

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 2014

■ Economie

Energie : le « filet de sécurité »
a-t-il atteint son objectif ?

Covoiturage : plan d'action fédéral

■ Entreprises

RISCTOX : base de données online
sur les substances dangereuses

Votre employeur a-t-il demandé
votre avis sur la mobilité ?

■ Politique sociale

Horaire flattant : la FEB se rétracte

Chômage de longue durée : évolution
différente selon les sexes

■ Ombuds social

Respect nécessaire des obligations de
publicité du travail à temps partiel...

■ Echo région Bruxelles

La pari bruxellois de la concertation sociale

■ Echo région Wallonie

La validation des compétences : 10 ans déjà !

■ Echo région Flandre

Accord de gouvernement flamand :
conclu par et pour les employeurs

■ Europe

Protéger les femmes enceintes :
une « charge administrative » ?

■ Relations Internationales

Session extraordinaire du Tribunal
Russell sur la Palestine

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

Le disque du vieillissement est usé

Non, il ne faut pas nécessairement travailler plus longtemps parce que nous vivons plus longtemps. Non, les pensions ne sont pas impayables. La responsabilité individuelle à laquelle on nous renvoie est basée sur un raisonnement erroné.

Le dernier rapport publié sur le vieillissement illustre l'effet du papy-boom. La génération d'après-guerre qui part à la pension implique une dépense supplémentaire temporaire, qui culminera vers 2040 pour ensuite diminuer. Le papy-boom est donc un phénomène temporaire pour lequel il convient de trouver un financement temporaire.

Les pensions et les soins de santé sont les principaux postes de dépenses. En effet, il y a davantage de personnes qui partent à la pension. Il y a également plus de femmes qui se constituent désormais leurs propres droits de pension. Les coûts croissant dans les soins de santé ne peuvent toutefois pas être intégralement imputés au vieillissement en soi. Ce n'est pas le vieillissement qui fait augmenter les coûts, mais l'état de santé de la population vieillissante. De plus, les nouvelles technologies médicales sont le principal moteur des dépenses en hausse.

Le rapport nous apprend aussi qu'une augmentation de la productivité de 1,75% ramène le coût du vieillissement à 3% du PIB (une hausse de productivité de 1,5% signifie un coût du vieillissement de 4,2%). Ceci démontre une fois de plus l'importance des investissements en matière de recherche et de développement ainsi que dans la formation. Une étude récente de l'HIVA a montré que l'augmentation de la flexibilité sur le marché de l'emploi minait le potentiel innovateur des travailleurs. Des emplois de qualité assurent un résultat plus innovateur, et donc plus productif qui fait diminuer le coût du vieillissement.

Le Bureau du Plan a précédemment indiqué que l'augmentation du coût du vieillissement (qui était alors de 4,6%) n'était attribuable que pour 3,5% à l'espérance de vie croissante. Le 1,1% restant s'explique par des facteurs démographiques et notamment par le papy-boom. L'espérance de vie ne continuera cependant pas à augmenter dans la même mesure qu'actuellement. Il est probable que cette augmentation ralentisse, ce qui fera diminuer le coût du vieillissement.

La réponse au coût du vieillissement consiste, pour la droite, à détricoter les régimes de carrière. Elle répète inlassablement le même message « Travailler plus longtemps » et ce, malgré le nombre impressionnant de personnes actuellement au chômage ! Le Bureau du Plan a pourtant déjà démontré que le fait d'obliger les gens à travailler plus longtemps ferait augmenter le coût du vieillissement. En effet, les dépenses en matière de pension augmenteraient (de meilleures pensions seraient payées à ceux qui travaillent plus longtemps) ainsi que les dépenses sociales pour ceux qui ne peuvent pas travailler plus longtemps ou qui n'ont plus leur place sur le marché de l'emploi.

C'est pourquoi, nous plaidons pour une approche positive. Donnez-nous la chance de travailler plus par le biais d'un travail faisable. Donnez-nous la chance de travailler plus par une carrière plus détendue, par des salaires et des conditions de vie au travail corrects et par plus de pouvoir d'achat. Donnez-nous la chance de nous former et de nous recycler. Investissez dans la recherche et le développement, dans l'innovation pour qu'il soit possible, comme le dit si joliment Karel Van Eetvelt, « de transformer nos rêves et idées en actes, de réaliser quelque chose qui soit de nous. »

Alerte ! Déflation !

Au mois d'août, l'inflation dans la zone euro est tombée à 0,3%. Il y a un an, elle s'élevait encore à 1,3%. La Belgique se trouve, elle aussi, au bord de la déflation. La déflation, situation caractérisée par une baisse des prix, pourrait freiner encore plus la croissance économique. En effet, dans pareille situation, les consommateurs et les investisseurs ont tendance à reporter leurs achats dans la perspective d'une diminution des prix.

Une diminution des prix peut paraître une perspective alléchante, mais elle hypothèque le développement économique et donc l'emploi. Une évolution contre laquelle nous avons mis en garde et qui semble maintenant se concrétiser.

