

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 08, octobre 2012

■ Economie

Politique des prix de l'énergie:
il est temps d'avoir plus de transparence
et une politique plus sociale!

Code de droit économique et
protection des consommateurs

■ Entreprises

L'heure est au plan annuel d'action!

Protection des représentants aux
comités d'entreprise européens

■ Politique sociale

Lutte contre les faux-indépendants:
les nouvelles modifications légales mettent
l'accent sur l'approche sectorielle

■ Ombuds social

Fixer le droit à la prépension

■ Echo région Bruxelles

Lutter contre l'homophobie:
une mission syndicale!

■ Echo région Wallonie

Projet européen «Green workplaces»:
Pour un réseau wallon de délégués «verts»

■ Echo région Flandre

Plan bancaire de Kris Peeters: un exemple
de fédéralisme d'opposition immature
Budget flamand: Râpe à fromage ou sabre?

■ Europe

Séminaire Euromed: la dimension sociale
dans les accords commerciaux

■ Relations Internationales

Plus de travail (décent) pour les jeunes!

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'OCDE, marxiste?

Les plaintes d'une partie des entrepreneurs belges sont tantôt touchantes, tantôt tragiques et déplacées. Certains entrepreneurs ne veulent apparemment pas voir la réalité en face.

La réalité, c'est que 25 millions d'Européens sont au chômage (chiffre d'août 2012). Rien que dans la zone euro, on compte pas moins de 18 millions de demandeurs d'emploi et selon l'OIT, sans intervention rapide, la zone euro comptera 4,5 millions de chômeurs en plus les 4 prochaines années.

Malgré cela, certains entrepreneurs n'ont pas jugé utile de faire machine arrière ces dernières semaines par rapport aux nombreux communiqués, articles d'opinion et tweets et de voir la réalité en face. Au lieu de cela, ils ont parlé marxisme, menaçant de délocaliser leurs activités. Ils ont dit avoir le sentiment d'être traqués par le fisc actif et harcelés par l'Etat. A les entendre, il serait soudainement devenu impossible d'entreprendre dans notre pays ! Croulant sous la charge d'une administration complexe et de coûts salariaux faramineux, les entrepreneurs effectueraient un travail de Sisyphe, sans que personne ne semble comprendre leurs efforts, ni les soutenir.

On ne peut que se réjouir que les entrepreneurs et indépendants fassent quotidiennement des efforts pour faire tourner leur boutique. Mais cela ne leur donne pas pour autant le droit de miner les fondements de notre modèle socio-économique, comme notre système d'indexation, ni de remettre en question notre volonté d'une fiscalité plus équitable.

Il y a toujours un déséquilibre entre taxation du capital et taxation du travail. Toute initiative pour rétablir cet équilibre est bloquée, sans aucune analyse économique approfondie. Pourtant, les syndicats ne sont pas les seuls à revendiquer une réforme profonde de notre fiscalité.

Un rapport récent de l'OCDE se penche sur les inégalités croissantes et leur rôle dans la crise. Le rapport dit ouvertement que des classes de revenus plus élevés acquièrent une part de plus en plus grande des revenus du capital et du travail. Selon l'OCDE, ce groupe a donc aussi une plus grande capacité à payer des impôts. L'organisation propose donc de réformer la fiscalité de façon telle que les classes plus aisées assument une plus grosse part de la pression fiscale. C'est possible via un contrôle fiscal renforcé et plus strict, en étant prudent avec les mesures d'exception octroyant des avantages disproportionnés aux groupes de revenus plus élevés et en revoyant le rôle de la fiscalité sur toutes les formes d'avoirs et de fortune. Cette analyse serait-elle, elle aussi, marxiste?

Le glissement de la fiscalité sur le travail vers le capital nous permettrait d'avoir un budget sain en 2013 aussi. De plus, économiser sur le dos des pensions, du chômage ou des services publics revient à suivre l'exemple suicidaire de pays comme l'Espagne, le Portugal ou encore l'Italie. Ces pays sont coincés dans un cycle fatal d'austérité, de consommation en baisse, de faible croissance, de déficits plus élevés et ... de plus d'austérité encore. Est-ce cela que les entrepreneurs veulent?

■ ECONOMIE

Politique des prix pour l'énergie: enfin plus de transparence et une politique plus sociale!**Les tables de mortalité établies par sexe: encore possible en 2013?**

En mars 2011, la Cour européenne de Justice décidait que l'on ne pourrait plus utiliser de tables de mortalité établies par sexe pour le calcul des primes et prestations dans le cadre des contrats d'assurance.

En d'autres termes, les assureurs ne peuvent plus demander des primes plus élevées ni payer des prestations moins élevées aux femmes qui, statistiquement, vivent plus longtemps.

La législation doit être adaptée de toute urgence car l'interdiction prend cours au 21 décembre 2012. Bien sûr, les discussions pour savoir à quels contrats cette interdiction s'applique vont déjà bon train.

