

# 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 8, octobre 2015

### ■ Economie

Salaire minimum = fin des mini-jobs ?  
Rail : usager/cheminot même combat !

### ■ Entreprises

Enregistrement des nanomatériaux  
mis sur le marché  
Congrès de la CES : des conditions de vie au  
travail sûres et saines sont un droit humain

### ■ Politique sociale

Bientôt, des droits égaux en cas de  
licenciement pour tous les ouvriers

### ■ Ombuds social

L'introduction d'une plainte pour  
harcèlement ne justifie pas un  
licenciement pour motif grave

### ■ Echo région Bruxelles

Pour la normalisation des agents  
contractuels subventionnés

### ■ Echo région Wallonie

Agence wallonne de la santé, de la protection  
sociale, du handicap et des familles

### ■ Echo région Flandre

Les 'supporters des transports publics'  
rédigent une note conceptuelle  
sur l'accessibilité de base

### ■ Europe & Relations Internationales

Prosecur surveille surtout ses syndicalistes  
Congrès de la Confédération  
européenne des syndicats

## 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 Conseil supérieur de l'emploi propage une vision étriquée du temps de travail

«La modulation du temps de travail, une réponse aux souhaits des entreprises et des travailleurs », selon un titre du rapport publié en septembre par le Conseil supérieur de l'emploi. Le rapport esquisse les dernières évolutions sur le marché de l'emploi, mais s'attarde surtout sur les régimes de temps de travail. Le Conseil formule une série de constatations et de recommandations, dont certaines se révèlent être en phase avec notre vision syndicale: donner des opportunités aux travailleurs temporaires d'évoluer vers un emploi durable, prévenir le problème des faux indépendants, formuler une suggestion prudente de révision des allocations de congé parental afin de rendre le régime plus attractif pour les bas revenus.

Les bonnes nouvelles s'arrêtent toutefois là. Ainsi, le Conseil supérieur de l'emploi mène un solide plaidoyer en faveur du travail intérimaire et de la levée des obstacles à l'élargissement du travail intérimaire. Il souligne subtilement que le travail de nuit ou le travail dominical est moins fréquent chez nous que dans la plupart des pays voisins et se demande, en passant, si la réglementation belge n'est pas trop restrictive. Le Conseil attaque également sans détours la réduction du temps de travail. La redistribution du travail n'entraînerait pas d'embauches compensatoires et l'expérience française de la semaine des 35 heures serait un échec relatif. Le message à peine voilé est qu'à l'heure où « le handicap salarial peut être éliminé grâce à la politique de modération salariale, au saut d'index et au tax shift », ce serait une erreur de remettre tout cela en question en favorisant une réduction du temps de travail avec maintien du salaire.

Le fait que les recommandations soient surtout favorables aux employeurs ne devrait en fin de compte pas nous étonner. Le Conseil créé en 1995 pour conseiller le gouvernement en matière de politique d'emploi ne compte aucun représentant syndical dans ses rangs. Y siègent en revanche depuis peu, des experts issus de milieux patronaux ou de milieux étroitement liés : un représentant du bureau d'intérim Randstad, de l'entreprise de services Edenred et d'Etion (l'ancien VKW, une organisation patronale chrétienne).

Il s'agit d'une évolution fâcheuse et inacceptable. Des organes de concertation comme le CNT et le CCE sont mis de côté au profit de conseils d'experts, uniquement composés de représentants des employeurs.

Nous contesterons ces éléments auprès du ministre de l'Emploi. Nous devons toutefois surtout engager le débat et démontrer que la réalité du terrain est toute autre que ce que fait miroiter le Conseil. Face aux prétendus bienfaits du travail intérimaire, nous pouvons, par exemple, citer l'utilisation plus qu'abusives des contrats journaliers, comme le démontre une nouvelle fois notre coordination intérim. En ce qui concerne la réduction du temps de travail, nous devons également passer à l'offensive en nous basant sur d'autres rapports d'experts démontrant sa plus-value sociétale. Comme le rapport de l'Organisation Internationale du Travail (2013) qui démontre que la réduction du temps est un moyen efficace pour lutter contre le chômage en temps de crise économique. Ou encore le rapport d'une commission d'enquête du Parlement français de 2014 sur l'impact de la semaine des 35 heures qui démontre qu'il s'agit d'une mesure de politique économique efficace, car pas chère en terme de création d'emploi ET porteuse d'une plus-value sociale en termes d'emplois et de qualité de vie.

## Forum 2015 CFDD : Villes en transition

Le 15 décembre prochain, le Conseil fédéral du Développement Durable (CFDD) tiendra son forum annuel dans la salle gothique de l'Hôtel de Ville de Bruxelles.

Le thème retenu est celui des « villes en transition ». Au lendemain de la Conférence des Nations Unies sur le Climat (COP 21 du 30 novembre au 12 décembre 2015 à Paris), le CFDD tenait à porter un débat sur la question de la place des villes.

En effet, à l'avenir, les villes occuperont une place de plus en plus grande dans nos sociétés : de plus en plus de personnes y vivront. Avec toutes les questions d'urbanisme, de mobilité, d'accès aux services et aux soins de santé, de distribution, voire de production que cela engendrera. Quelles politiques et collaborations mettre en œuvre pour diminuer l'impact climatique des villes et les rendre plus durables ? C'est la question centrale qui sera abordée.

