

# 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 3, mars 2015

### ■ Economie

Politique énergétique : et vogue la galère...

### ■ Entreprises

AVIS du Conseil Supérieur de Normalisation  
Conférence internationale « femmes,  
santé et travail » organisée par l'ETUI  
en mars 2015 et expositions des  
travailleuses aux substances chimiques

### ■ Politique sociale

Lutte contre les discriminations dans  
l'intérim – La FGTB gagne contre ADECCO

### ■ Ombuds social

Le contrat de travail prime sur la fiche de paie

### ■ Echo région Bruxelles

Politique ACS : fausse route !

### ■ Echo région Wallonie

Transfert soins de santé & aide aux personnes  
âgées : enjeux et recommandation

### ■ Echo région Flandre

Accessibilité de base : what's in a name ?

### ■ Europe & Relations Internationales

« United victims of Benetton »

Le droit de grève est un droit  
humain fondamental

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)

## Le saut d'index, une mesure qui laissera des traces ...

Le saut d'index... ça nous ramène 30 ans en arrière lorsque durant les années Martens-Gol, le gouvernement avait imposé 3 sauts d'index de 2%. Les travailleurs les payent encore aujourd'hui. En 2015, le gouvernement Michel, revient avec cette mesure d'austérité afin de (dit-il) relancer la compétitivité des entreprises. Ce saut d'index laissera des traces pour les travailleurs, allocataires sociaux et fonctionnaires.

L'idée sous-jacente est que le saut d'index de 2% dans le secteur privé et public va se traduire par une réduction des coûts salariaux qui va faciliter l'embauche et créer de l'emploi. Le saut d'index se traduirait également par une diminution des prix des biens produits en Belgique et dès lors va « booster » la demande intérieure et les exportations. Or, cette analyse doit être complétée avec d'autres éléments.

Premièrement, il n'y a aucune obligation pour les employeurs de création d'emplois (de qualité) liés au saut d'index. Ces dernières années, les « cadeaux » accordés aux entreprises ont servi à « être distribués » aux actionnaires. De plus, dans une période de crise, comme celle que nous traversons, les entreprises vont avoir tendance à augmenter leurs marges plutôt que diminuer les prix. On constate, en effet qu'entre 1996 et 2013, les cadeaux de 9,5 Milliards d'euro aux entreprises ont servi à augmenter les dividendes nets de 13,8 Milliards d'euro.

Deuxièmement, le saut d'index aura un impact sur le pouvoir d'achat des citoyens, dès lors sur la confiance des consommateurs et sur la demande interne qui est un des moteurs de l'économie belge.

Troisièmement, l'incidence budgétaire globale du saut d'index en 2015 sera un manque à gagner de l'ordre de 198 millions € à 653 millions €. L'impact sur la dette publique sera de 2,2% en 2018 et 1,9% en 2019.

De plus, en matière de création d'emplois, les chiffres se bousculent... La BNB parle de 33.000 emplois créés, le Bureau Fédéral du Plan revoit ces chiffres à la baisse : 28.500 (horizon 2020). Un rapport de la Commission européenne de juillet 2014 parle de la perte de 47.000 emplois dans le secteur public si la Belgique veut suivre la trajectoire européenne.

Finalement, le saut d'index de 2%, et la perte de pouvoir d'achat qu'il représente, ne sera pas compensé, ni pour les travailleurs, ni pour les allocataires sociaux, ni pour les travailleurs des services publics.

D'un point de vue macroéconomique, le saut d'index qui représente 2,6 Milliards d'euro aura comme répercussion une nouvelle diminution de la part des salaires dans notre économie.

En outre, dans le timing actuel de faible inflation voire négative, l'approbation du projet de loi sur le saut d'index par le gouvernement Michel est d'autant plus injustifiable. Ce que reconnaissent même certains patrons. De plus, il ne résout rien au problème de compétitivité. En effet, la compétitivité c'est aussi l'innovation de produits et processus, l'investissement dans la R&D, la formation des travailleurs, la création et la vente de produits à haute valeur ajoutée, la recherche de nouveaux marchés, etc. Et dans ces domaines-là, la Belgique n'est pas dans la tête du peloton. La Belgique reste à la remorque de la locomotive allemande.

Pour conclure, selon nos estimations, le saut d'index reportera le dépassement de l'indice-pivot à avril 2017 et donc, une indexation des allocations sociales et des traitements des fonctionnaires à mai et juin 2017. Cela fera près de 4 ans sans indexation puisque le dernier dépassement d'indice-pivot a eu lieu en novembre 2012!

## 5ème prix de la presse du CFDD : « rendre service à la durabilité »

Le premier avril prochain, de 14 à 17h, le CFDD décernera pour la cinquième fois son « Prix développement durable pour la Presse - CFDD » au Résidence Palace à Bruxelles. Cette année, c'est la presse écrite qui sera à l'honneur.

Comme les années précédentes, un thème d'actualité sera traité. Cette fois-ci, la question de savoir si le fait de fournir des services, au lieu de livrer des produits, peut contribuer à une économie plus durable sera posée : existe-t-il une transition qui favorise la valeur d'usage d'un produit plutôt que sa valeur d'échange et qui encourage le partage au lieu de la possession ?