La FGTB mettra tout en œuvre pour obtenir l'élargissement de l'interdiction à tous les contrats d'assurance, contrats de pension complémentaire inclus.

Le gel des prix du gaz et de l'électricité prend fin cette année. Le blocage a donné lieu à une très grande mobilité des clients, sans toutefois qu'il ne soit question d'une véritable concurrence. Par rapport aux pays voisins, la Belgique continue à présenter le composant énergétique le plus élevé, surtout au niveau des contrats variables, des clients standard et des clients dont le contrat a été résilié.

Après le gel des prix, la CREG propose de ne plus permettre que les paramètres d'indexation variables qui reflètent le véritable coût d'approvisionnement, suivant donc le cours boursier pour l'électricité et le gaz, pour des raisons de conformité au marché. Le Ministre VANDE LANOTTE suit la proposition de la CREG.

L'AR ne détermine pas le niveau des paramètres. Le risque est donc que les fournisseurs puissent se couvrir, après le gel des prix, contre une augmentation plus lente de l'index en fixant leur prix initial suffisamment haut. Lors du passage du gel des prix à de nouvelles formules de prix, 75% des clients recevront un nouveau contrat. Tous les consommateurs ne sont pas assez avertis pour changer de fournisseur.

La CREG propose que la partie "énergie"

suive le cours boursier, majorée d'une marge maximale fixée. Cette marge sera plus grande que la marge dans le cas de la fixation de prix la plus stricte, mais plus limitée que dans des prix plus élevés. Ainsi, le ministre de l'économie peut imposer un prix maximum pour les clients standard et garantir qu'une partie équitable de l'amélioration de la productivité par l'ouverture du marché de l'électricité revienne raisonnablement aux clients résidentiels et professionnels et que les tarifs suivent les meilleures pratiques tarifaires dans le même segment de marché dans les autres Etats membres.

Pour les clients dont le contrat a été résilié, le gouvernement alignera le prix de l'énergie et la marge sur la formule pour les contrats variables et les clients standard.

Suite à des dissensions au sein du gouvernement, la proposition de VANDE LANOTTE visant à supprimer le lien avec les prix du pétrole à partir du 1/1/2013 n'a pas encore été approuvée. En appuyant pleinement la proposition de la CREG, nous allons tout faire, au sein de la CREG, pour redresser cette injustice qui fait exploser l'index et qui donne de la munition aux employeurs pour l'attaquer une nouvelle fois.

Maureen.verhue@fgtb.be

Code de droit économique et protection des consommateurs

À la demande expresse de son ministre de tutelle, Johan VANDE LANOTTE, le SPF Economie s'est lancé dans un projet pharaonique: intégrer l'ensemble des textes de loi relatifs aux questions économiques dans un Code de droit économique. Objectifs: rassembler tous ces textes dans un document, harmoniser l'ensemble des textes et assurer la cohérence entre eux.

Ce Code contiendra un Livre VI transposant la directive relative aux droits des consommateurs qui reprend la loi du 6 avril 2010 relative aux pratiques du marché et à la protection du consommateur (LPMC).

Mi-juillet, le Conseil de la consommation a été saisi par le ministre afin de se prononcer sur ce Livre VI.

Schématiquement, le fil rouge suivi par l'administration dans la rédaction de ce Livre VI a été de rester le plus fidèle possible à la LPMC, tout en transposant la Directive. Globalement, on peut dire que l'administration y est parvenue.

L'avis du Conseil de la consommation

n'était sollicité que sur le Livre VI (rien sur le Livre I, qui fixe pourtant les définitions de consommateurs ou de profession libérale par exemple) et encore uniquement sur une série d'articles bien définis dans la saisine.

La marge de manœuvre dans cet avis était d'emblée très limitée pour les membres du Conseil de la consommation.

En effet, les commentaires sur le fond ne pouvaient porter que certains points particuliers, comme par exemple de faire appliquer la loi également aux commerçants opérant dans des salons, bourses ou autres lieux d'exposition.

A noter que le rang patronal aurait voulu profiter de l'occasion pour rouvrir le débat sur certains principes repris dans la LPMC. Il n'en fut rien, dans l'intérêt des consommateurs.

Consulter l'avis:

http://economie.fgov.be/fr/spf/structure/Commissions_Conseils/Conseil_Consumation/avis/2012/

sebastien.storme@fgtb.be

L'heure est au plan annuel d'action!

Comme dans la plupart des entreprises, le plan annuel d'action en matière de santé et de sécurité au travail commence au 1er janvier. L'employeur devra faire, d'ici peu, une proposition qui sera ensuite discutée en novembre et décembre au Comité pour la prévention et la protection au travail. De nombreux membres de ce Comité étant fraîchement élus, un petit aide-mémoire pourra s'avérer utile, consultez votre site délégués sur www.fgtb.be!

Plans de prévention

La loi précise que l'employeur doit planifier sa prévention. Il doit réaliser une analyse de risques et, sur cette base, établir un plan global de prévention qui portera sur cinq ans. Il est mis en oeuvre par les plans annuels d'action. Il doit être établi de telle façon qu'il puisse être régulièrement évalué et, si nécessaire, adapté.