Durant la matinée, l'accent sera mis sur le concret, avec des exemples de politiques déjà mises en œuvre, par exemple dans le nord de la France à Lille ou encore à Gand.

L'après-midi sera largement consacrée au débat, notamment pour définir la place que le monde du travail joue et jouera dans ce processus de transition.

La participation est gratuite, mais l'inscription est obligatoire par mail à [chris.schuermans@frdo-cfdd.be](mailto:chris.schuermans@frdo-cfdd.be)

Programme : [www.cfdd.be](http://www.cfdd.be)

## ECONOMIE

### Salaire minimum = fin des mini-jobs ?

Bien que ce soit très rare en ces temps, il y a parfois des bonnes nouvelles. En Allemagne, un salaire minimum de 8,50 euros par heure a été introduit début 2015. Mesure historique en soi, mais dont les effets se font seulement sentir maintenant. En 2014, toutes sortes d'organisations et de groupes de réflexion allemands avaient mis en garde contre d'importantes pertes d'emploi. Des centaines de milliers d'emplois disparaîtraient en raison des coûts salariaux en hausse. Maintenant que le salaire minimum est un fait depuis un certain temps, nous pouvons faire un premier bilan.

Et en fait, le bilan n'est pas négatif. Le chômage allemand a continué à diminuer, plus rapidement en 2015 qu'en 2014. La croissance de l'emploi reste soutenue. En juillet 2015 (derniers chiffres disponibles), on comptait 150.000 emplois en plus par rapport à la situation de juillet 2014. Vous aviez dit perte d'emploi ? Il n'en est rien !

Plus important encore : la nature des emplois est en train de fortement changer en Allemagne. Rien qu'en avril et mai de cette année, selon la Banque centrale allemande, plus de 125.000 emplois qui relèvent du système régulier des cotisations de sécurité

sociale ont été créés. Notons qu'en fait il ne s'agit pas réellement de nouveaux emplois, mais plutôt d'un glissement des mini-jobs vers des emplois réguliers. Ce constat se vérifie plus particulièrement dans les secteurs à très bas salaires, comme le commerce, le transport ou l'hôtellerie.

Autre effet positif : les salaires n'augmentent pas seulement dans les segments inférieurs, mais aussi dans les segments supérieurs. Les bas salaires augmentent plus rapidement, ce qui devrait sans doute faire reculer une partie des inégalités apparues ces dernières années avec l'introduction des mini-jobs.

L'introduction du salaire minimum allemand prouve ce que nous affirmons depuis des années déjà : un marché du travail flexible n'est pas source de création d'emplois, mais contribue seulement à ce que de 'bons' emplois deviennent précaires. Les salaires minimums ne constituent pas une menace pour la croissance économique, ni pour la compétitivité. Ils sont un catalyseur pour la création d'emplois de qualité, et donc, de pouvoir d'achat.

[lars.vandekeybus@fgtb.be](mailto:lars.vandekeybus@fgtb.be)

### Rail : usager / cheminot même combat !

Début juillet 2015, la Ministre de la mobilité J. Galant présentait sa «vision stratégique» pour le rail. Son créneau: une entreprise orientée «client». Et c'est peut-être déjà là tout le problème. Deux logiques s'affrontent: la logique «Galant», qui inscrit un service utilisé par plus de 224,8 millions de personnes par an (chiffres 2014) dans une logique d'entreprise (priorité absolue à la finance – profit, gains, rentabilité) versus la logique «FGTB», qui souhaite d'une entreprise de service publique qu'elle contribue au développement durable de notre société.

2 exemples concrets :

- La question de la fréquence et de l'amplitude des trains : de nombreux « derniers » trains du soir ont été supprimés. Ce n'est pas uniquement les fêtards ou les amateurs de culture qui sont pénalisés. Ce sont tous les travailleurs à horaire décalé (soins de santé, horeca, travail en shift...);
- La question des tarifs : Jo Cornu plaide haut et fort pour une plus grande liberté tarifaire, avec par exemple des tarifs différenciés pour les heures creuses et les heures de pointe. Au détriment des travailleurs et de la CCT19 (carte train) ?

Ce message, la FGTB fédérale le porte depuis des semaines tant au Conseil central de l'économie (CCE) ou au fraîchement réformé Comité consultatif des voyageurs ferroviaires (CCVF).

Nous avons rencontré la ministre au CCE début septembre et au CCVF début octobre. A l'heure des futurs contrats de gestion et du plan pluriannuel d'investissement, nous ne cessons de marteler que la congestion coûte 2% du PIB par an à l'économie belge. Il est donc essentiel de renforcer le rail, et non de ne l'affaiblir, en offrant un service de qualité rimant avec ponctualité, amplitude, confort, sécurité et propreté.

Aujourd'hui les cheminots sont extrêmement et légitimement inquiets pour leur avenir, le combat pour un service de qualité est donc plus que jamais un combat à mener conjointement entre les usagers et par les cheminots!

