

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 1, janvier 2015

■ Economie

Conférence sur le Climat de Lima : quand prendra-t-on la mesure de l'urgence ?

Ecart salarial entre la Belgique et ses pays voisins : quasi inexistant

■ Entreprises

REFIT : avis du Comité économique et social européen (CESE) du 10 décembre 2014

■ Politique sociale

La Cour de Cassation rejette la requête unilatérale !

■ Ombuds social

Ouvertures le dimanche : précisions de la Cour de Cassation

■ Echo région Bruxelles

Vers une gestion plus efficace du développement urbain

■ Echo région Wallonie

La politique scientifique en Wallonie : les différentes actions menées

■ Echo région Flandre

900 millions d'euros de perte de pouvoir d'achat à la suite des mesures d'austérité prise en Flandre

■ Europe

CES et ATUC ensemble pour des clauses sociales plus fortes dans les traités de commerce !

■ Relations Internationales

CSI : la FGTB préside la consommation des droits humains et syndicaux

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

La liberté syndicale ne s'use que si l'on ne s'en sert pas : journée d'action mondiale le 18 février

La liberté syndicale et le droit de grève sont des droits humains fondamentaux obtenus après de longues luttes par les travailleurs et les travailleuses. Même s'ils ont toujours été menacés et attaqués, y compris en Belgique, leurs violations ont atteint une dimension nouvelle et cela dans des pays que nous pensions définitivement épargnés.

Aujourd'hui, par exemple, au sein même de l'Europe, plus de 260 syndicalistes espagnols sont poursuivis pour avoir exercé le simple droit de grève. Leurs inculpations cumulées s'élèvent à un total de plus de 140 ans de prisons ; certains accusés risquant jusqu'à 8 ans de prison. Et pour couronner le tout, ces accusations se basent sur un article du code pénal qui date de l'époque de la dictature franquiste.

C'est donc dire que la crise des normes qui affecte l'Organisation internationale du Travail (OIT) depuis juin 2012 est loin d'être une discussion en chambre. Elle participe à une volonté globale d'affaiblir les droits des travailleurs et travailleuses partout dans le monde. Aucune partie du monde n'est épargnée.

Depuis près d'un siècle, l'OIT élabore des normes internationales du travail. Ces normes du travail concernent avant tout l'épanouissement des hommes et des femmes en tant qu'êtres humains. Dans sa déclaration de Philadelphie de l'OIT en 1944, la communauté internationale rappelait que « *le travail n'est pas une marchandise* ». Le travail n'est pas un produit inanimé comme une banane ou un smartphone que l'on peut négocier pour maximiser son profit ou minimiser son prix. Les normes internationales du travail garantissent que le développement économique reste axé sur l'objectif consistant à améliorer la vie des hommes et des femmes et à préserver leur dignité. La liberté syndicale et le droit de négociation collective font partie des normes fondamentales de l'OIT.

Pourtant, l'état des violations des droits syndicaux demeure inquiétant. Selon le dernier rapport annuel de la Confédération Syndicale Internationale (CSI), 1.951 syndicalistes ont subi en 2013 des violences et 629 ont été détenus illégalement en raison de l'action collective qu'ils avaient menée. Des syndicalistes ont été assassinés dans dix pays. Rien qu'en Colombie, on compte 26 syndicalistes tués, plus de deux par mois !

La liberté syndicale et le droit de grève sont pourtant intangibles. Les droits du travail sont des droits de l'Homme et de la Femme et en tant que tels ne sont ni négociables, ni à géométrie variable. Le droit de grève, pour les travailleurs, c'est comme le suffrage universel : c'est le droit et le pouvoir de s'exprimer, de faire entendre leur voix, de défendre leurs droits là où ils vivent et travaillent, dans leur entreprise, directement, sans intermédiaire. Le droit de grève fait partie intrinsèque du syndicalisme. Sans droit de grève, il n'y a plus de syndicalisme libre, progressiste et indépendant. La reconnaissance internationale du droit de grève doit être réaffirmée et la liberté syndicale doit être reconnue et respectée partout dans le monde.

C'est pourquoi la FGTB, avec la CSC et la CGSLB, et avec la CSI, participe à la journée d'action mondiale du 18 février de défense de la liberté syndicale et du droit de grève.

Nouveaux barèmes du précompte professionnel et adaptation du module de calcul sur le site FGTB

Les nouveaux barèmes du précompte professionnel qui sont d'application à partir du 1er janvier 2015 sont repris sur www.fgtb.be.

Ces nouveaux barèmes sont basés sur l'AR du 10 décembre 2014 publié au Moniteur belge du 16 décembre 2014.

La seule grande nouveauté est que l'augmentation des frais professionnels forfaitaires a été intégrée dans ces barèmes. En outre, certains autres paramètres (quotité exemptée d'impôt, tranches d'imposition, ...) du calcul de l'échelle du précompte professionnel ont également été indexés. Par ces biais, comme chaque année, les revenus nets des travailleurs et fonctionnaires vont s'inscrire à la hausse en janvier 2015.

Signalons que le pourcentage de la réduction de précompte accordée aux travailleurs qui ont droit à une diminution des cotisations sociales personnelles a été portée de **8,95 % à 14,40 % du montant du bonus à l'emploi réellement accordé**.

