

ECHO

FGTB

La lettre d'information des services d'études
de la FGTB et des Interrégionales
ne paraît pas en juillet et août

E.R: Estelle Ceulemans • Rue Haute 42 • 1000 BRUXELLES
Bureau dépôt: Bruxelles X

sommaire

Numéro 02, février 2013

■ Economie

L'index, ou comment se tirer dans le pied

■ Entreprises

C'est l'emploi que l'on assassine!

Les conditions de travail:
la Belgique peut mieux faire!

■ Politique sociale

La cohésion sociale en
Belgique ne recule pas

■ Ombuds social

HEMA retourne sa veste et est condamné

■ Echo région Bruxelles

Actiris dispose d'un nouveau
contrat de gestion

■ Echo région Wallonie

Création d'un Conseil des usagers
dans le cadre de l'organisation du
marché régional de l'électricité

■ Echo région Flandre

Nouveau cadre pour
l'accompagnement de carrière
Aide d'Etat stratégique réformée

■ Europe

Et si on généralisait l'indexation
automatique en Europe?

■ Relations Internationales

Parole de militant

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

Baromètre socio-économique 2013: un véritable plan de relance s'impose

Notre baromètre socio-économique, un manuel reprenant des données-clé de notre économie et de notre société, démontre que les mesures d'austérité ont un effet contreproductif pour notre économie et engendrent des conséquences dramatiques sur le plan social. Il est urgent de mettre en œuvre un véritable plan de relance.

La FGTB a publié son baromètre socio-économique 2013. Les données collectées démontrent à nouveau la nécessité de mettre fin aux mesures d'austérité et aux atteintes portées au pouvoir d'achat. Le Gouvernement a mis en œuvre des mesures coercitives à l'égard des chômeurs, a décidé d'un blocage des salaires pour, au moins, les deux prochaines années, vient d'adopter des mesures unilatérales sur l'index et incite à modifier le droit du travail pour introduire davantage de flexibilité. Et pourtant, tout démontre que ces politiques sont néfastes socialement et contre-productives économiquement. A l'heure où les nouvelles prévisions de croissance annoncent 2013 comme une année supplémentaire en berne, il est plus que temps de prendre des mesures pour relancer l'emploi et l'économie.

Chaque année, la publication de données statistiques pertinentes est un exercice important pour de nombreuses institutions et organisations. La FGTB n'échappe pas à la règle et l'élaboration du baromètre socio-économique reste toujours un moment clé. Car plus que jamais, les informations chiffrées reprises confortent et soutiennent les prises de positions adoptées depuis quasi cinq ans par la FGTB, c'est-à-dire depuis le début de la crise. Rien n'est inéluctable mais il est temps de réagir afin de sortir de l'enlèvement économique dans lequel nous a plongés la crise financière. Mais pour cela, il est temps d'amorcer un virage à 180°.

Une véritable relance n'est possible que grâce à une politique axée sur la demande et renforcée par une redistribution plus équitable des revenus via la fiscalité. Les salaires doivent à nouveau répondre à leur but initial: à savoir garantir une vie décente, une sécurité d'existence à tous les travailleurs, le but de l'économie ne pouvant pas être de produire toujours plus de bénéfiques. L'Etat doit se réappropriier sa place, assumer son rôle initial: défendre l'intérêt général, réguler le marché, redistribuer les richesses, protéger les plus faibles, investir pour répondre aux besoins de la population et pour compenser les lacunes - voire les abus - du marché.

Les chiffres, qui émanent d'institutions reconnues et incontestables, vont, il est vrai, quelque peu à contre-courant de la «pensée unique» à laquelle nous sommes quotidiennement confrontés...même si des voix dissidentes commencent à se faire entendre.

Le baromètre FGTB est disponible sur www.fgtb.be ou peut être demandé en version papier. Nous vous en souhaitons bonne lecture.

Université Libre de Bruxelles - Chaire FGTB 2013

En 2013, la FGTB poursuit sa collaboration avec l'ULB dans le cadre d'une Chaire consacrée aux «enjeux économiques et sociaux».

Cette année, c'est le professeur français, René MOURIAUX qui est invité en tant que conférencier pour animer un cycle de leçons sur le thème:

«Radiographie et prospective du syndicalisme au XXI^e siècle - Actualité et conditions de l'indépendance syndicale»

La leçon inaugurale se déroulera le jeudi 7 mars 2013 à 18 heure à la Salle Dupréel (Institut de sociologie, bâtiment. S, 44 Av. Jeanne, 1050 Bruxelles).

Les leçons suivantes auront lieu de 18.00 à 20 H sur le campus du Solbosch, bâtiment H, auditoire 2215:

11 mars: *Causes de l'impuissance syndicale contemporaine: économiques, sociologiques, politiques et idéologiques*

12 mars: *La stratégie du patronat et des pouvoirs publics: intégrer*

13 mars: *Dépasser les modèles pan-syndicaliste, léniniste, social-démocrate pour construire l'égalité syndicat/parti*

14 mars: *Un projet syndical du XXI^e siècle, ni libéral, ni «populiste». Les trois A: anthro-écologie, altermondialisme, auto-gestion -*

15 mars: *Conjuguer réforme et visée transformatrice*

Pour rappel, ces leçons sont publiques et donc ouvertes à toute personne intéressée.

