

## SOMMAIRE

### **Economie** 2

- Une nouvelle attaque des salaires serait particulièrement inappropriée

### **Entreprises** 3

- Températures basses ou élevées au travail: nouvelle réglementation en cours d'élaboration
- Transposition de la directive sur les CoEE : quoi de neuf?

### **Politique sociale** 4

- La sécurité sociale subsidie surtout les hauts salaires

### **Ombuds social** 5

- Après les huissiers de justice, les gouverneurs

### **Echo régions** 5-7

- Les clauses sociales dans les marchés publics
- Pacte des générations : la situation des jeunes s'est aggravée !
- Les priorités de la FGTB flamande pour un accord sur la carrière

### **Europe & International** 8

- Mandat de la CES pour réviser la directive temps de travail
- La FGTB et les syndicats du Sud, ensemble contre les violences faites aux femmes

## Non, notre sécurité sociale ne coûte pas trop cher!

Exprimées en pourcentage de notre richesse nationale, les dépenses relatives aux allocations sociales payées par le régime des travailleurs salariés ont diminué de 13,3% du PIB en 1985 à 11,6% du PIB en 2005, et à 10,7% du PIB cette année et l'année prochaine.

### **Un tampon contre la pauvreté**

La pension moyenne dans le régime des travailleurs salariés atteint à peine 1000 euros bruts par mois. Il ne faut dès lors pas s'étonner qu'un quart des pensionnés vit en-dessous du seuil de pauvreté.

Les deux tiers des travailleurs salariés qui deviennent invalides ne reçoivent que l'indemnité minimale, à savoir 1.045 euros bruts par mois comme isolé et 1.306 euros bruts pour les personnes avec charge de famille.

Pour les chômeurs, la situation est encore plus dramatique. Les libéraux voudraient supprimer les allocations d'attente. Leurs bénéficiaires se retrouvent déjà aujourd'hui dans la pauvreté: un chef de ménage ne touche que 1.042 euros par mois, un isolé entre 18 et 20 ans seulement 465 euros, et 770 euros à partir de l'âge de 21 ans.

Il ne peut donc être question de pratiquer des coupes sombres dans les revenus de remplacement.

Ces allocations ont d'ailleurs une utilité économique importante car elles ont permis de maintenir la consommation et grâce à elles, l'économie belge ne s'est pas effondrée.

### **Non, la sécurité sociale ne coûte pas trop cher**

La Belgique ne consacre pas plus d'argent aux allocations sociales que les autres pays de l'Europe occidentale.

Deux tiers des dépenses ont été payées par les travailleurs eux-mêmes, par le biais des cotisations sociales dues sur leur salaire.

Pour 2012, l'intervention de l'Etat ne s'élève qu'à 6 milliards d'euros, c'est-à-dire moins de 10% des dépenses totales et moins de 2% du PIB.

D'autre part, le financement alternatif prévu s'élève à 13,5 milliards d'euros. Mais ce montant ne suffit même pas à compenser les dépenses qui au cours des décennies écoulées ont été mises à charge de la sécurité sociale des salariés: réductions de cotisations sociales (7 milliards d'euros), compensation parce que notre régime doit payer plus de 90% de toutes les dépenses santé en Belgique (4 milliards d'euros), paiement des titres services (1,4 milliards d'euros), le congé éducation payé, une partie du coût de la réforme des polices, la subsidiation du football, etc.

Depuis la naissance de notre régime de sécurité sociale après la deuxième guerre mondiale, l'Etat est toujours intervenu à concurrence d'environ 25%. Si l'on déduit les factures qui ont été mises à charge du régime salarié au cours des dernières années, on ne peut conclure qu'une seule chose: l'intervention de l'Etat a fortement diminué.

### **Le nouveau gouvernement: la désillusion?!**

La spéculation et la soif du profit immédiat des banquiers ont provoqué à la fin 2008 une crise économique sans précédent jamais vue depuis les années 30.

De ce fait, les cotisations sociales destinées à la sécurité sociale ont baissé d'environ 4 milliards. De plus, les allocations de chômage (temporaires) ont augmenté.

Ce qui explique pourquoi l'ONSS prévoit un déficit de 4 milliards d'euros pour l'année 2012 et suivantes.

Les négociateurs gouvernementaux décideront de quelle manière le déficit sera comblé. Nous leur demandons avec insistance d'éviter que les travailleurs et les allocataires ne soient victimes des "magouilles" des banquiers!

**26 novembre:  
Journée sans  
crédit!**

Comme chaque année, la plate-forme journée sans crédit (JSC) organise des actions pour sensibiliser le grand public par rapport aux risques liés au crédit « facile » et plus particulièrement aux ouvertures de crédit. Ce risque est d'autant plus pertinent qu'à l'approche des fêtes de fin d'année, les publicités pour le crédit à la consommation abondent.

Cette année, l'action centrale se tiendra le 26 novembre dès 9h à Bruxelles rue Neuve où des animations publiques sont prévues comme une expérience du "vidéo-maton" pour recueillir à vif les réactions de Mr et Mme Tout le Monde sur la consommation, le crédit, le surendettement.

Mais une série d'actions seront menées durant tout le mois de novembre : présence sur des marchés (Charleroi, Jodoigne, Perwez), avant première d'un film sur la question du surendettement (Namur, Tournai), expo...