Lors de cette cérémonie, l'étude du bureau de recherche EcoRES, commandée par le CFDD, à propos de la durabilité de l'économie de la fonctionnalité, sera présentée. S'en suivra un débat avec la salle sur le sujet, avant la remise du « Prix développement durable pour la Presse » à 3 lauréats francophones et 3 néerlandophones, de la presse écrite.

La participation à cet événement est gratuite, mais l'inscription est nécessaire en envoyant un e-mail à [chris.schuurmans@frdo.be](mailto:chris.schuurmans@frdo.be)

## ECONOMIE

### Politique énergétique : et vogue la galère...

Souvenons-nous : janvier 2003, la Belgique, et son gouvernement Arc en ciel, prend une décision idéologique quant à son avenir énergétique : en 2015 (aujourd'hui...) elle fermera progressivement ses centrales nucléaires (pour rappel 60% de l'électricité produite en Belgique est d'origine nucléaire) pour sortir totalement du nucléaire en 2025.

12 ans plus tard, de mesurables sparadraps (gel des prix, réserve stratégique, plan de délestage,...) en prolongations périlleuses (le parc nucléaire belge est l'un des plus vieux au monde), la Belgique n'a toujours pas de vision claire sur son avenir énergétique. Au mieux elle répond à des engagements internationaux (par exemple atteindre 13% d'énergie renouvelable dans sa consommation finale brute en 2020) au pire elle laisse voguer la galère. On est dans le pire.

Conséquences : fermetures sur fermetures de centrales de productions (centrales de Vilvoorde, Seraing, Drogenbos, Ruien, Awiers,...), parc nucléaire vieillissant, insécurité pour des milliers de travailleurs du secteur. Et pour cause, qui irait investir dans un pays qui n'a aucune idée de ce que sera son avenir ?

Depuis 2003, les gouvernements qui se succèdent disent tout et son contraire : dernier exemple en date, le gouvernement précédent misait tout sur le renouvelable et le gaz. La nouvelle ministre, elle, semble avoir de solides accointances pour le nucléaire...

La stratégie du pourrissement ne fait qu'empirer les choses : le Bureau du Plan, dans une étude récente (20 octobre 2014) sur les perspectives énergétiques, a évalué qu'il sera nécessaire d'investir 62 milliards d'€ entre 2010 et 2050 pour répondre à nos besoins d'énergie.

Nous sommes en 2015, non seulement aucun euro n'a été investi, mais des centrales continuent à fermer laissant de nombreux travailleurs sur le carreau et mettant le consommateur et les entreprises sous pression (exemple : le risque de délestage).

La politique énergétique nécessite des investissements considérables qui s'étalent sur des dizaines d'années. Un climat stable et sûr est plus qu'indispensable.

La solution ? avant tout définir une Vision, à long terme (2050), concertée avec l'ensemble des parties prenantes de la société belge et qui se traduira dans un Pacte, comme l'ont fait nos voisins hollandais.

L'accord de Gouvernement s'y est engagé. Enfin, il s'est engagé à développer une « vision », pas spécialement « concertée ». Il laisse la place à la concertation pour la rédaction du Pacte, qui mettra en œuvre cette vision.

Les interlocuteurs sociaux, par le biais du Conseil Central de l'Economie (CCE) ont adopté le 21 janvier dernier une « Déclaration des partenaires sociaux sur l'énergie » (disponible sur le site du CCE).

Cette déclaration est un appel au Gouvernement pour être intégrés dans le processus (et pas uniquement consultés), et ce dès la rédaction d'une vision, pas seulement du pacte : nous ne voulons pas être associés à la mise en œuvre d'une vision que nous ne partagerions pas.

Mais depuis, frein à main. La Gouvernement qui précisait pourtant vouloir aboutir avant fin 2015, semble ... à l'arrêt sur le dossier. Au sein du CCE, les partenaires sociaux s'étaient dit prêts à entamer les travaux sur base de la Déclaration, à moins que certains ne préfèrent s'en remettre au Gouvernement, stagnant, auprès duquel ils ont peut-être une (très) grande écoute.

La FGTB l'a rappelé lors de son dernier Congrès : il faut doter la Belgique d'une Vision à long terme. Une vision qui développe les secteurs pouvant contribuer à la réduction des dépenses énergétiques et à une diminution des émissions de carbone. La transition engendrée par cette vision est une opportunité à saisir, mais elle doit être « juste », c'est-à-dire respectueuse de l'emploi, des droits sociaux et de la qualité de vie des travailleurs.

[sebastien.storme@fgtb.be](mailto:sebastien.storme@fgtb.be)

## ■ ENTREPRISES

## AVIS du Conseil Supérieur de Normalisation

Qu'on le veuille ou non, les normes sont omniprésentes, dans le monde de l'entreprise comme dans notre vie quotidienne. Elles font partie intégrante de l'organisation de notre société.

Une norme n'est pas une loi, mais un consensus sur un produit, un service ou un processus. Les normes sont de plus en plus présentes dans de nombreux domaines d'activité : industrie, secteur des services ou secteur public.

