

# 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: Christophe Quintard • Rue Haute 42 • 1000 BRUXELLES  
Bureau dépôt: Bruxelles X

## sommaire

Numéro 2, février 2015

### ■ Economie

Indice des prix à la consommation:  
quoi de neuf en 2015?

### ■ Entreprises

Nouvelle réglementation relative aux  
risques psychosociaux : adaptation  
du règlement de travail

Les accords d'entreprise  
transnationaux : la base de données  
OIT – Commission Européenne

### ■ Politique sociale

Le CNT se penche sur le retour au  
travail volontaire des personnes  
ayant un problème de santé

### ■ Ombuds social

Licenciement durant un congé parental : la  
charge de la preuve revient à l'employeur

### ■ Echo région Bruxelles

Ça bouge sur le front de  
l'enseignement, à Bruxelles !

### ■ Echo région Wallonie

Prolongation du droit aux allocations  
d'insertion : Le cas des « MMPP » en Wallonie

### ■ Echo région Flandre

Accord flamand sur la politique groupe-cible  
Approbation de la note conceptuelle  
sur l'apprentissage en binôme

### ■ Europe

Merci la Grèce

### ■ Relations Internationales

Une protection sociale pour tous !

## Les syndicats remballés avec un chat dans un sac

Après quelques semaines de laborieuses négociations, le 30 janvier, la CSC et la CGSLB marquaient leur accord sur une proposition d'accord interprofessionnel. En ce compris sur un saut d'index. La FGTB était d'accord sur deux des trois volets, à savoir la liaison au bien-être des allocations et les accords-cadres sur le RCC (prépension) et le crédit-temps. Mais les employeurs souhaitaient lier les deux dossiers, prenant ainsi soudainement les syndicats en otage sur le plan des salaires: un saut d'index et une marge salariale minimale en échange des autres accords sociaux. Pour la FGTB, il était impossible de dire oui.

Cette décision de la FGTB a été prise sur la base du mandat que les négociateurs avaient reçu du Comité fédéral et des points d'action du front commun syndical. Afin de renforcer le pouvoir d'achat, le front commun syndical se concentrerait sur la protection de l'index et la liberté de négociation. Pour ce faire, si nécessaire, il irait jusqu'au finish. Finalement, il n'en est donc rien.

Les travailleurs et allocataires sociaux devront digérer un saut d'index dans les prochains mois. Ceci implique une perte de 2% pour tous, malgré une inflation faible. Les données qui servent de base pour la concertation sociale montrent toutefois qu'un saut d'index n'est pas nécessaire pour supprimer l'écart salarial avec les pays voisins. Au contraire, à la suite du saut d'index, nous aurons, dans deux ans, un écart salarial négatif par rapport aux pays voisins. La mesure est d'autant plus bête que de nombreux économistes soulignent qu'en période de déflation, un saut d'index ne fera que réduire la consommation. Et de là, la reprise économique.

Face à ce saut d'index, on a l'aumône. Les employeurs doivent faire un effort qui revient à 0,5% de la masse salariale, mais cela n'implique aucune obligation d'augmentation salariale. L'employeur peut affecter ce montant comme il l'entend. Il peut ainsi reprendre sous ces 'efforts' les frais de formation ou de transport. Par ailleurs, ce chiffre de 0,5% est un maximum. Les secteurs et entreprises qui ont une faible représentation syndicale resteront sur la touche. Ceci, alors que l'index pour les travailleurs de ces secteurs constituait une protection minimale contre l'érosion de leurs revenus.

En net, les travailleurs se verront attribuer 0,3%, sous forme de chèques-repas ... que tous les travailleurs ne reçoivent pas, ou sous forme d'augmentation du système de bonus ... que tout le monde ne peut pas utiliser. Et ce saut d'index ? Eh bien, il a été accepté sans aucune garantie en matière d'emploi. 2,6 milliards de cadeaux aux employeurs, c'est du jamais vu, un véritable euromillions ! Quand on regarde l'accord de plus près, on ne peut que conclure que les syndicats ont été remballés avec un chat dans un sac.

On ne maintient pas le saut d'index en raison d'une analyse objective, mais pour des raisons idéologiques. Pour la FGTB, l'index est une question de solidarité entre actifs et non-actifs, entre jeunes et moins jeunes, entre secteurs forts et faibles, entre la partie publique et privée de notre économie. Un saut d'index ne peut être compensé par une marge salariale plus élevée. Ce n'est pas un système de vases communicants. Le saut d'index est une décision stupide et inutile.

