

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 03, mars 2012

■ Economie

Le Programme national de réforme 2012:
espérer une approche équilibrée

■ Entreprises

Nanotechnologies: à quand un
enregistrement obligatoire en Belgique?

Nouvelle loi pour réduire l'écart salarial

■ Politique sociale

Décisions gouvernementales:
corrections importantes

■ Ombuds social

La Belgique condamnée pour non
respect du droit de grève

■ Echo région Bruxelles

Action pour la concertatio sociale
dans les PME

■ Echo région Wallonie

Migration: précarisation et criminalisation

■ Echo région Flandre

Transition vers une économie verte: quels
intérêts en jeu pour les travailleurs?

■ Europe

La modération salariale allemande est
une des causes de la crise de l'euro

■ Relations Internationales

La FGTB démontre que les syndicats sont
un acteur de développement efficace

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

Ce que les commentaires des journaux oublie de dire ...

Ces dernières semaines, nous recevons une kyrielle de rapports économiques, tous orientés sur un seul et même thème: la compétitivité. Ainsi, la Commission européenne signalait dans un rapport que la Belgique pourrait être confrontée à des «déséquilibres» dans son économie. Ces «déséquilibres» s'expriment, selon un tableau de bord, par une perte de part de marché à l'exportation (- 15% sur 5 ans) et une explosion des dettes privées et publiques. C'est pourquoi, dans les prochains mois, la Belgique sera soumise à une analyse approfondie, avec d'autres Etats membres, pour vérifier les causes de ces soi-disant «dérapages».

Les chiffres du rapport n'étonnent pas, mais la conclusion qui y est liée est plutôt douteuse. Elle fait référence à une «perte de parts de marché à l'exportation». En effet, mais dans une économie mondialisée, avec des pays comme la Chine et l'Inde qui grappillent toujours un peu plus de parts de marché à l'exportation, tous les pays, y compris l'Allemagne, le champion de l'exportation, cèdent du terrain (-8,3%). La Belgique score mieux que d'importants partenaires commerciaux comme la France (-19,4%) ou le Royaume-Uni (-24%). Il est aussi question de «dettes privées élevées». Effectivement, mais si vous supprimez les crédits interentreprises dans le cadre des différentes constructions fiscales, la Belgique revient dans la moyenne européenne. La conclusion du rapport évoque encore une «dette publique élevée». Certes, mais sur la période 1994-2007, la dette a diminué d'année en année, quand le contribuable devait combler les trous causés par les banques.

On nous a aussi servi un rapport «secret» de M. BARROSO et M. VAN ROMPUY. Ce qui a frappé la presse nationale, c'étaient notamment les coûts salariaux belges et les charges sociales élevées sur le travail. Selon le rapport, le coût unitaire du travail a augmenté de 22% ces dix dernières années. Et les commentateurs de journaux de s'écrier: «vingt-deux pour cent! Cela nous rend trop chers sur le marché. Même la Grèce est moins chère!». Les chiffres officiels de l'UE (le tableau de bord et non le rapport obscur) montrent cependant que la Belgique se situe largement dans le peloton européen. Aussi bien la France (22,6%), que les Pays-Bas (24,2%) ou le Royaume-Uni (30%) ont connu une évolution plus forte de leurs coûts salariaux que la Belgique ces dix dernières années. Des pays comme l'Espagne, la Grèce ou l'Irlande, sont loin au-dessus de la Belgique. Seule l'Allemagne sort du lot, avec sa politique de bas salaires, qui, selon l'OIT, a d'ailleurs provoqué d'importants déséquilibres dans la zone euro. Pour ce qui est de la pression parafiscale aussi, le rapport est à côté de la plaque. Selon le rapport technique du Conseil central de l'économie, en moyenne, les cotisations sociales sont inférieures à celles des trois pays voisins: cotisations personnelles en Belgique (8,3%) et dans les trois pays voisins (10,3%), cotisations patronales en Belgique (16,6%) et dans les trois pays voisins (16,7%).

Taire certains chiffres et en mettre d'autres en lumière oriente bien entendu le débat sur la compétitivité dans une certaine direction. Ainsi, l'indexation automatique des salaires est à nouveau remise en question. Pourtant, les différents rapports confirment que la Belgique, malgré l'index, ne perd pas en compétitivité par rapport à ses principaux partenaires commerciaux...

En orientant le débat vers les coûts salariaux, certains tentent d'évincer le véritable problème. La compétitivité est avant tout une question d'innovation, de formation et de politique industrielle audacieuse. C'est sur ces points fondamentaux qu'il conviendrait, plutôt, de se concentrer les prochains mois...

Rio+20: montée en puissance de la société civile

Du 13 au 22 juin se tiendra, à Rio, le Sommet des Nations Unies sur le développement durable (DD), 20 ans après le Sommet de la Terre.

Vingt ans plus tard, quel bilan? Peu de progrès vers un DD, peu d'avancées pour répondre à la crise environnementale. Et le pilier social reste toujours le parent pauvre du DD.

Deux thèmes majeurs seront abordés à Rio : le cadre institutionnel du DD et l'économie verte.

