

ECHO

FGTB

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

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

sommaire

Numéro 02, février 2014

■ Economie

Quoi de neuf au sein de la
Commission de l'Indice?
Feuille de route Energie - Climat
2030: réaction syndicale

■ Entreprises

Risques psychosociaux au travail:
approbation du projet de loi
Les Services externes pour la prévention et la
protection au travail: révision du financement

■ Politique sociale

Le CNT s'inquiète au sujet des
groupements d'employeurs
Victoire pour les allocations sociales

■ Ombuds social

SAC: la FGTB contre-attaque

■ Echo région Bruxelles

Les enseignements du Labo Jeunes

■ Echo région Wallonie

Limitation des allocations d'insertion:
50.000 sans emploi exclus
le 1er janvier 2015!

■ Echo région Flandre

Mise en œuvre du Pacte pour la concurrence

■ Europe

Les syndicats du Benelux s'allient
pour l'Europe sociale

■ Relations Internationales

'Made in illegality': stop à l'aide
aux colonies israéliennes

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

Un repos amplement mais durement mérité

La question des pensions est d'une actualité brûlante et le restera dans la perspective des prochaines élections. La FGTB a décidé d'organiser une sensibilisation en faveur d'une amélioration de la pension légale car elle seule est basée sur la solidarité et est accessible à chaque travailleur du pays. La FGTB exige une augmentation de la pension légale de 25% et réclame une discussion sérieuse, non seulement sur le fait de rester plus longtemps actif, mais surtout sur la question de l'emploi durable.

Pour la FGTB, il est inacceptable que le vieillissement de la population soit utilisé comme argument pour diminuer le montant des pensions et renforcer les conditions d'accès à celle-ci. La pension est une allocation de remplacement qui doit permettre de conserver son niveau de vie après la carrière professionnelle.

Le vieillissement de la population est un phénomène temporaire – dû au baby boom d'après-guerre – pour lequel il convient donc de trouver une solution temporaire. D'après le Comité d'étude sur le vieillissement, le coût du vieillissement à l'horizon 2060 reviendrait à une augmentation du budget des pensions de 5,4% du PIB. Comparé au niveau du PIB actuel, cela signifie qu'il faudra libérer d'ici 45 ans une somme de quelque 20 milliards... Un montant certes important, mais certainement pas aussi important que le montant des « économies structurelles » réalisées par le gouvernement.

Les pensions sont trop basses

Les pensions en Belgique sont parmi les plus basses d'Europe. Seuls l'Irlande et le Royaume-Uni connaissent des pensions encore plus basses. La pension moyenne d'un isolé belge n'est que de 823 euros par mois ! Cette situation est due aux conditions d'octroi sévères : carrière de 45 ans, prise en compte du salaire gagné tout au long de la carrière professionnelle, etc. Le renforcement de ces conditions poussera davantage de pensionnés vers la pauvreté, alors qu'il est urgent justement de réduire le risque de pauvreté qui s'élève aujourd'hui à 21,6% chez les plus de 65 ans !

La FGTB réclame dès lors un relèvement du taux de remplacement des pensions de 60 à 75% ainsi qu'une augmentation de la pension minimum jusqu'au niveau du salaire minimum. D'autre part, il ne peut être question de toucher aux périodes assimilées qui constituent un élément essentiel de notre régime des pensions.

Travailler plus longtemps n'est pas la bonne réponse

En période de chômage massif des jeunes et de licenciements en masse, il est indécent de pointer du doigt les travailleurs âgés. D'autant plus, que les employeurs ne les engagent pas ou presque. Le Comité d'étude sur le vieillissement a calculé dans un rapport précédent que les mesures prises en vue de maintenir les travailleurs plus longtemps au travail ne réduiront pas le coût du vieillissement (droits de pension plus élevés, dépenses plus élevées en matière de chômage et d'invalidité). Obliger les gens à rester actifs plus longtemps vise uniquement à garder une armée de chômeurs et à éviter ainsi une pression grandissante sur les salaires.

Le Comité fédéral du 7 février a donné le coup d'envoi : dans les mois à venir, la FGTB informera, sensibilisera et mobilisera les travailleurs. Nous n'acceptons pas que les travailleurs, jeunes et moins jeunes, soient stigmatisés et considérés comme des pions économiques que l'on peut déplacer où et quand on le veut. La FGTB défend une bonne protection sociale, des pensions décentes et une carrière équilibrée.

Projet "Industrial for a green economy"

En 2012, la FGTB avait été associée à un projet de recherche européen, initié et coordonné par le syndicat italien CISL. Y avaient également participé le DGB (Allemagne), le TUC (UK), la CFDT (France) et Otenet (Grèce).

Ce projet portait sur la rédaction d'un «guide» destiné aux délégués sur la manière d'intégrer le développement durable au sein de leur entreprise. Ce guide est consultable sur <http://www.tuc.org.uk/workplace-issues/green-workplaces/delegates-guide-europe>.

Aujourd'hui, les mêmes partenaires se lancent dans un nouveau projet: "Industrial for a green economy". Il mettra un accent particulier sur l'aspect «négociation et dialogue social autour des questions de développement durable au sein des entreprises.»