Objectifs prioritaires

Le plan annuel d'action (PAA) reprend les objectifs prioritaires de la politique de prévention. Dans ce plan, il faut en plus

déterminer les modifications éventuellement nécessaires au plan global de prévention (qui s'étale sur cinq ans).

Les membres de la ligne hiérarchique et les services internes et externes pour la prévention et la protection au travail sont impliqués dans l'élaboration, le planning, la mise en oeuvre et l'évaluation du PAA. Le Comité pour la prévention et la protection au travail doit donner un avis préalable.

L'employeur est responsable

L'employeur est le responsable final de la politique de prévention dans son entreprise. Le plan global de prévention et le plan annuel d'action sont donc établis sous sa responsabilité. La principale mission du conseiller en prévention est d'assister l'employeur dans la réalisation de ses obligations. C'est pourquoi, le conseiller en prévention est impliqué dans l'établissement du plan annuel d'action mais ne prend aucune décision sur le contenu de ce plan.

francois.philips@fgtb.be

Protection des représentants aux comités d'entreprise européens

La Cour de Cassation a confirmé le 19 juin 2012 que les représentants des travailleurs au comité d'entreprise européen (CoEE) ne bénéficient pas de la même protection que celle réservée aux candidats. Les représentants des travailleurs au CoEE qui n'exercent pas de mandat national ne bénéficient plus, lorsqu'il est mis fin à leur mandat au CoEE, de la protection contre le licenciement

Le statut des représentants des travailleurs au CoEE est principalement réglé par la loi du 23 avril 1998 (adaptée par la loi du 26 janvier 2012). Les membres du CoEE bénéficient de la pleine protection de la loi du 19 mars 1991, donc aussi bien de la protection contre

le licenciement que de la protection contre les discriminations et les mutations. Mais la différence, de taille, est que la protection des membres du CoEE prend définitivement fin à l'issue de leur mandat, alors que pour les membres des organes de concertation nationaux, la protection sur la base de leur candidature continue à jouer. Les différentes manières dont le mandat au CoEE peut prendre fin ne sont pas reprises dans la loi mais doivent être convenues dans l'accord constitutif du CoEE. Il importe donc d'y consacrer l'attention nécessaire lors de la négociation ou de la modification de l'accord constitutif.

astrid.thienpont@fgtb.be

Cycle d'information du service entreprise de la FGTB

1^{ère} journée consacrée aux nanotechnologies

Cette journée a lieu le 21/11/2012, de 9h à 16h, dans la salle de réunion du 5^{ème} étage de la FGTB Centrale Générale, rue Haute 26-28 à 1000 Bruxelles.

La matinée sera consacrée à un aperçu des avantages liés au développement des nanotechnologies, notamment en termes de création d'emplois, mais aussi aux risques toxicologiques présumés pour la santé des travailleurs. Nous aborderons également le suivi médical indiqué pour le travailleur exposé aux nanoparticules, les mesurages des expositions et la surveillance du bien-être sur les lieux de travail. L'après-midi concernera les mesures de sécurité proposées en entreprise et le travail syndical effectué au niveau européen.

Public cible: délégués et permanents syndicaux, membres des services d'étude des centrales et (inter) régionales, experts en la matière (pour obtenir un congé syndical, nous précisons que les délégués doivent passer par leur permanent pour les inscriptions).

Pour obtenir le programme détaillé ainsi qu'un formulaire d'inscription, vous pouvez contacter le secrétariat du service d'étude entreprise : ines.roelandt@abvv.be, concetta.carmina@fgtb.be ou trinh.nguyen@fgtb.be. La date limite pour les inscriptions est le 01/11.

Quelques conseils pour pouvoir prendre le crédit-temps 'travailleurs âgés'

Le gouvernement a supprimé les emplois de fin de carrière entre 50 et 54 ans.

Après nos actions et négociations, nous avons quand même pu obtenir plusieurs assouplissements entrés en vigueur au 1er septembre:

- le travailleur entre 50 et 54 ans qui avait demandé un emploi de fin de carrière avant le 28 novembre 2011 peut encore le prolonger une fois. Nous conseillons de le prolonger dès le début pour une durée indéterminée;
- le travailleur employé dans un métier lourd (équipes alternatives, travail de nuit ou services interrompus) peut encore prendre un crédit-temps à 4/5ème à partir de 50 ans. Le travailleur occupé dans une entreprise en restructuration ou en difficulté peut même prendre le crédit-temps à 1/2 temps;
- celui qui n'a pas encore pris son droit à 5 ans de crédit-temps à 4/5ème (un droit pour tout travailleur quel que soit son âge) peut encore l'utiliser actuellement pour entrer en crédit-temps à 4/5ème entre 50 et 54 ans. Celui qui l'a déjà pris, mais qui peut prouver à l'ONEM qu'il s'agissait d'un crédit-temps avec motifs (par ex. soins aux enfants de moins de 8 ans ou soins à un membre malade de la famille) a à nouveau droit à 3 ans de crédit-temps à 4/5ème;
- la possibilité du congé thématique subsiste. Pensons à l'assistance médicale pour s'occuper de membres de la famille malades (membres de la famille jusqu'au 2ème degré), au congé parental ou dans le cadre d'un congé pour soins palliatifs;
- celui qui avait déjà pris un crédit-temps entre 45 et 49 ans afin de pouvoir passer à un emploi de fin de carrière à partir de 50 ans, mais qui a vu cette possibilité disparaître suite aux mesures gouvernementales a désormais une possibilité transitoire via la CCT 103. Ces travailleurs peuvent rester en crédit-temps jusqu'à leur 55ème anniversaire, mais sans allocations, pour ensuite (à l'âge de 55 ans) quand même passer à un emploi de fin de carrière.

■ POLITIQUE SOCIALE

Lutte contre les faux-indépendants: le gouvernement met l'accent sur l'approche sectorielle

Dans sa volonté de renforcer la lutte contre les faux-indépendants, le gouvernement a adopté une loi du 25/08/2012 (MB 11/09/2012) qui modifie en partie le chapitre XIII de la loi-programme (I) du 27/12/2006 sur la nature des relations de travail.

Ces nouvelles dispositions mettent l'accent sur l'approche sectorielle et introduisent une présomption réfragable de contrat de travail si une majorité de critères socio-économiques sont remplis.

L'article passe brièvement en revue, d'une part, les dispositions de la loi de 2006 qui sont maintenues et, d'autre part, les nouveautés apportées par la nouvelle loi.

Ce qui ne change pas:

- Principe du choix des parties: «les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail, dont l'exécution effective doit être en concordance avec la nature de la relation.»
- Liste des critères généraux pour apprécier l'existence ou non d'un lien de subordination: la volonté des parties, la liberté d'organisation du temps de travail, la liberté d'organisation du travail et la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.
- Liste des critères neutres: l'intitulé de la convention et l'inscription auprès de l'ONSS, la TVA, la Banque carrefour ou encore l'administration fiscale.
- Pouvoir souverain des cours et tribunaux d'apprécier la nature d'une relation de travail.

Nouveautés:

- **Nouvelle procédure pour établir des critères sectoriels spécifiques** qui requiert les avis préalables de la commission paritaire concernée, du Conseil supérieur des indépendants et PME ainsi que du service d'information et de recherche sociale (SIRS). Ces avis doivent être rendus dans un délai de 4 mois. A défaut d'avis, les critères sectoriels spécifiques sont fixés dans un arrêté royal délibéré en conseil des ministres.
- **Création d'une présomption réfragable** de contrat de travail si l'analyse de la relation de travail fait apparaître que plus de la moitié des critères suivants sont remplis:
 - Absence de risque financier ou économique

- Absence de pouvoir de décision et de responsabilité concernant les moyens financiers de l'entreprise
- Absence de pouvoir de décision dans la politique d'achat de l'entreprise
- Absence de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise
- Absence d'obligation de résultat concernant le travail convenu
- Garantie d'un paiement fixe quelque soit le résultat
- Absence de pouvoir engager du personnel ou de se faire remplacer
- Travailler pour un seul contractant ou ne pas apparaître comme une entreprise
- Travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire.
- **Secteurs concernés** par cette présomption réfragable de contrat de travail: secteurs des travaux immobiliers, du nettoyage, du gardiennage et du transport de choses et de personnes pour le compte de tiers.
- **Tant la liste des secteurs concernés que la liste des critères spécifiques peuvent être élargies/modifiées** moyennant le respect de la nouvelle procédure décrite ci-dessus.
- **Requalification du contrat possible dans deux cas:**
 - soit l'exécution du contrat est incompatible avec la qualification donnée par les parties à leur relation contractuelle, sur base des critères généraux et sectoriels, s'ils existent.
 - soit la qualification donnée au contrat ne correspond pas à la présomption réfragable de contrat de travail.
- **Ruling social:** création d'une «commission administrative de la relation de travail» dont la mission est de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail spécifique. Ces décisions sont valables pour une durée de 3 ans renouvelable.

Ces nouveautés entrent en vigueur le 26/09/2012, sauf en ce qui concerne la commission administrative et la présomption réfragable dont l'entrée en vigueur est reportée au 1er janvier 2013.

Reste à vérifier que ces nouveautés permettront aux secteurs de lutter plus efficacement contre les faux-indépendants.

Jean-françois.macours@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Fixer le droit à la prépension

Le Moniteur du 4 octobre a publié l'AR permettant à un travailleur de conserver ses droits à la prépension.

Quoi?

A partir du moment où un travailleur répond sur base d'une CCT en vigueur aux conditions relatives à la prépension mais souhaite reporter la prise de cours de celle-ci, il conserve ses droits à la prépension s'il devait être, plus tard, éventuellement licencié par le même employeur.