Les syndicats seront présents à Rio pour rappeler que l'économie verte n'est pas une fin en soi. Elle doit intégrer le pilier social (parce que la seule relance économique ne résoudra pas les problèmes sociaux) et doit s'inscrire dans une logique de Transition juste. Nous plaiderons pour l'instauration d'un socle minimum universel de protection sociale et pour une taxe sur les transactions financières.

Pour faire entendre notre voix, les initiatives se multiplient:

- *Du 5 au 9 mars, 'Semaine de l'Action' de la CSI: ses affiliés devaient rencontrer leur gouvernement pour le prier de soutenir nos revendications. Le Ministre Van Ackere nous a fait part de son soutien.*
- *Colloque articulé autour de Rio+20 au cours duquel la société civile belge a rappelé ses principaux messages aux ministres belges du DD et de la Coopération.*
- *Création d'une «Coalition belge Rio+20», rassemblant la société civile belge pour rédiger un plaidoyer commun de revendications.*

Bref, une montée en puissance pour mettre la pression sur les politiques pour ne pas faire de Rio un Copenhague du DD.

christophe.quintard@fgtb.be

Le Programme national de réforme 2012: espérer une approche équilibrée

Jour après jour, l'influence croissante de l'Europe sur la vie politique belge devient plus claire. Au moment où le gouvernement se réunissait en conclave dans le but d'atteindre coûte que coûte l'objectif budgétaire de 3% (et donc de satisfaire à l'objectif du Pacte de stabilité et de croissance renforcé), il se voyait également contraint d'élaborer, dans le cadre du Semestre européen, un Programme national de réforme (PNR). Chaque année, les pays de l'UE sont obligés d'énumérer les engagements qu'ils comptent entreprendre pour mettre en œuvre la stratégie EU2020. Celle-ci contient comme objectifs la lutte contre la pauvreté, le renforcement de la participation au marché du travail et vise à augmenter le taux d'enseignement, à stimuler la recherche et le développement, à verdifier l'économie. Le PNR doit être introduit au mois d'avril auprès de la Commission européenne qui formule, début juin, des recommandations non contraignantes pour chacun des pays, valables pour les six mois suivants.

Cet exercice a eu lieu pour la première fois en 2011. La Belgique a dès lors été invitée à réagir dans le PNR 2012 aux recommandations reçues en juin 2011. Il avait été demandé à la Belgique de consolider plus rapidement son budget, de procéder à une réforme de la fin de carrière, d'accroître la dégressivité des allocations de chômage, de revoir son système d'indexation, de décentraliser la concertation sociale, d'opérer un glissement de la fiscalité du travail vers d'autres branches et de s'attaquer aux faiblesses du secteur financier.

Cette liste de recommandations indique clairement l'orientation que la Commission européenne souhaite pour notre pays, le lecteur objectif remarquera cependant que ces recommandations sont en contradiction flagrante avec les objectifs EU2020. Nous devons d'ailleurs constater que le gouvernement a consciencieusement concrétisé les trois premiers objectifs. Le gouvernement recevra sans aucun doute les

applaudissements de la Commission pour le travail accompli, mais l'indicateur de pauvreté – une des composantes principales de la stratégie EU2020 – continuera à plonger dans le rouge, mais pour la Commission, ce sera le moindre de ses soucis. Les prochains 'points d'action' de la Commission seront l'index et la concertation sociale, c'est clair comme le jour!

Le 6 mars dernier, le Cabinet Di Rupo a reçu les représentants des partenaires sociaux. Ces derniers lui ont fait part de leurs préoccupations par rapport au PNR 2012. Côté syndical, le manque d'attention pour certaines composantes de la stratégie EU2020 a été pointé du doigt. Pourquoi consacrer si peu d'attention à l'aspect social? Encourager les travailleurs à rester actifs plus longtemps n'est possible qu'en offrant des emplois décents, de qualité, et une bonne protection sociale. Pourquoi la Commission préfère-t-elle se taire sur l'importance de l'innovation et de l'enseignement dans la transformation vers une économie durable, écologiquement responsable? Pourquoi passe-t-elle sous silence les effets de la pauvreté engendrée par les réformes structurelles imposées? Nous espérons que le gouvernement belge élargira le débat et que la discussion portera sur comment réaliser une économie performante et innovatrice, dépassant donc le cadre fixé par un agenda ciblé sur l'assainissement et la dérégulation du marché de l'emploi.

Dans son PNR 2012, le gouvernement belge ne dépassera en principe pas le cadre fixé dans l'accord de gouvernement. Ce qui signifie que l'index et le dialogue social devraient rester hors du champ. Nous comptons veiller à ce que, par rapport à la Commission européenne, le gouvernement ne cède pas d'un pouce sur ces deux domaines. Nous continuerons à mettre l'accent sur une approche équilibrée de la stratégie EU2020 et des objectifs économiques sociaux et environnementaux.

lars.vandekeybus@fgtb.be

Nanotechnologies: à quand un enregistrement obligatoire en Belgique?

REACH est un système d'enregistrement, d'évaluation et d'autorisation des substances chimiques produites et importées en Europe. Ce Règlement européen s'applique normalement aux nanomatériaux.