### 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](http://www.abvv.be/publicaties)

## Avis CCE – CNT sur la nouvelle politique tarifaire de la SNCB

*Le 21 janvier 2015 dernier, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail ont émis un avis d'initiative sur la nouvelle politique tarifaire de la SNCB.*

*Dans cet avis, les interlocuteurs sociaux définissent des principes de base pour une nouvelle politique tarifaire qui viserait à encourager les gens à se déplacer en train ! Ces principes visent à ce que le coût des déplacements domicile-travail ne constitue ni un obstacle en matière de choix d'un emploi ou en matière de mobilité géographique ni une quelconque source de discrimination entre les travailleurs.*

*Dans cet avis, les interlocuteurs sociaux rappellent également qu'ils ne souhaitent pas de différenciation des tarifs des abonnements pour les déplacements domicile-travail (cartes train trajet et cartes train mi-temps) en fonction de la période de la journée et/ou du taux de fréquentation de la ligne ferroviaire. De telles différenciations entraîneraient une discrimination entre travailleurs sur base des horaires de travail ou du lieu du domicile. Inacceptable !*

*Nous y avons également plaidé pour un traitement égal en matière de tarification pour les cartes train mi-temps (travailleurs à mi-temps) et les cartes train trajet (travailleurs à temps plein).*

*Avis à consulter sur [www.ccecrb.fgov.be](http://www.ccecrb.fgov.be)*

## ECONOMIE

# Indice des prix à la consommation : quoi de neuf en 2015?

Le 29 janvier dernier, la Commission de l'Indice a approuvé l'inflation du mois de janvier 2015 qui s'élève à -0,65%. Celle-ci a été calculée, pour la première fois, suivant les adaptations de l'indice de janvier 2015.

Avec le passage à un indice en chaîne (qui a été décidé en janvier 2014), les adaptations de l'indice peuvent se faire de manière plus régulière. Celles-ci font partie d'un avis de la Commission de l'Indice qui doit être remis, chaque année, au mois de décembre, au Ministre de l'Economie. Cette année, ce délai n'a pas été respecté car les discussions au sein de la Commission de l'Indice ont été tendues. Les membres de la Commission ont finalement abouti à un avis vers la mi-janvier. L'avis a été remis le 16 janvier et approuvé le 22 janvier par le Ministre.

L'adaptation de l'indice de janvier 2015 a apporté quelques modifications qui ont pour objectif de mesurer de manière plus précise l'évolution du coût de la vie.

### Que contient cet avis ?

- Confirmation du maintien de l'Enquête sur le Budget des Ménages comme source de l'indice
- La commission de l'indice a reconnu les améliorations apportées au témoin des loyers en 2014, cependant, celui-ci peut encore être amélioré dans le futur
- Intégration des scanners data (tickets de caisses) pour 9 témoins du panier de l'indice (voir ci-dessous)
- La commission de l'indice doit remettre un avis sur l'exploitation des scanners data pour les autres témoins pour lesquels c'est possible pour janvier 2016
- Maintien des relevés de prix dans les boulangeries, boucheries et poissonneries
- Etant donné l'importance que revêt la mesure de l'inflation pour l'économie de notre pays, les membres de la Commission demandent que l'Administration dispose de moyens suffisants afin de maintenir la qualité de notre indice des prix à la consommation national. Dans le contexte actuel de coupes budgétaires dans les services publics, nous ne pouvons pas risquer de nuire à la crédibilité de notre indice.

- Actualisation du panier de l'indice et suppression de certains témoins
- L'administration exploite les données issues des scanners data (tickets de caisse) de 3 grandes chaînes de distribution afin de mesurer l'évolution de prix pour les biens suivants : riz, pâtes, farines et autres céréales, lait entier, autres produits de boulangerie, lait écrémé et demi-écrémé, fromages, œufs, sucre. Pour ces produits, les relevés de prix sur le terrain seront combinés avec les données des scanners data. L'Administration envisage d'élargir les collaborations avec d'autres chaînes de magasins à l'avenir. Il est important de rappeler que l'indice des prix à la consommation mesure l'évolution des prix, le niveau des prix n'est donc pas pris en compte dans l'indice.

Pour les représentants des travailleurs, la représentativité de l'indice est un point central. C'est dans ce cadre que, depuis plusieurs années, nous accordons une attention particulière aux dépenses des personnes âgées, en particulier la prise en compte des dépenses pour les maisons de repos dans le panier de l'indice. En effet, c'est à notre initiative que ce témoin a été introduit dans le panier de l'indice en 2011. Cependant, sa pondération est encore largement sous-estimée. En effet, sans revenir sur le choix de la source de l'indice qu'est l'Enquête sur le Budget des Ménages (EBM) nous ne comprenons pas que l'indice actuel fasse l'hypothèse que tous les ménages institutionnels (personnes en maisons de repos, en institutions, ...) ne consomment plus, or cette partie des ménages représente une part croissante dans la société. En effet, cette enquête n'interroge que les ménages privés. Améliorer la représentativité de l'indice sur ce point précis renforcerait notre indice des prix à la consommation car il tiendrait compte des dépenses de l'ensemble des ménages, tant privés qu'institutionnels.

[giuseppina.desimone@fgtb.be](mailto:giuseppina.desimone@fgtb.be)

### Concrètement, qu'est-ce qui a changé par rapport à 2014 ?

Ce nouvel indice comprend les principaux éléments suivants :

## ■ ENTREPRISES

## Nouvelle réglementation relative aux risques psychosociaux : adaptation du règlement de travail

D'ici le 1er mars 2015 au plus tard, toutes les entreprises doivent adapter le règlement de travail à la nouvelle réglementation entrée en vigueur le 1er septembre 2014.

La plupart des employeurs affiliés à un service externe pour la prévention et la protection au travail auront sans doute reçu un modèle pour adapter leur règlement de travail. Les secrétariats sociaux offrent eux aussi des modèles qui ne reflètent cependant pas toujours correctement la lettre et l'esprit de la nouvelle réglementation.

