

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 04, avril 2012

■ Economie

Nouvelle pensée économique auprès de l'OCDE? Le respect des normes du travail à la Banque mondiale?

Facturation électronique – Eviter un approfondissement de la fracture numérique

■ Entreprises

Le travailleur européen craint une augmentation du stress au travail

■ Politique sociale

Livre blanc sur les pensions: déception

■ Ombuds social

Liberté syndicale pour prêtres et laïcs

■ Echo région Bruxelles

Pauvreté: une avancée au Conseil économique et social de la Région bruxelloise (CESRB)

■ Echo région Wallonie

Un conseil wallon de la Politique scientifique renouvelé

■ Echo région Flandre

Des emplois de qualité

■ Europe

Ryan Air continue ses pratiques de dumping social et de concurrence déloyale

■ Relations Internationales

Chaire de la FGTB à l'ULB

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

L'Europe s'attaque au droit de grève

Le projet de règlement Monti II supposé régler la relation entre les droits sociaux fondamentaux et les libertés économiques, consacre en réalité la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne qui limite le droit de grève au nom de la libre circulation des biens et services.

Tout a commencé avec les arrêts Laval, Viking et Ruffert où s'opposaient, d'une part, le droit de grève revendiqué par les travailleurs et les syndicats pour faire respecter les conditions de travail nationales et, d'autre part, les libertés économiques invoquées par les employeurs pour ne pas respecter ces conditions de travail.

A chaque fois, la Cour de Justice de l'Union européenne a estimé qu'une action de grève constituait un obstacle à la libre prestation de service et, dans la foulée, elle s'est octroyé le droit de vérifier si cette grève était justifiée par rapport à l'objectif poursuivi, et, donc, de statuer sur sa légitimité.

Ces arrêts consacrent ainsi la primauté des libertés économiques sur les droits sociaux fondamentaux et avalisent, dans une certaine mesure, des pratiques de dumping social et de concurrence déloyale.

La Confédération européenne des syndicats (CES) a réagi d'emblée en demandant la révision de la directive détachement pour y inscrire le principe «à travail égal, salaire égal» et en exigeant l'adoption d'une clause de progrès social dans les Traités européens qui établirait la primauté des droits sociaux fondamentaux sur les libertés économiques.

En réponse à ces revendications syndicales, la Commission a annoncé, en 2010, dans sa communication «vers un acte pour le marché unique» l'adoption de deux législations, l'une visant à concilier l'exercice des libertés économiques avec les droits sociaux fondamentaux, l'autre visant à améliorer la mise en œuvre de la directive sur le détachement.

Le 21 mars, la Commission a publié son projet de «règlement relatif à l'exercice de mener des actions collectives dans le contexte de la liberté d'établissement et de la libre prestation des services» (dénommé règlement Monti II).

En réalité, Monti II ne règle rien: il ne fait que consacrer dans un règlement la jurisprudence de la Cour de Justice, à savoir que le droit de grève est reconnu comme un droit fondamental mais qu'il n'a pas de priorité sur les libertés économiques. En cas de conflit entre ces normes, on appliquera le principe de «proportionnalité»: une action de grève est justifiée si les moyens mis en œuvre sont proportionnés et nécessaires par rapport au but poursuivi. On en revient ainsi à la case départ. Si le conflit collectif ne peut se régler par la médiation, Monti II incite à faire appel à la justice qui examinera si la grève est légitime. Ce règlement favorise donc la «judiciarisation» de la grève. Ceci est inacceptable et, à l'instar de la CES, la FGTB rejette catégoriquement ce règlement qui affaiblit le droit de grève.

Guide fiscal 2012

Comme chaque année, le guide fiscal FGTB sortira de presse dans le courant du mois de mai. Il s'adresse principalement aux travailleurs salariés et allocataires sociaux. Il permet aux lecteurs de prendre connaissance des modifications apportées au formulaire de la déclaration fiscale et des nouveaux barèmes fiscaux en vigueur suite à leur indexation. On y retrouvera notamment des explications concernant les mesures d'application en matière de taxation des revenus de remplacement ainsi que des nouvelles mesures introduites.

Le guide fiscal contient une série de conseils permettant au lecteur de remplir correctement sa déclaration d'impôt, de comprendre le barème fiscal, de profiter pleinement et en connaissance de cause des déductions fiscales auxquelles il a éventuellement droit. De plus, le lecteur y retrouvera des renseignements utiles pour les cas où il n'est pas d'accord avec l'imposition établie (comment introduire une réclamation? Dans quels délais? ...) ainsi que pour obtenir certaines réductions de précompte immobilier.

Le guide comporte également une section sur le barème du précompte professionnel applicable depuis le 1er janvier 2012.

Notre Guide fiscal 2012 coûte 6 € (frais d'expédition inclus).

Vous pourrez l'obtenir en versant ce montant au numéro de compte BE 07 878-3985901-66 "FGTB-ABVV-Brochures". N'oubliez pas d'indiquer lisiblement votre nom et adresse, ainsi que la communication "Guide fiscal 2012".

