

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 10, décembre 2015

■ Economie

Digitalisation de l'économie : déjà une réalité !
Prolongation de Doel 1 et 2 : une hypothèque sur la transition énergétique

■ Entreprises

Nouvelle réglementation tarifaire pour les services externes de prévention et de protection au travail

■ Politique sociale

Le Comité national des pensions: une perte de temps ?

■ Ombuds social

La Cour de Justice et le respect du salaire minimum

■ Echo région Bruxelles

Groupes cibles : pour une politique efficiente

■ Echo région Wallonie

Un pôle social au côté des pôles de compétitivité

■ Echo région Flandre

L'avenir de la concertation sociale au niveau local

■ Europe & Relations Internationales

Des syndicats forts pour une Afrique meilleure !

Travail soutenable : assez de tables rondes, place à la concertation !

Le ministre de l'emploi Peeters organisait en novembre une deuxième table ronde sur le travail soutenable. Tous les partenaires sociaux ont eu l'occasion d'y expliquer leurs propositions. Que le thème soit à l'agenda politique est une bonne chose. Mais le travail soutenable est trop important pour que l'approche de la problématique se limite à une simple discussion ou à un simple show médiatique du ministre. L'évolution future des choses nous inquiète.

En pratique, ce que fait le gouvernement est très loin de ce que nous entendons par travail soutenable. Le gouvernement a limité le droit au crédit-temps et le droit aux emplois de fin de carrière; il encourage les heures supplémentaires en les rendant même meilleur marché que les simples heures de travail et comme si cela ne suffisait pas, il a introduit les flexi-jobs dans le secteur horeca, sur le dos de la sécurité sociale et des finances publiques. On peut déjà s'attendre à ce que les libéraux, réjouis, annoncent qu'il conviendrait d'étendre le régime aux autres secteurs!

De même, la proposition du ministre d'introduire 'l'épargne-temps' nous inquiète. Avec cette proposition, les travailleurs pourraient économiser des jours de congé et même des heures supplémentaires ... et ensuite échanger leur salaire contre du temps. Nous sommes, nous aussi, favorables à une plus grande autonomie pour les travailleurs dans l'organisation de leur temps, mais nous sommes contre un système qui incite à de plus en plus de travail supplémentaire, qui oblige les travailleurs à acheter leur temps libre et qui est défavorable pour les travailleurs occupés dans un secteur où il y a peu de jours de congé et où le contexte joue souvent en défaveur des femmes, qui en plus doivent prendre en charge la majeure partie des tâches ménagères et très souvent déjà échangent des heures de leur temps de travail pour parvenir à tout combiner.

Ce qui nous inquiète le plus, ce sont les propositions provocatrices que les employeurs ont avancées à la table ronde. Outre la 'simplification' de la législation sur le travail, la FEB plaide pour la réintroduction de la période d'essai, pour l'opting-out en matière de régimes de temps de travail (lire : avoir la possibilité de ne pas devoir appliquer les CCT), l'annualisation automatique du temps de travail ... Autant d'éléments qui prouvent que les employeurs exigeront plus de flexibilité à chaque étape vers plus de travail soutenable, alors que le travail soutenable devrait être une compensation pour le fait que l'on impose maintenant de travailler plus longtemps.

Même si les choses sont complexes, pour nous, il n'y a pas d'autre voie que celle de la concertation sociale paritaire quand il est question d'accords sur l'organisation du travail et des conditions de travail. Les interlocuteurs sociaux sont les seuls à connaître suffisamment bien le terrain et à pouvoir convenir d'accords équilibrés en la matière. Une première analyse des accords sectoriels pour 2015-2016 nous montre déjà que la 'qualité du travail' a été intégrée dans la concertation sectorielle. Des accords ont été conclus dans différentes commissions paritaires. Dans certains cas, ceux-ci se limitent à la création de groupes de travail, mais très souvent, il est aussi question de mesures telles que l'octroi de jours d'ancienneté supplémentaires, l'élargissement du droit individuel à la formation, des recommandations pour limiter le travail intérimaire, et même la création d'un fonds démographique pour prendre des mesures en faveur des travailleurs âgés.

Pour nous, il convient de poursuivre la concertation à ce sujet au Groupe des 10. Nous sommes prêts. Avec les autres syndicats, nous avons listé les thèmes prioritaires. De plus, le travail soutenable est un des fers de lance de notre campagne pour les élections sociales.

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

Conseils de Compétitivité – Lettre du CCE

En juin 2015 a été publié le 'rapport des 5 présidents' (présidents de la BCE, de la Commission, du Conseil européen, de l'Eurogroupe et du Parlement européen). Ce rapport avait pour objectif de constituer une feuille de route en vue d'un **approfondissement de l'Union économique et monétaire européenne**. Selon le rapport, une plus grande intégration est nécessaire à différents niveaux : économique (au niveau de la compétitivité), financier (union des banques), politique et budgétaire. Le 21 octobre, la Commission a publié une communication qui constitue la première étape de ce processus. L'initiative la plus marquante était un appel à créer lesdits « **Conseils compétitivité** » dans chaque pays européen.

