

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 01, janvier 2012

■ 2: Economie

Doter la Belgique d'une
Vision à Long Terme
Conférence Climat de Durban:
y a t il vraiment lieu de se réjouir?

■ 3: Entreprises

La réglementation relative aux
risques aggravés d'accident du
travail à nouveau modifiée
Avis divisé sur le peaufinage et la
simplification du bilan social

■ 4: Politique sociale

L'intérim: Le moyen de fournir un emploi
de qualité aux demandeurs d'emploi?
Travailler plus longtemps ... mais où?

■ 5: Ombuds social

Crédit-temps: La Cour
constitutionnelle persiste et signe

■ 5: Echo region Bruxelles

Un contrat de gestion pour
Bruxelles Formation

■ 6: Echo region Wallonie

Pour une politique industrielle
publique et efficace en Wallonie

■ 7: Echo region Flandre

Travailler ou chômer plus longtemps?

■ 8: Europe

Le consensus de Bruxelles ou
comment mourir guéri

■ 8: Relations Internationales

Rôle du secteur privé dans la coopération
au développement: miracle ou mirage?

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

■ AVANT-PROPOS

Pour un projet de société durable, pour le retour du bons sens: votez 3!

Ca y est! Depuis le 9 décembre, la campagne est lancée dans les entreprises. La tant redoutée (et complexe) procédure des élections sociales a débuté. Les élections auront lieu, selon l'entreprise, du 7 au 20 mai 2012. Cela fait des mois que le staff du SPF Emploi, travail et concertation sociale et les partenaires sociaux s'y préparent. Négociation et propositions de révision des textes légaux au Conseil national du travail, rédactions de brochures et guides, mise au point et suivi de plateformes informatiques: tout a été fait pour que ce grand moment de démocratie économique et sociale se passe le mieux du monde.

Presque 6600 entreprises sont tenues de les organiser. 1.600.000 travailleurs sont ainsi appelés à élire leurs représentants au Conseil d'entreprise et au Comité pour la prévention et la protection au travail. Des milliers de candidat-e-s -vous peut-être?- sont prêt-e-s à s'investir et à se mettre, bénévolement, au service et à l'écoute des autres. Et ici, peu importe la nationalité et l'origine des candidats et électeurs, tous ont le droit de se présenter et tous ont le droit de vote.

Ce que nos candidats apportent dans l'entreprise, c'est ce que la FGTB et ses Centrales professionnelles défendent au quotidien à tous les niveaux de négociation. Des propositions concrètes empreintes de cohérence et de bon sens. D'une vision durable d'une société viable incluant prévention et anticipation des risques.

Illustration : La Crise et l'accord Gouvernemental. Nous ne pouv(i)ons accepter que l'on continue à faire des dégâts au niveau de la qualité de vie des travailleurs au nom d'une idéologie rétrograde à la recherche de symboles. Alors que le fond du problème et les solutions sont ailleurs. Cela fait maintenant des mois que nous multiplions sans relâche les contacts pour promouvoir nos propositions et alternatives tant au niveau européen que belge. Loin de rester les bras ballants face à une pseudo fatalité, nous avons développé un plan de relance de l'économie et de l'emploi chiffré et argumenté afin d'éviter que ce soient encore et toujours les travailleurs, dans ou hors de l'emploi, qui paient les pots cassés pendant que leur argent, celui des Etats, file dans un gouffre financier sans garde-fous, ni limites. Un retour au bon sens, à l'intérêt général, à une vision sur le long terme incluant nécessairement une véritable régulation financière est crucial à l'heure où nous écrivons ces lignes. Ne passons pas à côté. Vous souhaitez en savoir plus sur les propositions que nous défendons? Voyez notre brochure « Défis socio-économiques et réponses de la FGTB » sur le site www.fgtb.be. Vous souhaitez porter ce projet à nos côtés? Devenez candidat-e-s aux élections sociales! Vous souhaitez nous soutenir? Appelez à voter liste 3!

Nouveaux barèmes du précompte professionnel et adaptation du module de calcul sur le site FGTB

Les nouveaux barèmes du précompte professionnel, basés sur l'AR du 05 décembre 2011 et publiés au *Moniteur belge* du 09 décembre 2011, sont repris sur www.fgtb.be.

Les montants de précompte ont été en effet indexés et des nouveautés ont été intégrées, comme la réduction de précompte accordée aux travailleurs qui ont droit au bonus à l'emploi. Cette réduction est égale à 5,7 % du montant du bonus à l'emploi.

Le barème du précompte professionnel reflète l'impôt qui est retenu, à partir du 1er janvier 2012, sur les rémunérations, pensions et prépensions payées par mois. Une simple règle de trois est appliquée pour les salariés qui sont payés par 15 jours ou à la semaine.

Le module de calcul du salaire net qui se trouve sur notre site va bien évidemment également être adapté, pour tenir compte des nouveaux barèmes qui sont appliquées aux rémunérations accordées à partir de ce 1er janvier 2012.