Cette année, une attention particulière a été mise sur les communes pour les amener à adhérer au mémorandum de la JSC. Par exemple, en Flandre, le public est invité à venir signer dans 5 communes, (Oostende, Zottegem, Vilvoorde, Geel en Hasselt) un cahier de revendications qui appelle notamment à l'organisation d'un débat public entre les associations et les autorités locales sur la question du recours aux crédits et du surendettement.

Détails des actions et du mémorandum de la JSC sur [www.journeesanscredit.be](http://www.journeesanscredit.be)

Plus d'infos sur les actions et le mémorandum:  
<http://dagzonderkrediet.be/>

**Une nouvelle attaque des salaires serait particulièrement inappropriée**

À en croire le rapport technique du Conseil central de l'économie, l'écart salarial entre la Belgique et ses trois pays voisins se porte à 4,6% pour la période 1996-2012 (1996 est le moment où la loi sur la compétitivité est entrée en vigueur et a constitué la base des négociations interprofessionnelles).

Ce creusement s'explique par l'augmentation des prix, dont ceux de l'énergie (gaz et électricité), qui entraîne l'indexation automatique des salaires (5,5% pour 2011-2012) et pas par les augmentations salariales réelles négociées qui, bien que l'AIP tolère 0,3% en 2012 (et, comme on le sait, 0% en 2011), reviennent en moyenne à un maigre 0,1% dans les secteurs.

L'écart salarial a aussi augmenté suite à une forte diminution des salaires en Allemagne, partenaire commercial qui pèse le plus lourd dans la comparaison de l'écart salarial. Les salaires allemands repartent maintenant à la hausse, parce que les travailleurs souhaitant, dans ce pays aussi, profiter de la reprise de la croissance.

En Belgique, les subsides salariaux octroyés aux employeurs restent un problème récurrent dans le cadre du calcul de l'écart salarial puisqu'ils ne sont pas pris en compte. En 2012, les subsides salariaux fiscaux accordés aux employeurs feront baisser les coûts salariaux des entreprises de 2,4 milliards d'euros (soit de 1,6% de la masse salariale dans le secteur privé). Ajoutons à cela les subsides salariaux parafiscaux (activation, titres-services), qui se chiffrent à 1,9 milliard €, et l'on obtient un **chiffre total de 4,4 milliards € de subsides salariaux** (ou 2,9% de la masse salariale du privé). Si l'on déduisait les subsides salariaux aux employeurs de l'écart salarial, ce dernier ne serait plus que de **1,5%**.

Quand on regarde la part des avantages non-récurrents liés aux résultats dans les salaires bruts (CCT 90: bonus en grande partie), on voit qu'elle continue à augmenter pour passer de 0,08% en 2008, à 0,18% en 2009 et à 0,32% en 2010.

Des voix s'élèvent donc encore pour s'attaquer à l'indexation des salaires, car certains veulent y voir la cause de tout le problème de l'inflation... Alors que c'est

l'inverse : c'est bien l'augmentation des prix (inflation) qui entraîne l'indexation.

Par ailleurs, pour parler d'emploi, quand on se penche sur la période de référence considérée (1996-2012), on constate qu'aucun pays n'a connu une croissance aussi rapide du nombre d'heures travaillées que la Belgique.

Ainsi, nos travailleurs travaillent non seulement plus, mais aussi plus dur, car la productivité des travailleurs belges n'est pas prise en considération: selon Eurostat (2010), la productivité horaire est de 6,29% plus élevée en Belgique que dans les trois pays voisins.

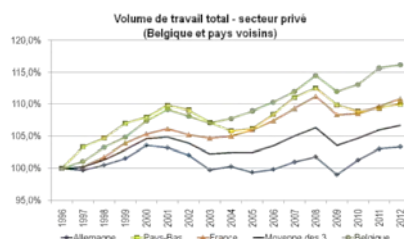
Mais ceci nous permet-il de payer nos factures? Avec une inflation de 3,6% et une inflation de...18% pour les seuls produits énergétiques, l'on peut s'attendre à ce que la facture d'énergie soit lourde ! Et le fait que ceci se traduise aussi par des augmentations de prix plus rapides pour les produits alimentaires transformés n'est pas illogique. L'Observatoire des prix a d'ailleurs déjà souligné le point dans son rapport annuel 2010 : il y a clairement une asymétrie dans les prix appliqués par les grandes surfaces et l'industrie alimentaire profite aussi de la hausse des prix des matières premières pour améliorer ses marges. Par contre, quand les prix des matières premières diminuent, l'industrie alimentaire ne baisse pas ses prix.

Ce dont nous avons besoin pour rester concurrentiels en Belgique, ce n'est pas une modification de l'indexation des salaires. Ce qu'il faut, c'est arrêter le système unique d'indexation des prix de l'électricité et du gaz en fonction des cours du pétrole, ce qui est unique en Europe!

Les travailleurs et les allocataires sociaux n'acceptent plus le discours de l'austérité: l'inflation se monte actuellement à 3,6% et épargner revient pour le moment à s'appauvrir.

Parallèlement, il faut revoir de toute urgence les comparaisons internationales des coûts salariaux. Comment peut-on encore comparer nos coûts salariaux à ceux d'un pays comme l'Allemagne, qui fait travailler une main d'œuvre de plus de 4 millions de personnes au taux de pauvreté absolu ? Est-ce ça, le point de comparaison à utiliser?