Un rapport du CIEL¹ indique cependant que l'application de REACH aux nanomatériaux est inadaptée car, vu leur très petite taille, leur poids de production est considérablement réduit. Les nanomatériaux échappent dès lors soit complètement à l'enregistrement soit ne seront enregistrés qu'en 2018.

Les acquis de REACH sont importants, il faut faire en sorte qu'ils soient maintenus et transposés en ce qui concerne les nanotechnologies. Les conséquences sur la santé publique, et notamment sur la santé des travailleurs, sont incertaines. Ce n'est néanmoins pas à la société de démontrer qu'elles sont dangereuses, mais aux entreprises de prouver qu'elles sont inoffensives ou contrôlées adéquatement.

¹ http://www.ciel.org/Publications/Nano_Reach_Study_Feb2012.pdf

Nouvelle loi pour réduire l'écart salarial

Le 8 mars 2012, la Chambre des Représentants a adopté une proposition de loi visant à réduire l'écart salarial. La nouvelle loi permettra de faire apparaître les différences salariales entre les hommes et les femmes dans le bilan social de l'entreprise. Les femmes gagnent en moyenne 23 % par an de moins que les hommes (tous secteurs confondus, peu importe la durée du travail). Plus d'info sur "Femmes et Hommes en Belgique" dans le rapport salarial officiel de l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes (<http://igvm-iefh.belgium.be/nl/>).

Les principaux éléments de la nouvelle loi.

Bilan social H/F

Chaque année, l'entreprise doit remettre - parallèlement aux comptes annuels - un bilan social qui reprend notamment des informations sur les coûts salariaux. La nouvelle loi stipule que les coûts salariaux repris dans le bilan social doivent être ventilés en fonction du genre. Cette mesure fera apparaître très visiblement l'écart salarial réel dans l'entreprise qui peut ensuite entreprendre des actions. Le bilan social étant déposé à la Banque Nationale, ces informations seront également accessibles au public et les entreprises pourront être comparées entre elles.

Classification des fonctions et analyse de la structure de rémunération

Les nouveaux systèmes de classification des fonctions que l'on souhaite introduire au

Conscients des bénéfices certains de ces technologies, nous plaidons toutefois pour l'application du principe de précaution. Nous manquons actuellement, au niveau belge et au niveau européen, d'un registre exhaustif et officiel reprenant les entreprises qui utilisent des nanotechnologies, de même que les différentes nanoparticules utilisées, ainsi que les travailleurs qui y sont exposés.

Le 17 février dernier, la France a fait un premier pas et a adopté un décret qui impose qu'à partir du 1er janvier 2013, les fabricants, les importateurs et les distributeurs de substances à l'état nanoparticulaire seront tenus de les déclarer chaque année auprès du ministère de l'écologie. Une déclaration rendue obligatoire dès la production, l'importation ou la distribution d'une quantité minimale de 100 grammes de substances.

Les décideurs politiques belges seront-ils inspirés par cet exemple?

caroline.verdoot@fgtb.be

niveau sectoriel devront désormais subir un contrôle préalable de genre. La nouvelle loi prévoit que, tous les deux ans, les entreprises de plus de 50 travailleurs doivent établir une analyse comparative entre hommes et femmes dans la structure de rémunération. Si cette analyse fait apparaître que les femmes gagnent moins que les hommes, l'entreprise devra élaborer un plan d'action.

Médiateur

En cas de (suspçon de) discrimination salariale, les femmes qui gagnent moins que leurs collègues masculins auront la possibilité de s'adresser à un médiateur dans l'entreprise. Si ce dernier (qui est en quelque sorte une personne de confiance et qui a accès à tous les documents) constate qu'il y a un écart salarial, il essaiera de parvenir à un compromis avec l'employeur.

La FGTB est convaincue que des résultats concrets en matière de réduction de l'écart salarial peuvent être obtenus au niveau de l'entreprise principalement. Mais pour cela, des chiffres corrects, objectifs et comparables sont nécessaires. Même si cette loi (déposée par M. DETIÈGE, V. DÉOM et consorts) a été accueillie positivement, nous sommes au regret de constater que les partenaires sociaux ne sont pas arrivés à une position unanime (cf. ECHO janvier 2012).

kristel.debacker@fgtb.be

Société européenne: le point

La Commission européenne est occupée à préparer une révision de la directive et du règlement relatif à la société européenne adoptés il y a dix ans. Qu'en est-il actuellement sur le terrain pour ce type de société?

Pour le savoir, il suffit de surfer sur le site spécialisé de la CES, (en anglais uniquement) <http://www.worker-participation.eu/European-Company>.

Vous y apprendrez notamment que pas moins de 1.122 de ces entreprises sont enregistrées à l'heure actuelle. Toutefois, seules 210 sont «normales» c-à-d qu'elles comptent des travailleurs et exercent des activités. On en sait très peu sur les autres. Certaines ne sont d'ailleurs que des coquilles vides, des sociétés «clés sur porte», prêtes à la vente en quelque sorte.

Un certain nombre de ces sociétés européennes comptent des représentants des travailleurs siégeant dans un organe de représentation des travailleurs européens, voire siègent dans des conseils de surveillance ou d'administrations comme par exemple chez Allianz, BAS, BP Europe, E . On energy, Puma, Porsche automobil holding ...