Il importe donc que nos représentants dans les comités pour la prévention et la protection au travail examinent attentivement les propositions d'adaptation proposées par l'employeur.

Le CPPT doit donner son accord préalable aux adaptations proposées par l'employeur et a bien entendu le droit de formuler au besoin des alternatives. Nous rappelons qu'il s'agit d'une procédure simplifiée qui ne doit pas passer par le conseil d'entreprise.

## Les accords d'entreprise transnationaux : la base de données OIT - Commission Européenne

Depuis le début des années 2000, les interlocuteurs sociaux négocient dans des entreprises multinationales des accords, des chartes ou codes de conduite avec une portée transnationale. Souvent les comités d'entreprise européens qui n'ont pourtant pas de compétence de négociation sont à l'origine ou sont impliqués dans ces initiatives. De plus, des fédérations syndicales internationales représentant les travailleurs au niveau mondial par secteur d'activité négocient également des accords-cadres mondiaux avec des multinationales.

Citons, par exemple :

- l'accord mondial de responsabilité sociale de Solvay signé le 13 décembre 2013 avec IndustriALL Global Union portant notamment sur les normes sociales, la santé-sécurité, les relations de responsabilité avec les fournisseurs et les sous-traitants, l'environnement ;
- l'accord européen de BNP Paribas, signé le 16 septembre 2014 avec Uni Europa portant sur l'égalité professionnelle : salaires, accès aux formations, développement professionnel et l'équilibre vie professionnelle et familiale.

La brochure d'information sur la nouvelle réglementation que nous avons élaborée, a été adaptée aux remarques formulées par les participants aux sessions d'information organisées les 22 octobre et 26 novembre 2014 et le 21 janvier 2015. La brochure sortira bientôt des presses et sera disponible sur le site délégués de la FGTB.

Pour des raisons logistiques, la brochure ne contiendra pas de modèle complet de règlement de travail. Une version électronique sera fournie à ceux qui en font la demande par e-mail adressé à [entrepsec@fgtb.be](mailto:entrepsec@fgtb.be), adresse par laquelle peuvent également être posées toutes les questions concernant l'adaptation du règlement de travail.

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

Rappelons que le comité exécutif de la CES a adopté à l'exécutif des 11 et 12 mars 2014, une résolution pour l'établissement d'un cadre juridique européen optionnel pour la négociation de ce type d'accords.

Il est maintenant possible de consulter tous ces accords dans la base de données des Accords d'entreprise transnationaux mise sur pieds conjointement par l'Organisation Internationale du Travail et la Commission européenne. Cet outil utile pour l'action syndicale contient un grand nombre d'accords européens et mondiaux, ainsi que des fiches détaillant chaque accord. Vous pouvez y accéder gratuitement à l'adresse internet suivante : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=fr>

Nous vous tiendrons au courant régulièrement de l'évolution de ces accords et de leur encadrement juridique.

[jean-luc.struyf@fgtb.be](mailto:jean-luc.struyf@fgtb.be)

## Matinée d'étude 18 mars 2015

### Prévention du stress post-traumatique: comment gérer les conséquences d'événements traumatisants ?

*Le stress post-traumatique est un trouble d'anxiété causée par des situations stressantes graves comme la mise en péril de la vie, des blessures physiques graves ou des menaces pour l'intégrité physique, vécues soit comme victime, soit comme témoin.*

*En application de la réglementation relative au bien-être au travail, les employeurs doivent élaborer en concertation avec le CPPT une procédure visant à prévenir ou combattre le stress post-traumatique.*

*Nous organisons une demi-journée d'étude sur le sujet le 18 mars prochain.*

*Pour cette journée d'étude, nous pouvons compter sur la collaboration de :*

*Mireille Monville, psychologue institutionnelle, conseillère en prévention au CHU de Liège.*

*Philippe Corten, responsable de la clinique du stress, CHU Brugmann, professeur à l'ULB.*

*Erik De Soir, psychologue-psychothérapeute, Institut Royal Supérieur de Défense.*

*Tine Daeseleire, psychologue, spécialisée en gestion de la prévention et spécialiste des comportements de santé.*

*Cette demi-journée d'étude aura lieu dans les locaux de la FGTB fédérale, 42 Rue Haute à Bruxelles. Participation gratuite, mais inscription préalable obligatoire pour le 28 février au plus tard à l'adresse [entrepsec@abvv.be](mailto:entrepsec@abvv.be), adresse à laquelle on peut obtenir un programme détaillé.*

*Cette matinée d'étude n'entre pas en considération pour le congé éducation payé. Les participants qui souhaitent s'inscrire en recourant au congé syndical sont invités à s'adresser à leur permanent syndical.*

## Plafonds salariaux et montants prépension et travail de nuit inchangés

Comme de coutume, le CNT s'est penché sur un coefficient de revalorisation à déterminer, qui doit s'appliquer aux montants prévus dans les CCT 17 (prépension) et 46 (travail de nuit) de façon à ce que ces montants puissent être liés à l'évolution des salaires conventionnels.

A notre regret, nous avons dû constater que les chiffres relatifs à l'augmentation des salaires conventionnels étaient trop modestes sur la période de septembre 2012 à septembre 2014 que pour pouvoir déterminer un coefficient.

