

SOMMAIRE

Economie 2

- Le Bureau du Plan moyennement optimiste dans ses pronostics de croissance

Entreprises 3

- L'importance de la surveillance de santé prolongée
- Des outils pour améliorer la mobilité des travailleurs vers leur lieu de travail

Politique sociale 4

- Le coût d'un prépensionné versus le coût d'un chômeur âgé

Ombuds social 5

- Jurisprudence: question préjudicielle posée à la Cour constitutionnelle concernant la différence entre les statuts ouvrier et employé.

Echo régions 5-7

- Vers un pacte de croissance urbaine durable?
- «Détox»: la nouvelle brochure des Jeunes FGTB
- La FGTB flamande réclame une radioscopie systématique des subsides aux entreprises
- Elargissement de la prime de transition flamande

Europe & International 8

- Le piège de la rigueur – Journée d'action syndicale européenne le 29 septembre
- Production de ballons de foot et droits du travail: il reste du pain sur la planche!

Prépension: pourquoi ces œillères?

L'accord social négocié chez Carrefour, qui a sauvé quelque 3000 emplois et a permis à quelque 1000 travailleurs d'échapper au chômage grâce à la prépension, a fait couler beaucoup d'encre. Les libéraux, la NV.A, la liste De Decker et même Marianne Thyssen du CD&V se sont empressés de condamner la prépension à 52 ans, qu'ils entendent démanteler sous un prochain gouvernement.

L'attention de la droite se porte toujours sur les prépensions. Or, 2.027.000 Belges ont entre 50 et 64 ans et seuls 6% d'entre eux sont prépensionnés. Il y a autant de travailleurs âgés malades, deux fois plus de chômeurs âgés et trois fois plus de femmes au foyer inactives dans cette classe d'âge.

En outre, ces 120.000 prépensionnés (6%) ont tous un âge assez avancé et ne sont officiellement plus disponibles pour le marché du travail.

En tout et pour tout, 2.633 prépensionnés, soit 0,13% de la catégorie de la population âgée de 50 à 64 ans, sont aujourd'hui des prépensionnés qui ont été licenciés avant l'âge de 58 ans dans le cadre d'une restructuration (chiffres ONEm). Ils participent à une cellule pour l'emploi et à un outplacement et doivent rester disponibles pour le marché du travail jusqu'à l'âge de 58 ans.

Notons qu'ils coûtent 50 à 100% moins cher à la sécurité sociale que s'ils avaient été mis au chômage, parce que ces travailleurs et leur ancien employeur doivent rembourser une partie importante sous forme de cotisations sociales et d'impôts.

Ils disposent en outre d'un meilleur statut social, qui n'est pourtant pas à envier. N'oublions pas que les prépensionnés ne touchent pas de 13e mois ni de pécule de vacances. Mais comme leur ancien employeur doit encore payer un petit complément, ils bénéficient assez souvent d'un revenu décent.

Les chômeurs et les malades de longue durée de plus de 50 ans, eux, ont un mauvais statut social mais coûtent beaucoup plus cher à la sécurité sociale (voir calculs page «social»).

Plutôt que de s'attaquer aux prépensions, les politiques et les commentateurs devraient fulminer contre les employeurs qui licencient leurs travailleurs âgés après de nombreuses années de loyaux services en leur octroyant une aumône (ce qui est certainement le cas des ouvriers) et en les mettant pour le reste de leur vie à charge de la sécurité sociale, sans payer un cent et en les confinant dans un très mauvais statut social.

**Négociations
Climat:**

**Bonn a entériné
la Transition juste!**

La communauté internationale semble se relever doucement de l'échec de Copenhague.

Les négociations climatiques sous l'égide des Nations Unies ont repris officiellement à Bonn du 31 mai au 10 juin. L'objectif est de donner une suite au Protocole de Kyoto sur un accord engageant la communauté internationale à lutter contre les changements climatiques.

L'effervescence de Copenhague, et le flop qui s'en est suivi, ont laissé place au pragmatisme et au réalisme.

La FGTB était présente à Bonn. Nous avons constaté la volonté de l'ensemble des Etats d'arriver à un accord. Élément essentiel qui semblait manquer à Copenhague.

Il n'y a néanmoins pas lieu d'exprimer un enthousiasme délirant: le processus est affreusement lent. Tellement lent qu'il semble déjà acquis que la prochaine grande Conférence de Parties (COP 16), qui se tiendra à Cancun en décembre, n'accouchera au mieux que d'un premier paquet de décisions.

En ce qui concerne nos revendications, la transition socialement juste vers une société bas carbone garantissant des emplois décents a fait l'objet d'un accord explicite de l'ensemble des Etats en séance plénière à Bonn! Le concept défendu par les syndicats semble donc acquis dans le prochain accord à venir. A nous de veiller à ce que l'essai soit transformé et, surtout, à le concrétiser ensuite sur le terrain!

Le Bureau du Plan moyennement optimiste dans ses pronostics de croissance

Le Bureau du Plan vient de publier ses perspectives économiques pour la période 2010-2015. Il s'attend à un rétablissement de la croissance nominale de 1,4% cette année et de 1,7% en 2011. A la suite de la crise, la consommation des ménages a accusé une diminution historique qui s'est accompagnée d'une hausse énorme de l'épargne en 2009. Le Bureau du plan souligne que la baisse de la consommation particulière aurait été beaucoup plus importante encore si le niveau du pouvoir d'achat n'avait pas été maintenu (+2,7%) par l'indexation des salaires et les allocations sociales, alors que l'inflation stagnait.