ECONOMIE

L'index, ou comment se tirer dans le pied

Chaque année, l'OIT publie un rapport salarial qui analyse les dernières évolutions en matière de formation salariale. Cette année, l'OIT a porté une attention particulière à l'évolution des salaires réels dans différents pays (l'augmentation réelle d'un salaire correspond à la partie de l'augmentation salariale qui subsiste après déduction de l'inflation). Selon l'OIT, il y a un écart de plus en plus grand entre les augmentations salariales réelles et les gains de productivité de l'économie, y compris en Belgique.

En d'autres termes: notre économie produit de plus en plus, mais les fruits (bénéfices) de cette production sont de plus en plus inégalement répartis entre le capital et le travail.

Cette évolution a des conséquences néfastes. L'OIT constate que dans de nombreux pays, la part du travail dans le revenu national a diminué, ce qui a porté atteinte au niveau de consommation et fait augmenter rapidement l'inégalité de revenus. L'inégalité de revenus croissante a, à son tour, joué un rôle crucial dans l'apparition de la crise économique.

La Belgique subit aussi cet effet, mais seulement dans une moindre mesure. Suite à l'indexation automatique des salaires, les salaires réels n'ont perdu qu'une maigre partie par rapport aux gains de productivité – comparé à nos pays voisins (p.12 baromètre socio-économique sur www.fgtb.be). Nos stabilisateurs automatiques, avec comme principal composant l'indexation automatique, ont veillé à ce que notre demande intérieure se maintienne pendant la crise. De plus, selon l'OCDE, l'inégalité des revenus n'a augmenté que de façon modérée ces 25 dernières années.

Entre-temps, sous la pression de l'Europe, le gouvernement fédéral a fini par être convaincu que le système de l'indexation automatique des salaires nous confronte à des coûts salariaux trop élevés. La compétitivité des

entreprises s'en trouverait irrémédiablement affectée. Ainsi, le gouvernement a décidé, unilatéralement, de bloquer les salaires, et de modifier le panier de l'index. Une adaptation du mode de calcul de différents produits du panier, sans consultation des partenaires sociaux sur le contenu. En prenant désormais en compte les soldes et en appliquant une nouvelle méthode de calcul pour le fioul domestique, le travailleur perdra 90 euros bruts par an, soit environ 0,25% de son salaire annuel (pour un salaire moyen). Selon le gouvernement, la réforme du panier de l'index ne va pas assez loin. En adaptant bientôt le calcul de l'indice pour le gaz et l'électricité, il souhaite juguler davantage encore l'inflation. Dans quelle mesure le nouvel indice est-il encore représentatif de l'évolution des prix des dépenses réelles des ménages? La question reste posée...

Outre le problème de la représentativité, il y a aussi un problème macro-économique. Opérer des coupes dans les salaires en période de récession économique n'a pas de sens. La consommation intérieure, perdue suite à une diminution des salaires, devrait en principe être compensée par des exportations en hausse, sans quoi l'économie régresse. Pareille politique menée simultanément partout en Europe ne favorisera pas la réalisation de gains de productivité. Cela conduit seulement à une 'race to the bottom' pour les salaires et conditions de travail. La situation dans des pays tels que l'Espagne, la Grèce ou le Portugal le prouve, tout comme le rapport salarial de l'OIT.

Le fait que le gouvernement belge s'inscrive dans cette pensée témoigne d'un manque de vision à long terme, tant au niveau économique que social. La FGTB continuera à insister sur l'importance du pouvoir d'achat intérieur et à défendre le rôle que l'indice y joue.

lars.vandekeybus@fgtb.be

Les conditions de travail: la Belgique peut mieux faire!

Tous les cinq ans, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail mène une enquête. Il en ressort plusieurs chiffres marquants sur la situation en Belgique, tirés de la version la plus récente (2010).

Précarité du marché de l'emploi belge

Ce que rapportent les travailleurs sur leur situation sur le marché du travail (chiffres en %):

• Travail avec un contrat temporaire:	13.9
• Faible revenu:	33.4
• Faible employabilité sur le marché du travail:	32.4
• Travail à un rythme élevé:	15.3
• Temps de travail flexible:	29.5
• Pas d'informations sur le bien-être au travail:	4.6
• Peu de participation collective:	54.9
• Peu de participation personnelle:	28.4

Travail durable?

A la question de savoir si le travailleur pense pouvoir travailler jusqu'à ses 60 ans, près de 60% ont répondu positivement, avec un pourcentage légèrement moins élevé pour les femmes (52.6%) que pour les hommes (58.1%). On peut toutefois difficilement établir un lien entre travail durable et fait de pouvoir travailler plus longtemps. Ceci s'explique par ce que l'on appelle le "healthy workers effect": seuls les travailleurs actifs ont été interviewés et ceux qui ont quitté le marché du travail ne sont donc pas représentés dans l'enquête.

Quelles sont les principales plaintes relatives à la santé?

