

# 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 07, septembre 2013

### ■ Economie

Reconnaissance des subsides salariaux

### ■ Entreprises

A quand une nouvelle stratégie européenne  
«Bien-être au travail 2013-2020»?

Loi visant l'égalité salariale entre les  
hommes et les femmes: état des lieux

### ■ Politique sociale

Tromperie et populisme sur  
le dos des malades

### ■ Ombuds social

Une clause d'essai après un travail  
intérimaire: loin d'être une évidence

### ■ Echo région Bruxelles

Youth guarantee

### ■ Echo région Wallonie

Semaine de la mobilité: du  
16 au 22 septembre

### ■ Echo région Flandre

Nouvelle réglementation relative à la FPI  
(Formation professionnelle individuelle)

### ■ Europe

Politique extérieure de l'UE. Première  
consultation des syndicats par la BEI

### ■ Relations Internationales

20 octobre: manifestation  
nationale "Time to go!"

[www.fgtb.be](http://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](mailto:patsy.delodder@abvv.be)

FR - NL: Deze nieuwsbrief is ook beschikbaar in het  
Nederlands [www.abvv.be/publicaties](http://www.abvv.be/publicaties)

## Manipuler l'index pour influencer les salaires: pas question!

Les interlocuteurs sociaux seront prochainement amenés à débattre de la grande réforme de l'index qui est prévue pour janvier 2014. La FGTB a toujours pointé les dangers d'un index qui ne reflèterait pas les habitudes de consommation.

### Rapide retour en arrière...

En 2005, la Commission de l'indice (composée des représentants syndicaux, des employeurs, du monde académique et de l'administration) s'était engagée à procéder, tous les deux ans, à une actualisation du panier de l'index afin d'améliorer sa représentativité et, tous les huit ans, à une révision complète de l'index. Comme prévu, la dernière grande réforme a eu lieu en 2006 et deux mini-réformes ont eu lieu en 2008 et 2010. En 2011, la Commission a remis à un avis unanime pour renoncer à une actualisation de l'indice en 2012. En effet, la Commission avait déjà entamé les travaux pour la grande réforme de 2014 et, de plus, l'administration ne disposait pas de moyens suffisants pour mener les deux chantiers en parallèle.

### L'autonomie des interlocuteurs sociaux mise à mal

Lors du Conseil des ministres du 30 novembre 2012, le gouvernement a décidé que, dès janvier 2013 (donc sans tenir compte de l'avis unanime et du timing déterminé), l'indice devait tenir compte de l'effet des soldes sur les prix et d'une révision de la méthode d'intégration du prix du mazout de chauffage. Concrètement, ces mesures gouvernementales représentent, depuis 2013, une perte d'environ 90€/an pour un salaire moyen. Suite à cette intervention gouvernementale, les trois syndicats ont écrit au Ministre Vande Lanotte afin de demander un recalcul de l'indice. Le Ministre a refusé notre demande.

### Et maintenant...la grande réforme

Le gouvernement a également tracé deux grandes lignes pour la réforme de 2014:

- L'introduction d'un nouvel indice pour les télécoms qui tiendrait compte des différents plans tarifaires et des parts de marché des acteurs du secteur télécom;
- L'utilisation des données scannées des supermarchés pour les produits alimentaires et ménagers.

La FGTB reste opposée à ces interventions (soldes, télécoms, ...) du gouvernement imposées à la Commission de l'indice puisque par le passé, la méthode de calcul de l'indice n'avait été modifiée que lors de la grande réforme (tous les huit ans) et de manière concertée au sein de la Commission. C'est pourquoi, depuis janvier 2013, nous nous sommes abstenus lors de l'approbation mensuelle de l'indice et nous avons refusé d'approuver l'indice d'août 2013.

La FEB, de son côté, a déjà fait savoir qu'elle souhaite une révision du témoin télécoms avec une prise en compte avant janvier 2014. Ce qui est hors de question pour nous. En effet, nous ne sommes pas opposés à une réforme de l'index, cependant, nous n'acceptons pas qu'il soit «manipulé» pour des raisons politiques visant à instrumentaliser le calcul de l'indice afin d'influencer l'évolution salariale et, en conséquence, défavoriser les travailleurs et allocataires sociaux.

L'agenda de cette réforme est bien chargé et sa réussite dépendra de la volonté de tous.

## Mobilité - Avis et continuation des travaux au sein du CCE et du CNT

Comme annoncé dans le numéro Echo FGTB de mai dernier, les interlocuteurs sociaux ont émis d'initiative un avis unanime sur le projet de plan pluriannuel d'investissements du groupe SNCB pour la période 2013-2025 (avis CCE 2013 - 0770 et CNT n°1.854).

Dans cet avis, les Conseils (central de l'économie et national du travail) ont souligné qu'une vision durable de la mobilité doit être sous tendue par divers aspects qui méritent une attention particulière, comme:

- la situation particulière de Bruxelles;
- les aspects décourageant l'utilisation des transports publics (ponctualité, mauvaise qualité des correspondances, fréquence, confort...);
- le transport de marchandises.

Or, les ambitions du projet de plan pluriannuel en la matière sont trop faibles.

