

FGTB

Ensemble, on est plus forts

La lettre d'information
des services d'études de
la FGTB fédérale et des
Interrégionales

www.fgtb.be

ECHO FGTB

Souhaitez-vous recevoir ECHO
uniquement par e-mail ou par poste?
Vous voulez signaler
un changement d'adresse ou de nom?
tél: 02/506.82.71
e-mail: patsy.delodder@fgtb.be

SOMMAIRE

Economie	2
• Doha à l'ordre du jour de la Table ronde avec le Ministre Vanackere	
• Cartes train: avis des inter- locuteurs sociaux sur les nouveaux tarifs au 1er février	
Entreprises	3
• Cycle d'information 2010- 2011 "Le bien-être au travail"	
• Efforts de formation des entreprises belges: en dessous de tout!	
Politique sociale	4
• Focus sur les conciliateurs sociaux	
• L'éternelle discussion sur le contrôle du travail des étudiants	
Ombuds social	5
• Une tentative de suicide par immolation reconnue comme accident du travail	
Echo régions	5-7
• Lutter contre la précarisation croissante du travail à Bruxelles	
• Daphné: combattre les violences faites aux femmes	
• Responsabilité sociale des entreprises?	
• Adéquation enseignement – marché du travail: une avancée	
Europe & International	8
• Gouvernance économique européenne: opportunité ou danger?	
• Coopération au développement: UE et OCDE pour le «participatif» et la relation directe avec le Sud. On applaudit naïvement?	

Secret bancaire fiscal et lutte contre la fraude: la Belgique enlèvera-t-elle enfin le bonnet d'âne?

A l'heure où les clignotants budgétaires sont au rouge, la Belgique est à nouveau mise sur le banc des mauvais élèves par l'OCDE en matière d'échanges d'informations bancaires et fiscales, donc de lutte contre la fraude fiscale. Pourtant, la fraude fiscale constitue une source d'iniquité entre les citoyens et de concurrence déloyale entre les entreprises. En outre, la fraude pénalise le bon fonctionnement de l'Etat et de l'économie en le privant de recettes budgétaires non négligeables. La FGTB l'a vertement rappelé, le 19 janvier dernier, lors d'une audition au Parlement devant la commission Finances.

Au nom des organisations syndicales interprofessionnelles, la FGTB a présenté la position syndicale en matière de la lutte contre la fraude. Dans le cadre de l'intérêt général des travailleurs et allocataires sociaux, la lutte contre la fraude (fiscale en particulier) est tout sauf une question théorique : chaque euro soustrait à l'impôt se traduit par une pression fiscale accrue sur les autres contribuables. Pour les organisations syndicales, la lutte contre la fraude est donc une question d'équité et d'égalité.

La suppression du secret bancaire fiscal constitue un élément essentiel pour un meilleur contrôle des revenus imposables, mais également pour faciliter le recouvrement de tous les impôts et autres taxes. Le Conseil supérieur des finances préconise également sa suppression en montrant qu'une baisse substantielle de la taxation du travail ne va pas sans remise en question de cette caractéristique « d'un autre temps » de notre système fiscal.

Il est donc essentiel que le secret bancaire puisse être levé en Belgique, selon des modalités tout à la fois flexible et rigoureuse et garantissant le respect des droits et obligations des contribuables ET du fisc. Les établissements bancaires belges doivent être considérés comme des tiers disposant d'informations qui doivent permettre au fisc d'établir la situation des revenus imposables des contribuables, au même titre que d'autres acteurs pouvant être interrogés (comme les employeurs et autres débiteurs de revenus imposables de tout ordre).

Il serait en effet insensé et injustifiable que dans le cadre de la coopération internationale, les données pertinentes en possession des établissements bancaires belges soient à disposition de toutes les administrations fiscales des pays demandeurs, à l'exception notable de l'Administration belge...

Pour un souci d'efficacité administrative, il serait préférable que cette levée du secret bancaire puisse se réaliser via la constitution d'une Centrale des comptes bancaires et financiers existants en Belgique.

A la lumière de ces éléments et en vue d'assurer une juste rentrée des recettes de l'Etat, la FGTB plaide pour que la fiscalité, et singulièrement la lutte contre la fraude, devienne clairement un outil mis au service de davantage de justice sociale. La suppression du secret bancaire fiscal constitue un élément de réponse à cette revendication, la suppression des intérêts notionnels en étant un autre.

**Politiques
climatiques et
justice sociale**

Les politiques climatiques risquent d'avoir des impacts indésirés sur les situations de vie des citoyens les plus vulnérables. L'enjeu des politiques climatiques en termes de justice sociale est bien réel.

Le débat commence à prendre une certaine importance au niveau européen, voire dans certains Etats membres.

Ainsi, la Fondation Roi Baudouin entend mener le débat au niveau belge. Elle organise le 21 février un séminaire qui a pour objectif de mettre en commun des expertises précises pour contribuer à la formulation de recommandations et d'interrogations en matière de politiques de changements climatiques belges (aux niveaux local, régional, national) qui soient en ligne avec l'objectif de justice sociale.