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

## Enregistrement des nanomatériaux mis sur le marché

L'Arrêté Royal du 27 mai 2014 relatif à la mise sur le marché des substances manufacturées à l'état nanoparticulaire impose qu'à partir du 1er janvier 2016 les entreprises devront enregistrer les substances manufacturées à l'état nanoparticulaire qu'elles mettent sur le marché (>100g).

Les mélanges contenant ces substances devront être enregistrés en 2017.

Les nanomatériaux sont des agents chimiques dont les dimensions sont inférieures à 100 nanomètres. Ils présentent des caractéristiques physico-chimiques spécifiques par rapport aux mêmes agents chimiques aux dimensions plus grandes. Ces spécificités sont très variées et elles peuvent potentiellement être néfastes pour la santé de l'homme et de l'environnement.

La FGTB et les autres syndicats, avec les mouvements de défense de l'environnement et des consommateurs plaident ensemble depuis des années pour des mesures de précaution, notamment par la mise en place d'un registre national (pour palier à l'absence d'un registre européen).

Les objectifs du registre sont de répertorier les nanomatériaux pour identifier les risques et réagir rapidement en cas de danger identifié.

Les employeurs qui enregistrent ou qui utilisent des nanomatériaux enregistrés ou notifiés doivent informer leur CPPT. Les données bientôt disponibles permettront d'améliorer la communication au travers de la chaîne d'approvisionnement et les entreprises pourront plus facilement respecter leurs obligations relatives à la protection des travailleurs (analyse des risques, mesures de prévention, information et formation).

Nous sommes malgré tout encore loin d'un enregistrement des travailleurs exposés.

Notons que le SPF Emploi disposera également d'un accès direct et systématique aux informations recueillies dans le registre (informations traitées comme étant confidentielles).

Plus d'Infos sur le site du SPF Santé Publique [www.nanoregistration.be](http://www.nanoregistration.be)

[caroline.verdoot@fgtb.be](mailto:caroline.verdoot@fgtb.be)

## Congrès de la CES : des conditions de vie au travail sûres et saines sont un droit humain

Le 13ème Congrès de la CES s'est tenu il y a peu à Paris. A l'initiative des syndicats belges, une motion d'actualité a été votée sur la nécessité de préserver la réglementation européenne sur la sécurité et la santé au travail.

### Sécurité et santé au travail : protection sociale, pas de bureaucratie

Selon la Commission européenne, les directives en rapport avec la sécurité et la santé au travail doivent être fortement simplifiées. Pour prouver qu'elle avait raison, la Commission a fait évaluer ces directives par un bureau d'audit externe. La conclusion de ce bureau a toutefois été tout autre : une réforme complète des directives n'est absolument pas nécessaire et la structure de la réglementation doit rester inchangée.

La conclusion de ce rapport d'audit a été approuvée à l'unanimité le 24 septembre par le Comité consultatif européen pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail, où sont représentés les employeurs, les pouvoirs publics et les travailleurs de 28 Etats membres européens.

### La CES rappelle la Commission à l'ordre

Il est clair que la conclusion du rapport, confirmée par la position unanime du Comité consultatif, entrave les projets de la Commission. Celle-ci ne va toutefois pas se rétracter. D'où l'appel clair du Congrès de la CES à la Commission de cesser ses tentatives de démanteler les directives sur la sécurité et la santé au travail.

Dans la même motion, la CES appelle aussi la Commission à développer une stratégie ambitieuse pour mettre un terme à la détérioration constante des conditions de vie au travail en Europe. La prévention des risques psychosociaux, des cancers professionnels et des troubles musculo-squelettiques est une priorité absolue dans ce cadre pour la CES.

Le signal de la CES à la Commission est un signal fort, mais nous devons rester vigilants, non seulement en Europe, mais aussi en Belgique. La protection sociale en matière de sécurité et de santé en Europe a été développée et organisée depuis 1989. On ne peut pas la balayer d'un revers de la main un quart de siècle plus tard, nous ne le tolérerons pas.

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

## Comités d'entreprises européens : le point

*L'Institut syndical européen (ETUI) tient depuis de nombreuses années la compatibilité des comités d'entreprise européens. De plus, il collecte les accords constitutifs, le cas échéant renégociés, des comités d'entreprise européens. C'est d'ailleurs la seule institution à le faire au niveau européen. Ces documents figurent dans une banque de données accessible sur [www.ewcdb.eu](http://www.ewcdb.eu).*

*L'ETUI publie également chaque année des statistiques arrêtées en juin, sur ce sujet. Vous pouvez les télécharger gratuitement chaque année sur le même site. Celles de juin 2015 nous apprennent, par exemple, que pas moins de 1071 CoEE sont actifs et que ce total a augmenté de 8 unités en un an. Le cap des 1000 CoEE avait été dépassé dès 2011. Notons que 357 d'entre eux chapeautent des groupes de plus de 10.000 travailleurs. Epinglons que la Belgique, la Finlande et l'Italie constituent un peloton groupé de pays comptant 40 ou 41 entreprises-mères avec un CoEE. Par ailleurs, le degré d'internationalisation des CoEE est relativement élevé puisque 520 d'entre eux ont des filiales dans plus de 10 pays.*

*L'ETUI a présenté une analyse beaucoup plus fouillée des accords lors du Congrès de la CES à Paris il y a quelques jours, notamment sur les thèmes qui y sont discutés, comme par exemple le rôle du comité restreint présent dans 86% des CoEE en 2015. Nous vous informerons plus en détails dès que l'étude sera disponible.*

## Le droit du travail en perspective : des fondements du droit du travail belge

Le 15 octobre, le professeur émérite Maxime Stroobant a présenté son nouveau livre : « Le droit du travail en perspective : des fondements du droit du travail belge ». À travers ce livre, l'auteur revient sur l'évolution du droit du travail au cours des 20 dernières années. La soif de « modernisation » et l'influence de l'Union européenne contribuent à remettre en question un certain nombre d'aspects essentiels de notre droit du travail.