Les Conseils soulignent l'importance de soutenir des investissements ferroviaires pour l'économie belge, et ce pour deux raisons:

- ces investissements peuvent contribuer à la relance économique: choisir les bons investissements ferroviaires c'est créer de l'activité, de l'emploi et permettre aux entreprises d'améliorer leur compétitivité;
- le transport par rail dispose d'un réel potentiel de croissance.

En outre, les Conseils ont décidé de continuer leurs travaux.

Le 1er octobre 2013, Monsieur El KHADRAOUI, rapporteur au Parlement européen concernant le 4ème paquet ferroviaire, viendra présenter ce paquet et ses répercussions sur la politique ferroviaire belge.

## ECONOMIE

### Reconnaissance des subsides salariaux

La différence de coûts salariaux par rapport à nos pays voisins fait débat depuis quelques années.

Les salaires auraient augmenté en moyenne 5,2% plus vite que dans nos pays voisins depuis 1996. La FGTB exprime de sérieux doute sur ce pourcentage. En effet, ce que les employeurs déclarent comme «coût salarial total», est fortement compensé par des subsides publics, or les 5,2% avancés ne tiennent pas compte de ces réductions de coûts salariaux dont les employeurs belges bénéficient.

Afin d'objectiver le débat, le Gouvernement a chargé un groupe d'experts de mener une étude sur les subsides salariaux en Belgique et chez nos voisins afin de permettre une comparaison objective et de faire un relevé des coûts salariaux et de la productivité, par secteur.

Le rapport confirme ce que dit la FGTB depuis longtemps: ces dernières années, les subsides salariaux ont tellement augmenté qu'ils effacent la différence de coûts salariaux par rapport aux pays voisins. En effet, après déduction des subsides salariaux, cette différence n'est plus que de 0,55% en 2011. Mais le débat ne s'arrête pas là, car le groupe d'experts n'indique pas quels subsides salariaux doivent finalement être pris en compte ou non. Il laisse cet arbitrage aux interlocuteurs sociaux et au Gouvernement.

Le rapport précise aussi que plusieurs secteurs en Belgique ne figurent pas parmi les bons élèves en ce qui concerne les coûts salariaux et la productivité. Pourtant, dans les faits, notre productivité «brute» est toujours plus élevée que chez nos voisins.

Bref, ce rapport n'est pas le manuel de la politique salariale dans les différents secteurs, il est bien trop unilatéralement centré sur les coûts salariaux. En outre, il convient de savoir quelle est l'importance

des coûts salariaux dans l'ensemble des coûts de production, par secteur. S'agissant de l'industrie, nous savons que les coûts salariaux s'élèvent globalement à 28% des coûts de production, alors que pour l'économie en général, ce chiffre grimpe à 40%.

Il faut également noter que l'analyse des secteurs contenue dans le rapport ne porte que sur 21 des 38 secteurs existants (46% de l'emploi), ce qui dénature considérablement la comparaison globale.

Etonnant, le groupe d'experts refuse de reconnaître les mini jobs comme du travail subventionné. Conséquence: une sous-estimation du coût salarial moyen allemand et une surestimation de celui de la Belgique.

Par ailleurs, le rapport ne met pas suffisamment en lumière les autres aspects de la compétitivité internationale. En effet, la compétitivité et la part de marché sur les marchés internationaux ne sont déterminées que pour un tiers par les coûts (dont le coût salarial n'est qu'une des composantes). Selon le Bureau du plan, deux tiers de notre compétitivité sont déterminés par des facteurs structurels (innovation, R&D...). Ainsi, ne faut-il pas élargir le mandat du groupe d'experts, par ex., à la structure de l'exportation belge (est-ce que notre offre de produits répond à la demande mondiale?), à l'orientation géographique de notre exportation et à nos efforts en matière de R&D?

Pour conclure, le rapport d'experts soulève parfois plus de questions qu'il n'en résout. Cela étant, il a mérite de reconnaître (enfin) l'importance des subsides salariaux aux entreprises ainsi que la nécessité de les prendre en compte dans le calcul de la différence de coûts salariaux par rapport aux pays voisins.

[lars.vandekeybus@fgtb.be](mailto:lars.vandekeybus@fgtb.be)

## A quand une nouvelle stratégie européenne «Bien-être au travail 2013-2020»?

Bien que la stratégie communautaire européenne pour la période 2007-2012 soit déjà terminée depuis presque un an, et malgré le fait que le Comité consultatif européen pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail (organe tripartite, regroupant des représentants des travailleurs, des employeurs et des Etats des 27 membres UE de l'époque) ait demandé à l'unanimité que la Commission européenne propose une nouvelle stratégie pour 2013-2020, la Commission n'a pris aucune initiative en ce sens.

Une consultation publique online a toutefois été organisée. Bien que nous n'estimions pas que ce soit démocratique et même si nous savons que le seul but de cette initiative est de ralentir les choses, la FGTB a quand même répondu à cette enquête, après consultation des membres de la commission entreprise et de la cellule Europe.