Les principales plaintes en rapport avec le

travail relayées par les travailleurs concernent des troubles musculo-squelettiques ou liés (chiffres = nombre de travailleurs en % rapportant ce type de plaintes):

• Douleurs au dos:	44.7
• Douleurs musculaires épaule, cou, membres supérieurs):	41.2
• Mal de tête:	37.8
• Fatigue:	34.6
• Douleurs musculaires (membres inférieurs)	27.5
• Douleurs d'estomac:	15.4
• Troubles du sommeil:	20.8
• Blessures:	13.4
• Troubles de l'audition:	9.0
• Dépression/angoisses:	8.7
• Affections cutanées:	7.7
• Problèmes respiratoires:	6.4
• Maladies cardiaques:	3.8
• Autres:	2.0

Les restructurations ont-elles un impact sur la santé des travailleurs?

Plus d'un travailleur sur trois (35.6%) dit que les restructurations au travail ont eu une influence sur sa santé.

Parmi ceux qui rapportent que les restructurations ont eu une conséquence sur leur santé, trois sur quatre disent que cet impact est négatif. Il s'agit d'une influence négative, tant sur la santé psychique que physique.

L'influence négative sur la santé est essentiellement due à des changements dans l'organisation du travail, découlant de la restructuration.

francois.philips@fgtb.be

C'est l'emploi que l'on assassine!

L'année 2012 a été meurtrière pour l'emploi. Selon les statistiques du SPF emploi travail pas moins de 126 entreprises ont annoncé leur intention de licencier collectivement 16.707 travailleurs dont 9147 durant le dernier trimestre ! Le SPF avait déjà répertorié sur l'année 2011, 99 annonces de licenciement collectif touchant 6.655 travailleurs. Ce qui était une amélioration par rapport à 2010 où 106 entreprises avaient annoncé 13.547 pertes d'emploi.

La FGTB a également fait ses calculs et y a ajouté les principales faillites. C'est encore pire en terme de destruction d'emplois: 7993 octobre- 2928 en novembre- 2775 en décembre soit 13.696 emplois qui passent à la trappe sur le dernier trimestre 2012.

2013 ne commence pas non plus sous les meilleures auspices: 2477 emplois sont déjà détruits ou sur le point de l'être. Espérons que l'on reste très loin des 32.249 pertes d'emplois que la FGTB avait répertoriées en 2009.

Flexibilité horaire: toujours plus!

Les résultats du diagnostic fédéral 2011 sur la mobilité des travailleurs du domicile au lieu de travail dans les entreprises de plus de 100 travailleurs sont disponibles depuis peu. Ils confirment que les horaires chez plus de 10.000 employeurs et de près de 1,5 millions de travailleurs sont de plus en plus flexibles. Nous vous informerons en mars des autres résultats.

Horaires	2011	2008	2005
Fixes	28,2%	30,6%	31,4%
Flottants	30,0%	30,3%	28,6%
Equipes	13,8%	15,5%	17,5%
Irréguliers	18,5%	14,8%	16,4%
Autres	9,5%	8,8%	6,1%

jean-luc.struyf@fgtb.be

La concertation collective dans les relations de sous-traitance

En mai 2012, Jan BUELENS a soutenu avec succès sa thèse de doctorat en droit, intitulée "Collectief overleg in (onder)aannemingsverhoudingen" (La concertation collective dans les relations de sous-traitance).

Même si on recourt de plus en plus à la sous-traitance, notre législation n'est nullement adaptée au phénomène, ce qui donne lieu à des abus dans de nombreux secteurs. De plus, les travailleurs des sous-traitants sont souvent traités d'une autre manière que ceux du donneur d'ordre, même s'ils travaillent sur le même chantier. Jan BUELENS examine les solutions qui pourraient être apportées à ce problème.

La première partie porte sur la naissance et les aspects liés au droit du travail des relations de sous-traitance. Ensuite, l'auteur examine si la concertation collective est adaptée à ces relations. Il étudie plus particulièrement de quelle manière les organes de concertation du donneur d'ordre sont ou pourraient être compétentes pour les travailleurs des sous-traitants. Dans la deuxième partie, l'auteur développe un modèle de concertation sociale pour les relations de sous-traitance.

La FGTB est elle aussi favorable à un cadre adéquat pour la concertation sociale dans les relations de sous-traitance et, dans le cadre de discussions récentes, elle a communiqué un certain nombre de revendications aux représentants patronaux.

Nous disposons encore de quelques exemplaires de cet ouvrage au prix de 75 euros. Si vous voulez un exemplaire, il suffit d'envoyer un mail à trinh.nguyen@fgtb.be – concetta.carmina@fgtb.be ou ines.roelandt@fgtb.be

Report de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation relative au travail intérimaire

Le 23 janvier 2012, les partenaires sociaux au sein du Conseil national du Travail ont conclu, après des négociations laborieuses, un accord de principe concernant la réforme du cadre réglementaire et conventionnel du travail intérimaire. Cet accord de principe a été concrétisé et le 17 juillet, le CNT a émis l'avis n° 1807 auquel était annexé un projet de nouvelle CCT du CNT. La date d'entrée en vigueur du nouveau cadre réglementaire et conventionnel avait été fixée au 1er avril 2013.