Le respect des normes s'effectue sur base volontaire par toutes les parties concernées : les fabricants, les fournisseurs, les clients ou encore les prestataires de service, à moins qu'il ne soit imposé par une disposition légale, réglementaire ou contractuelle.

Or, le Conseil d'Etat a exprimé dans plusieurs avis des observations selon lesquelles des normes belges auxquelles il est fait référence dans la législation

- ne sont pas publiées intégralement au Moniteur Belge ;
- ne peuvent être acquises que moyennant paiement ;
- ne sont pas toutes disponibles en néerlandais.

Avec pour conséquence qu'elles ne sont pas publiées conformément à la Constitution (art 190) et par conséquent ne seraient pas opposables à des tiers.

Le Conseil supérieur de Normalisation, aux travaux duquel participent les organisations de travailleurs, des organisations de consommateurs, des organisations d'intérêts sociétaux, des milieux scientifiques et (bien sûr) des acteurs économiques, a remis un intéressant avis à ce sujet, notamment quant à la gratuité et à la traduction des normes nationales. Ces deux aspects ont toujours préoccupé les syndicats qui y voient un manque de démocratie.

Un autre avis relatif à l'expertise nécessaire à l'élaboration des normes demande de mener une campagne de sensibilisation des acteurs sociétaux quant à l'importance des normes pour les produits et les services.

D'un point de vue syndical, se doter d'une expertise en matière de normalisation apparaît plus que nécessaire.

[http://economie.fgov.be/fr/entreprises/reglementation\\_de\\_marche/normalisation/Conseil\\_superieur\\_Normalisation/avis/](http://economie.fgov.be/fr/entreprises/reglementation_de_marche/normalisation/Conseil_superieur_Normalisation/avis/)

**bruno.melckmans@fgtb.be**

## Conférence internationale « femmes, santé et travail » organisée par l'ETUI en mars 2015 et expositions des travailleuses aux substances chimiques

L'atelier portant sur les expositions professionnelles et non professionnelles des travailleuses aux substances chimiques a notamment montré que les images que s'en font le public, celles des scientifiques, des chercheurs, des autorités, des agents de prévention et même des travailleurs et des travailleuses sont trop souvent réduites et stéréotypées. Les cancers explorés chez la femme sont souvent limités à ceux de l'appareil reproductif, tels que le cancer du sein ou des ovaires. Les lieux de recherches sont trop souvent des lieux de travail typiquement masculins (milieu industriel). La dangerosité des activités de nettoyage, en grande partie réalisées par des femmes employées à temps partiel et en sous-traitance, n'est, par exemple, pas prise en compte.

On constate aussi des inégalités de santé selon la classe sociale dont sont issues les travailleuses. Moins le niveau d'éducation est élevé, moins les travailleuses sont

conscientes des risques auxquels elles sont exposées. Elles ne prennent dès lors pas les mesures de précautions appropriées, elles ne font pas forcément de lien entre une exposition et leur état de santé. Les femmes syndiquées sont plus conscientes des risques.

Les proportions de demandes de reconnaissance de pathologies cancérogènes professionnelles sont dès lors beaucoup plus faibles chez les femmes que chez les hommes. Les critères de reconnaissance (liens entre facteurs d'exposition et pathologies) sont aussi plus favorables aux hommes, ceci aussi du fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes (le fait qu'elles additionnent plusieurs contrats à temps partiel et donc aussi plusieurs expositions aux risques chimiques n'est pas pris en considération).

**caroline.verdoot@fgtb.be**

## Etude européenne : risques psychosociaux en tête

*L'Agence européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail (UE-OSHA) vient de publier les premiers résultats de la deuxième enquête sur les risques nouveaux et émergents (Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks - ESENER-2).*

*Les employeurs s'inquièteraient plus des risques psychosociaux.*

*Presque 20% des entreprises où les travailleurs sont régulièrement confrontés à des clients difficiles ou sont pressés par le temps, déclarent ne pas disposer des informations et des moyens suffisants pour gérer efficacement ce risque. 55% des entreprises confrontées à des clients difficiles et occupant 20 travailleurs ou plus ont mis en place des procédures pour réagir aux menaces, brimades ou agressions de clients, patients ou personnes extérieures à l'entreprise. Dans le secteur de l'éducation, de la santé et dans le secteur social, ce chiffre monte à 72%.*

*La réglementation belge relative à la prévention des risques sociaux a été adaptée le 01/09/2014. Si l'employeur refusait encore de mettre ce point à l'ordre du jour, ces constats pourraient fournir des arguments supplémentaires pour le convaincre.*

*Les résultats de l'enquête seront traités dans le courant de 2015 et 2016 et les détails en seront publiés en 2017. Nous ne manquerons pas de vous tenir au courant.*

*Lisez et téléchargez les premiers résultats sur le site de l'OSHA, rubrique publications:*

*<https://osha.europa.eu/fr/publications>*

## Exécution de l'accord « autres éléments » : assimilation de l'indemnité en compensation du licenciement pour les pensions

Le Comité de gestion de l'ONP du 23 février 2015 est parvenu à un accord quant à l'exécution de l'accord du 17 décembre 2014 relatif à la prise en considération comme des jours de travail de la période couverte par l'indemnité en compensation du licenciement (ICL).