Nous estimons évidemment qu'il faut une nouvelle stratégie, avec des objectifs

généraux et spécifiques et des indicateurs objectivement mesurables. La crise économique entraîne d'ailleurs une détérioration des conditions de travail parce que l'on investit moins dans la prévention. Cette tendance doit être inversée tant à court qu'à moyen et long terme. Pour ce faire, une stratégie européenne est indispensable.

Parmi les thèmes prioritaires, nous retiendrons les troubles musculo-squelettiques, la charge psychosociale provoquée par le travail, la prévention des cancers professionnels aussi bien dus à une cause classique (exposition à des agents chimiques) qu'à une nouvelle cause (les substances reprotoxiques par exemple). Nous demandons par ailleurs que l'on porte une attention au renforcement de l'inspection du travail et au développement ultérieur des services de prévention multidisciplinaires.

Enfin, nous demandons explicitement que la nouvelle stratégie inclue l'aspect genre.

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

## Loi visant l'égalité salariale entre les hommes et les femmes: état des lieux

La Loi du 12/07/2013 (modifiant la Législation du 22/04/2012) relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes a été publiée au Moniteur belge du 26 juillet 2013 (entrée en vigueur au 1 juillet 2013).

Cette loi «correctrice» devait se limiter à des adaptations purement techniques. Néanmoins, suite au lobby de la FEB, des modifications de fond ont été apportées. Elles concernant le rapport d'analyse sur la structure de la rémunération à fournir tous les deux ans dans les entreprises de plus de 50 travailleurs.

Alors que l'ancienne loi prévoyait une cascade d'information et de consultation du type: conseil d'entreprise et, à défaut de celui-ci, comité pour la prévention et la protection au travail et, à défaut de ce dernier, délégation syndicale, la nouvelle loi (12/07/2013), elle, prévoit un passage en conseil d'entreprise et, à défaut, à la délégation syndicale.

La FGTB regrette cette modification car un comité de prévention fonctionne de manière beaucoup plus structurée qu'une délégation syndicale (réunions mensuelles, secrétaire, etc...).

De plus, la loi relative au bien-être stipule qu'à

défaut de conseil d'entreprise, c'est le comité pour la prévention qui reçoit et analyse les informations économiques et financières, pas la délégation syndicale.

Par ailleurs, des discussions sont toujours en cours, en particulier sur la question de l'application concrète de la loi en matière de discrimination entre femmes et hommes. En effet, il faut s'assurer que les avantages extralégaux (voitures, pensions complémentaires, bonus...) de chaque travailleur/travailleuse soient clairement identifiables et qu'un lien soit fait avec la classification de fonctions applicable dans l'entreprise (le tout à consigner dans un formulaire ad hoc).

Dans le cas contraire, la loi risque de devenir une coquille vide au niveau de l'entreprise... Pas de rapport d'analyse pertinent, donc pas d'analyse pertinente, résultat: pas de plan d'action efficace.

Par ailleurs, le Conseil national du travail vient d'être saisi d'un projet d'arrêté royal relatif à la fonction de médiateur, fonction créée par la loi. A suivre, donc.

[valerie.jadoul@fgtb.be](mailto:valerie.jadoul@fgtb.be);  
[jacqueline.rorsvort@fgtb.be](mailto:jacqueline.rorsvort@fgtb.be);  
[martine.vandevenne@fgtb.be](mailto:martine.vandevenne@fgtb.be)

## Colloque sur le technostress et le stress au Travail

Quand: le 1er octobre 2013, de 10h à 12h30.

Où: au Sénat à Bruxelles.

Public cible: tout citoyen ou professionnel intéressé par les questions de bien-être au travail.

Ordinateurs, tablettes, smartphones, GPS, machines électroniques diverses, bureaux paysagers, ... participent à ce que l'on nomme le **NWOW**, «New Way of Working» ou «Le Nouveau Travail».

Consciente des dérives potentielles, des conséquences sur la santé physique (troubles musculo-squelettiques,...) et psychique (stress, burn-out, altération de la séparation entre vie privée et vie professionnelle, sentiment de surveillance permanente,...) des travailleurs, Fabienne Winckel, sénatrice et échevine, organise un colloque au cours duquel, en première partie, le service d'études de la FGTB présentera les résultats de l'étude qu'il a menée auprès de 1.760 travailleurs sur le technostress. L'Union nationale des mutualités socialistes exposera, quant à elle, les données récoltées par le thermomètre Solidaris sur le stress au travail.

Suivra, en deuxième partie, une table ronde composée d'experts en ergonomie, en médecine du travail et en gestion des ressources humaines. L'Institut syndical européen de la CES sera présent pour aborder des exemples de gestion des risques psychosociaux dans les différents pays de l'Union.