Doter la Belgique d'une Vision à Long Terme

La nouvelle loi sur le développement durable promulguée en novembre 2010 prévoit que la Belgique se dote d'une «Vision à Long Terme», (entendre «2050») pour l'automne 2012.

Dans ce cadre, l'ex-Ministre fédéral du développement durable (DD), P. MAGNETTE avait lancé en 2011 un processus impliquant les trois acteurs fédéraux du DD: la Task Force DD du Bureau fédéral du Plan, la Commission Interdépartementale du DD (les administrations fédérales) et le Conseil fédéral du DD (les représentants de la société civile, dont les syndicats bien entendu). Objectif? Que chacun de ces trois acteurs présente, d'ici l'été, devant le Parlement Fédéral, sa vision d'une société belge en 2050.

Les membres du CFDD se sont donc accaparés le sujet et il a été décidé de procéder en deux temps:

1. chaque membre du CFDD rédige d'ici la fin janvier une note de base compilant des positions existantes sur le sujet. En ce qui nous concerne par exemple, les

résolutions du Congrès statutaire FGTB de 2010;

2. sur base de ce document, organiser une concertation interne pour enrichir et peaufiner ce document de base d'ici avril-mai.

S'en suivra un dialogue au sein du CFDD pour partager les points de vue, sans pour autant chercher à tout prix à obtenir une vision commune sur le sujet.

Une fois ce dialogue terminé, les différents documents seront transmis au Parlement pour alimenter les débats des parlementaires.

Ce sera l'occasion pour nous, en concertation avec l'ensemble des instances de la FGTB, de rappeler nos priorités: une société solidaire, contre les inégalités, basée sur plus de justice sociale et axée autour d'un nouveau modèle de croissance, durable. Un modèle qui vise un niveau de vie plus élevé pour tous sur la base d'une croissance durable, d'une dimension écologique forte, d'une sécurité sociale solide et d'un taux d'emploi élevé.

sebastien.storme@fgtb.be

Conférence Climat de Durban: y a t il vraiment lieu de se réjouir?

La FGTB était à la Conférence sur le Climat des Nations Unies qui s'est tenue à Durban du 28 novembre au 9 décembre 2011.

Elle y était avec le message suivant : "Do not Forget to save the Climate! Workers will remind you!". Et une fois de plus, on nous dit qu'on a sauvé le "processus », mais pas réellement le climat. Une réponse qu'on nous avait déjà donnée à Cancun. Pourtant, chaque année perdue augmente d'avantage la facture climatique.

Alors d'accord, le dialogue reste ouvert, un agenda est (vaguement) fixé pour arriver en 2015 à un accord mondial contraignant qui rentrera en vigueur en 2020, un semblant de Protocole de Kyoto II est enclenché... mais il ne porte que sur 16% des émissions mondiales.

On est loin d'atteindre de la sorte les objectifs de limiter le réchauffement climatique à maximum 2°C. Aucun progrès notable n'est à noter sur les sources de financement à long terme pour alimenter le Fonds vert pour le Climat, qui reste une coquille vide.

Les changements climatiques constituent un problème global, planétaire. Mais qui, comme c'est souvent le cas, touche d'abord les plus démunis, les pays du Sud qui sont les plus exposés, mais aussi les travailleurs et les plus défavorisés : délocalisation, augmentation des événements climatiques extrêmes (inondations, sécheresses, canicules,...), augmentation du prix des matières premières...

L'Union européenne a compris ce message, en témoignent les alliances qu'elle a nouées avec les pays les plus pauvres. Elle assume ses responsabilités et prend des engagements, que certains estimeront insuffisants, mais qui sont bien au-delà de l'irresponsabilité de pays tel que les Etats Unis, le Canada, le Japon ou encore la Russie.

A force de postposer la décision d'un accord final, juridiquement contraignant, on reporte de plus en plus la charge et la responsabilité sur les générations futures.

sebastien.storme@fgtb.be

La réglementation relative aux risques aggravés d'accident du travail à nouveau modifiée

Les entreprises qui en comparaison de leurs homologues dans le secteur connaissent un taux d'accident du travail élevé, sont tenues de payer une contribution à l'assureur contre les accidents du travail qui doit utiliser cet argent pour améliorer la prévention des accidents dans les entreprises concernées. Nous en avons déjà fait état dans nos éditions d'ECHO de décembre 2009 et de décembre 2010. Le Moniteur du 7 décembre 2011 vient maintenant de publier un nouvel arrêté royal qui accorde la possibilité aux entreprises présentant un risque aggravé d'introduire une réclamation. Cet arrêté royal est entré en vigueur le 17 décembre 2011.

Introduction d'une réclamation

Les raisons d'introduire une réclamation sont les suivantes²⁵⁰ :

- L'entreprise estime que sa situation de risque aggravé résulte d'activités différentes de celles exercées par les autres entreprises du secteur d'activités dont elles relèvent,
- Le risque à l'origine de cette situation a disparu dans l'entreprise au moment de la notification.