En 2009, l'indexation des salaires a permis d'améliorer le salaire réel et d'accroître le revenu disponible réel, ce qui a freiné la baisse de la consommation. Le Bureau du Plan dit littéralement que "Sans cette contribution, la récession en Belgique eût été sans doute encore plus forte (que -3%), peut-être d'une ampleur équivalente à celle de l'UE (zone Euro)". Début 2010, l'inflation est de retour et la confiance des ménages dans le redressement économique n'est pas encore rétablie. En 2010, nous constatons même une diminution du pouvoir d'achat. Les problèmes budgétaires de notre pays ne sont pas sous contrôle et la dette ne cesse de s'accroître. Ceci n'est pas dû aux moindres recettes de l'IPP, mais plutôt à une croissance plus lente des recettes de l'impôt des sociétés, malgré la reprise. Suite au système de déduction des intérêts notionnels, à partir de 2012, les recettes de l'impôt des sociétés commenceraient même à diminuer si ce système était maintenu dans sa forme actuelle.

Le Bureau du Plan s'attend à une nouvelle baisse de la part salariale, au profit de la rentabilité des sociétés et des bénéficiaires. Les subventions salariales et

les réductions des cotisations patronales, qui se sont graduellement ancrées dans notre système, continueront à s'envoler. Le Bureau du Plan explique clairement que les subventions salariales ont réduit de 2,5 % l'écart salarial avec les pays voisins de référence. Dans l'ensemble, l'écart salarial net a été réduit à 0,5%.

Comparé à nos pays voisins, les subventions salariales engendrent une diminution importante de l'écart salarial. Les concessions (para)fiscales faites aux entreprises ont manifestement provoqué un nouvel affaiblissement de notre système de sécurité sociale et de bien-être pour les familles.

Et il ne faut pas attendre de nouvelle création d'emplois avant 2012. Sur la période 2010-2015, la création d'emplois nets ne sera que de quelque 28.000 unités. On s'attend à une perte cumulée de 26 000 emplois dans l'industrie sur la période 2012-2015.

La crise économique a entraîné une hausse du nombre de chômeurs de 45 000 unités en 2009 et de quelque 43 000 unités cette année. Le taux de chômage passerait ainsi à 13,3 %. Un grand pic du chômage est attendu en 2012, malgré la reprise de la croissance économique.

Les pronostics basés sur les modèles du Bureau du Plan ne sont donc pas très positifs. Toutefois, à l'occasion de son dernier 'Economic Outlook', l'OCDE a loué le gouvernement belge pour son approche de la crise de l'emploi et a signalé que la situation dans les autres Etats membres européens était parfois bien pire. Ceci prouve que le modèle de concertation sociale belge, surtout en temps de crise, est la seule vraie garantie pour l'emploi et le pouvoir d'achat des familles.

maureen.verhue@fgtb.be

Tableau: Estimation et évaluation de l'écart salarial depuis 1996 (taux de croissance en %)

	1997-1998	1999-2000	2001-2002	2003-2004	2005-2006	2007-2008	2009-2010	1997-2010
1. Réalisation de la norme nominale (OCDE)	3,6	5,4	6,5	5,1	3,9	4,1	2,7	31,3
2. Coût salarial horaire nominal en Belgique (concept CN)	3,9	4,3	8,6	3,6	4,7	6,5	3,6	35,2
3. Coût horaire nominal du facteur travail en Belgique (concept BFP)a	3,8	4,0	8,5	3,4	4,0	5,6	2,6	32,0
4. Différence 'CN' (2/1 en %)	0,3	-1,0	1,9	-1,4	0,8	2,3	0,9	3,0
5. Différence 'BFP' (2/1 en %)	0,2	-1,3	1,9	-1,7	0,1	1,5	-0,1	0,5

CN = Compte National

BFP = Bureau Fédéral du Plan

L'importance de la surveillance de santé prolongée

Les travailleurs qui ont été exposés à des risques de santé sur les lieux de travail, comme l'amiante ou des produits chimiques, ont droit à la surveillance de santé prolongée.

Un droit important qui n'est cependant pas facile à faire valoir.

Le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail vient d'élaborer un certain nombre de propositions concrètes.

Pourquoi une surveillance de santé prolongée ?

Le Conseil supérieur considère que la surveillance de santé prolongée est un droit pour tous les travailleurs même si, *d'un point de vue préventif*, elle n'apporte plus rien pour la santé.

Dans tous les cas, le travailleur qui a

été exposé à des risques de santé a le droit d'obtenir une consultation et/ou un examen médical par un médecin du travail en vue du suivi des dommages sur la santé éventuellement provoqués par cette exposition antérieure.

