

# 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: Jean-Marie De Baene • Rue Haute 42, 1000 Bruxelles  
Bureau dépôt: Bruxelles X

## sommaire

Numéro 03, mars 2016

### ■ Economie

Réglementation des produits financiers à risque

Contrat de gestion SNCB ? By passons les voyageurs !

### ■ Entreprises

La liberté d'association syndicale menacée

### ■ Politique sociale

Le 'travail soutenable' vu par le ministre Peeters

### ■ Ombuds social

Arrêt Brouwer : fin de la discrimination contre les travailleurs frontaliers féminins pour l'occupation antérieure à 1995

### ■ Echo région Bruxelles

Vers une première rationalisation des stages à Bruxelles

### ■ Echo région Wallonie

Contrôle des chômeurs : la FGTB wallonne empêche plus de 2.000 sanctions/an

### ■ Echo région Flandre

Plans de réforme De Lijn

### ■ Europe & Relations Internationales

Le droit de grève n'est pas un délit : suite

Quand l'OIT vante les mérites de l'indexation automatique

## De quoi les employeurs souhaitent-ils véritablement parler : des coûts salariaux ou de l'innovation ?

L'administrateur délégué de la FEB, Pieter Timmermans, souligne dans de nombreuses interviews que l'innovation est 'la clé'. L'économie belge est confrontée à plusieurs défis qui, selon lui, peuvent être relevés avec plus d'innovation.

La FEB souffle le chaud et le froid.

La compétitivité d'un pays se compose de deux variables : d'une part, les aspects liés aux coûts (comme les salaires et les prix de l'énergie) et d'autre part, les aspects non liés aux coûts, aussi appelés 'compétitivité structurelle'. Ce terme couvre par exemple les investissements dans l'innovation, les formations, etc. Les employeurs ne veulent pas d'engagement sur cette compétitivité structurelle. Ils refusent catégoriquement de prendre leurs responsabilités. Il est un fait que la Belgique se trouve en dessous de l'objectif européen de 3% en matière d'investissements en recherche et développement. En 2012, les entreprises et les pouvoirs publics belges ont investi 2,1% de leur PIB dans l'innovation. Dans le Pacte de compétitivité de l'ancien gouvernement, il a été décidé que les interlocuteurs sociaux collaboreraient à différents niveaux sur le thème de l'innovation pour ainsi créer un nouvel élan. Au CCE, les interlocuteurs sociaux ont émis un avis positif unanime à ce sujet. D'une part, les commissions paritaires doivent conclure des CCT sur les défis structurels dans leur secteur, d'autre part, les interlocuteurs sociaux au CCE doivent définir un cadre.

Et après deux ans, où en sommes-nous ? Presque nulle part ! Actuellement, seules 27 CCT sur les défis structurels ont été signées et déposées au SPF ETCS (pour information, il y a plus de 100 commissions paritaires). Nous estimons que les discussions, les initiatives, études, etc., sur les défis structurels doivent être encouragées pour tous les secteurs et que ce sera difficile sans attention particulière pour ce point dans le cadre du dialogue social (ce que la loi nous impose). Mais côté patronal, on refuse systématiquement la concertation sociale à ce sujet et on bloque les réunions de toutes les façons possibles.

Par contre, ce que les patrons mettent sur la table, ce sont les coûts salariaux. Ils veulent faire évoluer nos salaires jusqu'au niveau des pays voisins. Car, effectivement, le niveau (mais pas l'évolution) de nos coûts salariaux est plus élevé que celui de nos pays voisins. Cette différence peut toutefois facilement s'expliquer par notre productivité, qui est plus élevée. Les travailleurs coûtent plus en Belgique, mais ils rapportent aussi plus, de sorte que l'écart salarial avec les pays voisins est entièrement compensé.