Facturation électronique - Eviter un approfondissement de la fracture numérique

En application d'une directive européenne sur la facturation électronique, chaque Etat membre se doit de prôner l'utilisation de factures électroniques plutôt que papier.

En Belgique, cette tâche a été attribuée à l'Agence pour la simplification administrative (ASA), cette dernière ayant à cet effet créé un Forum belge de la facturation électronique. Dans ce cadre, une réunion du groupe «B2C» (Business to Consumer, c'est-à-dire Professionnels vers Consommateurs privés) a eu lieu. La FGTB y a été conviée, mais par hasard: en tant que participante aux travaux de l'ASA -en tant de caisse de chômage-, non en sa qualité d'organisation de consommateurs reconnue.

Lors de cette réunion, la FGTB a déploré que l'ASA n'ait pas jugé bon, à ce jour, de saisir le conseil de la consommation. De fait, dans le cadre d'une simplification administrative, on peut déplorer qu'un nouveau groupe de travail soit créé alors qu'une instance officielle existe pour assurer la concertation «B2C». En outre, la FGTB a insisté sur le fait que ce passage vers une facturation électronique

ne pouvait agrandir la fracture numérique en Belgique. Tout le monde n'est pas égal face à l'informatisation de nos sociétés (coût de l'équipement, coût de l'utilisation, difficultés de maîtrise de la technologie, ...). Nous avons également signalé d'autres points d'attention:

- le problème de la charge de la preuve (date d'envoi, adresse e-mail qui n'est pas officielle comme l'adresse postale);
- la multiplication des codes d'accès;
- les difficultés d'archivage (si archivage sur l'ordinateur, surcharge des disques durs);
- les délais légaux d'archivage et ceux offerts par les plates-formes de facturation électroniques existantes: ces derniers ne sont jamais suffisants;
- la crainte que les charges se déplacent de l'entreprise vers le consommateur.

D'autres réunions sur le sujet devraient par conséquent suivre, mais clairement, à ce jour, pour la FGTB, le passage vers plus de facturation électronique est loin d'être mûr.

Christophe.quintard@fgtb.be

Nouvelle pensée économique auprès de l'OCDE? Le respect des normes du travail à la Banque mondiale?

Lors de la récente réunion du TUAC (le comité consultatif des syndicats auprès de l'OCDE), le nouveau vice-président de l'OCDE, l'ancien premier ministre Yves Leterme, a présenté la direction qu'il souhaite prendre avec l'organisation. Il ressort de ses déclarations que l'OCDE envisage enfin de quitter les tranchées économiques dans lesquelles elle est restée confinée pendant plusieurs décennies (la foi en la force ultime des marchés, limiter l'influence du pouvoir public, moins de régulation).

L'OCDE démarrera un projet afin de lancer une «nouvelle pensée économique» au sein de l'organisation. Nous espérons que l'OCDE a effectivement tiré les leçons (et continuera de le faire) de la crise actuelle. Il faut absolument éviter un retour aux affaires habituelles, sans plus. Tant que des organisations telles que l'OCDE ne s'imprègnent pas de cette idée, il n'y aura pas grand-chose à espérer en termes de réforme drastique du secteur financier ou de relance de l'économie sur une voie plus écologique et socialement durable. L'arrivée d'Yves Leterme peut constituer un pas dans

le bon sens. La question est de savoir si des thèmes tels que l'inégalité et la protection sociale deviendront réellement des piliers importants au sein de l'OCDE.

En marge des réunions du TUAC, la FGTB a insisté auprès de la Banque mondiale pour que cette dernière intègre davantage les normes fondamentales du travail dans ses statuts, à savoir la suppression du travail forcé et du travail des enfants, l'interdiction de la discrimination et le droit d'organisation et de négociation collective. La Banque mondiale fournit les fonds nécessaires à des pays en voie de développement et à des instances privées afin de lancer des projets de grande envergure (par ex. infrastructure). Parfois, les normes fondamentales du travail sont appliquées dans les contrats (par ex. en cas d'emprunts à des partenaires privés ou en cas de grands travaux d'infrastructure), mais pour les autres projets, le respect de ces quatre normes n'est pas une condition absolue. Nous continuons à œuvrer pour l'encrage de ces normes dans les procédures des institutions internationales.

lars.vandekeybus@fgtb.be

Le travailleur européen craint une augmentation du stress au travail

Une grande majorité des travailleurs européens s'inquiètent du stress lié au travail, c'est ce qui ressort du deuxième sondage d'opinion européen sur la sécurité et la santé au travail. Cette enquête a été effectuée en novembre 2011 à la demande de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. L'enquête interroge plus de 35.000 personnes dans 36 pays européens sur le stress lié au travail et la relation entre la sécurité et la santé au travail, et le fait de travailler plus longtemps.