**Maureen.verhue@fgtb.be**



## Transposition de la directive sur les CoEE: quoi de neuf?

Les interlocuteurs sociaux belges ont déjà transposé l'essentiel de la directive sur les comités d'entreprise européens (CoEE) en droit belge à travers la CCT 101 adoptée au CNT le 21 décembre 2010. Toutefois, il manquait encore deux projets de lois qui règlent notamment les recours au tribunal du travail, la protection des délégués. Le Parlement devrait les adopter ce 10 novembre 2011. Il s'agit en fait d'adapter, sans en changer le fond, la législation existante.

Il est possible que les délégués aient besoin, dans le cadre du fonctionnement de leur CoEE, de la traduction anglaise de la CCT 101. Elle est maintenant disponible. La Commission européenne s'est, en effet, chargée de la traduire. Pour se la procurer il suffit de cliquer sur le lien suivant : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&angId=en&intPageld=211>. Vous y trouverez

également la traduction anglaise d'autres transpositions nationales récentes notamment de l'Allemagne. La traduction de la transposition française n'est pas encore disponible. Pour information, elle vient d'adopter ce 19 octobre l'ordonnance modifiant son code du travail pour ce qui concerne le CoEE. Les syndicats français ont indiqué lors de travaux récents à la CES qu'ils n'avaient pas été véritablement consultés et encore moins entendus par leur gouvernement.

Le Luxembourg, les Pays-Bas, l'Italie et de la Grèce n'ont pas encore réalisé cette transposition et sont donc largement hors délais. ...

La FGTB ne manquera pas de vous informer de nouvelles évolutions.

[Jean-luc.struyf@fgtb.be](mailto:Jean-luc.struyf@fgtb.be)

## Températures basses ou élevées au travail: nouvelle réglementation en cours d'élaboration

Le 21 octobre, le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail a émis un avis sur un projet d'arrêté royal relatif aux ambiances thermiques. Bien que la négociation ait été longue, le résultat fut malgré tout un avis divisé.

L'employeur doit réaliser une analyse des risques qui tient compte des conditions technologiques et climatologiques. Sur cette base, il doit prendre plusieurs mesures de prévention dès que certaines valeurs sont dépassées. Si une valeur d'action est atteinte, un travailleur peut en principe continuer à travailler, mais en cas de dépassement, l'employeur doit déjà prendre des mesures de prévention.

Ceci constitue un grand pas en avant: la réglementation en vigueur n'impose la prévention que dès que certains seuils (obsolètes) sont dépassés. Le principe est qu'une certaine température ne peut pas être dépassée. Si tel est le cas, des mesures doivent immédiatement être prises, la cause du dépassement doit être

identifiée et les mesures de prévention doivent être revues. Ceci n'est pas toujours possible, surtout s'il s'agit d'un froid ou d'une chaleur d'origine climatologique.

Les syndicats sont d'accord avec la proposition de l'Administration de fixer l'alternance des périodes de présence aux postes de travail ou de repos sur la base de normes, par un accord du CPPT ou par un tableau des températures remanié.

Les représentants des employeurs ne sont pas d'accord sur l'obligation d'appliquer le tableau remanié si l'on ne parvient pas à un accord sur d'autres mesures dans l'entreprise.

Comme il s'agit d'un avis divisé, il revient à la ministre de décider sur le texte du nouvel arrêté royal. Comme la position des syndicats est la plus proche de ce que propose l'Administration, nous espérons qu'elle suivra notre vision des choses.

[francois.philips@fgtb.be](mailto:francois.philips@fgtb.be)

**L'Association des Juristes praticiens du droit social** organise ce 17 novembre à 18h une conférence sur *Les élections sociales avec, comme orateur, Michel DE GOLS, Directeur général «Relations individuelles de travail» du SPF emploi, travail et concertation sociale.* Lieu: Maison de l'avocat, avenue de la Toison d'Or, 65 à 1060 Bruxelles. Inscriptions et renseignements: [laurent.dear@dkw-law.com](mailto:laurent.dear@dkw-law.com).

**L'Instituut Samenwerking Universiteit Arbeidersbeweging** organise le 1er décembre 2011, de 19h à 21h30, une soirée d'étude sur *«Toezicht Sociale Wetten en Sociale Verkiezingen».* Lieu: salle de réunion V1, Campus Drie Eiken, université d'Anvers, Universiteitsplein 1, 2610 Wilrijk. Frais d'inscription: 10 euros. Infos auprès de Dominique KIEKENS au 03.265.53.40 [dominique.kiekens@ua.ac.be](mailto:dominique.kiekens@ua.ac.be). La particularité de cette soirée est qu'elle sera construite autour de cas "syndicaux" soumis aux représentants de l'inspection avec participation de la salle via des «questions et réponses» aux experts présents.

La **VUB**, Vakgroep voor Economisch Recht, organise un *«Actualia Overnames en herstructureringen»* le 15 décembre 2011 de 9h à 19h au Palais des académies, Salle du Trône, Rue Ducale, 1 à 1000 Bruxelles. Prix ; 175 euros, lunch et farde de documentation compris.

Inscriptions auprès d'Ann MAERTENS au 02.629.24.67; [evenementen.rc@vub.ac.be](mailto:evenementen.rc@vub.ac.be).