La Belgique a enregistré huit sociétés européennes: Eurotunnel SE, YSL beauté Benelux SE, 21 investment SE, unifinancialbanc SE, Miliun SE, Blue (Pr4ado) Finance SE, Aubepar Industries S, presque .. tout l'univers des sociétés européennes.

Contrats à durée déterminée successifs suivis par un contrat à durée indéterminée

Suite à une question préjudicielle introduite par le tribunal administratif de Rennes (France) la Cour de justice de l'Union européenne s'est prononcée le 8 mars dernier sur la Directive européenne 1999/70 sur les contrats de travail à durée déterminée (transposition de l'accord-cadre).

La Cour donne l'interprétation suivante à cette Directive : si, après des contrats à durée déterminée successifs, un travailleur reçoit un contrat à durée indéterminée ET si les tâches et la nature de la fonction du travailleur concerné ne sont pas modifiées, le contrat à durée indéterminée ne peut, globalement parlant, pas contenir des clauses moins avantageuses que celles figurant dans les contrats précédents (à durée déterminée).

Le contrat à durée indéterminée ne doit pas forcément reprendre à l'identique les clauses figurant dans les contrats à durée déterminée, il ne peut cependant pas impliquer une rétrogradation pour le travailleur en question. Ceci serait contraire à l'objectif principal de la Directive et à son utilité.

La Cour répète l'objectif principal de la Directive, à savoir faire bénéficier les travailleurs de l'avantage d'un emploi stable – ce qui est considéré comme un élément-clé de la protection des travailleurs.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ POLITIQUE SOCIALE

Décisions gouvernementales: corrections importantes

“La grève n'a apporté aucun changement (fondamental)” disaient la plupart des commentateurs de presse. Malheureusement, la plupart des médias ne connaissent plus grand chose de la législation sociale. Celle-ci est devenue très complexe, il est vrai.

Il va de soi que nous n'avons pas réussi à modifier toutes les décisions gouvernementales, il ne faut pas être naïf. Mais les améliorations concernent bien plus que quelques points ou quelques virgules.

Prenons par exemple la prépension. Suite aux décisions gouvernementales, à partir de 2015, les travailleurs peu qualifiés (qui ont par exemple commencé à travailler à 17 ans) ne pouvaient plus partir à la prépension avant 60 ans et devaient donc prouver 43 années de carrière. Ce nombre d'années est supérieur à celui demandé aux travailleurs hautement qualifiés qui doivent prouver une carrière de 40 ans. Alors que toutes les études scientifiques prouvent que, en comparaison avec les travailleurs hautement qualifiés, les travailleurs peu qualifiés vivent en moyenne 18 années de moins en bonne santé. L'âge ne doit pas être le facteur qui détermine le moment où un travailleur peut arrêter de travailler, mais bien le nombre d'années travaillées («le numérateur»).

C'est grâce à nos actions et à la concertation que nous avons réussi à réaliser ce 'principe du numérateur': tout travailleur pour lequel ce numérateur indique 40 ans peut partir à la prépension. Pour les métiers pénibles (équipes alternantes, travail de nuit, services interrompus) nous avons obtenu la possibilité

de partir à la prépension à 58 ans (au lieu de 60 ans). Grâce aux améliorations négociées, ces personnes (et tout autre travailleur ayant une carrière longue comme temps plein) peuvent prendre un emploi fin de carrière 4/5e à 50 ans.

Et il y a d'autres corrections importantes, entre autres concernant les jeunes sans emploi au chômage (exclusion reportée à 2015). Et les chômeurs qui travaillent à temps partiel avec allocation de garantie de revenu ne sont plus concernés par les mesures «dégressivité» (diminution des allocations de chômage). Enfin, les travailleurs en prépension ou en crédit-temps conservent leurs droits à la pension (intégralement ou en partie) au lieu de les perdre.

Ce ne sont donc pas des “peanuts” pour les personnes concernées. Nous, services d'études, sommes heureux d'avoir pu contribuer à ces corrections qui sont des améliorations sociales et concrètes. Cependant, nous regrettons que les allocations de chômage diminuent plus et plus vite, jusqu'à un minimum bien inférieur au seuil de pauvreté. Nous regrettons que les chômeurs âgés de 50 à 54 ans risquent de perdre leur complément d'ancienneté, alors qu'aucune mesure concrète n'a été prise pour que les employeurs licencient moins de travailleurs âgés ou les embauchent plus rapidement. Nous déplorons aussi que les jeunes qui quittent l'école risquent de perdre leurs allocations. Ces décisions sociales ne feront qu'augmenter la pauvreté.

jef.maes@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

La Belgique condamnée pour non respect du droit de grève

Le Conseil de l'Europe a condamné la Belgique pour non respect du droit de grève garanti par la Charte sociale européenne.

A l'instar de la Cour européenne des Droits de l'Homme qui veille au respect de la Charte européenne des Droits de l'Homme, le Conseil de l'Europe a institué le Comité européen des droits sociaux pour veiller au respect des droits sociaux fondamentaux garantis par la Charte sociale européenne.