La réclamation motivée doit être introduite par lettre recommandée auprès du Comité de gestion du FAT avant la date d'échéance pour le paiement de la contribution forfaitaire.

La réclamation suspend le recouvrement de la contribution forfaitaire à partir de sa date d'introduction jusqu'à la date de notification de la décision du Comité de gestion, lequel dispose d'un délai de trois mois de la date d'introduction de la réclamation pour notifier sa décision.

Contrôle syndical

Nous donnons le conseil à nos représentants de vérifier auprès de l'employeur si leur entreprise relève de l'application de ce régime, si l'entreprise a éventuellement introduit une réclamation (ou envisage de le faire) et quelle a été la réponse du Comité de gestion du FAT. Si la réclamation est rejetée, il faudra en effet veiller à ce que les mesures de prévention imposées soient effectivement mises en œuvre !

francois.philips@fgtb.be

Avis divisé sur le peaufinage et la simplification du bilan social

Les syndicats sont convaincus que la réduction de l'écart salarial H/F peut se réaliser le mieux au niveau de l'entreprise. A cet effet, il faut des chiffres corrects, objectifs et comparables. L'outil le plus efficace et le plus accessible est donc le bilan social.

L'ancienne ministre de l'Emploi, J. MILQUET, avait proposé de scinder les rubriques 100 (nombre moyen de travailleurs) et 102 (frais de personnel) du bilan social, afin que les données de ces rubriques soient dorénavant également disponibles par sexe. Mais le ministre VAN QUICKENBORNE voulait avant tout simplifier le bilan social. Les organisations syndicales ne sont pas opposées à une simplification en soi, à condition que le bilan social reste un outil de qualité qui garde son caractère informatif.

Afin de préparer son avis, le CNT a donc demandé des informations complémentaires à l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes (IEFH) ainsi qu'à l'ONSS. Il a également sondé les possibilités de mettre

l'information des rubriques 100 et 102 directement à la disposition des entreprises par le biais de Trilium, comme cela se fait actuellement pour les informations relatives aux mesures d'emploi. Les entreprises communiquent à leur tour ces informations au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale. Mais pour nous, il ne fait pas de doute que la neutralité ne sera pas garantie lorsque les données relatives à l'écart salarial H/F seront communiquées aux entreprises via Trilium.

Les propositions de l'IEFH vont bien plus loin que celle de madame MILQUET. De plus, l'accord gouvernemental parle également de l'écart salarial et actuellement des initiatives sont prises qui vont également plus loin et au sujet desquelles il existe un large consensus. Les syndicats sont favorables à ces initiatives législatives (nous y reviendrons) et regrettent que les partenaires sociaux ne soient pas parvenus à formuler une position unanime.

kristel.debacker@fgtb.be

Conséquences de l'harmonisation des statuts ouvriers - employés pour les pensions complémentaires

Le 7 juillet 2011, la Cour constitutionnelle a décidé que les différences entre le statut ouvrier et employé devaient disparaître pour le 8 juillet 2013 au plus tard. Le 20 décembre, un 'actualiteitscollege van de Leergang Pensioenrecht' (collège d'actualité du cours droit de pension) était organisé à la KU Leuven autour de la question des conséquences de ces différences pour les pensions complémentaires.

Dans de nombreuses entreprises, l'on applique différents systèmes pour les ouvriers et les employés. Parallèlement, il existe encore un système à part pour les cadres et la direction dans certaines entreprises. Sur la base de la législation anti-discrimination, le groupe préjudicié (généralement des ouvriers) a droit à des droits égaux. Ainsi, les ouvriers qui ne sont pas affiliés au système de pension dans une entreprise où c'est le cas pour les employés, peuvent en principe demander leur affiliation et revendiquer des droits, depuis leur entrée en service ou l'introduction du plan de pension. Ceci serait source de problèmes puisqu'aucune cotisation n'a été payée pour eux.

Au niveau sectoriel aussi, des problèmes se posent puisque dans de nombreux secteurs, il y a différentes commissions paritaires – et donc différents plans de pension – pour les ouvriers et les employés.

De nombreuses questions restent sans réponses à ce jour. Presque tous les orateurs ont donc plaidé pour une initiative rapide du législateur pour garantir la sécurité juridique.

Enfin, nous tenons à rappeler que les travailleurs doivent être informés des modifications au système de pension. S'il y a un conseil d'entreprise, l'avis de ce dernier doit être demandé sur les modifications souhaitées.

Travailler pendant les mois d'été: fini la pénalisation des étudiants

En avril 2011, le gouvernement en affaires courantes s'était mis d'accord sur une réforme du travail des étudiants (not. augmentation du nombre de jours, cotisation de solidarité majorée, ...). Mais il n'était pas parvenu à s'entendre sur la suppression d'un effet pervers: les étudiants qui, après la fin de leurs études, travaillaient sous le statut d'étudiant pendant le 3^e trimestre voyaient leur stage d'attente prolongé de ces jours travaillés et étaient donc effectivement pénalisés.