Ce séminaire s'articulera autour de trois mesures précises: la Taxe Carbone, les compteurs dits «intelligents» et les programmes de rénovation thermique «rue par rue».

La FGTB sera présente à ce séminaire et y apportera ses revendications sur le lien indissociable entre climat et justice sociale.

Pour en savoir plus sur le processus de discussion européen et pour avoir accès à l'ensemble des rapports et prises de position actuellement réalisés:

<http://www.kbs-frb.be/otheractivity.aspx?id=244694&LangType=1033>

**Cartes train:
avis des interlocuteurs sociaux sur
les nouveaux tarifs au 1^{er} février**

Comme chaque année, les interlocuteurs sociaux sont amenés à donner leur avis, au sein du Conseil central de l'économie et du Conseil national du travail sur les nouveaux tarifs que la SNCB va appliquer au 1er février.

Dans leur avis unanime, les Conseils se sont félicités d'avoir été, pour la première fois, associés ex ante à la politique des prix de la SNCB.

Dans le cadre de cet avis, il a été constaté que si l'augmentation tarifaire de 1,03% est inférieure à la hausse de l'indice-santé pendant la période de référence (+2,03%), c'est parce que la SNCB n'a pas atteint son objectif de ponctualité.

Contrairement au passé, l'augmentation tarifaire au 1er février 2011 se répercutera avec la même vigueur sur les cartes train trajet et sur les cartes train (des travailleurs qui travaillent) à mi-temps. Par ce biais, la SNCB a donné suite à la requête unanime que les interlocuteurs sociaux avaient formulée antérieurement.

Les Conseils ont constaté qu'au 1er février 2011, les cartes trains seront 1,69% plus chères et les cartes trains mi-temps 10,38% plus chères qu'au 1er février 2009. La contribution personnelle des travailleurs

au coût des transports en commun publics s'élèvera à partir du 1er février 2011 à 26,2% en moyenne (contre 25% en moyenne depuis le 1er février 2009), les montants forfaitaires figurant à l'article 3 de la CCT n° 19 en vigueur depuis le 1er février 2009 restant inchangés.

Les Conseils ont également attiré l'attention sur le fait que:

- la ponctualité occupe la 1^{ère} place des améliorations souhaitées par les usagers. Or la ponctualité des trains de voyageurs n'a cessé de se dégrader depuis 2004;
- la sécurité des trains de voyageurs et des membres du personnel du groupe SNCB constitue une priorité essentielle et les Conseils sont favorables aux mesures visant à améliorer la sécurité.

Conscient que la SNCB fait face au défi qui consiste à maintenir/améliorer la qualité des services fournis tout en absorbant une clientèle toujours plus nombreuse, les Conseils estiment que ce défi ne peut être relevé avec succès qu'au moyen d'un renouvellement du matériel roulant et d'une extension des capacités du réseau ferroviaire.

*valérie.jadoul@fgtb.be
christophe.quintard@fgtb.be*

**Colloque Précarité énergétique: l'UE
pensera-t-elle enfin aux consommateurs?**

Le 24 novembre, la Confédération européenne des syndicats (CES) organisait dans le cadre de la Présidence belge de l'Union européenne un Colloque intitulé « Comment lutter contre la précarité énergétique au travers des prix et de la réduction de la consommation d'énergie?».

Une série d'intervenants de terrain sont venus faire part de différentes initiatives concrètes concernant la lutte contre la précarité énergétique (tarifs sociaux et automatisation des tarifs sociaux, fonds social chauffage, paiement échelonnés, Fonds de réduction du coût global de l'Énergie). Autant de «good practices» belges qui peuvent servir d'exemples à d'autres pays.

La question essentielle de la définition du concept de «précarité énergétique» a également été abordée. Les intervenants ont appelé l'Union européenne à l'adoption d'une définition commune de ce concept, préalable indispensable à la prise de mesures politiques coordonnées!

Dans la politique énergétique de l'Union européenne, les consommateurs, et à fortiori les consommateurs les plus vulnérables, sont les grands oubliés. La libéralisation a pensé aux entreprises, aux réseaux, aux infrastructures, aux producteurs, fournisseurs... mais rien en ce qui concerne le bout de la chaîne, le consommateur.

Ce colloque était donc l'occasion pour les syndicats de rappeler que la crise économique, la raréfaction des ressources naturelles, l'indispensable transition énergétique vers une économie sobre en carbone inscrivent la précarité énergétique au cœur du débat social!

Le dossier sera mis sur la table du Conseil formel européen de décembre. En espérant qu'enfin l'Union comprenne que la politique énergétique n'est pas seulement un marché, mais surtout des consommateurs qu'il faut protéger et à qui il faut assurer une énergie accessible, durable et sûre.

sebastien.storme@fgtb.be

Cycle d'information 2010-2011 "Le bien-être au travail"

La FGTB organise un cycle d'information de trois journées sur le bien-être au travail.

Le but est de traiter des sujets proches des activités syndicales déployées par nos délégués sur le terrain. Via ces sessions, nous ne souhaitons pas seulement permettre à nos représentants de mieux se connaître mais aussi les mettre en contact avec des experts spécialisés dans les différents aspects liés au bien-être au travail en général et dans l'élaboration et l'introduction de mesures de prévention. Des représentants des services d'inspection et des services externes pour la prévention et la protection au travail et des Services externes du contrôle technique seront également invités.

