

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 06, juin 2013

■ Economie

Refonte du paysage consultatif:
l'avis du Conseil de la Consommation
Protection des pensions complémentaires
en cas d'insolvabilité de l'employeur

■ Entreprises

Loi sur l'écart salarial et arrêtés
d'exécution: état de la situation
Prévention de la charge psychosociale:
la dernière ligne droite

■ Politique sociale

Nouvelle réglementation du travail étudiant:
des corrections plus que nécessaires
Les travailleurs à temps partiel qui
prestent plus d'heures ont aussi
droit à 4 semaines de vacances

■ Ombuds social

Une date d'entrée en vigueur
erronée entraîne une indemnité
de préavis supplémentaire

■ Echo région Bruxelles

Sommet social extraordinaire du 21 mai 2013

■ Echo région Wallonie

«Chemin faisant»: à l'encre du vécu

■ Echo région Flandre

Nouveau cadre pour
l'accompagnement de carrière
Vers un permis global intégré en Flandre

■ Europe

Libre échange: Etats Unis et Union
européenne se préparent à négocier

■ Relations Internationales

Bangladesh: la vigilance
syndicale reste nécessaire

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

Chiffres à l'appui, la FGTB démontre qu'une harmonisation des préavis vers le haut est réaliste

Alors que la date butoir du 8 juillet approche à grands pas, la tension devient extrême autour du dossier ouvriers-employés.

Les employeurs menacent de vagues de licenciements préventifs et se permettent de mettre en avant une proposition imprécise et non chiffrée. Si on y regarde de plus près, leur intention est de raboter de manière substantielle tous les préavis, y compris ceux des ouvriers, et de réaliser un bel effet d'aubaine sur le dos des travailleurs et de la collectivité.

Par ailleurs, l'initiative prise par le Gouvernement avec un document reprenant une série de 12 questions est loin d'être convaincante. Une négociation de la dernière chance pourra-t-elle s'amorcer sur cette base entre interlocuteurs sociaux? En tout état de cause, la FGTB entend faire reconnaître la formule d'harmonisation faisable et crédible qu'elle a élaborée.

Il y a presque deux ans, la Cour constitutionnelle a fixé la date du 8 juillet 2013 pour mettre un terme aux différences de traitement injustifiées qui existent entre ouvriers et employés, en particulier au niveau des préavis et du jour de carence.

A mesure que l'on approche de cette date, la tension devient palpable et le fossé qui oppose représentants des travailleurs et des employeurs se creuse. Et la technique patronale, qui consiste à menacer de licenciements tout en ne proposant pas de sortie de crise tenable, a malheureusement déjà fait ses preuves sous cette législature dans d'autres dossiers (fins de carrières, norme salariale). Il est donc à craindre que, sans réelle évaluation chiffrée ni connaissance objective du dossier, le gouvernement ne fonce tête baissée et ne prenne des décisions injustes et infondées.

Pour mettre toutes les chances de son côté, la FGTB a réalisé un exercice «vérité».

Par deux méthodes de calcul distinctes, elle a procédé à une évaluation du surcoût qu'engendrerait l'octroi des préavis actuels des employés aux ouvriers.

Les deux méthodes arrivent à des résultats équivalents : un coût inférieur à 180 millions d'euros par an... Une goutte d'eau en comparaison des quelque 10 milliards de subsides salariaux dont bénéficient les employeurs (sans compter les intérêts notionnels et le milliard et demi de réductions de charges qui seront encore octroyés d'ici 2017 !). Et l'on mettrait, enfin, un terme définitif à une discrimination majeure, en protégeant tous les travailleurs contre les nombreux licenciements dont ils continuent à être les victimes.

Traité budgétaire voté à la Chambre et au Sénat

Depuis un bon moment, la FGTB appelle à un large débat public sur la nécessité et l'efficacité du traité budgétaire conclu au niveau de l'UE. En effet, ce traité imposera de lourdes restrictions budgétaires aux budgets nationaux. A terme, le déficit budgétaire structurel ne pourra excéder 0,5% et les Etats membres seront tenus d'inscrire un « mécanisme de correction automatique » dans leur législation.

Ces règles sont soumises aux divers parlements belges, sans aucune consultation publique. La FGTB demande depuis longtemps une audience, non seulement pour faire connaître les positions syndicales, mais aussi pour donner la parole à des économistes internationaux qui expriment de sérieux doutes quant à la nécessité de ces règles.

Le traité budgétaire a été discuté le 21 mai au Sénat et le 5 juin à la Chambre. La demande d'une audience y a été abordée. Dans les deux cas, la demande d'audience a été refusée et la loi portant ratification du traité a été adoptée. Dans ce contexte, le vote des partis socialistes a été remarquable : ils ont insisté pour qu'ait lieu une audience après la ratification (non pas avant) et ont voté en faveur de la loi. L'étape suivante est une discussion en séance plénière et une discussion au Parlement wallon.

ECONOMIE

Refonte du paysage consultatif: l'avis du Conseil de la Consommation

Le Conseil de la Consommation vient de remettre un avis sur l'avant-projet de loi portant insertion du Livre XIII "Concertation", dans le Code de droit économique.