Pourquoi?

Jusqu'ici, le candidat à la prépension qui reportait sa prépension, courait le risque de ne plus pouvoir prendre sa prépension vu le renforcement des conditions d'âge et de carrière. On décourageait ainsi le fait de travailler plus longtemps. A la demande des organisations syndicales, le gouvernement a donc élaboré une solution.

Pour qui?

Malheureusement, la prépension ne peut

être fixée que sur la base de la CCT 17 (prépension à 60 ans) et de CCT à 58 ans avec une carrière longue (= 38 ans pour les hommes et 35 ans pour les femmes en 2012, 38 ans pour tout le monde en 2014).

Nous estimons que les travailleurs prépensionnables sur la base d'un autre régime de prépension, comme une CCT sectorielle à 57 ans par exemple, devraient également bénéficier de ce système de fixation des droits. Nous continuons donc notre combat !

Preuves?

Les travailleurs peuvent demander à l'ONEM par l'intermédiaire de la FGTB d'établir leur droit à la prépension. Ainsi, ils disposeront d'une preuve supplémentaire. Mais ce n'est pas une obligation et, en conséquence, l'absence d'une telle attestation ne peut être mise à profit par l'employeur pour refuser la prépension.

hilde.duroi@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Lutter contre l'homophobie: une mission syndicale

Des études ont révélé que **les personnes lesbiennes, gays et bisexuelles (lesbigay) font l'objet de discriminations à l'emploi, et ceci tant de la part de directions que de collègues de travail.** Elles sont particulièrement victimes de refus d'embauche ou d'avancement, de mauvaises évaluations injustifiées, de dénis de droit, de licenciements abusifs, mais aussi, au quotidien, de blagues douteuses, voire de harcèlement, de violences verbales et physiques. Les personnes lesbigay cherchent généralement à dissimuler leur orientation sexuelle lors de l'embauche et de la phase d'intégration dans l'entreprise. La crainte d'être « démasqué » induit souvent un véritable mal-être au travail.

En ce qui concerne l'identité de genre, beaucoup n'osent pas effectuer leur transition - du genre féminin vers masculin ou l'inverse - par peur d'être la cible de discriminations sur leur lieu de travail.

Depuis presque un an, la FGTB de Bruxelles mène une réflexion sur cette thématique,

afin de **positionner notre organisation syndicale comme relais potentiel pour les personnes LGBT (lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres) victimes de discrimination sur le lieu de travail.** De nombreux contacts ont été pris, tant avec des affilié(e)s qu'avec des associations LGBT.

Actuellement, l'équipe de conseillers syndicaux en diversité se concentre sur la sensibilisation des militant(e)s et sur la formation des délégué(e)s, à travers la **diffusion d'un nouveau Cahier du Militant, consacré à cette thématique, et des interventions dans toutes les formations de base.** Dans le cadre plus général de notre action de promotion de l'égalité de toutes et tous au travail, il s'agit de fournir aux délégué(e)s les outils afin de lutter aussi contre ces discriminations spécifiques.

En outre, une formation approfondie, exclusivement centrée sur les **discriminations de genre** (sexisme, transphobie), sera organisée prochainement.

Samantha.smith@fgtb.be

Formation sur loi du 05/12/1968 sur les conventions collectives de travail et les commission paritaires

La FGTB organise le 25 octobre, de 9h15 à 13h, une formation sur la loi du 05/12/1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Cette formation est réservée aux membres des ODS et des services juridiques des Centrales.

Cette formation sera donnée par Monsieur Harry BOCKSTEINS, conseiller général au SPF emploi.

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

Informations et inscriptions auprès d'Antonella ALFEO (antonella.alfeo@fgtb.be)

Cahier du Militant n°8

La FGTB de Bruxelles et la Centrale culturelle Bruxelloise viennent de publier un nouveau Cahier du militant «*Non à l'homophobie! Combattre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre*».

Il est téléchargeable sur le site www.fgtbbruxelles.be ou disponible auprès de véronique Bel 02/552.03.57 veronique.bel@fgtb.be

Colloque

L'environnement, terrain d'action syndicale pour une transition juste

22 novembre 2012, Palais des Congrès de Liège

Nos économies et nos sociétés sont forcées de se transformer pour réduire notre dépendance à l'énergie et pour limiter la vitesse du dérèglement climatique.

La crise actuelle peut freiner cette transformation ou au contraire servir de déclic à une transition en profondeur de notre économie et de la manière dont nous consommons. L'emploi reste la priorité de cette évolution et le cœur de toutes nos attentions syndicales.

Mobilisons-nous pour une transition juste le 22 novembre 2012 à Liège !

Nous avons un rôle à jouer pour nous assurer que les entreprises prennent cette transition au sérieux et pour qu'elle soit socialement juste. Pour la FGTB, les évolutions doivent se faire dans l'intérêt des travailleurs et du bien commun. Les trois syndicats invitent chaque déléguée et délégué à se mobiliser, et à échanger lors d'un Forum sur les pistes qui leur semblent les plus accessibles dans le cadre du mandat syndical.