La deuxième session, prévue le mercredi 30 mars 2011, sera consacrée au thème de

la "prévention de la charge psychosociale causée par le travail".

Les invités sont: Greet VERMEYLEN de la Fondation européenne de Dublin; Valérie POUCKET du SPF ETCS; Sonia LOEMAN de l'Université d'Anvers; Ellen CLAES; conseillère en prévention auprès du SEPPT AristA; Georges PÂQUES, délégué SETCa au CPPT de Delhaize.

La journée se terminera par un panel d'échanges avec questions de la salle, présidé par Véronique DE KEYSER, députée européenne pour le PS.

Pour plus d'informations, le programme détaillé et les inscriptions: ines.roelandt@fgtb.be, ines.derousselle@fgtb.be, concetta.carmina@fgtb.be

Francois.philips@fgtb.be

Efforts de formation des entreprises belges: en dessous de tout!

Le Conseil central de l'économie a publié en novembre de l'an dernier son rapport annuel sur la compétitivité des entreprises belges. Ce rapport contient les chiffres les plus récents concernant les efforts de formation des entreprises.

Niveau macro-économique: efforts de formation = 1,9% de la masse salariale?

Le coût des formations formelles dans le bilan social s'élevait en 2009 à 1,10% de la masse salariale, c'est-à-dire un coût inférieur au niveau de 1998 (1,24 % de la masse salariale) et largement inférieur à l'objectif de 1,9% (moyenne de nos trois pays voisins) auxquels les employeurs s'étaient engagés. Même si nous tenons compte du brutage (= sans déduction des subsides publics dont les entreprises ont bénéficié) des efforts de formation, du congé éducation payé et des efforts de formations sectorielles d'une part et des efforts de formations informelles de l'ensemble des entreprises d'autre part, on arrive à peine à 1,59% de la masse salariale en 2009 (chiffre provisoire), ce qui est toujours sensiblement inférieur à l'objectif de 1,9%.

Le taux de participation des travailleurs belges aux formations a légèrement augmenté en 2009 (32,8% = chiffre provisoire) pour atteindre à nouveau le niveau de 2005.

Avis de la commission mixte CNT/CCE

La non-réalisation de l'objectif global a donné lieu, comme prévu par le Pacte de solidarité entre les générations, à une analyse de tous les efforts de formation dans les différentes commissions paritaires dans le but de vérifier si la sanction de 0,05% destinée au financement du congé éducation payé devait être appliquée.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a procédé à une première analyse des années 2008 et 2009. Ensuite, les partenaires sociaux au sein de la Commission CNT/CCE ont réalisé une étude approfondie sur la base du cadre légal et des réactions complémentaires des secteurs.

Le rapport définitif contient une liste des secteurs ayant fait des efforts de formation supplémentaires insuffisants pour les années 2008 et 2009. Il s'agit de 66 commissions paritaires pour 2008 et de 76 commissions paritaires pour 2009. L'avis des partenaires sociaux a été transmis à la ministre de l'Emploi en vue d'actionner le mécanisme de sanction.

Pour le texte intégral de l'avis, nous vous renvoyons au lien <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1765.pdf>

kristel.debacker@fgtb.be

Colloque "Bien-être au travail: qui est responsable?"

C'est sur ce thème que le "Progress Lawyers Network" (une association d'avocats progressistes) organise un colloque concernant l'application de la loi sur le bien-être des travailleurs et de ses arrêtés d'exécution.

Le colloque sera l'occasion d'examiner si l'approche préventive prévue par la loi fonctionne effectivement compte tenu du fait que bon nombre d'entreprises n'ont pas encore de plan de prévention. Le rôle des comités pour la prévention et la protection au travail, des services internes et externes de prévention, des services d'inspection et des auditorats sera également évalué.

La manière d'aborder le sujet ne sera pas purement académique. Certes, des juristes interviendront, mais une place sera également réservée à des témoignages du terrain de représentants de la CSC et de la FGTB. Il y aura aussi une attention particulière pour des invités étrangers: Vincent VIEILLE, avocat au barreau de Paris et ancien inspecteur du travail, parlera des procès relatifs aux suicides au travail chez France Télécom et Renault en France, tandis que Sergio BONETTO, avocat au barreau de Turin, traitera des procès liés à l'amiante en Italie.

Le colloque a lieu le **18 mars** à la "Maison des Associations Internationales", Rue de Washington 40, 1050 Bruxelles.

Pour le programme détaillé et des infos sur les modalités d'inscription, nous vous renvoyons à l'adresse www.progresslaw.net ou info@progresslaw.net.

Le Fonds de l'expérience professionnelle subsidie des projets d'amélioration pour l'emploi des travailleurs âgés

Chaque année, le CNT donne un avis sur le rapport annuel du Fonds de l'expérience professionnelle. En 2009 aussi, l'on constate une nouvelle augmentation du nombre de demandes. C'est le cas chaque année depuis 2006. Par ailleurs, on observe une répartition équilibrée du nombre de demandes en ce qui concerne la taille de l'entreprise. L'on peut se réjouir que les protocoles de collaboration (notamment dans le secteur du bois et du textile) soient suivis par le secteur de la construction et la "fédération des entreprises de travail adapté wallonnes". Le protocole de collaboration avec Gezinszorg côté flamand peut être évalué positivement.