La pression à la baisse sur les salaires, combinée au taux trop faible des investissements publics, provoque l'arrêt total de l'économie. Le seul moyen de sortir de ce marasme économique est de promouvoir les investissements publics et d'améliorer le pouvoir d'achat. Mais pour cela, les règles européennes qui étouffent l'activité économique depuis trois ans, doivent être d'urgence assouplies.

ECONOMIE

Energie : le « filet de sécurité » a-t-il atteint son objectif?

Pour rappel, le mécanisme dit du « filet de sécurité » est entré en vigueur le 1er janvier 2013. Ce mécanisme a pour objectif d'empêcher d'avoir des prix de l'énergie en Belgique supérieurs aux prix moyens des pays voisins, pour les particuliers et les PME. Il est établi par la loi du 8 janvier 2012 qui transpose en droit belge les directives européennes du « troisième paquet énergie ». Cette loi instaure un contrôle, par la CREG, des adaptations des prix variables de l'énergie pour la fourniture de gaz et d'électricité aux clients finaux résidentiels et PME. Elle prévoit pour ces contrats de limiter le nombre d'indexations à quatre par an, soit au début de chaque trimestre, alors que les fournisseurs avaient jusqu'alors la possibilité d'adapter leurs tarifs tous les mois. D'autre part, le régulateur est obligatoirement informé par notification de la part du fournisseur de toute hausse du prix variable de l'énergie qui résulte d'une modification de la formule tarifaire que le fournisseur doit par ailleurs motiver. Il revient alors à la commission de juger si la motivation de la hausse est justifiée, notamment sur la base d'une comparaison « permanente de la composante énergétique avec la moyenne dans la zone d'Europe du

Nord-Ouest ». L'objectif de ce mécanisme est d'encadrer les effets de la volatilité des prix.

Dans son rapport relatif au monitoring des éventuels effets perturbateurs sur le marché dans le cadre du mécanisme du filet de sécurité, la CREG conclut qu'elle n'a pas constaté dans son analyse d'effets perturbateurs sur le marché spécifiquement imputable au mécanisme de filet de sécurité. Pour ce qui est du prix, la CREG a constaté qu'en 2013, le prix moyen de l'électricité (composante de l'énergie pure) en Belgique a diminué de 24% et le prix du gaz (composante de l'énergie pure) de 15%. Le filet de sécurité serait donc une bonne chose pour les consommateurs. Cependant, il n'est valable que pour les prix variables existants. Tous les nouveaux produits n'entrent pas en ligne de compte.

Le 17 septembre 2014, le Conseil consultatif s'est réuni afin d'émettre un avis relatif à ce rapport de la CREG.

La FGTB a toujours plaidé pour un renforcement du contrôle des prix de l'énergie et se réjouit que ce mécanisme aille dans ce sens.

**giuseppina.desimone@abvv.be
& sebastien.storme@abvv.be**

Covoiturage : plan d'action fédéral

Le 15 juillet dernier, celui qui était alors encore Secrétaire d'Etat à la mobilité, Melchior Wathelet, formulait une demande d'avis au Conseil central de l'économie (CCE) et au Conseil fédéral du développement durable (CFDD), portant sur une proposition d'actions fédérales visant à promouvoir le covoiturage en Belgique.

Une série d'actions, 9 au total, sont proposées afin de promouvoir le covoiturage. Parmi celles-ci, épinglons par exemple, la reconnaissance officielle du covoiturage comme un mode de transport à part entière, une fiscalité adaptée aux services du covoiturage, la création d'une plateforme, ainsi que d'un portail internet ou encore la visibilité des activités de covoiturage.

Une première réunion sous la forme d'une audition se tient mi-septembre. L'occasion pour les membres du CCE et du CFDD d'avoir quelques précisions.

En effet, si globalement le fait de promouvoir

le covoiturage et le partage de voiture peut être soutenu, nombre d'interrogations restent en suspens. Au premier rang de celles-ci, le fait de savoir s'il s'agit de se prononcer sur l'impact, concret, qu'auront ces mesures notamment sur les travailleurs (sécurité sociale, accident de travail, fiscalité...) ? Ou s'agit-il de participer à une réflexion sur la promotion du covoiturage ?

Les axes identifiés par la proposition d'actions fédérales sont effectivement susceptibles de participer à la lutte contre la congestion, mais devront être examinés sur la base d'éléments complémentaires fournis en séance en fonction, entre autres de leur efficacité, de leur impact sur les travailleurs, sur les recettes publiques.

Il est déjà clair qu'une politique de promotion de covoiturage ne doit pas se substituer à une politique de transports en commun de qualité. Les deux étant dès lors complémentaires.

sebastien.storme@abvv.be

RISCTOX: base de données online sur les substances dangereuses

Le 27 juin 2014, lors du Xème séminaire de l'Institut Syndical Européen (ETUI) sur les travailleurs et les produits chimiques, l'Institut de recherche lié à la confédération syndicale espagnole CCOO, a présenté la base de données sur les substances dangereuses qu'elle a récemment développée en collaboration avec l'ETUI.

Plus de 100 000 agents chimiques y sont répertoriés. Les objectifs sont de fournir une information claire et concise sur les risques sanitaires et environnementaux causés par les agents chimiques présents dans les entreprises.