Si l'on devait suivre le raisonnement des employeurs, on créerait une situation de blocage salarial de plusieurs décennies. Il ressort d'une simulation que si l'indexation automatique continuait, il faudrait attendre jusqu'en 2038 pour voir nos salaires s'aligner sur ceux de nos pays voisins. Si l'indexation était suspendue, les Belges n'auraient plus d'évolution dans leurs salaires jusqu'en 2023, moment où nos salaires seraient alignés. Ceci impliquerait une énorme perte de pouvoir d'achat, car évidemment, les prix continueront à évoluer durant cette période.

Celui qui défend une telle situation nie complètement l'avance que nous avons acquise en termes de productivité et ceci – associé à un manque de concertation sociale en matière d'innovation – mènera notre pays à une crise économique de longue durée.

### 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)

## Pensions Complémentaires - Audition à la Chambre - La FGTB a rappelé ses priorités

Le 24 février dernier, les interlocuteurs sociaux et d'autres acteurs concernés (FSMA, Assuralia, institutions de retraite professionnelle, ...) ont été invités par la commission des Affaires sociales de la Chambre à une audition relative à la problématique des pensions complémentaires (PC).

À cette occasion, la FGTB a rappelé ses priorités en matière de pensions. Notre discours a été de replacer le débat sur les PC dans le paysage global des pensions et de rappeler que pour nous, comme le nom l'indique les PC doivent être et rester un complément à la pension légale (PL). Notre priorité reste la pension légale, vu son caractère social, que certains veulent démanteler, via notamment des attaques contre les périodes assimilées.

S'appuyant sur le Cahier 2015 de la Cour des Comptes relatif à la sécurité sociale qui démontre le coût exorbitant – 900 millions € – du soutien à la PC via le système de cotisation réduite, la FGTB a dénoncé la politique qui consiste à miner le financement de la sécurité sociale et des PL pour ensuite dénoncer le faible taux de remplacement des PL et finalement appeler à la constitution de PC.

Concernant le paysage existant des PC, la FGTB avec une majorité des intervenants a largement plaidé pour la nécessité de développer la transparence du secteur. Seuls les assureurs s'y sont opposés, soutenus par le silence des représentants patronaux.

## ECONOMIE

# Réglementation des produits financiers à risque

### Projet de règlement de la FSMA

La FSMA a rédigé un projet de règlement relatif à un encadrement de la commercialisation de certains produits financiers dérivés (instruments de placement dont la valeur est dérivée de la valeur d'un autre bien, comme les actions et le pétrole) sur le marché belge.

La FSMA a constaté que certains produits financiers dérivés particulièrement risqués étaient commercialisés en Belgique auprès de clients non-professionnels (particuliers et PME) via des plateformes e-commerce généralement situées à l'étranger. En France, 89% des clients concernés ont perdu de l'argent. Chez nous, la FSMA a elle-aussi déjà reçu une multitude de plaintes.

Le projet de règlement comprend deux grands piliers.

Le premier pilier vise à interdire la commercialisation de certains produits financiers dérivés auprès d'investisseurs non-professionnels.

Le deuxième pilier identifie un certain nombre de techniques de commercialisation agressives et inappropriées (insistance téléphonique par exemple) qui ont été constatées sur le marché. Le projet interdit l'utilisation

de telles techniques pour la commercialisation de tout produit financier dérivé auprès d'investisseurs non-professionnels (champ d'application plus large que le premier pilier car il s'agit de tous les dérivés).

### Avis unanime du Conseil de la Consommation

Il a été demandé au Conseil de la Consommation (structure consultative centrale pour tout problème en matière de consommation et de protection du consommateur, dont la FGTB est membre) d'émettre un avis sur ce règlement. Le Conseil est arrivé à un avis unanime car il est d'avis que le règlement offre au consommateur une meilleure protection contre ces acteurs et ces pratiques.

La FGTB se réjouit que la FSMA prenne de telles initiatives pour mieux protéger le consommateur. Malgré cela, nous déplorons que le champ d'application ait été réduit aux consommateurs en lieu et place des clients non-professionnels. Nous nous étonnons qu'Unizo et l'UCM ne se soient pas immiscés dans les débats pour protéger les PME (et donc l'emploi) contre ces produits à risque.