Pour rappel, le Code de droit économique vise à regrouper la législation économique.

Le présent avant-projet de loi vise à rationaliser les différents organes consultatifs, pour les rendre « plus transparents, plus efficaces et leur garantir une plus grande portée. »

En résumé, l'objet est de rassembler ces organes au sein du Conseil central de l'économie (CCE) sous la forme de Commissions consultatives spéciales (CCS). Le CCE réceptionne les demandes d'avis et organise alors les travaux. Le CCE fonctionne comme un guichet unique pour l'autorité publique.

Le Conseil de la Consommation approuve certainement l'initiative de rendre le paysage institutionnel plus transparent, plus dynamique et plus efficace.

Il se dit disposé à participer à ce projet à condition qu'il obtienne la garantie d'une

véritable valeur ajoutée, répondant aux critères suivants: la rationalisation et la gestion des différentes auditions du CCE et un point d'information unique pour les avis des CCS intégrés.

Mais ce projet devra répondre aux conditions suivantes:

- une liste cohérente des organes consultatifs qui peuvent être intégrés dans le CCE doit être rédigée: actuellement, on ne sait pas très bien qui est visé par ce projet;
- les avis non unanimes doivent également être considérés comme utiles. Un avis en fourchette vaut parfois mieux qu'un avis consensuel mou;
- l'organisation faitière ne doit pas toujours globaliser et introduire l'avis, certainement lorsque le sujet est la spécialité d'une CCS (principe de subsidiarité);
- un secrétariat scientifique à part entière doit être mis à disposition du Conseil de la Consommation par le CCE.

Il s'agit d'un avis d'initiative. Non sollicité par le ministre de l'Economie. Gageons qu'il en tiendra tout de même compte.

sebastien.storme@fgtb.be

Protection des pensions complémentaires en cas d'insolvabilité de l'employeur

La Cour européenne de Justice a estimé, dans son arrêt du 25 avril 2013 (Hogan, Affaire C 398/11), que l'Etat peut être tenu pour responsable lorsqu'il ne prend pas suffisamment de mesures pour protéger les pensions complémentaires des travailleurs dans le cas où l'employeur ne pourrait pas honorer ses engagements financiers. Les travailleurs qui ont subi un préjudice peuvent demander une indemnité à l'Etat.

La directive 2008/94/CE protège les droits des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur. L'article 8 aborde précisément la protection des prestations de vieillesse. La directive donne une large compétence aux Etats membres pour choisir comment ils organisent cette protection. La Cour se contente d'évaluer le résultat final. Si une réglementation nationale ne parvient pas à garantir au moins la moitié des droits des travailleurs, il est question de violation qualifiée de la directive. L'Etat peut en être tenu pour responsable. De plus, la Cour confirme que la directive protège aussi

les travailleurs qui ne sont plus en service auprès de l'employeur en insolvabilité.

En Belgique, l'organisateur d'une pension complémentaire est tenu de ramener le plan de pension dans un fonds de pension ou chez un assureur. En cas d'insolvabilité de l'employeur, le Fonds de Fermeture des Entreprises prend en charge les éventuelles cotisations ou primes non-payées à l'organisme de pension. En cas d'insolvabilité (cas exceptionnel) de l'organisme de pension, ce système fait aussi défaut pour garantir la pension complémentaire de l'ensemble des travailleurs. Dans un tel cas l'Etat peut donc être tenu pour responsable.

Suite à la faillite d'Apra, des voix s'élèvent régulièrement pour créer un fonds de protection pour le 2ème pilier. La question est toutefois de savoir si l'on peut envisager un système qui est capable d'offrir les garanties nécessaires dès lors qu'un grand organisme de pension se retrouve en difficulté.

astrid.thienpont@abvv.be

Loi sur l'écart salarial et arrêtés d'exécution: état de la situation

Le 22 mai dernier, la FGTB fédérale organisait un cycle d'information sur la nouvelle loi sur l'écart salarial. Le but de cette loi est de faire disparaître l'écart salarial hommes/femmes dans les secteurs et entreprises et d'offrir des instruments légaux pour s'atteler à la problématique.

Lors de la session d'information, il est apparu que les nouveaux instruments, tels que le bilan social et le rapport sur la structure de rémunération, étaient des instruments utiles qui peuvent mener à un débat et/ou à une action. Il est toutefois nécessaire de les expliquer et de les lier aux instruments existants.

La loi

La loi a déjà été approuvée en avril 2012 au niveau de la Chambre et du Sénat. Le but est d'encourager la concertation sociale sur ce thème à 3 niveaux: au niveau interprofessionnel, sectoriel (contrôle des classifications de fonction neutres du point de vue du genre) et au niveau de l'entreprise (bilan social, rapport sur la structure de la rémunération et plan d'action, médiateur). Toutefois, les modifications apportées par la loi du 22 avril 2012 ont fait apparaître des difficultés juridiques et pratiques et, par conséquent, la nouvelle loi a déjà dû être adaptée. Ces modifications ne devaient pas toucher au contenu de la loi. Cependant, la FEB a profité de l'occasion pour apporter

des modifications supplémentaires, par voie parlementaire, plus particulièrement au niveau du rapport d'analyse bisannuel. La FEB a demandé une version raccourcie du rapport pour les entreprises de moins de 500 travailleurs et un inversement de la cascade pour l'information et la consultation (CE-DS au lieu de CE-CPPT-DS). Entre-temps, le deuxième point a été approuvé par les partis de la majorité et la commission de la Chambre, ce que nous regrettons amèrement, puisque la loi relative au bien-être des travailleurs stipule qu'à défaut de CE, le CPPT reçoit et analyse les informations économiques et financières.