## **La sécurité sociale subsidie surtout les hauts salaires**

### **La prépension et le travail à mi-temps...**

*Le gouvernement avait prévu le maintien de la pension dans le cas d'un chômeur âgé ou un prépensionné reprenant un travail moyennant un salaire inférieur à son salaire précédent. Le "cas De Swert" prouve malheureusement que cette disposition n'est pas sans faille.*

*En effet, tout prépensionné ou chômeur âgé qui reprend un travail à temps partiel est tenu de s'inscrire comme «temps partiel avec maintien de droits» auprès de son organisme de paiement.*

*Mais le prépensionné en question n'y pense pas toujours, ce n'est pas évident et d'ailleurs, il n'y a pas vraiment de raison: s'il retombe au chômage par après, son allocation de chômage est garantie, si son droit à la prépension était garanti.*

*Mauvais calcul! Pour que la pension soit calculée sur le salaire antérieur à temps plein, et uniquement à cette fin, le prépensionné qui reprend le travail est tenu de s'inscrire auprès du service chômage comme "temps partiel avec maintien de droits".*

*Il nous a été promis qu'une proposition visant l'adaptation de la loi sera soumise au prochain Comité de gestion de l'ONP pour résoudre ce problème et pour que le salaire le plus élevé soit toujours la base de calcul de la future pension.*

*Reste à espérer que le Comité donne un avis unanime et que la ministre l'exécute.*

Notre sécurité sociale fait partie des meilleurs systèmes au monde et l'argent qui y rentre est généralement utilisé de façon très efficace. Contrairement aux pays qui connaissent des systèmes privatisés, les spéculateurs et actionnaires ne peuvent pas engranger de bénéfices avec notre système.

Nous voulons toutefois attirer l'attention sur une anomalie par rapport aux réductions de cotisations existantes. Les travailleurs peu qualifiés ont d'énormes difficultés à trouver du travail. Les chômeurs peu qualifiés constituent 57% du nombre total de chômeurs. Tous les spécialistes plaident donc pour concentrer les réductions des cotisations sociales sur les bas salaires surtout. En pratique, c'est pourtant l'inverse qui se produit: la sécurité sociale octroie deux fois plus de subsides pour les hauts salaires que pour les bas salaires. Et la situation ne fait qu'empirer.

Quatre cents euros de réductions de cotisations par travailleur sont octroyés par trimestre à l'employeur. Comme le chômage est nettement plus élevé chez les peu qualifiés, on donne encore un peu plus pour les salaires inférieurs à 2.000 euros brut/mois.

A la demande de la FEB, depuis 2004, la Conférence pour l'emploi a aussi introduit une réduction de cotisations pour les hauts salaires (= + de 4.000 euros bruts/mois). Bien que l'on puisse s'interroger sur l'utilité de la mesure, pour les années à venir, le gouvernement n'avait prévu pour ce faire qu'un montant de 100 millions €/an.

Le problème réside dans la façon dont cette mesure a été mise en œuvre. Ni le plafond salarial de 2.000 €/brut pour les bas salaires, ni celui de 4.000 €/brut pour les hauts salaires n'ont été indexés. A chaque indexation ou augmentation salariale, moins de réductions de cotisations ont donc été octroyées pour les bas salaires.

Les réductions de cotisations pour les bas salaires ont ainsi diminué de 381 millions d'euros en 2005 à 292 millions d'euros en 2011. Si le nouveau gouvernement ne modifie pas la législation actuelle, cette réduction de cotisations continuera à diminuer, selon l'ONSS, jusqu'à 100 millions d'euros en 2015.

Par contre, la réduction de cotisations pour

hauts salaires est quant à elle passée de 78 millions d'euros en 2004, à 305 millions d'euros en 2011, et le mécanisme néfaste actuel impliquerait qu'en 2015, 733 millions de réduction de cotisations iraient aux hauts salaires. Même récit, donc, que pour la réduction des intérêts notionnels pour les entreprises : annoncée à 500 millions d'euros, le coût se chiffre déjà à 4,5 milliards d'euros actuellement et les grosses entreprises ne paient plus d'impôts.

Allant radicalement à l'encontre des avis et de tout bon sens, ce mécanisme implique qu'un employeur reçoit nettement moins de réductions de cotisations pour un travailleur peu qualifié que pour un travailleur hautement qualifié, qui trouvera bien plus facilement du travail.

Pour un travailleur à bas salaire, l'employeur reçoit en moyenne 156 euros de plus de réduction de cotisation par personne. Pour un travailleur à haut salaire, il reçoit plus de deux fois plus, soit environ 380 euros par personne.

De plus, cette réduction de cotisations est plus importante au fur et à mesure que le salaire augmente. Pour un employé qui touche 4.500 euros bruts/mois, l'employeur reçoit en plus 90 euros par trimestre, ce qui représente 0,66% du salaire brut. Un PDG qui gagne 100.000 euros/mois, avec sans doute encore un bonus, fait l'objet d'une réduction de cotisations de 17.280 euros par trimestre, soit 5,8% du salaire brut.

### **A quoi bon une telle mesure ?**

Le gouvernement Leterme a décidé, il y a quelques années déjà, d'indexer le plafond salarial pour les réductions de cotisations. Ceci aurait dû rapporter 30 millions d'euros par an. Parallèlement, des mesures d'économies ont été décidées pour les travailleurs, notamment sur le crédit-temps. Les économies sur le dos des travailleurs ont été intégralement mises en œuvre, ce qui n'a pas été le cas des mesures concernant les hauts salaires...

Voilà un bon filon pour un futur gouvernement à la recherche d'argent et/ou qui souhaiterait améliorer la situation de l'emploi.

**Jef.maes@fgtb.be**

## Après les huissiers de justice, les gouverneurs

**A** la veille d'une grève à Feluy (Hainaut), des actes de réquisition émanant du gouverneur de la province avaient été notifiés, ordonnant la réquisition de 46 ouvriers pour assurer les prestations minimales.