Il est dès lors important de réfléchir aux fondements de notre droit du travail et au projet sociétal qui en est à la base. C'est précisément ce que fait l'auteur à l'aide de trois thèmes centraux : les fondements du droit du travail belge, le droit du travail et la démocratie participative et le droit du travail et le droit à une vie conforme à la dignité humaine. Le point de départ est toujours que le droit du travail doit constituer un levier pour l'amélioration permanente du bien-être social des travailleurs.

Le livre est publié chez Intersentia, comprend 454 pages et est vendu au prix de € 90.

## ■ POLITIQUE SOCIALE

# Bientôt, des droits égaux en cas de licenciement pour tous les ouvriers

A partir du 1er janvier 2018, tous les travailleurs auront des droits égaux en cas de licenciement. C'est la conséquence d'un arrêt de la Cour constitutionnelle dans une procédure introduite par la FGTB, la CSC et la CGSLB. La 'loi sur le statut unique' prévoyait des délais de préavis égaux pour les ouvriers et employés, avec une exception pour les ouvriers du secteur de la construction. Cette exception a été annulée par la Cour constitutionnelle dans un arrêt du 17 septembre 2015 (n° 116/2015).

### Contexte

Dans un arrêt du 8 juillet 2011, la Cour constitutionnelle laissait jusqu'au 8 juillet 2013 au législateur pour supprimer une différence de traitement entre les ouvriers et les employés en rapport avec les préavis et le jour de carence. Avec la loi du 26 décembre 2013, le jour de carence a donc été supprimé et des délais (ou indemnités) de préavis égaux ont été instaurés pour les ouvriers et les employés. A titre de régime transitoire, il a été stipulé que le préavis était calculé en deux parties : pour les années de service prestées avant le 1er janvier 2014, on continue à appliquer les anciennes règles, alors que les nouvelles règles pour le calcul du préavis sont appliquées pour les années de service prestées à partir du 1er janvier 2014. Les ouvriers pour qui le résultat de ce calcul est plus favorable que l'application des nouvelles règles sur l'entièreté de la carrière ont droit, à certaines conditions, à une indemnité en compensation du licenciement.

### Exceptions dans la loi du 26 décembre 2013

La loi prévoit deux exceptions au régime de préavis unique. D'abord, une exception temporaire a été prévue pour les secteurs où l'on applique des préavis inférieurs à ceux fixés dans la CCT 75. Pour ces secteurs, le régime légal n'est d'application qu'à partir du 1er janvier 2018. Il a toutefois été prévu que les secteurs peuvent négocier eux-mêmes un passage plus rapide. Parallèlement, il y a une exception qui est illimitée dans le temps pour les travailleurs du secteur de la construction sans lieu de travail fixe. Comme motif pour l'exception, on invoque la pénurie de main d'œuvre dans le secteur. On cite également la crainte d'un impact négatif sur le statut social de ces travailleurs. Les délais de préavis plus longs pourraient impliquer qu'ils soient engagés à l'avenir avec des contrats

à durée déterminée, alors qu'actuellement, les contrats à durée indéterminée sont la règle. Les travailleurs qui relèvent du champ d'application des régimes d'exception, n'ont pas non plus droit à l'indemnité en compensation du licenciement.

Une exception illimitée dans le temps qui vise uniquement les ouvriers maintient partiellement la distinction entre ouvriers et employés et introduit de nouvelles discriminations. Les syndicats se sont donc tournés vers la Cour constitutionnelle pour faire annuler l'exception pour les travailleurs du secteur de la construction.

### Arrêt du 17 septembre

Dans un arrêt du 17 septembre 2015, la Cour constitutionnelle suit les syndicats. L'exception pour la construction est discriminatoire, selon la Cour, puisque seuls les ouvriers sont visés. La justification qui est donnée est insuffisante pour la Cour. Une pénurie sur le marché du travail est temporaire, ou du moins évolutive. De plus, aucun argument n'est avancé pour étayer pourquoi l'exception ne vaut que pour la construction et pas pour les travailleurs d'autres fonctions critiques. De même, la crainte d'un recul de la protection sociale, ne peut justifier pour la Cour, la différence de traitement. Si un recul dans la protection sociale devait être constaté, il revient au législateur de trouver une solution au problème, sans déroger à l'harmonisation entre ouvriers et employés. La Cour conclut donc à l'annulation de cette exception pour le secteur de la construction. Afin d'éviter l'insécurité juridique, cette annulation ne prend effet qu'à partir du 1er janvier 2018. A partir de cette date, tous les travailleurs du secteur de la construction auront droit à la même indemnité de préavis ou au même délai de préavis que les autres travailleurs et à l'indemnité en compensation du licenciement.