C'est dans ce cadre qu'en octobre 2009, les trois syndicats belges, soutenus par la Confédération européenne des syndicats, ont déposé plainte auprès du Comité européen des droits sociaux contre l'Etat belge pour violation du droit de grève.

L'infraction dénoncée porte sur les initiatives judiciaires de certains employeurs qui consistent à faire interdire les piquets de grève sous peine d'astreinte au moyen d'une requête unilatérale. Comme son nom l'indique, cette procédure empêche tout

■ OMBUDS SOCIAL

débat contradictoire, autrement dit elle ne donne pas la possibilité à la partie adverse de faire valoir ses propres arguments.

Dans sa décision rendue publique le 07/02/2012, le Comité européen des droits sociaux donne raison aux syndicats belges: la Belgique viole le droit à l'action collective garanti par la Charte sociale en permettant aux employeurs de saisir la justice au moyen de requête unilatérale pour faire interdire arbitrairement les grèves, même préventivement.

Le raisonnement du Comité est le suivant: il réaffirme le principe selon lequel «le droit de participer à des piquets de grève pacifiques fait partie intégrante du droit à l'action collective». Ensuite, il précise que «le fait de restreindre le droit des grévistes de recourir aux piquets de grève revient à restreindre leur droit de grève» et le Comité de constater que «les obstacles mis au fonctionnement des piquets de grève, de par la pratique en droit belge de la procédure de requête unilatérale, constituent une restriction à l'exercice du droit de grève».

A ce propos, la Charte sociale européenne autorise certaines restrictions à l'exercice du droit à l'action collective, à condition

qu'elles 1°) soient prévues par la loi 2°) soient nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs, et enfin 3°) soient proportionnées aux buts visés.

En l'espèce, le Comité considère que les restrictions portées au droit de grève par la jurisprudence belge ne répondent pas aux critères prévus par la Charte sociale et par conséquent il conclut à la violation par la Belgique du droit à l'action collective.

Il s'agit là d'une grande avancée dans le respect du droit à l'action collective et plus particulièrement du droit d'organiser des piquets de grève

Cette décision s'impose à la Belgique. Il appartient donc au gouvernement d'examiner, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, la meilleure manière de garantir que la Charte sociale européenne ne soit plus violée dans notre pays en cas de conflit collectif. A cet égard, un recours plus fréquent aux conciliateurs sociaux, spécialement formés à cette fin, semble une piste intéressante.

jean-françois.macours@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Action pour la concertation sociale dans les PME

La FGTB Bruxelles a mené, le 14 mars dernier, la quatrième action de sa campagne interprofessionnelle "Le syndicat dans la ville!", sur le thème: "PME: pas de dialogue social? Pas d'aide des pouvoirs publics!".

En raison de l'absence de dialogue social, l'aggravation de la flexibilité de l'emploi et la précarité croissante des conditions de travail sont particulièrement sensibles au sein des petites et moyennes entreprises (PME) bruxelloises.

Or, celles-ci bénéficient d'un large soutien du gouvernement régional.

En Belgique, les PME ne sont toujours pas tenues d'organiser des élections sociales, ni de garantir à leurs travailleurs une représentation syndicale. Ce sont donc près de 1.200.000 travailleurs (soit 48% des travailleurs du secteur privé) qui sont privés de représentants syndicaux et dépourvus de tout organe local de défense de leurs intérêts professionnels.

Cette réalité est loin d'être anodine. Les statistiques le prouvent: les accidents du travail les plus graves se produisent dans les PME, les conditions de travail y sont généralement plus défavorables -que ce soit en termes de salaires ou de contrats de travail (les conflits sociaux y sont d'ailleurs nombreux)-, les paiements en «net» (qui échappent à toute taxation), y sont l'usage, le recours à de faux indépendants (venant parfois de bien loin), de plus en plus fréquent...

Pour la FGTB Bruxelles, il est essentiel que les organisations syndicales et patronales s'emparent de cette question, qui conditionne un développement régional durable. A Bruxelles, le Pacte de croissance urbaine durable (PCUD-New Deal) fournit l'opportunité de porter cette revendication syndicale majeure.

samuel.droolans@fgtb.be

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 professionnelles.

Cette formation sera donnée par un représentant 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)

Revendications de la FGTB Bruxelles

Concrètement, l'action de la FGTB de Bruxelles devant le siège de BECI rappelait la revendication d'un abaissement des seuils pour la délégation syndicale et pour la mise en place obligatoire d'un Conseil d'entreprise.

Au niveau régional, la FGTB réclame un encadrement paritaire des politiques d'aide aux entreprises et de relance sectorielle de l'emploi, via la conclusion d'un accord bruxellois sur les conditions de travail et la qualité des emplois.

Emission TV: FGTB, ensemble on est plus forts

Du 7 au 20 mai 2012, les élections sociales auront lieu dans les entreprises du secteur privé de plus de 50 travailleurs. 1.400.000 travailleurs sont appelés à participer au scrutin pour élire leurs représentants aux CPPT et aux CE.

Rappelons cependant que 40% des travailleurs dans les petites et moyennes entreprises du secteur privé ne participent pas aux élections. Un véritable déficit démocratique inadmissible!