Informations, programme et inscription: www.rise.be ou www.fgtb-wallonne.be

■ ECHO REGION WALLONIE

Projet européen «Green workplaces»: Pour un réseau wallon de délégués «verts»

Les enjeux économiques et sociaux liés aux questions énergétiques, climatiques et environnementales conduisent les travailleurs et leurs délégués syndicaux à devenir, au travers de leur entreprise, des acteurs incontournables du changement en faveur d'une juste transition de l'économie wallonne.

C'est ainsi que le CEPAG a choisi de participer, au côté de cinq autres partenaires¹, au projet européen «Green workplaces» visant à promouvoir l'implication des travailleurs et de leurs représentants dans le développement de politiques environnementales au sein de leurs entreprises.

Ce projet, coordonné par la Confédération européenne des syndicats (CES) et avec le soutien financier de l'Union européenne, a pour principal objectif la création d'un réseau européen relatif aux environnements de travail «verts». Au niveau wallon, c'est un réseau de délégués «verts» qui est mis en place, dans la lignée menée par la Cellule RISE (Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement).

La transition juste

Les crises sociales et environnementales actuelles représentent les deux aspects d'une même problématique impliquant notamment la remise en cause du modèle de développement fondé sur les énergies fossiles. Une transition juste vers une économie à faible consommation de carbone est possible et peut faire de la lutte contre le changement climatique et la protection de l'environnement, un moteur de compétitivité et de justice sociale.

Néanmoins, l'action des délégués au sein même des entreprises est déterminante pour que cette ambition s'accompagne:

- d'une plus grande justice sociale, de l'évolution des emplois pour s'adapter aux nouvelles technologies,
- de l'exploitation des opportunités de création d'emplois verts liés, par exemple, aux énergies renouvelables ou

à des processus de production ayant un impact moindre sur l'environnement,

- de l'amélioration de la qualité des emplois.

Valoriser les actions des délégués en faveur de l'environnement

Ce projet vise à renforcer les compétences des délégués en matière «d'écologisation» des milieux de travail afin qu'ils soient mieux équipés pour exercer efficacement leurs droits d'information et de consultation et pour que la protection de l'environnement, l'amélioration de l'efficacité énergétique et la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) aille de pair avec l'amélioration de la qualité de l'emploi.

Le projet, démarré en novembre 2011, s'étend jusqu'en novembre 2012. La conférence européenne de clôture qui rassemble l'ensemble des partenaires s'est tenue le **9 octobre dernier à Bruxelles**. Elle a mis en avant les expériences menées dans les différents Etats-membres et fut l'occasion d'un débat sur les initiatives à développer pour que les travailleurs puissent devenir activement partie prenante d'une juste transition en Europe. Mais ce n'est que l'étape initiale du lancement d'une dynamique à plus long terme.

Le réseau wallon de délégués «verts» en Wallonie

Le réseau de délégués constitué en Wallonie a permis de mettre en évidence un certain nombre de bonnes pratiques. Il concerne:

- **Le Centre Reine Fabiola à Neufville (Soignies)**
- **L'hôpital de Jolimont (La Louvière)**
- **Le site de Visé (Liège) de la société Knauff Insulation**
- **Le site d'Engis (Liège) de Prayon**
- **Thermic Distribution Europe (Couvin – Philippeville)**
- **SWIFT est une société de services située à la Hulpe (Brabant wallon)**

Plus d'infos: www.cepag.be ou www.etuc.org

lydie.gaudier@cepag.be

¹Les partenaires du projet, outre le CEPAG, sont la Confédération européenne des Syndicats (CES), la Fédération européenne des Métallurgistes (FEM), la Fédération syndicale européenne des Services publics (FSESP), Trade union Congress (TUC) au Royaume-Uni, Arbeid en Milieu en Flandre.

Plan bancaire de Kris PEETERS: un exemple de fédéralisme d'opposition immature

Dans une allocution prononcée lors de l'événement "La Rentrée" organisé par le Voka, le ministre-président flamand Kris PEETERS (CD&V) a déclaré ne pas vouloir retourner aux caisses d'épargne locales. Il invitait dès lors les banques à participer à une concertation sur la manière dont les surplus d'épargne pourraient être convertis en moyens de financement pour les entreprises. Monsieur PEETERS voulait ainsi contrer les projets du premier ministre Di RUPO visant à procéder enfin à une réforme profonde du secteur bancaire. Le 14 septembre 2012, M. PEETERS a discuté de son "plan bancaire" mais uniquement avec quatre fédérations patronales: Agoria, Voka, Unizo et VCB. Il semble donc que pour M. PEETERS, les syndicats et les organisations des consommateurs ne comptent pas dans le débat sur les banques. Il ne faut dès lors pas s'étonner que toute la philosophie de son plan se résume à un renforcement de la garantie publique des risques privés.