En effet, les risques liés à leur exposition sur les lieux de travail sont trop peu connus. Les travailleurs sont souvent trop peu informés alors que, selon l'ETUI¹, un tiers des maladies professionnelles reconnues en Europe sont dues à l'exposition à une substance dangereuse.

Bien que l'information des travailleurs soit de la responsabilité de l'employeur, ce site permet aux travailleurs et à leurs représentants au CPPT de s'assurer de la conformité et de l'actualité des données dont ils disposent sur les étiquettes et les

pictogrammes d'une substance donnée: symboles de dangers, phrases de risques, mesures de protection. Les caractéristiques de la substance y sont exposées et les termes particuliers sont définis (par exemple, les notions de perturbateur endocrinien, polluant organique persistant, ou encore, carcinogène y sont expliquées).

Il est également possible de faire des recherches parmi les différentes listes, telles que celles des annexes du Règlement Reach qui concernent les substances interdites sur le marché européen, soumises à autorisation ou candidates à une autorisation future. Les listes de substances qui sont considérées par les organisations syndicales comme devant faire partie des substances prioritaires pour une autorisation sur le marché sont aussi mises en ligne.

L'accès est gratuit et disponible via le site de l'ETUI². Pour le moment, uniquement en anglais et en espagnol.

caroline.verdoot@abvv.be

¹ T. Musu. REACH: Une opportunité syndicale. Comprendre et agir dans les entreprises. ETUI. 2010.

² <http://www.etui.org/Topics/Health-Safety/Chemicals-and-REACH/RISCTOX-database>

Votre employeur a-t-il demandé votre avis sur la mobilité?

En mars de cette année, nous vous annonçons que le contenu du nouveau diagnostic fédéral sur la mobilité 2014 était acquis. Nous sommes maintenant en plein dans l'étape suivante. En effet, comme tous les trois ans, la mobilité (trajets domicile-lieu de travail, accessibilité des transports en commun, etc.) doit être inscrite à l'ordre du jour des conseils d'entreprises et des comités de concertation du secteur public.

Si votre entreprise, ASBL ou institution compte plus de 100 travailleurs, c'est une obligation légale. En pratique, l'employeur doit répondre à toute une série de questions issues de l'enquête fédérale qui fait le point sur les trajets domicile – lieu de travail des travailleurs à la date du 30 juin 2014. Mais ce n'est pas une simple formalité administrative. Le législateur lui a donné une dimension importante en l'inscrivant dans la concertation sociale.

Concrètement, les délégués doivent être impliqués, c-à-d dument informés et consultés. De plus, ils disposent d'un délai de deux mois pour examiner les réponses provisoires à l'enquête et remettre leur avis. Comme les réponses définitives doivent être renvoyées pour le 31 janvier 2015, l'employeur est tenu de mettre ce point à l'ordre du jour du CE au plus tard pour la réunion de novembre 2014. Faites donc respecter vos droits.

Ce diagnostic n'est qu'un point de départ. C'est l'occasion de rebondir afin d'engranger à des degrés divers des avancées syndicales destinées à améliorer cette thématique.

La FGTB, en collaboration étroite avec ses interrégionales, mettra à votre disposition, comme en 2011, des outils sur son site web et vous invite (voir colonne ci-contre) à participer à sa journée d'étude mobilité le 13 octobre 2014.

jean-luc.struyf@abvv.be

Session d'information Transport et Mobilité

Cet automne, les conseils d'entreprise et les comités de concertation du secteur public vont être informés, consultés et vont se prononcer sur le diagnostic fédéral mobilité 2014. Pour la FGTB, ce diagnostic constitue un levier pour améliorer la politique de mobilité au niveau des entreprises et institutions publiques concernées.

C'est pourquoi la FGTB Fédérale, en collaboration étroite avec ses interrégionales, invite ses délégués à participer à sa session d'information et de sensibilisation « Transport et mobilité dans le cadre de la relation de travail : aspects légaux et leviers syndicaux » qu'elle organise le 13 octobre 2014.

L'objectif est d'informer les délégués sur le diagnostic fédéral mobilité 2014, ce qu'il est possible de faire concrètement en matière de mobilité ainsi que de présenter les exemples d'initiatives développées notamment par les délégués dans les interrégionales.

Renseignements:
entrepsec@fgtb.be

Congé éducation payé : montants 2014-2015

Jusqu'ici, le pouvoir fédéral fixait tous les ans au début de l'année scolaire les montants applicables dans le cas du congé éducation payé (CEP). Il s'agissait du plafond du salaire de référence, du forfait horaire et de la cotisation patronale spécifique. Cette situation a changé avec la 6e réforme institutionnelle qui a transféré au 1er juillet 2014 la compétence du CEP aux Régions.

Le pouvoir fédéral ne conserve que la compétence pour les aspects du droit du travail et pour la fixation du plafond du salaire de référence pour le paiement des salaires.