Pour les ouvriers, il y avait une augmentation des salaires conventionnels de 0,17% seulement, contre 0,02% pour les employés. Les ouvriers constituent 64,44% des prépensionnés, contre 35,55% pour les employés. Ensemble, et en fonction de leur pondération, cela donnait  $(0,0017 \times 0,644) + (0,0002 \times 0,355) = 0,0012$ , soit une augmentation de 0,12%!

Dans ces circonstances, les partenaires sociaux jugent plus intelligent de ne pas déterminer de coefficient pour 2015 et de calculer, fin de cette année, un coefficient pour 2016 sur une période de 3 ans (septembre 2012 à septembre 2015). En 2015, les plafonds salariaux et montants prévus dans les CCT 17 et 46 restent donc inchangés.

## ■ POLITIQUE SOCIALE

# Le CNT se penche sur le retour au travail volontaire des personnes ayant un problème de santé

Le Conseil National du Travail a finalisé récemment un avis portant sur la problématique du retour au travail volontaire des personnes présentant un problème de santé.

Dans cet avis, le CNT s'attache tout d'abord à dresser des premiers constats et des considérations générales. Ainsi, il détermine les facteurs devant être réunis afin d'assurer un retour au travail réussi et précise le rôle des institutions de sécurité sociale, en soulignant l'importance d'un pilotage commun et d'une approche globale et cohérente des initiatives. Il met aussi l'accent sur l'importance de l'intervention précoce pour autant qu'elle ne soit pas prématurée, et constate la nécessité d'encore améliorer et faciliter la collaboration et la communication entre tous les médecins concernés. Par ailleurs, le Conseil dresse une liste de questions et de points d'attention relevant des secteurs de la sécurité sociale qu'il voudrait voir discuter.

En ce qui concerne le droit du travail, l'avis se focalise sur la relation de travail entre les travailleurs présentant un problème de santé et leur employeur, estimant qu'ils sont les acteurs centraux pour s'accorder quant à la reprise du travail, l'adaptation du poste de travail ou le changement de poste de travail. Il souligne cependant que les collègues du travailleur jouent également un rôle essentiel, chacun ayant des droits et obligations mutuels, et souligne que le retour au travail ne peut être couronné de succès sans être également abordé sous l'angle collectif en ce compris les aspects relevant de l'organisation du travail.

Plus spécifiquement, le CNT a dégagé trois situations type qu'il a examinées.

Dans la première situation, le travailleur souffrant d'un problème de santé peut s'inscrire dans une reprise progressive, dans la perspective de reprendre le travail convenu. Pour le CNT, les parties devraient convenir temporairement des conditions de travail, de l'éventuel changement de fonction ainsi que de la durée du travail, éventuellement au moyen d'un avenant au contrat de travail. Le contrat de travail initial sera temporairement suspendu et/ou adapté jusqu'à la reprise totale du travail. En outre, si la reprise du travail n'est pas couronnée de succès en raison du problème de santé ayant entraîné la suspension du contrat de travail, le travailleur serait de nouveau en incapacité de travail sans toutefois qu'il s'agisse d'une nouvelle incapacité de travail. S'il est mis fin

au contrat de travail, il y aurait une rupture sur la base du contrat de travail initial.

Dans la deuxième situation, le travailleur a un problème de santé et présente une attestation médicale de son incapacité définitive ou bien le travailleur est en incapacité de travail de longue durée et il existe des indications qu'il s'agirait d'une incapacité de travail définitive. Dans cette hypothèse, le CNT estime qu'il est indiqué, suite à un dialogue dans l'entreprise entre les parties concernées et avec un rôle clef pour le médecin du travail, d'explorer les possibilités du travailleur de reprendre le travail (adapté) ou un autre travail dans l'entreprise. Le Conseil relève que peut se poser ici le problème de la force majeure et que les solutions actuellement offertes par la législation ne sont pas satisfaisantes. Il développe donc des suggestions quant à une procédure précise à transposer dans une nouvelle initiative législative.

Dans la troisième situation, les « états de santé particuliers » (maladies nécessitant des traitements par cures ou des examens médicaux réguliers et pour lesquelles une guérison est espérée à plus ou moins long terme) et les « états de santé fluctuants » (pathologies à évolutions chroniques et fluctuantes non susceptibles de guérison dans l'état actuel des connaissances) ont fait l'objet de propositions de l'INAMI quant à des trajets de réinsertion innovants dont l'objectif consiste à maintenir les assurés sociaux souffrant de ces états dans les liens d'un contrat de travail. Le Conseil soutient le principe de tels trajets et renvoie aux solutions qu'il développe dans la première situation ci-dessus.

Le CNT souligne aussi que la problématique du retour au travail est plus large car elle se place également dans le cadre du reclassement professionnel des personnes en situation de handicap, et englobe non seulement les travailleurs liés par un contrat de travail, mais également les personnes qui n'ont pas d'emploi et en particulier les demandeurs d'emploi qui ont un problème médical.

Il s'agit donc ici d'une première étape dans une réflexion plus globale qui se poursuivra dans les mois à venir au sein de la plateforme de concertation entre acteurs impliqués dans le processus de retour au travail volontaire des personnes présentant un problème de santé.

jean-François.macours@fgtb.be

anne.panneels@fgtb.be

## ■ OMBUDS SOCIAL

### Licenciement durant un congé parental : la charge de la preuve revient à l'employeur

Si en tant que travailleur, vous prenez un congé parental, vous bénéficiez, sur la base de la CCT 64 du CNT d'une protection contre le licenciement.