Résultats européens

80% de la population active en Europe pense que le nombre de personnes qui souffrent de stress lié au travail augmentera les cinq prochaines années. Plus de 52% de ces 80% s'attendent à ce que ce stress augmente fortement. Ceci correspond aux résultats d'une étude préalable de l'Agence sur les nouveaux risques et les risques émergents au travail. Cette même étude avait fait apparaître que 79% du personnel dirigeant estimait que le stress était un problème dans son entreprise, suite à quoi le stress au travail était un facteur tout aussi important d'accidents du travail.

Le stress lié au travail fait donc partie en Europe des plus grands défis en matière de sécurité et santé et entraîne d'importants frais, tant en matière de santé des travailleurs qu'en matière de prestations économiques des entreprises.

Et la Belgique?

Dans notre pays, l'enquête a été effectuée auprès de 1002 personnes de plus de 18 ans compte tenu d'un quota déterminé par rapport au sexe, à la répartition géographique et au contexte social. Selon l'Agence, l'enquête est de ce fait représentative pour la population active belge. Il ressort également de cette enquête que l'on s'attend à ce que

le stress au travail continue à augmenter les prochaines années, suivant ainsi la tendance européenne, mais le nombre de Belges qui craint que le stress au travail augmente fortement est plus élevé que la moyenne européenne. Ceux qui travaillent s'attendent plus à ce que le stress au travail augmente que ceux qui ne travaillent pas ou sont au chômage.

Neuf Belges sur dix pensent qu'une bonne politique en matière de sécurité et de santé au travail est importante pour la compétitivité économique d'une entreprise. Ce résultat est semblable au résultat européen (86% des Européens ont le même avis). Pas moins de 90% des personnes ayant participé au sondage pensent qu'une bonne politique de sécurité et de santé est importante pour que les gens travaillent plus longtemps avant de partir à la pension.

L'enquête fait aussi apparaître un résultat frappant. Seuls 60% des travailleurs estiment que s'ils signalent un problème de sécurité et de santé au travail, il sera effectivement résolu. 62% ont confiance dans le fait que le management tentera de résoudre une question de sécurité et de santé au travail si elle lui est signalée. La moyenne européenne est nettement plus élevée (74%). On peut déplorer que l'enquête ne se soit pas penchée sur la question de savoir si les personnes interrogées étaient syndiquées ou non ou encore si un CPPT ou une délégation syndicale étaient actifs dans l'entreprise.

Ces résultats donnent aussi à réfléchir. Ils montrent que le débat sur le fait de travailler plus longtemps ne peut pas être mené uniquement en termes de prestations économiques, d'âge de la pension ou de durée de la carrière. Les conditions de vie au travail (du passé et de l'avenir) sont au moins aussi importantes, si pas plus importantes.

francois.philips@fgtb.be

Comment rendre vos réunions du comité d'entreprise européen plus efficaces?

Pour le savoir, lisez le petit manuel que vient de publier l'Institut syndical européen (ETUI). Il tente de répondre aux préoccupations des 20.000 délégués représentant les travailleurs dans les comités d'entreprise européens en leur donnant toute une série de conseils pratiques.

Ce manuel abondamment illustré est le premier d'une série destinée à aider les délégués actifs dans des organes de représentation européens pour qu'ils puissent mieux remplir leurs missions.

Vous pouvez le télécharger gratuitement à l'adresse suivante: <http://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils/Resources/Manual-for-European-Workers-Representatives-01-How-to-make-your-meetings-more-successful>

Il est disponible directement en plusieurs langues, dont le français et le néerlandais.

Cartes train scolaires également d'application pour les formations en alternance

Le Conseil national du travail (CNT) et le Conseil central de l'économie (CCE) plaident depuis un certain temps déjà pour que les jeunes qui suivent une formation en alternance (combinaison des études et du travail), soit environ 30.000 jeunes, puissent bénéficier de tarifs préférentiels pour les transports publics. Les écoliers et étudiants bénéficient déjà de ces tarifs préférentiels, leur permettant de payer 20% de moins par rapport à celui d'un simple billet de train.

Pour le moment, certains jeunes de moins de 26 ans qui suivent une formation à l'IFAPME (Wallonie), SYNTRA (Flandre) ou ESPACE FORMATION PME (Bruxelles), ont droit à une carte train scolaire pour la durée de leur formation.

Lors de la réunion du 16 mars, l'on a à nouveau cherché une solution avec les représentants de la SNCB. Il a été convenu que la SNCB proposerait au ministre compétent d'élargir la définition des bénéficiaires d'une carte campus (5x le même trajet aller-retour sur une période de 49 jours calendrier) de façon à ce que tous les jeunes de moins de 26 ans qui sont dans un système de formation en alternance puissent en bénéficier. Dès que le ministre compétent donnera son approbation, la modification de la définition pourra être mise en œuvre, sans que le contrat de gestion de la SNCB ne doive être modifié pour ce faire.

■ POLITIQUE SOCIALE

Livre blanc sur les pensions: déception!