L'administration avait été chargée de mouler les modifications apportées à la réglementation dans un projet de loi qui a été soumis au Conseil des ministres du 30 novembre. Ce dernier avait alors décidé de soumettre le projet de loi à l'avis du Conseil d'Etat et d'organiser ensuite une deuxième lecture.

Le Conseil d'Etat a émis son avis le 23 janvier dernier, avis qui a nécessité quelques adaptations de texte. Comme les réunions du Conseil des ministres du mois de mars seront intégralement prises par le contrôle budgétaire et qu'après la 2e lecture, le projet de loi doit encore suivre la procédure parlementaire, il est quasiment certain que la date du 1er avril ne pourra pas être maintenue. La date d'entrée en vigueur effective se situera plutôt aux alentours du 1er juillet 2013.

■ POLITIQUE SOCIALE

La cohésion sociale en Belgique ne recule pas

Contrairement à ce qui est le cas dans de nombreux autres pays, en Belgique, les inégalités n'ont que faiblement augmenté ces 25 dernières années. Si le risque de pauvreté augmente, nous disposons, heureusement, d'une protection sociale efficace.

Augmentation du risque de pauvreté

En Belgique, le taux de pauvreté est élevé: en 2011, 15,3% de notre population vivait avec un revenu inférieur au seuil de pauvreté. Le risque de pauvreté a augmenté de 0,6% par rapport à 2010 et est en hausse depuis 2005 déjà.

Les statistiques révèlent de grandes différences. Ainsi, les femmes connaissent un risque de pauvreté plus élevé que les hommes. Il en va de même pour les locataires. L'âge enfin, joue également un rôle. Ainsi, les personnes âgées (+66 ans) ont plus de risque de se retrouver dans la pauvreté (20,2%), tout comme les enfants (0-15 ans, 18,5%)

Il y a aussi d'importantes différences entre les groupes socio-économiques. Les chômeurs surtout, ont la vie dure: près de 38% des chômeurs vivent avec un revenu en dessous du seuil de risque de pauvreté. De plus, ces chiffres datent d'avant l'introduction de la dégressivité des allocations de chômage (novembre 2012). La pauvreté parmi les chômeurs augmentera donc encore les prochaines années.

Comme à terme, les allocations diminuent jusqu'au minimum forfaitaire de 1.113 euros pour un chef de ménage, 934 euros pour un isolé et 494 euros pour un cohabitant, toutes les allocations de chômage tombent en dessous du seuil de pauvreté de 1.000 euros par mois pour un isolé, de 1.500 euros pour un couple et de 2.101 euros pour un ménage avec deux enfants.

A noter que le salaire minimum interprofessionnel d'environ 1.250 euros net n'est pas nettement supérieur à ce seuil de

pauvreté.

En Allemagne, l'évolution est encore plus frappante. Le taux de risque de pauvreté pour les chômeurs y est passé de 62 à 82%! Voilà pour l'exemple allemand à suivre.

Avoir un emploi fournit une bonne protection contre la pauvreté, mais ne garantit pas une vie prospère pour autant: 5% des Belges actifs vivent dans la pauvreté. Les contrats précaires et la flexibilité croissante sont ici à pointer du doigt.

Protection sociale efficace

Grâce à notre protection sociale, par rapport à d'autres Etats membres européens, la pauvreté n'a pas augmenté de façon spectaculaire après la crise dans notre pays. De plus, notre protection est deux fois plus efficace que dans d'autres systèmes.

Notre système offre non seulement une meilleure protection contre la pauvreté que d'autres systèmes, mais il est aussi meilleur marché que dans de nombreux autres pays. Une étude d'Eurostat prouve que la Belgique n'investit que 19,3% de son PIB dans les dépenses sociales publiques (dépenses maladie, invalidité, vieillesse, famille et enfants, chômage et exclusion sociale). La moyenne européenne (UE 27) est de 6 points de pour cent plus élevée. Nos pays voisins – excepté les Pays-Bas – dépensent nettement plus : Allemagne 20,6% et France 24,2%.

Par rapport aux USA, le rapport de l'OCDE 'Health at a glance' nous apprend qu'un Américain doit consacrer 7.960 dollars aux soins de santé sur base annuelle, contre 3.946 euros seulement pour un Belge. Au total, nous consacrons 10,9% de notre PIB pour des soins de santé accessibles et de qualité, pour l'ensemble de la population. Aux Etats-Unis, c'est 17,4%, et encore, pour des soins de santé nettement moins accessibles et de moins bonne qualité.

celien.vanmoerkeke@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

HEMA retourne sa veste et est condamné

Avec l'aide de la FGTB, une employée de magasin a gagné une affaire en justice pour discrimination. La chaîne de magasins HEMA a été condamnée au paiement d'une indemnité de six mois de salaire pour avoir soudainement imposé une interdiction du port du voile. La personne en question portait déjà le voile quand elle a commencé à travailler chez HEMA. Un voile d'HEMA avait même été mis à sa disposition.