La barème du précompte professionnel reflète l'impôt qui sera dû en 2015 sur base des barèmes en vigueur sur les rémunérations, pensions et prépensions payées par mois.

Une simple règle de trois est appliquée pour les salariés qui sont payés par 15 jours ou à la semaine.

Le module de calcul du salaire net qui se trouve sur notre site a bien évidemment également été adapté, pour tenir compte de ces nouveaux barèmes qui sont appliqués aux rémunérations accordées à partir de ce 1er janvier 2015.

ECONOMIE

Conférence sur le Climat de Lima : quand prendra-t-on la mesure de l'urgence ?

En mars 2014, le GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat, sous l'égide des Nations Unies) a publié son 5ème rapport. Les conclusions sont sans appel : à politique inchangée, la barre des 2°C d'augmentation de la température globale de la Terre, seuil au-delà duquel les conséquences des changements climatiques se feront sentir, sera largement dépassée : on parle aujourd'hui d'une augmentation de 4 à 5°C. Les premières victimes ? Les plus démunis, les plus fragilisés et les travailleurs.

Fort de ce rapport scientifique, les 195 pays des Nations Unies se sont réunis début décembre à Lima au Pérou. Objectif : échafauder les prémices d'un accord global et juridiquement contraignant sur le climat qui devra être adopté en décembre prochain à Paris.

Comme chaque année, la FGTB participe activement à ces conférences climatiques, notamment au sein de la délégation de la Confédération syndicale internationale (CSI), pour faire entendre la voix des travailleurs.

Comme chaque année, la déception est grande. Mais cette année, cette déception est double : non seulement sur l'accord obtenu à Lima mais également sur la prise en compte des inquiétudes des travailleurs.

D'abord sur l'accord de Lima : accord minimaliste qui invite les Etats, qui y sont prêts, à présenter d'ici fin mars leurs plans nationaux. Un manque d'ambition flagrant qui ne permettra pas d'atteindre l'objectif des 2°C d'augmentation maximum.

Sur la prise en compte des inquiétudes des travailleurs ensuite : notre revendication d'une « transition juste » vers une société pauvre en carbone, pourtant reconnue en 2011 par les Nations Unies à Cancun, ne se retrouve plus dans les textes actuellement sur la table des négociateurs.

Il reste un an d'effort pour relever le niveau d'ambition et pour rallier le monde du travail à ce défi majeur.

sebastien.storme@fgtb.be

Ecart salarial entre la Belgique et ses pays voisins : quasi inexistant

Fin 2014, le Conseil Central de l'Economie a publié son rapport technique annuel, document très important pour la concertation sociale en Belgique. En effet, le rapport quantifie d'abord l'écart salarial avec les 3 pays voisins depuis 1996. A partir de cette année-là l'évolution de nos salaires doit être en phase avec celle que connaissent l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Le rapport donne également une indication de la marge salariale hors index et des augmentations barémiques possibles pour les négociations interprofessionnelles tous les deux ans.

Qu'en est-il de cet écart salarial avec les pays voisins ? Les comptes nationaux des trois pays voisins nous apprennent que l'écart salarial ne s'élevait qu'à 2,9% à la fin de 2014, soit le % le plus bas depuis pas mal d'années. Sans oublier que ce chiffre ne tient pas compte des subsides salariaux (des milliards d'euros) que les entreprises reçoivent.

Certains disent que ce chiffre n'est pas significatif, puisqu'il ne tient pas compte des différences historiques. En effet, le CCE tient compte de l'écart salarial depuis '96 et non de l'écart historique qui serait une aberration économique. Les économies sont toutes

structurées différemment, les différences de productivité ne sont donc pas les mêmes, ce qui explique l'apparition d'écarts salariaux historiques logiques.

Mis à part l'écart salarial, le rapport vérifie si, sur la base des perspectives relatives à l'évolution salariale dans les pays voisins, il y a une marge pour des négociations hors index. Dans les pays voisins les salaires du secteur privé augmenteront de 4,7 % en 2015-2016. Ce sont surtout les travailleurs allemands qui revendiquent enfin ce à quoi ils ont droit. Le rapport prouve qu'un saut d'index n'est pas justifié. Même si le gouvernement ne nous impose pas de saut d'index, l'écart salarial avec les pays voisins disparaîtra les deux années à venir.

Le rapport nous donne raison : ce saut d'index contre-productif et purement symbolique est bon pour la poubelle.

lars.vandekeybus@fgtb.be

REFIT : Avis du Comité économique et social européen (CESE) du 10 décembre 2014

Nous saluons l'avis du CESE recadrant l'objet et la portée des initiatives de simplification administrative et légale et de réduction des charges pour les entreprises de la Commission européenne. Soulignons que cet avis a été adopté par 136 voix pour, 2 contre et 4 abstentions, ce qui lui donne une très large assise.

Le CESE se dit favorable à la réduction des lourdeurs qui pèsent sur les petites, moyennes et microentreprises et sur les citoyens lorsqu'il y a moyen de réaliser plus simplement l'objectif et la finalité pour lesquelles les réglementations ont été mises en place.