L'AR du 28/12/2011 modifiant l'AR du 25/11/1991 relatif à la réglementation du chômage a été publié le 30/12/2011. Cet AR transforme le régime des allocations d'attente et le stage d'attente y afférent en allocations d'insertion et en stage d'insertion professionnelle.

Elément positif: l'article 2k de cet AR stipule (non prévu dans l'accord gouvernemental) que les jours travaillés par un étudiant pendant les mois de juillet, août ou septembre ne prolongent plus le stage d'insertion professionnelle et ce également lorsqu'on s'inscrit seulement après le 1^{er} août comme demandeur d'emploi.

Travailler plus longtemps ... mais où?

Les mesures carrées concernant la pension qui rognent, et tentent de rendre impossible, de toutes les manières imaginables et sans aucune nuance, la prépension (à mi-temps), la pension anticipée et la pension de survie, sont désormais connues. Suite à ces mesures, les travailleurs âgés disposent d'un éventail de possibilités pour travailler plus longtemps, ce qu'ils refusent tout simplement, compromettant ainsi la viabilité de notre système de sécurité sociale.

La question de l'emploi des travailleurs âgés est une tout autre question, pour laquelle il faut creuser un peu plus loin. Dans l'accord gouvernemental Di RuPo I, il n'est question que d'un modèle de plan pour l'emploi des travailleurs âgés, plan mis à disposition des entreprises. Les entreprises sont uniquement tenues d'établir un plan pour garder les travailleurs âgés au travail. Il n'est nulle part question de sanction en cas de licenciement.

Mais les travailleurs âgés trouvent-ils du travail? SD Worx, une source fiable en la

matière, a interrogé 816 PME à ce sujet en décembre de l'an dernier. Les résultats sont déconcertants. A la question de savoir si les dirigeants d'entreprise sont disposés à garder leurs travailleurs jusqu'à leur 65^{ème} anniversaire, 13% répondent carrément par la négative. Seuls 41,8% répondent positivement, les 45% restant répondant "oui, à certaines conditions". Mais quelles sont ces conditions? 77% craignent que la santé des travailleurs âgés ne leur permette pas de rester en service et 66% craignent que ces travailleurs ne puissent plus suivre le rythme de travail! 17% les garderont en service s'ils entrent dans une formule de temps partiel.. et ce, à un moment où l'on réduit les périodes assimilées (tel le travail à temps partiel) pour le calcul de la pension ! Le plus frappant est encore la réalité sur le terrain: **moins de 8% des PME ayant engagé du personnel ces 12 derniers mois ont engagé des + de 50 ans.**

Lander.vanderlinden@fgtb.be

L'intérim: le moyen de fournir un emploi de qualité aux demandeurs d'emploi?

L'accord du gouvernement Di RuPo prévoit des dispositions relatives au travail intérimaire.

Les Régions et les Communautés reçoivent la possibilité d'autoriser le travail intérimaire dans leurs services publics et leurs administrations locales. Dans le chapitre "Moderniser le droit du travail", on peut lire: "En concertation avec les partenaires sociaux, des mesures seront prises pour améliorer la qualité et les possibilités d'emploi dans le secteur intérimaire (...)". De 'belles' paroles qui partent de l'hypothèse que le travail intérimaire est le moyen par excellence de fournir un emploi de qualité aux demandeurs d'emploi.

Une étude récente (décembre 2010) réalisée par Hannes KANTELIUS, chercheur à l'université de Göteborg (Suède), infirme cette thèse. Dans son étude intitulée "The logic of temporary agency work. Learning opportunities and on the job training for blue

collar and white collar agency workers on long time assignments and its effect on their perceived employability.", il confirme une des raisons pour lesquelles l'organisation syndicale n'est pas favorable au travail intérimaire: les travailleurs intérimaires (de longue durée) ne bénéficient pas des mêmes possibilités de formation que les travailleurs à contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, ils n'ont pour ainsi dire pas la possibilité de contacter le management à partir de leur poste de travail pour discuter du contenu de leur travail ou de leur souhait de suivre une formation. De la sorte, les intérimaires n'ont aucune perspective de trouver un emploi stable de meilleure qualité et se retrouvent donc dans une voie sans issue.

Cette étude est donc en opposition totale avec la théorie du "stepping stone" qui considère que le travail intérimaire est un tremplin vers un emploi stable de qualité.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Crédit-temps : La Cour constitutionnelle persiste et signe

Dans notre article de décembre, nous critiquions l'arrêt 167/2011 du 10/11/2011 rendu par la Cour constitutionnelle.

Celle-ci poursuit sur sa lancée et dans un arrêt 191/2011 du 15/12/2011 où il s'agissait d'un licenciement d'une travailleuse bénéficiant d'un crédit temps à 1/5ème temps, elle confirme le caractère non discriminatoire de l'article 39 de la loi du 03/07/1978 sur les contrats de travail en ce qu'il prévoit que l'indemnité de préavis doit être calculée sur base de la rémunération en cours perçue pour des prestations réduites.