Madame JV travaillait depuis le 17 décembre 2010 avec des contrats d'intérim successifs chez HEMA (via l'agence d'intérim Randstad), comme employée de magasin. Son dernier contrat datait du 16 février et se terminait le 18 février 2011.

Le 17 février 2011, le responsable de la filiale signale qu'il y a eu des plaintes de clients et qu'elle doit arrêter de porter le voile, ce qu'elle refuse. Son dernier contrat de travail n'est plus reconduit et plus aucun contrat de travail ne lui est offert via Randstad.

Le tribunal du travail de Tongres souligne que la liberté de culte est un droit fondamental, mais qu'il peut être limité pour viser à un environnement de travail pacifique, dans lequel la politique de neutralité est utilisée (jugement du 2 janvier 2013).

En l'occurrence, HEMA ne peut pas prouver que la **politique de neutralité** existait au moment des faits, en février 2011. Il n'est question d'une politique de neutralité ni dans le 'code d'entreprise', ni dans le feuillet relatifs à l'uniforme. Randstad et le responsable de filiale n'étaient pas non plus au courant. Mme JV avait même reçu un voile de HEMA. De plus, l'intéressée a travaillé un mois et demi dans l'entreprise sans recevoir aucune remarque. Il en découle que dans l'entreprise, il n'y avait même pas de règle de neutralité non-écrite.

La conclusion du tribunal du travail est donc qu'HEMA s'est rendu coupable de discrimination directe sur la base d'une croyance. Le tribunal octroie une indemnité de six mois de salaire.

Si HEMA avait mené dès le début une politique de neutralité claire, le jugement aurait sans doute été différent.

L'action contre Randstad a été rejetée parce que Randstad n'était pas un employeur de fait et n'avait donc rien à voir avec la discrimination.

hilde.duroi@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Actiris dispose d'un nouveau contrat de gestion

Le 16 janvier 2013, le Comité de gestion d'Actiris et le Gouvernement bruxellois ont conclu un nouveau Contrat de gestion fixant les missions et moyens d'action du service public bruxellois de l'emploi au cours des cinq prochaines années.

Actiris doit continuer à se réorganiser pour faire face aux nombreux défis de Bruxelles: l'essor démographique, la dualisation de la ville, le défi environnemental, la non-discrimination, la métropolisation de l'économie et, bien sûr, en particulier, le défi de l'emploi.

Le premier Contrat était essentiellement centré sur l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi et la décentralisation des services au public. Tout en poursuivant cette double démarche, le nouveau contrat porte cette fois sur les services aux employeurs, via une approche ciblée sur les secteurs professionnels porteurs d'emplois, identifiés par le Pacte de croissance urbaine durable (ou New Deal, comme l'appelle le gouvernement régional).

L'évaluation du contrat de 2006 a notamment mis en évidence la nécessité d'une

coordination transversale des différents services spécialisés et des antennes décentralisées. Le placement d'un chercheur d'emploi, c'est en somme essentiellement le produit de l'interaction d'une «chaîne de maillons», qui inclut la récolte des offres d'emploi, l'accompagnement, la guidance vers la formation, mais aussi de bons outils informatiques, par exemple. Le second élément sur lequel le présent contrat se doit d'apporter un plus concerne donc logiquement les outils nécessaires au suivi, à l'évaluation et au contrôle des activités. Trois chantiers devront ainsi être traités prioritairement: la réforme de l'informatique, l'installation du siège central dans un nouveau bâtiment durable et la gestion du personnel, qu'aucun service public digne de ce nom ne peut négliger.

A noter encore: les collaborations avec le VDAB seront renforcées (en matière de mobilité interrégionale et de promotion de la diversité dans les entreprises et les services bruxellois).

eric.buysens@fgtb.be

Formation sur la réglementation chômage

La formation consacrée à la réglementation chômage, initialement prévue le 21 février 2013, est reportée au mardi 5 mars 2013.

Pour rappel, cette formation est destinée aux membres des ODS et des services juridiques des centrales. Elle se déroulera dans les locaux de la FGTB, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles (salle A- 6ème étage).

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

Réunions conjointes de Comités de gestion

En application du nouveau contrat de gestion, le Comité de gestion d'Actiris vient de tenir des réunions conjointes: d'une part avec le Comité de gestion de Bruxelles-Formation et, d'autre part, avec celui du VDAB. Ces réunions veillent à la bonne mise en œuvre des accords de coopération conclus en matière d'emploi et de formation entre la Région bruxelloise, la Communauté flamande et la Commission communautaire française...

Création d'un Conseil des usagers dans le cadre de l'organisation du marché régional de l'électricité

Vendredi 22 février 2013

Université syndicale du Cepag et de la FGTB wallonne

«Travail, précarité, résistances»

Aujourd'hui, les nouvelles formes d'organisation du travail pèsent de tout leurs poids: évaluations individuelles, contrats temporaires, sous-traitance, restructuration permanente, exigences de productivité et de flexibilité, mises en compétition des salariés... Travailler est devenu, pour beaucoup, synonyme de mal-être au travail, voire de précarité. Une situation de plus en plus intenable physiquement et mentalement.