Les arrêtés d'exécution

Les AR abordent les questions du formulaire lié au rapport sur la structure de rémunération et le plan d'action. Les partenaires sociaux ont écrit un avis partagé à ce sujet. Les employeurs veulent uniquement un rapport complet pour les entreprises de plus de 500 travailleurs.

Nous espérons que le gouvernement suivra notre recommandation pour que l'on puisse s'atteler effectivement et à grande échelle à l'écart salarial. Entre-temps, cela fait plus d'un an que la loi existe sans pouvoir être mise en œuvre (exception faite du bilan social).

kristel.debacker@abvv.be

Prévention de la charge psychosociale: la dernière ligne droite

Fin mai, le Conseil national du travail a émis un avis (n° 1851) sur les deux projets de loi modifiant la réglementation existante. Il s'agit de modifications sur lesquelles le Conseil ne s'était jamais prononcé avant, ou qui dérogent à un avis antérieur (n° 1808).

Accent sur la prévention

L'accent est plus que jamais mis sur la prévention des risques psychosociaux. Tout part d'une bonne organisation du travail. Celle-ci permet d'éviter les conflits, le stress et les burn-out. De plus, le harcèlement, qui découle dans certains cas d'un conflit qui dégénère, peut être évité de cette manière.

Dans cette optique, une nouvelle définition des risques psychosociaux est inscrite dans la loi sur le bien-être.

L'obligation de mener une politique de prévention sur la base d'une analyse des risques est maintenue. Toutefois, elle doit prendre en compte la nouvelle définition des risques psychosociaux et doit donc porter sur le contenu, les circonstances, l'organisation

et les conditions de travail et/ou les relations interprofessionnelles au travail sur lesquelles l'employeur peut influencer.

Le rôle de la personne de confiance

Le rôle préventif de la personne de confiance est renforcé. Dans le cas où l'employeur refuse de désigner une personne de confiance, l'inspection doit intervenir si les représentants des travailleurs le souhaitent. Une personne de confiance qui ne bénéficie plus de la confiance des travailleurs pourra être démise de sa fonction. De plus, une personne de confiance ne pourra plus recevoir de plainte formelle, précisément pour souligner son rôle préventif.

Dès que nous connaissons les textes formels déposés au Parlement, nous fournirons une analyse complète des modifications proposées. Le Ministre entend en tout cas déposer les textes avant les vacances parlementaires.

francois.philips@abvv.be

Restructurations: un droit d'expertise financé par l'employeur?

Le Conseil national du travail vient de rendre son avis divisé 1852 du 28 mai 2013 (consultable en ligne sur www.cnt-nar.be) qui pourrait avoir un impact fondamental sur la législation encadrant les restructurations en Belgique. Le banc syndical y a, en effet, soutenu la proposition de loi Mayeur ouvrant le droit aux délégués :

- de tirer la sonnette d'alarme dès que des signaux préoccupants sur la santé économique et financière de l'entreprise apparaissent ;
- de pouvoir disposer d'une expertise indépendante aux frais de l'entreprise, s'ils ne sont pas satisfaits des explications de l'employeur, afin de les aider à proposer des alternatives. Ce qui serait tout à fait nouveau.

Cette proposition de loi répond à une revendication du Congrès de la FGTB : protéger l'emploi en anticipant les décisions, équilibrer le dialogue social en réduisant la différence de niveau d'information et permettre ainsi de proposer des alternatives qui ne peuvent être balayées d'un revers de la main.

Les employeurs font évidemment barrage. La FGTB souhaite que tous les parlementaires qui pensent que les drames sociaux ne sont pas inéluctables et qu'il est possible de les prévenir fassent aboutir cette proposition de loi.

Calcul du salaire de base pour un travailleur pensionné qui, pendant qu'il exerçait une activité autorisée, a été victime d'un accident de travail

Un Arrêt de la Cour de Cassation du 29 avril 2013, rejetant le pourvoi en Cassation introduit par un assureur (contre l'arrêt intermédiaire de la Cour du travail d'Anvers, section de Hasselt du 17/01/2011), porte sur le calcul du salaire de base d'un travailleur pensionné qui a été victime d'un accident du travail pendant qu'il exerçait une activité autorisée.

Le travailleur bénéficiait d'une pension de retraite et a commencé à travailler le 4/9/2000 dans le secteur de la cueillette de fruits. Le 5/9/2000, il a été victime d'un accident du travail.

D'après l'assureur-loi, le salaire de base n'était que de 60,50 EUR et, pour son calcul, il fallait tenir compte du salaire de deux jours puisque l'intéressé n'avait travaillé que deux jours pendant l'année précédant l'accident du travail.