Le vendredi 14 octobre, jour de grève, la centrale compétente introduit une requête en extrême urgence auprès du Conseil d'Etat (juridiction administrative suprême) demandant de suspendre les actes de réquisition. Le lundi suivant, le Conseil d'Etat suit l'argumentation de nos camarades et suspend les actes de réquisition.

Quelles conclusions tirer de cette affaire?

Le Conseil d'Etat n'a pas donné suite au fait que les installations avaient été mises à l'arrêt préalablement à la grève et que les ouvriers réquisitionnés étaient dispensés médicalement de participer à une équipe d'intervention.

Il n'est pas requis que l'acte de réquisition mentionne les voies de recours possibles

ni qu'il contienne une copie de la délégation du ministre.

Le Conseil d'Etat n'a examiné que la motivation et le préjudice grave difficilement réparable, requis pour la procédure de suspension. Un acte de réquisition n'est valable en droit que s'il indique par personne la raison spécifique nécessitant sa présence. Si tel n'est pas le cas, l'acte de réquisition n'est pas suffisamment motivé. Et du moment qu'un acte est insuffisamment motivé, il est question d'une restriction illégale du droit de grève (qui est considérée comme un préjudice grave difficilement réparable puisque la grève battait déjà son plein).

Cet arrêt constitue une victoire importante pour la FGTB et il prouve que – quelque créatives que soient les attaques contre nos libertés syndicales – il est possible de sauvegarder le droit de grève par une réaction rapide basée sur des arguments convaincants.

[lander.vanderlinden@fgtb.be](mailto:lander.vanderlinden@fgtb.be)

### Formation sur la loi sur la continuité des entreprises

La FGTB organise ce 24/11/2011, de 14h-17h, une formation sur la loi sur la continuité des entreprises et la CCT 102 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'une réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice.

Les orateurs seront Hilde DUROI du service d'étude social de la FGTB et Me Gilbert DENEZ.

La formation se déroulera rue Haute 42 à 1000 Bruxelles (salle A- 6ème étage).

Informations et inscriptions auprès d'Antonella ALFEO (02 506 83 19 – [antonella.alfeo@fgtb.be](mailto:antonella.alfeo@fgtb.be)).

## ECHO REGIONS

### Les clauses sociales dans les marchés publics

**L**es marchés publics représentant près de 15% du PIB de l'Union européenne, ils sont source de développement économique et de création d'emplois. Depuis une dizaine d'années, les pouvoirs adjudicateurs, qui poursuivent des objectifs de développement durable, ont progressivement intégré des préoccupations sociales et environnementales dans la passation des marchés publics. Parallèlement, les législations européennes et nationales ont considérablement évolué en la matière.

Dans le cadre du Pacte de croissance urbaine durable (PCUD), et sur proposition de la FGTB, le gouvernement régional et les interlocuteurs sociaux bruxellois se sont (notamment) engagés à évaluer et éventuellement réformer les clauses sociales afin d'en faire un instrument au service de la promotion de l'emploi, de la formation et de la transition vers une économie plus durable et innovante.

La FGTB de Bruxelles constate que le

dispositif des clauses sociales fonctionne imparfaitement et est trop peu ou mal utilisé. Il est cependant loin d'être dénué d'intérêt dans le contexte de chômage massif qui touche Bruxelles. Elle propose dès lors une réforme majeure de l'inclusion de clauses sociales dans les marchés publics de services.

Cette réforme aurait pour objectif de :

- privilégier de manière systématique l'attribution des marchés aux offres les «mieux-disantes» en termes de condition de travail;
- généraliser les clauses sociales à tous les marchés publics de services ;
- soutenir le développement de clauses sociales relatives aux stages de formation, aux premières expériences professionnelles pour les travailleurs ou au recours à l'économie sociale ;
- renforcer l'encadrement et le contrôle de l'application effective des clauses sociales.

[Samuel.droolans@fgtb.be](mailto:Samuel.droolans@fgtb.be)

Concrètement, la FGTB de Bruxelles propose, notamment, de:

1. créer, au sein de l'Administration, un observatoire des prix de référence des marchés publics, afin de permettre aux adjudicateurs d'écartier les soumissionnaires qui proposent des offres anormalement basses;
2. sensibiliser et former les adjudicateurs publics au sein des différentes administrations;
3. soutenir le développement d'entreprises d'économie sociale bruxelloises, aptes à répondre aux appels d'offre;
4. doter les opérateurs publics d'emploi et de formation des moyens nécessaires au suivi des clauses sociales;
5. renforcer les services d'inspection régionaux et les coopérations avec l'inspection fédérale.

**Coopération  
enseignement/  
marché du travail:  
faire connaissance  
avec les acteurs  
de l'enseignement -  
9 décembre**

Les secteurs, les entreprises, les SERR/Resocs (Conseils socio-économiques régionaux), les RTC's (Centres technologiques régionaux), ... A tous les niveaux, nous voyons surgir des projets de coopération intéressants entre l'enseignement et le marché du travail. Mais l'enseignement est un ensemble complexe et il n'est pas toujours facile de trouver le bon partenaire pour un projet. Inversement, l'enseignement ne trouve pas toujours le chemin du bon partenaire sur le marché du travail.

C'est pourquoi, le "Vlaamse Onderwijsraad" (Vlor) organise une après-midi d'étude pour tous ceux qui s'intéressent à la réalisation de projets de coopération entre l'enseignement et le marché du travail.