[kristel.debacker@fgtb.be](mailto:kristel.debacker@fgtb.be)

## Contrat de gestion SNCB ? By passons les voyageurs !

Le jeudi 18 février dernier, le journal De Morgen révélait certains éléments du futur contrat de gestion de la SNCB, actuellement en cours de négociation entre le groupe SNCB et la ministre de la Mobilité.

Au-delà de savoir si c'était une réelle « fuite » ou un ballon d'essai, il est flagrant de constater qu'une fois encore l'intérêt des voyageurs est totalement mis de côté.

Ces fuites ont bien entendu entraîné leur lot de réaction.

Le Comité Consultatif pour les Voyageurs Ferroviaires (CCVF), dans lequel siège la FGTB fédérale en tant que représentant des travailleurs utilisant le train dans leur déplacement domicile-travail, a également tenu à réagir fermement à ces divulgations par voie de communiqué de presse.

Dans ce communiqué le CCVF dénonçait 2 éléments : le manque total de concertation et les probables hausses tarifaires annoncées.

En ce qui concerne le manque de concertation, le Comité a rappelé à la ministre de la Mobilité et au groupe SNCB que la loi du 10 avril 2014 instituant le CCVF confie à celui-ci

la mission d'émettre, au nom des voyageurs ferroviaires, des avis et des recommandations sur toutes les matières qui les affectent et donc aussi sur le plan de transport et sur les contrats de gestion.

Sur les fonds, le Comité rappelle que la SNCB a des obligations de service public à remplir et que dans un contexte de congestion sans cesse croissante et d'impacts majeurs sur l'environnement, la priorité doit être mise sur l'attractivité du rail. Des mesures telles que celles divulguées dans la presse la semaine passée vont clairement à l'encontre de ces priorités.

Le Comité demande donc avec insistance à la ministre de la Mobilité et au groupe SNCB d'être consulté sur le projet de contrat de gestion avant sa finalisation.

Et le Comité de conclure : « le groupe SNCB et Madame la ministre n'ont de cesse de rappeler qu'ils souhaitent une société de transport ferroviaire « orientée clients ». Passez des paroles aux actes et commencez par écouter les priorités des voyageurs. »

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

## La liberté d'association syndicale menacée

“Si nous ne devons pas organiser d'élections sociales et ne pas installer de Conseil d'entreprise, vous recevrez tous un jour de congé supplémentaire et un nouveau smartphone”. Voilà la promesse faite par Accent Jobs à ses travailleurs dans la perspective des élections sociales du mois de mai. Ce type de nouvelles ne dégradent pas seulement le climat dans l'entreprise, elles mettent aussi sous pression les travailleurs pour qu'ils n'aillent pas voter et ne présentent pas leur candidature.

Dans l'affaire WILSON contre le Royaume-Uni (Affaire n° 30669/96 du 2 juillet 2002), la Cour européenne des droits de l'homme a conclu que l'octroi d'avantages salariaux à un journaliste en échange duquel celui-ci accepte que son syndicat ne soit plus reconnu par l'employeur est contraire à l'article 11 de la CEDH (liberté d'association syndicale). La Cour a considéré qu'il incombe aux autorités de veiller à ce que les membres d'une organisation syndicale ne soient pas gênés ou limités dans l'utilisation de leur organisation syndicale pour les représenter dans leur tentatives de réglementation de leurs relations avec leur employeur.

La Cour a considéré que les employeurs avaient limité illégalement la liberté d'association. En effet, en offrant des avantages financiers en échange de l'abandon de leur représentation syndicale, l'employeur a illégalement limité le libre choix des travailleurs de s'affilier ou non à une organisation syndicale. La Cour a procédé à un contrôle de la proportionnalité entre les conditions octroyées et l'abandon du droit à la représentation syndicale. La Cour a estimé que les avantages financiers étaient en l'occurrence tellement substantiels que l'affiliation syndicale ne faisait pas le poids face à ces avantages. L'employeur, un acteur privé, avait donc violé l'article 11 de la CEDH.