Le Tribunal de travail d'Hasselt et la Cour du travail d'Anvers, section de Hasselt, ont jugé que le salaire effectivement gagné devait être complété d'un salaire hypothétique couvrant la période du 5/9/1999 au 3/9/2000 sur la base du salaire journalier moyen de trois travailleurs employés dans un travail similaire (saisonnier dans la cueillette de fruits). Si le salaire ainsi obtenu est supérieur au montant du travail autorisé des pensionnés – ce qui sera probablement le cas – il devra être limité au montant autorisé.

Jusqu'ici il n'y avait pas encore eu de précédents auprès de la Cour de Cassation concernant cette matière.

■ POLITIQUE SOCIALE

Nouvelle réglementation du travail étudiant: des corrections plus que nécessaires

Depuis 2012, une nouvelle réglementation sur le travail étudiant est en vigueur, le nombre de jours durant lesquels un étudiant peut travailler ayant été augmenté à 50 (50 jours à répartir librement sur toute l'année). Les cotisations ONSS dérogatoires ont été abaissées de 35% en dehors de la période d'été (passant de 12,5% à 8,13%).

La droite plaide pour un nouvel assouplissement de façon à pouvoir travailler avec des demi-jours, voire avec des heures. En réaction à ce lobbying, la ministre de l'Emploi a demandé au CNT de se prononcer sur la possibilité d'assouplir la réglementation, en travaillant avec un système de demi-jours ou d'heures.

Nous sommes parvenus à neutraliser cette demande en renvoyant à l'évaluation globale prévue de la nouvelle réglementation sur le travail étudiant, dans laquelle les effets d'éviction du travail étudiant par rapport au simple travail sont également abordés.

Le 3 juin, l'ONSS a fourni les données relatives au travail étudiant en 2012. Il

en ressort que durant cette année, 5 des 16% d'augmentation du volume de travail étudiant (par rapport à 2011) étaient dus au remplacement de simples contrats par des contrats étudiant. Dans ces contrats, l'étudiant travailleur ne se constitue aucun droit. De même, il y a un important glissement vers le travail en dehors des grandes vacances: en un an, la part de la période d'été a baissé de 5%. De plus, contrairement à ce qui a toujours été affirmé, la nouvelle réglementation relative au travail étudiant ne semble pas neutre d'un point de vue budgétaire, loin de là. En 2012, l'abaissement des cotisations ONSS dérogatoires a entraîné une diminution des recettes d'un peu moins de 7 millions d'euros. Ceci, indépendamment de la diminution des recettes liée au fait que des emplois (et leurs cotisations ONSS normales, et donc plus élevées) ont disparu.

Pour la FGTB, le seul résultat possible des prochaines discussions d'évaluation est donc une correction de la réglementation.

lander.vanderlinden@abvv.be

Les travailleurs à temps partiel qui prestent plus d'heures ont aussi droit à 4 semaines de vacances

Sous la pression de l'Union européenne, notre pays a complété en avril dernier son règlement relatif au congés payés de vacances supplémentaires (également appelées vacances européennes), ce qui permet aux travailleurs de bénéficier d'au moins 4 semaines de congés payés à partir de leur première année de travail ou à partir d'une reprise de travail.

L'AR en question limite les vacances européennes aux cas de reprise de travail après une suspension complète du contrat de travail (crédit-temps, congé parental, incapacité de travail, etc.). Les travailleurs à temps partiel qui reprennent le travail à temps plein ne sont pas concernés et ne peuvent donc pas bénéficier de vacances européennes.

Un travailleur qui décide de travailler moins d'heures, voit son nombre de jours de vacances diminuer immédiatement. En revanche, si ce même travailleur décide de travailler plus d'heures, l'inverse ne se produit pas. À la demande de la FGTB, les

employeurs se sont engagés à supprimer cette différence.

Après des négociations longues et difficiles, le CNT a émis un avis unanime. Il est demandé de conférer le droit aux vacances européennes aux travailleurs à temps partiel qui commencent à travailler à temps plein ou qui ajoutent 20% du temps de travail normal à leur horaire. Pour vérifier si les 20% ont été atteints, la moyenne du régime de travail pendant l'année de référence (exercice de vacances) est calculée et comparée au régime de travail au moment où le travailleur prend ses vacances (année de vacances). Dans le cas d'une différence d'au moins 20%, le travailleur a le droit de compléter ses vacances légales de jours de vacances européennes supplémentaires.

Si le gouvernement publie rapidement l'AR mettant à exécution cet avis, les travailleurs à temps partiel en question pourront, grâce à la FGTB, profiter de 4 semaines de vacances bien méritées dès cet été!

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Une date d'entrée en vigueur erronée entraîne une indemnité de préavis supplémentaire

Selon l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles (24 mai 2013), une date erronée d'entrée en vigueur du préavis n'entraîne pas la nullité du préavis, mais une indemnité de préavis supplémentaire.

Dans cette affaire, un préavis avait été notifié par une lettre recommandée du 29 octobre 2010. Selon l'employeur, le préavis devait commencer le 2 novembre 2010.