Dans son livre blanc paru mi février, la Commission se base sur des projections d'évolution du taux de natalité et des taux de dépendance économiques entre actifs et non actifs à long terme (2060) pour mettre en avant ses recettes bien connues en termes de réforme des systèmes de pensions: renforcement des conditions d'accès aux pensions (âge et carrière); limitation des possibilités de départ anticipé et allongement de la durée de carrière; instauration d'un lien entre pension et espérance de vie; renforcement des systèmes de pension privés; développement des systèmes flexibles (travail à temps partiel et "pensions partielles").

Pour la Commission, il faut travailler plus longtemps et épargner plus. Cela revient à mettre à charge des seuls travailleurs les conséquences du phénomène du vieillissement et ce, dans un contexte de politiques d'austérité, de plus grande flexibilité des carrières et des emplois mais aussi d'incertitudes en matière de revenus... Pour rappel les recommandations adressées par la Commission à la Belgique en juin dernier dans le cadre du Semestre européen portaient d'ailleurs sur l'instauration d'un lien entre âge de la retraite et espérance de vie et sur la limitation des systèmes de départs anticipés.

Pour se donner "bonne conscience", la Commission aborde également des aspects plus positifs, sans y apporter toutefois un caractère contraignant ou une attention particulière: amélioration des conditions de travail non seulement pour garder les travailleurs plus longtemps à l'emploi mais aussi (et surtout) parce que "sinon l'impact sur les finances publiques sera moins favorable" en raison du recours au chômage, à l'invalidité ou à l'assurance sociale...; promotion de la formation tout au long de la vie, de la santé, de la sécurité au travail, adaptation des lieux de travail; suppression des discriminations entre hommes et femmes.

Globalement, la logique suivie par la Commission est purement économique et ne tient nullement compte des impératifs sociaux. Ainsi, bien que des engagements aient été pris en matière de lutte contre la pauvreté dans le cadre de la stratégie Europe 2020, rien n'est prévu visant à ce que soit garanti un niveau de pension adéquat pour

tous, ni pour le définir (ce qui aurait pu être fait en fixant son niveau minimum au dessus du seuil de pauvreté, ou en fixant un certain taux minimum de remplacement,). Seuls les systèmes privés sont considérés par la commission comme à même de "sécuriser l'adéquation future des pensions". Cela, en dépit du fait que le 3ème pilier n'est pas de la pension mais de l'épargne que tous ne peuvent se permettre, en particulier ceux qui n'auront qu'une faible pension.

La mise sous pression des systèmes publics de pension découle désormais directement de la nouvelle Gouvernance économique via le mécanisme de surveillance des déséquilibres macro-économiques. Le livre blanc abonde évidemment dans le même sens... et n'imagine même pas d'émettre des propositions - parmi lesquelles devrait figurer un plan de relance - à même de créer des emplois de qualité et aussi de renforcer le financement des systèmes de pension par répartition, pourtant les plus sûrs et les plus solidaires (tant d'un point de vue inter-qu' intra-générationnel). Rien non plus en ce qui concerne le renforcement des systèmes publics de pensions via une plus grande diversification des sources de financement.

Par ailleurs, le lien que veut imposer la Commission entre l'espérance de vie et l'âge d'accès à la pension est inacceptable. Car il ne tient pas compte de l'espérance de vie en bonne santé, qui n'est pas la même pour tous les travailleurs et qui n'augmente pas autant que l'espérance de vie. Une augmentation linéaire de l'âge ou des conditions de carrière est profondément injuste car elle fait arbitrairement fi du caractère pénible de certaines professions. En outre, jusqu'où pousser cette logique: 80 ans si l'espérance de vie dépasse les 100 ans? Il est au contraire urgent de reconnaître la nécessité de prendre en compte la durée et la pénibilité de la vie au travail avec la possibilité de départ anticipé; de responsabiliser les employeurs, notamment en termes de formation tout au long de la vie, d'investissement en R&D, d'amélioration des conditions de travail, d'adaptations des postes de travail, ... , de lutter contre toutes formes de discriminations, notamment celles liées à l'âge ou au genre, ... Mais rien de concret n'est prévu à ce sujet dans ce très décevant et inquiétant livre blanc.

Anne.panneels@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Liberté syndicale pour prêtres et laïcs

La Cour européenne des Droits de l'homme s'est prononcée le 31 mars dans un dossier qui concerne la liberté syndicale des prêtres et laïcs de l'église orthodoxe roumaine. Le professeur Jean Jacqmain a analysé l'action introduite par le syndicat 'Păstorul Cel Bun' contre la Roumanie (n° 2330/09).

Trente-cinq prêtres et laïcs occupés sous contrats de travail par l'église orthodoxe roumaine se constituent en syndicat pour défendre leurs droits sociaux à l'égard de leur employeur et des autorités administratives. Conformément à la loi sur la liberté syndicale, ils demandent l'enregistrement de leur association. Le tribunal de 1ère instance le leur accorde, mais, en appel, l'enregistrement leur est refusé. La juridiction décide qu'en vertu de la loi sur la liberté religieuse, l'État doit respecter le statut de l'église

orthodoxe. Celui-ci soumet la création d'une association comme celle qui est en cause à une autorisation préalable que la hiérarchie religieuse n'a pas accordée.