[astrid.thienpont@fgtb.be](mailto:astrid.thienpont@fgtb.be)

## ■ OMBUDS SOCIAL

### L'introduction d'une plainte pour harcèlement ne justifie pas un licenciement pour motif grave

Le fait qu'un travailleur ait introduit une plainte formelle pour harcèlement n'a pas été accepté par le tribunal du travail d'Anvers comme motif grave pour un licenciement.

Dans son jugement du 14 septembre 2015, le juge s'est penché sur la situation suivante. Dans une entreprise, les relations entre un affilié FGTB et un collaborateur plus haut placé étaient tendues. Dans un premier temps, pour apaiser ces tensions, l'on tente de faire suivre une formation 'communication humaine' aux deux personnes concernées. Sans résultat. Finalement, l'entreprise décide de licencier le collaborateur plus haut placé. Un jour plus tard, l'affilié FGTB annonce qu'une plainte formelle pour harcèlement sera introduite (ce qui est effectivement fait). L'entreprise y voit un acte témoignant d'un 'manque de respect' par rapport à la politique de prévention du harcèlement au travail menée par l'entreprise. L'affilié FGTB est alors licencié pour motif grave. Le motif

grave est contesté par l'affilié en collaboration avec l'office de droit social local de la FGTB. Le tribunal tient compte du fait que le membre avait déjà précédemment évoqué l'introduction possible d'une telle plainte, ce qui lui avait été fortement déconseillé par son chef de service. De plus, le collaborateur plus haut placé avait un préavis d'environ 10 mois. Il était dispensé de prestations, mais pouvait être appelé à tout moment par l'employeur pour un nouveau projet ou un projet existant. L'affilié avait donc tout à fait le droit de considérer que la situation était intenable et d'introduire une plainte formelle pour harcèlement. L'entreprise a été condamnée au paiement de l'indemnité de rupture et de l'indemnité de protection.

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

## ■ ECHO REGION BRUXELLES

### Pour la normalisation des agents contractuels subventionnés

En régionalisant les réductions ONSS du programme d'emploi ACS, la 6ème réforme de l'état donne à la Région bruxelloise l'opportunité de normaliser les quelque 3.000 agents contractuels subventionnés occupés dans la fonction publique locale et régionale, rendant de la sorte possible leur « statutarisation ». Dans les communes et CPAS bruxellois, cette normalisation concernerait un agent sur dix.

La FGTB Bruxelles vient d'en proposer les principes :

1. transformer tous les postes ACS en postes contractuels 'ordinaires', susceptibles donc d'être « statutarisés », au même titre que n'importe quel autre poste d'agent contractuel ;
2. supprimer les primes ACS et les réductions ONSS ;
3. allouer aux entités publiques concernées des subsides à la masse salariale d'un montant équivalent au montant total des primes et réductions ONSS des anciens postes ACS, répartis entre entités suivant des critères objectifs, à l'instar de ce qui existe déjà ;

4. conditionner ce subside à la conclusion d'un plan diversité, avec des objectifs d'embauche de Bruxellois sur l'ensemble du personnel et négociés avec les représentants des travailleurs.

Une telle normalisation est également proposée pour les 7.000 ACS occupés dans le secteur non-marchand, où le statut ACS constitue un frein à la carrière professionnelle. Cela est possible tant dans les secteurs organisés par la Région bruxelloise que par les Communautés. Cette normalisation serait concertée, secteur par secteur, avec les ministres fonctionnellement compétents et les interlocuteurs sociaux sectoriels.

Ces propositions ont le mérite d'être totalement neutres budgétairement et de conforter ce levier important de l'emploi à Bruxelles dans son objectif initial : créer des emplois durables pour les Bruxellois, assurant des services de qualité à la collectivité.

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

### Formation sur le géomonitoring et le respect de la vie privée

*La prochaine formation destinée aux membres des Offices de droit social et des services juridiques des Centrales aura lieu le 29 octobre de 9h30 à 12h30 et sera consacrée au géomonitoring et au respect de la vie privée des travailleurs.*

*Elle sera donnée par Tim De Cang du département Entreprises du service d'études de la FGTB 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@fgtb.be](mailto:Claudia.streulens@fgtb.be))*

### Formation des demandeurs d'emploi : la vie privée menacée...

*A dessein de... « statistiques », le Fonds social européen fait pression désormais sur les organismes de formation pour récolter, auprès des chômeurs en formation professionnelle, des données sensibles relevant de la vie privée (origines, statut social du conjoint, assuétudes, ...). Si le demandeur d'emploi stagiaire ose refuser de fournir des informations, les agents des organismes de formation devront, eux, « conserver les pièces prouvant (qu'ils ont) tenté de recueillir ces informations », au risque de perdre leurs financements européens ! La FGTB Bruxelles a interpellé les autorités publiques bruxelloises quant à cette intolérable atteinte à la vie privée...*

**WEB****Le site de la FGTB wallonne a fait peau neuve**

Le site de la FGTB wallonne a été entièrement rénové. Adapté aux nouveaux supports (tablettes, smartphones...), [www.fgtb-wallonne.be](http://www.fgtb-wallonne.be) donne désormais une meilleure visibilité aux réseaux sociaux (Facebook, Twitter mais aussi notre chaîne YouTube et le compte Soundcloud) et, plus largement, facilite la navigation des visiteurs.