Selon la loi sur les contrats de travail, le préavis commence à courir la premier jour du mois suivant celui durant lequel le préavis a été communiqué. Dans le cas qui nous occupe, le préavis a été notifié le 3 novembre et devait donc commencer le 1er décembre 2010 et non le 2 novembre 2010. C'est pourquoi, un mois d'indemnité de préavis supplémentaire a été exigé.

Le non-respect des dispositions de loi sur le début et la durée du préavis entraîne une nullité relative du préavis qui peut être couverte par un accord ou par l'attitude de la partie qui l'invoque.

Le non-respect des dispositions relatives au mode de notification entraîne une nullité qui ne peut être couverte par l'attitude de la

partie adverse.

L'employeur estimait qu'il y avait un accord verbal sur la date d'entrée en vigueur de la lettre de préavis et que, du fait de la prise de congés de sollicitation, une date antérieure d'entrée en vigueur du préavis semblait confirmée. Le tribunal du travail a suivi ce raisonnement.

La Cour du travail n'a pour sa part pas suivi ce raisonnement et a affirmé que la partie adverse et le premier juge se trompaient. Pour la Cour du travail, le fait de se tromper de date de début du préavis ne peut être assimilé à l'absence d'indication de début du préavis.

Selon la Cour, le fait que le préavis ait pris effet trop tôt découle de la méconnaissance de la règle selon laquelle l'envoi recommandé du préavis ne prend ses effets qu'après 3 jours ouvrables. Des mentions erronées ne sont pas sanctionnées par une nullité, mais par le paiement d'une indemnité de préavis supplémentaire. Le travailleur concerné a donc reçu une indemnité de préavis supplémentaire égale à un mois de salaire.

hilde.duroi@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Sommet social extraordinaire du 21 mai 2013

À l'annonce de sa prise de fonction, le nouveau Ministre-Président de la Région de Bruxelles-Capitale, Rudi Vervoort, a invité les interlocuteurs sociaux à renouveler les engagements tripartites souscrits dans le cadre du *Pacte de croissance urbaine durable* (ou New Deal) en faveur du renforcement de l'accès à l'emploi des Bruxellois.

Le gouvernement bruxellois compte poursuivre son action, d'ici la fin de la législature, sur trois axes fondamentaux:

- la création d'outils et de dispositifs en vue de favoriser la mise à l'emploi des Bruxellois;
- le renforcement de l'offre de formations, stages et premières expériences professionnelles;
- le soutien à l'activité économique porteuse d'emplois pour Bruxelles.

L'une des mesures-phares proposée par le gouvernement et soutenue par les interlocuteurs sociaux concerne la mise en œuvre de dispositifs relatifs à la mise en formation, en stage ou à l'emploi de 4.350

jeunes. Des moyens supplémentaires seront également dévolus à l'apprentissage des langues et à la création de 100 nouveaux postes dans le secteur de l'accueil de la petite enfance.

Le gouvernement a également confirmé son engagement à rencontrer deux demandes de la FGTB : la mise sur pied d'un Observatoire des prix de référence des marchés publics et la mise en place d'un pôle (centre) de compétences consacré à la formation aux métiers de l'industrie.

Afin de renforcer la concertation sociale et d'assurer le respect de chacune des échéances relatives aux actions concrètes à engager, le Ministre-Président s'est également engagé à organiser une rencontre mensuelle entre les membres du gouvernement et les interlocuteurs sociaux.

A noter encore: ce Sommet social a été l'occasion de réunir, pour la première fois, le «Groupe des Six» bruxellois, constitué sur le modèle du Groupe des Dix fédéral.

samuel.droolans@fgtb.be

Master après master en droit social à la VUB

La faculté de droit de la VUB organise pendant l'année académique 2013-2014 un master après master en droit social. Ces études peuvent être suivies en une seule année académique ou être étalées sur deux ans.

Tous les cours obligatoires et la plupart des cours facultatifs sont donnés dans le cadre de l'enseignement du soir (de 17h à 20h).

Des informations plus détaillées peuvent être obtenues auprès de:

- Mme E. Timbermont

Tél: 02 629 25 66 - 0498 644 699
etimberm@vub.ac.be

- Mme Maaïke Lemaire

Tél : 02 629 23 80
stbfacrc@vub.ac.be

- <http://www.vub.ac.be/SORE>

Soirée d'accueil: le jeudi 19 septembre 2013 (18-20h), Campus d'Etterbeek, bâtiment C, 4e étage, local 4C306

Inscriptions: Centre administratif des Etudiants, VUB, bâtiment Y, 2 Boulevard de la Plaine, 1050 Bruxelles - Tél: 02 629 20 09

Pétition contre la ratification du traité budgétaire européen

La FGTB de Bruxelles a lancé une pétition afin d'interpeller les mandataires politiques bruxellois sur le «*Traité budgétaire européen*». Ce Traité est synonyme d'austérité, d'augmentation du chômage et de renforcement des inégalités. C'est pourquoi nous demandons aux parlementaires bruxellois de s'opposer à sa ratification, qui entérinerait une forme de hold-up démocratique et orchestrerait un véritable désastre social.

Pétition en ligne sur www.fgtbbruxelles.be

Emission TV: Tous saignés comme les Grecs

Allons-nous tous être saignés comme les Grecs? Dans les différents parlements du pays, en catimini, nos élus sont en train de nous condamner à l'austérité pour de très nombreuses années.