L'accent est mis sur le fait de faire connaissance avec l'enseignement à orientation professionnelle à 3 niveaux:

- l'enseignement supérieur: l'enseignement professionnel supérieur, le bachelier professionnel et le master académique;
- l'enseignement secondaire: l'enseignement technique, l'enseignement professionnel, le secondaire après le secondaire et l'enseignement pour adultes;
- la formation en alternance: l'enseignement professionnel à temps partiel, l'apprentissage et l'enseignement spécialisé.

Cette après-midi d'étude s'adresse plus particulièrement à tous ceux qui sont impliqués dans l'organisation de projets de coopération entre l'enseignement et le marché du travail, aussi bien au sein des fonds sectoriels qu'au sein des établissements d'enseignement, les SERR/Resoc, etc.

**Informations et inscriptions:**  
[www.vlor.be](http://www.vlor.be)

**Lieu:** Janseniusstraat 1, Leuven

**Date:** 9 décembre 2011 de 13h30 à 17u00

## Pacte des générations: la situation des jeunes s'est aggravée!

Depuis le Pacte des générations, la situation des jeunes n'a fait que s'aggraver. Et si les mesures avancées dans le cadre des négociations actuelles devaient être appliquées, elles ne feraient qu'empirer la situation. Tout au long de leur parcours professionnel, les jeunes seraient soumis à une double peine: pas d'emplois à l'horizon et une austérité qui les priverait des droits sociaux acquis par leurs aînés.

### Un taux d'emploi qui chute et un taux de chômage qui grimpe

L'évaluation du Conseil national du travail sur les résultats du Pacte, six ans après sa mise en œuvre est sans appel:

#### • Le taux d'emploi des 15-24 ans a chuté entre 2005 et 2010 en Belgique.

Certes, la crise de 2008 est passée par là mais, même avant celle-ci, les mesures du Pacte ont eu un effet nul, ou très limité, sur l'augmentation du taux d'emploi. Sans parler, bien sûr, de la qualité douteuse des emplois auxquels peuvent prétendre les jeunes (contrats à durée déterminée, temps partiel, intérim...)

#### • Le taux de chômage des 15-24 ans a augmenté entre 2005 et 2010 en Belgique.

S'il a légèrement diminué en Wallonie, il a fortement augmenté à Bruxelles. Il se maintient à des niveaux intolérables: en Wallonie, c'est 1 jeune de moins de 25 ans sur 3 qui est au chômage et, à Bruxelles, ce sont 2 jeunes sur 5 qui cherchent un emploi... en vain.

Ces deux constats démontrent que le Pacte des générations n'a pas tenu ses promesses de «solidarité» envers les jeunes. Bien au contraire...

### Pas mieux dans les années à venir...

Coupes sombres dans les services publics, destruction des droits sociaux, toujours plus de cadeaux fiscaux aux employeurs, maintien des plus âgés à l'emploi via un Pacte des générations bis... Les propositions sur la table des négociations vont toutes à l'encontre des travailleurs et des droits qu'ils ont conquis.

Les jeunes travailleurs commencent actuellement leur vie professionnelle dans un contexte de crise. En plus de l'annonce de licenciements collectifs de grande ampleur, du rachat de Dexia Banque sur fonds publics, de la faillite du holding Dexia... le gouvernement tente aussi d'imposer des mesures antisociales comme:

#### • la restriction de l'accès aux allocations d'attente

Cette allocation minimale reçue sur base des études est devenue nécessaire pour aider les jeunes dans leur recherche d'emploi. Nombreux trajets, envoi de CV, vêtements... La recherche d'emploi n'est pas gratuite malgré les aides des institutions de placement. Ce n'est pas en durcissant l'accès (voire, pour certains, en mettant fin) aux allocations d'attente que les jeunes trouveront plus facilement un emploi;

#### • la diminution des allocations de chômage et l'intensification de la chasse aux chômeurs

La dégressivité plus rapide et plus importante des allocations de chômage et une intensification de la chasse aux chômeurs ne feront qu'accroître la pression sur les travailleurs. Le phénomène est malheureusement bien connu: en précarisant les chômeurs, ce sont les conditions de travail et les salaires de tous les travailleurs que l'on tire vers le bas. Face à la menace de les remplacer par ces nombreux demandeurs d'emploi, obligés de rechercher un travail inexistant, prêts à tout pour prendre leur place, les travailleurs disposent de peu de marge de négociation... Les rares emplois disponibles seront donc de plus en plus précaires.

Il est temps de considérer le chômage des jeunes (mais aussi le chômage dans son ensemble) comme un problème structurel qui nécessite des réponses assurant l'insertion réelle des jeunes dans l'emploi et cela passe inévitablement par la création d'emplois durables et de qualité pour toutes et tous.

[jeunes@jeunes-fgtb.be](mailto:jeunes@jeunes-fgtb.be)

## Les priorités de la FGTB flamande pour un accord sur la carrière

Les partenaires sociaux négocient actuellement au SERV (Conseil socio-économique de la Flandre) sur un accord sur la carrière, qui constituera le nouveau cadre de la politique flamande du marché du travail.

Pour la FGTB flamande, cet accord doit:

- Viser davantage de sécurité de carrière pour tous les travailleurs;
- donner une solide impulsion au travail «faisable»
- accroître les efforts en matière de participation des groupes à risques;
- viser la prise en compte de la carrière dans la politique d'activation;
- souligner la responsabilisation des entreprises qui reçoivent des subsides;
- donner des garanties pour que tous les talents soient exploités.