En plus de recommandations internes, d'ordre organisationnel, la procédure de traitement des dossiers devrait être simplifiée au maximum.

Une plus grande transparence dans les critères d'octroi des subsides (pour éviter, par ex, les doubles subsides) et des actions de conscientisation pour que les obligations légales découlant de la législation sur le bien-être soient mieux connues pourrait y contribuer. Enfin, nous sommes d'accord pour dire que le Fonds doit développer une stratégie de communication pour toucher un groupe-cible plus large.

http://www.emploi.belgique.be/fonds_de_l'exp%C3%A9rience_professionnelle.aspx

Focus sur les conciliateurs sociaux

L'on sait tout le mal que pense la FGTB de l'intervention des tribunaux dans les conflits collectifs. Il s'agit d'une atteinte aux droits, à l'action et à la négociation collective «effective», protégés internationalement. Que vient faire un juge dans une discussion éminemment socio-économico-politique? Le résultat d'une intervention judiciaire est d'ailleurs contre-productif puisqu'elle empoisonne durablement le climat social au sein de l'entreprise. Pour nous, prévenir et résoudre les conflits collectifs, c'est s'assurer d'une concertation sociale «réelle», où la discussion est franche et ouverte dans l'intérêt général et non pas dans l'intérêt exclusif de ceux qui détiennent le pouvoir économique. A défaut : dialogue de sourds assuré...

Alors, quand rien de va plus, vers qui se tourner? A côté de l'inspection sociale, du bureau de conciliation de la Commission paritaire, il y a le conciliateur social.

Il s'agit d'un agent du service public fédéral de l'emploi, travail et concertation sociale, Direction générale des relations collectives de travail. En pratique, il est également président de commission paritaire. Et son intervention ne comporte que des avantages par rapport aux tribunaux: elle vise à rétablir le dialogue entre les partenaires sociaux, produit des recommandations faisant appel au bon sens commun et est...gratuite et rapide. Le tout dans l'impartialité, le respect des parties, de leurs réalités et arrière-bans. Par le passé, les conciliateurs/présidents de commissions paritaires étaient au nombre de 27. Par décision du Conseil des ministres, ce «corps» d'agents des services publics a été réduit à 20. Enfin, en théorie... A y regarder de plus près, ils ne sont actuellement que 16 pour l'ensemble du territoire belge. Un très mauvais signal.

valerie.jadoul@fgtb.be

L'éternelle discussion sur le contrôle du travail des étudiants

En 2005, la ministre Freya Vanden Bossche réformait la réglementation sur le travail des étudiants. Depuis lors, en plus des 23 jours prestés pendant les mois d'été, un étudiant peut aussi travailler 23 jours en dehors de cette période. La cotisation de solidarité appliquée est alors plus élevée.

Dès le début, cet élargissement a donné lieu à des problèmes d'exécution. La réglementation telle que couchée sur papier s'est très vite avérée inapplicable sur le terrain. Depuis, de nombreuses propositions de réforme ont vu le jour, et il y a une évaluation continue au sein du Conseil national du travail.

Depuis un an, l'on cherche, en concertation avec l'ONSS, un mécanisme de contrôle adéquat sur la base des flux électroniques qui existent déjà entre les employeurs et l'ONSS à savoir la Dimona et la Dmfa.

Le point de départ des deux parties au niveau du contrôle est la sécurité juridique. La proposition de l'ONSS consiste à prévoir, pour les étudiants aussi, une déclaration immédiate à l'emploi (DIMONAIN) du nombre de jours de travail. De cette façon, le prochain employeur saurait si et combien de jours l'étudiant peut être

employé au taux de solidarité.

Les employeurs de leur côté bloquent sur le problème de la fin anticipée du contrat. Supposons qu'un étudiant ait un contrat avec un employeur pour 20 jours. L'étudiant travaille deux jours, puis, pour l'une ou l'autre raison, son contrat prend fin. Comment peut-on veiller à ce que les jours restants puissent être prestés au plus vite (avant la fin des grandes vacances) chez un autre employeur? La FGTB et l'ONSS proposent que dans ces cas, une déclaration électronique de sortie de service soit faite, avec le nombre de jours effectivement prestés.

Les représentants des employeurs y voient une charge administrative supplémentaire, impossible à exécuter vu la distance physique entre le membre du personnel et le lieu d'occupation.

Les chiffres de l'ONSS montraient, la semaine dernière, qu'il n'est question de fin anticipée de contrat que dans 0,02 % des cas. Est-il justifié, compte tenu de cette donnée, de bloquer une solution pour 2,5 millions de contrats, pour 600 contrats pour lesquels une solution ad hoc a été proposée? Nous pensons que non!