Rôle du Comité pour la prévention et la protection au travail

Les recommandations du Conseil n'ont pas encore été intégrées dans la réglementation, il reste donc du travail. Mais les propositions du Conseil peuvent être obtenues par le biais du CPPT puisque la surveillance de santé prolongée est un droit (article 16 de l'AR du 28 mai 2003). N'hésitez donc pas à mettre le point à l'ordre du jour ou à nous contacter pour de plus amples informations.

francois.philips@fgtb.be

Des outils pour améliorer la mobilité des travailleurs vers leur lieu de travail

Fin 2008, tous les employeurs, que ce soit du **privé** ou du **public** dans les entreprises de plus de 100 travailleurs, étaient tenus de compléter le 2ème diagnostic fédéral trisannuel sur les déplacements des travailleurs **entre leur domicile et leur lieu de travail**. Les réponses ont d'ailleurs été soumises pour avis au conseil d'entreprise (à défaut, à la délégation syndicale) ou au comité de concertation.

Toutes ces données sont regroupées dans une banque de données largement ouverte aux délégués. Ainsi, le SPF mobilité met à leur disposition, gratuitement, non seulement les résultats de l'enquête mais également un rapport sur les meilleures pratiques de mobilités tant dans les entreprises que dans le secteur public. Ces entreprises ou institutions publiques innovantes en la matière y sont d'ailleurs nommément citées. Ces initiatives ont certainement contribué à la diminution de l'usage de la voiture pour aller au travail (de 1,9% entre 2005 et 2008) alors que la circulation automobile totale a augmenté de 2%.

Dans le même temps, le trafic des voyageurs en train augmentait de 13,7% et celui des métros, bus et cars de 10%.

De plus le SPF mobilité met également à disposition:

- les données agrégées de chaque commune;
- pour tous les délégués qui en font la demande, des données sur mesure comme, par exemple, celles d'un zoning industriel.

Tous ces outils sont susceptibles d'aider les délégués qui veulent en faire (ou en ont déjà fait) un thème syndical; Ils peuvent aussi servir à interpeller leur employeur pour faire bouger les choses et aboutir à des mesures concrètes.

Pour accéder à toutes ces informations, rendez vous sur le site <http://www.mobilite.fgov.be>, sélectionnez «mobilité» et ensuite «diagnostic des déplacements domicile-travail».

Le prochain diagnostic est prévu pour 2011. La FGtB vous tiendra informés.

jean-luc.struyf@fgtb.be

IEF: bilan 2009

Fin mai, la FGtB a invité l'inspection du SPF emploi et travail. L'inspection, qui est chargée de vérifier comment les informations économiques et financières sont fournies au Conseil d'entreprise (CE) et au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), est venue exposer et discuter des résultats de leurs contrôles dans les entreprises en 2009.

Particularité pour 2009, suite à l'accord concernant les PME en 2007, les informations économiques et financières sont au menu des CPPT des entreprises entre 50 et 100 travailleurs sans CE.

Sur 285 CPPT contrôlés par l'inspection, seuls 185 avaient reçu l'information de base (dont 55 uniquement oralement).

Pour l'information annuelle, ce n'est pas mieux : seuls 150 CPPT l'ont reçue (dont 13 de manière suffisante). Bref, en tout, seules 32% des entreprises sont « en ordre ».

Pour le CE, après plus de 35 ans d'application, les scores sont évidemment meilleurs. Toutefois, sur 857 entreprises contrôlées, en priorité pour les informations de base, 49 n'ont fourni aucune information et 89 l'ont fait de manière incomplète. Dans 784 entreprises concernées, 13 n'ont pas nommé de réviseur. De plus, 78 réviseurs brillaient par leur absence lors de la réunion annuelle et 94 n'avaient pas certifié les documents du CE.

Le bilan de l'inspection montre qu'il faut continuer à améliorer les informations économiques et financières tant quantitativement que qualitativement. Ce bilan est également fort utile pour les discussions sur l'évaluation de l'accord PME, prévu fin 2010.

**«MyPension»:
votre dossier
pension en ligne!**

Le 25 mai, l'Office national des pensions (ONP) a lancé «MyPension», le dossier de pension en ligne. Cette application interactive permet aux travailleurs et aux pensionnés du régime salarié de consulter leur dossier de pension et de suivre pas à pas son évolution. L'accès à MyPension se fait via le site web de l'ONP et nécessite un lecteur de carte d'identité électronique ou un token.

MyPension est une plateforme interactive accessible à tout citoyen qui travaille ou qui a travaillé en tant que salarié au cours de sa carrière professionnelle. Il a pour objectif de faciliter les échanges d'information entre l'ONP et le citoyen. Dans sa session sécurisée, le citoyen peut rapidement accéder aux informations de son dossier de pension et entreprendre différentes démarches administratives.

L'application offre des avantages aux travailleurs et aux pensionnés : les travailleurs salariés peuvent entre autres vérifier les données de carrière pension ou encore adapter leurs données de contact. Les pensionnés peuvent entre autres prendre connaissance de la date du prochain paiement de leur pension, adapter leurs données de contact ou encore retrouver une version électronique des courriers échangés avec l'ONP.

En permettant au citoyen de suivre l'évolution de son dossier pension, l'ONP espère ainsi gagner davantage de transparence vis-à-vis de son fonctionnement. L'information, la communication et la sensibilisation font en effet partie de la mission de toutes les institutions de sécurité sociale. MyPension permettra également à l'ONP de réduire son empreinte écologique en diminuant sa consommation de papier!