### Pour les travailleurs et demandeurs d'emploi, nous demandons donc:

1. Un soutien et avis sur les choix de carrière pour tous les travailleurs:
  - pour l'accompagnement de carrière de sa propre initiative: ancrage dans la politique flamande. Elargissement considérable du budget prévu à cet effet;
  - pour les instruments visant à donner forme à la carrière (chèques formation, primes d'encouragement crédit-temps): ancrage plus solide et pas de remise en question de ces instruments;
  - percée dans l'utilisation des certificats et preuve d'expérience professionnelle;
  - pour les instruments de la politique de compétences (plan de développement personnel, portefeuilles, "MijnLoopbaan VDAB", ...): accessibilité à tous.
2. Tout demandeur d'emploi qui ne dispose pas de qualifications suffisantes obtient la garantie d'une expérience professionnelle:
  - pour les demandeurs d'emploi en formation, recours, là où c'est possible, à l'apprentissage 'sur le tas';
  - demande d'engagements de la part des employeurs permettant d'élargir fortement le nombre de places d'expérience professionnelle pour les jeunes dans l'enseignement à temps partiel;
  - pour les groupes fragiles et chômeurs de longue durée, nous demandons une garantie de 'nouveau départ', ce qui suppose suffisamment de trajets d'expérience professionnelle et un 'sentier de croissance' pour des emplois dans l'économie sociale;
  - pour toutes les formes d'expérience professionnelle, les points de départ utilisés sont: la qualité de

l'encadrement et un statut qui soit le plus proche possible d'un contrat à part entière.

3. La politique d'activation doit, plus qu'aujourd'hui, être orientée vers une carrière durable:

- il doit y avoir un plan d'action chiffré pour amener les demandeurs d'emploi qui restent longtemps dans un emploi précaire, vers un contrat durable;
- dans l'activation, il est tenu compte de la carrière et donc de l'expérience et des préférences des demandeurs d'emploi et de leurs chances de trouver un emploi.

### C'est pourquoi, nous attendons des employeurs:

1. D'importants efforts pour offrir du travail «faisable»:
  - a court terme, rendre opérationnel un instrument de mesure pour le travail «faisable» au niveau de l'entreprise;
  - cet instrument sera utilisé comme un 'scan' de la faisabilité du travail, obligatoire pour toutes les entreprises qui reçoivent des subsides à l'emploi (par ex. pour l'embauche des + 50 ans). Les résultats de ce scan seront rapportés à la concertation sociale au niveau de l'entreprise et il en découlera un plan d'action «faisabilité»;
  - parallèlement, conclusion d'accords avec les secteurs pour arriver à des accords de faisabilité concertés par secteur. Ceci peut être inscrit dans la prochaine génération d'accords de branche.
2. Garanties pour que tous les talents soient exploités:
  - les employeurs doivent prendre plus d'engagements concrets pour proposer des stages. Nous demandons au moins un renouvellement de l'engagement du 'plan flamand pour l'emploi' de prévoir 1000 places d'expérience professionnelle pour les jeunes;
  - les plans de diversité doivent être davantage orientés vers les résultats et être mieux mesurables. Une première étape consiste à faire une photo avant et après de la composition de l'effectif du personnel;
  - en matière de discrimination, il convient d'appliquer la tolérance zéro. Pour ce faire, nous demandons la mise en œuvre des accords repris dans l'Accord de gouvernement flamand, une actualisation à court terme du plan d'action discrimination liée au travail et la mise en œuvre des listes d'action allochtones et handicapés du travail de la Commission diversité du SERV.

[pdiepvents@vlaams.abvv.be](mailto:pdiepvents@vlaams.abvv.be)

## Coopération enseignement/marché du travail : faire connaissance avec les acteurs de l'enseignement - 9 décembre

Les secteurs, les entreprises, les SERR/Resocs (Conseils socio-économiques régionaux), les RTC's (Centres technologiques régionaux), ... A tous les niveaux, nous voyons surgir des projets de coopération intéressants entre l'enseignement et le marché du travail. Mais l'enseignement est un ensemble complexe et il n'est pas toujours facile de trouver le bon partenaire pour un projet. Inversement, l'enseignement ne trouve pas toujours le chemin du bon partenaire sur le marché du travail.

C'est pourquoi, le "Vlaamse Onderwijsraad" (Vlor) organise une après-midi d'étude pour tous ceux qui s'intéressent à la réalisation de projets de coopération entre l'enseignement et le marché du travail.

L'accent est mis sur le fait de faire connaissance avec l'enseignement à orientation professionnelle à 3 niveaux:

- l'enseignement supérieur: l'enseignement professionnel supérieur, le bachelier professionnel et le master académique;
- l'enseignement secondaire: l'enseignement technique, l'enseignement professionnel, le secondaire après le secondaire et l'enseignement pour adultes;
- la formation en alternance: l'enseignement professionnel à temps partiel, l'apprentissage et l'enseignement spécialisé.

Cette après-midi d'étude s'adresse plus particulièrement à tous ceux qui sont impliqués dans l'organisation de projets de coopération entre l'enseignement et le marché du travail, aussi bien au sein des fonds sectoriels qu'au sein des établissements d'enseignement, les SERR/Resoc, etc.

Informations et inscriptions:

[www.vlor.be](http://www.vlor.be)

Lieu: Janseniusstraat 1, Leuven

Date: 9 décembre 2011 de 13h30 à 17u00

## Nouveau présidium pour le Comité des femmes de la CES

Le Comité des femmes de la CES s'est tenu les 3 et 4 novembre. Le renouvellement du présidium du Comité (comptant 6 personnes à sa tête) était un point important à l'ordre du jour. L'entrée de Claudia MENNE – ancienne présidente – au Secrétariat de la CES a nécessité des élections intermédiaires.