Celien.vanmoerkerke@fgtb.be

Une tentative de suicide par immolation reconnue comme accident du travail

Dans un arrêt récent du 20 décembre 2010, la Cour du Travail d'Anvers vient de confirmer une décision du Tribunal du Travail de Tongres du 28 mai 2009 qui avait retenu la qualification d'accident de travail pour une tentative de suicide par immolation.

L'affaire concerne un travailleur qui, au moment des faits, était âgé de 60 ans et occupé depuis plus de 31 ans au Watering Maasbekken, une entreprise de traitement des eaux du Limbourg. Le 23 octobre 2006, après une réunion houleuse avec les nouveaux dirigeants de l'entreprise, celui-ci s'était immolé par le feu après s'être aspergé d'essence. Celle-ci provenait de bidons d'essence entreposés dans les toilettes ! Cet acte malheureux a eu comme conséquences une hospitalisation de plus d'un an et de multiples interventions chirurgicales et a entraîné de nombreuses et lourdes

séquelles pour la victime. Invoquant le caractère volontaire de la tentative de suicide, l'assurance de l'employeur avait refusé de l'indemniser.

Cependant, tant la juridiction de fonds que celle d'appel n'ont pas retenu les arguments de l'assureur au motif que celui-ci n'a pas pu démontrer le caractère intentionnel des événements. Selon la Cour, un suicide ou une tentative de suicide ne doivent par être automatiquement qualifiés d'actes intentionnels. Elle considère ainsi que le geste désespéré posé par le travailleur est la conséquence du stress auquel il a été soumis. Celui-ci est en effet sorti de la réunion avec ses employeurs dans un état de tension extrême qui a conduit à une perte de contrôle momentanée de ses actes. Pour la Cour, ces circonstances constituent l'évènement soudain qui est à l'origine de l'accident de travail.

estelle.ceulemans@fgtb.be

A vos agendas!

Au menu: deux colloques sur les 20 ans d'application de la loi du 19 mars 1991 relative à la protection des représentants du personnel.

Le premier colloque se tiendra le 3 mars 2011 de 13h15 à 17h00 à Bruxelles (Diamant) et est organisé par Intersentia à l'occasion de la sortie d'un ouvrage (NL) traitant du sujet. Information: Confocus bvba, 011 75 41 01; info@confocus.be.

Le second colloque est organisé par l'AJPDS et la Conférence libre du jeune barreau de Liège. Il se tiendra le 25 mars à la faculté de droit de Liège. Ici également, un livre sera remis aux participants (Editions Anthémis). Information auprès de Mme Lumina CARMONA: cljb@barreaudeliege.be.

ECHO REGIONS

Lutter contre la précarisation croissante du travail à Bruxelles

Le Congrès de la FGTB de Bruxelles a décidé de mener campagne contre l'émergence d'une forme de «précarité durable au travail», que le phénomène du chômage massif tend aujourd'hui à masquer.

Cette campagne sera lancée le 30 mars prochain, à l'occasion d'un Forum syndical. Il est prévu de mener ensuite une enquête de terrain, avec l'Université populaire de Bruxelles et les centrales bruxelloises, suivie d'une campagne en destination du grand public.

En effet, nombreuses sont les personnes qui travaillent (et qui, de ce fait, échappent aux statistiques du chômage) mais qui connaissent néanmoins une précarité d'existence préoccupante. Certaines sont engagées avec des **contrats précaires** (CDD, intérim, contrats à temps partiel, etc.) qui ne leur permettent pas de faire des projets de vie à moyen ou à long terme. D'autres ont réussi à obtenir un contrat à durée indéterminée, mais leur **salaire est trop bas** pour faire face à l'augmentation

des charges de la vie et aux risques de l'existence (loyer, énergie, garde d'enfants, maladie, etc.) ou encore elles travaillent dans de petites entreprises, **sans défense collective interne** et sont exposées à une telle pression de l'employeur que la stabilité de leur emploi en devient incertaine. Le socle commun de ces trois situations, toutes différentes, est la difficulté -voire même l'impossibilité- pour ces travailleurs et leur famille, d'entreprendre des projets à plus longue échéance.

Cet accroissement de la précarité du travail, qui expose une part de plus en plus importante de travailleurs et de travailleuses bruxelloises au risque de la pauvreté, semble bel et bien lié aux **mutations de l'économie urbaine et à l'expansion de l'économie de services**.

Le *Forum* aura comme objet premier de discussion de préciser et de valider les thèmes de la campagne d'un point de vue syndical.

eric.buysens@fgtb.be

«Quel avenir pour Bruxelles? Pour ceux qui y vivent et pour ceux qui y travaillent»

Le 2 février dernier, 700 militants de la FGTB, de la CSC et de la CGSLB se sont réunis pour un meeting revendicatif et festif à Bruxelles pour:

- *redire leurs priorités bruxelloises et syndicales,*
- *revendiquer une réelle concertation sociale sur les politiques régionales,*
- *montrer que tous les Bruxellois, francophones ou néerlandophones, veulent défendre ensemble un projet de Région dynamique et solidaire, en coopération avec les autres Régions.*

Projet «Maison de la Laïcité» à Kinshasa

La République Démocratique du Congo est officiellement un état laïc. L'article 1er de sa Constitution stipule que «La République Démocratique du Congo est (...) un Etat de droit, indépendant, souverain, uni et indivisible, social, démocratique et laïc».