Nous continuons à penser que cette jurisprudence n'est pas conforme à l'arrêt de la Cour de Justice rendu en matière de congé parental (CJCE, 22/10/2009, c-116/08).

Par ailleurs, la Cour constitutionnelle a examiné le cas d'une travailleuse licenciée durant une période de crédit-temps à 1/5ème temps moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, à qui l'ONEm avait refusé de continuer à verser l'allocation d'interruption de carrière pour la

période équivalente à l'indemnité de rupture au motif que le contrat de travail avait pris fin.

A la question préjudicielle qui lui était posée, la Cour répond, dans un arrêt 195/2011 du 22/12/2011, que l'article 102 de la loi du 22/01/1985 viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il ne permet pas l'octroi d'une allocation d'interruption au travailleur licencié moyennant indemnité de congé, pour la période couverte par l'indemnité de congé et tant que le travailleur n'a pas conclu de nouveau contrat de travail.

Ce dernier arrêt est certes favorable aux travailleurs mais il reste dans la lignée de la jurisprudence de la Cour qui considère que le travailleur licencié durant une période de crédit-temps a droit à une indemnité de préavis calculée sur base de la rémunération réduite, à laquelle il faudra dorénavant ajouter le montant de l'allocation d'interruption que l'ONEm devra verser durant toute la période couverte par l'indemnité de congé.

jean-francois.macours@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Un contrat de gestion pour Bruxelles Formation

Bruxelles Formation (Actiris) est désormais d'un contrat de gestion. Il a été signé le 16 décembre 2011 par le Ministre francophone de la formation de la Commission communautaire française et les membres de son comité de gestion (paritaire). Négocié avec les interlocuteurs sociaux bruxellois francophones, ce contrat fixe les missions et obligations de l'organisme public de formation bruxellois pour les cinq prochaines années.

Au cours des dix dernières années, le nombre de demandeurs d'emploi pris en charge par Bruxelles Formation et ses partenaires a plus que doublé. Plus de 12.000 demandeurs d'emploi ont ainsi bénéficié d'une offre de formation en 2010 avec un taux de mise à l'emploi moyen de 70%.

Le contrat conforte son rôle d'opérateur de la formation professionnelle et de régisseur assurant la coordination des autres acteurs de la formation (l'Enseignement de Promotion Sociale, l'Espace Formation PME,

les centres de références et les organismes d'insertion socioprofessionnelle).

Il assigne à Bruxelles Formation la mission d'articuler l'offre de formation des demandeurs d'emploi en fonction des besoins du marché bruxellois, avec une attention accentuée pour les jeunes âgés de moins de 25 ans et pour les demandeurs d'emploi concernés par les mesures de suivi et d'accompagnement obligatoires. Bruxelles formation se voit aussi confier une mission d'observation et d'analyse de l'offre de formation bruxelloise. Enfin Bruxelles Formation devra veiller à garantir avec Actiris le suivi du parcours des demandeurs d'emploi en formation via un dossier unique.

En marge de la signature du contrat de gestion, le Ministre de la formation a affirmé qu'il continuerait de réclamer des moyens financiers supplémentaires pour parvenir à doubler l'offre de formation à Bruxelles d'ici à 2020.

eric.buysens@fgtb.be

Formation sur le nouveau code pénal social

La FGTB organise ce 26/01/2012, de 13h30 à 16h30, une formation sur le nouveau code pénal social.

L'orateur sera Charles-Eric CLESSE, premier substitut à l'auditorat du travail de Charleroi.

La formation se déroulera 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).

2,65 millions pour doper la formation

Dans le cadre du Pacte de croissance urbaine durable conclu entre la Région et les interlocuteurs sociaux bruxellois, la Région de Bruxelles-Capitale a alloué 2,12 millions € à la Commission communautaire française pour développer de nouvelles filières de formations. Un accord de coopération a été conclu à cet effet et 530.000 € ont également été octroyés à la Commission communautaire flamande dans le même but.

Emissions télévisées «Regards FGTB»

En 2011, comme chaque année, l'équipe audiovisuelle du Cepag a réalisé et produit des émissions télévisées pour la FGTB wallonne.

Ces émissions «Regards FGTB» ont été diffusées tout au long de l'année sur la RTBF (la Une, la Deux et, depuis peu, la Trois).

Réalisées comme de véritables dossiers pédagogiques de sensibilisation, elles invitent à la réflexion et au débat. Elles conviennent dès lors bien pour animer, informer et former les affiliés, les militants, les délégués ou toute personne voulant réfléchir sur notre société.

En 2011, «Regards FGTB» s'est penché sur des thématiques telles que l'environnement («Transition juste vers une société bas carbone» - avril 2011); l'austérité («Où est passé l'argent?» - septembre 2011); le chômage («Les chômeurs sont-ils responsables du chômage?»).

Pouvant être visionnées dans leur intégralité sur www.fgtb-wallonne.be, les émissions sont également disponibles en DVD.