#### Motif grave ou motif suffisant

L'art. 115 de la CCT souligne qu'un employeur ne peut poser aucun acte pour mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'art. 35 de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 ou pour 'motif suffisant'. Par motif suffisant, il faut entendre, au sens de la CCT : le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

L'employeur qui, sans motif grave ou suffisant, procède quand même au licenciement d'un travailleur, devra s'acquitter d'une indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire brut.

#### Charge de la preuve

Un employeur de la région liégeoise estimait nécessaire de tester cette disposition. Une

travailleuse avait été licenciée durant son congé parental en raison d'une réorganisation de l'entreprise. L'intéressée avait contesté la décision. Dans un courrier ultérieur, le motif du licenciement était soudainement devenu 'le fait de répéter 100 fois les mêmes erreurs'. Ce motif aussi avait été contesté par la travailleuse. L'affaire est finalement portée devant la Cour du Travail de Liège qui se penche, dans son arrêt du 18 décembre 2014, sur la question de savoir à qui revient la charge de la preuve.

L'art. 15 de la CCT renvoie au motif grave au sens de la loi de 78. Conformément à cette loi, celui qui invoque le motif grave doit en apporter la preuve. La Cour estime que mutatis mutandis en invoquant un motif 'suffisant', il revient aussi à l'employeur d'en fournir la preuve. En l'occurrence, l'employeur n'est toutefois pas parvenu à prouver suffisamment le motif 'suffisant'.

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

## ■ ECHO REGION BRUXELLES

### Ça bouge sur le front de l'enseignement, à Bruxelles !

Le 21 janvier 2015, le Gouvernement bruxellois a constitué une Task Force opérationnelle emploi-formation-enseignement, chargée d'engager une large concertation entre les interlocuteurs sociaux, la Région, la Commission communautaire française (Cocof), les deux Communautés et les opérateurs d'emploi, de formation et d'enseignement.

Cette Task Force a pour mission première d'élaborer un plan d'actions commun visant à développer l'emploi et la formation des Bruxellois. Ensuite, il s'agira de négocier un nouvel accord social (une Alliance) entre les patrons et les syndicats bruxellois, la Région, la Cocof et les deux Communautés.

L'ambition est grande, car cette importante mobilisation d'énergie n'a de sens que si elle ouvre à tous les jeunes Bruxellois, de toutes conditions, de réelles perspectives de réussite et d'épanouissement dans la vie. Pour cela, il faudra non seulement résoudre les problèmes d'adéquation de l'offre d'enseignement et de formation

aux nouveaux besoins de qualification de l'économie et offrir aux jeunes de vraies opportunités de formations et d'expériences professionnelles en entreprise. Mais, plus en amont, il sera aussi nécessaire de résoudre les graves pénuries de places et d'enseignants dans les écoles bruxelloises. Enfin, une dernière priorité sera de promouvoir l'apprentissage des langues et surtout de résorber les terribles problèmes d'échec scolaire et de ségrégation sociale, qui rendent notre système éducatif et de formation particulièrement injuste et inégalitaire...

La Région, la Communauté française et la Communauté flamande semblent afficher une volonté commune de 'pactiser' et de coopérer, ensemble, au redéploiement du système éducatif et de formation bruxellois. Si cela se concrétise, ce sera une importante avancée pour Bruxelles et pour les Jeunes en particulier.

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

### Formation sur la législation sur les pensions complémentaires

*La prochaine formation destinée aux membres des Offices de droit social et des services juridiques des Centrales aura lieu le 19 mars de 10h à 12h30 et sera consacrée à la législation sur les pensions complémentaires (2ème pilier).*

*Elle sera donnée par le Professeur Yves STEVENS et se déroulera dans les locaux de la FGTB, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles (salle A- 6ème étage).*

*Informations et inscription auprès d'Antonella ALFEO*

[antonella.alfeo@fgtb.be](mailto:antonella.alfeo@fgtb.be)

### Quelles alliances pour fonder le droit à la ville

*Le Réseau bruxellois intersyndical de sensibilisation à l'environnement (BRISE) organise, en partenariat avec Inter-Environnement Bruxelles, un Forum consacré au droit à la ville comme vecteur de renforcement d'un urbanisme démocratique (au bénéfice de la collectivité et non de quelques acteurs particuliers). Les participants sont invités à réfléchir aux alliances à nouer entre travailleurs et habitants, syndicats et associations environnementales et urbaines pour fonder le droit à la ville. Traduction simultanée. Le 2 mars 2015, dans l'Auditoire International, Boulevard du Roi Albert II, 5 - 1210 Bruxelles.*

*Info et inscription :*

[peter.bostyn@fgtb.be](mailto:peter.bostyn@fgtb.be)

## Cycle de séminaire CEPAG-GRACOS

Quels sont les enjeux des actions collectives sur notre système social et politique ?