Néanmoins, dans les faits, la laïcité et ses associations rencontrent de fortes résistances non pas légales ou politiques mais culturelles, sociales et traditionnelles.

A la demande de laïcs congolais (Humanisme et Solidarité), le Centre d'Action Laïque (CAL) et l'association «Laïcité et Humanisme en Afrique Centrale» ont décidé d'ouvrir prochainement une Maison de la Laïcité à Kinshasa. Pour ce faire, les initiateurs du projet ont lancé un appel à plusieurs associations progressistes, dont la FGTB wallonne.

La Maison de la Laïcité kinoise mettrait des bureaux à la disposition des associations membres. Elle abriterait également des équipements collectifs: salle informatique et internet, bibliothèque, salles de réunions (qui pourront permettre l'organisation d'événements accessibles à la population: expositions, spectacles, conférences...) ainsi que des services destinés aux jeunes (planning familial et d'orientation scolaire).

La FGTB wallonne a décidé de s'impliquer dans ce projet. Affaire à suivre...

Daphné: combattre les violences faites aux femmes

En Belgique, une femme sur quatre est battue. Face à ce constat effrayant, la FGTB wallonne, déjà engagée dans la campagne «Ruban blanc», a décidé de développer une réflexion sur ce sujet, qui a de lourdes conséquences sur le milieu de travail.

En partenariat avec les Femmes prévoyantes socialistes (FPS) et des organisations de femmes bulgares, grecques et catalanes, l'Interrégionale wallonne s'est donc impliquée dans le projet «Daphné».

L'objectif est de sensibiliser le public cible (délégués et permanents syndicaux, travailleurs chargés de l'insertion...) sur les violences domestiques faites aux femmes et leurs conséquences dans le milieu de travail. Ce projet devrait permettre aux participants d'identifier des victimes, de mener une politique syndicale de lutte contre ces violences, de disposer de contacts de référence et de solutions concrètes...

La création d'un outil de sensibilisation est également au programme. Ce travail pourrait également déboucher sur des recommandations syndicales et politiques.

L'insertion ou le maintien au travail, des questions essentielles

Le projet est né du constat des responsables d'insertion professionnelle des FPS: les violences domestiques entravent lourdement l'insertion et la formation professionnelle. Une des propositions est donc de travailler avec les centrales liées à la grande distribution et au nettoyage (secteurs d'emplois précaires et peu rémunérés) ou avec les organismes d'insertion et de formation professionnelle pour les travailleuses sans emploi.

Les travailleuses victimes de violences sont en effet confrontées à la nécessité impérieuse d'autonomie financière. Il est donc primordial qu'elles puissent garder ou trouver un emploi. Les intervenants sont la plupart du temps désarmés face à ce problème. Leur sensibilisation et les outils concrets mis à leur disposition devraient leur permettre de traiter le problème à la source et non ses seules manifestations.

Ce programme répond également à la recommandation sur les violences domestiques envers les femmes formulée par le Comité économique et social européen

Des expériences antérieures

Le programme Daphné a déjà soutenu un projet en 1999. On ne pouvait évidemment pas se priver de tirer les leçons et d'intégrer les acquis de cette première expérience. Ainsi, les partenaires ont déjà rencontré Pauline HINKS, du syndicat britannique GMB, qui leur a fait part de l'évaluation du projet antérieur. Un représentant suédois et un responsable catalan du projet de 1999 seront également invités à faire part de leurs expériences. Un séminaire permettra enfin aux responsables de la formation des organisations partenaires de s'approprier les acquis des FPS en la matière.

Une démarche participative

Ce projet met en place un processus intégrant un ensemble de mesures répondant aux différents aspects de la problématique: la formation du public cible, la mise en place d'actions concrètes dans les lieux de travail ou d'insertion, la création d'une base de données de solutions concrètes... La formation et les outils de sensibilisation seront développés dans un processus participatif et adapté aux différentes cultures des pays partenaires.

Activités concrètes

Un outil de sensibilisation sera développé par chaque partenaire (dépliant, affiche, jeu, séances d'information...).

A cette fin, un séminaire permettra de mettre les savoirs en commun et de dégager, avec la collaboration d'un expert, des critères pertinents pour créer ces outils et stratégies. Ceux-ci devront permettre l'identification de la victime par ses collègues.

Un tronc commun de formation sera ensuite élaboré lors du second séminaire. Sur cette base, chaque partenaire adaptera son cursus de formation et formera une vingtaine de personnes qu'il suivra sur le terrain.

dalila.larabi@fgtb-wallonne.be

Responsabilité sociale des entreprises?

La Fondation "Innovatie en Arbeid" vient de terminer une étude sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) auprès de 14 entreprises en Flandre (notamment Delhaize, BP Geel, SD Worx, DEME Groep).