Pour tout renseignement et/ou commande:

daniel.wojtalik@cepag.be
(02 506 83 96).

Pour une politique industrielle publique et efficace en Wallonie

La crise financière de 2008 a engendré une crise économique que nous subissons encore aujourd'hui et dont la Wallonie n'est pas épargnée. Celle-ci se matérialise tous les jours par des restructurations et des fermetures d'entreprises.

Cette situation met en lumière la nécessité de mettre en œuvre une politique industrielle publique efficace, capable de faire face aux mutations industrielles présentes et à venir.

Des initiatives publiques ont déjà été prises: soutien à l'innovation, à l'exportation, à la formation, politique des pôles de compétitivité, politique de clustering, soutien à l'investissement...

Il apparaît néanmoins qu'il convient de compléter et/ou coordonner l'ensemble des initiatives existantes. Diverses pistes, mises en avant dans une position du Bureau de l'Interrégionale wallonne de la FGTB, existent:

- la mise en place d'une Cellule «prospective» afin que la Wallonie dispose des outils lui permettant d'anticiper les mutations industrielles et sociétales;
- l'enseignement comme fondement du développement social, de l'émancipation individuelle et collective et de l'accès à l'emploi. Pour atteindre ce dernier objectif, il apparaît évident qu'une meilleure adéquation entre l'offre de formation dispensée et la demande en matière de main d'œuvre doit être réalisée;
- la coordination, l'amélioration de l'efficacité et de la complémentarité des outils publics de financement des entreprises et de développement économique;
- la création d'une «Conférence permanente du développement économique et social» où chaque opérateur (mis sur un pied d'égalité) pourrait, d'une part, relayer son expertise, ses desideratas, ses souhaits... et, d'autre part, comprendre le fonctionnement et les impératifs des autres. Ce type d'outil serait de nature à améliorer l'efficacité globale des dispositifs de soutien à l'activité économique;

- le «portage» public: les exemples d'entreprises qui subissent une restructuration, voire une fermeture, sont légion. Les raisons invoquées par la direction pour en arriver à cette situation sont multiples: délocalisation vers des pays émergents, recentrage sur le métier de base, manque de rentabilité... Dans certains cas, aucun repreneur ne se manifeste. Dans d'autres, les directions ne souhaitent pas que tout ou partie de l'entreprise soit repris afin d'éviter tout risque de concurrence future.

La Région devrait pouvoir effectuer un «portage» temporaire (qui peut durer plusieurs années) de l'entreprise/du département afin d'assurer sa viabilité et de laisser le temps de trouver un partenaire industriel.

- l'épargne au «profit» du développement régional: collecter l'épargne pour l'investir dans le tissu économique wallon constitue un enjeu majeur;
- l'aménagement du territoire: une réflexion doit être initiée afin de réduire les délais de mise à disposition des terrains et par là-même renforcer l'attractivité de la Wallonie;
- la recherche et développement: le développement économique et social d'une région passe inexorablement par une politique de la recherche et de l'innovation ambitieuse;
- la politique énergétique et les quotas CO₂: la transition vers une économie «bas carbone» constitue un enjeu primordial. La planification souple et l'initiative industrielle publique conservent toute leur pertinence pour définir un projet de développement solidaire et ambitieux pour la Wallonie;

D'autres thématiques influençant le développement économique et social d'une région comme la mobilité, l'accueil des enfants,... doivent également être prises en compte.

michel.mathy@fgtb-wallonne.be

La note de position du Bureau de l'Interrégionale wallonne de la FGTB est disponible dans sa version complète sur www.fgtb-wallonne.be.

Travailler ou chômer plus longtemps?

Plus d'un quart des demandeurs d'emploi en Flandre sont des travailleurs de 50 ans et plus. Les mesures visant à les activer revêtent une place de plus en plus importante dans la politique du marché du travail. Mais ces mesures sont largement insuffisantes, comme le montre une enquête de la FGTB flamande auprès de 500 demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

Cette enquête démontre clairement que les quinquas:

- veulent effectivement encore travailler;
- cherchent activement un emploi;
- estiment très faibles leurs chances de trouver un emploi;
- ont le sentiment que les employeurs ne souhaitent plus leur donner l'occasion de se prouver pour une seule et unique raison: leur âge.

Mais ce n'est pas tout: les chiffres concernant les rares fois qu'ils sont invités à un entretien de sollicitation, quels que soient les efforts qu'ils déploient pour réagir aux offres d'emploi, indiquent que ce sentiment est souvent basé sur l'expérience quotidienne vécue sur le marché du travail et correspond effectivement à la réalité.

L'indicateur des possibilités d'emploi

Des études plus fouillées le confirment. L'indicateur des possibilités d'emploi développé par le VDAB et le Département Emploi et Economie sociale, aboutit à la même conclusion. Cet indicateur reflète le rapport entre les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans qui trouvent un emploi et le nombre total de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

La possibilité d'être engagé pour un demandeur d'emploi âgé est bétonnée depuis de nombreuses années au même niveau extrêmement faible: environ 3%, peu importe qu'on se trouve en période de haute ou de basse conjoncture. (A titre de comparaison : pour la catégorie des travailleurs de moins de 25 ans, ce chiffre oscille entre 15 et 22%).