La FGTB propose quelque 50.000 candidats dans 6.000 entreprises: hommes et femmes; jeunes et moins jeunes; Belges et immigrés; ouvriers, employés et cadres. Bref, des candidats représentant toutes les catégories de travailleurs.

Il y a ceux qui sont à nouveau candidats... Quatre ans de travail syndical au quotidien et, aujourd'hui, ils sollicitent la confiance des travailleurs pour poursuivre cette action.

Il y a aussi ceux qui se présentent pour la première fois.

Tous sont convaincus que, ensemble, on est plus forts pour renforcer la solidarité dans l'entreprise et dans la société.

Regards FGTB vous propose de faire connaissance avec quelques candidats.

L'émission de la FGTB wallonne, produite par le CEPAG, sera diffusée le samedi 17 mars à 10h sur la Une. Elle sera rediffusée le mercredi 21 mars vers 23h30 sur la Deux et le lundi 26 mars à 19h sur la Trois. (Rediffusion d'un extrait de 10 minutes: jeudi 29 mars après JT dernière sur la Une et vendredi 30 mars à 19h10 sur la Trois).

Migration: précarisation et criminalisation

Deux événements d'actualité sont de nature à exiger une vigilance accrue d'une part sur l'utilisation qui est faite par les administrations des données administratives des citoyens, d'autre part sur les conséquences de cette politique de croisement de différentes banques d'information administratives sur le renforcement d'une politique criminalisant la migration.

Premier événement

L'Office des étrangers (OE) a mis, à titre d'expérience pilote, un des ses agents en permanence dans chacune des grandes villes afin d'opérationnaliser au mieux le SEFOR (sensibilize follow up and return). Il s'agit de favoriser et de motiver au maximum le retour volontaire des personnes qui ont reçu un ordre de quitter le territoire (OQT).

La volonté politique est claire: éviter toute nouvelle campagne de régularisation dans 10 ans.

A Liège, où le mécanisme a été mis en place, la commune convoque la personne qui a reçu son ordre de quitter le territoire. On l'informe des possibilités de recours, de retour volontaire mais aussi des conséquences du non-respect de quitter le territoire. Dans les 15 jours, la personne informe le délégué de l'Office de ses démarches. A la fin de l'OQT (30 jours), la police fait une enquête de résidence.

Si toutes les procédures ont expiré, la police va arrêter la personne chez elle. Les personnes qui ont introduit un recours, mais qui ont un motif d'expulsion d'ordre public, sont arrêtées. L'objectif affiché: «renvoyer les criminels».

Sur base du travail de ces différents délégués dans les communes, l'OE va créer une base de données centralisée des personnes expulsées qui ne pourront pas remettre les pieds dans les 5 ans en Belgique et qui devront rembourser les frais de leur expulsion.

Ce sont, par exemple, des personnes régularisées via le permis de travail B qui risquent de se retrouver en première ligne de

ces campagnes d'identification lorsqu'elles ne parviennent pas à renouveler le contrat avec leur employeur.

Deuxième événement

En 2011, 1.500 Européens se sont vus privés d'aide sociale et ont été priés de quitter la Belgique. Le motif est que ces derniers ne disposaient plus de moyens de subsistance stables, réguliers et suffisants et devenaient ainsi une charge déraisonnable pour le système social. Ce type d'action est rendu possible par l'échange continu d'informations entre l'Office des étrangers et le ministère de l'Intégration sociale. Cette politique de renforcement des contrôles a fait doubler le nombre d'expulsions d'Européens.

Cet événement met en lumière les conséquences qu'a, pour les travailleurs européens, la précarisation de leurs conditions de travail sur le droit de séjour et le droit à l'aide sociale. Il met également en évidence le resserrement du contrôle sur les migrants et ce, grâce au croisement des données. Concrètement, des travailleurs européens travaillant comme indépendant, comme intérimaire, ou dans le cadre d'un permis B, peuvent se trouver du jour au lendemain sans emploi et donc, du fait de ces nouvelles politiques, sans accès à l'aide sociale.

Face à ces deux événements, le Bureau de l'Interrégionale wallonne de la FGTB estime urgent de prendre contact avec les bourgmestres et présidents des CPAS des grandes villes en vue de les interpeller sur les conséquences inhumaines que cela peut avoir sur des travailleurs qui, en toute bonne foi, viennent en Wallonie pour trouver du travail, et sur les risques de criminalisation accrue des migrants que ce type de politique engendre.

Il serait également important d'interpeller la ministre de l'Intérieur et la ministre de l'Intégration à propos de cette politique de croisement des informations de différentes banques de données et des conséquences de ces pratiques sur le fonctionnement démocratique de notre société.

joseph.burnotte@cepag.be

Transition vers une économie verte: quels intérêts en jeu pour les travailleurs?

La transition vers une économie verte implique de nombreux changements. La liste est longue.