Devant la Cour européenne, le débat a porté sur la légitimité de l'ingérence de l'État dans l'exercice de la liberté de créer un syndicat (art. 11, §2 de la convention). La Cour est embarrassée parce qu'elle a une jurisprudence très nuancée sur les «entreprises de tendance», mais elle constate que l'ingérence ne répond pas à un «besoin social impérieux» et n'est pas suffisamment motivée. Par 5 voix contre 2, la Cour a conclu à la violation de l'art. 11, §2 de sorte que les prêtres (et aussi les laïcs) d'une église peuvent donc se constituer en syndicat.

Jean.jacqmain@cgspracod.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Pauvreté: une avancée au Conseil économique et social de la Région bruxelloise (CESRB)

En sa séance plénière du 15 mars 2012, le CESRB a rendu un avis sur l'élaboration du plan d'action bruxellois de lutte contre la pauvreté, plan qui sera centré sur la problématique de la pauvreté des jeunes adultes de 16 à 25 ans.

C'est dans ce cadre que l'Observatoire de la santé et du social de Bruxelles-Capitale a demandé au CESRB d'identifier les principaux mécanismes et facteurs de pauvreté pouvant affecter les jeunes lors de la période de transition entre l'école et l'insertion professionnelle.

Dans cet avis unanime, le banc patronal reconnaît pour la première fois que la flexibilisation et la précarisation des parcours professionnels entraînent, pour de nombreux jeunes, une difficulté d'accès à un réel statut social porteur de droits sociaux. Se combinant à d'autres difficultés non liées au marché de l'emploi (accès à un logement, à l'énergie...), cette flexibilisation renforce les mécanismes d'exclusion sociale et de

pauvreté des jeunes. Dans ce même avis, les employeurs ont également reconnu l'impact des discriminations à l'embauche sur les difficultés d'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi. Ils ont par ailleurs admis que la réforme du stage d'attente en stage d'insertion et l'allongement de sa durée entraîneraient un risque accru de pauvreté chez les jeunes bruxellois. Le CESRB a enfin plaidé «pour l'existence de réelles possibilités de premières expériences professionnelles en Région de Bruxelles-Capitale, de façon à éviter les suspensions et les exclusions d'allocations, préjudiciables au demandeur d'emploi jeunes».

La FGTB ne manquera bien sûr pas de rappeler cet intéressant avis à ses interlocuteurs patronaux lorsqu'il s'agira de transférer à Bruxelles le contrôle de la disponibilité active et passive ainsi que la sanction des chômeurs...

Samuel.droolans@fgtb.be

Rappel: formation sur le temps de travail et les heures supplémentaires

La FGTB organise le 26/04/2012, de 14h à 17h, une formation sur le temps de travail et les heures supplémentaires. Cette formation est destinée aux membres des ODS et des services juridiques des Centrales.

Cette formation sera donnée par Madame BALLARIN du SPF emploi, travail et concertation sociale.

Elle se déroulera dans les locaux de la FGTB, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles (salle A- 6ème étage).

Informations et inscriptions auprès de Claudia STREULENS (02/506.82.50 – claudia.streulens@fgtb.be)

Lutte contre l'homophobie

En mai prochain, la FGTB de Bruxelles lancera une campagne de sensibilisation des délégués et militants, visant à lutter contre les discriminations dont les travailleurs/ses gays, lesbiennes, bisexuel(le)s et transsexuel(le)s (LGBT) sont encore trop souvent victimes sur le marché du travail et dans les entreprises. Plusieurs actions sont programmées: édition d'un cahier du militant, soirée débat (9 mai, 18 H, rue de Suède 45 - 1060 B), char des Jeunes FGTB à la Gay Pride (12 mai), formation des délégués (à l'automne).

Information sur www.fgtbbruxelles.be

Séminaires & Conférences du Cepag: prochains rendez-vous

- Jeudi 3 et vendredi 4 mai 2012: «La question des salaires comme outil d'émancipation», avec: Bernard FRIOT, sociologue, membre fondateur de l'institut européen du Salariat.
- Vendredi 25 mai 2012: «La flexisécurité: quelle évolution?», avec: Bernard CONTER, politologue, attaché scientifique à l'IWEPS.
- Jeudi 31 mai 2012: «Les politiques de rigueur ne peuvent pas être la solution. Une autre politique économique est possible en Europe», avec: Laurent CORDONNIER, économiste français, professeur à l'université de Lille.
- Vendredi 8 juin 2012: «Le temps des femmes. Osez le féminisme!», avec: Sylvie PINCHART, responsable du secteur socioculturel, responsable des FPS.

Renseignements et inscriptions: dominique.losson@cepag.be
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!

