire à l'aide du rapport annuel du service prévention interne.

Si vous lisez cet ECHO FGTB et que vous êtes membre d'un CPPT, si tout est fait dans les règles, vous devez normalement déjà avoir reçu le projet de rapport annuel. Analysez-le en profondeur, vous avez encore quelques semaines pour formuler des remarques. Si vous n'avez pas encore reçu le rapport annuel, interpellez votre employeur à ce sujet. Il est en effet responsable, même si c'est le chef du service interne pour la prévention et la protection au travail qui rédige le rapport annuel.

francois.philips@abvv.be

Diagnostic mobilité: avez-vous été consultés?

Dans toutes les entreprises de plus de 100 travailleurs, l'ordre du jour des Conseils d'entreprise ou des comités de concertation aurait dû comporter comme point à examiner le diagnostic fédéral sur les déplacements domicile-lieu de travail. En effet, les employeurs concernés sont légalement tenus de soumettre leurs projets de réponse à ce diagnostic et d'en débattre.

En pratique, les employeurs ont reçu un délai supplémentaire jusque fin février 2012 pour rentrer leurs réponses à cette enquête auprès du SPF Mobilité et Transport. Les enquêtes précédentes nous apprennent que cette consultation n'a pas toujours lieu ou a été expédiée sans véritable discussion.

C'est pourquoi nous vous conseillons de vérifier si l'employeur n'a pas «oublié» cette consultation et, le cas échéant, de l'interpeller. En effet, cette occasion de lancer le débat sur la mobilité sur des bases

objectives et de poser des jalons dans la prise en compte de ce thème ne se présente que tous les trois ans.

Vous avez peut-être besoin de plus d'informations pour mieux installer la mobilité sur la carte sociale de l'entreprise. Le SPF mobilité et transport peut vous y aider: il met à votre disposition les résultats des enquêtes de 2005 et 2008. Il vous permet également de les ventiler par commune ou par secteur d'activité. Vous pouvez également trouver une sélection de bonnes pratiques mises en place par des entreprises ou dans les services publics. Surfez sur <http://www.mobilite.fgov.be> et sélectionnez l'onglet mobilité. Mieux, le SPF peut également vous livrer de l'information sur mesure, par zoning par exemple. Faites-en la demande à l'adresse: info@mobilit.fgov.be.

Jean-luc.struyf@fgtb.be

Elections sociales 2012: quelques chiffres

Pas moins de 1200 nouvelles entreprises se sont enregistrées auprès du SPF emploi et travail en vue d'organiser des élections sociales. Certaines ont attendu les premiers jours de février pour le faire. Elles n'organisent pas forcément des élections pour la première fois. Il est possible, en effet, qu'elles aient déménagé ou aient été fusionnées avec d'autres par exemple... Parmi celles-ci 1034 ont effectivement entamé la procédure des élections sociales.

Il y a actuellement 123 affaires judiciaires en cours en rapport avec les élections sociales. Parmi ces 123 affaires, 78 ont été introduites par la CSC, 34 par la FGTB, 9 par la CGSLB, une par la CNC et une par un travailleur individuel. A voir les chiffres, on pourrait croire que la FGTB est à la traîne par rapport à la CSC, mais il n'en est rien. La CSC n'a introduit que 24 recours contre des listes de fonctions dirigeantes et cadres dans des écoles de l'enseignement libre, ce qui en pratique n'aura pratiquement aucune influence sur la suite et le résultat des élections.

Le plus grand nombre de recours (56) concerne les listes du personnel dirigeant et des cadres et un nombre légèrement inférieur (52) concerne la scission en unités techniques d'exploitation. 7 recours concernent le début de la procédure élections sociales.

Après des années de négociations, enfin un accord sur l'intérim

Depuis 2007, le Conseil national du travail (CNT) se penche sur la réglementation du travail intérimaire. Nous avons profité de ces négociations pour mettre un terme aux nombreux abus en rapport avec le travail intérimaire et pour renforcer et améliorer les possibilités de contrôle.

Nous sommes parvenus à garder en dehors du compromis les contrats intérimaires à durée déterminée, le travail intérimaire pendant des grèves et le travail intérimaire dans le secteur public (malgré l'accord gouvernemental).