Face à cela, quelles sont les résistances collectives construites par le monde du travail? Comment se développent-elles? Comment les étendre afin de faire du travail une question politique et démocratique?

Le Cepag et la FGTB wallonne vous proposent une journée d'étude afin d'approfondir ces questions.

Autour d'interventions et de témoignages de chercheurs et de militants syndicaux issus de différents secteurs, notre université syndicale entame une vaste réflexion et sensibilisation sur les questions du travail, de ses conditions, et des résistances collectives qui mettent en cause son organisation capitaliste.

Infos & inscriptions:
cepag@cepag.be

Programme sur: www.cepag.be

Adresse du jour: Espace Solidarité
rue de Namur, 47 - 5000 Namur

L'avant-projet de décret de la Région wallonne modifiant le décret du 12 avril 2001 relatif à l'organisation du marché régional de l'électricité prévoit la création d'un Conseil général ayant pour mission:

- d'initiative ou à la demande du ministre, de définir des orientations pour l'application du décret et de ses arrêtés d'exécution;
- de formuler un avis sur toute question qui lui est soumise par la CWaPE;
- d'être un forum de discussion sur les objectifs et la stratégie de la politique énergétique wallonne.

Le Conseil serait composé de 22 membres désignés par le Gouvernement, à savoir:

- trois représentants des pouvoirs publics régionaux;
- quatre représentants du CESW;
- deux représentants des consommateurs résidentiels;
- trois représentants des villes et communes et 2 représentants des CPAS;
- quatre représentants des producteurs;
- trois représentants des gestionnaires des réseaux de transport local et de distribution;
- deux représentants des fournisseurs de gaz et d'électricité;
- un représentant des associations environnementales.

Cette composition reproduit, d'une manière générale, celle du Comité énergie prévu par le décret du 12 avril 2001, chargé de rendre, soit d'initiative, soit à la demande du Gouvernement, du Parlement wallon ou de la CWaPE, des avis et recommandations sur toutes les questions relatives à l'énergie et à l'intérêt général. Un comité qui n'a jamais fonctionné, par manque de volonté politique.

Le projet du ministre Nollet est donc, dans les faits, de recréer un Comité énergie dont le fonctionnement risque d'être confronté aux mêmes difficultés que le premier. Par contre, dans le cadre de l'avant-projet de décret actuellement en discussion, la mise en place d'une véritable représentation des consommateurs par le biais d'un Conseil des usagers répondrait à des objectifs précis.

En effet, ces deux dernières années, de nombreuses consultations ont été organisées autour de la question de l'accès à l'énergie: évaluation des mesures sociales, tarification progressive, déménagements problématiques, réseaux intelligents, compteurs intelligents, etc. Ces consultations ont été menées principalement par la CWaPE mais également, dans certains cas, par le Cabinet du ministre en charge de l'énergie.

Les organisations de consommateurs ont été conviées à participer à ces différents processus dans des formes et des délais très variables. Par ailleurs, les représentants des consommateurs, dont la FGTB wallonne, ne disposent que de peu de ressources humaines et financières pour développer une expertise sur ces questions en comparaison aux fournisseurs, gestionnaires de réseaux et producteurs et faire entendre leur voix auprès de la CWaPE et du Gouvernement.

La création d'un Conseil des usagers permettrait de structurer de manière permanente un cadre de représentation des consommateurs, notamment des consommateurs précarisés, qui fait actuellement défaut en Wallonie, en tenant compte de la diversité des organisations.

Affaire à suivre...

lydie.gaudier@cepag.be

Nouveau cadre pour l'accompagnement de carrière

Les règles pour les centres de carrière flamands seront modifiées à partir du 1er juillet 2013.

Lignes de force

Il y aura un système (électronique) axé sur la demande avec des chèques carrière. Chaque travailleur pourra utiliser le système tous les six ans. La demande se fait via le VDAB.

Le chèque carrière peut être utilisé dans tous les centres qui ont un mandat. On renonce donc à l'actuel agrément des centres, mais on impose des conditions de contenu (label de qualité, code de bonne conduite, enregistrement, plan de développement personnel). L'accompagnement individuel reste la règle, mais un nombre limité de sessions collectives devient possible.

Le budget total est doublé, passant à 12 millions d'euros. Le financement par accompagnement augmente, passant de 1000 à 1100 euros + un bonus de 150 euros pour les groupes défavorisés. Il n'y a pas d'obligation de souscrire à ce bonus et ceci ne peut se faire qu'en apportant la preuve de son expertise et en obtenant au moins 30% de groupes défavorisés (nouvelle définition: 50+, les allochtones, les peu qualifiés, les personnes ayant une capacité limitée à trouver/garder un emploi).

Aide d'Etat stratégique réformée

Le gouvernement flamand réforme son aide stratégique à la formation et à l'investissement en une aide stratégique à la transformation. Le budget reste de 40 millions d'euros.