ECHO REGION WALLONIE

Un Conseil wallon de la Politique scientifique renouvelé

Le Conseil wallon de la Politique scientifique (CPS) vient d'être renouvelé. Gianni Infanti, économiste à la FGTB wallonne a été désigné président. L'occasion de revenir sur le rôle joué par le CPS et les enjeux en matière de recherche pour les années à venir.

Le CPS est un organe consultatif chargé de formuler des avis et des recommandations sur la politique scientifique à l'intention du Gouvernement wallon. Il rassemble des représentants des interlocuteurs sociaux, du monde de la recherche et du Gouvernement wallon.

De manière plus précise il a, pour missions principales, de:

- proposer les moyens à mettre en œuvre en vue de favoriser le développement et la coordination efficace des activités de recherche scientifique et technologique, tant dans le secteur économique que dans le secteur académique, et ce en rapport avec les besoins économiques, sociaux et environnementaux de la Wallonie;
- formuler, pour l'élaboration du budget de la Wallonie, des suggestions concernant le financement de la politique scientifique;
- conseiller le Gouvernement wallon sur la participation de la Région aux activités de recherche scientifique et technologiques nationales, interrégionales et internationales;
- évaluer tous les deux ans la politique scientifique de la Wallonie.

Cinq dossiers prioritaires pour les années à venir

1. Réforme du paysage de la recherche en Wallonie

Il existe une multitude de guichets au niveau de la recherche orientée, ce qui présente plusieurs inconvénients majeurs. La solution à envisager ne doit pas nécessairement consister à supprimer ou à créer de nouvelles structures mais bien, d'une part, à rechercher une meilleure visibilité et une délimitation claire du champ d'action des opérateurs et, d'autre part, à donner de réels moyens aux organes chargés de réguler, de contrôler et de coordonner les interventions publiques en faveur de la recherche. L'objectif de cette réforme est la mise en place des meilleurs instruments possibles afin de garantir, sur

le moyen-long terme, un développement économique et social durable à la Wallonie.

2. Un constat: la recherche industrielle est très concentrée dans les (très) grandes entreprises et dans les secteurs High Tech

Il faut développer la recherche dans les PME et à cette fin, promouvoir les collaborations entre ces entreprises et les institutions scientifiques. Il faut également développer la recherche dans les secteurs plus traditionnels.

3. Personnel de la recherche

Le risque de manquer de ressources humaines pour la recherche et les activités S&T en général est réel. Il faut attirer plus de jeunes vers les sciences et rendre la carrière de chercheur plus attractive. Pour cela, il faut notamment évaluer l'enseignement des sciences. Par ailleurs, on constate que les femmes sont très minoritaires dans les études liées aux sciences appliquées, et plus tard dans le monde de la recherche: réduire cet écart entre hommes et femmes constitue un défi pour l'avenir

4. Valorisation des résultats de la recherche

La recherche est insuffisante en Wallonie. La R&D n'a d'impact sur le progrès économique et social que si ses résultats sont valorisés à travers la création d'activités génératrices d'emplois et de valeur ajoutée. Or, les enquêtes montrent que les entreprises se tournent très peu vers les institutions scientifiques pour se procurer les connaissances dont elles ont besoin pour leurs activités d'innovations. Le transfert de technologies entre les milieux de la recherche et les milieux économiques doit donc être amélioré.

5. Budget de la recherche

Les contraintes budgétaires actuelles nous imposent une utilisation rationnelle des deniers publics, il importe donc de pouvoir juger de l'efficacité des moyens attribués par des évaluations ex-post. Il conviendrait également de voir comment mieux articuler les programmes wallons sur les thématiques européennes, tout en tenant en compte des besoins de la Wallonie.

gianni.infanti@fgtb-wallonne.be

Des emplois de qualité!

La FGTB flamande a organisé le 6 mars dernier un Comité régional consacré à la qualité des emplois, avec des témoignages de Patrick MERTENS (ABVV-Metaal), Steven STEYAERT (ABVV Volvo Parts) et Pia DESMET (BBTK-SETCa). Le Comité a également voté une résolution contenant des points d'action concrets.

“Des emplois de qualité”, voilà une revendication syndicale qui ne date pas d'hier. La qualité des emplois est mesurée depuis 2004 déjà. La moitié des travailleurs interrogés signalent un ou plusieurs problèmes. Lors du congrès de 2010, la FGTB flamande avait décidé de mettre la qualité de l'emploi en haut de l'agenda syndical, certainement dans un contexte politique qui met de plus en plus l'accent sur la nécessité de travailler plus longtemps. L'accord sur les carrières conclu en février 2012 en Flandre offre des perspectives pour soutenir les secteurs qui prennent des initiatives d'amélioration de la qualité des emplois.

Points d'action

1. Informer, sensibiliser et soutenir les militants et les cadres syndicaux pour œuvrer à l'amélioration de la qualité des emplois

Par une offre de formations, un échange de connaissances sur l'approche syndicale du problème et sur les stratégies patronales en matière d'organisation du travail. Nos conseillers en diversité continueront à aider les militants et les permanents syndicaux dans ces domaines.