L'accord « autres éléments » du 17 décembre 2014 prévoit :

« OK pour assimiler l'indemnité en compensation du licenciement à une indemnité de préavis pour le calcul de la pension (et donc pas à une allocation, qui serait alors limitée à 312 jours par an) ».

L'ONP considèrera les jours comme des jours effectivement prestés (de la même façon que s'ils étaient couverts par une indemnité de licenciement) de sorte qu'il devient possible de cumuler l'indemnité en compensation du licenciement avec le salaire pour les jours prestés et d'éviter ainsi une discrimination par rapport aux employés.

Les jours couverts par l'ICL seront identifiés par un code carrière spécifique transmis par l'ONEM.

Ce n'est pas le montant net de l'ICL qui sera pris en considération pour le calcul de la pension, mais bien le salaire (brut) de l'année qui précède l'octroi de l'ICL.

Une adaptation spécifique de la réglementation n'est pas nécessaire, une adaptation des pratiques administratives suffit, ce qui peut être exécuté via l'accord du Comité de gestions.

Ceci donne déjà une réponse à une de nos questions du dossier « autres éléments ».

## ■ POLITIQUE SOCIALE

### Lutte contre les discriminations dans l'intérim - La FGTB gagne contre ADECCO

La FGTB et SOS racisme ont remporté une importante victoire judiciaire en obtenant la condamnation de la société d'intérim ADECCO par la Cour d'appel de Bruxelles pour pratiques racistes et discriminatoires.

Pour rappel, entre 1995 et 2001, la société d'intérim Adecco pratiquait la discrimination à l'embauche systématique en indiquant, dans ses fichiers internes, les désidératas de ses clients en termes d'origine ethnique des travailleurs intérimaires via la mention BBB, du nom de la race bovine « blanc bleu belge ». Il existe ainsi pas moins de 100 fichiers d'entreprises utilisatrices ne voulant pas de travailleurs intérimaires d'origine étrangère.

Ces faits tombaient sous la loi du 30/07/1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (dite loi Moureaux), en vigueur à l'époque, remplacée depuis lors par la loi du 10/05/2007 réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

Sur le plan pénal, une enquête a été ouverte au parquet de Bruxelles et un juge d'instruction a été désigné. Malheureusement, suite à une irrégularité de procédure (non- respect de la loi sur l'emploi des langues), les poursuites ont été déclarées irrecevables.

Pour contrer cette impasse procédurale, la FGTB et SOS Racisme ont alors introduit, sur le plan civil, une action en dommage et intérêt contre ADECCO devant le Tribunal de 1ère instance de Bruxelles pour réclamer 1 euro symbolique pour discrimination à l'embauche et violation de la loi contre le racisme (loi Moureaux).

Par jugement du 31/05/2011, le Tribunal de 1ère instance de Bruxelles a donné gain de cause à la FGTB et à SOS-Racisme et a condamné ADECCO à payer 1€ provisionnel de dommages et intérêts.

ADECCO a interjeté appel contre ce jugement devant la Cour d'appel de Bruxelles. Celle-ci a rendu sa décision ce 10/02/2015 en condamnant les pratiques discriminatoires d'ADECCO et en la condamnant à verser 25.000 € de dommages et intérêts à la FGTB et à SOS Racisme.

Cette importante décision de justice est exemplaire à plus d'un titre :

- Elle reconnaît l'intérêt à agir d'une organisation syndicale et d'une ONG française.

- Elle tient ADECCO responsable du fait d'autrui, en raison des pratiques de certains collaborateurs qui, sans consigne patronale claire, ont privilégié la rentabilité de l'entreprise au mépris de l'éthique pourtant protégée par la loi.

- Pour la première fois, elle prononce des sanctions financières plus importantes que les sanctions symboliques traditionnelles.

Cette décision est une étape symbolique importante dans la lutte contre les discriminations à l'embauche dont sont victimes tant de personnes sur le marché du travail.

Malheureusement, le problème reste entier, comme l'a illustré récemment l'enquête «subsidieren om te discrimineren» réalisée par le Minderhedenforum dans le secteur des titres-services : 250 entreprises titres-services ont été interrogées par téléphone pour savoir si on pouvait envoyer une aide-ménagère qui n'est pas d'origine étrangère. 62% des entreprises ont répondu positivement à cette exigence totalement illégale.

Il faut donc s'interroger sur la pertinence de la politique menée jusqu'à présent en matière de lutte contre les discriminations.

L'enjeu est sans conteste de tendre vers une société de l'égalité des droits et des chances, où chaque travailleur et chaque travailleuse est choisi(e) uniquement en fonction de ses compétences, sur base de critères objectifs. Ceci demande une approche pluridimensionnelle comprenant des mesures visant à compléter le cadre légal existant, des mesures incitatives, des mesures de sensibilisation, des outils statistiques performants et des mesures contraignantes le cas échéant.