Ces élections ont donné un harmonieux mélange de générations et de régions :

**Présidente:** Karin ENODD, LO – Norvège ; **2 Vice-présidentes:** France SPONEM, FO – France et Gitta VANPEBORGH, FGTB – Belgique; **3 suppléantes:** Gloria MILL, TUC – Angleterre, Ekatarina YORDANOVA, Citub – Bulgarie et Fulya Pinar ÖZCAN, HAK-IS – Turquie.

## Mandat de la CES pour réviser la directive temps de travail

La Confédération européenne des syndicats (CES) a reçu mandat de ses organisations membres pour entamer les négociations avec «les employeurs européens» sur la révision de la directive temps de travail.

Les contours du mandat sont les suivants:

- négocier une révision large de la directive afin de mieux protéger la santé et la sécurité des travailleurs et mieux concilier vie professionnelle et vie privée;
- obtenir la fin ou la suppression progressive de l'opt-out individuel (dérogation individuelle prévue dans le contrat qui permet de dépasser la limite de 48h/semaine);
- maintenir le statu quo concernant les périodes de références pour calculer la moyenne de 48h/semaine sur une période de 4 mois pouvant être étendue à 12 mois par CCT;
- confirmer la jurisprudence de la Cour de justice sur le temps de garde (qui doit être considéré comme du temps de travail) et le repos compensatoire (qui doit suivre immédiatement la période de travail);

- limiter strictement les dérogations pour les «travailleurs autonomes», limiter le temps de travail par travailleur plutôt que par contrat, améliorer la mise en œuvre et le contrôle de la directive;
- assurer que la mise en œuvre de l'accord n'ait pas pour effet de réduire le niveau de protection reconnu aux travailleurs au niveau national (clause de standstill).

Il est important que sur un tel dossier les interlocuteurs sociaux européens entament des négociations. Ceci n'implique pas pour autant une obligation de résultat. Le mandat donné contient suffisamment de garde-fous pour mettre le holà si les prétentions des employeurs deviennent inacceptables. Il faut être conscient que ces négociations seront difficiles et leur issue incertaine. En cas d'échec, la Commission reprendrait la main en faisant une proposition de directive dans le cadre d'une procédure de codécision et dans un contexte politique peu favorable aux thèses syndicales...

[jean-francois.macours@fgtb.be](mailto:jean-francois.macours@fgtb.be)

## RELATIONS INTERNATIONALES

### La FGTB au L20

La FGTB était présente à Cannes au L20, sommet syndical parallèle au G20 des 3-4 novembre. Le Président de la FGTB, Rudy DE LEEUW, a eu l'occasion, avec ses collègues des syndicats des quatre coins du monde, de défendre, face aux principaux dirigeants de la planète, les alternatives syndicales à la crise. La déclaration finale s'est terminée sur quelques succès pour le mouvement syndical: la nécessité de favoriser la croissance durable et l'emploi, de privilégier l'économie réelle et de mieux réguler la finance, d'éviter le piège d'une dépression globale par des mesures d'austérité généralisées, d'instaurer une taxe sur les transactions financières ou un socle minimal de protection sociale,... Pour autant, il ne faut pas crier victoire car il faudra s'assurer très rapidement que les dirigeants du G20 sont capables de passer de la parole aux actes...

## La FGTB et les syndicats du Sud, ensemble contre les violences faites aux femmes

Ce mois de novembre 2011 voit l'édition d'une nouvelle brochure réalisée par le service des relations internationales et européennes et le département gendermainstreaming de la FGTB. Celle-ci s'intéresse aux mobilisations menées par la FGTB et les syndicats du Sud contre les violences faites aux femmes dans la société. Elle est illustrée par des photos de femmes du Kivu portant de très lourdes charges, un reportage photo réalisé par l'Observatoire de la Parité au Congo avec qui nous avons collaboré. Ces photos visent à «provoquer un débat sur les stéréotypes et à réfléchir aux inégalités fondées sur le genre...de Bukavu à Bruxelles!» explique Espérance MAWANZO, présidente de l'Observatoire.

Plus largement, parce que les inégalités sociales sont les principales causes de conflit et de violences, les syndicats sont des acteurs incontournables pour les prévenir et maintenir la paix. D'autant que les situations d'inégalités sont souvent sources de violences contre les femmes.

Nous avons donc voulu montrer le rôle des syndicats au Nord et au Sud dans ce vaste combat et l'illustrer par les projets concrets de solidarité menés ici et là.

Mais les violences à l'égard des femmes ne sont pas seulement l'affaire du Congo, et pas seulement une 'affaire de femmes'. La brochure explique pourquoi nous devons continuer la lutte pour plus d'égalité en Belgique et pourquoi tout le monde a à y gagner.

A l'occasion de la journée mondiale de lutte contre les violences envers les femmes, un lunch-débat sera organisé le 25 novembre de 12h30 à 14h à la FGTB fédérale avec Anne DEMELENNE, Claire COURTEILLE de la CSI et Espérance MAWANZO, pour débattre de ces questions. La brochure est disponible sur le site de la FGTB ([www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)). Vous pourrez également voir l'exposition photos à la FGTB fédérale du 21 au 25 novembre.

[Sophie.grenade@fgtb.be](mailto:Sophie.grenade@fgtb.be)