Il s'articulera autour de 4 axes:

1. l'identification de lignes directrices (guidelines) opérationnelles pour les syndicalistes et les autres acteurs de la concertation sociale autour de la question de l'intégration du développement durable;
2. l'analyse comparative des bonnes pratiques;
3. la promotion d'un dialogue social en Europe sur ces questions;
4. l'analyse des processus de négociation et l'identification de nouvelles compétences.

Le projet s'étalera sur toute l'année 2014. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de son évolution et de ses résultats.

ECONOMIE

Quoi de neuf au sein de la Commission de l'Indice?

La grande réforme de l'index ayant pris effet le 1er janvier 2014, la Commission de l'Indice a approuvé le 6 février le programme de travail annuel pour 2014.

Pour rappel, fin décembre 2013, la Commission de l'Indice avait remis un avis unanime au Ministre de l'Economie concernant la neuvième grande réforme de l'index. Cette réforme a enregistré plusieurs adaptations concernant l'index. En effet, elle a confirmé le passage d'un indice à base fixe vers un indice en chaîne qui garantit la représentativité de l'indice au fil du temps. De plus, une des autres nouveautés de cette réforme est la planification des travaux de la Commission de l'Indice sur la base d'un programme de travail annuel.

Ce programme de travail a fait l'objet d'un échange en Commission de l'Indice durant le mois de janvier. Il a ensuite été transmis et approuvé par le Ministre en février. De mars à septembre, la Commission poursuivra ses travaux avec pour objectif de remettre un avis au Ministre pour le 30 novembre 2014.

Pour 2014, les grandes lignes de ce

programme de travail sont les suivantes:

- analyse des comptes nationaux et de l'enquête sur le budget des ménages afin de pouvoir décider, fin 2014, quelle sera la source du schéma de pondération de l'indice pour 2015;
- actualisation du panier de l'indice afin de garantir sa représentativité;
- recherche de solutions pour améliorer le témoin des loyers privés;
- développement d'une méthodologie pour introduire les scanners data en janvier 2015 (ceci consiste à utiliser les tickets de caisse des magasins afin d'effectuer les relevés de prix des biens et services);

Ce programme de travail a pour objectif de préparer au mieux les adaptations de l'indice au fil du temps. En effet, avec le passage d'un indice à base fixe vers un indice en chaîne, des adaptations sont envisageables chaque année. Il convient néanmoins que celles-ci aient lieu dans un cadre de travail précis et décidé de commun accord par les interlocuteurs sociaux.

giuseppina.desimone@fgtb.be

Feuille de route Energie - Climat 2030: réaction syndicale

La Commission européenne a publié le 22 Janvier 2014 une communication sur le cadre européen pour la politique climatique et énergétique à l'horizon 2030 («EU 2030 climate and energy framework»).

Cette nouvelle feuille de route est censée succéder aux objectifs 20-20-20 adoptés en 2008: 20% d'émissions de CO2 en moins, 20% d'énergies renouvelables, 20% d'efficacité énergétique en plus en 2020.

Que propose cette nouvelle feuille de route pour 2030? Une réduction de 40% des émissions de CO2, à répartir entre les différents Etats membres, 27% d'énergies renouvelables à atteindre par l'Union européenne (pas de répartition entre les Etats Membres), et en ce qui concerne l'efficacité énergétique, ... rien. La Commission attend l'évaluation de la directive régissant ce domaine avant de proposer un objectif.

Dans le cadre d'un workshop organisé par le Comité de coordination de la politique internationale de l'environnement (CCPIE), ce comité se charge de coordonner la position de la Belgique sur les questions

d'environnement à l'échelle européenne et internationale) sur le sujet, le 31 janvier dernier, la FGTB a été amenée à présenter, en collaboration avec la CSC, la première réaction des syndicats.

Conformément à la communication de la CES, nous avons souligné le manque d'ambition de la Commission. En effet, aujourd'hui, à politique inchangée, l'Union européenne parviendra en 2030 à une réduction des émissions de CO2 de 32% et à une production d'énergies renouvelables de 24%! Bref, des résultats assez proches des objectifs que se fixe la Commission.

De plus, une politique ambitieuse en terme d'efficacité énergétique aurait été triplement bénéfique pour l'Europe : pour l'emploi, pour le climat et pour le portefeuille des ménages!

La Commission européenne se voulait «réaliste» dans la définition de ses objectifs. Elle donne surtout un mauvais signal en vue d'un accord global sur le climat en 2015 à Paris et d'une nécessaire transition juste vers une société bas carbone.

sebastien.storme@fgtb.be

Risques psychosociaux au travail: approbation du projet de loi

Le 30 janvier, la Chambre a approuvé le projet de loi qui adapte la loi du 10 janvier 2007. Le texte vise à promouvoir la prévention des risques psychosociaux (notamment le stress) au travail, mais entend aussi optimiser la lutte contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail. Le projet prévoit de renforcer le rôle du CPPT ou du CE si la cause des plaintes a essentiellement un caractère collectif.

Organisation du travail

Le nouveau projet met maintenant clairement l'accent – à juste titre – sur l'importance d'une bonne organisation du travail pour éviter les risques psychosociaux au travail. L'employeur sera tenu de travailler à la **prévention de tous les risques psychosociaux**. Le risque doit toutefois objectivement constituer un danger pour le travailleur. Une expérience subjective par le travailleur individuel ne suffit pas pour entamer une procédure. Ce 'filtre' a été introduit à la demande explicite du CNT. L'analyse de risques reste évidemment la base des mesures de prévention à prendre.