Bruxelles, 10/02/2015, RG n° 2011/AR/1875

[jean-francois.macours@fgtb.be](mailto:jean-francois.macours@fgtb.be)

## ■ OMBUDS SOCIAL

### Le contrat de travail prime sur la fiche de paie

Le tribunal du travail de Bruxelles, section francophone, confirme dans un jugement du 12 janvier 2015 qu'en cas de doute, le contrat de travail prime sur la fiche de paie.

Une affiliée de la FGTB travaillait depuis un peu plus d'un an comme femme d'entretien dans le cadre de plusieurs contrats d'intérimaire. Les contrats de travail conclus entre la travailleuse et l'agence intérimaire mentionnaient chaque fois une durée de travail hebdomadaire de 38 heures. Les fiches de paie en revanche, si elles mentionnaient également 38 heures, ne reprenaient que le paiement de quelques heures de travail par jour.

La FGTB a réclamé de plus amples explications, demandant dans une lettre à l'agence intérimaire d'expliquer la différence entre la durée de travail hebdomadaire contractuellement convenue et le nombre inférieur d'heures de travail payées. En l'absence de réponse satisfaisante, même après plusieurs rappels, et comme le problème restait sans solution, une action en justice a été intentée avec l'aide de la FGTB.

L'agence intérimaire arguait qu'elle n'était pas liée par le contrat de travail et que seules les fiches de paie reprenaient les heures effectivement prestées. Le juge se référait à l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui prévoit l'obligation pour les employeurs de « faire travailler les travailleurs et de leur payer le salaire dans les conditions, au temps et au lieu convenus ». Le contrat de travail, établi par écrit et signé par les deux parties, prime sur une fiche de paie établie unilatéralement par l'employeur.

Comme l'employeur ne pouvait pas démontrer qu'il avait été dérogé au contrat de travail convenu entre les deux parties, l'agence intérimaire a été condamnée au paiement des arriérés de salaire. Nous ignorons si l'employeur fera appel de ce jugement.

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

## ■ ECHO REGION BRUXELLES

### Politique ACS : fausse route !

Le gouvernement régional a manifesté son intention de réformer sa politique ACS (agents contractuels subventionnés). A Bruxelles, près de 10.000 personnes travaillent dans ce cadre, auprès d'environ 1.300 employeurs différents (associations, communes, organismes régionaux, écoles, ...). Le budget actuel avoisine les 200 millions d'euros, soit 63% du budget de l'emploi et 5% du budget régional. L'intention du ministre de l'emploi est claire : réaffecter ces moyens à l'activation des chômeurs, des jeunes en particulier (via notamment des contrats d'insertion à durée déterminée).

Le dispositif ACS bruxellois est assez complexe. Il se compose de différents régimes hérités du passé (prime de base, prime majorée, ex-FBIE, ACS pouvoirs locaux, ACS enseignement, ...). Malgré tout, 10.000 agents bénéficient, par ce biais, d'un emploi de qualité et remplissent des missions d'intérêt général ! Sachant que les dernières réformes importantes remontent à plus d'une douzaine d'années (2002), une remise à plat de cet important dispositif s'avère

indispensable. Mais certainement pas au détriment des travailleurs en place et des services qu'ils rendent à la collectivité !

Avec la régionalisation des droits de tirage et des réductions ONSS, la Région dispose désormais de tous les leviers nécessaires. Pour la FGTB, la Région doit saisir cette opportunité pour rendre le système ACS plus transparent et plus efficace, mais surtout pour normaliser les postes actuels. C'est tout le contraire de ce que semble vouloir faire le gouvernement bruxellois. Une telle normalisation des emplois ACS viserait, dans le secteur public, à les ouvrir à une possible statutarisation et, dans le secteur associatif, à les intégrer dans les politiques sectorielles du non-marchand.

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

### Formation sur les obligations à l'égard de l'ONSS

*La prochaine formation destinée aux membres des Offices de droit social et des services juridiques des Centrales aura lieu le 21 mai de 9h30 à 12h30 et sera consacrée aux obligations à l'égard de l'ONSS : DIMONA – DMFA – cotisations sociales.*

*Elle sera donnée par des fonctionnaires de l'ONSS et se déroulera dans les locaux de la FGTB, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles (salle A- 6ème étage).*

*Informations et inscription auprès d'Inge D'HOE ([Inge.dhoe@fgtb.be](mailto:Inge.dhoe@fgtb.be))*

### Racism game over

*A l'occasion de la journée internationale contre la racisme du 21 mars, la FGTB Bruxelles lance une campagne en front commun syndical, destinée aux délégués dans les entreprises. L'objectif principal de cette action intersyndicale est de mettre positivement en valeur le caractère cosmopolite de Bruxelles auprès des travailleurs bruxellois, résidents et navetteurs. La campagne reposera sur des tables rondes et sur une enquête de terrain qui sondera les délégués sur les réalités du racisme et du « travailler / vivre ensemble » à Bruxelles. Le racisme est un fléau qui tente de ronger cette ville par l'intérieur. Il nuit gravement à l'unité des travailleurs. La FGTB ne désarmera pas !*

## Séminaire d'actu du Cepag

Vendredi 3 avril 2015  
de 9h à 12h30 :

« **Conflictualité sociale  
interprofessionnelle et  
droit de grève** »

Deuxième matinée du cycle  
de réflexion sur les enjeux  
de la conflictualité sociale.  
En collaboration avec le  
Groupe d'analyse des conflits  
sociaux ([www.gracos.be](http://www.gracos.be)).