Le CESE rappelle toutefois la nécessité, pour une bonne gouvernance publique, de disposer des données et informations pertinentes et essentielles pour la mise en place, le contrôle et l'évaluation des politiques.

Le processus REFIT ne peut viser à exempter les micro-entités et les PME de l'application de la législation. Il s'agit plutôt de prendre en compte, lors de la formulation de la législation, le fait qu'elle s'appliquera aussi à de petites structures, sans que la réalisation de l'objectif défini par la législation en soit affectée.

Le Processus ne saurait, par ailleurs, entrer en contradiction avec l'intérêt général, qui suppose notamment que les citoyens, les travailleurs et les consommateurs soient protégés contre les risques qu'ils encourent. Pas plus qu'il ne dispense de respecter la réglementation relative à la protection des citoyens, des consommateurs et des travailleurs, les normes d'égalité entre femmes et hommes ou les normes environnementales et ne peut avoir pour effet d'en empêcher les améliorations.

Dans tous les cas, la démarche doit respecter la dimension sociale du marché intérieur telle que prévue par le Traité, notamment au niveau de la transposition des accords négociés dans le cadre du dialogue social européen (nous pensons ici à l'accord conclu entre interlocuteurs sociaux européens dans le secteur de la coiffure qui reste encore et

toujours dans les limbes). Le CESE souligne encore les lacunes des analyses d'impact social ou environnemental et demande d'y remédier. Il propose à la Commission de mieux structurer ses consultations, notamment sur une base institutionnelle et représentative, en tirant parti des ressources des organes consultatifs représentatifs ou de leurs équivalents déjà en place, tant au niveau européen que dans les États membres et les régions. Ceci fait pour nous référence au fait que la commission européenne se base de plus en plus sur des consultations « online », notamment des PME (ex. TOP TEN PME), dont les résultats sont sujets à caution.

Différents concepts proches de REFIT ont été « transposés » au niveau des politiques de simplification menées dans les pays membres: Think Small First, Small Business Act, Better Regulation, Smart Regulation... Ces concepts constituent d'ailleurs un fil rouge de la déclaration gouvernementale du Gouvernement Michel.

Pour rappel, la FGTB s'est déjà, à de nombreuses reprises, exprimée sur l'Agenda de simplification administrative et légale de l'UE au bénéfice des PME en vue de rendre l'UE plus compétitive.

La FGTB, les deux autres syndicats belges et la CES sont bien sûr en faveur de la réduction des charges si l'objet et la finalité d'une législation peuvent être rencontrés plus simplement. Mais, dans le même temps, elles n'ont eu de cesse de dénoncer les effets pervers du processus notamment en termes de blocage des législations en matière de santé et de sécurité au travail, et de protection des consommateurs, de la non-transposition d'accords conclus entre interlocuteurs sociaux européens et de l'effet sur les règles comptables et les droits à l'information et à la consultation. La mise au point du CESE est donc plus que bienvenue.

Référence : Programme REFIT, COM(2014) 368 final

valerie.jadoul@fgtb.be

20 ans de comités d'entreprise européens : le point

20 ans se sont écoulés depuis l'adoption, le 22 septembre 1994, de la directive sur les comités d'entreprise européens (CoEE). Depuis lors, cet organe transnational s'est inscrit durablement dans le paysage social. Après avoir franchi le cap des 1000 CoEE en fonctionnement en 2010, on en dénombre pas moins de 1067 en décembre 2014 dont 51% couvrent plus de 10 pays, selon l'Institut syndical européen (ETUI) qui en publie les statistiques (www.ewcdb.eu).

Épinglons que 44 CoEE ont leur maison-mère en Belgique. Rappelons que le premier CoEE belge était celui de Petrofina (mai 1994) et le dernier installé est celui d'Elia (septembre 2013). Il est à noter que beaucoup de nos délégués sont actifs dans des CoEE ayant leur siège dans d'autres pays comme notamment l'Allemagne, la France et le Royaume-Uni qui à eux seuls comptent plus de 40% des CoEE.

Comme l'ont montrées les formations organisées par la FGTB ou ses Centrales, il existe certainement une très large marge de manœuvre pour optimiser tant le cadre juridique européen que le fonctionnement de cet organe encore jeune, en particulier la nécessaire consultation des représentants des travailleurs lors des restructurations.

La discrimination au niveau des salaires minimums est enfin supprimée !

Depuis le 1er janvier 2015, la discrimination liée à l'âge concernant le revenu minimum mensuel moyen garanti a été définitivement supprimée. Vous avez donc droit au même revenu mensuel minimum moyen que vous ayez 18, 19, 20 ou 21 ans. Jusqu'à présent, les travailleurs qui n'avaient pas encore atteint l'âge de 21 ans n'avaient droit qu'à un pourcentage déterminé du RMMMGM auquel les jeunes de 21 ans (et plus) avaient droit. Le RMMMGM tel que fixé dans la CCT 43 du CNT (www.cnt-nar.be) s'applique désormais dès qu'un travailleur a atteint l'âge de 18 ans.