2. Encourager à mesurer la qualité des emplois dans les secteurs et les entreprises

Il faut encourager l'utilisation d'instruments visant à mesurer la qualité des emplois, tels que l'analyse des risques au niveau du bien-être psychosocial au travail, les enquêtes d'entreprise sur la qualité du travail, les mesures des risques de santé et de sécurité, les enquêtes de satisfaction des travailleurs, le bilan social, l'audit “Family and Business”, l'analyse de la rotation du personnel et de l'absentéisme, les plans d'emploi pour les travailleurs de plus de 45 ans.

Les négociateurs de la FGTB doivent mettre tout en œuvre pour obtenir l'organisation d'un mesurage sectoriel de la qualité des emplois

afin de définir des actions ciblées efficaces.

3. Continuer à œuvrer pour l'intégration obligatoire de ce point dans la concertation sociale

Toute entreprise bénéficiant d'aides à l'emploi et d'autres subsides doit être obligée de faire un scan de la qualité des emplois. Les aides publiques à l'innovation au niveau de l'organisation du travail et des processus de production doivent être subordonnées à la mise en œuvre d'un projet en accord avec les travailleurs et leurs représentants.

Les secteurs qui font appel aux moyens prévus par l'accord “carrière” doivent stimuler le dialogue social sur la qualité des emplois dans les entreprises, par exemple dans le cadre de plans d'entreprise concernant des emplois adaptés pour les travailleurs âgés, de meilleures possibilités pour organiser son propre travail, de facilités supplémentaires accordées aux travailleurs en matière de formation ou de conciliation vie privée/ vie professionnelle ...

4. Réclamer au gouvernement des moyens suffisants pour permettre aux secteurs d'organiser des initiatives visant à améliorer la qualité des emplois

Selon le Pacte 2020 que le gouvernement flamand a conclu avec les interlocuteurs sociaux, au moins 60% des travailleurs devraient avoir un emploi de qualité d'ici 2020.

En 2010, la qualité de l'emploi n'a plus progressé après une belle amélioration entre 2004 et 2007. Si l'évaluation de 2013 montre que le progrès réalisé est insuffisant, nous demanderons au gouvernement de prévoir des mesures et des moyens supplémentaires afin de réaliser cet objectif.

L'accord “carrière” conclu en Flandre prévoit un budget pour le développement d'actions sectorielles en matière d'emplois de qualité: 1 millions d'euros en 2012 et 2 millions d'euros en 2013. Les secteurs pourront accéder à ces moyens dans le cadre d'accords de branche.

Fin 2013, nous évaluerons si ces moyens auront permis de développer une dynamique suffisante. Si tel n'est pas le cas, nous demanderons au gouvernement de dégager davantage de moyens et d'imposer des mesures contraignantes aux entreprises. Rapport intégral sur www.vlaamsabvv.be

fvermeersch@vlaams.abvv.be

Journée d'étude du FAN Sur les banques, l'évasion fiscale et les paradis fiscaux...

Le vendredi 25 mai 2012, de 10h à 17h.

À la FGTB (salle Fernandez), entrée via la Meerseniensstraat 8, 9000 Gand

Entrée gratuite + farde de documentation.

Programme

9h30: accueil

10h10: «*Tout le monde le fait. L'évasion fiscale en Belgique.*»

Par Michel Maus, Professeur en droit fiscal.

11h30: «*Les paradis fiscaux: quelles actions au niveau international?* »

par Dirk Van Der Maelen, rapporteur paradis fiscaux pour le Conseil de l'Europe.

12h30: lunch (6 euros - du café, deux sandwich garnis et de la soupe)

13h30: «*Les politiciens: administrateurs ou valets des banques?*» Une radioscopie des plans européens et fédéraux.”

Par Luc Weyn, collaborateur de FAIRFIN

14h50: pause café.

15h15: «*Les étapes dans la lutte contre la fraude et les actions prévues*»

par John Crombez, Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la Fraude Fiscale et Sociale

16h10: Discussion sur les actions prévues entre le Secrétaire d'Etat Crombez et les représentants syndicaux du SPF Finances (CGSP, CSC, SLFP)

17h: fin

Inscription (en indiquant si vous participerez au lunch):

Stefan Acke (Attac Gent): stefanacke@yahoo.com

Renseignements:

Eric Goeman, coördination FAN: eric.goeman@skynet.be
www.hetgrotegeld.be

La FGTB de Berlin à Madrid

Le 22 mars, Anne DEMELENNE était à Berlin, à l'appel du syndicat allemand DGB, pour discuter avec la CES et les dirigeants syndicaux d'Allemagne, de Suède, d'Italie, d'Espagne, de France, de Grèce, d'Irlande et de Tchèque sur les moyens de sortir ensemble de la crise qui touche l'Europe. La rencontre s'est poursuivie par un long contact avec Angela MERKEL. L'occasion d'expliquer les solutions alternatives avancées par le mouvement syndical face à l'austérité aveugle et les attaques contre les salaires, les droits des travailleurs et les systèmes de protection sociale.