Pour plus d'infos:
www.rvponp.fgov.be

**Le coût d'un prépensionné versus le coût
d'un chômeur âgé:
le prépensionné coûte moins cher!**

Au cours des années 90, l'âge "normal" de la prépension avait déjà été porté à 58 ans, avec pour résultat une diminution du nombre de prépensionnés de 138.000 à 120.000, mais aussi un doublement du nombre de chômeurs âgés, qui a dépassé les 200.000.

Le «Pacte de solidarité entre les générations» a porté l'âge de la prépension à 60 ans. La prépension à 58 ans n'est plus possible qu'après une carrière de 38 ans. Résultat : le nombre de prépensionnés a continué à baisser... jusqu'au moment où la spéculation des banques nous a plongés dans la crise économique la plus grave depuis les années 30 et que les entreprises ont licencié davantage de travailleurs.

Au cours des douze derniers mois, on note une augmentation de 3.264 prépensionnés (contre plus de 200.000 chômeurs âgés), victimes de la crise.

La droite ne fulmine pas contre les banquiers, qui ont provoqué la crise, mais cible, comble du cynisme, le statut social de ses victimes... dont celui des prépensionnés.

Que coûte un prépensionné de 52 à 55 ans à la sécurité sociale?

Prenons l'exemple d'un salaire moyen de 2.700 euros bruts par mois. Dans ce cas, l'allocation de chômage est égale à 1.153 euros. L'employeur devra payer un complément mensuel d'au moins 244 euros. Cela donne un revenu brut de 1.397 euros par mois pour le prépensionné qui paie 6,5% de cotisations sociales (= 91 euros) et 114 euros d'impôts, ce qui ramène son revenu net à 1.192 euros par mois. Un revenu peu brillant mais tout de même supérieur au seuil de pauvreté (comme isolé).

L'employeur paie une cotisation sociale de 40% sur le complément (97 euros). La collectivité paie donc une allocation de chômage de 1.153 euros dont il faut déduire 91 euros de cotisations sociales personnelles, 114 euros d'impôts, 97 euros de cotisations patronales, soit 851 euros nets par mois ou **10.212 euros par an**.

Supposons que ce même travailleur émarge au chômage. La sécurité sociale paierait alors une allocation de chômage de 1.265 euros⁽¹⁾, soit **15.180 euros par an ou 49% de plus que pour le prépensionné de notre exemple!**

Pour un chômeur âgé isolé, la sécurité sociale devrait payer 13.836 euros de plus. L'employeur économiserait, lui, dans tous les cas le complément de 244 euros plus la cotisation sociale de 97 euros = 341 euros par mois ou 4.092 euros par an.

L'écart devient encore plus grand lorsque le salaire brut du travailleur licencié est plus élevé ou lorsque l'employeur paie un complément supérieur au minimum obligatoire.

Prenons un salaire mensuel brut de 4.000 euros, le salaire moyen payé à de nombreux travailleurs à la fin de leur carrière.

En cas de chômage, le travailleur ne recevrait qu'une allocation de chômage mensuelle de 1.265 euros; il n'y a aucun effet retour de sorte que le coût pour la sécurité sociale et la collectivité serait donc de 13.836 euros.

Supposons que ce travailleur prenne la prépension et que l'employeur paie un complément jusqu'à 85% du revenu annuel net de 30.777 euros. L'allocation de chômage reste égale à 1.153 euros. En cas de restructuration à 52 ans, l'employeur devra payer **un complément de 1.412 euros** plus 565 euros (40%) à titre de cotisations sociales. Le prépensionné paiera une cotisation personnelle de 167 euros et 696 euros à titre d'impôts et de cotisation spéciale. Il gardera 1.702 euros nets par mois, soit 2/3 de son ancien revenu annuel.

La collectivité **NE PAIE RIEN**. Elle reçoit 1.428 euros par mois (565 euros cotisation patronale + 167 euros cotisation personnelle + 696 euros d'impôts) et paie 1.153 euros à titre d'allocations de chômage, soit un gain de **275 euros par mois ou de 3.300 euros par an**. Montant dont il faudra certes payer plus tard les droits de pension.

Dans ce cas, le statut de chômeur âgé coûterait donc 18.480 euros de plus par an à la collectivité que le statut de prépensionné.

L'employeur économiserait dans ce cas le complément de 1.412 euros plus la cotisation patronale de 565 euros = 1.977 euros par mois **ou 23.724 euros par an**, si ce travailleur avec un revenu de 4.000 euros bruts n'avait pas reçu le statut de prépensionné !

Alors, pourquoi la droite plaide-t-elle pour le démantèlement de la prépension?

Par ignorance ? Ou pour répercuter une partie du coût des licenciements sur la collectivité (et non plus sur l'employeur)?

jef.maes@fgtb.be

⁽¹⁾ Un chômeur âgé sans complément ne paie pas la cotisation sociale de 6,5% ni des impôts. Il s'agit ici d'un chef de ménage. Comme isolé, il touche pendant les six premiers mois une allocation de chômage de 1323,92 euros/mois, pendant les six mois suivants 1233,96, et ensuite 1072,24 jusqu'à l'âge de 55 ans et 1153,10 à partir de 55 ans.