De plus, ce revenu minimum est augmenté à partir du 1er janvier 2015 pour les travailleurs qui ont atteint l'âge de 19 ans et qui ont au moins 6 mois d'ancienneté et il est à nouveau augmenté pour les travailleurs qui ont atteint l'âge de 20 ans et qui ont au moins 12 mois d'ancienneté.

Les secteurs sont obligés de respecter ce RMMMGM pour les jeunes à partir de 18 ans. Les CCT sectorielles qui sont en-deçà de ce montant doivent être adaptées.

Les seules exceptions qui subsistent encore concernent le travail étudiant (jusqu'à 20 ans inclus) et les travailleurs jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 18 ans. Dans ces cas, seul un pourcentage déterminé du RMMMGM est d'application pour les jeunes de 18 ans.

■ POLITIQUE SOCIALE

La Cour de Cassation rejette la requête unilatérale !

Le 8 décembre 2014, la Cour de Cassation a prononcé un arrêt novateur. La Cour a précisé une bonne fois pour toutes que les employeurs ne pouvaient entamer des procédures judiciaires unilatéralement pour briser un conflit collectif.

La Cour met ainsi un terme à l'interprétation large des conditions pour pouvoir entamer, par requête unilatérale une procédure en référé. Conformément à l'article 584 du Code judiciaire une requête unilatérale nécessite qu'il y ait une 'nécessité absolue'. La nécessité absolue implique qu'il y ait des circonstances exceptionnelles qui exigent qu'un débat contradictoire ne soit pas mené. Les employeurs qui s'adressent au tribunal via une requête unilatérale évoquent presque toujours comme circonstance exceptionnelle qu'il est impossible pour eux d'identifier tous les grévistes et que donc, un débat contradictoire n'est pas possible.

La Cour de Cassation a rejeté cette argumentation. La Cour confirme l'arrêt de la Cour d'appel d'Anvers du 29 juin 2012. Cet arrêt stipule que si certains des participants à l'action sont connus de l'employeur, ceux-ci peuvent être cités à comparaître de façon à ce que le juge en référé puisse trancher sur la base d'une procédure contradictoire et donc, en étant mieux informé des mesures demandées à l'égard de 'chacun'.

C'est la logique même et la base d'un Etat de droit qu'un juge puisse se prononcer après que toutes les parties au conflit ont avancé leurs arguments!

Conséquences de cet arrêt

Cet arrêt est conforme à la décision obtenue par la FGTB, en collaboration avec les autres syndicats belges, du Comité européen des droits sociaux. Cette décision précisait en 2011 que la possibilité pour les employeurs d'entamer une procédure en référé sur la base d'une requête unilatérale durant une action collective était contraire à la Charte sociale européenne.

La décision du Comité et l'arrêt de la Cour de Cassation clarifient les choses : des procédures unilatérales en référé ne sont plus possibles durant un conflit collectif!

Chaque employeur sait en effet parfaitement qui sont les délégués syndicaux de leur entreprise et/ou qui est le secrétaire compétent.

Désormais, s'ils veulent malgré tout porter un conflit social devant le juge, les employeurs seront tenus d'entamer un débat contradictoire.

L'affaire sur le fond

Le 1er février 2012, la société Crown annonce la fermeture de son site de Deurne et par conséquent le licenciement collectif de 322 travailleurs. La direction de Crown voulait clôturer au plus vite durant les négociations d'un plan social, en octroyant le minimum minimorum et avait déclaré les négociations clôturées le 12 juin 2012. En front commun syndical, il a été décidé de mener une action de solidarité sur le parking du terrain de l'entreprise. La direction a demandé par requête unilatérale au juge d'interdire l'accès au parking. Le tribunal de première instance l'a déboutée dans cette demande. En appel par contre, l'employeur a obtenu gain de cause. Les syndicats ont ensuite entamé une procédure de tierce opposition contre cet arrêt.

Dans son arrêt du 29 juin 2012, la Cour a rejeté la requête de Crown et a estimé entre autres:

- que la requête de Crown ne visait pas tant à garantir la sécurité du terrain de l'entreprise, mais à briser l'action collective des travailleurs;
- que les participants à l'action collective n'étaient pas tous connus, mais que les participants connus (les secrétaires syndicaux qui négocient un plan social) pouvaient être cités de sorte qu'une procédure contradictoire pouvait être menée.

Suite à cela, la société Crown s'est tournée vers la Cour de Cassation.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Ouvertures le dimanche: précisions de la Cour de Cassation

En principe, il est interdit d'employer des travailleurs le dimanche, mais il existe plusieurs exceptions à cette interdiction.

Les commerces de détail qui n'ont pas d'autorisation spécifique d'ouvrir le dimanche peuvent par exemple ouvrir leurs portes de 8 à 12h. Dans les commerces de détail et les salons de coiffure installés dans des centres touristiques, les travailleurs peuvent être employés le dimanche toute la journée entre le 1er mai et le 30 septembre ainsi que durant les vacances de Noël et de Pâques. Et en dehors de ces périodes, il est possible d'employer des travailleurs le dimanche à raison de 13 journées (dimanches) par année calendrier.