Les informations ont été collectées sur la base de documents d'entreprise, d'informations trouvées sur la toile et d'interviews de représentants patronaux et syndicaux. Pour les partenaires sociaux flamands, le dialogue entre les employeurs et les travailleurs et leurs représentants et la création de transparence font partie de l'essence même de la responsabilité sociale des entreprises. Pourtant, en pratique, la RSE et la concertation sociale sont souvent deux mondes distincts, même si l'amélioration de l'innovation sociale et de la qualité du travail sont des éléments essentiels étayant la RSE.

Les partenaires sociaux et le gouvernement flamand ont convenu dans le Pacte 2020 qu'un plus grand nombre d'organisations et d'entreprises devraient appliquer la RSE qui devrait être généralisée.

Il n'existe provisoirement aucun indicateur permettant de mesurer l'évolution. Certes, des initiatives sont prises telles que les rapports de durabilité suivant les lignes directrices de la GRI (Global Reporting

Initiative), mais seulement 16 rapports de ce type ont été publiés en 2009 et il n'y a aucun contrôle des affirmations contenues dans ces rapports. Il y a aussi la directive ISO 26.000 (la première directive reconnue internationalement, élaborée par des experts et des intéressés) relative à la RSE mais elle ne donne que des indications puisqu'il n'existe pas de critères précis.

Les Pays-Bas ont développé une espèce de baromètre des prestations en matière de RSE, une norme certifiable pour des systèmes de gestion de la RSE. Il s'agit d'une première initiative sérieuse visant la certification de la RSE et une tentative de rencontrer la demande croissante de mesurer et de reconnaître les efforts en matière de RSE.

A la demande des partenaires sociaux flamands, une étude sera réalisée sur la traduction de la norme ISO 26000 et des directives GRI pour permettre d'élaborer un indicateur servant à mesurer la RSE en Flandre tant sur le plan qualitatif que quantitatif. La FGTB flamande trouve en effet que toutes les entreprises doivent assumer leurs responsabilités, aussi bien à l'égard des travailleurs que vis-à-vis de l'environnement.

bneyens@vlaams.abvv.be

Adéquation enseignement - marché du travail: une avancée

Le décret sur la "structure de qualification" prévoit l'élaboration de qualifications professionnelles claires et transparentes permettant de démontrer l'acquisition de certaines connaissances et aptitudes. Une qualification professionnelle peut être un diplôme mais aussi un certificat officiel d'une formation ou un titre de compétences.

Le 25 janvier 2011, les partenaires sociaux flamands ont conclu un accord avec le ministre de l'enseignement Pascal Smet sur la réalisation de ces qualifications professionnelles.

Les profils des compétences professionnelles contenus dans le document "Compétent" serviront de base à leur élaboration. Ce document contient les compétences validées par les partenaires sociaux (sectoriels) qui sont nécessaires pour certaines catégories professionnelles. Elles sont élaborées par les partenaires sociaux sectoriels et interprofessionnels

en collaboration avec le SERV, le VDAB, le Forem, Actiris et le Pôle Emploi (France).

Un groupe de travail des interlocuteurs sociaux et d'experts de prestataires de formation est chargé de constituer un dossier de compétences partant des profils de compétences professionnelles. Ces dossiers prévoient les connaissances, les aptitudes, les responsabilités et les degrés d'autonomie que doit posséder le détenteur de la compétence professionnelle ainsi que les contextes dans lesquels il doit pouvoir les utiliser.

Ce dossier sera ensuite intégré par une commission mixte des partenaires sociaux et d'acteurs du secteur de l'enseignement dans un des huit niveaux de la structure de qualification. Cette intégration débouche donc sur la qualification professionnelle. La reconnaissance définitive de la qualification professionnelle incombe au gouvernement flamand.

fvermeersch@vlaams.abvv.be

Ne laissez pas échapper les grosses fortunes

Journée d'étude FAN
(Financieel Actie Netwerk)

Mardi 22 février 2011 – 9h30 à 16h30

Siège principal de la LBC-NVK, Sudermanstraat 5, 2000 Anvers

Programme:

9h30-10h00: Accueil et café

10h00 -12h00: Comment faire porter sur les épaules les plus larges les charges les plus lourdes? – Débat sur l'impôt sur la fortune, la taxation du rendement des fortunes, la taxation des millionnaires, avec notamment Dirk VAN DER MAELEN (S.P.A), Meyrem ALMACI (GROEN!) et Eddy VAN LANCKER (ABVV).

12h00-13h00: lunch

13h00: première du film "Ne laissez pas échapper les grosses fortunes". Introduction par le scénariste Dirk TUYPENS

13h30- 14h15: présentation de la campagne d'action nationale "Ne laissez pas échapper les grosses fortunes"

14h15- 15h00: "Country-by-country reporting" sur la transparence fiscale chez les entreprises multinationales par le prof. Dries LESAGE (Département Sciences politiques de l'Université de Gand)

15h00-15h15: pause café

15h15- 16h30: Note politique par le ministre des Finances.

Participation: 5 euros (y compris les pauses café, le lunch et le dossier de la journée d'étude).

Réservations:
eric.goeman@skynet.be
(coordination FAN)

Pour plus d'informations:
www.hetgrotegeld.be

Soins transfrontaliers et droits des patients: problème réglé

La directive sur les soins transfrontaliers et les droits des patients a été approuvée le 19 janvier 2011 au Parlement européen. La directive introduit des règles sur le remboursement des frais de soins médicaux à l'étranger, les responsabilités des Etats membres respectifs et la collaboration entre les Etats membres.