Nous n'avons pas pu empêcher l'introduction d'un motif d'insertion, mais ce motif est lié à des conditions d'application très strictes, ce qui est une nette amélioration, puisque ce motif était déjà appliqué sans aucun fondement légal.

En gros, l'accord peut être scindé en quatre volets:

1. Adaptation de l'information et du contrôle;
2. Encadrement des contrats de travail journaliers;
3. Introduction et encadrement d'un motif d'insertion
4. Suppression de la règle des 48h pour le constat des contrats de travail intérimaire.

Les 3 premiers volets entreront en vigueur au 1er juillet 2012. Le 4ème volet supprimera fin 2014 la règle des 48 heures pour les contrats journaliers. Les intérimaires devront alors recevoir leur contrat le jour même.

■ POLITIQUE SOCIALE

Pourquoi une prime pour les non-grévistes n'est-elle pas autorisée?

Un employeur à Opglabbeek, inquiet de l'impact de la grève générale du 30 janvier, a décidé d'octroyer une augmentation de salaire brut à ses travailleurs s'ils ne faisaient pas grève (augmentation aussi élevée que l'indemnité de grève pour un travailleur occupé à temps plein). Ceci a fait un petit 'scandale' dans les médias, où l'on a oublié le fait qu'il faut peser l'indemnité de grève par rapport au salaire habituel majoré de la prime, et donc pas uniquement par rapport à la prime. Finalement, le plan a été abandonné par l'employeur.

Tout le monde réalise l'injustice d'une telle prime et de la surenchère financière qu'elle implique. Les employeurs ont en effet le contrôle sur les moyens de production et sont, de ce fait, plus puissants en termes de capital que les travailleurs réunis en syndicat. Mais une telle prime pour les non-grévistes est-elle autorisée ou pas?

Sur le plan international

Le comité européen des droits sociaux (comité d'experts auprès du Conseil de l'Europe) a déjà réprimandé à plusieurs reprises le Royaume-Uni parce que la législation de ce pays permet aux employeurs britanniques de prendre des mesures pour amener les travailleurs à participer à des activités syndicales, dont l'octroi d'une rémunération avantageuse. De telles pratiques sont contraires à l'article 5 de la charte sociale européenne, ratifiée par la Belgique (Conclusions XIV-I, 1998, pp. 798 et 800).

Le Comité de la liberté syndicale auprès de l'Organisation internationale du travail a intenté une action en justice contre le Paraguay (affaire 2105, août 2000) et jugé que des bonus spéciaux aux travailleurs qui n'ont pas participé à une grève constituaient des pratiques discriminatoires constituant

un obstacle majeur au droit des syndicats d'organiser leurs activités. De telles pratiques vont à l'encontre de la Convention 87 – également ratifiée par la Belgique – de l'OIT qui garantit le droit de grève.

De même, l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme dans l'affaire de Dave Wilson, du syndicat national des journalistes et d'autres contre le Royaume-Uni le 2 juillet 2002 est éloquent. La Cour a estimé que les incitants financiers pour inciter les travailleurs à renoncer à d'importants droits syndicaux revenaient à nier le droit d'association (y compris la liberté syndicale) repris à l'article 11 de la convention européenne des droits de l'homme. La Belgique est un des pays qui a ratifié cette convention.

Sur le plan international, au niveau juridique, il n'y a donc pas de discussion possible: une prime pour les non-grévistes n'est pas autorisée.

Au niveau national

La Cour de cassation française a jugé le 1er juin 2010 que l'octroi de primes aux non-grévistes était contraire à la loi anti-discrimination française. En France, la conviction syndicale constitue un fondement de discrimination non autorisé. La participation ou non à une grève, relève de cette notion de conviction syndicale.