Les employeurs tentent depuis longtemps déjà de contourner la loi en interprétant les dérogations au repos dominical de façon telle que ces dernières ne s'appliquent que par travailleur individuel. Si cette interprétation est suivie, il serait possible, par un système de tournante (en changeant simplement de travailleurs), d'employer des travailleurs tous les dimanches.

Dans un arrêt du 10 novembre 2014, la Cour de Cassation a mis les points sur les 'i'. Les dérogations au repos dominical concernent le nombre de dimanches pour lesquels un employeur peut occuper un ou plusieurs travailleurs et non le nombre de dimanches où un travailleur individuel peut être employé. Le nombre maximum de jours d'occupation le dimanche doit donc être envisagé par employeur et non par travailleur.

Compte tenu de la préoccupation de mieux concilier la vie privée et la vie professionnelle et de contrer la tendance d'une économie qui tourne 24h/24 et 7j/7, nous ne pouvons que nous réjouir de cet arrêt de la Cour de Cassation. La prudence est toutefois de mise puisque des parlementaires d'un parti du gouvernement ont déposé en novembre 2014 une proposition de loi visant à modifier la législation de façon à appliquer les dérogations au repos dominical par travailleur individuel.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Vers une gestion plus efficace du développement urbain

Conformément à son accord de majorité, le gouvernement bruxellois a entrepris une profonde réforme de ses outils de gestion du développement régional, en adoptant deux avant-projets d'ordonnance.

Le premier vise la création d'un **Bureau bruxellois de la planification (BBP)** rassemblant, dans une nouvelle structure, l'ensemble des acteurs publics en charge de la connaissance socio-économique du territoire à Bruxelles : Institut régional de statistiques et Observatoires sectoriels.

Le second projet vise la transformation de l'actuelle Société d'acquisition foncière (SAF) en **Société d'aménagement urbain (SAU)**, chargée de mettre en œuvre les orientations stratégiques de développement fixées par le BBP, au travers de l'acquisition et de l'urbanisation de certaines réserves foncières.

La FGTB partage la volonté du gouvernement d'une vision globale du développement, via de meilleures synergies et collaborations entre les différents acteurs régionaux actifs en matière d'aménagement du territoire.

Cette vision globale doit bien sûr pouvoir être construite sur la base de données (statistiques, études, ...) cohérentes et sur l'expertise mutualisée des divers acteurs. La FGTB accueille en outre favorablement la volonté du gouvernement d'associer en amont les interlocuteurs sociaux aux décisions en matière de développement du territoire, au travers du BBP.

Toutefois, nous ne pouvons marquer notre accord sur le « décrochage » des observatoires sectoriels de leur structure initiale, qui risque de déboucher sur une moins-value pour chacune d'entre elles (on songe ici, en particulier, à l'importance, pour Actiris, de conserver la maîtrise de son Observatoire de l'emploi).

Enfin, concernant la SAU, la FGTB privilégie un rapprochement stratégique et opérationnel avec la Société régionale de développement (Citydev), pour laquelle les interlocuteurs sociaux participent déjà à la gestion.

eric.buysens@fgtb.be

Colloque sur le droit de grève

Le 20 mars prochain, Progress Lawyers Network organise, en collaboration avec entre autres la FGTB, un colloque international sur le droit de grève.

Quelles sont les évolutions juridiques récentes au niveau international, européen et belge ? Quel est l'impact du droit international sur la jurisprudence belge ? Quelles stratégies de la part des acteurs syndicaux et juridiques ? L'application du droit pénal en cas d'actions collectives ferait-elle partie d'une nouvelle tendance ? Et que penser de l'intervention de la police et des huissiers ?

Lieu : Parlement européen, salle JAN 2Q2, rue Wiertz 60 à 1047 Bruxelles.

Une date à bloquer dans votre agenda !

Accueil des chômeurs en fin de droit (article 63.2)

Pour contrer au mieux la scandaleuse exclusion dont ils sont victimes, la FGTB Bruxelles a mis en place, fin octobre 2014, un dispositif d'accueil des chômeurs en fin de droit. 1500 affiliés ont ainsi été invités à participer à un entretien individuel. Les entretiens consistaient à les informer des mesures ONEm, à examiner les possibilités concrètes de report de la mesure d'exclusion et à envisager les conséquences ainsi que les possibilités d'aide du CPAS. 42 % des personnes invitées se sont présentées aux entretiens : 3/4 de femmes, 1/3 de chefs de ménage. Seuls 1/3 des exclus se trouvent a priori dans les conditions pour pouvoir bénéficier du revenu d'intégration sociale (CPAS). Le combat continue...

Cycle de séminaire CEPAG-GRACOS

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

À travers le regard des chercheurs rassemblés au sein du Groupe d'analyse des conflits sociaux (www.gracos.be), nous vous proposons 3 matinées de réflexion sur les enjeux de la conflictualité sociale.

Par le biais d'études de cas rassemblées par thématiques, nous envisagerons les conséquences potentiellement fortes que les actions collectives peuvent avoir sur le fonctionnement du système social et politique belge.