Procédures

Le projet prévoit aussi deux procédures possibles pour l'intervention psychosociale. Les travailleurs pourront s'adresser à la personne de confiance ou au conseiller en prévention pour toute demande d'intervention informelle. Le travailleur qui fait une demande

d'intervention **formelle** ne pourra désormais plus s'adresser qu'au **conseiller en prévention**. Ce dernier analysera l'affaire et donnera un avis à l'employeur. S'il est spécifiquement question de harcèlement moral ou sexuel ou de violence, une procédure spéciale est prévue, comme la protection du travailleur et d'éventuels témoins contre le licenciement.

Personne de confiance et conseiller en prévention

Autre nouveauté: la personne de confiance et le conseiller en prévention sur les aspects psychosociaux ne pourront pas être **membres de la direction ou délégués syndicaux**. En plus de remettre des avis, le conseiller en prévention se voit aussi attribuer la **compétence de vérifier si les mesures prises par l'employeur sont adéquates**. Si l'employeur n'a pas pris de mesure adéquate ou conservatoire, le conseiller en prévention pourra faire appel à l'Administration du Contrôle du Bien-être au Travail.

Quand?

On ne sait pas encore **clairement** quand la nouvelle réglementation entrera en vigueur. Il faut encore un arrêté d'exécution. De plus, le projet de loi qui règle les sanctions doit encore être discuté et approuvé au Sénat. Nous vous tiendrons informés de la suite.

francois.philips@fgtb.be

Les Services externes pour la prévention et la protection au travail: révision du financement

La Loi du 26 décembre 2013 concernant "l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés" prévoit une révision du financement des Services externes pour la prévention et la protection au travail (SEPPT).

Mais l'arrêté d'exécution nécessaire pour l'application concrète de cette disposition, n'a pas encore été publié. Le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail s'est penché sur une proposition et a rendu un avis unanime le 17 janvier 2014.

Le Conseil prend acte des propositions des ministres, tout en signalant que plusieurs données manquent dans la demande d'avis. Cela explique pourquoi le Conseil ne peut pas conclure que l'objectif essentiel du projet a été atteint, à savoir prévoir une compensation pour les secteurs à haute concentration d'ouvriers permettant d'adoucir l'augmentation des coûts due au nouveau régime en matière de préavis ouvriers.

Comme nombre de données de base manquent encore, le Conseil est également

d'avis qu'il n'est pas possible d'évaluer toutes les conséquences de cet arrêté sur les revenus des SEPPT.

Le Conseil fait également une série de recommandations sur les prestations obligatoires à fournir par les SEPPT en échange des revenus tirés des tarifs forfaitaires minimums. En ce qui concerne les entreprises catégories C et D sans conseiller en prévention diplômé, les services devront collaborer activement au démarrage, à l'exécution et à la mise à jour de l'analyse de risques et ils devront aussi donner des conseils sur les mesures de prévention à prendre. Ceci peut se faire via des fiches par poste de travail. Pour ce type d'entreprises, il sera nécessaire d'élaborer un plan stipulant la politique à suivre.

Le Conseil entend, par le biais de ces propositions, contribuer à augmenter le bien-être dans les PME.

francois.philips@fgtb.be

Les organisations syndicales belges sont-elles les seules en Europe à augmenter globalement leur nombre d'affiliés?

Pour le savoir, consultez le rapport annuel de la Fondation de Dublin sur l'évolution des conditions de travail et des relations collectives en Europe en 2012, publié en décembre 2014. Cet organisme tripartite au niveau européen met cet excellent outil au service de tous nos délégués et permanents syndicaux impliqués dans une relation ou un projet syndical avec des collègues d'autres pays de l'Union. Ils pourront utilement y puiser les évolutions chiffrées et commentées, par pays membre de l'Union européenne, sur une série de sujets qui leur tient à cœur. Il s'agit notamment de l'évolution du nombre d'affiliés des organisations syndicales, les conditions de travail, l'évolution de l'emploi, des salaires, le bien-être au travail, la formation et le temps de travail, sans oublier les réponses des gouvernements et des interlocuteurs sociaux à la crise. Nous vous invitons à consulter ce rapport d'une centaine de page (uniquement en anglais, disponible gratuitement à l'adresse suivante: <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn1304021s/tn1304021s.htm>)

AGR en cas de travail à temps partiel pendant le stage d'insertion professionnelle

Le Conseil des Ministres a finalement décidé qu'un jeune qui accepte un travail à temps partiel pendant son stage d'insertion professionnelle avec maintien de l'allocation garantie de revenus, ne peut perdre cette allocation pendant la durée de son emploi. Après avoir terminé leurs études, les jeunes doivent parcourir un stage d'attente d'un an avant de pouvoir bénéficier d'allocations. Ces allocations, dites allocations d'insertion, sont allouées pendant une période de 3 ans, période que l'on appelle 'stage d'insertion professionnelle'. En ce qui concerne les isolés et les chefs de ménage, le stage d'insertion professionnelle prend fin au moment où ils atteignent l'âge de 33 ans.