En Belgique aussi, depuis la loi du 30 décembre 2009, toute discrimination sur la base de la conviction syndicale est punissable. La sanction consiste en une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire brut. Bien que dans notre pays il n'y ait pas encore d'arrêt d'une Cour dans une affaire semblable, au niveau national, il n'y a pas non plus de discussion possible : une prime pour les non-grévistes n'est pas autorisée.

lander.vanderlinden@abvv.be

■ OMBUDS SOCIAL

La loi SALDUZ et ses implications en droit social

SALDUZ est ce ressortissant turc qui, condamné pour terrorisme, a introduit un recours de vant la Cour européenne des Droits de l'homme pour violation du droit au procès équitable. Dans son arrêt du 27/11/2008, la Cour considère que «*pour que le droit à un procès équitable demeure suffisamment concret et effectif, il faut, en règle générale, qu'un accès à un avocat soit consenti dès le premier interrogatoire d'un suspect par la police.*»

Suite à cet arrêt, la Belgique a adopté une loi du 13/08/2011 (dite loi SALDUZ) qui reconnaît de nouveaux droits à toute personne entendue dans le cadre d'une enquête, dont le droit à l'assistance d'un avocat pour les personnes privées de leur liberté.

En résumé, la loi SALDUZ, en vigueur depuis le 01/01/2012, définit 3 catégories d'audition:

- 1) toute personne auditionnée dans le cadre d'une enquête à droit à une communication succincte des faits et à ne pas s'accuser soi-même (droit au silence);
- 2) pour toute personne suspectée d'avoir commis une infraction, s'ajoute le droit, avant la première audition, de se concerter confidentiellement avec un avocat;

- 3) pour les personnes privées de leur liberté, s'ajoute le droit d'être assisté d'un avocat lors des auditions.

Ceci s'applique tant en droit pénal «classique» qu'en droit pénal social. Ainsi, en cas de fraude aux allocations sociales, ce que le nouveau code pénal social incrimine sous le vocable de faux social (art. 232) et d'escroquerie sociale (art. 235), les services de contrôle des différents parastataux (ONEm, INAMI, ONAFTS, etc.) sont tenus, en cas d'audition de «suspect», de respecter les droits reconnus dans la loi SALDUZ. Dans la pratique, ces règles étaient déjà en grande partie appliquées.

Par contre, la loi SALDUZ cause certains problèmes pratiques aux services d'inspection chargés de la lutte contre le travail au noir. En effet, les contrôles et auditions ont lieu sur le terrain. Or, la présence obligatoire d'un avocat lors des auditions freine le travail des inspecteurs et entame leur efficacité. Il est donc important d'évaluer rapidement cette nouvelle loi et de procéder aux aménagements nécessaires pour assurer l'équilibre entre le respect des droits de la défense et l'efficacité de la lutte contre la fraude.

Jean-francois.macours@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Les bassins de vie ... quelle ambition?

Les gouvernements francophones (Fédération WB, RW et Cocof) ont inscrit dans leur déclaration de politique générale la création, en Wallonie et à Bruxelles, d'un nouveau dispositif territorial: les bassins de vie, dans le but d'«*établir un véritable partenariat local entre les établissements scolaires de tous les niveaux, les opérateurs de formation, les fonds sectoriels des entreprises et les partenaires sociaux interprofessionnels.*» L'intention serait de créer, à l'échelon local (?), des 'pôles de synergie' emploi-formation-enseignement et une instance de pilotage.

Les interlocuteurs sociaux bruxellois, dont l'avis est aujourd'hui sollicité, sont particulièrement perplexes sur l'ambition et la complexité du projet.

A Bruxelles, la création de bassins locaux (subrégionaux) est manifestement écartée, au profit d'un seul et unique bassin bruxellois. En revanche, est avancée l'idée de définir, pour Bruxelles, un bassin plus large, incluant la le Brabant Wallon, voire même le Brabant

Flamand. L'argument avancé porte sur l'importance de la mobilité interrégionale et sur la nécessaire mutualisation des ressources d'emploi et de formation, dans la perspective ambitieuse de la réforme de l'Etat de créer une véritable 'communauté métropolitaine'.

La question de l'ambition du projet est aujourd'hui clairement posée: soit il s'agit de financer, par ce biais, des projets subsidiaires, auquel cas la création des nouvelles instances n'est pas nécessaire: on peut parfaitement lancer des appels à projet sans bassin de vie; soit il s'agit d'une refonte en profondeur des modalités de gestion des politiques croisées régions-communautés, visant une meilleure articulation de l'ensemble des moyens déployés à Bruxelles et dans son hinterland en matière d'emploi, de formation et d'enseignement, auquel cas s'impose, d'évidence, une concertation nettement plus approfondie!