La directive s'applique aux soins et produits médicaux et ce, tant pour les soins publics que privés. Pour le reste, elle règle actuellement ce qui avait été réglé par le passé par le biais de la jurisprudence. Après une vive discussion, c'est finalement une directive équilibrée qui a été introduite, qui apporte des certitudes pour les patients. Les effets 'de facto' sont à suivre.

Gouvernance économique européenne: opportunité ou danger?

Depuis la crise des dettes souveraines de la Grèce et de l'Irlande – sans oublier la Roumanie –, l'Europe tente de mettre en place une gouvernance économique: fonds européen de stabilité financière, plans d'aides, stress tests bancaires, semestre européen,...

La prochaine échéance importante sera le sommet européen des 24-25 mars prochains où les chefs d'Etat et de gouvernement devront trouver un accord global pour sortir de la crise. En attendant, les chefs d'Etat et de gouvernement se retrouvent le 4 février pour en discuter.

L'idée d'un renforcement du pilier économique et financier pour contrebalancer le pilier monétaire est une vieille revendication syndicale. Mais les discussions actuelles restent muettes sur une relance durable ou une émission d'obligations européennes par exemple. Par contre, les modèles sociaux nationaux sont largement mis en cause. Les salaires, les conditions de travail et les systèmes de protection sociale sont considérées comme les variables d'ajustement par excellence, spécialement dans les pays de la zone euro. Ce que nous annonçons

dans l'éditorial d'Echo-FGTB de septembre 2010 se confirme malheureusement.

La Confédération Européenne des Syndicats a réagi pour dénoncer la manière dont l'Union européenne et le FMI appliquaient les plans de sauvetage en Grèce et en Irlande. En janvier, la Commission européenne a publié l'Examen Annuel de croissance (Annual Growth Survey). Ce document est important car il lance le premier «Semestre européen» et devra se traduire dans des plans nationaux en avril prochain. Il contient de nombreuses recommandations aux Etats-membres...dont la suppression des mécanismes d'indexation et le relèvement de l'âge de départ à la retraite. Pourtant la formation des salaires ne relève pas de la compétence de l'Union européenne et la sécurité sociale est soumise à la subsidiarité. Ces mêmes attaques se retrouvent dans le «pacte de compétitivité» soumis par la chancelière allemande à ces homologues en vue du Sommet européen du 4 février. La FGTB et la CSC ont dès lors écrit ensemble au Gouvernement belge pour qu'il s'y oppose.

Rafael.lamas@fgtb.be

RELATIONS INTERNATIONALES

Solidarité et mouvement de protestation

Le monde arabe est en pleine ébullition. La Tunisie, l'Egypte,...

Partout, les gens protestent en masse contre la dictature et la répression, la pauvreté, les prix élevés, le chômage et la corruption. Avec succès. Des réformes politiques et sociales ont été annoncées. La FGTB, qui suit évidemment de près cette évolution vers plus de démocratie et plus de dialogue social dans ces régions, n'est pas restée les bras croisés. Ainsi, elle a témoigné sa solidarité avec le syndicat tunisien UGTT qui a donné un soutien actif aux manifestants par des actions de grève. En ce qui concerne la situation en Egypte, la FGTB a condamné, avec la CSI, la répression violente des protestations, notamment des syndicats libres et indépendants.

Coopération au développement: UE et OCDE pour le «participatif» et la relation directe avec le Sud. On applaudit naïvement?

Une série d'initiatives: livre vert sur le développement, livre vert sur l'implication de la société civile, révision des instruments financiers, ect...

On applaudit naïvement? Pas si vite...

D'une part parce que la Commission pousse le participatif tellement loin qu'elle multiplie à l'infini les consultations avec la société civile: petites et grandes organisations sont invitées, sur pied d'égalité, à réagir via internet à ses propositions...La position des interlocuteurs sociaux et des organisations les plus représentatives de la société civile est noyée. La Commission trouvera forcément ce qui lui convient dans la multitude des idées émises.

D'autre part, l'UE, ainsi que l'OCDE, semblent tellement aimer «le Sud» qu'elles voudraient y subsidier la société civile en direct, sans passer par un partenariat avec les organisations du Nord. Conséquence:

des syndicats européens perdent déjà des instruments de leur politique de solidarité internationale alors que les syndicats du Sud n'ont, eux, plus accès en direct aux budgets de la coopération au développement «perdus par leur partenaire au Nord». Il est vrai que les capacités de «subsidiologie» des syndicats au Sud ne sont pas si fortes. Quand bien même elles le seraient, les autorités européennes de coopération daigneraient-elle les choisir comme bénéficiaires de l'aide?

De plus, cette politique peut aussi avoir un impact en Belgique. Car bien souvent les tendances de l'UE sont suivies par les agences nationales de coopération au développement.

Pour la FGTB, il est donc nécessaire de réagir très clairement, tant via la CES que vis-à-vis de la DGCD.

thierry.aerts@fgtb.be