Vendredi 6 février 2015 : Conflictualité sociale dans le secteur privé

- *Sous-traitance et syndicalisme de réseau – Esteban Martinez (ULB)*
- *Le syndicalisme d'entreprise européen : coordinations et pratiques de mobilisation – Bruno Bauraind (GRESEA)*

Vendredi 3 avril 2015 : Conflictualité sociale interprofessionnelle et droit de grève

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

Vendredi 8 mai 2015 : Conflictualité sociale dans le secteur public et les entreprises publiques

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

Les séminaires se dérouleront de 9h00 à 12h30 à l'Espace Solidarité – rue de Namur 47 – 5000 Beez

Inscriptions :
cepag@cepag.be – 081/26 51 56

ECHO REGION WALLONIE

La politique scientifique en Wallonie : les différentes actions menées

Au cours de ces dernières années, la politique scientifique en Wallonie a été modifiée en profondeur. Suite aux Plans Marshall 1 et 2, des moyens additionnels ont été consentis en faveur de la recherche. Plus que des moyens, ce sont de réelles orientations stratégiques qui ont été définies afin de permettre de considérer la problématique de la recherche dans son intégralité. Voici, en résumé, les différentes actions menées en matière de R&D et d'innovation en Wallonie.

1. Le développement des ressources humaines et des moyens y associés

La Wallonie inclut désormais dans ses conventions l'obligation de se conformer aux recommandations de la « Charte européenne du chercheur ».

2. L'élévation du niveau d'excellence des équipes de recherche, en lien avec les besoins du tissu productif wallon via :

- Les programmes d'excellence qui concentrent des moyens importants au sein de laboratoires universitaires reconnus pour leur excellence scientifique mais également sur leur capacité à valoriser les résultats de leurs recherches.
- Les programmes FIRST qui prennent en charge la rémunération d'un jeune chercheur au sein d'un laboratoire lié à une université (ou à une haute école), d'un centre de recherche agréé ou d'une entreprise.
- Les programmes mobilisateurs qui renforcent le potentiel scientifique des universités, des hautes écoles, des centres de recherche.

3. Le soutien à la R&D dans les entreprises, en particulier dans les PME via :

- Le programme CWALITY qui soutient le développement et la validation de produits destinés à être valorisés industriellement à court terme.
- Les chèques technologiques qui permettent de bénéficier facilement et rapidement de prestations fournies par un centre de recherche agréé.

4. La promotion des partenariats en recherche

Il existe différents programmes visant à favoriser les partenariats en recherche. Le plus connu d'entre eux reste sans conteste le financement des projets de R&D dans le cadre des pôles de compétitivité.

5. L'insertion des équipes de recherche dans les réseaux internationaux

La recherche wallonne bénéficie d'un rayonnement international qu'attestent les coopérations développées avec des équipes étrangères. Pour maintenir cette force, la Wallonie finance ou apporte un soutien logistique à des projets s'inscrivant dans des programmes internationaux de R&D.

6. La valorisation des résultats de la R&D

La R&D n'a d'impact sur le progrès économique et social d'une Région que si ses résultats sont valorisés à travers la création d'emplois et d'activités. Sachant qu'il s'agit d'une faiblesse de notre système d'innovation, de nombreuses initiatives ont été mises en place afin de favoriser le transfert de technologies, afin de promouvoir la création d'entreprises, de renforcer les compétences en matière de gestion...

7. La promotion de l'innovation technologique

La Wallonie a développé de nombreux mécanismes afin de stimuler l'innovation technologique. Notamment en favorisant la mise à disposition des compétences techniques logées dans les centres de recherche agréés et les hautes écoles, et en soutenant les étapes de la mise au point de produits précédant la commercialisation.

8. Le soutien aux pratiques innovantes et la promotion de l'innovation non technologique au travers, notamment, du programme Creative Wallonia, les bourses d'innovation et la prime Premio

9. Le financement de projets innovants

Au travers de trois instruments : les fonds d'amorçage (logés au sein des Investis), Novalia et la Sofipôle.

Réflexions

La Wallonie dispose de nombreuses mesures en faveur de la R&D. Néanmoins, certaines analyses de la politique scientifique montrent que les forces du système wallon ont tendance à s'essouffler tandis que certaines faiblesses se dégradent.

Se pose dès lors la question de savoir si certaines mesures ne sont pas des effets d'aubaine et s'il ne conviendrait pas de rationaliser le système. Pour répondre à cette question, il faudrait pouvoir évaluer l'effet de ces dernières, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle.

gianni.infanti@fgtb-wallonne.be

Retrouvez la note complète sur :
www.cepag.be/publications

900 millions d'euros de perte de pouvoir d'achat à la suite des mesures d'austérité prise en Flandre

Les mesures d'austérité imposées par le gouvernement flamand coûteront en moyenne 342 euros à chaque ménage flamand. Pour les ménages avec enfants, ce coût pourrait cependant atteindre 1800 euros/an d'après les calculs du service d'études de la FGTB flamande.

Le Parlement flamand a approuvé le budget 2015 pour la Flandre le mercredi 17 décembre

2014 au soir. D'ici 2016, toutes les mesures d'austérité devraient être arrivées à vitesse de croisière. Le service d'études de la FGTB flamande a réalisé une simulation de l'impact de ces mesures sur le pouvoir d'achat des ménages.