Un jeune qui entame un emploi pendant son stage d'insertion professionnelle peut prétendre à une allocation supplémentaire afin de compléter son salaire de travailleur à temps partiel. Cette allocation est intitulée 'allocation de garantie de revenus' (AGR). Jusqu'à présent, la réglementation de chômage stipulait que le jeune perdait son allocation à l'issue du stage d'insertion professionnelle (3 ans). Cela ne motivait donc pas du tout les jeunes à travailler à temps partiel!

Une solution a été trouvée sous la pression de la FGTB et des partis socialistes: le Conseil des Ministres a décidé que le jeune peut garder son AGR pendant toute la durée de son travail à temps partiel. Une belle victoire donc et un premier pas vers une meilleure protection de ceux qui travaillent à temps partiel.

■ POLITIQUE SOCIALE

Le CNT s'inquiète au sujet des groupements d'employeurs

Plusieurs employeurs peuvent constituer un groupement (personne morale) afin de mettre au travail des travailleurs pour le compte de plusieurs employeurs. Actuellement, le système n'est autorisé que pour les demandeurs d'emploi difficiles à placer et il n'est que rarement utilisé. L'accord gouvernemental prévoyait une réforme du système pour l'élargir éventuellement à **toutes les professions**. Mais une nouvelle proposition de la ministre de l'Emploi va bien au-delà. Le système serait en effet élargi à **tous les travailleurs**. Ceux-ci pourraient non seulement être engagés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, mais aussi avec un contrat à durée déterminée et un contrat pour un travail bien défini. De plus, la proposition de la ministre prévoit également une durée de travail hebdomadaire de 19 heures minimum (= travail à temps partiel). Cette réforme très poussée pourrait avoir pour effet un développement important du système.

La FGTB s'inquiète du fait que rien ou presque n'est réglé au niveau de la protection des travailleurs qui entrent dans ce système.

C'est la raison pour laquelle l'avis du CNT, rendu le 28 janvier dernier, reprend de manière circonstanciée nos préoccupations au sujet de cette réforme. Pour éviter que le système ne soit utilisé pour occuper des travailleurs dans une entreprise à des conditions de travail et de salaire inférieures à celles des travailleurs de l'entreprise même, nous exigeons l'application du système du 'user pay' dès qu'un groupement comprend des employeurs relevant de commissions paritaires différentes. De la sorte, les travailleurs occupés par le groupement dans une entreprise devront bénéficier au moins des mêmes conditions de travail et de salaire que les travailleurs de l'entreprise même. Par ailleurs, nous demandons qu'un groupement ne puisse pas mettre des travailleurs à disposition en dehors du groupement. Enfin, l'avis reprend également nos inquiétudes au sujet du droit à l'information et à la consultation des travailleurs et concernant le droit de travail collectif (élections sociales, droit de grève).

lander.vanderlinden@fgtb.be

Victoire pour les allocations sociales

La loi relative au pacte de compétitivité contient une importante avancée au niveau de la liaison au bien-être des allocations de remplacement.

Actuellement, les partenaires sociaux doivent négocier tous les deux ans sur une enveloppe budgétaire prévue par la loi. Comme cette concertation coïncide avec les négociations interprofessionnelles, les employeurs en profitent pour lier les deux dossiers en exigeant à chaque fois des réductions ONSS équivalentes, qu'ils obtiennent souvent.

Le gouvernement a décidé, dans le cadre de la loi sur le pacte de compétitivité, de dissocier les deux dossiers. Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à émettre un avis commun pour le 15 septembre, les adaptations, comme le prévoit la loi en ce qui concerne le calcul de l'enveloppe, entreront automatiquement en vigueur le 1er janvier de l'année suivante. Ce sera le cas des allocations de remplacement. Reste bien sûr encore l'enveloppe destinée aux allocations familiales qui sera maintenue après le transfert de compétences. Pour ce volet, le gouvernement fera une proposition qu'il soumettra aux interlocuteurs sociaux.

Les adaptations au niveau du pacte de compétitivité ont trait au régime des salariés, des indépendants et de l'assistance sociale.

Cette avancée – une revendication FGTB dans le cadre du dossier des pensions – devrait donc faciliter la négociation. Nous ne dépendrons plus des employeurs pour arriver à une amélioration des allocations sociales. Entre interlocuteurs sociaux, nous pourrions mettre nos propres accents en modifiant la déclinaison suivante:

- 2% pour les minima et les forfaits,
- 2,5% pour les plafonds de calcul,
- 1% pour les autres allocations.

Et si les interlocuteurs ne parviennent pas à s'entendre, nous avons la certitude que ces paramètres seront mis en œuvre inconditionnellement. Pour les pensions minimales actuelles, cela impliquerait pour une carrière complète une amélioration de 876 euros par an d'ici 2019. C'est important, car même si la lutte pour la liaison des allocations au bien-être a permis d'infléchir la tendance, les allocations doivent toujours combler le retard important qu'elles accusent depuis les années 80.

celien.vanmoerkerke@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

SAC: la FGTB contre-attaque

La FGTB - conjointement à la CSC - a décidé d'entamer une procédure devant la Cour constitutionnelle pour demander l'annulation de la loi sur les sanctions administratives communales (SAC).