Après un premier séminaire consacré à la conflictualité sociale dans le secteur privé, rendez-vous le:

### Vendredi 3 avril 2015 :

*Conflictualité sociale interprofessionnelle et droit de grève*

- Mobilisations interprofessionnelles – Bernard Conter (IWEPS)
- Droit de grève : un droit sous pression permanente – Jan Buelens (UAntwerpen)

### Vendredi 8 mai 2015 :

*Conflictualité sociale dans le secteur public et les entreprises publiques*

- La conflictualité dans la fonction publique – Vaïa Demertzis (CRISP)
- Les grèves dans les transports publics – Jean Vandewattyne (UMons)

**Les séminaires ont lieu à  
l'Espace Solidarité – rue de  
Namur 47 – 5000 Beez.**

**Inscriptions : cepag@cepag.  
be - Infos : www.cepag.be**

## ECHO REGION WALLONIE

# Prolongation du droit aux allocations d'insertion: Le cas des MMPP en Wallonie

Suite aux pressions de la FGTB, le gouvernement fédéral précédent a adopté, en fin de législature, des aménagements de la limitation dans le temps des allocations d'insertion.

Ceux-ci, conjugués aux prolongations déjà prévues dans le texte initial, peuvent prendre trois formes :

- prolongation du « crédit de 36 mois »
- maintien du droit aux allocations pendant une période fixe de deux ans
- droit additionnel de 6 mois .

Les TSE menacés d'exclusion peuvent bénéficier de ces sursis temporaires en justifiant de certaines activités (travail, avec ou sans AGR, formation, dispense...) ou de « problèmes personnels» (incapacité de 33%, MMPP). Ces sursis sont également soumis à certaines conditions et leur durée est variable.

Les personnes menacées d'exclusion pour lesquelles des alternatives existent en raison de « problèmes personnels» sont notamment :

- les demandeurs d'emploi ayant des problèmes sérieux, aigus ou chroniques de nature médicale, mentale, psychique ou psychiatrique (MMPP) **ET** qui suivent un trajet spécifique d'accompagnement du FOREM ;
- les travailleurs reconnus comme présentant une inaptitude permanente d'au moins 33% **ET** qui suivent un trajet spécifique d'accompagnement du FOREM;

### Les MMPP et 33% côté wallon

L'ONEM n'ayant transmis les informations relatives aux potentiels exclus que durant l'été dernier, les Services régionaux de l'emploi (SRE) se sont retrouvés dans l'obligation d'identifier, parmi ceux dont les droits s'éteindraient en janvier 2015, les personnes qui pourraient relever de la catégorie MMPP et de leur proposer un trajet d'accompagnement individualisé avant le 31 décembre 2014. Le FOREM devait, dans les mêmes délais, proposer un trajet d'accompagnement à tous les demandeurs d'emploi concernés et déjà identifiés MMPP et 33%.

Face à l'impossibilité pratique pour les SRE d'organiser ce travail dans un laps de temps aussi court, ces derniers ont demandé un délai supplémentaire au ministre fédéral de l'Emploi. Celui-ci l'a finalement accordé en fixant la date nouvelle limite pour l'inscription

dans un trajet d'accompagnement au 28 février 2015.

Le FOREM a donc décidé de travailler en plusieurs temps :

- **Les demandeurs d'emploi relevant déjà d'une des deux catégories** ont été convoqués et se sont vus proposer un parcours adapté.
- **Les allocataires d'insertion ayant déjà bénéficié du service d'un assistant social du FOREM** sont reconvoqués pour un entretien avec un assistant social afin d'évaluer si un accompagnement spécifique se justifie. L'avis de l'assistant social est ensuite soumis à un collège décisionnel.
- **Les autres futurs exclus ont pu introduire**, via leur organisme de paiement, un formulaire de « demande de prise en charge dans le cadre de l'élargissement du droit aux allocations d'insertion ». Ils ont été ou seront également reçus par un assistant social qui soumettra son avis au collège pour décision.
- **Tous les allocataires d'insertion n'ayant été ni convoqués ni identifiés et n'ayant pas introduit de demande de prise en charge** ont reçu un courrier les invitant à s'adresser au FOREM pour être informés de leur situation et des possibilités qui s'offrent à eux.

En date du 26 janvier 2015, 1.101 allocataires d'insertion affiliés FGTB étaient reconnus MMPP ou 33% et inscrits dans un trajet d'accompagnement du FOREM (sur un total de 4.611 allocataires à l'échelle du pays, dont 1.835 affiliés FGTB).

Les demandeurs d'emploi MMPP ou 33% exclus qui s'inscriront dans un trajet d'accompagnement spécifique avant le 1er mars 2015 pourront donc retrouver rétroactivement leurs droits aux allocations d'insertion à la date de leur exclusion pour une durée de deux ans maximum.

**david.lannoy@fgtb-wallonne.be**

## Accord flamand sur la politique groupe-cible

Le 21 janvier 2015, les partenaires sociaux au SERV (Conseil socio-économique de la Flandre) sont parvenus à un accord sur les contours de la future politique groupe-cible, ceci comme premier volet d'une concertation plus large sur le Pacte flamand pour l'emploi à clôturer d'ici fin mars. Le 23 janvier, le gouvernement flamand approuvait déjà une note conceptuelle pour ce premier volet. Dans les prochains mois, la concertation à ce sujet sera poursuivie, aussi bien entre interlocuteurs sociaux qu'avec le gouvernement flamand.