Pour l'année scolaire 2014-2015, le salaire pris en compte pour le paiement des heures de CEP sera plafonné à 2.760 € bruts, un statu quo par rapport au plafond de l'année scolaire précédente et ce parce qu'il n'y a pas eu d'indexation pendant l'année scolaire 2013-2014. Toutefois, les employeurs sont libres de payer le salaire intégral à leurs travailleurs.

La détermination du forfait horaire destiné au remboursement des heures de CEP à l'employeur est considérée, depuis le 1er juillet 2014 comme une compétence des Régions. C'est le cas également de la cotisation patronale spéciale pour le CEP (0,05%) qui sera intégrée au 1er janvier 2015 dans la cotisation patronale générale (tout comme la cotisation patronale pour les allocations familiales).

■ POLITIQUE SOCIALE

Horaire flottant : la FEB se rétracte

Des discussions ont été entamées au CNT en mai 2013 dans le but d'arriver à un cadre réglementaire pour les horaires flottants. Pareil cadre n'existe en effet pas encore en droit du travail. Les heures de début et de fin de chaque journée de travail doivent être clairement mentionnées dans le règlement de travail.

Dans le cas où les travailleurs peuvent débuter leur journée de travail entre 7 h et 7 h30, toutes les possibilités (7 h, 7 h01, 7h 02 et ainsi de suite) doivent en théorie être mentionnées dans le règlement de travail.

Les discussions au CNT sont la conséquence de la décision prise en 2013 par le gouvernement concernant la modernisation et la durabilité de l'emploi (fiche 4). Le volet 'horaire flottant' est le 3e volet de cette fiche dont les partenaires sociaux discutent (le 1er volet concerne des heures supplémentaires et le 2e de l'annualisation).

Flexibilité unilatérale

En juin 2014, la FEB a soudainement fait savoir que sa base ne voulait pas poursuivre l'élaboration du cadre réglementaire aussi

longtemps que les 'demandes justifiées' formulées par les employeurs en matière de flexibilité n'étaient pas rencontrées. L'élaboration d'un cadre réglementaire pour une flexibilité à la demande des travailleurs, sans pour autant assouplir les procédures relatives à la flexibilité à la demande des employeurs, semble poser problème aux employeurs.

Plus concrètement, la FEB demande une période de référence durant laquelle la durée de travail moyenne à respecter est calculée sur une période supérieure à un an. Elle demande également de ne plus se baser sur un horaire de travail, mais sur le volume de travail. Enregistrer la durée du travail est, toujours selon la FEB, une idée dépassée et en outre inutile, compte tenu de 'la relation de confiance' travailleur-employeur.

L'attitude de la FEB ne peut être isolée du climat politique actuel – à savoir la formation d'un gouvernement fédéral de droite – et ne promet rien de positif pour les autres dossiers.

lander.vanderlinden@abvv.be

Chômage de longue durée : évolution différente selon les sexes

Entre 2005 et 2012, une baisse importante du chômage de longue durée (deux ans et plus) a été enregistrée. Cette baisse est beaucoup plus importante chez les femmes que chez les hommes.

Evolution atypique

Alors qu'en 2005, les femmes (dans la classe d'âge de 15 à 49 ans) représentaient encore 56% des chômeurs de longue durée, leur nombre a diminué à 45% en 2012. Il s'agit d'une évolution atypique dans le contexte international. L'ONEM a par conséquent réalisé une étude visant à identifier les raisons de cette évolution. Il a plus particulièrement examiné l'impact du régime des titres-services et des sanctions infligées dans le cadre de l'activation du comportement de recherche.

Titres-services

Il est frappant de noter la hausse (+15,6%) de l'emploi dans les secteurs liés aux activités des titres-services (agences d'intérim, nettoyage des bâtiments, aide familiale et aide aux personnes âgées, blanchisseries,...). Ces secteurs occupent

principalement des femmes.

Au cours de la période courant de 2004 à 2010 compris, 62.396 femmes sont passées du régime du chômage à un emploi dans une entreprise de titres-services et 49.083 d'entre elles sont sorties du chômage de longue durée.

Au cours des deux derniers trimestres de 2011 et des deux premiers trimestres de 2012, les sorties du chômage de longue durée chez les femmes se sont élevées à 40% contre 35% chez les hommes. La part des sorties vers le régime des titres-services s'est élevée à 9,6% pour les femmes et à 0,4% pour les hommes.

Exclusions

L'ONEM a examiné également si la diminution du chômage de longue durée chez les femmes était une conséquence de l'augmentation des exclusions. L'étude démontre que cela n'est pas le cas : au cours de la période 2005-2012, un nombre plus important d'hommes ont été exclus. L'étude complète sur www.onem.be

astrid.thienpont@abvv.be

■ OMBUDS SOCIAL

Respect nécessaire des obligations de publicité du travail à temps partiel...

Dans un arrêt récent (du 2 juin 2014), la Cour du Travail de Mons a confirmé qu'un travailleur à temps partiel était présumé avoir fourni des prestations comme un travailleur à temps plein lorsqu'il n'était pas satisfait aux prescriptions de publicité exigées pour le travail à temps partiel.