Statuts ouvrier/employé: question préjudicielle à la Cour constitutionnelle⁽¹⁾

Un ouvrier occupé sans interruption depuis le 11 décembre 2001 est licencié le 3 avril 2008 avec un préavis de 28 jours pour cause de réorganisation.

"A titre principal" l'ouvrier concerné réclame une indemnité de préavis supplémentaire égale à l'indemnité de préavis qu'il aurait perçue s'il avait eu le statut d'employé, le salaire pour les jours de carence et une indemnité pour licenciement abusif.

"A titre subsidiaire" il demande à la Cour constitutionnelle de poser une question préjudicielle concernant la discrimination entre ouvriers et employés dans le domaine des délais de préavis et du jour de carence. Même si la Cour constitutionnelle s'est déjà prononcée sur cette problématique, le travailleur considère que cette jurisprudence est obsolète puisque le législateur a eu le temps de remédier à la question et que le régime du licenciement abusif protège de moins en moins les ouvriers contre le licenciement.

Le tribunal juge non seulement qu'il est en effet question d'un licenciement abusif mais décide également de poser

une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle.

La jurisprudence antérieure de la Cour d'arbitrage avait en effet conclu à une 'distinction justifiée', mais elle était basée sur l'historique des statuts, sur l'objectif poursuivi par le législateur de 1978 de rapprocher progressivement les statuts et sur le fait que le maintien de cette distinction n'était pas disproportionné par rapport à l'objectif poursuivi. Le temps écoulé depuis le dernier arrêt de la Cour d'arbitrage (2001) justifie dès lors un nouvel examen à la lumière de cette harmonisation poursuivie.

Ce jugement pourrait avoir toute son importance dans le combat que mènent les organisations syndicales pour la suppression des discriminations entre ouvriers et employés.

Nous sommes curieux de voir si la décision de la Cour constitutionnelle tombera avant ou après un éventuel accord entre partenaires sociaux ...

hilde.duroi@fgtb.be

⁽¹⁾ Jugement du tribunal du travail de Bruxelles du 22 avril 2010 dans l'affaire GD/S.A.B.

«Master na master» (master après master) en droit social à la VUB

La Faculté de droit de la VUB compte mettre l'organisation d'un «master na master» en droit social au programme de l'année académique 2010-2011. Ce master peut soit être suivi en une seule année académique soit être étalé sur deux ans. Tous les cours (matières obligatoires et facultatives) seront donnés en cours du soir (de 17 à 20 h). Davantage de renseignements peuvent être obtenus auprès de Mme N. VERNIMMEN, Vrije Universiteit Brussel, Vakgroep Sociaal Recht, Pleinlaan 2 - 1050 Brussel (tel. 02 629 25 64 - fax 02 629 36 33 - e-mail nvernimm@vub.ac.be) ou de Mme Elisabeth ALOFS (02 629 13 84 - e-mail ealofs@vub.ac.be) via le site web du Vakgroep Sociaal Recht (<http://www.vub.ac.be/SORE>).

ECHO REGIONS

Vers un pacte de croissance urbaine durable?

Fin 2007, à l'occasion du lancement, par le Gouvernement régional, de son *Plan de développement international* de Bruxelles, la FGTB Bruxelles lançait l'idée de la négociation tripartite d'un *Pacte de croissance urbaine*, avec pour ambition de fixer les conditions d'une croissance durable de l'économie urbaine et de la juste répartition de la richesse ainsi créée. Lors de la mise en place du nouveau gouvernement régional, nous avons pu nous réjouir de retrouver cette proposition dans la Déclaration de politique générale.

Dans un contexte budgétaire et institutionnel particulièrement difficile, le ministre-président vient de convoquer les interlocuteurs sociaux au Comité bruxellois de concertation économique et sociale afin d'engager la négociation d'un nouvel accord social, mobilisant les interlocuteurs sociaux autour de quatre objectifs:

1) poursuivre et amplifier le dialogue social à Bruxelles afin de répondre de manière spécifique et adéquate aux

défis de l'emploi, particulièrement chez les jeunes;

2) déterminer les contributions conjointes des pouvoirs publics, du secteur privé et des secteurs professionnels pour l'accès à l'emploi et la formation des Bruxellois;

3) promouvoir la création d'emplois, notamment en lien avec l'environnement et dans une économie au service des citoyens;

4) préserver et améliorer les conditions de travail et les droits sociaux des Bruxellois remis à l'emploi mais aussi de tous les travailleurs (ndrl: navetteurs compris!) que la crise financière et les mutations de l'économie urbaine exposent à la précarité et à l'insécurité sociale.

Puisse la concertation sociale bruxelloise ainsi sortir du «trou noir» dans lequel elle s'était retrouvée plongée, au lendemain des élections régionales.

eric.buysens@fgtb.be

La FGTB Bruxelles en congrès

Le 19 mai 2010, les 180 délégué(e)s des Centrales professionnelles ont adopté le Rapport d'activités, ainsi que 6 Résolutions:

- Résolution de perspectives syndicales
- Résolution d'actualité
- Non à la régionalisation de l'enseignement!
- Résolution Jeunes
- Motion sur la Palestine: «le travail décent est impossible sous occupation militaire»
- Motion d'actualité pour l'unité d'une seule sécurité sociale non privatisée, de la négociation collective et du droit du travail.