Avec :

- Bernard Conter – IWEPS
- Jan Buelens – UAntwerpen

**Les séminaires d'actualité  
du Cepag ont lieu**

**à l'Espace Solidarité – rue  
de Namur 47 – 5000 Beez.**

**Inscriptions : [cepag@cepag.be](mailto:cepag@cepag.be)  
be - Infos : [www.cepag.be](http://www.cepag.be)**

## ECHO REGION WALLONIE

# Transfert soins de santé & aide aux personnes âgées : enjeux et recommandations

**La FGTB wallonne a pris position sur les matières transférées relatives aux soins de santé et à l'aide aux personnes âgées.**

La 6ème réforme de l'Etat prévoit le transfert des compétences en matière de santé et d'aide aux personnes âgées du Fédéral vers les Communautés. La FGTB wallonne s'est alors positionnée pour un transfert de ces matières vers la Région wallonne, ce qui a été concrétisé par l'accord de la Sainte-Emilie.

### Les échéances du transfert

Il était prévu un transfert des compétences au 1er juillet 2014 et un transfert du budget au 1er janvier 2015. Toutefois, des protocoles de collaboration ont été signés entre l'Etat fédéral et les entités fédérées pour maintenir la gestion des compétences transférées au niveau fédéral durant une période transitoire. Si cela accorde aux entités fédérées un délai pour préparer l'accueil des nouvelles compétences, cela implique que la Région wallonne ne pourra pas changer fondamentalement de politique tant que les protocoles de collaboration sont d'application.

### Structure du futur OIP wallon

L'accord de la Sainte-Emilie prévoit que le futur organisme d'intérêt public (OIP) sera composé d'un Conseil de gestion faitier et de deux Comités de gestion thématiques, l'un chargé de la santé, de l'aide aux familles et des personnes âgées ; l'autre des personnes handicapées. La déclaration de politique régionale 2014-2019 du Gouvernement wallon a précisé que l'OIP intégrera aussi les allocations familiales en créant un troisième Comité de gestion thématique.

Selon les informations communiquées aux agents de l'AWIPH, le nouvel OIP, qui sera à terme situé à Charleroi, sera composé d'un peu moins de 450 agents transférés (sans tenir compte des agents qui seront transférés de l'ONAFST) :

- du Fédéral : environ 41 agents (du SPF Sécurisé sociale, Santé publique et INAMI);
- de la Fédération Wallonie-Bruxelles : environ 26 agents;
- de la DGO5 (2 départements sont impactés): 110 agents;
- de l'AWIPH : 263 agents pour le site de Charleroi.

Les acteurs représentés seront le Gouvernement, les syndicats, les employeurs, les mutualités, les prestataires et les usagers. Les prestataires et les usagers ne siègeraient pas au sein du Conseil.

Selon les informations reçues, un lien hiérarchique existera entre le Conseil et les trois Comités de gestion. La compétence essentielle du Conseil portera sur l'établissement des budgets et sur les décisions en matière de personnel, certainement sur base de propositions formulées par les Comités de gestion. Ces derniers seront compétents dans leurs matières respectives mais ils devront respecter le cadre budgétaire et le cadre du personnel décidés par le Conseil.

Selon les résultats des dernières négociations politiques, les syndicats disposeraient, dans le Conseil faitier et dans chacun des Comités de gestion, de quatre mandats dont deux reviendraient à la FGTB.

### Recommandations

Les deux mandats FGTB dans le Conseil et dans les trois Comités de gestion ne permettant pas à chacune des Centrales d'y être représentée, la FGTB wallonne a décidé majoritairement que l'Interprofessionnel y siège et que les Centrales occupent les mandats disponibles dans les Commissions préparatoires. Toutefois, pour en renforcer le poids, il faudrait que les avis rendus par les Commissions préparatoires soient contraignants ; ce qui n'est pas la situation actuelle des Conseils d'avis de l'AWIPH et ce qui reste à négocier avec le Ministre Prévot.

La FGTB wallonne mettra en place une coordination interne réunissant les mandataires siégeant dans les Commissions préparatoires, le Conseil, les deux Comités de gestion « Santé, personnes âgées, familles » et « Allocations familiales » et les Commissions consultatives du CESW, ainsi que des délégués/permanents/experts syndicaux intéressés par la problématique.

**[raphael.emmanuelidis@fgtb-wallonne.be](mailto:raphael.emmanuelidis@fgtb-wallonne.be)**

## Accessibilité de base : what's in a name?

La vision sur la mobilité du ministre flamand Ben Weyts (N-VA) s'inspire jusqu'ici d'une logique comptable pure et dure. Outre les économies drastiques imposées à De Lijn (35 millions d'euros en 2015 jusqu'à 61 millions d'euros en 2019), la "mobilité de base" qui a été remplacée par celle d'accessibilité de base, est un exemple parmi d'autres.