Un travailleur à temps partiel avait été licencié et exigeait notamment les avantages liés à la présomption de travail à temps plein, parce qu'il n'était pas satisfait aux obligations de publicité exigées pour le travail à temps partiel. Le Tribunal du travail de Mons n'avait pas attribué la présomption de travail à temps plein. Le travailleur avait alors introduit un recours contre cette décision.

Le contrat de travail de l'intéressé stipulait seulement le nombre d'heures par semaine que le travailleur était supposé prester, sans scinder ces heures par jour. Le texte du règlement de travail reprenait cette scission, mais n'avait pas été signé par le travailleur en question.

L'art. 171 de la loi-programme de 1989 est clair: "A défaut de publicité des horaires de travail à temps partiel [...], les travailleurs à temps partiel sont présumés, sauf preuve du contraire, avoir effectué leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail en qualité de travailleur à temps plein."

Comme dans l'affaire en question, l'employeur avait omis de prouver que seules des prestations à temps partiel étaient effectuées, la Cour du travail a considéré que le travailleur avait effectué des prestations à temps plein. L'employeur a donc été condamné à compléter, jusqu'au niveau de salaire d'un travailleur à temps plein, le salaire déjà payé durant toute la période du contrat et à payer une indemnité de licenciement à calculer selon le barème d'un travailleur à temps plein.

lander.vanderlinden@abvv.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

La pari bruxellois de la concertation sociale

Dans sa déclaration de politique régionale, le nouveau gouvernement bruxellois a affirmé « l'impérieuse nécessité d'une concertation sociale forte, reposant sur un dialogue social constant entre les partenaires sociaux et avec le gouvernement ». Il annonce la réunion d'un nouveau Sommet social extraordinaire. Patrons et syndicats seraient ainsi invités, en début de législature, à tracer avec le gouvernement « la feuille de route des cinq prochaines années ».

Parmi les nouveaux chantiers de la concertation sociale, relevons tout d'abord la volonté d'assurer une planification de l'offre d'enseignement et de formation qualifiants. Le Comité bruxellois de concertation économique et sociale (organe tripartite) sera donc élargi aux pouvoirs communautaires francophone et flamand, afin d'élaborer un plan d'action commun ; une task force opérationnelle sera créée en son sein, en y associant les opérateurs publics d'emploi, de formation et l'enseignement. Cette décision rencontre la revendication de la FGTB Bruxelles d'instaurer, à Bruxelles, « une

coordination systémique des politiques croisées en matière de formation et d'enseignement »...

Le Gouvernement compte, en outre, soumettre également à la concertation sociale d'autres grands chantiers, dont l'inclusion d'objectifs d'embauche dans les plans de diversité, la stratégie prospective de développement économique à l'horizon 2025, la mise en place d'un 'Small business act bruxellois' (projet qui, de prime abord, ne réjouit guère la FGTB...) ou encore la création du nouvel organisme d'intérêt public à gestion paritaire en charge des nouvelles compétences bicommunautaires 'famille et santé'. A noter encore : les secteurs professionnels seront également concertés, avec pour ambition la conclusion d'accords sectoriels en matière de stages et de formation en alternance, la création de pôles de compétences emploi-formation et le développement de 4 pôles de compétitivité.

Au boulot!

eric.buysens@abvv.be

Formation sur la question du retour au travail après une période d'incapacité

La prochaine formation destinée aux membres des Offices de droit social et des services juridiques des Centrales aura lieu le 16 octobre 2014 de 9h30 à 12h30 et sera consacrée à la problématique du retour au travail après une période d'incapacité.

Elle sera donnée par Me Steve Gilson et se déroulera dans les locaux de la FGTB, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles (salle A- 6ème étage).

*Informations et inscription :
Claudia.streulens@fgtb.be*

Une fiscalité juste

Autre convergence avec la FGTB : l'annonce, par le nouveau gouvernement bruxellois, d'une grande réforme fiscale à l'horizon 2017. Un rééquilibrage des impôts sera réalisé en faveur des Bruxellois, au travers d'un allègement de la charge pesant sur le travail de ceux qui vivent à Bruxelles et d'une plus grande mise à contribution des multipropriétaires qui vivent... de Bruxelles. Il va de soi que la réalisation d'une telle équité fiscale à l'échelle régionale imposera de proscrire la spirale négative de la concurrence fiscale entre régions et de privilégier la coopération interrégionale...

Séminaire d'actu du Cepag : Extrême droite : l'éternel retour

Les élections européennes du 25 mai 2014 ont confirmé la montée en force de l'extrême droite dans bon nombre de pays de l'Union. En France, le Front national se pose dorénavant comme le premier parti au niveau du scrutin européen. La Hongrie, la Pologne ou encore l'Autriche voient également ce type de formation peser de tout leur poids sur l'échiquier politique.

Mais cette extrême droite nouvelle est d'autant plus dangereuse qu'elle avance dorénavant masquée, revêtant les habits de la respectabilité et de la démocratie. Parallèlement, les idées portées par ces mouvements commencent à contaminer les partis dits traditionnels.