La Ligue des droits de l'Homme et la Kinderrechtencoalitie avaient déjà attaqué la loi en introduisant une procédure en annulation. Ces deux organisations se focalisent surtout sur l'application de cette loi aux mineurs d'âge et au droit à un procès honnête. Les syndicats en revanche ciblent plutôt les aspects de la loi qui risquent de mettre en cause les libertés syndicales.

Interdiction de lieu

Avec la nouvelle loi SAC, un bourgmestre pourra décider, sans avertissement, d'imposer une «interdiction de lieu» d'un mois pour les lieux publics. Cette interdiction peut être imposée en cas de «perturbation de l'ordre public provoquée par des comportements individuels ou collectifs».

Le Conseil d'Etat a déjà fait remarquer que cette disposition n'est pas conforme

à l'exigence de précision prescrite par la Convention européenne des droits de l'homme.

Une interdiction de lieu peut également être décidée en cas d'infractions répétées aux règlements et décisions du conseil communal qui constituent des «incivilités». Comme la notion d'incivilité n'est définie nulle part, cette disposition ouvre la porte à l'arbitraire total.

On comprend tout de suite qu'un bourgmestre pourra interdire des piquets de grève ou des barrages filtrants sous la pression des employeurs ou des classes moyennes de sa commune.

Un bourgmestre n'est d'ailleurs pas un juge indépendant et impartial, ce qui est pourtant une condition pour infliger de telles sanctions. Par ailleurs, cette loi ne répond d'aucune manière aux conditions imposées par la Charte sociale européenne pour pouvoir limiter le droit à l'action collective.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Les enseignements du Labo Jeunes

Brussels Studies Institute vient de publier une note de synthèse sur la question de la transition école-emploi, reposant sur les enseignements des travaux du «Labo Jeunes». Ce projet, soutenu par l'Europe, a rassemblé, pendant deux ans, responsables institutionnels, enseignants, employeurs, professionnels de terrain et (évidemment) des jeunes sans emploi. Il s'agissait de **mieux comprendre les transitions des jeunes de l'école à l'emploi, du chômage à la formation, de la formation à l'emploi...** L'approche est originale parce qu'elle n'appréhende pas l'insertion (ou la non-insertion) comme le seul résultat de caractéristiques individuelles, mais bien comme le produit de relations et de rapports entre les différents acteurs.

Les participants au Labo Jeunes ont dégagé plusieurs balises pour l'action publique. Il s'agit tout d'abord d'assumer collectivement la responsabilité des transitions des jeunes

entre l'enseignement et l'emploi. La mission des «intermédiaires du marché de l'emploi» doit intégrer, dans une logique de filière, les acteurs de l'entreprise, de la formation, de l'enseignement et de l'insertion. Il faut aussi clarifier les termes du contrat social proposé aux jeunes. La «garantie pour la jeunesse» va dans ce sens, mais doit être complétée. Il s'agira, notamment, de combler les trous de la protection sociale des jeunes en phase de transition entre études, formations et emploi. Enfin, il convient de développer une véritable politique d'information et d'orientation accessible à tous les jeunes, nettement plus lisible que les actuels dispositifs disparates!

C'est donc une note de synthèse dense, critique et interpellante, mais qui se veut constructive, oscillant constamment entre le constat (émailée de témoignages) et la proposition.

eric.buysens@fgtb.be

Formation sur les réglementations du travail intérimaire et de la mise à disposition

La prochaine formation destinée aux membres des Offices de droit social et des services juridiques des Centrales aura lieu le 21 mars 2014 de 9h30 à 12h30 et sera consacrée aux réglementations sur le travail intérimaire et sur la mise à disposition et les nouvelles dispositions introduites par les lois du 09/07/2012 et du 27/12/2012 ainsi que par la CCT 108.

L'orateur sera Monsieur Chris VANLAERE du SPF Emploi.

Elle se déroulera dans les locaux de la FGTB, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles (salle A- 6ème étage).

Informations et inscription auprès de Claudia STREULENS (claudia.streulens@fgtb.be)

Le CPAS: dernier filet de la dégressivité!

De nombreux travailleurs sans emploi doivent ou devront faire face aux conséquences de la dégressivité de leurs allocations de chômage sur les dépenses de leur ménage. A terme, les risques d'endettement, voire de perte de logement vont s'accroître. Ces personnes, déjà précarisées, n'auront d'autre alternative que de s'adresser au CPAS. Habiter Bruxelles asbl, le service logement de la FGTB Bruxelles propose de les aider dans leurs demandes d'aide financière auprès du CPAS de leur Commune. Une campagne d'information est menée dans les permanences chômage de la FGTB.

Université syndicale du CEPAG et de la FGTB wallonne: Travail, précarité, résistances

La précarité est devenue une caractéristique essentielle des conditions de travail d'aujourd'hui: peur de perdre son emploi, restructurations, menaces de délocalisation, sous-traitance, contrats temporaires, travail intenable, stress...

Le syndicalisme du XXI^{ème} siècle est confronté à un enjeu majeur: celui de construire des formes de résistance adéquates à la nouvelle donne du travail précaire afin de peser sur les rapports sociaux qui le produisent.