Dans l'ombre, en silence et sans aucun débat public, ils adoptent le Traité budgétaire européen, qui va nous livrer pieds et poings liés à la Commission européenne et à sa fameuse «règle d'or». Voyez, dans cette émission, comment nos «représentants» se soumettent, se trompent, nous trompent, et confisquent le débat démocratique.

Voyez également, dans la deuxième partie de notre émission, comment les nouvelles mesures prises par le gouvernement vont saigner les demandeurs d'emploi. L'austérité est déjà là, et voici ce qu'elle promet à des dizaines de milliers de personnes: la précarité, la misère et la souffrance sociale.

Dates et heures de diffusion:

Samedi 22 juin 2013 à 10h sur la Une & jeudi 27 juin vers 23h45 sur la Deux

Vous pourrez également revoir cette émission en ligne sur www.fgtb-wallonne.be et www.cepag.be

«Chemin faisant»: à l'encre du vécu

A l'initiative de la Commission des travailleurs sans emploi du Luxembourg, (CTSE) vient de paraître, aux Editions du Cerisier, «Chemin faisant», un recueil iconoclaste de textes et d'illustrations réalisés par les membres de cette commission. Un sacré parcours pour un superbe challenge.

Regards croisés sur le sujet avec Vincent De Raeve, animateur de la Commission, et Eric Bertrand, l'un des auteurs.

«**A**nécessairement d'en faire un bouquin, explique Vincent De Raeve en revenant sur les origines de l'initiative. Mais c'était une demande du groupe qui prend sa source lors de la Marche contre le chômage, la précarité et l'exclusion d'octobre 2010¹. Durant cet événement, on a tous appris à vivre ensemble. Il y a eu pas mal de difficultés, mais nous en sommes ressortis encore plus soudés. A cette époque, on postait des petits textes sur notre blog pour que les gens puissent suivre notre aventure. L'idée de continuer cette démarche via des ateliers d'écriture est venue de là.»

Eric, lui, a vécu cette expérience littéraire comme une véritable thérapie. Comme beaucoup de membres de la commission, il a eu «droit» à son lot de galères: petits boulots précaires, un divorce et quatre enfants à élever seul... Mais derrière le regard attentif, pointe la légitime fierté du chemin parcouru: «Une fois lors d'un atelier d'écriture, j'ai dû sortir; je pleurais en relisant ce que je venais d'écrire. Ce fut comme un accouchement, dur mais salutaire». Nos deux interlocuteurs insistent à nouveau sur le fait que l'entreprise était loin d'être immuable dès le départ. Sa construction fut le fruit d'une maturation de la réflexion collective du groupe: «Tu ne sais pas où tu vas, mais tu sais que tu vas aller quelque part,» résume Eric. Admirable leçon d'éducation populaire...

Tous ensemble...

Vincent se souvient des rencontres sur le parcours de la Marche d'octobre 2010, notamment des étudiants de l'UCL qui sont

ensuite venus participer aux différentes phases d'élaboration du livre.

Et les souvenirs affleurent aux coins des yeux d'Eric: «Le fait de pouvoir rencontrer des gens de différents horizons est un des grands apports du groupe TSE. Quand on travaillait en atelier d'écriture sur une idée, on pouvait rester éveillés jusqu'à 4 h du matin.»

En août 2012, c'est l'étape suivante. Les TSE se retrouvent à nouveau pendant une semaine pour un nouvel atelier. L'animatrice, Catherine Wilkin est illustratrice professionnelle. Chacun choisit un texte de l'atelier précédent, d'un moment de la marche, et l'illustre. Des centaines de dessins, portraits, peintures sont ainsi produits. De l'art, assurément, mais pas seulement: «Par ce travail tu retrouves une identité, tu redeviens un être humain reconnu par ses pairs.»

Maintenant que l'ouvrage est sorti, il faut le faire «vivre», comme le rappelle Eric: «C'est un outil, un support pour la visibilité de notre action. Un livre, c'est facile à échanger, à prêter...»

Et Vincent de conclure, provisoirement: «Il faut le lire parce que c'est intéressant, pas seulement parce qu'il est réalisé par des travailleurs sans emploi. Il existe par lui-même.»

laurent.dalton@cepag.be

Le livre «Chemin faisant» est paru aux Editions du Cerisier: www.editions-du-cerisier.be et est en vente au prix de 18€ dans toutes les bonnes librairies.

L'initiative des TSE Luxembourg a été soutenue par le CEPAG, le Centre d'Education Permanente et de Promotion Sociale des Travailleurs (CEPPST), ainsi que par la FGTB Luxembourg, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Province du Luxembourg.

Vous pouvez retrouver toutes les actions, les créations et le cheminement du groupe sur leur blog: www.tselux.be.

¹ Une marche de revendication d'une semaine organisée dans le cadre des marches européennes de lutte contre la précarité et les exclusions.

Nouveau cadre pour l'accompagnement de carrière

La concertation sur le cadre rénové de l'accompagnement de carrière a été finalisée au sein du VESOC (Comité de concertation économique et sociale pour la Flandre). Le nouveau cadre entrera en vigueur le 1er juillet 2013, date jusqu'à laquelle le fonctionnement des centres actuels est garanti.