Pour appréhender ce sujet brûlant :

Jérôme Jamin, chargé de cours au Département de Science politique de la Faculté de Droit de l'ULG, Directeur du Centre d'études Démocratie et Spécialiste de l'extrême droite

Laurent D'Altoe, formateur au Centre d'Education populaire André Genot (CEPAG) et ancien journaliste au Journal de Charleroi « Le Peuple ».

- Le 26 septembre de 9h30 à 13h00
- à l'Espace Solidarité – rue de Namur 47 – 5000 Beez
- Inscriptions : cepag@cepag.be
- Infos : www.cepag.be

ECHO REGION WALLONIE

La validation des compétences : 10 ans déjà!

Le Dispositif de Validation des compétences souffle ses 10 bougies. Dix ans déjà que ce projet, inspiré par la politique européenne, a pris forme dans l'espace francophone belge.

Rétroacte - La Validation vise à permettre à des personnes de plus de 18 ans d'attester de compétences acquises sur le tas ou via une formation non certifiée, et cela à travers des épreuves ou sur présentation d'un dossier. Son ambition : faire en sorte que les « Titres de compétences » ainsi décrochés constituent une preuve de maîtrise des compétences lors de l'embauche et/ou permettent de reprendre le chemin d'une formation qualifiante.

Pour réaliser cette ambition, le Forem, Bruxelles formation, Enseignement de promotion sociale, IFAPME wallon et SFPME bruxellois doivent parvenir à redéfinir leur offre de formation de manière à ce qu'une personne détenant un titre (par ex. « réalisation de l'entretien complet d'un véhicule ») puisse reprendre une formation (« mécanicien en maintenance automobile »), tout en valorisant d'emblée les compétences déjà reconnues par son titre.

D'abord établi à partir d'une démarche individuelle des candidat-e-s à la Validation, le dispositif a aussi été déployé de manière collective, notamment en articulation avec des cellules de reconversion. Ces cellules mises en place lors de la fermeture ou de la restructuration d'une entreprise rassemblent en effet des travailleurs-euses qui ont acquis une expérience qu'un titre de compétences doit permettre de valoriser plus facilement lors d'un entretien d'embauche.

Bilan - Dans leur discours de jubilé, les pilotes de la Validation des compétences dressent le tableau suivant :

- 43 centres de validation répartis sur le territoire francophone et une trentaine de métiers : poseur de fermetures menuisées à Arlon, grimpeur-élagueur à Ath, magasinier à Bierset, monteur frigoriste à Gembloux, opérateur call-center à Bruxelles, auxiliaire technique de spectacle à Houdeng, plafonneur à Verviers... ;
- plus de 15.000 titres délivrés ;
- deux-tiers des candidat-e-s sont à la recherche d'un emploi ;

- plus de 70% des candidats détiennent au plus le CESS ;
- 2 candidats sur 10 ont plus de 45 ans ;
- près de 1000 titres de compétences ont été valorisés lors de la rentrée dernière dans l'enseignement de promotion sociale ;
- le top 5 des métiers concernés par les titres de compétences : employé administratif, aide ménagère, aide comptable, technicien PC&Réseau et peintre industriel.

Bien que, par facilité, il est fait référence aux métiers visés, la validation repose par principe sur des « morceaux » de métier. (Par exemple, 4 « morceaux » coiffure : « coupe homme », « coupe femme », « coloration », « permanente »). Si ce découpage vise à rendre les épreuves de validation accessibles, il fait office de méthode pionnière pour réaliser la reconnaissance partielle des acquis de formation et la perméabilité* des parcours de formation (*permettre de reprendre des formations en changeant d'opérateur). C'est un enjeu considérable, qui traverse et s'appuie sur le Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ) où les interlocuteurs sociaux définissent le contenu des métiers dits de niveau enseignement secondaire.

Perspective - Toute jeune, la Validation foisonne de projets pour l'avenir : rendre les passerelles effectives, construire des reconnaissances sectorielles, couvrir davantage de métiers, intensifier la couverture géographique des centres, augmenter les seuils de compétences des titres pour les personnes expérimentées, consolider l'accompagnement en aval de la validation...

C'est la rentrée... Vous reprendrez bien une petite formation?

isabelle.michel@cepag.be

Accord de gouvernement flamand : conclu par et pour les employeurs

Le 23 juillet 2014, le nouveau gouvernement flamand Bourgeois I a présenté son accord gouvernemental. Il s'agit d'un accord très libéral contenant de nombreux points névralgiques sur le plan social.

Économies drastiques

Afin d'atteindre l'équilibre budgétaire, l'accord mise surtout sur des économies : environ 1,1 milliard sur un effort de 1,9 milliard d'euros. Ces économies sont d'autant plus drastiques que l'équilibre doit être atteint en 2015 et parce que des investissements supplémentaires dans le bien-être et l'économie sont prévus (2 x 500 millions d'euros).

Les économies drastiques dans les dépenses publiques se répercutent évidemment sur l'emploi dans les services publics flamands (1950 fonctionnaires en moins). La société civile, elle aussi, est lourdement affectée : le monde associatif devra faire avec 200 millions d'euros en moins.