Des projets de formation et d'investissement restent soutenus, mais ils doivent être liés à un projet de transformation visant à renforcer l'économie flamande: investissements dans des clusters stratégiques et 'lead plants', dans l'expansion internationale de PME orientées vers l'innovation ou l'investissement de transformation visant à ancrer de façon durable l'emploi important en Flandre.

L'aide est scindée en une aide de base, selon la qualité du projet et en un système de bonus pour la création d'emploi supplémentaire. L'aide de base (maximum 1 million d'euros) est de 8% pour les investissements et de 20% pour les formations. L'aide sous forme de bonus revient à maximum 25% de l'aide de base et n'est versée qu'en fonction de la réalisation des emplois supplémentaires présumés.

Le gouvernement flamand peut y déroger pour des projets d'importance exceptionnelle

La contribution du travailleur est déterminée de façon standard à 80 euros pour 8 heures d'accompagnement. Un système de tiers-payant reste possible.

Evaluation

On opte pour un système orienté vers la demande, mais le mandat reste une condition nécessaire. La FGTB flamande est plus favorable à un système d'agrément, mais dans ce système de mandat aussi, on peut imposer des conditions conformément à l'avis du SERV (conseil socio-économique de la Flandre), ce qui se fait aussi ici. Le contrôle reste toutefois un élément important.

Des incitants supplémentaires pour toucher les groupes défavorisés sont maintenus, via un système de financement de bonus. La définition de «groupes défavorisés» est toutefois révisée.

L'accompagnement de carrière reste un droit pour tous les travailleurs. L'on renonce aux limitations proposées (économie sociale, travailleurs en préavis). Les seuils restent bas. Une enveloppe fermée pourrait toutefois donner des problèmes à l'avenir.

Le coût financier n'est pas conforme à l'avis du SERV (1100 au lieu de 1200 euros), mais reste acceptable.

philippe.diepvents@vlaams.abvv.be

pour le développement de l'économie régionale (aide 'superstratégique').

Points d'attention syndicaux

La récupération au pro rata de l'aide en cas de diminution de l'emploi est maintenue, mais la méthode de comptage exacte ou le statut des emplois restent flous.

Pour l'aide sous forme de bonus revenant à 25%, l'emploi supplémentaire ne devra être réalisé qu'après 5 ans (!!!), les investissements pouvant s'étaler sur maximum 3 ans, d'autre part, ceux-ci doivent avoir un caractère "durable". Il ne sera pas évident de contrôler ce point car une entreprise peut introduire chaque année un dossier d'aide stratégique à la transformation.

Comme dans le cadre de l'aide stratégique à la formation et à l'investissement, l'entreprise doit prouver qu'elle a informé le conseil d'entreprise sur les trajets de formation prévus. C'est positif, mais il aurait été préférable que ceci vaille aussi pour les investissements. Point à suivre au niveau de l'entreprise.

bart.neyens@vlaams.abvv.be

Journée de lancement de la campagne sur le droit au travail décent pour les travailleurs domestiques

Le droit au travail décent pour les travailleurs domestiques est le thème de la campagne que l'ONG socialiste FOS lance ce printemps avec l'ABVV. Le coup d'envoi de la campagne sera donné le mercredi 13 mars 2013 à la FGTB, rue Haute n° 42, à Bruxelles.

Programme

9h: accueil et café

9h10-9h50: tour du matériel éducatif

9h50-10h: mot de bienvenue et introduction

10h-10h10: film de campagne réalisé en Equateur (10 minutes). Plusieurs femmes s'exprimeront sur les conditions de travail des travailleurs domestiques, l'importance de l'organisation de ces travailleurs et de la convention 189 et de la recommandation 102

10h10-10h40: témoignage de Prima OCSA, Secrétaire générale de FENATRAHOB-Bolivie, syndicat représentant le personnel domestique

10h40-11h30: panel sur l'importance d'organiser le secteur du travail domestique. Avec Monica De CONINCK (ministre sp.a de l'Emploi) Werner VAN HEETVELDE (CG), Karin VAN MOSSEVELDE (UNMS/asbl Thuiszorg), Prima OCSA (Fenatrahob Bolivie)

11h30-11h45: questions de la salle

11h45-11h55: présentation des revendications politiques

11h55-12h15: coup d'envoi avec Caroline COPERS (FGTB flamande), Annuschka VANDEWALLE (fos), Bruno TOBBACK (sp.a), Paul CALLEWAERT (mutualités socialistes), Prima OCSA (FENATRAHOB)

12h15-13h30: drink et sandwiches

Inscriptions

campagne@fos-socsol.be

■ EUROPE

Et si on généralisait l'indexation automatique en Europe?

Pour un projet industriel européen

A l'occasion de son 40ème anniversaire, la CES a organisé le 28 janvier une conférence de haut niveau sur le thème de la dimension sociale de l'Union européenne. Anne DEMELENNE, qui a participé à un échange avec le président du parlement européen, Martin SCHULTZ, a dénoncé «le manque de démocratie générée par la «Gouvernance économique» qui va jusqu'à vouloir imposer aux gouvernements de présenter leur budget à l'union européenne avant de le soumettre à leur propre parlement national». La secrétaire générale de la FGTB a également dénoncé «la mise en concurrence de plus en plus aigüe des travailleurs européens entre eux». Enfin, a fortiori suite à la catastrophe que vivent les travailleurs d'ArcelorMittal, la FGTB a plaidé pour un projet industriel européen.