Lignes de force

Il y aura un système de chèques carrière grâce auquel tout travailleur actif aura droit tous les six ans à deux fois 4 heures d'accompagnement de carrière. Les conditions ne changent pas par rapport au passé : le travailleur actif doit disposer d'un contrat de travail et prouver une période de travail minimale. Les demandes se font via le VDAB.

Le budget total augmente de 6 à 12 millions d'euros. Le financement par accompagnement augmente de 1.000 à 1.100 euros et un bonus de 150 euros supplémentaires par accompagnement est possible pour atteindre également les groupes à risque.

La FGTB juge positif que l'accompagnement de carrière reste un droit pour tous les travailleurs et que les restrictions proposées

aient été abandonnées (économie sociale, travailleurs mis en préavis, ...).

Etat des lieux

Entre-temps, les préparatifs de la mise en œuvre pratique se poursuivent. Il s'agit également d'une préoccupation de la FGTB flamande.

Le monde politique se fait fort de respecter l'échéance du 1er juillet 2013 mais, malgré notre demande, aucun plan B n'a été prévu au cas où le délai ne serait pas respecté.

D'autre part, nous n'avons pas reçu de garanties quant à l'instauration par les pouvoirs publics d'un label de qualité accessible et gratuit comme alternative du label FES (qui permet de satisfaire aux critères de qualité du mandat) qui sera supprimé à terme.

Enfin, le refus des décideurs politiques d'élaborer un régime du tiers payant est problématique. L'absence d'un tel régime a un impact sur les obstacles que rencontrent certains groupes à recourir à l'accompagnement de carrière mais aussi sur l'organisation pratique de l'offre au niveau des centres.

pdiepvnts@vlaams.abvv.be

Vers un permis global intégré en Flandre

Le gouvernement flamand vient d'adopter un avant-projet de décret réglant la fusion du permis environnemental et du permis urbanistique en un seul permis intégré qui pourra être obtenu après une seule procédure au lieu des deux procédures actuellement.

Réforme

La réforme comprend de nombreux aspects. Un des éléments importants est la durée de validité de ce nouveau permis intégral qui sera en principe indéterminée alors que la durée de validité du permis environnemental actuel n'est que de vingt ans. Cette validité illimitée dans le temps impliquera toutefois des évaluations. Une première évaluation aura lieu sur la base d'un rapport sur les 'meilleures techniques disponibles' (MTD). Chaque progrès suffisant qui sera réalisé dans le domaine des techniques environnementales et économisatrices d'énergie sera répercuté sur les conditions d'exploitation des entreprises d'un secteur.

D'autre part, des évaluations seront réalisées sur la base des plans politiques flamands, tels que le plan pour l'amélioration de la qualité de l'air par exemple. Tous les vingt ans, des évaluations liées à une demande du public ou des agences environnementales

spécialisées seront organisées.

L'avant-projet de décret offre des possibilités pour renforcer la politique existante sur quelques points importants, par exemple en ce qui concerne une appréciation intégrale des projets et une modernisation accélérée des entreprises.

Points négatifs

Il y a aussi des points négatifs. Actuellement, une entreprise doit démontrer que l'exploitation envisagée est acceptable pour l'homme et pour l'environnement. Le régime proposé transpose désormais la responsabilité principalement du côté des pouvoirs publics. Selon la FGTB flamande, cela n'est pas correct.

Un autre élément qui pourrait sensiblement être amélioré est la possibilité de participation des travailleurs et des citoyens.

Enfin, les communes se voient attribuer d'importantes nouvelles tâches, mais elles n'ont pas la capacité de les exécuter convenablement. D'autres aspects importants, comme le contrôle de l'application du permis intégré, ne sont pas encore réglés.

pverbeek@vlaams.abvv.be

Nouvelle édition de notre blog de l'été!

Cet été, nos conseillers pourront à nouveau s'en donner à cœur joie sur le site DeWereldMorgen.be.

L'été est la saison où l'on recharge ses batteries. Durant toute cette période, la FGTB flamande commentera les sujets brûlants de l'actualité sur le site DeWereldMorgen.be.

Argumentation indispensable pour une discussion sensée, avec des apports des services d'études de la FGTB flamande, de la FGTB fédérale et de quelques centrales, des faits et des chiffres pour vous informer, des avis et arguments qui vous garderont en alerte...