Dans un courrier adressé au gouvernement belge via le Conseil central de l'économie (CCE), les interlocuteurs sociaux ont unanimement souligné qu'ils se sentent concernés par l'ensemble du dispositif envisagé et particulièrement attentif aux décisions, qui seront prises, aux différents niveaux de pouvoir (européen et national) dans le cadre de la mise en place de ces conseils nationaux de compétitivité. Dans ce cadre, ils estiment important de ne pas procéder à la mise en place d'une nouvelle structure, le CCE avec son rapport technique pouvant assurer ce rôle, comme il le fait actuellement dans le cadre de la loi de 96.

ECONOMIE

Digitalisation de l'économie : déjà une réalité !

Lors du dernier Echo, nous vous informions de la tenue du premier workshop de la Confédération européenne des Syndicats sur la digitalisation de l'économie. Cet article reprend les principaux éléments soulevés durant cette rencontre entre syndicats européens.

On pourrait croire que la digitalisation concerne l'économie et le marché du travail de demain. Faux ! La digitalisation de l'économie est mondiale, en cours et est à venir.

Cependant, il y a encore de grandes incertitudes quant à la nature et à l'intensité des impacts.

Une chose est certaine : la société, le monde du travail sont occupés à se modifier et le mouvement syndical doit suivre ces évolutions et s'y adapter. Cela nécessite une réponse syndicale coordonnée au niveau européen.

Premier grand constat, ce thème est multidimensionnel. Il concerne l'emploi, la formation/reconversion des travailleurs, les aspects transfrontaliers, la normalisation, la santé/sécurité, ... Bref, un vaste chantier.

Deuxièmement, les études déjà réalisées font apparaître que la digitalisation menace fortement les emplois dits « low skilled » et « middle skilled ». Dans lesquels se retrouve

une grande partie des travailleurs, avec une attention toute particulière pour les femmes qui se retrouvent majoritairement dans ces tranches du marché du travail.

La digitalisation représente des opportunités et des menaces pour le marché du travail. Certains jobs vont disparaître, d'autres seront amenés à changer/évoluer/s'adapter. Cela pose la question de la formation initiale et continue et de la reconversion des travailleurs.

Finalement, il ne faut pas négliger l'impact qu'aura la digitalisation sur les conditions de travail (temps de travail, salaire, lieu de travail, conciliation vie privée/vie professionnelle, mobilité, emplois précaires, ...).

La CES pense qu'il est temps de demander une régulation de ce secteur afin d'éviter les dérives et risquer de se trouver face à une révolution régressive pour les travailleurs belges, européens et mondiaux.

La FGTB a décidé de suivre de près ce dossier, tant à l'échelle belge qu'européenne.

Les prochains workshops de la CES sur le sujet auront lieu en février et avril 2016.

giuseppina.desimone@fgtb.be

Prolongation de Doel 1 et 2 : une hypothèque sur la transition énergétique

Lundi 30 novembre, le Gouvernement Michel et Electrabel ont signé une convention actant la prolongation des réacteurs nucléaires de Doel 1 et Doel 2 pour 10 ans. Et ce 1h30 avant l'expiration du délai légal. L'avenir énergétique de notre pays se joue donc dans la précipitation...

Pour la FGTB, qui soutient la sortie du nucléaire (résolution 29.4 du congrès statutaire), ce n'est pas un bon signal pour engager la Belgique dans la voie d'une transition énergétique dont elle a pourtant bien besoin.

Tant Elia (le transporteur haute tension d'électricité) que la CREG (le régulateur) ont conjointement admis que la prolongation de ces réacteurs n'était pas nécessaire pour la sécurité d'approvisionnement de notre pays.

Une telle décision prise par ce gouvernement conservateur hypothèque gravement, selon la FGTB, le développement d'investissements dans le secteur énergétique belge pour une transition énergétique durable.

Nous devons, tous ensemble, œuvrer en faveur d'une économie durable, d'un mode de consommation durable et d'un approvisionnement énergétique durable. Ceci, dans l'intérêt

de tous les travailleurs, ceux d'aujourd'hui et ceux de demain. Cela ne concerne pas uniquement un environnement de vie au travail plus sain auquel tous les travailleurs ont droit, mais c'est également dans l'intérêt de l'emploi et du pouvoir d'achat. Ce que suffisamment d'études prouvent désormais.

Dans ce cadre, il est d'ailleurs également essentiel d'assurer une transition juste pour les travailleurs du secteur, basé sur le dialogue social, la formation et des investissements suffisants.

Ce sont ces éléments que le Président de la FGTB, Rudy De Leeuw, a tenu à partager avec les responsables d'autres organisations, telles que le Mouvement ouvrier chrétien, Greenpeace et WWF, dans une lettre ouverte destinée au Gouvernement. Cette lettre a été publiée dans le Standaard du 28 novembre dernier et est consultable sur le site du BBL : www.bondbeterleefmilieu.be

sebastien.storme@fgtb.be

Nouvelle réglementation tarifaire pour les services externes de prévention et de protection au travail

En janvier 2016, le mode de fixation de la cotisation, ainsi que les prestations à fournir en échange auprès des employeurs affiliés, ont été adaptées. Un nouveau concept a vu le jour : l'unité de prévention !