Le Rapport d'activités 2006-2010 et toutes les résolutions sont téléchargeables sur www.fgtbbruxelles.be ou sur simple demande à veronique.bel@fgtb.be

Le site de la FGTB wallonne fait peau neuve!

Nouveau graphisme, nouvelle structure, nouveaux contenus...

Le site web de la FGTB wallonne a été conçu pour donner directement accès à une multitude d'infos.

Une rubrique «actualités» informe les internautes sur le quotidien et les actions du syndicat wallon.

Luttes sociales, actions, licenciements, fermetures d'entreprise... les travailleurs font part de leur vécu dans une rubrique «paroles de travailleurs».

Les notes, les émissions radio et télévisées mais aussi les différentes publications et brochures de la FGTB wallonne sont désormais accessibles sur simple clic.

Les orientations et les résolutions adoptées lors du dernier Congrès de la FGTB wallonne, organisé les 11 et 12 mai, sont également en ligne.

Bienvenue dans notre nouvel espace:

www.fgtb-wallonne.be

*Pour toute information:
vanessa.amboldi@
fgtb-wallonne.be*

«Détox»: la nouvelle brochure des Jeunes FGTB

Quotidiennement, nous reproduisons inconsciemment le discours de la droite. Le discours néolibéral inonde le petit écran, les ondes radio et la presse écrite. Ce vocabulaire est truffé d'euphémismes et de mots vidés de leur sens qui passent inaperçus, ou presque...

D'apparence anodine, cette « colonisation » par le vocabulaire impose sa vision du monde. Un vocabulaire qui, peu à peu, a été adopté par la classe politique et les médias. Les phrases sans verbe, les slogans et la recherche de l'émotion ont remplacé l'utilisation des termes propres et des analyses argumentées.

Les Jeunes de la FGTB wallonne ont décidé de ne plus se laisser intoxiquer par la pensée et le discours libéral ! Ils nous emmènent en cure de désintoxication grâce à leur brochure «Détox».

Cette brochure a été réalisée pour «casser» les petites phrases, les slogans et les «formules-chocs» de la droite et pour déconstruire le discours libéral en proposant d'autres arguments. Elle se révèle un outil terriblement efficace contre l'offensive de la droite!

Que la désintoxication commence!

Un exemple: l'enseignement et la formation

«Si les jeunes ne trouvent pas de boulot, c'est parce que l'école ne les a pas correctement formés.» INTOX!

L'info, c'est plutôt...

- Pour que les jeunes s'insèrent dans l'emploi, il faut leur laisser de la place! En Wallonie, on compte une offre d'emploi pour 25 sans-emplois. Ce n'est pas avec des mesures comme le Pacte «anti-génération» que l'on va créer de l'emploi pour les jeunes!
- Les entreprises doivent assumer leur part de formation ! Suivant les accords définis entre les interlocuteurs sociaux,

la part salariale des entreprises privées consacrée à la formation du personnel doit atteindre une moyenne nationale de 1,9%. Elle était de 1,6% en 2007. L'investissement moyen est donc inférieur à l'objectif national et à la moyenne européenne qui est de 2,3%. Depuis l'élaboration du Pacte de solidarité entre les générations en 2005, il est même prévu des sanctions pour les entreprises qui ne réaliseraient pas assez d'efforts ! Les employeurs se plaignent ? Qu'ils appliquent les accords et forment leur personnel!

- Il faut de véritables formations en alternance! L'enseignement technique et professionnel connaît un manque constant d'enseignants et d'enseignantes qualifiés. Mais on observe aussi une pénurie des lieux de stage. Les spécialistes ne se bousculent pas aux portillons des écoles pour dispenser leur précieux savoir. Sans parler du manque de qualité de certains stages où les jeunes passent leur journée à balayer sans apprendre le métier auquel ils se destinent !
- De quoi le patronat se plaint-il? Il y a une contradiction entre la soi-disant mauvaise formation des jeunes et les rapports internationaux qui placent les travailleurs et travailleuses belges dans le top 5 des plus productifs au monde. Le rôle de l'école, tel que défini dans la charte de l'enseignement officiel, n'est pas de produire des machines prêtes à l'emploi, mais bien des citoyens et citoyennes réfléchis, responsables, critiques et aptes à remettre en question la société dans laquelle ils et elles vivent et travaillent.

La brochure est disponible auprès des Jeunes FGTB et téléchargeable sur le site de la FGTB wallonne:

www.fgtb-wallonne.be

jeunes@jeunes-fgtb.be

La FGTB flamande réclame une radioscopie systématique des subsides aux entreprises

Dans le volet investissement "WIP", il a été convenu de procéder à une évaluation des instruments flamands existants en matière d'aide à l'investissement dans l'efficacité et l'effectivité de la création d'entreprises, de croissance et d'emplois. La récente vague de restructurations depuis le début de la crise prouve qu'il s'agit d'un besoin réel. De plus, nombre d'entreprises qui ont bénéficié d'aides publiques, ont également procédé à des restructurations.