Au total, cela donne une perte de plus de 900 millions d'euros de pouvoir d'achat pour les ménages :

| | |
|---|----------------------|
| De Lijn - tickets plus chers et suppression des transports gratuits | 20.000.000 € |
| Enseignement supérieur - minerval plus cher et économies sur l'aide sociale | 34.470.000 € |
| Enseignement artistique et adultes - frais d'inscription plus élevés | 25.167.000 € |
| Aide familiale - élargissement du nombre d'heures reporté | 26.666.000 € |
| Allocations familiales - pas d'indexation en 2015 et 2016 | 112.577.000 € |
| Chèques formation - plus de chèques formation pour les haut qualifiés | 2.600.000 € |
| Bonus logement - moins de réduction d'impôt et non-indexation | 63.551.000 € |
| Incendie et effraction - déduction fiscale supprimée | 36.094.000 € |
| Accueil de l'enfance - tarifs plus élevés pour les bas et moyens revenus | 26.665.000 € |
| Cotisation 'Zorgfonds' - économies sur les primes versées | 49.571.000 € |
| Cotisation assurance-dépendance flamande - cotisation forfaitaire > indexation annuelle | 66.819.000 € |
| VREG - werkingskosten en Gasmarkt komen rechtstreeks op factuur gebruikers | 3.681.810 € |
| Eau - suppression de l'eau gratuite; augmentation des cotisations d'assainissement | 60.540.000 € |
| Energie - imputation certificats verts + tarifs de distribution plus élevés | 340.000.000 € |
| URE - obligations de services publics | 38.400.000 € |
| Total | 906.801.810 € |

Perte de pouvoir d'achat par ménage

Si l'on divise ce montant par le nombre de ménages en Flandre (2,652 millions selon le service d'études du gouvernement flamand), cela donne une perte de pouvoir d'achat moyenne par ménage de 341,90 euros. Les économies ne toucheront pas chaque ménage dans la même mesure. Nous avons aussi concrètement vérifié comment différents ménages seraient touchés par les mesures d'austérité partant de 4 situations-types. Il en est ressorti qu'une perte de revenu moyenne de 341,90 euros par ménage pourrait facilement être multipliée pour les ménages avec enfants, qui pourront perdre 2 à 3% de leurs revenus à la suite des mesures d'austérité du gouvernement flamand.

Ménage 1 : ménage à deux revenus, hautement qualifiés

Perte de pouvoir d'achat au niveau flamand = 1.823,76 € ou -3,19% du revenu du ménage

Ménage 2 : salaire minimum interprofessionnel

Perte de pouvoir d'achat au niveau flamand = 775,58 € ou -1,81% du revenu du ménage

Ménage 3 : parent isolé (bas salaire)

Perte de pouvoir d'achat au niveau flamand = 517,05 € ou -2,79% du revenu

Ménage 4 : couple pensionné

Perte de pouvoir d'achat au niveau flamand = 611,35 € ou -3,33%

Conclusion

Ces 4 exemples donnent une image réaliste de l'impact financier pour de nombreux ménages flamands. Ils ont été choisis de façon à ce que l'effet des nombreuses mesures puisse être illustré sans y intégrer des suppositions exagérées. Ainsi, chez aucun ménage il n'a été tenu compte de la réduction drastique du bonus logement pour l'achat d'une habitation propre et unique dont l'acte est passé après le 1er janvier 2015 (jusqu'à -1216 euros/an).

A cela s'ajoutent évidemment les mesures d'austérité du gouvernement fédéral qui coûteront encore quelques centaines d'euros à chaque ménage.

Pour des calculs détaillés (situation en Flandre), consultez le site de la FGTB flamande, à l'adresse : www.vlaamsabvv.be.

mkoocheki@vlaams.abvv.be

**Journée d'étude
'Onbeperkt aan
de slag' (au travail
sans restriction)**

**Embauche de
personnes souffrant
d'une maladie
chronique ou
d'un handicap**

Embaucher une personne souffrant d'une maladie chronique ou d'un handicap, ressemble souvent au parcours du combattant. Connaissez-vous le jobcrafting ? La jobcreation peut-être ? Ou encore le jobbanking ?

A l'occasion de la journée d'études 'Onbeperkt aan de slag', le service diversiteitsbeleid (politique de diversité) du gouvernement flamand se penchera sur ces 3 concepts. Des employeurs (tous secteurs confondus), des représentants et/ou collaborateurs politiques, des experts en RH et des représentants de la vie associative y participeront. Des ateliers et des exemples de bonnes pratiques (de chez nous et d'ailleurs) ouvriront de nouvelles voies permettant d'atteindre le groupe cible, d'embaucher ces personnes et de les encadrer.

Vous y découvrirez également pas mal d'instruments vous permettant de promouvoir l'emploi durable de personnes souffrant d'un handicap ou d'une maladie chronique.

▪ **lundi 23 février 2015 (de 9 à 16 heures)**

▪ **Domaine provinciale Leuven**

▪ **Programme et inscriptions:**

<http://www.bestuurszaken.be/onbeperkt-aan-de-slag-studiedag-over-handicap>

Clauses sociales aussi à la BEI

La Banque européenne d'Investissement déploie ses activités aussi en dehors de l'UE, et plus particulièrement dans les pays du voisinage et de l'élargissement.