Le problème n'est pas le coût salarial

Un argument souvent invoqué par les employeurs pour expliquer ce phénomène est le coût salarial élevé des travailleurs âgés.

Argument qu'il convient de nuancer fortement. Voyons l'impact qu'ont eu les primes flamandes à l'embauche de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans au cours des dernières années sur les possibilités d'emploi de cette catégorie de travailleurs. Alors que les dépenses pour ces primes ont plus que

triplé, les possibilités d'emploi ne se sont nullement améliorées. Ce n'est donc pas le coût salarial des quinquas à la recherche d'un emploi qui constitue le problème.

Une enquête récente réalisée par SD Worx auprès d'employeurs le confirme d'ailleurs: ce n'est pas le coût salarial mais la présomption d'un manque de motivation qui est citée comme principale raison pour ne pas engager des travailleurs de 40 ans et plus!

Des emplois de qualité

Autre constat fait dans le cadre de notre enquête: une importante partie des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans tire la sonnette d'alarme au sujet des exigences posées sur le marché du travail.

On veut certes encore travailler, mais le rythme de travail imposé est trop élevé. Autrement dit, on s'intéresse insuffisamment à prévoir des emplois adaptés et de qualité. Si l'on veut que les gens restent plus longtemps au travail, il faudra d'urgence prendre des mesures de ce type.

Le moniteur du SERV concernant la qualité des emplois avait déjà démontré que plus la qualité des emplois laisse à désirer, plus vite on a tendance à quitter le marché du travail prématurément.

Les travailleurs confrontés à un stress et une charge de travail importants et qui ont peu de chances de suivre des formations, sont deux fois plus nombreux à penser qu'il est impossible de tenir jusqu'à l'âge de la pension.

A la question "Pensez-vous être capable de continuer votre travail actuel jusqu'à la retraite?", 82,1% des travailleurs exerçant un emploi de qualité répondent oui, chiffre qui descend à 19,9% chez les travailleurs éprouvant des problèmes dans au moins trois domaines.

Moins un emploi est de qualité, plus les travailleurs pensent qu'ils ne pourront pas tenir jusqu'à la pension. Mais l'inverse est vrai également: la qualité de l'emploi incite les travailleurs à rester actifs plus longtemps.

Le même constat est fait pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans: le manque d'emplois de qualité constitue un frein important au maintien/à la remise au travail des travailleurs âgés qui souhaitent encore travailler.

L'enquête intégrale peut être consultée sur notre site www.vlaamsabvv.be.

pdiepvnts@vlaams.abvv.be

Lancement du nouveau cadre pour les accords de secteur

Le lundi 6 février 2012, le Ministre flamand Muyters présentera le nouveau cadre pour les accords de secteurs.

Des expériences concrètes concernant des éléments contenus dans les accords de secteurs seront partagées et approfondies dans plusieurs ateliers:

- développer une vision pour anticiper les compétences de demain;
- impliquer les PME/micro-entreprises dans les actions sectorielles;
- apprentissage sur le lieu du travail (c'est en forgeant qu'on devient forgeron);
- partenariats: sommes-nous prêts?
- des visions d'avenir sectorielles sur une politique de compétences et de carrière (en tenant compte de l'âge);
- la qualité du travail et de l'organisation dans les secteurs, horizontalement et verticalement.

Quand?

Le 6 février 2012 de 10h à 17h.

Où? Au palais des congrès du Zoo d'Anvers

Inscriptions:

www.werk.be/eventsectoren

Journée d'étude de la Structure de qualification flamande

Le vendredi 10 février 2012, le Département enseignement vous invite au Parlement flamand à une journée d'étude sur la Structure de qualification flamande.

Lors de cette journée d'étude, tout le processus sera commenté: l'établissement et la validation de dossiers de qualification, la barémisation, la reconnaissance des qualifications. Les sujets EVC (reconnaissance des compétences acquises) et 'Competent' seront également abordés.

Programme et inscriptions:

<http://www.ond.vlaanderen.be/inschrijven/inschrijving.aspx?id=18>

Des syndicalistes grecs traduits en justice

La FGTB a écrit au Premier ministre grec Loukas PAPADEMOS et à l'ambassade grecque en Belgique pour protester contre le procès fait au syndicat des travailleurs de l'électricité, dont leur président, Nikos PHOTOPOULOS. Ce dernier, ainsi que plusieurs autres membres du syndicat, ont été mis en accusation après avoir occupé la centrale informatique de la compagnie d'électricité pour protester contre la décision du gouvernement d'imposer de lourds et injustes impôts fonciers par le biais des factures d'électricité. En décembre, une mission d'experts de l'OIT avait conclu déjà à une série d'entorses aux normes internationales du travail.