*Le CEPAG et la FGTB wallonne vous proposent une **journée d'étude** afin d'aborder cette problématique. Elle sera structurée autour d'interventions et de témoignages de militants syndicaux de différents secteurs et de chercheurs. Ils aborderont les questions des résistances au travail et des pratiques syndicales face à la précarisation des conditions de travail.*

*Notre **journée d'étude** poursuit une vaste réflexion et sensibilisation sur le travail et ses conditions, et sur les résistances collectives qui remettent en cause son organisation capitaliste.*

L'université syndicale se tiendra le vendredi 21 février de 9h à 16h30 à l'Espace Solidarité – rue de Namur 47 – 5000 Beez.

Inscriptions: cepag@cepag.be

Infos & programme:
www.cepag.be

■ ECHO REGION WALLONIE

Limitation des allocations d'insertion: 50.000 sans emploi exclus le 1er janvier 2015!

Parmi les principales réformes du chômage mises en place par le gouvernement, il faut retenir que:

- les **allocations de chômage** baissent plus rapidement et de manière plus importante qu'avant (c'est ce qu'on appelle la dégressivité accrue, qui touche déjà les demandeurs d'emploi depuis 2012);
- les **allocations d'insertion** sont **limitées dans le temps**, à 3 ans maximum:
 - sans condition d'âge pour les cohabitants;
 - à partir de 30 ans pour les isolés et les chefs de ménage.

Le compteur a démarré le 1^{er} janvier 2012 et arrivera à échéance le 1^{er} janvier 2015.

Les quelques règles – tout à fait insuffisantes – édictées par le gouvernement, et assouplissant quelque peu la mesure, n'atténueront en rien la catastrophe sociale qui se prépare au 1er janvier 2015. Actuellement, 50.000 demandeurs d'emploi sont toujours menacés d'exclusion à cette date! **Le retrait pur et simple de la mesure reste donc la priorité.**

L'analyse des chiffres concernant ces futures exclusions permet d'ores et déjà de mettre en évidence de grandes disparités. Que ce soit entre Régions mais également entre provinces, entre hommes et femmes et leur situation de famille, entre communes... Bref, une mesure injuste à tous les niveaux!

50.000 exclusions dont 32.000 en Wallonie

Pas de grande surprise au niveau de la répartition régionale des futures exclusions. La FGTB wallonne répète depuis janvier 2012 que les sans emploi wallons seront le plus durement touchés par la mesure. C'est en effet en Wallonie que l'on compte le plus d'allocataires d'insertion et le chômage de longue durée y est particulièrement important.

Le 1^{er} janvier 2015, 19.263 allocataires d'insertion affiliés à la FGTB seront exclus définitivement du chômage. Sachant que la FGTB indemnise 60% des demandeurs d'emploi wallons, on peut estimer le nombre total de futurs exclus à 32.102 personnes.

Et ce sont les sous-régions les plus défavorisées qui souffriront le plus de cette réforme.

Une majorité de femmes... seules avec enfants!

L'analyse genrée de ces statistiques est tout autant alarmante. La disparité hommes/femmes saute aux yeux. On compte en moyenne deux exclues pour un exclu! 64% des futurs exclus wallons sont des exclues! Et l'analyse détaillée n'arrange rien.

Dans toutes les provinces, les femmes sont majoritairement touchées, que ce soit de manière globale mais également quand on ventile ces résultats selon la composition de ménage.

La seule exception concerne la catégorie «isolés» où les hommes sont majoritaires.

Le gouvernement aurait voulu cibler volontairement les femmes, qu'il ne s'y serait pas pris autrement!

Les communes, victimes collatérales

Depuis 2004, les communes (via leurs CPAS) subissent déjà de plein fouet les conséquences des exclusions entraînées par les contrôles dits «de disponibilité» (ONEM). Une récente étude de la Fédération des CPAS estime à plus de 53 millions € le coût pour les CPAS[†] rien qu'en 2012. Un montant qui ne fait qu'augmenter au fil des années.

En septembre 2013, les CPAS wallons ont octroyé 46.176 revenus d'intégration sociale (RIS). La fin de droit des allocations d'insertion va entraîner l'exclusion de 32.000 allocataires d'insertion en Wallonie. Parmi eux, plus de 13.000 isolés et chefs de ménage qui n'auront d'autre choix que de se tourner vers le CPAS. Résultat? Une augmentation de près de 30%!

Les grands centres urbains, les quartiers populaires, les régions défavorisées seront évidemment fortement touchés.

Mais les petites communes risquent d'être aussi très affectées par ce nombre grandissant de demandes de RIS. Elles compteront peut-être peu d'exclus au regard de grandes villes mais l'augmentation du budget RIS sera pour elles catastrophique. Certaines de ces communes risquent de voir leur budget «RIS» doubler voire tripler!

david.lannoy@fgtb-wallonne.be

[†] R. Cherenti, Les sanctions ONEM : le coût pour les CPAS, étude 2013. Consultable ici : <http://www.uvcw.be/espaces/cpas/174.cfm>

Mise en œuvre du Pacte pour la concurrence

Dans le cadre de son Pacte pour l'Emploi et la Concurrence, qui a déjà fait l'objet de vives discussions, le Gouvernement flamand a formulé sa nouvelle approche. Les partenaires sociaux n'ont pas été impliqués à l'avance dans ce processus, mais entre-temps, notre avis nous a été demandé au SERV (Conseil socio-économique de la Flandre) sur l'exécution d'une des mesures proposées, à savoir les primes à l'embauche pour fonctions stratégiques dans les PME flamandes.