A partir du 1er juillet sur www.dewereldmorgen.be/people/abvv-zomerblog

Une sélection de nos articles les plus lus de l'été dernier:

- L'apprentissage tout au long de la vie: qu'est-ce qui a dérapé?
- La Flandre s'instruit (de moins en moins): 100.000 personnes en moins en formation
- Des structures d'accueil de l'enfance pour chaque enfant: encore 44.000 places à trouver!
- Fonctions critiques: 5 recettes meilleures que les primes de recrutement
- Climat: le nouveau pari du capitalisme casino qui vaut plusieurs milliards
- Alternative aux files: des impôts intelligents ou des utilisateurs intelligents?
- Ce que Bart De Wever ne dit pas sur la locomotive allemande
- La Flandre, sponsor des réceptions d'entreprises (et autres fêtes d'entreprises)
- Les recettes des années 80 façon Voka (qui vous coûtent à tous 3 milliards d'euros)

Visite d'une délégation sud-coréenne

Le 30 mai, une délégation de fonctionnaires sud-coréens originaires de la province de Gyeonggi a rendu visite à la FGTB. Le département international et la CGSP ont esquissé leurs structures et fonctionnements respectifs tout en faisant la comparaison avec la situation en Corée. L'accent a été mis sur l'importance des droits syndicaux et des libertés syndicales, car le syndicat KGEU (qui compte environ 250.000 affiliés) n'est pas reconnu par les autorités coréennes.

Les rapports de la CSI nous apprennent qu'en matière de droits syndicaux, la Corée du Sud ne fait pas partie des meilleurs élèves : les conventions fondamentales de l'OIT n'ont pas été ratifiées, il est fait usage de violence envers les syndicalistes, le traitement des travailleurs migrants est inacceptable, le travail précaire et la discrimination salariale sont des pratiques courantes. Des situations intolérables que la FGTB a déjà dénoncées à plusieurs reprises.

■ EUROPE

Libre échange: Etats Unis et Union européenne se préparent à négocier

La Commission européenne et le gouvernement US ont l'intention de conclure un Traité qui approfondira le libre échange entre les deux rives de l'Atlantique.

La Commission a proposé son propre mandat de négociation au Conseil des ministres qui est appelé à se prononcer au moment où ces lignes sont rédigées.

Il pourrait, selon les futurs négociateurs, s'agir de libéraliser de nouveaux secteurs dans les services, d'arriver à harmoniser un certain nombre de règles (prudentielles, de fabrication, ...) en vue de faciliter les échanges et de protéger les investisseurs.

Mais pour le reste, quel est le contenu du mandat ? Ni nos élus au Parlement européen ni la CES, en tant qu'interlocuteur social, n'ont accès à l'information.

Pourtant, les implications sont immenses. Vu l'importance économique des deux acteurs, un tel Traité présente autant d'opportunités que de risques pour les travailleurs US, UE et du reste du monde. Y aura-t-il des

mécanismes de contrôle assortis de sanctions pour faire respecter les normes de l'OIT? La protection des investisseurs permettra-t-elle encore aux États de prendre des mesures pour l'emploi, de légiférer dans le sens de la protection des travailleurs, de protéger les services publics ou de mener des politiques industrielles cohérentes? Le règlement des différends sera-t-il laissé à des panels privés connectés au milieu des affaires?

En Belgique, le ministre au Commerce extérieur, Didier REYNDEERS, a consulté les employeurs, mais pas les syndicats.... Le front commun syndical, en coalition avec quelques ONG belges importantes, s'est donc invité au débat. Il a interpellé le cabinet du ministre en lui transmettant les positions de la CES et du syndicat américain AFL CIO.

Ici aussi: silence radio. Un silence embarrassé? Un silence que nous sommes décidés à rompre.

thierry.aerts@fgtb.be

■ RELATIONS INTERNATIONALES

Bangladesh: la vigilance syndicale reste nécessaire

La campagne LabourStart, lancée à l'initiative de IndustriALL, a été l'une des principales composantes d'une alliance forte entre syndicats et ONG (notamment la Clean Clothes Campaign). Cette collaboration a permis un grand succès: plus de 40 marques de vêtements dominantes sur le marché ont signé l'Accord de prévention des incendies et de sécurité des bâtiments au Bangladesh (un accord légalement contraignant) avec IndustriALL Global Union et Uni Global Union. La CSI déplore néanmoins le fait que Gap et Walmart n'aient pas signé l'accord. Il s'agit toutefois d'une victoire historique, puisque le texte couvre plus de 1000 usines textiles au Bangladesh.

L'accord doit encore être mis en oeuvre mais il faudra entre-temps faire pression pour que la législation relative au travail soit réformée au Bangladesh conformément aux recommandations de l'OIT et que le salaire minimum soit augmenté pour atteindre le niveau d'un salaire décent en 2015.

Les travailleurs dans le monde entier devront également oeuvrer à l'élargissement de cet accord historique aux autres pays et secteurs.

La CES se réjouit de la résolution du Parlement européen (20/05/13) sur les conditions de travail et les normes de sécurité et de santé au Bangladesh.

La coalition belge pour le travail décent et la FGTB ont insisté dans un courrier adressé à Karel DE GUCHT (commissaire européen au commerce) et Catherine ASHTON (vice-présidente de la Commission européenne) pour que:

- l'accent ne soit pas uniquement mis sur le Bangladesh. Une approche globale est nécessaire;
- l'on ne s'attèle pas uniquement à la question de la sécurité et la santé, mais que l'on aborde aussi celle de la liberté d'association et du salaire décent;
- les sociétés européennes et internationales soient responsabilisées.

Fin juin, l'OCDE traitera comme point prioritaire la tragédie du Rana Plaza dans les discussions de haut niveau qui se tiendront lors du Forum mondial sur la conduite responsable des entreprises.

els.dirix@fgtb.be