Syndicats et diplomates

Une réunion entre diplomates belges et syndicats: voilà une grande première! Le jeudi 7 février, dans le cadre des Journées diplomatiques, plusieurs ambassadeurs étaient invités à la FGTB. A cette occasion, Rudy DE LEEUW (FGTB), Marc LEEMANS (CSC) et Bernard NOËL (CGSLB) ont commenté les différents aspects de l'action syndicale internationale et européenne. L'accent était mis sur le rôle des syndicats dans la coopération au développement par le biais de projets de soutien dans le monde entier. Une attention particulière a aussi été portée à l'actualité syndicale et politique belge et européenne.

Au vu de leurs questions et réactions, l'initiative syndicale a été très appréciée par les diplomates. Cette initiative devra sans aucun doute être répétée en 2014.

Le 1er février, le Comité emploi de l'UE organisait une réunion avec les interlocuteurs sociaux sur les évolutions salariales. La Confédération européenne des syndicats, les fédérations syndicales européennes et de nombreuses confédérations nationales – dont la FGTB – étaient présentes. Ce fût d'abord l'occasion de rappeler la position syndicale sur cette réunion. Il n'y a pas de problème pour discuter et échanger des points de vue sur les salaires sur le plan européen mais il doit être clair que la politique salariale et la formation des salaires se font au niveau national, et ce, de manière autonome par les partenaires sociaux. C'est pourquoi, les représentants syndicaux ont d'emblée regretté vivement certaines interprétations contenues dans la note de discussion préparée par la Commission européenne quand celle-ci parle «de surveiller les effets des systèmes de formation des salaires, en particulier les mécanismes d'indexation».

La FGTB, au nom des syndicats belges, a pris la parole pour expliquer les avantages de notre système d'indexation automatique. Il y a moins de deux ans, en mars 2011, le Commissaire européen Oli REHN déclarait à

la presse belge «J'ai reçu un long exposé de Guy VERHOFSTADT sur l'indexation automatique des salaires en Belgique. Elle est intelligemment conçue [...]». Et le journaliste d'expliquer que le Commissaire Oli REHN lançait un «véritable cri d'amour pour l'indexation des salaires belge». Et c'est vrai que les mécanismes d'indexation automatiques existants en Belgique sont suffisamment diversifiés pour ne pas provoquer de chocs macroéconomiques sur l'inflation.

En outre, contrairement à ce que certains pensent, un tel mécanisme n'est pas défavorable à l'emploi. L'indexation automatique n'a pas empêché d'avoir une création d'emploi plus élevée en Belgique que dans les trois pays de référence.

La FGTB a dès lors suggéré à la Commission d'examiner la possibilité de proposer, dans le respect des modèles nationaux de concertation, la généralisation d'un tel système en vue d'encourager la consommation des ménages, tant la relance de la demande intérieure devient un enjeu essentiel pour relancer l'activité économique après cinq années de crise.

raphael.lamas@fgtb.be

■ RELATIONS INTERNATIONALES

Parole de militant

«Auparavant, lorsque j'ai commencé à enseigner, je pensais que les élèves ne connaissaient rien, qu'ils n'avaient pas de connaissances. Lorsque j'ai appris la méthode par **cercle d'étude**, je me suis persuadé que les élèves avaient une certaine connaissance. Même les plus timides de la classe avaient des arguments pour faire avancer les cours. En plus, cette méthode m'a permis d'être plus efficace lorsque j'enseigne. J'ai appris les personnes ressources à travers la présentation mutuelle des élèves. Aujourd'hui, mon préfet m'appelle l'Animateur».

Ce témoignage de Felly MUSEKETI, militant et enseignant en RDC, reflète bien le changement qualitatif observé depuis que la FGTB a initié un nouveau partenariat en RDC au sein du PANAF-programme de coopération avec les suédois de LO & TCO. De la formation syndicale traditionnelle, la stratégie d'intervention s'est d'avantage orientée vers l'éducation des militants

sur leurs lieux de travail. Une dizaine de travailleurs se réunissent en cercle d'étude, lorsqu'ils le peuvent et où ils le peuvent, afin de discuter d'un thème syndical ou d'un problème. Les sujets sont introduits par un animateur qui favorise la participation de tous à l'émergence d'une solution.

Cette méthode participative d'éducation a l'avantage d'être peu coûteuse et de toucher un grand nombre de militant que l'on ne pouvait atteindre auparavant. Par ailleurs, elle permet à nos trois partenaires syndicaux de travailler sur le terrain à l'**unité syndicale** pour mettre fin à la prolifération des syndicats (+ de 450 enregistrés en RDC) qui paralyse l'action sociale. Enfin, la méthode est un outil **d'émancipation** tant pour les travailleurs que pour les organisations qui peuvent plus facilement mettre en œuvre de telles actions par elles-mêmes sans dépendre de l'aide extérieure.

laurent.atsou@fgtb.be