### Mobilité de base

L'offre actuelle de transports publics urbains et régionaux réguliers était jusqu'ici définie par le décret sur la mobilité de base, décret qui confirmait la fonction sociale et inclusive de la société De Lijn en garantissant à tout le monde le droit à une mobilité de base. Cela signifiait plus particulièrement que chaque citoyen, qu'il habite en ville ou à la campagne, avait droit à une offre minimale de transports réguliers dans sa zone d'habitat. En pratique, cette offre minimale se traduisait par un réseau vaste et dense basé sur une fréquence de desserte régulière et des arrêts situés à maximum 750 mètres de l'habitation.

Sur le plan social, un des principaux points forts de cette politique était le droit à une mobilité de base en termes de fréquence et d'arrêts de proximité, ancré dans un décret et dès lors juridiquement contraignant. Cette vision permettait de combattre l'exclusion sociale ou l'isolement social dus à une mobilité réduite.

Bien entendu, l'on peut critiquer la mobilité de base comme fil conducteur de l'organisation des transports publics. Ainsi, la fixation de normes rigoureuses en matière de fréquence et d'arrêts par exemple ne tient nullement compte des besoins des usagers des transports en commun. De plus, le fait de partir des zones d'habitation ne tient pas compte de la réalité sociologique dans ces zones ni de l'éparpillement des habitations si caractéristique en Flandre, ni des destinations et des raisons de déplacement des différentes catégories d'usagers. Tout cela coûte très cher.

### Accessibilité de base

La question est évidemment de savoir ce qu'implique le nouveau concept d'accessibilité de base et de quelle manière cette notion est susceptible de corriger les défauts de la mobilité de base.

Le point de départ de l'accessibilité de base est constitué par les besoins de mobilité des usagers afin de leur permettre de participer pleinement à la vie sociale. Le principe de base est l'accessibilité des destinations à travers une offre de transport multimodale en remplacement des bus (sur appel) et des trams.

Mais la participation à la vie sociale va bien au-delà de la participation à la vie économique. L'accessibilité de destinations économiquement rentables comme l'entreprise ou l'école est évidemment essentielle, mais nullement exclusive en ce qui concerne l'accent mis sur un concept aussi large que la mobilité de base. Loisirs, culture, visites à des proches ou à des amis font partie de la participation à part entière à la vie sociale et sont un moyen important de prévenir l'isolement social. En ce sens, les besoins de mobilité des citoyens évoluent en fonction de la catégorie d'âge et de revenu.

L'accessibilité de base comme pierre angulaire de la politique des transports publics pourrait offrir une réponse à nos préoccupations. Mais la condition cruciale est que cette accessibilité soit ancrée, comme par le passé, dans un décret afin qu'elle soit juridiquement contraignante.

Mais quoi qu'il en soit, la mobilité continuera à se développer et les transports en commun devront suivre cette tendance s'ils veulent constituer une véritable alternative au transport individuel de personnes et offrir une contribution significative à la durabilité de la société.

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

## Travailler dans le cadre de « formes de travail innovantes »

### Un nouveau dossier de travail pour syndicalistes

*Ce dossier de travail a pour but d'encourager les syndicalistes à prendre l'initiative lorsque l'employeur lance l'idée d'introduire des « formes de travail innovantes » (FTI) dans l'entreprise.*

### Pour qui ?

*Le dossier de travail est en premier lieu destiné à tous ceux qui sont confrontés à des FTI dans leurs entreprises : secrétaires permanents et délégués, mais aussi conseillers en diversité ou collègues des services logistiques. Par ailleurs, ce dossier sera utile également à ceux qui sans raison spécifique sont intéressés par les FTI ou sont curieux d'en savoir plus.*

### Contenu

*1. Formes de travail innovantes en bref.*

*Ce volet concerne la théorie des FTI. Il traite des principes de base et explique comment concrétiser les FTI dans les entreprises.*

*2. Expériences syndicales*

*Sur la base des expériences de délégués et de permanents, nous examinons les FTI dans une optique syndicale. Nous nous attardons sur les opportunités et les défis des FTI et la situons dans une perspective historique.*

*3. Outils syndicaux*

*Ces outils vous aideront à identifier et analyser les FTI et à développer une stratégie syndicale.*

*Vous pouvez télécharger ou commander des dossiers de travail en téléphonant au :*

*02 289 01 60 ou en adressant un courriel à [diversiteit@vlaams.abvv.be](mailto:diversiteit@vlaams.abvv.be) ou [www.vlaamsabvv.be](http://www.vlaamsabvv.be).*

## Syndicats et diplomates

*Le mercredi 4 février, le président Rudy De Leeuw a accueilli, pour la troisième fois, un nombre important de diplomates belges de haut niveau à la FGTB. La rencontre avec les trois syndicats belges se fait en lien avec les « journées diplomatiques ».*

*Comme lors des précédentes rencontres, il y avait cette fois aussi un double agenda : d'une part, une attention pour l'actualité politique et syndicale belge et européenne dans une perspective syndicale et d'autre part, des explications sur le travail syndical international réalisé sur le terrain par les trois syndicats.*

*Les nombreuses questions et réactions ont démontré combien une telle rencontre avait tout son sens. Malheureusement, cette rencontre ne revêt pas encore de caractère structurel, comme c'est le cas avec les entreprises belges, dans le cadres des 'journées diplomatiques'. La CSC, la FGTB et la CGSLB continuent donc à demander ce caractère structurel.*