Le premier volet contient les contours d'une réforme des mesures groupe-cible (après la 6ème réforme de l'Etat) pour parvenir à l'ensemble simplifié suivant :

- Réduction ONSS pour les jeunes peu et moyennement qualifiés
- Réduction ONSS pour embauche et maintien à l'emploi des 55 +
- Maintien de la prime de soutien flamande pour les travailleurs en incapacité (avec élargissement au groupe 'problématique psychosociale')
- Maintien des réductions sectorielles (secteur du dragage, remorquage et marine marchande, parents d'accueil, artistes et personnel domestique).

D'autres parties au sujet desquelles les négociations se poursuivent:

- Un 2ème volet sur le renforcement et le soutien (en ce compris la nouvelle expérience de travail et la réforme de l'ALE, l'art. 60 et le complément de reprise du travail).
- Formation (CEP, mesures d'encouragement à la formation). A ce sujet, l'accord consiste à ce que la formation syndicale soit maintenue dans sa forme actuelle.

- Avis des partenaires sociaux dans la définition d'un nouveau système d'apprentissage dual.

### Notre évaluation

Points positifs

- Des pas en avant ont enfin été réalisés dans un dossier important où l'on opte pour une simplification et un emboîtement des mesures flamandes et fédérales.
- Pour les jeunes, on part d'un soutien temporaire et du niveau de qualification.
- Pour les personnes âgées, on se concentre sur l'embauche et le maintien dans la vie active.
- On travaille avec des plafonds salariaux.
- Le groupe-cible pour la prime de soutien flamande pour l'embauche des handicapés du travail est élargi.

Principaux points d'attention

- Le fait de sauvegarder une mesure pour les chômeurs de longue durée qui risquent actuellement de rester sur la touche. Nous pensons plus particulièrement à l'activation de l'allocation.
- Les réductions ONSS doivent être plus qu'une réduction de coûts et aussi renforcer les travailleurs. Cette dimension manque encore. Il n'est même pas question de conditions minimales en rapport avec la durée de l'emploi.
- Les primes pour les travailleurs ne peuvent être réduites. Le complément de reprise du travail mérite dans ce cadre une attention plus particulière.
- Un développement à part entière du volet qualitatif, en ce compris de l'expérience professionnelle rémunérée.

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

## Approbation de la note conceptuelle sur l'apprentissage en binôme

La note conceptuelle sur l'apprentissage en binôme, approuvée par le gouvernement flamand le 23 janvier 2015, vise à développer un système intégré de formation et travail en alternance, équivalent à tous les autres types d'enseignement secondaire et offrant des perspectives de qualification et d'emploi. Cette note, soumise pour avis, donne une première impulsion à une réforme demandée par les partenaires sociaux.

La FGTB peut se retrouver dans les objectifs proposés, mais émet des remarques sur la concrétisation et les structures proposées. Le nouveau système fixera la barre très haut pour les jeunes, il faut donc prévoir un

encadrement et un trajet visant à éviter que les jeunes se retrouvent sans rien et quittent l'école sans diplôme et sans expérience professionnelle. La note n'est pas claire sur les offres d'emplois que les employeurs proposeront à l'avenir. N'oublions pas que, aujourd'hui déjà, des milliers de jeunes ne trouvent pas d'emploi, année après année. Le nouveau statut n'est pas clair non plus, le montant de l'indemnité d'apprentissage n'est pas non plus spécifié. Les grandes lignes de cette réforme devraient être reprises dans le Banenpact (Pacte pour l'emploi) de fin mars 2015.

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

## Ambassadeurs des Métiers Présentation interactive instrument méthodologique

*Créer une attitude positive face à un choix d'études techniques auprès des élèves de 10 à 14 ans et leurs enseignants. Ceci est l'objectif d'un projet du FSE, un partenariat avec la FGTB et RTC Flandre orientale avec, comme point de départ, la collaboration entre l'enseignement et le monde de l'entreprise.*

*Les instruments concrets et la méthodologie sont présentés lors d'un talk-show sur les métiers. Des représentants de l'enseignement et du monde de l'entreprise y prendront la parole sous la houlette de Filip Van den Abeele (qui participe avec Lieven Scheire, ingénieur et Chef Sciences au programme De Laatste Show et qui combine humour et analyses mordantes) et nous feront part de leurs expériences et points de vue sur le résultat.*

*Voici les invités qui pimenteront les différentes parties de ce talk-show: Eddy Van Lancker (ABVV), Julie Verstraete (ABVV Oost-Vlaanderen), Inge Van Dyck (ABVV West-Vlaanderen), Isabelle Herteleer (RTC Oost-Vlaanderen), Ann Vanassche (RESOC Oostende), Piet Rommelaere (CEO Marelec).*

Modalités pratiques

- Exchange event: projet FSE 'TechniekAmbassadeurs' (ambassadeurs des métiers)
- Mercredi 25 février 2015, 10 à 14 h
- Greenbridge, Wetenschapspark, 8400 Oostende (parking et shuttle aller-retour vers la gare d'Oostende prévus)

Inscriptions via  
<http://www.technik-is-sjiek.be/technikambassadeurs>

## Solidarité syndicale Europe-Amérique latine

Les 10 et 11 mars aura lieu le Forum syndical Union Européenne – Amérique latine & Caraïbes à Bruxelles.