Cotisation due pour chaque travailleur...

À partir du 1er janvier 2016, un employeur devra payer une cotisation pour tout travailleur qui a été enregistré chez lui au cours de l'année civile écoulée. On ne vérifie donc plus si un travailleur a été soumis ou non à un examen médical. Si le travailleur n'est pas enregistré pour l'ensemble de l'année civile, l'employeur doit payer une cotisation en douzièmes, en fonction du nombre de mois de service du travailleur. Si toutefois, une prestation individuelle est fournie (par exemple si un examen médical est effectué par le médecin conseil), l'entièreté de la cotisation est due pour l'ensemble de l'année.

Le montant de la cotisation dépend de l'activité principale exercée par l'entreprise et de la taille de l'entreprise (plus ou moins de 5 travailleurs).

... pour un service adapté...

Les prestations qu'un service externe doit fournir en échange de la cotisation forfaitaire minimale dépendent de la taille de l'entreprise, des risques présents au sein de l'entreprise et de la formation du conseiller en prévention lié au service interne de prévention et de protection au travail de l'entreprise.

En ce qui concerne la taille de l'entreprise, une distinction est opérée entre les prestations qui doivent être fournies dans de petites ou moyennes entreprises, d'une part, et dans de grandes entreprises, d'autre part.

Les prestations suivantes sont comprises dans le forfait :

- collaborer à l'analyse de risque et formuler des mesures de prévention,
- examen médical (évaluations de santé préalables et périodiques, consultations spontanées, examen lors d'une reprise du travail...),
- analyses liées au travail sur écran,
- collaborer à la formation sur l'hygiène alimentaire et à l'analyse de risque,
- assister à des réunions du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (2 fois par an),

- fournir une assistance après un grave accident du travail (avec max. 5 heures de prestations d'un conseiller en prévention),
- missions dans le cadre des aspects psychosociaux,
- examen des locaux et postes de travail,
- émettre un avis argumenté sur la politique de prévention, dans les 5 ans qui suivent l'affiliation au service externe,
- tenir à disposition en ligne pour l'employeur un inventaire électronique des prestations effectuées.

... sur la base d'unités de prévention

Le montant de la cotisation forfaitaire dû au service externe est converti en unités de prévention. Les unités de prévention doivent être utilisées en priorité pour :

- des missions obligatoires dans le cadre de l'examen médical,
- des missions du conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux (sauf si l'employeur dispose en interne d'un conseiller en prévention en charge des aspects psychosociaux).

Ce n'est que lorsque ces prestations ont été fournies que d'autres prestations du service externe peuvent être imputées au solde.

Si une entreprise ne dispose pas de suffisamment d'unités de prévention pour effectuer les missions obligatoires, le service externe doit néanmoins s'acquitter des prestations. Celles-ci seront facturées séparément. D'autre part, des unités de prévention non utilisées peuvent être transférées à l'année suivante.

La FGTB reste vigilante

Cette nouvelle réglementation n'a pas été obtenue sans difficultés. Il ne sera pas facile non plus de vérifier dans la pratique quel impact concret elle aura sur le fonctionnement des services externes ou, plus important encore, sur le bien-être des travailleurs.

C'est pourquoi, un monitoring minutieux sera assuré dès le début de la nouvelle réglementation tarifaire afin de s'assurer de pouvoir effectuer à temps une éventuelle rectification nécessaire. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

Brochure: 24 conseils pratiques pour un bon fonctionnement du conseil d'entreprise

Une bonne concertation sociale commence notamment par une information correcte, fiable et compréhensible.

C'est sous cet intitulé que l'Institut des réviseurs d'entreprises a publié, en collaboration avec des représentants de la FEB et des trois organisations représentatives des travailleurs (FGTB, CSC et CGSLB) une brochure reprenant 24 conseils pour une bonne relation entre le CE et le réviseur d'entreprise.

Les 24 conseils ne changent ni les normes ni la réglementation actuelle, mais doivent plutôt être vus comme un code de bonne conduite qui facilite l'organisation de réunions où l'on discute des informations économiques et financières (IEF).

Ces conseils pratiques permettront une intervention plus efficace du réviseur d'entreprise au CE et de mieux répondre à toutes les attentes de toutes les parties. Les conseils concernent notamment les réunions préparatoires, le rôle pédagogique du réviseur, le renouvellement du mandat ou le licenciement du réviseur, l'établissement des IEF, la continuité et discontinuité de l'entreprise...

La brochure peut être consultée sur le site des délégués à l'adresse : www.fgtb.be/delegues

Travail étudiant: l'employeur peut choisir...

Actuellement, pour les 50 premiers jours de travail d'un étudiant, on applique les cotisations de solidarité. Cette situation s'explique par le fait que l'on est toujours parti du principe que ceux qui travaillaient moins de 50 jours pouvaient être considérés comme étudiants. En cas de dépassement de cette limite de 50 jours, on pouvait considérer que le travailleur en question n'était plus un étudiant.