Inscriptions à partir du 9/9, [lilee.senat@gmail.com](mailto:lilee.senat@gmail.com)

## Relèvement des allocations les plus basses

*En septembre, les allocations des demandeurs d'emploi, pensionnés et travailleurs en incapacité de travail à la suite d'une invalidité, d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, augmentent. Il s'agit surtout des allocations les plus basses et des minima. La FGTB était parvenue à négocier cette amélioration plus tôt dans l'année.*

*Ces adaptations, qui sont le résultat de la concertation sociale entre organisations d'employeurs et syndicats, impliquent que les personnes qui touchent les allocations les plus basses, reçoivent quand même un peu plus. Avec le mécanisme bisannuel de liaison au bien-être, par lequel les allocations sont adaptées au coût de la vie, on parvient à limiter quelque peu les dégâts. Toutefois, le gouvernement a décidé de n'octroyer que 60% des moyens légaux prévus cette année.*

## Aperçu des adaptations

*Les minima dans les pensions et invalidité sont augmentés de 1,25%. Les autres minima (chômage, accidents du travail, maladies professionnelles) sont relevés de 2%.*

*Celui qui a pris sa pension il y a cinq ans ou qui est en incapacité de travail depuis six ans, reçoit une augmentation de 2%.*

*Afin d'éviter que les gens ne perdent leur droit à un remboursement plus élevé des soins de santé, les plafonds qui ouvrent ce droit sont aussi relevés. Ainsi, le plafond pour avoir droit au statut OMNIO est actuellement de 16.306,86 EUR/an.*

## ■ POLITIQUE SOCIALE

### Tromperie et populisme sur le dos des malades

Ces derniers jours, les malades ont été les victimes du populisme. On a d'abord observé l'attaque de l'UNIZO contre les plus de 50 ans en maladie qui préféreraient «être malades que de travailler plus longtemps». A ensuite suivi le Syndicaat voor Vlaamse Huisartsen qui a accusé les mutualités socialistes de laxisme à l'égard de ses membres en maladie. Autant d'accusations récusées par les chiffres.

#### Faux!

Dans le journal de Standaard du 4 août, Karel VAN EETVELT lançait une attaque directe contre les travailleurs âgés en maladie de longue durée, prétendant que ces derniers préféreraient «être malades que de travailler plus longtemps». Il faut donc procéder de toute urgence à leur activation, explique l'Administrateur délégué d'UNIZO. Et le Syndicat Neutre pour Indépendants d'en rajouter une couche en disant que tous les malades doivent être envoyés chez le médecin de contrôle dès leur premier jour de maladie.

Donner ainsi l'impression que les plus de 50 ans choisissent délibérément d'être invalides est totalement indécent.

Par ailleurs, les chiffres contredisent totalement les dires de monsieur VAN EETVELT: l'augmentation du nombre de malades parmi les 50+ est simplement due au fait que le nombre de travailleurs dans cette catégorie d'âge a augmenté. Ces 5 dernières années, la part des 50+ dans les invalides a progressé de 0,89%, alors que le nombre de 50+ au travail dans le total des salariés a augmenté de 2,78%.

En tant que membres des organes de gestion de l'INAMI (dont l'UNIZO fait aussi partie), les organisations représentatives des employeurs reçoivent aussi ces chiffres et ces conclusions. Il aurait tout simplement fallu faire l'effort de regarder ces chiffres de plus près.

#### Contre tout ce qui est wallon et socialiste

Dans le même ordre d'idées, on notera l'attaque de Rufij BAEKE du Syndicaat van Vlaamse Huisartsen. Il affirme à qui veut bien l'entendre que les mutualités, plus particulièrement les mutualités socialistes, ne contrôlent pas suffisamment leurs membres. Ici encore, il suffit de se référer aux experts de l'INAMI pour savoir que tous les chiffres contredisent cette affirmation. Le nombre d'exclusions de l'assurance-maladie, c'est-à-dire les gens qui sont amenés, par le médecin de contrôle, à reprendre le travail, a augmenté de 2,86% en 98 à 4,15% en 2012. En moyenne, le nombre de jours d'absence pour maladie n'est certainement pas plus élevé pour les mutualités socialistes que pour les autres organismes assureurs. Il est donc clairement question de populisme basé sur du vent.

Régulièrement, la droite flamande attaque notre système de santé qui est pourtant l'un des meilleurs au monde. Ces attaques visent à prouver que les gens qui vivent d'une allocation sont par définition des profiteurs. Le succès est garanti, surtout si on peut, en plus, prétendre que ce sont surtout les «francophones» qui profitent du système.

Ainsi, on continue à dire que les dépenses en soins de santé des francophones sont plus élevées, alors que les derniers chiffres connus montrent que pour chaque Flamand, on dépense 1,6% de plus que la moyenne. En Wallonie, on dépense 0,2% de plus. A Bruxelles, en raison de l'importante pauvreté, de nombreuses personnes ne peuvent même pas se payer des soins de santé suffisants: dans la capitale, on dépense 3,1% de moins que la moyenne. Dans ces chiffres, il faut évidemment tenir compte de la composition de la population, sans quoi la Région côtière serait de loin celle qui compte les plus grandes dépenses en matière de soin de santé. En fait, de nombreuses personnes âgées vivent à la côte.

[jef.maes@fgtb.be](mailto:jef.maes@fgtb.be)

## ■ OMBUDS SOCIAL

## Une clause d'essai après un travail intérimaire: loin d'être une évidence

Être engagé par l'entreprise où l'on a d'abord travaillé comme intérimaire, voilà qui sonne doux aux oreilles des travailleurs concernés. Mais les choses tournent au vinaigre quand les intérimaires constatent que le tant espéré contrat à durée indéterminée reprend une clause d'essai. Et ce malgré les mois durant lesquels l'intérimaire a déjà travaillé dans la même fonction.