Dans notre pays, les syndicats disposent de l'autonomie de présenter des candidats dans l'entreprise aux élections d'un Conseil d'entreprise ou d'un Comité pour la prévention et la protection au travail. A l'instar de l'affaire WILSON, les propos d'Accent Jobs sont juridiquement contestables parce qu'ils touchent à l'autonomie des syndicats de constituer des listes de candidats et au droit des travailleurs de se faire représenter par les membres du CE et du CPPT. Il incombe

aux pouvoirs publics de veiller au droit à l'association syndicale des travailleurs.

Cette affaire n'est sans doute pas un cas isolé et certains employeurs n'hésitent pas à aller encore plus loin : non seulement ils intimident les candidats potentiels, ils exercent aussi des pressions sur les candidats pour qu'ils se retirent, les électeurs ne peuvent pas voter librement pour le candidat ou le syndicat de leur choix, les témoins sont empêchés d'assister aux opérations de vote ou d'accomplir convenablement leur tâche.

Un pas dans la bonne direction serait de modifier la loi afin de sanctionner l'immixtion de l'employeur dans la procédure électorale ou les pressions indirectes de celui-ci sur les électeurs, les témoins et les candidats.

Il faut revoir le rôle de l'inspection sociale afin que ce genre de pratiques puissent être examinées et sanctionnées immédiatement. Le rôle de l'inspection sociale doit également être renforcé lorsqu'un employeur refuse de prendre les décisions prévues par la loi électorale ou de fournir les informations prévues par celle-ci.

[tim.decang@fgtb.be](mailto:tim.decang@fgtb.be)

## Plateforme SPF Emploi

Le SPF Emploi vient de lancer une plateforme qui reprend à la fois toutes les activités qu'il organise (journées d'étude, séance d'information, ...) ainsi que les formations et activités de recyclage pour les conseillers en prévention, les personnes de confiance et les médecins du travail.

Le Calendrier bien-être au travail reprend les formations et événements relatifs au bien-être au travail organisés par les instituts de formations reconnus tels que les associations professionnelles, les administrations...

Les institutions listées ci-dessous peuvent ajouter leurs propres activités au calendrier :

- la DG HUT du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ;
- les organisateurs visés à l'arrêté royal du 17 mai 2007 (concernant la formation et le recyclage des conseillers en prévention des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail) ;
- les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ;
- les commissions paritaires et les institutions paritaires pour la formation des travailleurs et des employeurs ;
- les organisations représentées au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail ;
- d'autres organisations qui organisent des activités qui répondent à certains critères, à condition que ces activités soient incluses dans le Calendrier de la DG.

### Plus d'infos sur

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

[www.evenements.emploi.belgique.be/fr](http://www.evenements.emploi.belgique.be/fr)



## Les syndicats vont en appel contre le relèvement de l'âge de la pension

*Les trois syndicats ont introduit, début février, auprès de la Cour constitutionnelle, une demande en annulation du relèvement de l'âge de la pension légale. Par la même occasion, ils s'opposent au renforcement des conditions d'accès à la pension anticipée et au relèvement de l'âge pour la pension de survie. Des mesures qui ont été prises tant pour la pension des salariés que pour le régime des pensions publiques pour les fonctionnaires et le personnel enseignant.*

*Les interventions légales que ce gouvernement nous a imposées sont, selon nous, contraires aux droits constitutionnels, à savoir l'article 23 - régression au niveau du droit à la sécurité sociale - et les articles 10 et 11 qui interdisent toute forme de discrimination. Les femmes sont en effet beaucoup plus sévèrement touchées par ces mesures.*

*Nous exigeons une approche sérieuse et complète de la discussion en matière de pensions tenant compte de la réalité et d'une bonne protection sociale comme point de départ. Nous voulons un âge de départ à la pension soutenable, des pensions décentes pour tous et un financement supplémentaire de la sécurité sociale.*