Outre les rubriques consacrées à la FGTB wallonne, à ses Régionales et aux Centrales professionnelles, nous avons également voulu éclairer davantage les réalisations de la FGTB wallonne. Vous retrouverez donc, dans la rubrique Outils, les publications, les émissions radio et télé produites par la FGTB wallonne, les visuels de campagne, les logos ou encore des images libres de droits pouvant servir d'illustrations à des articles (manifestations, actions de terrain, etc.).

**La FGTB wallonne et le CEPAG sont sur Facebook**

N'hésitez pas à consulter régulièrement notre page, à l'aimer, à la commenter et, bien sûr, à diffuser nos événements sans modération !

**La FGTB wallonne est également sur twitter****ECHO REGION WALLONIE****Agence wallonne de la santé, de la protection sociale, du handicap et des familles**

**L'avant-projet de décret sur la structure et la composition de l'Agence wallonne de la santé, de la protection sociale, du handicap et des familles a été approuvé en 2ème lecture par le gouvernement wallon.**

En avril, le ministre de la Santé et de l'Action sociale, Maxime Prévot, a déposé un projet de structure et de composition du nouvel OIP wallon en matière sociale et de santé sur lequel la FGTB wallonne s'est prononcé (voir Echo de juin 2015).

Le 2 juillet, le projet de décret a été approuvé en 1ère lecture par le gouvernement wallon. Il devait ensuite être soumis pour avis au CESW et à l'AWIPH. La FGTB wallonne a pris position lors de cette consultation. Le 3 septembre, le Gouvernement wallon a adopté le projet de décret en 2ème lecture. En voici succinctement les principes en regard du positionnement de la FGTB wallonne.

Le projet de décret en 2ème lecture n'a pas modifié l'architecture de l'OIP, approuvée en 1ère lecture. Le modèle tripartite est confirmé et il ne rencontre donc pas le souhait de la FGTB wallonne de mettre en place un OIP de « type B » reposant sur une gestion paritaire.

La composition du Conseil général n'a pas été modifiée en 2ème lecture. Il n'a pas tenu compte de la position de la FGTB wallonne de réduire à 4 les 5 mandats des organisations syndicales.

Si le Conseil de stratégie et de prospective est maintenu, les avis qu'il rend doivent être communiqués aux membres du Conseil général. Cette revendication a été rencontrée dans le projet de décret en 2ème lecture. Par ailleurs, les employeurs, les syndicats et les experts désignés par le Gouvernement obtiennent deux mandats supplémentaires.

Conformément à la proposition du GPSW, la FGTB wallonne souhaite maintenir la fonction consultative au sein du CESW et de son pôle « Action sociale » qui prévoit un élargissement de la Commission sociale actuelle aux différents acteurs du secteur. Contrairement à la position de la FGTB wallonne, la fonction consultative sur les matières qui seront traitées au sein de l'OIP reste au Conseil de stratégie et de prospective.

Si ce Conseil était maintenu et considérant son rôle essentiel pour orienter à long terme les politiques dans le domaine

de l'action sociale, de la santé et des prestations familiales, la FGTB wallonne y avait revendiqué une place plus importante. Cette revendication a été rencontrée : les organisations syndicales passent, au Collège central de stratégie et de prospective, de 2 à 4 mandats (dont deux mandats pour la FGTB wallonne).

Les Centrales professionnelles, si elles le souhaitent, pourront être plus largement représentées dans le groupe d'experts.

Selon l'exposé des motifs de l'avant-projet de décret, le Conseil économique et social de Wallonie restera compétent, d'une part, pour les politiques transversales, qui dépassent les compétences de l'Agence dans ses missions (notamment la politique du logement adapté aux personnes handicapées) et, d'autre part, pour les avant-projets de décrets liés aux compétences de l'Agence. Dans ce dernier cas, il y aura donc à tout le moins deux avis : celui du Conseil économique et social et celui du Conseil de stratégie et de prospective.

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

## Les 'supporters des transports publics' rédigent une note conceptuelle sur l'accessibilité de base

Cela fait un an jour pour jour que le gouvernement flamand Bourgeois I a pris ses fonctions, avec un nouveau ministre de la mobilité, Ben Weyts (N-VA). Quand ce dernier a fait connaître ses ambitions pour la future législature, de nombreuses organisations de la société civile ont tiré la sonnette d'alarme.

En cause : non seulement les mesures d'économies drastiques chez De Lijn, mais certainement aussi le passage de la note politique du ministre repris ci-après : *J'évaluerai le concept ancré par décret de la mobilité de base et donnerai un contenu à la notion d'accessibilité de base. J'adapterai ensuite le décret relatif au transport des personnes, à ces nouveaux principes d'accessibilité de base.*

### L'évaluation fait défaut

Jusqu'à présent, nous n'avons encore rien vu de cette évaluation de la mobilité de base. Les moments de concertation annoncés avec les parties concernées sont systématiquement reportés. Et la demande récurrente adressée au Cabinet d'obtenir des précisions sur ce que peuvent impliquer les nouveaux principes de l'accessibilité de base, reste toujours sans suite.