Mais en raison de différents systèmes de réductions de cotisations, de différents forfaits, du travail occasionnel, etc., il est parfois plus avantageux de travailler comme travailleur salarié. Parallèlement, le système de déclaration actuel est source de problèmes, parce qu'un employeur peut fixer un certain nombre de jours dans le futur qu'il peut annuler par la suite.

Ces deux constats ont amené la Ministre des Affaires Sociales à proposer que l'employeur puisse choisir à l'avenir s'il engage un étudiant aux simples cotisations ou aux cotisations de solidarité.

Le Comité de gestion de l'ONSS a remis un avis partagé à ce sujet. Les problèmes cités sont dus au système de déclaration et au taux de solidarité en soi. La solution n'est pas adéquate. Nous continuons à nous battre pour une occupation aux simples cotisations sociales pour tous, de façon à mettre fin à la concurrence avec les simples travailleurs. La « solution » proposée, où l'employeur peut choisir lui-même dans quel régime d'assujettissement il déclare le travailleur, est une aberration.

Toutefois, si nous constatons que plus en plus d'employeurs engagent des travailleurs sous le statut de « travailleur avec droits sociaux attenants », il n'y aura plus aucune raison de maintenir le taux de solidarité.

■ POLITIQUE SOCIALE

Le Comité national des pensions : une perte de temps ?

Cet été, le gouvernement décidait dans la précipitation de relever l'âge de la pension à 67 ans à partir de 2030. Pourtant, tous les arguments démontrent que cette mesure ne tient pas debout : l'espérance de vie en bonne santé oscille autour de 65 ans, les travailleurs âgés ont peu de chances sur le marché de l'emploi et risquent dans de nombreux cas de tomber malade ou de perdre leur emploi, les jeunes et les demandeurs d'emploi ne trouvent pas de travail et à la fin de leur carrière, beaucoup de travailleurs sont au bout du rouleau.

Le ministre des Pensions donnait l'impression de comprendre certains arguments mais les a renvoyés au Comité national des pensions. Ce comité, qui a également été créé cet été, se pencherait sur ces questions en vue de prévoir certains assouplissements au niveau de l'âge légal de la pension. La FGTB continue de rappeler que le relèvement de l'âge de la pension n'a pas de sens, ni sur le plan économique, ni sur le plan social.

Le Comité national des pensions se réunit depuis le mois de septembre. Sans que beaucoup de choses se soient passées entretemps. La promesse de prévoir des assouplissements pour les travailleurs avec une carrière longue, pénible ou épuisante n'est pas discutée. Le patronat et le gouvernement tentent à chaque réunion d'aborder en priorité la discussion sur le système à points (qui, d'après l'accord gouvernemental, devrait voir le jour en 2030 au plus tard). Pourtant, la problématique de la fin de carrière des travailleurs est beaucoup plus urgente, la discussion de cette question est une nécessité et constitue également une promesse faite à la suite du relèvement de l'âge légal de la pension.

La concertation au sein de ce comité risque de devenir un travail de longue haleine sans résultats, situation dont la FGTB ne tient pas à être responsable. Nous ne voulons pas faire partie d'un spectacle destiné à étouffer la résistance sociale contre le relèvement de l'âge de la pension notamment. C'est pourquoi le front commun syndical a tiré la sonnette d'alarme en interpellant le Premier Ministre. Le Front commun exige que le Comité national des pensions entame enfin les travaux sur les métiers pénibles.

Entretemps, le ministre des Pensions et avec lui tout le gouvernement bombent le torse. Selon le Bureau du Plan, maintenir les travailleurs plus longtemps au travail entraîne une diminution de moitié des coûts du vieillissement. Les principales raisons seraient le relèvement de l'âge de la pension et la limitation de l'accès aux possibilités de sortie. Sur le terrain, nous sommes toutefois confrontés à une toute autre réalité. À la fin de leur carrière, les travailleurs sont souvent au bout du rouleau. Si du moins ils arrivent à la fin de leur carrière. Situation dont le gouvernement ne tient nullement compte. Entretemps, la discussion sur le travail pénible est saucissonnée en autant de parties qu'il y a d'organes de concertation, sans vision globale.

Lorsque l'OCDE publie un rapport selon lequel le niveau des pensions diminue de manière problématique à la suite des nombreuses économies que les pays ont réalisées ces dernières années, c'est le silence total du côté du ministre. Que les pensionnés, mais aussi les autres allocataires, courent un risque accru de pauvreté ne semble pas inquiéter outre mesure le ministre. Ce gouvernement reste muet quand il s'agit de la pérennité du régime des pensions, même si nous posons cette question dans le cadre de son « système à points idéal ».

La FGTB demande que l'on respecte tous les travailleurs, jeunes et moins jeunes, en leur donnant des chances réelles sur le marché de l'emploi. Nous voulons une carrière adaptée avec une diminution collective du temps de travail de sorte que les travailleurs deviennent maîtres de leur propre temps et ne soient pas pressés comme des citrons. Nous voulons des pensions meilleures et décentes parce qu'il est indigne pour un pays d'accepter que nombre de ses pensionnés vivent sous le seuil de la pauvreté. Nous continuerons à poser ces revendications jusqu'à ce qu'elles soient rencontrées. Dans le cas contraire, le Comité national des pensions risque d'être un coup d'épée dans l'eau !

celien.vanmoerkerke@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

La Cour de Justice et le respect du salaire minimum

La Cour de Justice de l'Union européenne a rendu un arrêt intéressant ce 17/11/2015 dans une affaire opposant REGI POST contre la ville de LANDAU (réf. C-115/14).