*Le gouvernement a pour l'instant l'opportunité de réagir aux arguments avancés avant que la balle ne revienne dans notre camp. La Cour constitutionnelle devra ensuite trancher sur la base des arguments formulés.*

## ■ POLITIQUE SOCIALE

# Le 'travail soutenable' vu par le ministre Peeters

Le 20 février, le ministre de l'Emploi Kris Peeters a surpris tout le monde avec un projet de loi (encore à rédiger) qui doit permettre aux secteurs et aux entreprises de déroger à la loi sur le travail en dix points spécifiques que le ministre a lui-même choisis. Le projet de loi doit encore être introduit au Parlement avant les grandes vacances, de sorte que les possibilités qu'il contient pourront faire partie des négociations sectorielles 2017-2018.

Tout cela se passe évidemment dans le cadre d'un soi-disant souhait d'évoluer vers un 'travail soutenable', mais comme nous le montrons ci-après, son interprétation de la notion de 'travail soutenable' est pour le moins bizarre.

### Source d'inspiration pour le menu

Le ministre prétend s'inspirer des 'expériences Hansenne', en référence aux expériences d'un prédécesseur du ministre en matière de temps de travail rendues possibles dans les années 1980 par l'A.R. 179. Le but était de permettre aux entreprises d'adapter le temps de travail en vue de la redistribution du travail disponible. En bref, il s'agissait d'expériences en matière de réduction du temps de travail, avec des interventions de l'Etat dans ce cadre. Aussi bien pour compenser la perte de salaire liée à la réduction du temps de travail que pour cofinancer les embauches compensatoires. Mais cette fois-ci, le ministre ne joue pas la carte de la réduction du temps de travail, bien au contraire. De plus, rien n'est prévu en matière de soutien financier des travailleurs (ou des employeurs).

### Dix pistes

Les pistes avancées par le ministre sont les suivantes : épargne-carrière, élargissement du 'plus moins conto' appliqué dans le secteur automobile, réglementation du télétravail occasionnel, prestations d'heures supplémentaires volontaires, inventarisation des possibilités de congé existantes, introduction d'un budget mobilité, élargissement de la définition de personne de confiance (travailleurs qui ne relèvent pas de la réglementation relative au temps de travail), développement d'un statut pour les freelance (avec rémunération liée aux résultats), introduction d'un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée et enfin, conversion de l'indemnité de rupture (en cas de licenciement) en une indemnité de transition.

### Analyse

Les pistes que le ministre propose nous semblent diamétralement opposées à ce que l'on entend par 'travail soutenable'. Dans quelle mesure en effet, l'épargne-carrière (qui revient à ne pas prendre des jours de congé ou des jours de repos compensatoires pour les prendre par après, de façon groupée) contribuera-t-elle à diminuer le stress et le burn-out ? Dans quelle mesure l'élargissement du 'plus moins conto' à d'autres secteurs, et donc le fait de permettre l'élargissement à 6 ans de la période de référence pendant laquelle la durée de travail hebdomadaire moyenne doit être prestée, y contribuera-t-elle ? Ou encore la prestation 'volontaire' d'heures supplémentaires ? Et donc le fait de travailler 'sur base volontaire' encore plus longtemps et encore plus ? Et quelle sécurité un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée apportera-t-elle, si ce n'est la certitude de se retrouver ad vitam aeternam dans un contrat précaire ?

### Et maintenant ?

Le ministre donnera l'opportunité aux partenaires sociaux au sein du Groupe des 10 de modifier les dix pistes avancées (en retirant certaines d'entre elles pour les remplacer par d'autres) et de développer un cadre pour chacune de ces pistes. Faute de consensus entre partenaires sociaux, le gouvernement lui-même mettra le projet de loi sur papier.

En tant que FGTB, nous mettrons tout en œuvre pour faire reprendre nos alternatives dans le menu. D'abord avec la réduction du temps de travail, ensuite avec notamment un droit généralisé et effectif à la formation, l'examen de l'organisation du travail et en freinant l'emploi précaire.