Ne pas gaspiller l'énergie, les richesses naturelles et les produits alimentaires. Passer du pétrole, du charbon et du gaz à l'énergie éolienne, à la biomasse et à l'énergie solaire. La biomasse permet aussi de fabriquer des matières plastiques, des produits chimiques, des cosmétiques et des médicaments. Autre point à l'agenda: l'allongement de la durée de vie des produits, la gestion des circuits de matières, l'utilisation d'autres 'business models' comme proposer des combinaisons service-produit au lieu de se limiter à la simple vente de produits, chercher des solutions collectives au lieu de la consommation individuelle (par exemple les transports en commun).

Clairement, des changements d'une telle ampleur offrent des opportunités, mais contiennent aussi des risques. Quels intérêts sont en jeu pour les travailleurs?

Une transition organisée

Laisser aux mains du marché le processus de "creative destruction" pourrait causer bien des problèmes. Verdir l'économie exigera son lot d'emplois, impliquera de créer de nouveaux emplois et, surtout, changera le cours des choses dans de nombreux emplois existants. Changer n'est pas simple, mais un changement s'opère plus facilement si l'on va de l'avant, si l'on choisit le changement que l'on souhaite et si on l'organise correctement.

Une transition juste

Dans tous ces changements, une sécurité sociale solide est un filet de sécurité nécessaire pour éviter des drames humains. Une économie verte n'est pas nécessairement sociale. De nombreuses nouvelles entreprises actives dans l'économie verte sont de petites entreprises; la représentation des travailleurs et la concertation sociale n'y sont pas réglées. Les changements peuvent aussi donner des problèmes pour les groupes à risques. Ainsi, une étude italienne montre que la culture dans les entreprises orientées vers l'énergie renouvelable est une culture machiste et défavorable aux femmes.

Problèmes environnementaux

Les travailleurs aussi sont touchés par les changements climatiques, l'épuisement des richesses naturelles et la pollution et ce, de différentes façons: atteintes à la santé (par exemple par la pollution de l'air), catastrophes naturelles, prix (énergétiques) en hausse suite à une pénurie croissante,...

Et les effets ne sont pas les mêmes pour tous. Très souvent, les plus faibles dans la société sont plus lourdement touchés.

Emploi

De nombreux rapports montrent qu'en fin de compte, l'économie verte crée plus d'emplois qu'elle n'en fait disparaître. Selon la Commission européenne, pour la période 2005-2009, 220.000 emplois supplémentaires ont été créés dans le secteur de l'énergie renouvelable.

Compétitivité

L'économie verte offre des opportunités en matière de compétitivité via des investissements, l'innovation et la formation, plutôt que par la baisse des salaires et la diminution du pouvoir d'achat.

Opportunités de formation

Nous devons acquérir des compétences 'vertes' comme nous avons acquis des compétences 'informatiques' en son temps. Ainsi, pour obtenir des immeubles à faible consommation énergétique, le secteur de la construction doit apprendre à placer des matériaux d'isolation plus performants.

Ancrage local

L'économie verte permet d'éviter la délocalisation. C'est possible si vous avez des travailleurs qui ont des compétences vertes. C'est aussi possible si les entreprises fabriquent la chaleur et l'électricité dont elles ont besoin via leurs propres installations d'énergie renouvelable et si elles tirent au maximum leurs matières premières des déchets libérés dans l'environnement.

Davantage de démocratie économique

L'apport des travailleurs est nécessaire pour garantir le succès d'une politique environnementale interne aux entreprises. Et il sera certainement nécessaire pour la transition.

Pour réaliser tous ces points, en mai 2010, la FGTB flamande a rejoint un réseau de transition ('transitionnetwerk van het middenveld'). Ce réseau entend réaliser une transition juste vers une société durable. Il a rédigé un texte reprenant ses visions ("Toekomstbeeld 2050"), il souhaite lancer des expériences concrètes où des activités qui cadrent dans sa vision seront testées et il souhaite soutenir les bonnes pratiques existantes, de façon à ce qu'elles soient appliquées à grande échelle..

pverbeek@vlaams.abvv.be

Causerie de Loïc Wacquant Sur les inégalités sociales et la marginalité urbaine en Europe occidentale

Loïc WACQUANT est professeur de sociologie à l'Université de Californie à Berkeley et chercheur auprès du Centre européen de sociologie et de sciences politiques (Paris). Il a été l'élève et ensuite le collaborateur de Pierre BOURDIEU. Dans ses travaux (traduits dans plusieurs langues), il mène une réflexion sur les processus de criminalisation de la misère, l'hypercarcéralisation et la marginalité urbaine en lien avec la question raciale. Il est entre autres l'auteur de *An invitation to reflexive sociology* (1992, avec Pierre BOURDIEU), *Les prisons de la misère* (1999), *Body and soul. Notebooks of an apprentice boxer* (2004) et *Parias urbains, Ghetto, Banlieues, Etat* (2006).

Modalités pratiques

Jeudi 29 mars 2012 de 17 à 18h30
Stadscampus, Gebouw R, Aula R.002

Rodestraat 14, 2000 Antwerpen
Faculté 'Politieke en Sociale Wetenschappen', Universiteit Antwerpen

La participation est gratuite, il est cependant préférable de s'inscrire online via www.ua.ac.be/pswlectures avant le jeudi 22 mars 2012.

En Bref...