Une telle clause d'essai prolonge la situation de travail précaire.

Jusqu'à présent, la législation n'avait rien réglé en la matière. La loi sur le travail intérimaire ne traitait que du travail comme intérimaire, sans aborder le point de l'éventuelle embauche après.

La loi sur les contrats de travail n'évoque pas d'éventuelles prestations fournies préalablement dans le cadre d'un travail intérimaire. Ce vide dans la législation a amené la jurisprudence à se prononcer sur la question. En mars de cette année, dans un arrêt qui se situe dans la lignée des

précédents, la Cour du Travail de Liège a établi à juste titre que si l'on était engagé après un travail intérimaire dans la même fonction, une clause d'essai était nulle. Ceci, en raison du fait que l'entreprise a déjà eu largement le temps d'évaluer le travailleur en question durant la période où celui-ci a travaillé comme intérimaire.

Depuis le 1er septembre, le travail intérimaire avec le motif «d'insertion» est autorisé. Ceci revient à utiliser le travail intérimaire pour voir si le travailleur convient pour un poste vacant. Si le travailleur est engagé, la période durant laquelle il a travaillé comme intérimaire doit être déduite de l'éventuelle période d'essai. C'est déjà un grand pas en avant.

Le but final – également pour l'embauche après un travail intérimaire via les autres motifs – reste cependant la suppression intégrale des clauses d'essai en cas d'embauche après un travail intérimaire!

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

## ■ ECHO REGION BRUXELLES

## Youth guarantee

Dès janvier 2013, Actiris proposait au gouvernement bruxellois la mise en œuvre d'une «Garantie Jeunesse», ainsi définie: *durant la période de leur stage d'insertion professionnelle, tous les jeunes soit obtiennent un emploi, soit suivent une formation complémentaire soit participent à des mesures d'activation professionnelle (stage, immersion, essai métier, volontariat,...) avec comme objectif final l'obtention d'un emploi de qualité.*

Pour la FGTB de Bruxelles, le mot «garantie» est ici loin d'être anodin. Par «garantie», on vise, en effet, en droit, l'obligation d'assurer à quelqu'un la jouissance d'une chose ou d'un droit (ou de le protéger contre un éventuel dommage).

Pour la FGTB, quoi qu'il arrive, cette décision sera lourde de conséquence: soit il apparaîtra que ce dispositif se réduit, en réalité, à un simple effet d'annonce et les jeunes se sentiront légitimement *grugés*; soit

cette garantie sera bien réelle, auquel cas ce projet induira une véritable inversion de l'actuel paradigme des politiques d'activation, qui permettra de sortir des travers absurdes de l'individualisation de la responsabilité du chômage.

Face au non-emploi, la «garantie Jeunes» fait, en effet, prévaloir une responsabilité de la collectivité (essentiellement les pouvoirs publics, mais aussi les entreprises), qui se met dans l'obligation d'offrir à chaque jeune bénéficiaire une première expérience de travail et/ou une formation convenable, cette responsabilisation collective précédant tout recours à la responsabilité individuelle des jeunes travailleurs sans emploi. Or, pour la FGTB, ce n'est bel et bien qu'après refus d'une offre «convenable» d'emploi ou de formation que des mesures de sanction seraient acceptables...

[eric.buysens@fgtb.be](mailto:eric.buysens@fgtb.be)

## Publication du monitoring socio-économique

Le SPF emploi et le Centre pour l'égalité des chances ont présenté le premier rapport du monitoring socio-économique. Cet outil croise les données de la Banque carrefour de la sécurité sociale avec les données du registre national afin de mettre en évidence les positions des personnes sur le marché du travail en fonction de leur origine ou historique migratoire.

Le rapport confirme l'hypothèse de l'ethno stratification du marché du travail : sans surprise, les personnes d'origine belge présentent le taux d'emploi le plus élevé et occupent les emplois de meilleure qualité. De l'autre côté, les personnes d'origine étrangère sont surreprésentées dans les secteurs les moins rémunérateurs, les emplois précaires, les temps partiels, l'intérim et les Titres-Services.

Ce rapport est à consulter sur le site [www.diversite.be](http://www.diversite.be)

## 25 millions de plus pour la formation professionnelle

Selon BECI (la «FEB bruxelloise»), «le chômage, à Bruxelles, est principalement lié à l'insuffisance de qualifications des demandeurs d'emplois». Cette analyse n'est certes pas totalement hors de propos, mais il faut tenir compte également du rajeunissement et de la croissance de la population active, de la persistance de discriminations à l'emploi, du sous-financement des emplois publics et du secteur non-marchand, .... En réaction, prenant les employeurs au mot, la FGTB de Bruxelles a aussitôt revendiqué le transfert d'une partie importante des moyens aujourd'hui dévolus aux aides aux entreprises vers les moyens financiers affectés... à la formation professionnelle (soit 25 millions d'€).