Eric.buysens@fgtb.be

Formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes

La FGTB organise ce 22/03/2012, de 14h à 17h, une formation sur l'égalité entre femmes et hommes, la protection de la maternité et l'écart salarial. Cette formation est destinée aux membres des ODS et des services juridiques des centrales professionnelles.

Les orateurs seront des représentants de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

La formation se déroulera dans les locaux de la FGTB rue Haute 42 à 1000 Bruxelles (salle A- 6ème étage). Informations et inscriptions auprès d'Antonella ALFEO (02/506.83.19 – antonella.alfeo@fgtb.be).

L'égalité femmes-hommes dans la formation

Le 8 mars prochain, le Parlement des francophones de Bruxelles et la Marche mondiale des femmes organisent une Conférence-débat sur le thème de l'égalité femmes-hommes dans la formation et la lutte contre les violences, de 8h30 à 11h45, dans l'Hémicycle du Parlement bruxellois, rue du Lombard, 1000 Bruxelles.

Les actus culturelles sur www.cepag.be

En plus de ses colloques, activités et productions écrites, le site internet du Centre d'éducation populaire André Genot (Cepag) vous propose une rubrique culturelle.

Vous pourrez y consulter une sélection d'expositions, concerts et spectacles théâtraux à découvrir en Communauté française.

Chaque semaine, la grille des programmes télé est dépouillée pour vous proposer les films, documentaires et autres débats à ne pas manquer sur les chaînes francophones.

Le «coup de cœur» hebdomadaire est consacré à un livre, récent ou à redécouvrir, en lien avec l'actualité. Le cinéma est aussi régulièrement mis à l'honneur dans ces coups de cœur.

Rendez-vous sur www.cepag.be

La FGTB wallonne en ligne

Pour connaître toutes les infos et actualités de la FGTB wallonne, surfez régulièrement sur notre site internet www.fgtb-wallonne.be et abonnez-vous à notre newsletter.

La FGTB wallonne est également présente sur Twitter, n'hésitez pas à nous suivre !

Un «Master Plan TIC» en Wallonie?¹

En juillet 2011, Jean-Claude Marcourt a sollicité l'avis du CESRW sur l'avant-projet de Plan pour les Technologies de l'Information et de la Communication intitulé «Master Plan TIC».

Ce Plan est sensé «permettre à la Wallonie de jouer un rôle actif dans un monde où le virtuel et le réel auront définitivement fusionné à l'horizon 2025. Il devrait à la fois créer les conditions de réussite, identifier les opportunités de développement et accompagner les projets issus de l'ensemble des acteurs de notre société».

Il s'inscrit dans un contexte plus large, à savoir la «stratégie numérique pour l'Europe» qui vise à renforcer la compétitivité internationale à l'aide de technologies dont les normes et modalités de fonctionnement sont définies et produites par des lobbys privés...

Stratégie numérique pour l'Europe²

«Travailler plus dur» (dégradation des conditions de travail), «travailler plus longtemps» (recul de l'âge de la pension) et «travailler plus intelligemment» (avec de nouvelles technologies): voilà l'objectif global³ dans lequel s'insère la stratégie numérique européenne.

Celle-ci vise notamment à:

- créer un marché numérique européen plus compétitif grâce aux TIC;
- mettre en place un Internet des objets qui va «révolutionner» de fond en comble l'organisation sociale, privée ou professionnelle.

Pour réussir, la stratégie numérique de l'Union européenne passe par de nombreuses actions visant à développer les réseaux TIC; à européaniser (dans une perspective transatlantique et mondialiste) les pratiques nationales; à donner confiance au public... L'un des buts concrets est de transformer radicalement le commerce: les magasins de proximité disparaîtront massivement au profit de plateformes transnationales de vente en

ligne... Une splendide porte ouverte à la délocalisation du commerce vers des régions fiscalement et socialement peu exigeantes...

Dans le même esprit, l'administration en ligne sera de plus en plus interactive, diminuant d'autant les besoins en fonctionnaires... Les licenciements et réductions d'effectifs dans la fonction publique sont donc appelés à se poursuivre.

Enfin, le renforcement de la sécurité et la lutte contre la cybercriminalité sont également au menu de l'Europe numérique, avec le renforcement des outils de surveillance et de répression.