Mais la société civile ne serait pas ce qu'elle est si elle n'était pas constamment en mouvement. C'est pourquoi, sous l'impulsion de nos camarades de la CGSP, une large plateforme a été créée, avec les organisations de la société civile qui s'inquiètent de cette problématique, sous le nom de 'Supporters des transports publics'.

Dans leurs actions journalières, les Supporters défendent des intérêts très divers : cela va d'organisations de travailleurs à des associations visant à lutter contre la pauvreté, de défense des jeunes, des voyageurs et des régions rurales. Toutefois, ces organisations partagent une préoccupation commune et ont commencé à travailler sur une question : comment nos transports publics peuvent-ils être organisés au mieux par le principe de l'accessibilité de base ?

### Les principes de l'accessibilité de base

D'abord, une note de vision a été élaborée pour préciser les principes de l'accessibilité de base. Pour les Supporters, l'accessibilité de base part des besoins en mobilité des gens pour pouvoir pleinement participer à la

vie sociale. Cela signifie toutefois plus que de simples destinations économiquement rentables. Les loisirs, la culture ou encore une visite à la famille et à des amis font partie de la 'pleine participation à la vie sociale' et sont en outre très importants pour éviter l'isolement social.

Cette note de vision n'a pas évité de sujets tabous, était critique par rapport à la mobilité de base et était une amorce de concrétisation inclusive et socialement juste de l'accessibilité de base. Elle a été proposée aux membres de la Commission Mobilité au Parlement flamand où elle a rencontré un grand succès.

### Organisation pratique des transports publics

Les Supporters ont ensuite poursuivi leur travail avec l'élaboration concrète de la meilleure organisation possible de l'offre de transports publics en Flandre autour du principe de l'accessibilité de base. Ces travaux ont abouti sur une note conceptuelle dans laquelle ont été désignés les différents acteurs et opérateurs qui, selon les Supporters, devraient donner forme, avec De Lijn, aux transports publics en Flandre. Parallèlement, il y a eu une première amorce pour le déploiement pratique de l'offre de transports publics, en termes de hiérarchisation des destinations et réseaux de transport.

Les supporters ont été invités à venir présenter leur note conceptuelle lors de la journée d'étude sur le thème 'de la mobilité de base à l'accessibilité de base', organisée le 2 octobre dernier par le Netwerk Duurzame Mobiliteit au Parlement flamand.

La FGTB flamande fait aussi partie des Supporters des transports publics. Le texte complet de la note conceptuelle, ainsi que la liste des organisations signataires peuvent être consultés sur le site de la FGTB flamande à l'adresse : [www.vlaamsabvv.be](http://www.vlaamsabvv.be).

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

## La facture énergétique disséquée

*Payons-nous pour une politique énergétique durable et juste?*

*Le prix de l'électricité sur les marchés est plus bas que jamais. Pourtant, la facture pour les ménages et les PME augmente fortement. Entre-temps, nos centrales ne sont pas plus sûres, elles ont vieilli et ne sont absolument pas écologiques.*

*Des investissements énormes devront donc être réalisés pour faire diminuer les émissions de gaz à effet de serre et pour garantir la sécurité d'approvisionnement. Qui va payer ? Comment allons-nous financer le tout ? Quel est l'impact sur la pauvreté énergétique élevée dans notre pays?*

*Le 'Transitienetwerk Middenveld' souhaite apporter des réponses à ces questions. Le vendredi 30 octobre 2015, nous présenterons nos propositions pour une politique énergétique durable et socialement juste et nous entamerons un débat avec trois spécialistes:*

- *Tinne Van der Straeten, avocate-partenaire chez Blixt, spécialisée dans le climat et le droit énergétique*
- *Johan Albrecht, professeur à l'Université de Gand et à la KUL, senior fellow à l'Itera Institute*
- *Bart Delbeke, chercheur à l'Université d'Anvers, Projet Energie-pauvreté en Belgique*

### En pratique

*Vendredi 30 octobre de 9h30 à 13h  
Anatomisch Auditorium Bijloke,  
Louis Pasteurlaan 2, 9000 Gand  
Un lunch sera organisé après le débat.*

*Participation gratuite. Inscription obligatoire via [www.a-m.be](http://www.a-m.be).*

## Nouvelle édition de l'Asia Europe Labour Forum

*Les 3 et 4 décembre prochain, les ministres du Travail des pays membres de l'ASEM (Asia Europe Meeting) se réuniront à Sofia en Bulgarie. Thème du forum : « Vers un développement social durable en Asie et en Europe : vision commune du travail digne et de la protection sociale. »*

*Cette réunion se tient traditionnellement lors de l'Asia Europe Labour Forum (AELF), un forum organisé par la CSI et la CES et qui réunit les fédérations syndicales concernées. La FGTB est fortement impliquée dans ce forum syndical depuis quelques années déjà.*

*L'objectif est de discuter des thèmes de la conférence des ministres et, dans la mesure du possible, de les adapter. Les points à traiter sont notamment le « travail digne » dans les chaînes d'approvisionnement, les conditions de travail et la protection sociale, l'emploi des jeunes, le travail et les droits des migrants.*