### Briefing syndical sur la justice fiscale

*Le 18 mars, la FGTB, la CSC et la CGSLB organisent un briefing à destination des membres belges du Parlement Européen des groupes politiques PPE, S&D, ALDE et Les Verts/ALE. L'objectif est de traiter de l'urgence d'une justice fiscale au niveau européen et des propositions syndicales à cet égard. Les secrétaires généraux des trois organisations syndicales seront présents pour en débattre avec les eurodéputés et faire des propositions en lien avec l'actualité parlementaire européenne. A noter que la Confédération Européenne des Syndicats prépare actuellement une résolution sur la lutte contre la fraude, l'évasion et les paradis fiscaux.*

## ■ EUROPE

### "United victims of Benetton"

La 'Schone Kleren Campagne' et Achact – la FGTB est membre des deux organisations – ont protesté le 24 février devant le magasin Benetton dans la Rue Neuve à Bruxelles en organisant un 'die-in'. Des actions semblables ont été organisées dans d'autres villes européennes. L'objectif était de mettre sous pression Benetton pour que cette chaîne paie une contribution au Fonds de compensation des victimes de l'effondrement du complexe Rana Plaza le 24/04/13 au Bangladesh.

Ce Fonds de compensation, qui a été créé l'an dernier, est géré par l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les montants de compensation sont définis sur base de méthodes internationalement reconnues. Il fallait 30 millions de dollars pour indemniser toutes les victimes, mais il manque toujours 9 millions de dollars. Benetton est la seule marque internationale qui n'a rien versé dans le Fonds. Toutes les marques qui produisaient à Rana Plaza devraient contribuer au Fonds en fonction de leur capacité contributive et du volume des commandes passées à Rana Plaza. C'est sur base de ces critères que la

marque Benetton a été invitée à verser au moins 5 millions de dollar.

Cédant aux importantes pressions internationales - avec notamment les actions 'envoi de lettres' de la Clean Clothes Campaign (CCC) et d'UNI organisées ces derniers mois et la pétition d'Avaaz - Benetton a annoncé le 20 février son intention de verser une somme dans le Fonds. La marque affirme vouloir verser une contribution dans les deux mois, mais sans préciser ni le montant ni le moment. Une raison de plus donc pour ne pas renoncer à l'action car ne n'est pas la première fois que Benetton adapte sa communication.

Les militants réclament la clarté au sujet de la somme que Benetton compte verser et ils poursuivront leur action jusqu'à ce que les 30 millions de dollar soient réunis afin que les victimes et leurs familles obtiennent ce à quoi elles ont droit.

Pour plus d'informations : [www.schonekleren.be](http://www.schonekleren.be) (N) et [www.achact.be](http://www.achact.be) (F)

[els.dirix@fgtb.be](mailto:els.dirix@fgtb.be)

## ■ RELATIONS INTERNATIONALES

### Le droit de grève est un droit humain fondamental

Le 18 février dernier, La FGTB a mené une action symbolique à Bruxelles sur la Place de la Liberté, avec les autres syndicats belges mais aussi les organisations syndicales européennes et internationales ainsi que la Ligue des Droits de l'Homme et la Liga voor Mensenrechten. L'occasion de rappeler que la liberté syndicale et la liberté syndicale sont des droits humains fondamentaux pour le fonctionnement démocratique de nos sociétés. A l'appel de la CSI, ce sont d'ailleurs pas moins d'une centaine de manifestations qui se sont déroulées dans plus de 60 pays en soutien au droit de grève.

Quelques jours plus tard, une avancée significative a été réalisée à l'Organisation internationale du travail (OIT). Le groupe des employeurs et des travailleurs ont déposé une déclaration conjointe et celle-ci a été ensuite complétée par deux déclarations du groupe gouvernemental. Ces trois déclarations doivent être vues comme un ensemble indivisible.

La déclaration conjointe des employeurs et travailleurs permet de relancer le fonctionnement des mécanismes de contrôle et de supervision des normes. De son côté, la

déclaration gouvernementale reconnaît dans sa déclaration « ..que le droit de grève est lié à la liberté syndicale, qui est un principe et droit fondamental au travail de l'OIT. Il [le groupe gouvernemental] reconnaît en outre expressément que, sans protection de ce droit de grève, la liberté syndicale et, en particulier, le droit d'organiser des activités pour promouvoir et protéger les intérêts des travailleurs ne peuvent être pleinement garantis ».

Il faut évidemment se réjouir que le droit de grève soit reconnu comme inhérent à la liberté syndicale.

Mais il serait cependant illusoire de penser que la crise des normes est finie. Il faut rester vigilants. L'alliance objective entre le groupe gouvernemental et le groupe des travailleurs est un gage d'un retour à un fonctionnement normal des mécanismes de contrôle et de surveillance des normes de l'OIT. Mais il n'est pas dit que les employeurs auront renoncé à leur tactique de guérilla et à leur volonté d'affaiblir le système normatif de l'OIT en général et le droit de grève en particulier.

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