Le Master Plan TIC de la Région wallonne: quelques questions

Le projet est vanté pour la croissance économique qu'il développera, et la hausse d'emplois qui s'ensuivra en Wallonie. Oui mais...

- Existe-t-il une réelle analyse prospective du bilan emplois créés / emplois détruits par l'émergence d'objets intelligents et communicants?
- Existe-t-il une réelle analyse prospective du bilan qualité des emplois créés? Les entreprises de nouvelles technologies riment souvent avec boulots mal payés et emplois précaires.
- Existe-t-il une réflexion prospective sur le fait que les TIC vont renforcer la productivité (et donc les profits potentiels) de nombreux secteurs comme la santé, avec à la clé des pressions accrues des multinationales pour aller vers une privatisation?
- Enfin, le Master Plan TIC vise à renforcer les logiques de compétitivité transnationale, répondant ainsi aux demandes de lobbys - qui rêvent ouvertement d'en finir avec les contraintes fiscales ou sociales qu'on impose aux entreprises - et à la logique européenne dont on sait tout le bien qu'elle nous fait...

bruno.poncelet@cepag.be & gianni.infanti@fgtb-wallonne.be

¹ Retrouvez l'intégralité de cet article sur :

www.cepag.be/publications/notes-reflexion-analyse/2011/master-plan-tic

² Référence du document : COM(2010) 245 final/2. Communication de la commission au parlement européen, au conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions.

³ L'Union Européenne ne parle évidemment pas de faire travailler plus et plus longtemps comme un objectif en soit, elle recourt - comme d'habitude - à des arguments fatalistes...

Accord flamand sur la carrière

En janvier, les partenaires sociaux flamands ont conclu un accord sur une nouvelle politique de carrière. Cet accord est actuellement discuté avec le gouvernement flamand qui doit encore y mettre ses propres accents et décider sur le budget.

L'accord sur la carrière définit un cadre politique sur le plan du contenu, mais fixe aussi des priorités pour les deux prochaines années (2012-2013), priorités qui se concentrent sur trois axes:

1. Prévenir et remédier au problème des jeunes sans diplôme

- Ceci, dans la lignée de l'Agenda des compétences, avec un accent spécifique sur la prévention des jeunes sans diplôme.
- Une offre rapide du VDAB à l'attention des jeunes qui arrivent sans diplôme sur le marché du travail, afin qu'ils obtiennent tout de même une qualification via une formation ou un trajet d'expérience professionnelle. Des trajets d'expérience professionnelle spécifiques dans les grandes villes pour les jeunes fortement éloignés du marché du travail.
- Plus d'attention du VDAB pour les demandeurs d'emploi qui restent longtemps intérimaires, via un accompagnement vers un emploi durable.
- Encouragement des secteurs à proposer davantage d'apprentissage sur le tas, via un addendum aux accords de secteur.
- Les plans de diversité sont réformés, l'attention pour la transparence dans les résultats et pour l'entrée sur le marché du travail des jeunes non-qualifiés étant renforcée.

2. Renforcement de la position du marché de l'emploi et de la participation des 50+

- La prime 50+ (octroyée par le VDAB) est modulée pour les + 55 ans au chômage depuis longtemps.
- L'accompagnement systématique séparé du VDAB pour les 50+ est élargi jusqu'à 58 ans.
- Objectifs macro-économiques chiffrés pour le taux d'emploi et l'embauche des 50+.
- Le 'werkbaarheidsmonitor (instrument émanant du conseil socio-économique flamand, permettant de mesurer la qualité et la faisabilité du travail notamment) est élargi et les secteurs peuvent développer un plan d'action en rapport avec le travail faisable.

3. Soutenir tous les travailleurs via un accompagnement de carrière structurel

- Un sentier de croissance budgétaire pour l'accompagnement de carrière et un élargissement du nombre d'offrants.

Dans cet accord, nous retrouvons plusieurs de nos revendications:

- l'importance de l'accompagnement de carrière et des services en rapport avec la carrière;
- une garantie d'expérience professionnelle pour les jeunes sans diplôme;
- des trajets de durabilité (accompagnement vers un travail fixe pour ceux qui ont un travail temporaire pendant un long laps de temps);
- impulsion au travail faisable;
- le besoin de plus de transparence sur les résultats des plans de diversité;
- une attention spécifique aux grandes villes;
- modulation de la '50+-prime' en fonction de l'âge et de la durée du chômage;
- des objectifs chiffrés globaux pour l'embauche de travailleurs âgés.