## Iran: violation des droits humains et des droits syndicaux

*Ce n'est pas la première fois que l'Iran est rapporté comme un « point chaud » en termes de violation des droits syndicaux et des droits humains. Depuis mars, plusieurs actions ont été organisées dans le pays pour des salaires plus élevés, pour la liberté d'association et de meilleures conditions de travail. Les actions de protestation ont été réprimandées avec force par le gouvernement : arrestations de dirigeants syndicaux, procès et peines de prison de longue durée. Un des syndicalistes incarcérés, Shahrokh Zamani, est d'ailleurs décédé dans des circonstances obscures.*

*A l'initiative de la Fédération Européenne, avec le soutien de la CSI, de la FGTB et de la CSC, le mardi 29 septembre, une action de protestation a été organisée au Parlement européen. La situation de l'Iran sera sans doute un point spécial lors du prochain conseil de la CSI.*

## ■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

### Prosegur surveille surtout ses syndicalistes

L'Institut de coopération syndicale internationale de la FGTB (IFSI) et la FGTB de Bruxelles développent au Pérou un projet avec la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) afin de renforcer le département qui s'occupe de la défense des libertés syndicales, des normes du travail, de leur respect et des négociations collectives. Grâce au projet, un service juridique au sein de la CGTP a été créé. Celui-ci forme des dirigeants syndicaux afin qu'ils puissent mettre sur pied dans leurs syndicats un service juridique de base.

En imaginant ce projet, ni les Péruviens ni les Belges ne pensaient que celui-ci servirait à sortir des syndicalistes de prison et à tenter autant de procès contre des employeurs... La loi de criminalisation de la contestation sociale mène en effet beaucoup de syndicalistes derrière les barreaux. Le climat antisyndical pousse les employeurs à licencier tous les travailleurs qui ont signé la constitution d'un syndicat d'entreprise ou qui voudraient en créer un. Ces mêmes employeurs empêchent d'ailleurs la création de fédérations sectorielles.

Le projet travaille avec des syndicats-pilotes comme celui de Prosegur, une entreprise multinationale espagnole de sécurité privée connue pour l'exploitation de ses travailleurs en Amérique latine. En 2014, en Colombie et au Pérou, des syndicalistes de l'entreprise s'étaient fait agresser parce qu'ils avaient osé présenter des revendications. Les convoyeurs de fonds colombiens réclamaient des gilets pare-balles...

#### Ensemble on est plus forts

La Centrale Générale de la FGTB s'est unie à la campagne d'UNI Global Union pour demander à Prosegur le respect des droits des travailleurs et de meilleures conditions de travail. Au Pérou, grâce au soutien du projet commun de la FGTB de Bruxelles et de l'IFSI, l'avocate de la CGTP, Gisella Figueroa, également coordinatrice du projet, a rondement mené les négociations. Le 24 juillet 2015, le syndicat Prosegur a signé une CCT qui reconnaît une bonne partie des revendications des travailleurs !

[yolanda.lamas@fgtb.be](mailto:yolanda.lamas@fgtb.be)

### Congrès de la Confédération européenne des syndicats

Le 13<sup>ème</sup> congrès de la CES s'est tenu à Paris du 29 septembre au 2 octobre. Lors de celui-ci, les syndicats européens ont élu une nouvelle équipe dirigeante, dont Rudy De Leeuw comme président, mais ils ont aussi adopté de nouvelles politiques.

Au plus près de l'actualité, le Congrès a voté huit motions d'urgence sur ces thèmes : la crise de l'accueil des réfugiés en Europe, la solidarité avec les travailleurs grecs, le référendum au Royaume-Uni et la stratégie de renégociation, l'accord commercial international sur les services (TISA), la problématique politique de l'Irlande du Nord, la santé et la sécurité au travail au niveau européen, la solidarité avec les journalistes turques et kurdes, les droits fondamentaux en Espagne.

C'est à travers deux documents adoptés, le Manifeste de Paris et le Programme d'action que la CES donne ses orientations politiques et détaille ses exigences et engagements pour les quatre années à venir. Ces revendications s'articulent autour de trois piliers : une économie forte pour l'ensemble du monde du travail, des syndicats plus forts pour la défense des valeurs démocratiques

et de la démocratie au travail, un socle de normes sociales ambitieuses. La FGTB a bien sûr participé à la rédaction de ces documents et a entre autre veillé à ce que ses revendications quant à la gouvernance économique, la fiscalité, les services publics, les risques de déréglementation ou encore la santé et la sécurité au travail soient introduits et renforcés.

Outre ces deux documents, les syndicats européens ont adopté un document important sur le rôle de la CES pour le prochain mandat. Dans celui-ci, la CES plaide pour un renouvellement du mouvement syndical européen et redéfinit son rôle : une CES plus offensive, pas uniquement tournée vers les institutions et proposant des alternatives concrètes. Une CES également plus proche des travailleurs et des travailleuses. Voilà un programme rempli de défis pour les quatre années à venir !

Les motions d'urgence et le Manifeste de Paris sont déjà disponibles sur le site de la CES : [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

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