A l'instar de l'affaire Ruffert, il s'agissait de l'attribution d'un marché public à la condition de respecter le salaire minimum en vigueur. En l'occurrence, le marché portait sur les services postaux et la législation du land de Rhénanie Palatine prévoyait que les marchés publics ne pouvaient être attribués qu'à des entreprises qui s'engageaient par écrit à verser à leur personnel un salaire horaire de 8,50 €.

REGI POST, une entreprise soumissionnaire, avait été exclue de la procédure car elle refusait de respecter cette obligation qu'elle considérait comme étant contraire au droit européen des marchés publics.

Dans son arrêt, la Cour rappelle sa jurisprudence habituelle selon laquelle l'imposition d'une rémunération minimale aux soumissionnaires constitue une restriction à la libre prestation des services mais une telle

mesure peut, en principe, être justifiée par l'objectif de la protection des travailleurs.

Mais alors que dans l'affaire Ruffert, la Cour avait considéré que l'obligation de respecter le salaire minimum prévu par une CCT locale non rendue obligatoire, constituait une restriction non justifiée à la libre prestation des services, en l'espèce, la Cour change de position et estime que cette obligation est conforme au droit européen. Dans son raisonnement elle insiste sur deux éléments : premièrement, le fait que le salaire minimum est fixé directement par la loi et que donc cette obligation s'impose à tous et, deuxièmement, le fait qu'il s'agit d'une protection sociale minimale puisqu'il n'existait pas, pour le secteur postal, de salaire minimal d'un niveau inférieur.

Faut-il y voir un revirement de jurisprudence? La Cour a-t-elle été sensible aux critiques syndicales qui estimaient que la jurisprudence Ruffert constituait une invitation manifeste au dumping social ? L'avenir nous le dira.

jean-françois.macours@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Groupes cibles : pour une politique efficiente

Le 26 octobre 2015, dans le cadre de la 6ème réforme de l'Etat et des transferts de compétences qui l'accompagnent, le Conseil économique et social bruxellois (CESRBC) a émis des recommandations pour une politique Groupes-cibles efficiente. Il s'agit d'une première contribution des interlocuteurs sociaux aux travaux initiés par le gouvernement régional, qui s'appuient notamment sur une étude réalisée par la KU Leuven –Hiva.

Cette étude a constaté qu'en Région de Bruxelles-Capitale, une (trop) grande partie des moyens budgétaires du dispositif Groupes-cibles est consacrée à des réductions de cotisations ONSS « Travailleurs âgés ». Trop peu de moyens sont donc utilisés pour la mise à l'emploi des jeunes travailleurs, alors même qu'il ressort de la déclaration de politique régionale, mais aussi de la Stratégie 2025, que les Jeunes constituent une cible prioritaire tant pour les autorités régionales que pour les interlocuteurs sociaux.

Le Conseil souhaite donc une réorientation progressive des mesures Groupes-cibles vers les Jeunes, mais également vers les chômeurs de longue durée et les personnes infra-qualifiées. Cette réorientation devra, en outre, être budgétairement soutenable, à moyen et à long termes, pour les pouvoirs publics régionaux. Le CESRBC a cependant souligné que les travailleurs âgés doivent continuer d'être soutenus, via des mesures d'embauche et de maintien à l'emploi plus sélectives, limitant les effets d'aubaine (ce qui suppose une révision des montants des réductions et un abaissement du niveau de rémunération donnant droit à celles-ci). En ce qui concerne les Jeunes, le Conseil plaide pour que les mesures s'articulent avec la « Garantie Jeunes » et soient couplées à des mesures de formation professionnelle et d'accompagnement à l'emploi.

samuel.droolans@fgtb.be

Formation sur la médiation sociale

La prochaine formation destinée aux membres des Offices de droit social et des services juridiques des Centrales aura lieu le vendredi 22 janvier de 9h30 à 12h30 et sera consacrée à la médiation sociale.

Elle sera donnée par Olivier Dulon de la CGSP et 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@abvv.be).

Task force emploi-formation-enseignement

Dans le cadre de la Stratégie 2025, le Gouvernement régional et les interlocuteurs sociaux ont mis en place, au sein du Comité bruxellois de concertation économique et sociale, une Task force opérationnelle. Cette nouvelle instance réunit tous les acteurs bruxellois de l'emploi, de l'enseignement et de la formation. Les deux Communautés y participent activement. Les premières avancées remarquables portent sur la création, avec les secteurs professionnels, de centres (Pôles) de compétences et sur la fixation des conditions de réussite des différentes formes de stages en entreprise.

Emission TV regards

4 jours qui vont vous changer la vie

Réduire collectivement le temps de travail ? Voici comment faire, et pourquoi. Une interview de Pierre LARROUTUROU, économiste, fondateur du Collectif Roosevelt 2012 et du parti politique Nouvelle Donne (France).