Quelques points d'attention qui nécessitent malgré tout la vigilance:

Dans la réforme de la '50+-prime', une bonne évaluation et un suivi efficace s'imposent.

L'approche systématique des demandeurs d'emploi âgés est élargie aux personnes de 58 ans, même si les indicateurs sur leur probabilité de trouver de l'emploi sont peu convaincants. Élément positif: l'approche et les engagements de l'accord 'Samen op de Bres voor 50+- (accord entre gouvernement et partenaires sociaux flamands) sont reconfirmés et il y a des objectifs chiffrés pour l'embauche des travailleurs âgés.

Parallèlement, nous devons rester attentifs au contexte fédéral modifié qui, à terme, aura des conséquences pour les demandeurs d'emploi âgés présentant un chômage de longue durée, même si ce point n'a pas été repris dans l'accord actuel.

Un dernier point d'attention important concerne les projets d'expérience professionnelle pour les jeunes qui sont fortement éloignés du marché du travail. Ceux-ci peuvent s'avérer des outils précieux, mais ne peuvent en aucun cas être une forme de bénévolat obligatoire. Le statut de ces jeunes doit donc encore être clarifié.

pdiepvnts@vlaams.abvv.be

Recommandations politiques sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE)

Les 26 et 27 janvier 2012, le département Emploi et Economie social flamand a organisé l'événement «Rendre la RSE réalisable et visible en Flandre». Toutes les informations à ce sujet peuvent être consultées à l'adresse <http://www.werk.be/node/1605> (mais en Néerlandais uniquement).

Avec le gouvernement flamand et les employeurs, nous avons pris l'engagement, dans le PACT2020, de diffuser la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans les organisations et entreprises. L'étude du FSE que vous retrouvez sur le site susmentionné fait apparaître que l'Etat a un rôle important à jouer à ce niveau, dans son rôle d'exemple, ses marchés publics, son soutien.

La Flandre a encore un long chemin à parcourir mais nous allons, en nous référant à ces études et à l'orientation qui sera donnée aux marchés publics (prévue en février 2012), continuer à plaider pour que l'on prenne en compte les valeurs sociales et les alternatives environnementales lors de chaque adjudication de ces marchés.

L'acquisition de connaissances dans l'administration est inévitable pour rendre la RSE concrète et réalisable dans chaque entreprise et sur le terrain, au profit des travailleurs et de l'employeur. Par ailleurs, dans le courant de cette année, la Commission européenne entend prendre une initiative sur la RSE. Cette initiative pourrait évidemment être une percée et donner une impulsion pour une Europe plus sociale et plus durable.

2012 est en tout cas une année pleine d'attentes par rapport à la RSE.

Journée d'action européenne 29 février

L'Europe commence à parler de conséquences sociales de la crise, de croissance, d'emploi et d'emploi des jeunes mais ces éléments - aussi importants soient-ils - restent au niveau de la symbolique et ne sont pas suivis d'engagement réel. Face à l'absence d'écoute des dirigeants européens, la Confédération européenne des syndicats a appelé à une journée d'action décentralisée dans chaque Etat membre pour le 29 février prochain, veille du sommet européen de printemps. Les modalités pratiques ne sont pas encore connues mais pourront être suivies sur le site de la CES dans le cadre de la campagne "trop c'est trop! des alternatives existent! pour l'emploi et la justice sociale!" <http://www.etuc.org/fr>, de même que sur www.fgtb.be, bien entendu !

Brochure 'Devenez AchACTEURS!'

Le 11 janvier 2012, AchACT (Actions Consommateurs Travailleurs), plateforme fédérale, a communiqué, rue Neuve, à Bruxelles, les résultats d'une enquête sur les conditions de travail dans les entreprises de sous-traitance de 36 marques et chaînes de mode. Ces résultats sont repris dans une nouvelle brochure intitulée 'Devenez AchACTEURS!' qui fait le point de la situation. Dans cette publication, AchACT se concentre sur le secteur de la mode et, plus particulièrement, sur les sociétés belges. La brochure peut être commandée ou téléchargée via www.achact.be (Fr) et www.schoneklerin.be (Ni).