Ce forum, qui réunira des syndicalistes des deux côtés de l'Atlantique, développera un agenda syndical commun en vue du sommet des Chefs d'Etat des deux continents tenu en juin.

Les enjeux de ce sommet sont de taille pour le mouvement syndical. Des matières aussi importantes que le commerce, les droits humains et la coopération seront traitées.

La FGTB, impliquée dans la co-organisation du forum depuis quelques mois, restera activement engagée sur ces questions dans les prochains mois.

## Forum Social Mondial 2015

Cette année, le Forum Social Mondial aura lieu à Tunis, comme en 2013, en signe de soutien aux mobilisations sociales dans la région. La FGTB a toujours activement participé au Forum Social Mondial. Il s'agit de moments indispensables de rencontre et de convergence des mouvements sociaux à l'échelle mondiale. Une délégation FGTB se rendra donc au Forum et co-organisera toute une série d'ateliers sur divers thèmes. Par ailleurs, l'IFSI (Institut de Formation Syndicale Internationale) sera également présent avec ses partenaires syndicaux africains et organisera notamment un atelier en marge du FSM lié au programme de coopération syndicale.

## ■ EUROPE

### Merci la Grèce

Le nouveau gouvernement grec représente une chance pour l'ensemble de l'Europe. Le peuple grec a rejeté le carcan imposé par les technocrates européens et internationaux de la Troïka. La Grèce est la preuve concrète que les politiques d'austérité et de précarisation ne fonctionnent pas. Six années de coupes budgétaires sans précédent, de désinvestissement dans le secteur public et de politique salariale régressive ont conduit le pays au chaos économique et social: réduction de 25% de l'économie, explosion de la pauvreté et des inégalités, taux de chômage de 26% et qui touche plus d'un jeune sur deux, destruction des services publics et du système de santé.

Bien sûr, la Grèce a ses particularités et le nouveau gouvernement devra s'attaquer aux maux endémiques de sa société tels que la corruption ou les injustices inacceptables de son système fiscal. Mais la Grèce a le droit de vouloir renégocier sa dette. Et c'est aussi une opportunité pour l'Europe. L'histoire a montré

que de telles opérations sont possibles et salutaires pour tous. Que l'on se rappelle simplement de la restructuration de la dette allemande au lendemain de la seconde guerre mondiale. Pour éviter les erreurs de la première guerre mondiale, les alliés ont en effet reconnu que l'Allemagne devait d'abord retrouver le chemin de la croissance pour avoir les moyens de payer ensuite ses dettes.

Le signal que nous donne la Grèce c'est que des alternatives progressistes sont possibles en Europe face à ceux qui cherchent à nous imposer les mêmes recettes conservatrices de plus d'austérité, de plus de chômage et de plus d'inégalités. Une autre voie est possible et cela pour le bien de tous dans une vision de progrès économique et de justice sociale. Merci la Grèce de nous avoir rappelé qu'une autre Europe est possible.

[rafael.lamas@fgtb.be](mailto:rafael.lamas@fgtb.be)  
[sophie.grenade@fgtb.be](mailto:sophie.grenade@fgtb.be)

## ■ RELATIONS INTERNATIONALES

### Une protection sociale pour tous !

Un chiffre hallucinant : plus de 70% de la population mondiale n'est pas protégée contre des risques tels que la maladie, le chômage ou les accidents du travail et est confrontée à d'énormes problèmes en cas de pépin. En Belgique aussi, la protection sociale doit être renforcée au lieu d'être diminuée. N'oublions pas que chez nous aussi, près d' 1,5 million de personnes vivent dans la pauvreté. En d'autres termes, une protection sociale suffisante qui assure une vie décente et de qualité, est un must..

#### Campagne

Sous le slogan "une protection sociale pour tous", les syndicats, ONG et mutualités mèneront, cette année et l'an prochain, une campagne commune et soutiendront leurs partenaires du Sud dans leurs actions en faveur de la protection sociale. Un message politique clair sera lié à des initiatives de mobilisation comme la recherche de 'supporters' pour la protection sociale.

4 revendications politiques sont ici centrales:

- la protection sociale est un droit de l'homme, chaque pays doit l'ancrer dans ses lois ;
- tous les pays doivent pouvoir payer la protection sociale ;

- les organisations sociales doivent avoir leur mot à dire dans la politique de protection sociale ;
- La Belgique et l'Europe doivent renforcer leur propre politique de protection sociale.

La FGTB, les mutualités socialistes et les ONG FOS et SolSoc se sont aussi pleinement engagées dans cette campagne. Son lancement officiel aura lieu le mardi 3 mars avec une conférence de presse. Nous expliquerons l'aspect syndical de l'initiative. Côté flamand, le mouvement socialiste donnera le coup d'envoi le jeudi 5 mars, côté wallon, la date est fixée au jeudi 12 mars.

Les syndicats prévoient (en front commun syndical) des initiatives de sensibilisation spécifiques à l'attention des entreprises.

Et il va de soi que le thème de la protection sociale sera largement repris dans les discours du 1er Mai et occupera une place centrale dans les activités dans le cadre de cette journée.

Nous reviendrons sur ce point dans un prochain Echo.

[christian.vancoppenolle@fgtb.be](mailto:christian.vancoppenolle@fgtb.be)