A voir en ligne sur

www.fgtb-wallonne.be et
www.cepag.be ainsi que sur
YouTube

DVD disponible au prix de 10 € :
daniel.wojtalik@cepag.be (02 506 83 96)

Une émission proposée par la FGTB wallonne & produite par le CEPAG

Réalisation : Yannick Bovy - Novembre 2015 - 26 mn.

Femmes & travail

Journée d'études « femmes, travail et santé »

Après un premier colloque, en novembre 2015, consacré aux résistances collectives, le cycle « femmes & travail » organisé par le CEPAG et les Femmes prévoyantes socialistes de Liège se poursuit en 2016 ! Nous vous invitons à une journée d'étude consacrée à la santé : le 19 février 2016 à Beez (Namur).

Infos :
www.solidaris-liege.be/resistance
ou www.cepag.be

Inscriptions :
fpsinscriptions.liege@solidaris.be

La FGTB wallonne et le CEPAG sont sur Facebook ! 

N'hésitez pas à consulter régulièrement nos pages, à les aimer, à les commenter et, bien sûr, à diffuser nos événements sans modération !

Suivez également la FGTB wallonne sur twitter ! 

ECHO REGION WALLONIE

Un pôle social au côté des pôles de compétitivité

Pour réfléchir aux politiques sociales et de santé dans leur globalité, la Région wallonne devrait se doter d'un véritable pôle social au sein duquel les organisations syndicales doivent être correctement représentées. La réponse à apporter au défi du vieillissement de la population, par sa démarche interdisciplinaire conciliant l'économique et le social, en est la parfaite illustration.

L'augmentation de l'offre résidentielle

L'augmentation de l'offre résidentielle en maisons de repos devra être développée pour répondre à l'augmentation démographique de la population wallonne des plus de 80 ans. Pour la FGTB wallonne, la Région devrait en freiner la commercialisation et plutôt envisager l'augmentation de l'offre résidentielle publique et associative en faveur des personnes âgées comme un vecteur de développement économique et social de la Wallonie. Certains soutiens à l'investissement actuellement réservés aux entreprises commerciales devraient être rendus accessibles au secteur public et associatif.

Le développement du maintien à domicile

La politique wallonne de maintien à domicile des personnes âgées nécessite le développement des aides matérielles et des services d'aide à domicile. La prochaine assurance autonomie en Région wallonne participera à leur financement, via l'instauration d'une cotisation obligatoire. Une réflexion globale s'impose en la matière, en intégrant les politiques en matière de logement, d'aménagement du territoire et de développement des services de proximité. Cette réflexion doit aussi être menée avec les pouvoirs locaux.

Les potentialités d'activité économique à développer dans les services et/ou techniques à destination des publics visés sont nombreuses. La Wallonie pourrait y dégager un avantage concurrentiel par une avance technologique dans le domaine de la gérontechnologie. Ce qui implique des liens avec les pôles de compétitivité établissant un véritable maillage entre les entreprises, les centres de recherche et les universités.

L'augmentation de l'emploi et l'évolution des métiers

L'augmentation de l'offre résidentielle dans les secteurs public et associatif s'accompagne d'une augmentation de l'emploi dans le secteur. Cela représente une opportunité pour revoir les normes relatives à la qualité de l'emploi, en lien avec le type de projet de vie que la Région wallonne souhaite promouvoir dans les institutions.

Pour accompagner ces évolutions fondamentales, un centre de compétence dédié aux secteurs sociaux et de la santé pourrait être créé en Wallonie. Véritable pôle de formation,

de veille et de sensibilisation, il pourrait s'inscrire dans une logique de développement, pour répondre à des besoins exprimés par les travailleurs, les services, les demandeurs d'emploi, l'enseignement et les partenaires sectoriels.

Conclusion

En tant que garant des biens communs, l'Etat doit développer une politique sociale cohérente et décloisonnée à travers une offre de services publics et associatifs qui répond aux besoins essentiels de la population et qui garantit la qualité des prestations, leur continuité ainsi que l'égalité d'accès financier et géographique pour tous les citoyens, y compris ceux disposant de faibles revenus.

Un véritable «pôle social», au sein duquel les organisations syndicales doivent être correctement représentées, pourrait se constituer aux côtés des pôles de compétitivité, en veillant à la complémentarité des politiques économiques, sociales et de santé mises en place (au niveau fédéral, régional et local). Les objectifs de ce pôle seraient :

- la politique en matière de santé
- l'accompagnement de l'évolution des métiers de l'aide et des soins à domicile, en lien avec les évolutions technologiques, par la mise en place d'un centre de compétences pour répondre notamment aux besoins de formation des travailleurs
- la politique d'investissement dans les infrastructures et équipements publics et associatifs, y compris dans une offre résidentielle de courts séjours
- les politiques de logement
- les politiques d'aménagement du territoire favorisant l'accessibilité des lieux publics aux personnes à faible mobilité
- le développement des services de proximité, y compris les activités sociales et culturelles
- les potentialités de développement économique de la gérontechnologie.