**COLLOQUE  
CEPAG & CCB:  
mercredi 16 octobre 2013  
(de 9h30 à 16h30)**

*Quelle transition énergétique face à la triple crise économique, sociale et environnementale?*

*Prises en étau entre impératifs de redressement économique, sauvegarde de l'emploi, et respect des objectifs climatiques, l'Europe et plus particulièrement la Wallonie et Bruxelles sont à la croisée des chemins.*

*Les politiques volontaristes de développement des énergies renouvelables se heurtent à l'essor des gaz et huile de schiste bon marché qui entravent la compétitivité des entreprises.*

*La prolongation du nucléaire apparaît pour certains comme la seule option viable à court et moyen terme, malgré Fukushima.*

*Pourtant, il est désormais admis que, d'une part, ces ressources sont finies et que, d'autre part, une augmentation supérieure à 2°C de la température moyenne de la planète d'ici la fin du siècle, occasionnerait des catastrophes sans précédent.*

*Alors, que faire? Quelle transition énergétique mettre en place à court et moyen terme face aux évolutions de l'échiquier énergétique mondial? Quel modèle économique promouvoir? Quels investissements réaliser et dans quels secteurs?*

**Avec Yves COCHET, parlementaire européen; Erik RYDERG, Directeur du Gresea; Michel WAULETEL, Professeur à l'Université de Mons-Hainaut**

**Lieu:** rue de Dinant 45 - 1er étage - 1060 Bruxelles

**Inscriptions:** Les délégués wallons peuvent s'inscrire par mail: [cepag@cepag.be](mailto:cepag@cepag.be)

*Les délégués bruxellois doivent s'inscrire via leur centrale professionnelle afin d'obtenir un congé syndical.*

## **Semaine de la mobilité: du 16 au 22 septembre**

**En Wallonie, la voiture reste largement en tête dans les statistiques des déplacements domicile-travail. Résultats? Embouteillages, omniprésence des véhicules individuels, pollution de l'air et problèmes de santé publique. Pour inverser la tendance, de nombreuses initiatives existent. Parmi celles-ci, la Semaine de la mobilité, semaine à laquelle la Cellule mobilité de la FGTB wallonne participe.**

Cette mobilisation européenne a pour objectif d'encourager l'utilisation rationnelle de la voiture et, aussi et surtout, les modes de déplacement alternatifs (marche, vélo, covoiturage, transports en commun...). La Semaine de la mobilité est aussi l'occasion de mettre en évidence différentes actions locales et concrètes et d'informer le grand public de toutes les initiatives mises en place pour améliorer la mobilité.

Cette année, la Semaine de la mobilité wallonne se déclinera en 74 projets répartis un peu partout dans la Région. Mais aussi au travers de la Caravane de la mobilité qui se déplacera du 16 au 22 septembre dans cinq grandes villes wallonnes. A chaque étape sa thématique:

- 16/9 - Tournai: le train
- 17/9 - Charleroi: le bus et le métro
- 18/9 - Arlon: le covoiturage
- 19/9 - Namur: l'inter modalité
- 20/9 - Liège: le vélo

Cette année, la Cellule mobilité de la FGTB wallonne participera activement à cette Caravane. A chaque étape, les travailleurs de cette Cellule tiendront un stand commun avec leurs homologues de la CSC. Ce sera l'occasion de présenter les actions menées en entreprises, en collaboration avec les délégations syndicales, pour améliorer les conditions de mobilité des travailleurs. Cet événement permettra également de présenter la nouvelle brochure destinée aux demandeurs d'emploi, souvent confrontés à des difficultés en matière de mobilité et de

transports. Cette publication, intitulée «Pas d'auto - pas de boulot - pas d'auto - pas de boulot...», propose une série de pistes pour sortir de ce cercle vicieux en utilisant au mieux les alternatives à la voiture.

Durant la semaine du 16 au 22 septembre, d'autres actions et événements seront organisées. La FGTB Brabant wallon et la Cellule mobilité prendront par exemple part à l'activité organisée sur le zoning de Nivelles-Sud: pour mettre l'accent sur les économies réalisables en optant pour des alternatives à la voiture pour se rendre au boulot (covoiturage, transports en commun, modes de transport doux...), des faux billets de 500€ seront distribués à l'entrée du zoning. Ce tract un peu provocateur donnera l'adresse du site Internet de Nivelles-Sud dédié à la mobilité et sur lequel un calculateur permet d'évaluer les économies réalisées grâce au recours à ces alternatives ([www.zoningsnivellesmobilitte.be](http://www.zoningsnivellesmobilitte.be)).

La dernière étape se déroulera à Liège et sera le point d'orgue de la semaine. La thématique du jour mettra en évidence le projet wallon «Tous Vélo Actifs» qui, depuis 12 mois, soutient une trentaine d'entreprises et leurs travailleurs pour initier ou intensifier l'usage du vélo dans leurs trajets quotidiens. Un grand cortège de cyclistes traversera la ville, des vélos un peu fous animeront les rues, on tentera d'établir un nouveau record de la plus grande bicyclette du monde et un concert clôturera les festivités en soirée. Sa particularité: il sera en partie alimenté en électricité par les vigoureux coups de pédales de quelques courageux spectateurs.

Tous les projets et activités, les infos et le programme sont sur le site [www.semainemob.be](http://www.semainemob.be).