Les citoyens trinquent aussi

De nouvelles recettes touchent le citoyen moyen. De nouvelles taxes – sur les patrimoines par exemple – sont exclues, contrairement aux rétributions forfaitaires plus élevées pour l'utilisation des services publics. La gratuité de l'eau et de l'électricité est supprimée, tout comme celle des transports en commun pour les plus de 65 ans. Les minerval dans l'enseignement supérieur seront quant à eux relevés.

Les entreprises sont ménagées

Les entreprises ne sont pas visées par les efforts supplémentaires, ni par des engagements supplémentaires (par ex. en matière de formation, faisabilité du travail, diversité). Bien au contraire : il est question de nouveaux subsides et avantages, de la revalorisation de l'entrepreneuriat via les objectifs finaux et d'une revalorisation explicite du rôle des organisations patronales dans la définition des politiques, comme le conseil de l'industrie (composé exclusivement d'industriels).

Droits des travailleurs?

Notre demande de reprendre l'entrepreneuriat (la connaissance du marché du travail) dans les objectifs finaux ou de reconnaître les syndicats comme guichets-carrières pour les travailleurs, n'est pas prise en considération.

En tout état de cause, ce gouvernement est plus négligeant en ce qui concerne les droits

des travailleurs. En effet, l'accord comprend le choix explicite d'uniformiser les primes d'encouragement dans tous les secteurs confondus et de les réduire au congé pour soins. Les travailleurs âgés dans les secteurs des soins perdent leurs droits additionnels aux emplois de fin de carrière comme convenu à l'époque via la concertation sociale. Le maintien du congé éducation payé comme droit des travailleurs de suivre de leur propre initiative des formations pendant le temps de travail est également loin d'être garanti, parce que cela fait partie d'un ensemble plus large de chèques de formation, crédit formation et congé éducation payé.

Au moment où un quart des flamands est sans emploi, cet accord est dépourvu d'une politique d'emploi ambitieuse, notamment pour les personnes peu qualifiées. En revanche, l'activation est relevée à 65 ans ! Et le service d'intérêt public est avancé comme une forme d'expérience de travail.

Protection sociale?

Le bien-être et la protection sociale sont considérés comme prioritaires, mais il manque une politique ambitieuse de lutte contre la pauvreté. Au contraire : la cotisation minimale pour la garde d'enfants serait relevée (de 1,56 à 5 euros par jour) et il n'est que peu question d'une politique d'aide locative. Le supplément social aux allocations familiales semble maintenu pour les bas revenus mais la question de savoir comment n'est pas très claire.

Concertation sociale?

La protection sociale fera l'objet d'une concertation tripartite entre partenaires sociaux et gouvernement au sein du VESOC (Comité de concertation économique et sociale flamand). C'est un point positif, mais il ne s'agira pas d'une gestion globale distincte des moyens provenant de la sécurité sociale, comme les interlocuteurs sociaux l'avaient souhaités.

Ici et là, il est question d'impliquer les partenaires sociaux, via un pacte pour l'emploi par exemple, mais cela reste marginal. Rien n'est dit de la concertation régionale avec les partenaires sociaux et il n'y a pas d'ambition explicite de revaloriser la concertation au sein du SERV ou via le VESOC (à l'exception de la protection sociale).

jdebaene@vlaams.abvv.be

Congres Flanders Synergy

Cinq ans d'organisation du travail innovante

La société actuelle exige de la flexibilité aussi bien des organisations que des travailleurs. Cela met sous pression notre manière de travailler ainsi que les personnes amenées à motiver, stimuler et accompagner les travailleurs. Ce congrès est l'occasion de prendre conscience, au travers d'ateliers, de ce qu'implique une organisation du travail innovante.

Steven Martens (CEO de l'Union royale belge de football) viendra expliquer son expérience en matière de leadership, nous expliquera l'importance d'une équipe solide et nous accompagnera dans un atelier.

Le professeur Frank Vandenbroucke, président de la Commission Pensions, donnera sa vision sur la réforme des pensions. Comment travailler plus longtemps dans des emplois de qualité?

Un atelier Tzatziki exposera les principes de l'organisation innovante du travail.

Pendant toute la journée, les participants pourront visiter une foire « sectorielle » où quatre organisations expliqueront comment elles ont introduit le concept d'organisation du travail innovante en leur sein, suivi d'un groupe de discussion.

Peter Bertels et Tom Suykerbuyk de Flanders DC nous donneront l'occasion de nous intégrer dans une équipe temporaire.

- Mardi 21 octobre 2014
- Accueil à partir de 8h30
- Lamot, Guldenstraat 18, 2800 Mechelen
- Informations et inscriptions : www.flanderssynergy.be/ congres (cliquez sur 'lid partnerorganisatie').

Le bilan social de l'Union européenne

Comme chaque année, l'Institut syndical européen et l'Observatoire social européen ont publié le bilan social de l'Union européenne.

Ici pas vraiment question d'une analyse de la nature de la crise, mais plutôt des articles évoquant des pistes de stratégies susceptibles de sortir l'UE de la crise multidimensionnelle dans laquelle elle est plongée et de laquelle elle a bien du mal à sortir.