La FGTB flamande plaide pour que le gouvernement flamand impose des conditions plus strictes aux entreprises bénéficiaires d'aides publiques et pour que l'octroi de ces aides soit transparent. Selon nous, les subsides ne peuvent être octroyés qu'après concertation syndicale et après intégration d'une clause de maintien maximal de l'emploi dans la demande. Si ces deux conditions ne sont pas réunies, le gouvernement flamand ne devrait pas pouvoir accorder de subsides.

L'appréciation des demandes de soutien

doit tenir compte davantage de critères sociaux et de durabilité. Nous plaçons pour que les critères suivants soient toujours intégrés dans l'évaluation des demandes d'aide: l'emploi (emplois supplémentaires, augmentation de la participation à la formation, amélioration du contenu des emplois), l'innovation (efforts en R&D, caractère durable des activités), l'écologie (efforts de protection de l'environnement et de politique climatique) et le gouvernement d'entreprise (durabilité, continuité de l'entreprise).

Afin d'améliorer la transparence de la politique d'aide flamande, la FGTB flamande demande que le gouvernement en informe régulièrement les partenaires sociaux par voie de rapports, soit au Conseil social et économique flamand, soit au Comité de concertation économique et sociale de la Flandre, soit aux conseils d'administration des Agences autonomes externes telles que le FIT ou encore l'IWT.

mkoocheki@vlaams.abvv.be

Élargissement de la prime de transition flamande

En Flandre, les travailleurs qui réduisent leur temps de travail en raison d'une baisse temporaire de la production ont droit à une prime de transition. Cette mesure de crise a été négociée par les partenaires sociaux dans le cadre du plan de relance «Rétablissons la confiance». La prime doit permettre de couvrir une partie de la perte salariale subie par les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail pour éviter un licenciement.

Pour ce faire, l'employeur doit établir un plan qui doit être approuvé par le CE, le CPPT ou la délégation syndicale. Ce plan contient 4 éléments: indication de la baisse substantielle d'au moins 20% du chiffre d'affaires ou de la production, les mesures de redistribution du travail, une indication du nombre de postes de travail faisant l'objet de la mesure (nombre de licenciements évités) et une indication sur la période de réduction du temps de travail.

Avec le WIP (Plan flamand pour l'emploi et l'investissement), quelques améliorations ont été apportées:

- l'année de référence a été élargie. Pour prouver la baisse de 20% du chiffre

d'affaires ou de la production, on peut comparer le trimestre précédant la diminution au même trimestre de l'année ou de deux années avant ;

- la durée maximale de la prime de transition est passée de 12 à 18 mois ;
- (quand, en plus de la prime de transition, une entreprise est entrée dans le système fédéral de réduction collective du temps de travail), la règle qui stipule que la compensation de salaire que prévoit l'employeur doit être inférieure à 50% de la perte salariale n'est plus d'application ;
- l'employeur doit reprendre dans le plan les efforts de formation et la façon dont la réduction du temps de travail sera organisée en fonction de la combinaison travail/formation ;
- le personnel d'encadrement des ateliers protégés qui, auparavant, était exclu de la mesure, peut maintenant également l'utiliser ;
- les travailleurs qui réduisent leur temps de travail de 10% entrent aussi en ligne de compte pour une prime formation supplémentaire.

pdiepvents@vlaams.abvv.be

Wachtnacht

2015, Le temps presse!

Depuis 2005, une vingtaine d'organisations Nord-Sud flamandes continuent à attirer l'attention sur les objectifs du millénaire en collaborant à la coalition «2015, le temps presse».

Ils gardent un œil critique sur les progrès enregistrés et insistent auprès du public et de la politique pour que les objectifs se réalisent.

Qu'attend-on?

La réalisation des objectifs du millénaire: huit engagements pour un monde meilleur...

Où en est-on?

Restent cinq ans d'ici 2015: le temps est venu de dresser un bilan des résultats obtenus jusqu'ici. Et ces résultats laissent à désirer...

Wachtnacht

On ouvre les hostilités avec le concert d'un groupe de réputation internationale. Après, les oiseaux de nuit peuvent boucler la nuit dans le café du Kunstencentrum Vooruit. Studio Brussel assure une transmission live de 6 heures jusqu'au petit matin.

Quand?

Le samedi 11 septembre 2010 à 15h. jusqu'aux petites heures du 12 septembre.

Où?

Sint-Pietersplein et Kunstencentrum Vooruit à Gand.

Prix?

C'est gratuit!

Enfants

Le petit monde est le bienvenu aussi. L'après-midi, enfants et parents peuvent jouer ensemble dans les différents zones d'âge du village des enfants.

www.wachtmee.be

Directive temps de travail

La CES vient d'adresser à la Commission européenne sa position sur la révision de la directive sur l'aménagement du temps de travail.

Elle répondait ainsi à la Commission qui a lancé une série de consultations et demandé aux interlocuteurs sociaux de solutionner le problème. La CES a rappelé que le but principal de la directive doit rester la défense de la santé et de la sécurité des travailleurs.

C'est pourquoi, pour la CES, la fin de la clause de renonciation (opt out) et le respect des arrêts de la Cour européenne de justice sur le temps de garde sont des éléments indispensables à toute discussion. Après examen des positions de Business Europe et le constat de l'ambiguïté de la Commission sur le dossier, la CES a estimé que les conditions n'étaient pas actuellement réunies pour traiter d'une éventuelle révision au sein du dialogue social.