La Banque y octroie des prêts et des garanties à l'investissement à des conditions plus avantageuses « que sur le marché », en grande partie pour stimuler le secteur privé.

Le développement économique ainsi favorisé ne pourra s'« autoentretenir » et contribuer à la création d'emplois décents que si les normes de l'OIT, et plus particulièrement les normes fondamentales, sont respectées. La nécessité de clauses sociales fortes ne se fait donc pas ressentir que dans les traités de commerce (voir article ci-contre) mais aussi dans les activités des « banques de développement » telle que la BEI.

Un séminaire de la CSI appuyé par la FGTB a permis d'obtenir plusieurs engagements concrets quant à l'implication des syndicats pour développer et améliorer les mécanismes de la BEI en vue du respect du travail décent.

Il a aussi été l'occasion pour les syndicats du voisinage de se familiariser avec les procédures qui pourraient leur permettre de contester les projets appuyés par la BEI dans le cas où ils ne respectent pas les normes liées au travail décent. La BEI a d'ailleurs aussi pris l'engagement d'informer la CSI pour permettre le contrôle de ses projets par ses affiliés.

■ EUROPE

CES et ATUC ensemble pour des clauses sociales plus fortes dans les traités de commerce !

Nos camarades des pays arabes nous le confirment : ils continuent à être confrontés à de graves violations des normes sociales fondamentales, particulièrement celles relatives à l'égalité de genre et à la liberté d'association.

Et les condamnations de l'OIT en la matière risquent de rester lettre morte si elles ne sont pas suivies d'actes concrets. Or, UE et gouvernements arabes négocient des traités de commerce mais en refusant d'y insérer des clauses sociales assorties de mécanismes de suivi et de sanctions en cas de non-respect des normes.

Pourtant, une étude de l'OIT « Labour provisions in Trade Agreement » tend à montrer comment la seule existence de mécanismes de sanction, peut engendrer des progrès concrets sur le terrain en vue d'un plus grand respect local du travail décent.

Le Front commun belge, à l'initiative de la FGTB, a appuyé le 14 novembre dernier une mission commune de plaidoyer de la CES (Confédération européenne des syndicats) et

de l'ATUC (Confédération syndicale arabe) en vue de défendre des normes sociales plus fortes dans les traités de commerce.

L'action a permis à l'ATUC de dire de vive voix aux institutions européennes que « sans respect des normes, il n'y aura pas de développement économique pour les pays arabes car ils seront encouragés à baser leur modèle de développement sur de bas salaires et conditions de travail dans des activités économique à faible valeur ajoutée, ce qui les entraînera encore plus dans la spirale du dumping social avec certains pays asiatiques ». « Sans respect des normes dans les pays arabes, les travailleurs arabes deviendront à l'Europe, ce que les travailleurs mexicains sont aux USA dans le cadre de l'ALENA (accord de commerce nord-américain). »

L'action a aussi été l'occasion de montrer aux institutions européennes l'unité syndicale du Nord et du Sud en la matière.

thierry.aerts@fgtb.be

■ RELATIONS INTERNATIONALES

CSI : la FGTB préside la commission des droits humains et syndicaux

Nouveau défi et nouvelle mission d'envergure pour le président de la FGTB Rudy De Leeuw: le mandat de président de la commission des droits humains et syndicaux ((Human and Trade Union Rights Committee) de la CSI (Confédération syndicale internationale – une commission d'importance cruciale. La désignation de notre président signifie également une plus grande implication de notre propre Département relations internationales et européennes.

Avec les confédérations syndicales affiliées, les structures régionales et les GUF (les Global Union Federations), la CSI suit inlassablement les violations des droits syndicaux et humains, partout dans le monde (droits syndicaux garantis par les conventions de l'OIT). Ces informations sont alors reprises dans une publication annuelle et depuis le congrès de Berlin de mai 2014, également dans le 'Global Index' (une liste reprenant les pays obtenant le plus mauvais score en matière de respect des droits humains et syndicaux). Mis à part le monitoring, il existe également une marge pour mener des campagnes visant à

s'attaquer à des situations problématiques (par exemple via des lettres de protestation, des actions devant les ambassades, ...).

Le 16 décembre 2014, le même jour que le Conseil général de la CSI à Bruxelles, Rudy De Leeuw a assumé pour la première fois la présidence de cette commission. Celle-ci a consacré une attention particulière à plusieurs 'pays cibles' pour une action en 2015 : le Guatemala, le Honduras, le Swaziland, le Zimbabwe, le Cambodge, Bahrein, la Géorgie et les Fidji. Une 'Watch List' a également été abordée : une liste de 30 pays à risque (à suivre de près donc) qui reprend le Bangladesh, l'Egypte, la Colombie, la Myanmar, la Biélorussie, le Qatar et les USA.

Autres thèmes abordés : les attaques contre le droit de grève (voir page 1) et la campagne contre l'esclavage et le travail forcé (campagne coordonnée par la CSI).

Plus d'info sur www.ituc-csi.org

christian.vancoppenolle@fgtb.be