■ EUROPE

L'Europe et le droit de grève

Pour rappel, la Cour de Justice de l'Union européenne, dans les arrêts Viking, Laval, Ruffert et Luxembourg, a établi une hiérarchie entre les libertés économiques placées au sommet de la pyramide et les droits sociaux fondamentaux, dont le droit de mener des actions collectives, qui leur sont subordonnés.

Depuis lors, la Confédération européenne des syndicats (CES) demande l'insertion dans les traités d'une Clause de Progrès social censée rétablir l'équilibre entre libertés économique et droits sociaux fondamentaux.

Dans le «single market act» paru en octobre 2010, la Commission a annoncé l'adoption d'une législation visant à concilier l'exercice des libertés économiques avec les droits sociaux fondamentaux.

C'est ainsi que la Commission envisage de publier dans les prochaines semaines un projet de règlement sur l'exercice du droit d'action collective dans le contexte des libertés économiques du marché intérieur, dénommé **règlement Monti 2** en référence à la clause Monti déjà présente dans le règlement relatif à la libre circulation des marchandises: «le présent règlement ne

peut être interprété comme affectant d'une quelconque manière l'exercice des droits fondamentaux, tels qu'ils sont reconnus dans les États membres, y compris le droit ou la liberté de faire grève.».

Le projet de règlement Monti, dont la CES a pu prendre connaissance, est particulièrement préoccupant. Contre toute attente, il consacre la jurisprudence de la Cour de justice en maintenant la hiérarchie entre les libertés économiques et les droits sociaux fondamentaux via le principe de proportionnalité. Ensuite, il confie aux cours et tribunaux le soin de vérifier si une action collective est appropriée et nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi, ceci au mépris des pratiques nationales qui encadrent l'exercice du droit de grève! Enfin, il prévoit un mécanisme d'alerte entre Etats membres en cas de conflit collectif, assorti d'une obligation pour les Etats de prendre les mesures nécessaires pour y remédier, ce qui est particulièrement intrusif dans l'exercice du droit de grève.

La CES a exhorté la Commission à réécrire son projet de fond en comble. A suivre donc.

jean-francois.macours@fgtb.be

■ RELATIONS INTERNATIONALES

Réunion de la Confédération syndicale internationale (CSI) sur la situation des syndicats en Egypte

Du 30 janvier au 1er février inclus, la CSI, des délégués de la CES, de Global Union Federations GUF et de Solidarity Support Organisations SSO (dont la plupart des fédérations syndicales sont membres, notamment la FGTB) ont organisé une réunion spéciale au Caire pour soutenir les nouveaux syndicats égyptiens indépendants. La situation politique du pays rend leur fonctionnement très difficile. Ainsi, le projet de loi sur la liberté syndicale est reporté aux calendes grecques par le conseil militaire et la majorité islamique au nouveau parlement élu. Parallèlement, il y a des tentatives de restaurer l'ancien syndicat de l'Etat officiellement dissous ETUF sous une version légèrement modifiée. De plus, malgré les tentatives de la CSI d'arriver à une seule organisation, les deux nouvelles fédérations syndicales indépendantes, la Egyptian Federation of Independent Trade Unions (EFITU) et le Egyptian Democratic Labour Congress (EDLC) ont tendance à se

dispenser. Quoi qu'il en soit, la collaboration s'impose.

A la réunion, un plan d'urgence a été approuvé pour aider les syndicats indépendants. Dans un premier temps, une action politique est entreprise pour adapter la législation à court terme. La CSI, la CES, l'OIT et plusieurs syndicats nationaux tenteront, par le biais d'organismes internationaux (FMI, OCDE, Banque mondiale, Parlement européen, etc.) de faire pression sur le gouvernement égyptien. Via Labour Start, une campagne de solidarité par mail est organisée.

Par ailleurs, la CSI, GUF et SSO travaillent aussi à un programme de soutien commun au niveau notamment de l'organisation, de la formation, la communication, etc. Ces aspects pratiques ont déjà été abordés fin novembre 2011, lors de la visite d'une délégation de l'EFITU à la FGTB. La FGTB suivra évidemment les différentes actions de soutien.

christian.vancoppenolle@abvv.be