Le piège de la rigueur - Journée d'action syndicale européenne le 29 septembre

Après la crise financière et la crise économique, voici venu le temps de la crise des finances publiques. Quant à la crise sociale, elle est bien là et elle risque même de s'aggraver.

L'un après l'autre, et en ordre dispersé, les pays européens, poussés par les marchés financiers, s'engouffrent dans l'austérité et sortent des politiques de soutien qu'ils avaient menées depuis le début de la crise (et qui avaient, tant bien que mal, permis d'atténuer les effets de celle-ci). De nombreux pays sont concernés : la Grèce, l'Espagne, le Portugal, l'Italie, le Royaume-Uni, la Roumanie, le Danemark, ... La liste s'allonge chaque jour.

Il ne faut évidemment pas laisser s'instaurer une détérioration des finances publiques dont les travailleurs seraient, à terme, les premières victimes mais il faut éviter une sortie de crise prématurée qui pourrait avoir des conséquences dramatiques. Or, ce constat, qui semblait encore très largement partagé il y a quelques semaines, est en train de voler en éclat au sein de l'UE.

L'Europe tente bien de réagir et d'instaurer une certaine gouvernance économique : plan de soutien financier de 110 milliards

à la Grèce, création d'un fonds européen doté de 750 milliards d'euros pour aider les Etats qui auraient des difficultés à se financer sur les marchés, politique plus active de la Banque centrale européenne. Mais la gouvernance s'arrête pour le moment à cette solidarité d'urgence. Il n'y a pas de volonté d'entrer dans une politique commune de soutien, pas de volonté de se lancer dans une plus grande coordination fiscale (comme le prône pourtant le récent rapport Monti sur le marché unique européen), pas de volonté de se coordonner pour éviter la politique du chacun pour soi. La spirale de l'austérité et le plongeon dans une nouvelle crise économique guette.

C'est pour répondre à cette situation que la CES a décidé lors de son comité exécutif début juin d'organiser une **journée européenne d'action le 29 septembre**, veille du sommet Ecofin. Cette réaction syndicale consistera en une grande euromanifestation à Bruxelles mais également dans des actions collectives aux quatre coins de l'Europe qui pourront prendre la forme de manifestations, d'arrêts de travail ou autres.

rafael.lamas@fgtb.be

RELATIONS INTERNATIONALES

Nouveau rapport CSI sur la violation des droits syndicaux

La CSI vient de publier son rapport annuel traditionnel (2009) sur la violation des droits syndicaux dans le monde. Un des éléments à retenir est le nombre de militants syndicaux assassinés : 101, soit un tiers de plus qu'en 2008.

Ainsi, la Colombie, à laquelle s'intéresse particulièrement la FGTB, continue à battre les records avec 48 assassinats. La liste des plaintes est très longue et la crise économique a encore aggravé la situation.

Le Myanmar, la Corée du Nord, le Honduras, l'Iran, la Turquie sont aussi repris dans le rapport.

Selon la CSI, la moitié de l'ensemble des travailleurs dans le monde est confrontée à des conditions de travail précaires, sans aucun droit à la défense syndicale.

Production de ballons de foot et droits du travail: il reste du pain sur la planche!

La publication (du 7 juin dernier) par l'ONG américaine "International Labour Rights Forum" du rapport "Missed the goal for workers: the reality of soccer ball stitchers" arrive au bon moment étant donné la coupe du monde de foot en Afrique du Sud.

Le rapport montre que les ouvriers et les ouvrières qui confectionnent les ballons de foot au Pakistan, en Inde, en Chine et en Thaïlande, continuent d'être victimes de violations alarmantes de leurs droits du travail. En outre, le travail des enfants est encore très fréquent dans le secteur.

Autres problèmes constatés dans l'enquête : la discrimination hommes-femmes (sous-paiement des travailleuses à domicile en cas de travail à la pièce, risque de perte d'emploi en cas de grossesse), des journées de travail de 20 heures, de mauvaises conditions de travail (manque d'eau potable, de soins médicaux et de toilettes).

La "Play Fair Alliance", composée notamment de la Campagne vêtements propres (au sein de laquelle la FGTB est

très active), de la CSI et de l'ITGLWF ont appelé la FIFA (l'organisation mondiale du foot) et le secteur de production de ballons de foot à entreprendre immédiatement des actions pour remédier aux problèmes des salaires extrêmement bas, de l'accroissement du travail précaire et temporaire et du manque de respect des droits d'association et de négociation collective. Comme organe suprême du foot mondial et organisation qui contrôle la qualité des ballons, la FIFA a l'obligation d'exiger les normes les plus sévères en ce qui concerne l'application des droits du travail internationalement reconnus en matière de production des ballons de foot et des marchandises sous licence (shirts, chaussures, ...).

En 1997 déjà, l'industrie du foot avait signé le fameux accord d'Atlanta par lequel elle s'engageait à mettre les choses au point dans le secteur.

Treize ans plus tard, force est de constater que la violation des droits du travail reste la règle plutôt que l'exception.

christian.vancoppenolle@fgtb.be