Vous y trouverez également un calculateur mobilité qui vous permettra d'estimer les économies réalisables en optant pour des moyens de transport doux, publics et/ou collectifs.

**[jean-luc.dossin@cepag.be](mailto:jean-luc.dossin@cepag.be)**

## Nouvelle réglementation relative à la FPI (Formation professionnelle individuelle)

À u 1er octobre 2013, les modalités de la FPI changent. Avant l'été, le SERV (Conseil socio-économique de Flandre) avait tenté de parvenir à un accord sur la réforme de la FPI, mais les négociations étaient restées bloquées. Finalement, le ministre flamand de l'Emploi Philippe MUYTERS (N-VA) a pris une décision.

La nouvelle réglementation contient les modifications suivantes:

### 1. La forme de contrat

La règle générale est toujours qu'après une FPI, il doit y avoir un contrat à durée indéterminée. La période de protection (au moins égale à la durée de la formation) est aussi maintenue, comme toutes les autres dispositions.

Désormais, l'entreprise a toutefois la possibilité (tant en cas de formation professionnelle individuelle que collective) de déroger à la forme de contrat et de donner un contrat à durée déterminée, dont la durée est au moins équivalente à la période de formation. Celle-ci varie généralement de 1 à 6 mois, avec un minimum de 4 semaines et un maximum de 26. C'est le VDAB qui décide de la durée. Pour un chômeur de longue durée peu qualifié, la période peut aller jusqu'à 52 semaines.

Pour pouvoir utiliser cette dérogation, l'entreprise doit prouver que cela correspond à la politique d'embauche d'application. L'employeur peut le prouver au VDAB par des dispositions relatives à la politique d'embauche reprises dans une CCT sectorielle ou d'entreprise. A défaut, il peut utiliser une déclaration sur l'honneur, dans laquelle il est dit que l'utilisation du contrat

à durée déterminée est courante en cas d'embauche.

### 2. Autres dispositions

Le gouvernement flamand a par ailleurs décidé d'intégrer plusieurs autres dispositions dont il avait été question durant les négociations. Il s'agit essentiellement d'aspects et accords qualitatifs sur la façon dont on abordera la FPI en pratique : un scan des compétences pour déterminer le but, le contenu et la durée de la FPI, des plans de formation plus standards, un accompagnement FPI par des tiers, un plan de suivi après la formation et des durées maximales indicatives.

Toutes ces dispositions restent généralement au conditionnel et ne sont donc pas intégrées comme modification dans la réglementation. Elles doivent encore être discutées au niveau du VDAB.

### 3. Appréciation de la FGTB

Durant les négociations, la FGTB flamande s'est opposée à l'introduction de la possibilité d'avoir un contrat à durée déterminée après une FPI.

Et l'on n'a pas répondu à l'une de nos principales préoccupations dans le débat: notre revendication de remédier à l'immense gaspillage qu'il y a actuellement dans l'utilisation des FPI (par ex. en limitant le groupe-cible à ceux qui en ont vraiment besoin).

Nous regrettons donc que le ministre ait appliqué cette réforme de sa propre initiative, sans répondre à notre préoccupation.

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

## Huitième appel du Pendelfonds (Fonds des navetteurs)

*En 2006, le Pendelfonds était créé par la ministre flamande Kathleen Van BREMPT. Le but était de subsidier pour quatre ans des projets novateurs destinés à favoriser des déplacements domicile-lieu de travail durables.*

*Le huitième appel dans le cadre de ce Fonds a été lancé le 15 juin dernier et court jusqu'au 15 octobre 2013 inclus. Les entreprises peuvent obtenir jusqu'à 50% de subsides pour les projets introduits et ce, sur une période de quatre ans.*

*Ces projets doivent favoriser les déplacements domicile-lieu de travail durables. Cela peut aller d'une indemnité vélo, à l'installation de douches, à l'aménagement de parkings pour le covoiturage, à l'organisation d'un transport collectif pour les travailleurs.*

*Le but est de choisir, en concertation avec les travailleurs, la bonne solution et celle qui sera la plus durable. Comme la concertation sociale est aussi un des critères de recevabilité, nous soulignons à nos secrétaires, délégués et militants, l'importance de leur implication. Les problèmes de mobilité sont là pour être résolus, dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs.*

Plus d'informations sur

- [www.mobielvlaanderen.be/pendelfonds](http://www.mobielvlaanderen.be/pendelfonds) (en néerlandais uniquement)
- Ou via la FGTB flamande - Bart NEYENS (conseiller service d'études): tél. 02 506 82 25, [bneyens@vlaams.abvv.be](mailto:bneyens@vlaams.abvv.be)

### **Bangladesh: Réponse de DE GUCHT et ASHTON**

*Suite à l'incendie dans une usine textile au Bangladesh en avril dernier, faisant plus de 1100 morts, ASHTON et DE GUCHT ont répondu à notre interpellation. Leur réponse est détaillée. Ainsi, ils expliquent le travail effectué par l'UE pour encourager le Bangladesh à entreprendre des actions, notamment via le pacte mondial pour l'amélioration des droits du travail et de la sécurité dans les usines textiles au Bangladesh, élaboré par l'UE, l'OIT et le Bangladesh. Nous allons voir au sein de la Coalition Travail Décemment comment poursuivre ce dialogue afin que tout soit mis en œuvre pour que pareil drame ne se reproduise jamais plus.*