Concrètement, il s'agit de mesures de la Région flamande destinées à soutenir les investissements dans les entreprises. Dans le texte officiel reprenant l'approche flamande, on peut lire ce qui suit:

"Afin de soutenir la transformation des PME, le gouvernement flamand entend réduire les coûts salariaux pour les fonctions stratégiques via des primes à l'embauche pour les Export and Knowledge managers dans les PME. Les entreprises obtiennent une prime de 50% du salaire brut, avec plafonnement à 20.000 euros pour un an. Cet instrument s'ajoute au portefeuille PME pour lequel 40 millions sont disponibles en 2014. 10 millions d'euros supplémentaires devront être mobilisés. Le gouvernement flamand demande à l'Etat fédéral, dans le cadre d'un accord de collaboration de récupérer ce montant via la voie fiscale ou parafiscale."

En attendant cette démarche fiscale de l'Etat fédéral, le gouvernement flamand souhaite déjà mettre en œuvre rapidement la mesure dans le cadre de ses compétences à l'aide d'un subside direct.

La logique sous-jacente à cette mesure est le projet *Strategisch Ondernemen* cofinancé par le FEDER (Fonds européen de développement régional), via lequel les entreprises ont reçu 20.000 euros pour des embauches subsidiées. Après une évaluation qui, selon les collaborateurs de l'*Agentschap Ondernemen*, n'impliquait qu'une enquête de satisfaction auprès des chefs d'entreprise, le gouvernement flamand souhaite maintenant convertir cette mesure en politique structurelle.

Le gouvernement flamand souhaite ainsi soutenir la transformation des PME en réduisant les coûts salariaux pour les *Export and Knowledge managers*. Concrètement, il s'agirait d'une prime de 50% du salaire brut, avec plafonnement à 20.000 euros par an. 10 millions d'euros sont prévus, provenant des 25 millions d'euros attribués fin 2012 au Fonds Hermes pour les *mesures de relance suite à diverses restructurations*. Le but est de permettre à 500 petites et moyennes entreprises d'engager des *Export and Knowledge managers*.

Notre avis

La FGTB flamande pense que le développement d'une vision stratégique, tout comme l'exploration vers les marchés étrangers par les entreprises, est une nécessité absolue pour renforcer notre compétitivité.

Etant donné qu'il existe déjà des instruments destinés à remplir ces objectifs dans le portefeuille PME de l'*Agentschap Ondernemen*, tout comme dans le cadre du *Flanders Investment & Trade*, nous ne soutenons pas cette mesure supplémentaire.

Nous estimons donc, surtout à l'heure où toutes les dépenses publiques sont passées au crible, avec comme principal critère leur efficacité, qu'il ne revient pas à ces mêmes pouvoirs publics de subsidier ces fonctions stratégiques. Ceci est en premier lieu la responsabilité des entreprises elles-mêmes.

Nous craignons donc qu'une intervention de l'Etat dans les coûts salariaux des fonctions-cadres n'ouvre la porte à davantage d'interventions en ce sens à l'avenir.

Enfin, nous pensons qu'une telle mesure octroyée sur la base des qualités du travailleur revient en pratique à une mesure visant un groupe-cible et doit donc, en tant que telle, d'abord être discutée avec les partenaires sociaux, comme c'est le cas pour l'ensemble des mesures qui visent un groupe spécifique et qui sont proposées dans le Pacte flamand pour la Concurrence et l'Emploi.

gverhoeven@vlaams.abvv.be

Académie du SERV (Conseil socio- économique de la Flandre)

L'avenir de la politique de migration du travail en Flandre

25 février 2014 - de 12h à 14h
Raadzaal SERV, rue de la Loi 34-36, Bruxelles

Suite à la sixième réforme de l'Etat, la Flandre se voit attribuer plus de compétences en matière de migration économique. Ceci permettra d'accroître le nombre de talents étrangers présents en Flandre et contribuer de manière proactive à un marché du travail qui fonctionne bien.

Le 'Centrum voor Sociaal Beleid' vient de clôturer, sous la direction du professeur Ive Marx, l'étude 'VIONA', une étude sur le 'marché du travail en tant qu'instrument et base de la politique de migration du travail et les accords de libre-échange de l'UE'. L'étude reprend les résultats en matière de flux migratoires du travail, une analyse du marché du travail, le point de la préférence communautaire ainsi que d'autres aspects importants de l'actuelle politique migratoire du travail, sans oublier les choix politiques possibles.

Programme

12h-14h

Mot de bienvenue et introduction

Explication sur l'addendum du SERV migration économique

Présentation de l'étude VIONA par Ninke Mussche et Vincent Corluy

Débat avec les participants

Inscription obligatoire, pour le 19 février 2014 au plus tard, via www.serv.be/serv/webform/servacademie-de-toekomst-van-het-arbeidsmigratiebeleid-vlaanderen

Refit: où en est-on?