Quelques jours, plus tard, Rudy DE LEEUW était à Madrid à l'invitation de l'UGT et des CCOO, avec les dirigeants allemands, français, italiens pour montrer notre soutien à la grève générale espagnole du 29 mars convoquée pour protester contre la réforme du marché du travail.

Etude sur l'égalité hommes/femmes au travail dans la région arabe

La CSI publiera bientôt une étude comparative sur la législation du travail dans huit pays arabes, intitulée "La protection des droits des travailleuses". Cette étude dresse un inventaire des différences entre les conventions de l'OIT relatives à l'égalité hommes/femmes et la législation nationale en Egypte, au Bahreïn, en Palestine, en Jordanie, au Yémen, en Tunisie, en Algérie et au Maroc. Elle démontre qu'il reste encore un long chemin à parcourir. Cette étude servira de base à l'organisation d'une campagne nationale et régionale. L'étude a pu être réalisée grâce aux subsides du SPF ETCS obtenus par l'intermédiaire de la FGTB.

■ EUROPE

Ryan Air continue ses pratiques de dumping social et de concurrence déloyale

Ryan Air a encore fait la une des médias pour ses pratiques de dumping social et de concurrence déloyale dont la compagnie Brussels Airlines s'est plainte. En effet, Ryan Air occupe son personnel sous statut irlandais, ce qui implique des cotisations sociales et fiscales nettement plus basses qu'en Belgique.

Le cas Ryan Air est emblématique des dérives du marché unique qui met en concurrence les Etats sur leurs taux d'imposition et de cotisations sociales. S'ajoute à cela, les règles de droit international privé qui permettent, dans une certaine limite, de «choisir» le droit applicable aux relations de travail.

Ryan Air tire profit de ce système pour s'implanter là où il peut gagner un maximum d'argent, tout en bafouant en toute impunité les droits les plus élémentaires des travailleurs.

Brussels Airlines a raison de dénoncer la situation mais la réponse ne consiste pas à s'aligner sur les pratiques de Ryan Air

mais bien d'y mettre fin. A ce sujet, des procédures judiciaires en cours devraient à terme condamner ces agissements.

Par ailleurs les pratiques antisyndicales de Ryan Air viennent d'être condamnées par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT suite à une plainte déposée par les syndicats irlandais.

En effet, Ryan Air avait proposé à ses pilotes de prendre en charge le coût de leur formation à condition de ne pas être contrainte de traiter avec le syndicat des pilotes durant les cinq années suivantes. Leur idée était aussi de créer à la place un conseil représentatif des employés pour discuter avec les travailleurs dans une instance non syndicale (entité fantôme totalement tributaire de la société).

Dans ses conclusions, le Comité a exigé une enquête pour objectiver les faits et a enjoint au gouvernement irlandais de revoir sa législation en vigueur pour assurer le respect des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective.

Jean-francois.macours@fgtb.be

■ RELATIONS INTERNATIONALES

Chaire de la FGTB à l'ULB

La FGTB a pris l'initiative de créer une Chaire auprès de l'Université Libre de Bruxelles afin d'offrir un enseignement portant sur les différentes facettes du monde du travail et du monde syndical. Les cours s'adressent en premier lieu aux étudiants en sciences Po, mais aussi à tout public externe intéressé. Les conférences sont dispensées en français et sont ouvertes à tous.

La leçon inaugurale aura lieu le lundi 23 avril 2012 à 18h30 à l'Université libre de Bruxelles – Salle Dupréel – Bâtiment S – avenue Jeanne 44 – 1050 Bruxelles. L'introduction sera donnée par le professeur Didier VIVIERS, Recteur de l'Université, le professeur Jean-Michel DE WAELE, Doyen de la Faculté des Sciences sociales et politiques de l'ULB et Anne DEMELENNE, Secrétaire générale de la FGTB. La leçon inaugurale, intitulée "En haut, il n'y a plus de ciel, en bas, plus de

terre!" sera donnée par le professeur Tang JUN de la Beijing University of Technology, spécialiste du monde ouvrier chinois et des mobilisations ouvrières en Chine, et aura pour thème la logique de l'action collective dans la Chine d'aujourd'hui. Cette leçon inaugurale sera suivie d'un drink.

Réservation obligatoire avant le jeudi 19 avril par e-mail adressé à muriel.dekeyser@ulb.ac.be

Les cours suivants portent également sur la problématique du travail en Chine et plus particulièrement sur les thèmes "Le chômage et les mesures anti-chômage en Chine" (25 et 26 avril) et "Le travail et la vie des ouvriers chinois" (30 avril et 2 mai).

Un cycle de cours équivalent sera instauré sous peu à la VUB.

Christian.vancoppenolle@fgtb.be