Certains articles abordent notamment les possibilités de renforcer les capacités budgétaires de l'UE qui lui permettrait de faire face aux chocs asymétriques et diminuer les divergences entre les Etats-membres : le débat sur la mise en place d'un régime paneuropéen d'assurance chômage ou encore l'introduction d'un régime de revenu minimum au niveau européen sont analysés en profondeur.

Plus d'info sur www.etui.org

Pétition en faveur de l'élimination de toutes les armes nucléaires !'

Dans le monde entier, 8 pays disposent de pas moins de 24.000 armes nucléaires qui, ensemble, représentent 400.000 fois la puissance de la bombe d'Hiroshima.

Chaque année, plus de 100 milliards de dollars sont dépensés pour les armes nucléaires dans le monde. C'est une lourde perte pour l'économie mondiale. D'autre part, le fait que les armes nucléaires continuent d'exister constitue une sérieuse menace pour l'humanité.

Il ne doit pas nécessairement en aller ainsi! Signez la pétition de la CSI via le lien <http://act.equaltimes.org/peace> et exigez un monde sans armes nucléaires.

Comme la FGTB souhaite 'désarmer pour développer', cette année encore, notre organisation affichera le drapeau de la paix le 21 septembre, journée internationale de la paix.september, de internationale dag van de vrede.

■ EUROPE

Protéger les femmes enceintes : une « charge administrative » ?

Le « Programme pour une réglementation affûtée et performante » (dit REFIT) de la Commission européenne n'en finit décidément pas de surprendre les syndicats. A l'heure où la désaffection des citoyens envers l'Europe nécessiterait plus que jamais de (re)lancer l'Europe sociale, la Commission a à nouveau raté une occasion d'envoyer un signal positif aux travailleurs et travailleuses.

En effet, la Commission, sous prétexte d'allègement et de simplification administrative, propose d'abandonner le projet de directive sur l'extension du congé de maternité à 20 semaines rémunérées. La proposition bloquée en phase législative depuis 4 ans faute d'accord entre les Etats-membres, passerait illico à la trappe, par hygiène législative.

La protection des femmes enceintes, qui ont récemment accouché ou qui allaitent est

pourtant essentielle pour tendre vers plus d'égalité entre les genre et la protection des droits des femmes.

Lors de la première session plénière du Parlement européen organisée en juillet avec les nouveaux députés tout récemment élus, certains d'entre eux ont élevé la voix et la Commission et le Conseil des Ministres ont été invité à reprendre les négociations. Le représentant de la présidence italienne a promis de travailler à trouver un compromis dans les meilleurs délais. Affaire à suivre avec la plus grande attention...

Ce fâcheux exemple illustre à merveille les conséquences désastreuses pour les travailleurs et les travailleuses d'un programme de déréglementation et de simplification administrative qui détricote les droits actuels et qui n'améliore en rien ceux-ci.

sophie.grenade@abvv.be

■ RELATIONS INTERNATIONALES

Session extraordinaire du Tribunal Russell sur la Palestine

Le tribunal Russell sur la Palestine, un Tribunal d'opinion né d'une initiative citoyenne, a consacré entre 2010 et 2013 cinq audiences à l'examen de la complicité des Etats, instances internationales et grandes entreprises aux activités d'Israël dans les territoires palestiniens occupés qui vont totalement à l'encontre de toutes les conventions internationales et normes juridiques.

Les récents bombardements et expéditions militaires à Gaza, qui ont coûté la vie à plus de 2.100 personnes (en majorité des citoyens), n'étaient pas seulement dirigés vers les combattants armés, mais aussi vers les civils, coincés dans ce territoire étroit et donc dans l'impossibilité de fuir cet accès de violence.

Le Tribunal Russell sur la Palestine a décidé d'analyser l'action militaire 'Protective Edge' à la lumière du droit international relatif aux crimes de guerre, crimes contre l'humanité et (si tel devait être le cas) génocides. Par le biais de témoignages et constats d'experts, le Tribunal Russell sur la Palestine entend souligner la possible complicité et responsabilité d'autres pays et instances

internationales. Le jury international, comprenant notamment l'éminent juriste Michael Mansfield, les anciens rapporteurs des Nations Unies sur les droits de l'homme John Dugard et Richard Falk et le cinéaste Ken Loach, formulera ensuite des recommandations pour la population civile, les organisations et hommes politiques, afin de faire respecter les droits de l'homme en Palestine. A l'issue de l'audience, un mémo sera aussi envoyé à l'ONU, dans le cadre de la session d'ouverture de la 69ème Assemblée générale.

Cette session extraordinaire, également soutenue par la FGTB, aura lieu le 24 septembre au 'Albert Hall', chaussée de Wavre 651, à 1040 Bruxelles (accueil et enregistrement à partir de 8h30). La langue véhiculaire sera l'anglais et une traduction simultanée en français est prévue. Cette session est accessible à tous, à condition de s'inscrire au préalable par e-mail à l'adresse rtpgaza@gmail.com.

Pour plus d'informations:
www.russelltribunalonpalestine.com.

christian.vancoppenolle@abvv.be