Le 4 février dernier, le parlement européen a voté un amendement au rapport «mieux légiférer» de la commission, qui pourrait pousser cette dernière à changer l'approche qu'elle a adoptée dans sa communication Refit d'octobre 2013. Cet amendement stipule notamment que «l'évaluation de l'impact des nouvelles réglementations sur les PME ou les grandes entreprises ne peut entraîner de régression des droits fondamentaux des Travailleurs (...) et ne peut faire obstacle à une amélioration de ces droits (...)». Il faut cependant continuer à faire pression sur la commission pour qu'elle joue le rôle qui lui est confié par les traités en matière de dialogue social européen, ce qui ne s'oppose nullement à la simplification administrative ou réglementaire.

Syndicats et diplomates

A l'occasion des journées diplomatiques, une deuxième rencontre entre syndicats belges et diplomates de haut rang a eu lieu mercredi 5 février dernier dans les locaux de la FGTB.

Les Présidents Rudy DE LEEUW (FGTB), Marc LEEUMANS (CSC) et Jan VERCAMST (CGSLB) ont exposé différents aspects du monde syndical européen et mondial, mettant plus particulièrement l'accent sur le rôle des syndicats dans la coopération au développement – notamment via leurs projets respectifs.

Il va de soi que l'actualité socio-économique et politique-syndicale, en Belgique et en Europe, a également été abordée.

Les nombreuses questions et réactions positives témoignent du succès de cette initiative, qui, espérons-le, ne s'arrêtera pas à cette deuxième édition.

■ EUROPE

Les syndicats du Benelux s'allient pour l'Europe sociale

A l'occasion du «sommet social» organisé par les chefs de Gouvernement du Benelux le 13 février, les syndicats de Belgique, des Pays-Bas et du Grand-duché du Luxembourg ont avancé certaines revendications communes.

Ils ont tout d'abord insisté sur la lutte contre le dumping social par un renforcement du projet de directive relatif à l'application de la directive sur le détachement. Pour mettre fin à toute concurrence déloyale entre les travailleurs nationaux et détachés, les syndicats demandent l'instauration d'un «Europol social» poursuivant les abus en matière de détachement. Le principe «à travail égal, salaire égal» entre tous les travailleurs situés sur un même lieu de travail doit être garanti par des mesures de contrôle et un mécanisme de responsabilité solidaire obligatoire.

La deuxième priorité avancée est de mettre fin à l'utilisation abusive des constructions légales existantes et des relations de travail flexibles, notamment par le recours à des faux indépendants.

Troisièmement, la déclaration dénonce la communication Refit de la commission. Sous prétexte de simplification administrative, celle-ci permet de justifier une remise en cause du dialogue social européen et un détricotage de la réglementation sociale. Les chefs d'Etat du Benelux devraient se distancier de cette initiative et faire pression sur la commission pour qu'elle remplisse les fonctions sociales que lui confie le TFUE.

Enfin, cette déclaration plaide pour une politique fiscale plus juste et harmonisée et pour la disparation des emplois précaires et sous-payés: d'une part, par l'instauration d'un salaire minimum dans tous les Etats membres et, d'autre part, par la mise en œuvre du plan d'investissement promu par la CES visant une croissance durable et des emplois de qualité.

Ces revendications s'inscrivent pleinement dans le combat syndical européen contre la précarisation et le dumping social et posent les jalons d'une alternative pour une véritable Europe sociale.

sophie.heine@fgtb.be

■ RELATIONS INTERNATIONALES

'Made in illegality': stop à l'aide aux colonies israéliennes

Les ONG 11.11.11 et CNCD ont pris l'initiative de lancer fin février une campagne de sensibilisation visant à bannir l'importation de produits provenant des colonies israéliennes illégales en Cisjordanie et à Jérusalem-Est. La FGTB soutient cette action, en cohérence avec l'attitude qu'elle a toujours adoptée dans ce dossier.

Même si ces colonies sont contraires à toutes les normes de droit international, Israël continue à les développer, s'appropriant des terres cultivables, des réserves d'eau et d'autres ressources naturelles et empêchant ainsi le développement de l'économie palestinienne. Le fameux mur et d'autres obstacles à la mobilité des Palestiniens, comme les check points par exemple, aggravent la situation. D'autre part, les conditions de travail et de salaire et la protection sociale des Palestiniens qui travaillent dans les colonies israéliennes sont mauvaises. La Confédération syndicale internationale (CSI) et notre partenaire syndical palestinien, la PGFTU, ont dénoncé à plusieurs reprises ces violations des droits des travailleurs par l'Etat israélien.

L'action bénéficie aussi du soutien juridique d'une publication récente de François DUBUISSON (professeur renommé en droit international à l'ULB) au sujet des obligations de l'UE et de ses Etats membres concernant les relations économiques avec les colonies israéliennes.

Un rapport concernant les relations économiques entre la Belgique et les colonies israéliennes, réalisé par la chercheuse Katarzyna LEMANSKA, avec le soutien de la FGTB, fournit du matériel intéressant pour une brochure d'accompagnement.

L'action, dont nous espérons qu'elle trouvera son prolongement dans la politique gouvernementale belge dans le cadre d'une interdiction d'importation de produits principalement agricoles, sera lancée le 27 février à l'occasion d'une conférence de presse, qui sera suivie le 28 mars d'une conférence au Parlement. La PGFTU a été invitée à donner un exposé introductif sur la situation et les problèmes de travail dans les colonies, de manière à assurer l'implication syndicale.

christian.vancoppenolle@abvv.be