Le fameux plan PEETERS est constitué d'une liste de dix pistes possibles, les unes moins

concrètes que les autres. L'instrument le plus cité est l'octroi de la garantie publique des prêts contractés par les entreprises.

Il s'agit d'un plan ficelé dans la précipitation car toute analyse fondée de la problématique fait défaut. Les rares chiffres repris contredisent même la définition du problème, à savoir qu'il y a un manque de crédits pour les PME. La FGTB flamande regrette cette démarche irréfléchie du ministre-président et appelle le gouvernement flamand à élaborer un plan de financement réfléchi pour les entreprises, qui porte une attention suffisante aux effets sur l'emploi. Dans ce cadre, la piste d'un emprunt populaire doit être remise sur la table.

La FGTB flamande soutient d'ailleurs le projet du premier ministre Di RUPO pour scinder banque d'affaires et banques d'épargne. Elle appelle donc le ministre-président flamand à revoir ses déclarations à la lumière du consensus international grandissant sur l'opportunité d'une telle scission.

mkoocheki@vlaams.abvv.be

Budget flamand: râpe à fromage ou sabre?

Le 24 septembre 2012, le ministre-président flamand Kris PEETERS a lu la traditionnelle déclaration de septembre devant le Parlement flamand et présenté son budget 2013. Première constatation: le gouvernement flamand maintient sa résolution de présenter chaque année coûte que coûte un équilibre budgétaire nominal. Deuxième constatation: le gouvernement flamand opte à nouveau pour la formule miracle des économies linéaires et de report de nouvelles mesures.

Les principales victimes du budget 2013 sont les fonctionnaires flamands. En effet, le gouvernement flamand entend économiser 100 millions d'euros sur le dos de son personnel. Les syndicats ont été invités à discuter de la manière pour réaliser ces économies. Autre grand classique du répertoire budgétaire: la non-indexation des moyens de fonctionnement. C'est déjà la 3ème fois consécutive que le gouvernement choisit cette mesure qui ne manquera pas d'avoir un impact sur le service au citoyen.

Le gouvernement ne mettra donc pas en

œuvre les nouvelles mesures qu'il avait promises pour 2013. La mesure la plus connue est sans aucun doute la "prime enfant". Le report de cette mesure dont l'efficacité sociale est largement contestable (avantage octroyé à tous les ménages) ne constitue à première vue pas une mauvaise décision. Pourtant, le gouvernement flamand se tourne de nouveau vers les ménages pour faire un effort au lieu de s'adresser aux entreprises. Pire, le gouvernement flamand renvoie également aux calendes grecques le maximum à facturer dans les soins à domicile.

Enfin, après la débâcle de la "taxe divorce", le gouvernement flamand a décidé de bloquer toute discussion sur des recettes nouvelles. Il préfère manifestement un budget en équilibre, sans léger déficit et donc sans demander un effort aux propriétaires d'une deuxième habitation ou aux héritiers de grandes fortunes, à une intervention financière en faveur des milliers de personnes nécessitant des soins.

mkoocheki@vlaams.abvv.be

Flanders Synergy Congrès 2012 Organisation du travail innovatrice

Jeudi 25 octobre

9h30 – 17h

Wild Gallery, Rue du Charroi 11,
1190 Forest

Le congrès s'adresse à toute personne qui cherche de l'inspiration dans le domaine de l'innovation d'organisation, l'amélioration de processus, la qualité du travail et l'amélioration de la qualité.

Programme:

Panel avec la ministre Ingrid LIETEN,
Karel VAN EETVELT et Marc HUFKENS

Invités internationaux: Robert
KARASEK et Jody HOFFER GITTEL.

Ateliers:

- Je suis le chef dans mon local (de classe)
- Suivez le courant
- Enfin notre équipe se dirige elle-même!
- Autoplanification, un rêve des organisations de soins?
- Comment mettre en route un processus de changement?
- Limiter la pression au travail
- Fonctionnaire 2.0
- Organisation du travail innovatrice : le vent en poupe?
- Any time Any where ...?
- Le secret de l'organisation performante: la pensée du chaos et de la complexité.

Programme complet:

<http://www.flanderssynergy.be/flanders-synergy-congres-2012/>

Inscriptions:

Les participants de la FGTB paient 150 au lieu de 250 euros.

Choisissez sur le formulaire d'inscription l'onglet 'lid partner-organisatie' et sélectionnez 'ABVV'.

Syndicalistes turcs visés

La Turquie n'est pas spécialement connue pour ses sympathies syndicales, nul ne l'ignore; le gouvernement recourt systématiquement à l'appareil judiciaire pour museler les syndicats. Ainsi, au début du mois, une septantaine de membres du KESK (le syndicat turc des services publics) ont été traduits en justice pour activités terroristes alors qu'ils avaient uniquement réagi contre les mesures antisociales du gouvernement.