Vous pouvez suivre la campagne Labourstart et signer la pétition sur http://www.labourstart.org/cgi-bin/solidarityforever/show_campaign.cgi?c=1231

Journée d'étude sur le syndicalisme en Colombie

Environ 60% de tous les assassinats de syndicalistes dans le monde se passent en Colombie. Gouvernement et entreprises y collaborent souvent pour "tenir à l'écart" les syndicats. Pourtant, dans certains secteurs, les travailleurs sont soumis à des conditions de travail vraiment pénibles. Mais les travailleurs qui souhaitent se syndiquer sont menacés ou simplement licenciés. Ou on a recours à des organisations paramilitaires pour menacer ou assassiner des dirigeants et des militants syndicaux.

La FGTB a dès lors décidé d'organiser en collaboration avec le FOS une **journée d'étude** sur la coopération syndicale avec la Colombie. Rendez-vous donc le **17 février 2012** à partir de 9 heures dans les locaux de la FGTB, 42 Rue Haute à 1000 Bruxelles.

■ EUROPE

Le consensus de Bruxelles ou comment mourir guéri

Le Consensus de Washington s'est développé dans les années 80 et 90. Porté par le FMI et la Banque mondiale, les «réformes» appliquées d'abord en Amérique latine ont libéralisé les marchés et privatisé à tout va pendant que les pays étaient priés de mener des politiques de stricte discipline budgétaire.

Depuis quelques années, sous les pressions de plus en plus importantes menées conjointement par le monde syndical, les ONG, les mouvements citoyens ou certains académiques, le FMI et la BM, ont infléchi leurs discours, voire leurs pratiques. Aujourd'hui, ces institutions financières internationales reconnaissent en partie - mais en partie seulement! - le rôle de l'Etat, de la régulation, de la taxation ou la nécessité de permettre de mener des politiques de relance.

Malheureusement, c'était sans compter avec les institutions européennes et avec la plus grande partie des leaders politiques actuels au sein des Etats membres qui ont décidé de reprendre à leur compte la plupart des recettes proposées. Vous avez aimé le consensus de Washington? Vous allez

adorer le consensus de Bruxelles. A suivre la direction proposée actuellement par l'Europe, tous les pays en difficultés vont apprendre à mourir guéri. La Grèce par exemple a perdu en trois ans l'équivalent de 10% de sa richesse annuelle (PIB). Les mesures d'austérité ne résolvent rien, elles enfoncent même davantage le pays dans la crise. Mais la troïka BCE-Commission européenne et FMI continue à imposer la même posologie ad nauseam.

Plus grave, plutôt que d'essayer de construire une stratégie de solidarité crédible qui permette de donner des perspectives de relance durable, l'Europe s'est lancée dans une révision du Traité en vue de renforcer la discipline budgétaire. Révision menée en plus à la hussarde, en quelques semaines et qui pose des questions fondamentales sur le caractère démocratique de la construction européenne. Le parlement européen n'y est impliqué qu'à travers trois représentants au sein du groupe de travail mis en place par VAN ROMPUY. La société civile et les interlocuteurs sociaux sont niés et les Parlements nationaux risquent de voir passer le train.

Rafael.lamas@fgtb.be

■ RELATIONS INTERNATIONALES

Rôle du secteur privé dans la coopération au développement: miracle ou mirage?

Fin 2011, au Sommet de Busan sur l'efficacité de l'aide, les gouvernements se sont encore un peu plus engagés à renforcer le rôle du secteur privé dans la coopération au développement.

Le raisonnement sous-jacent est (un peu trop?) simple:

- premièrement, le «secteur privé lucratif au Sud est primordial pour le développement, il doit donc directement bénéficier des budgets de la coopération». Pour la FGTB, l'expansion de ce secteur dépend pourtant aussi de l'appui aux infrastructures publiques, des capacités des Etats en développement à les financer par une fiscalité efficace et de la consommation locale grâce à des emplois rémunérateurs. Ensuite, l'appui aux entreprises dans le Sud, multinationales ou locales, ne peut servir de levier au développement social que s'il est conditionné au respect des normes sociales de l'OIT et ne vient pas subsidier la privatisation de services d'intérêt public;

- deuxièmement, «l'intervention du secteur privé lucratif du Nord comme bailleur de fond de l'aide est plus que bienvenue, plus particulièrement en période de crise budgétaire». Souvent pourtant, la «philanthropie» du monde des entreprises, de nos employeurs donc, échappe à la négociation collective et a pour motivation de se donner une image positive camouflant parfois des pratiques socialement irresponsables sur le terrain.

En Belgique, certaines organisations patronales mais aussi certaines ONG sont déjà très actives dans ce partenariat avec le privé lucratif.

Lors de consultations avec la DGCD préalables au Sommet de Busan, la FGTB, quant à elle, avait apporté les nuances syndicales aux débats. La CSI et le TUAC avaient fait de même au niveau international. Ces nuances sont toujours peu prises en considération. Pour les syndicats, le débat n'est pas clos.

thierry.aerts@fgtb.be