Retrouvez la note complète sur www.fgtb-wallonne.be

raphael.emmanuelidis@fgtb-wallonne.be

L'avenir de la concertation sociale au niveau local

Plans du gouvernement flamand

Lors de sa dernière réunion avant la trêve estivale, le gouvernement flamand avait approuvé la note conceptuelle intitulée : 'Naar een versterkt streekbeleid en (boven) lokaal werkgelegenheidsbeleid' (Vers une politique régionale et une politique d'emploi (supra)locale renforcées). Les réformes proposées revenaient dans les faits à vider de sa substance la concertation sociale au niveau local (c'est-à-dire au niveau du 'SERV' et du 'RESOC', les comités de concertation socio-économique locaux) en arrêtant son financement. L'apparition de nouvelles collaborations serait facilitée à l'aide d'un appel du FSE, l'implication des partenaires sociaux locaux n'étant plus une condition explicite. Le point central se situerait au niveau de la commune dont on attendrait un important apport financier et des partenaires privés – qui d'autre ? – auraient la possibilité de peser sur la politique régionale.

Avis critique du SERV (conseil socio-économique de la Flandre)

Comme c'est provisoirement toujours le cas, le ministre Muyters devait soumettre ses plans de réforme pour avis aux partenaires sociaux au sein du SERV. Très vite, il est apparu que non seulement les syndicats, mais aussi les représentants des employeurs au SERV ne pouvaient se retrouver dans les plans du ministre. Résultat : un avis unanime et très critique du SERV qui aurait pu être intitulé « pas de concertation régionale possible sans partenaires sociaux ».

L'avis du SERV souligne en effet l'importance que les partenaires sociaux attachent à la concertation paritaire et demande donc avec insistance que les pouvoirs publics flamands continuent à faciliter cette concertation au niveau local. Ceci suppose d'abord qu'une structure fixe subsiste pour la concertation régionale, structure dans laquelle les partenaires sociaux seront évidemment impliqués de façon structurelle. Pour ce qui est de l'objectif (toujours ancré par décret) de la concertation régionale, à savoir faire le lien entre la politique régionale, la politique du marché du travail et la concertation socio-économique, ce sont en effet les organisations locales des travailleurs et des employeurs qui ont une énorme plus-value à offrir.

Néanmoins, les partenaires sociaux reconnaissent qu'il y a de grandes différences entre les différentes régions, ce qui laisse une marge pour optimiser le fonctionne-

ment actuel et l'utilisation des moyens. C'est pourquoi, dans l'avis du SERV, on plaide pour que, dans les régions où la concertation régionale fonctionne bien, le fonctionnement actuel (structure et financement) soit maintenu et que parallèlement, une attention particulière soit portée aux régions où la concertation régionale n'a pas porté ses fruits jusqu'à présent. Dans ces régions, on pourrait travailler sur base expérimentale pendant une période définie, de façon à ce qu'ici aussi, une optimisation soit possible par un trajet d'amélioration et de changement.

Qu'advient-il de la concertation sociale ?

Nous vous avons déjà informés sur cette réforme annoncée de la politique régionale dans notre édition de septembre. Nous avons alors souligné que cette réforme allait totalement à l'encontre de notre vision de la concertation sociale parce qu'une implication structurelle des partenaires sociaux était une condition absolue pour nous. Nous nous réjouissons donc de voir que nos partenaires sociaux au SERV ont reçu des signaux semblables de leur base et que nous avons pu fournir de commun accord au ministre les aspirations formulées dans l'avis.

Reste maintenant à voir quelle sera sa réaction à nos préoccupations. Le fait que l'explication annoncée du Cabinet ait déjà été reportée à plusieurs reprises et que la note conceptuelle n'ait toujours pas été reprise à l'agenda du gouvernement flamand, nous donne de l'espoir.

Si ce gouvernement flamand prétend prendre au sérieux la concertation sociale non seulement au niveau local, mais aussi au niveau flamand, il ne pourra pas ne pas tenir compte d'un avis unanime des partenaires sociaux au SERV.

gverhoeven@vlaams.abvv.be

Comité Protection Sociale

Jeudi 28 janvier, la FGTB flamande organise le comité « protection sociale ». Ce comité aura lieu dans l'auditoire de la CGSP (Place Fontainas 9-11, Bruxelles) de 10h à 12h30.

Nous y mettrons en évidence 10 revendications pour une société où l'entraide est mise en évidence, notamment grâce à plus de temps dédié aux soins, un gouvernement qui se soucie des gens et une vie plus abordable pour les personnes âgées.

Après la présentation de la résolution, le comité sera suivi d'un débat dynamique et d'une réflexion politique par les membres du Parlement du sp.a (Jan Bertels), de Groen (Elke Van den Brandt) et du CD&V.

Groupes d'études dans le secteur du transport au Kenya

Cette année, le DWU et le KLDTDU, les syndicats des dockers et des chauffeurs routiers, ont lancé un projet de coopération avec l'UBT.