La journée d'action européenne du 29 février a touché 29 pays. Au même moment, le mouvement syndical a porté un même message pour dire «Trop, c'est trop!». Des alternatives existent. Plus d'infos sur <http://www.etuc.org/a/9740>

•••

La CES s'est opposée au nouveau Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance dans l'UEM. <http://www.etuc.org/a/9761>

•••

Le Comité exécutif de la CES a exprimé son entière solidarité avec les travailleurs de Grèce affectés gravement et de façon irréversible et a réitéré sa proposition en faveur d'une approche «Plan Marshall» européen. Plus d'infos sur <http://www.etuc.org/a/9775>

Profilier et sensibiliser

“On aime que ce qu'on connaît” ! Voilà un proverbe qui vaut sans doute aussi pour... le service international de la FGTB. Ainsi, quel meilleur moment pour se faire connaître que la prochaine «Journée des candidats» aux élections sociales, le samedi 21 avril à Tour & Taxis, à Bruxelles, de 9h30 à 18h. Les militants présents pourront recevoir des informations détaillées sur l'organisation et les nombreuses activités du service international: projets de coopération avec le Sud, interventions politiques, relations avec la CSI et la CES, etc. Cette initiative s'inscrit dans une politique renforcée de sensibilisation pour promouvoir l'action syndicale internationale auprès des délégués et militants.

■ EUROPE**La modération salariale allemande est une des causes de la crise de l'euro**

Le 7 mars, le syndicat allemand DGB présentait, dans les bâtiments de la FGTB, une étude proche dans ses constats de ce que signalait l'Organisation internationale du travail il y a quelques mois: la politique de modération salariale allemande a largement contribué aux déséquilibres dans la zone euro et aggrave la crise.

La politique de modération salariale et la forte dérégulation du marché du travail allemand (création de mini-jobs, détricotage de la protection, libéralisation du secteur intérim) ont eu des effets négatifs durant la première décennie du 21ème siècle et, ce, tant en Allemagne qu'en dehors du pays: l'Allemagne a connu une faible croissance de l'emploi (sur la période 2001-2008: + 2,1% seulement, contre + 8,1% dans le reste de la zone euro); une augmentation de l'écart au niveau des revenus (inégalité) et une croissance limitée suite à une consommation intérieure et des investissements faibles.

La faible demande intérieure en Allemagne a induit une baisse des importations allemandes, tandis que les exportations restaient élevées, grâce à une forte compétitivité par les prix (essentiellement

aussi par l'accès de l'Allemagne aux économies émergentes et aux produits industriels innovateurs qu'elles offrent) ce qui s'est traduit par des excédents au niveau des comptes courants. Les exportations allemandes partent, pour 60%, vers d'autres pays de l'UE. Il est logique que la stratégie d'exportation allemande entraîne des déficits au niveau des comptes courants dans d'autres Etats membres, comme l'Espagne, et aient fait augmenter les déficits budgétaires dans ces pays.

L'étude du syndicat DGB montre également que le récent miracle allemand sur le marché du travail (à partir de 2009) n'est pas le résultat de la forte dérégulation (mini-jobs, détricotage de la protection,...), mais est essentiellement dû à des mesures comme le chômage économique et la volonté des employeurs de ne pas opter, en cette période économique difficile, pour des licenciements, mais pour des investissements dans la main d'œuvre (formations) et dans l'appareil de production (innovation). Au total, ces deux stratégies auraient permis de sauver 3,1 millions d'emplois.

lars.vandekeybus@fgtb.be

■ RELATIONS INTERNATIONALES**La FGTB démontre que les syndicats sont un acteur de développement efficace.**

La FGTB démontre que les syndicats sont un acteur de développement efficace.

Au Rwanda, le partenaire de la FGTB, le syndicat majoritaire Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR) vient de décrocher trois belles victoires syndicales: la signature de la première convention collective de travail du pays, l'adoption de l'arrêté d'application sur la santé et la sécurité au travail et la formation des 30 premiers inspecteurs du travail.

Depuis 2007, la CESTRAR mène, avec le soutien de la FGTB, un projet cofinancé par la Direction générale de coopération au développement belge, qui s'attèle à améliorer les conditions de santé et de sécurité au travail des travailleurs dans deux secteurs: le thé et la construction. Une partie du projet était aussi tournée vers le travail de lobbying auprès des parlementaires pour faire voter la loi santé et sécurité au travail. Son arrêté

ministériel d'application a enfin été approuvé ce 9 février par le Conseil des ministres.

Au début de cette année et, après des négociations intenses, la CESTRAR, rejointe ensuite par le Congrès du travail et de la fraternité, et la direction de SORWATHE, société productrice et exportatrice de thé, ont signé la première convention collective de travail dans l'histoire du pays, en présence du ministre du travail. Dans cette convention, on trouve, entre autres, des mesures avantageuses sur le congé de maternité, une augmentation salariale de 10 %, une meilleure protection des délégués syndicaux.

Dans le cadre du même projet, la CESTRAR vient également de former trente inspecteurs du travail sur les normes santé et sécurité au travail, et a saisi l'occasion pour créer un encadrement de collaboration et d'échange entre ces inspecteurs et les délégués syndicaux des sites du projet.

yolanda.lamas@fgtb.be