### **«Labour Forum» de l'ASEM (Sommet Asie-Europe)**

*La CSI, la CES et la Friedrich Ebert Stiftung organisent les 21 et 22 octobre dans la capitale du Cambodge, Phnom Penh, une nouvelle réunion du Labour Forum regroupant les pays impliqués dans l'ASEM (Sommet Asie-Europe). Pour cette édition, l'accent du forum regroupant des syndicats européens et asiatiques, est mis sur la concertation sociale et sur les conditions de travail. Un projet de collaboration entre la Belgique et l'Indonésie est un thème central. Ce projet, qui est actuellement activement préparé par le Département International de la FGTB (avec la CSC et la CGSLB), est l'initiative du SPF Emploi. Il découle de la réunion des ministres de l'Emploi des pays faisant partie du Sommet Asie-Europe (fin octobre 2012 - Hanoi). Plus d'informations suivront dans un prochain Echo.*

## ■ EUROPE

### **Politique extérieure de l'UE. Première consultation des syndicats par la BEI**

La Banque européenne d'Investissement octroie des prêts et des garanties à des conditions plus avantageuses que «sur le marché» à des initiatives privées ou publiques dans le but de lutter contre la pauvreté, un de ses objectifs officiels.

Les projets appuyés ne se situent certes que pour 10 % dans les pays hors UE mais la BEI représente le plus gros volume de prêts au développement dans le monde, avant la Banque mondiale. Il s'agit donc d'un instrument important de politique étrangère pour l'UE !

Le mouvement syndical, représenté pour l'occasion par la FGTB, a donc répondu à l'invitation de la BEI à donner un avis sur le «social and environmental handbook». Le handbook vise à pourvoir la Banque d'une méthode d'évaluation des risques quant aux respects des normes sociales.

Nous avons défendu trois idées:

1) Le respect de toutes les normes sociales

fondamentales sans exception doit être une condition sine qua non de tout appui par la BEI. Dans son handbook, la Banque avait tendance à considérer l'assassinat ou la torture de syndicalistes par exemple comme moins dignes d'attention que la violation d'autres normes.

2) Le développement suppose les capacités des gouvernements à financer les services publics et la protection sociale. Un promoteur et/ou un projet devrait générer des revenus fiscaux et ne pas opérer à partir de paradis fiscaux.

3) Des mécanismes devraient permettre aux interlocuteurs sociaux d'alerter la BEI avant l'approbation d'un projet et pendant sa réalisation. Le promoteur ne peut être le seul responsable de sa propre évaluation et des mécanismes de «plaintes».

La participation syndicale à cette consultation par la BEI était à notre connaissance une première. L'avenir nous dira si elle était purement formelle!

*thierry.aerts@fgtb.be*

## ■ RELATIONS INTERNATIONALES

### **20 octobre: manifestation nationale "Time to go!"**

La FGTB est partenaire de la campagne "Time to go! – Les armes nucléaires hors de Belgique", une initiative du mouvement belge pour la paix (CNPAD, Vrede, Vredesactie, et Pax Christi).

Une grande manifestation sera organisée le dimanche 20 octobre de 13h à 18h au Parc du Cinquantenaire à Bruxelles. Cette date marquera le 30ème anniversaire de la plus grande manifestation en faveur de la paix jamais organisée à Bruxelles contre les armes nucléaires. Ce jour-là, nous vous invitons à relayer la revendication de la suppression immédiate des armes nucléaires de notre pays et à faire part de votre indignation face à l'absence de politique efficace pour le désarmement nucléaire. Nous espérons que la présence de la FGTB le 20 octobre sera aussi forte qu'il y a 30 ans. Aussi, nous lançons à tous un appel à être présents le 20!

#### **Une politique efficace**

Cela fait maintenant 30 ans que des armes nucléaires américaines se trouvent dans notre pays. Ces armes sont inutiles, coûteuses et dangereuses. Notre gouvernement s'est engagé à travailler à un monde sans armes nucléaires, une démarche qui, jusqu'à

présent, ne s'est pas assortie d'initiatives concrètes. Il y a un large soutien de la société pour la suppression immédiate des armes nucléaires de notre pays. Aussi, nous nous inquiétons de ne pas voir de politique efficace visant à réaliser le désarmement nucléaire.

Selon nous, le gouvernement a cinq bonnes raisons de supprimer DES A PRESENT les armes nucléaires:

1. Plus il y a d'armes nucléaires dans le monde, plus l'environnement dans lequel nous vivons devient dangereux.
2. L'utilisation des armes nucléaires a toujours des conséquences catastrophiques.
3. Les armes nucléaires sont des armes de destruction massive qui violent le droit international.
4. Garder et moderniser les armes nucléaires est un processus très coûteux.
5. Les bombes B61 ont été stationnées dans notre pays sur la base d'un accord bilatéral entre les USA et la Belgique et peuvent aussi être évacuées de cette façon.

Pour plus d'informations: [www.timetogo.be](http://www.timetogo.be).

*els.dirix@fgtb.be*