La revendication des droits par les travailleurs est un des objectifs de ce projet réalisé dans le cadre du programme FGTB financé par la DGD. Ces groupes d'études sont le moyen par excellence pour atteindre un maximum de travailleurs avec un budget minimum, budget qui ne représente qu'une fraction de celui consacré aux formations classiques. Cette façon de procéder permet en outre de contourner le problème des dispenses à accorder par l'employeur et d'éviter une éventuelle perte de salaire (ce que les travailleurs ne peuvent pas se permettre).

C'est au sein des groupes d'études (study circles) et sous la guidance d'un « study circle leader » que les travailleurs cherchent des solutions aux problèmes concrets qu'ils rencontrent dans leur entreprise. Des incidents vécus servent de base à la discussion, les travailleurs en tirent les enseignements qui s'imposent pour développer ensuite de possibles stratégies concrètes. Ces discussions ont lieu en petit groupe, pendant les (rares) pauses, souvent en-dessous d'un arbre ou après le boulot.

L'effet de ces discussions est immédiat : les travailleurs comprennent que rester 24 h derrière un volant est contraire à la loi et qu'ils ont le droit de s'y opposer. Avec toutes les conséquences qui s'ensuivent. Un chauffeur de véhicules transportant des matières dangereuses formule ceci, de manière brève mais incisive, comme suit : "not knowing kills" (c'est-à-dire "l'ignorance, c'est la mort").

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Des syndicats forts pour une Afrique meilleure !

Une délégation FGTB-IFSI (l'Institut de coopération syndicale internationale de la FGTB) a participé du 23 au 27 novembre au congrès de la CSI Afrique. Cela fait maintenant quelques années que le Service International de la FGTB et l'IFSI contribuent à la réflexion sur le mouvement syndical en Afrique et surtout à son renforcement. Tant la FGTB et l'IFSI veulent rendre leur collaboration active, aller au-delà des discours. Ils ont assuré tous deux une présence active au congrès de la CSI-Afrique en novembre et à la Conférence du PANAF Démocratie et Gouvernance en octobre. Nous rappelons que le PANAF est un programme de coopération syndicale qui repose sur une association d'organisations européennes (suédoise : LO, TCO et belge : FGTB), sud-américaine (CUT-Brasil) et africaines (CSI-Afrique et l'OUSA) qui propose un programme d'éducation ouvrière aux principaux syndicats démocratiques de 16 pays africains (voir l'article ci-contre).

Pour une Afrique meilleure

Macky Sall, le président du Sénégal est venu en personne pour l'ouverture du congrès de la CSI-Afrique à Dakar, ce qui démontre une certaine ouverture du gouvernement en place pour le dialogue social. Un geste important pour un congrès placé sous le slogan « des syndicats forts pour une Afrique meilleure ».

Les constats de l'Afrique syndicale sont mitigés mi-raisin : taux de syndicalisation faible, grande instabilité politique, économie informelle dominante et prolifération syndicale dans les pays francophones. Dans ces conditions, être syndiqué est difficile et être syndicaliste un sacerdoce. Pourtant l'atmosphère est positive et le Congrès a réaffirmé sa volonté d'ancrage des syndicats dans la société africaine. Comment faire participer les femmes à la vie syndicale ? Comment engager des jeunes dans le mouvement syndical ? Comment garantir l'autonomisation des organisations syndicales ? La CSI-Afrique a insisté sur la participation des femmes, par exemple, en passant outre sa règle de n'inviter au congrès que les syndicats en ordre de cotisation. Même ceux qui n'étaient pas en ordre de cotisation ont pu envoyer des femmes dirigeantes pour participer aux ateliers avant le congrès et pendant le congrès.

La délégation FGTB-IFSI a suivi les ateliers sur la migration et les changements climatiques ainsi que les discussions du congrès sur la démocratie et l'état des lieux des orga-

nisations syndicales en Afrique. Par ailleurs, elle a activement collaboré pour que la déclaration sur le Burundi soit plus proactive. La CSI-Afrique va entreprendre une mission exploratrice de solidarité et de paix au Burundi afin de remonter le moral des travailleurs burundais et identifier des pistes concrètes d'actions ; mission à laquelle nous pourrions participer.

Pour une Afrique mieux gouvernée

Un mois auparavant, les participants à la Conférence « Démocratie et gouvernance : mobilisation des Africains pour la transformation de l'Afrique » avaient également émis le souhait de jouer un rôle proactif dans la résolution du conflit burundais. Le PANAF a réuni du 28 au 30 octobre 2015 à Kigali (Rwanda) des dirigeants syndicalistes, des représentants d'employeurs et des personnalités politiques de 27 pays africains pour donner ou redonner une place importante au mouvement syndical dans l'échiquier politique de chaque pays.

La conférence était organisée de sorte que les participants puissent bénéficier de suffisamment de temps de parole pour échanger sur leurs expériences, exposer des situations politiques, débattre, proposer des stratégies de mobilisation. La conférence a réussi à demander à chaque représentant du tripartisme présent de s'engager au-delà de leur lutte respective à la stabilisation de la société, à la lutte contre la corruption, à la réflexion sur la mobilisation des ressources financières propres. Bref, d'être acteur de la démocratie, bâtisseur de la stabilité, gardien de la paix.

laurent.atsou@ifsi-isvi.be