Le mouvement syndical international, y compris la FGTB, a à nouveau protesté vivement. Pour la 3^e fois déjà cette année, une lettre officielle de protestations a été envoyée au gouvernement turc et en juillet, une action a été organisée devant l'ambassade turque pour dénoncer la violation des droits syndicaux dans ce pays.

Equal Times

Equal Times est la nouvelle plateforme sur la toile lancée par la Confédération syndicale internationale (CSI). Elle est consacrée aux droits du travail et aux droits de l'Homme, au travail décent et au développement durable (www.equaltimes.org). Equal Times est une plateforme alternative qui met en évidence des campagnes, des actions et des pétitions. Ainsi, on peut déjà participer activement à une campagne contre l'esclavage moderne au Qatar, pays qui accueillera le championnat mondial de football en 2020... La campagne "12 by 12" de la CSI en faveur de la ratification de la Convention 189 de l'OIT (protection des travailleurs domestiques) acquiert d'ailleurs une visibilité grandissante via la plateforme.

Toute suggestion pour des contributions est la bienvenue. Contact par e-mail: news@equaltimes.org

■ EUROPE

Séminaire Euromed: la dimension sociale dans les accords commerciaux

Du 1^{er} au 3 octobre 2012, des rencontres ont eu lieu entre le mouvement syndical, d'une part (CES et syndicats de Mauritanie, du Maroc, de Tunisie, d'Algérie, d'Égypte et de Jordanie), et les institutions de l'Union européenne, d'autre part, sur le thème "Le voisinage euro méditerranéen, les accords commerciaux et la dimension sociale."

Le point de départ est le constat que le printemps arabe est né d'aspirations sociales et que l'Union européenne doit donc introduire une forte dimension «travail décent» dans sa politique étrangère vis-à-vis des pays de son «voisinage Sud». On a mis plus particulièrement l'accent sur un élément d'actualité: les négociations de libéralisation commerciale que l'Union européenne a annoncé vouloir entamer avec le Maroc, la Tunisie, l'Égypte et la Jordanie.

Ces rencontres ont été conjointement organisées par la FGTB et la Confédération européenne des syndicats (CES). Cette

activité a pu être menée grâce un appui financier que la FGTB avait négocié avec le SPF Emploi.

Elle a été l'occasion pour Rudy DE LEEUW de rappeler que les révolutions (du printemps arabe) ne peuvent pas être confisquées, que l'universalité des normes de l'OIT ne peut pas être remise en question. Le président de la FGTB a rappelé que les normes sont les mêmes pour les travailleurs du Sud que pour les travailleurs du Nord de la Méditerranée.»

Ces rencontres ont permis d'obtenir plusieurs engagements très concrets des institutions européennes quant à la prise en compte du dialogue social de manière générale et sur les négociations commerciales en particulier. Un réseau syndical comprenant la CES et les organisations du voisinage Sud visées par des négociations de libéralisation commerciale sera mis en place pour le suivi.

thierry.aerts@fgtb.be

■ RELATIONS INTERNATIONALES

Plus de travail (décent) pour les jeunes!

La Confédération syndicale internationale (CSI) a décidé cette année de se focaliser sur la crise de l'emploi des jeunes à l'occasion de la Journée internationale du travail décent qui a eu lieu le 7 octobre. Dans le monde, plus de 75 millions de jeunes sont sans emploi depuis le début de la crise financière en 2008. En Grèce et en Espagne, le chômage des jeunes atteint les 50%! Outre ces jeunes sans emploi, des millions de jeunes exercent un travail mal payé, temporaire et peu décent. Notre avenir est en jeu.

La FGTB a collaboré avec les autres syndicats belges et la Coalition travail décent (les trois syndicats + les ONG 11.11.11 et CNCD). Les jeunes des syndicats belges ont organisé une action virtuelle originale. Quelques offres d'emploi postées sur Facebook (<http://www.facebook.com/MeerJobsVoorJongeren>) donnaient les perspectives d'une expérience de travail international. Mais les petits films joints aux offres d'emploi dénonçaient les conditions de travail et de salaire locales, notamment au Qatar, en Colombie, en Afrique du Sud et aux

Philippines. La campagne belge voulait ainsi dénoncer le fait que partout dans le monde, les jeunes sont victimes de la crise et du laxisme des gouvernements qui ne veulent pas intervenir de manière adéquate, offrant aux jeunes du travail indécemment.

D'autre part, la CSI a assuré la coordination d'une action dans le cadre de laquelle des jeunes pouvaient envoyer un mail à leurs ministres de l'emploi pour exiger plus d'emplois pour les jeunes. En Belgique également, notre ministre de l'Emploi Monica DE CONINCK a reçu des centaines de messages.

La Coalition travail décent a, par la même occasion, rappelé aux décideurs politiques belges leurs engagements qui sont restés lettre morte: transparence sur les conditions de travail dans les canaux d'approvisionnement des multinationales et clauses sociales dans les accords commerciaux et d'investissements avec d'autres pays.

lotte.ockerman@fgtb.be