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

## ■ OMBUDS SOCIAL

# Arrêt Brouwer : fin de la discrimination contre les travailleurs transfrontaliers féminins pour l'occupation antérieure à 1995

Par son arrêt du 14 décembre 2015, la Cour de Cassation a mis un terme à une longue bataille juridique autour de la prise en considération de salaires forfaitaires pour le calcul de la pension des travailleurs frontaliers féminins.

Dans le cadre du calcul d'un supplément de pension pour travailleur frontalier, les années d'occupation comme travailleur frontalier sont prises en considération sur la base de salaires forfaitaires. Pour les années antérieures à 1995, ceux-ci étaient plus bas pour les femmes que pour les hommes. Ceci a été contesté par une travailleuse frontalière qui a travaillé aux Pays-Bas de 1960 à 1998. Elle estimait que cette distinction était contraire au principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et a obtenu gain de cause.

En réponse à une question préjudicielle, la Cour européenne s'est uniquement prononcée pour la période à partir de 1984 (date ultime de la transposition de la directive 79/7 relative à l'égalité entre hommes et femmes au niveau de la sécurité sociale) et a jugé

qu'il devait y avoir une égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

L'ONP a exécuté ce jugement et recalculé le supplément de pension, mais uniquement pour la période 1984-1995.

L'arrêt de la Cour du Travail d'Anvers du 17 juin 2001 stipulait par la suite qu'il devait être tenu compte, pour la période antérieure à 1984, de salaires journaliers forfaitaires identiques pour les hommes et les femmes.

L'ONP avait alors introduit un pourvoi en cassation pour ce motif. Cet arrêt tranche maintenant définitivement toute l'affaire, rejetant ce pourvoi en cassation et confirmant le jugement de la Cour du Travail.

Cet arrêt est aujourd'hui opposable. Sur assistance de la FGTB au sein du Comité de Gestion de l'ONP, l'administration recherchera désormais elle-même ce type de dossiers et contactera les personnes concernées afin que cet arrêt puisse leur être appliqué.

*hilde.duroi@fgtb.be*

## ■ ECHO REGION BRUXELLES

# Vers une première rationalisation des stages à Bruxelles

Dans le cadre de la Stratégie 2025, les interlocuteurs sociaux ont été chargés de réfléchir à une rationalisation de la dizaine de formules de stages existant à Bruxelles, dans le but d'en augmenter qualitativement et quantitativement l'offre. Pour la FGTB, il est impératif de renforcer l'encadrement paritaire des stages, afin d'en garantir la qualité, d'assurer la meilleure protection des stagiaires et de proscrire tout recours abusif aux stages, au détriment de l'emploi salarié.

Les interlocuteurs sociaux proposent de privilégier désormais quatre formules de stages pour demandeurs d'emploi : les stages d'achèvement de formation, les stages d'immersion linguistique, la formation professionnelle individuelle en entreprise et les stages de première expérience professionnelle (l'ancien 'stage de transition en entreprise'). Toutes ces formules sont placées sous le contrôle, paritaire, des comités de gestion des organismes régionaux d'emploi ou de formation. Concernant les pratiques de stage

non réglementées, patrons et syndicats préconisent de s'appuyer sur l'ancien dispositif fédéral de la convention d'immersion professionnelle (CIP), désormais de la compétence de la Commission communautaire française et de la Communauté flamande. A noter : la CIP semble particulièrement appropriée pour recadrer l'engagement de travailleurs qualifiés étrangers dans de pseudo stages gratuits de longue durée...

Par ailleurs, le déroulement de l'accueil des stagiaires dans les entreprises doit être clairement défini, étape par étape, en application des dispositions de la convention collective de travail n°22.

Les étapes suivantes consisteront à intégrer les stages de l'enseignement dans cette approche intégrée et de conclure, avec les secteurs professionnels, des protocoles d'accord visant à assurer la meilleure déclinaison sectorielle des stages...

*samantha.smith@fgtb.be*

## Formation sur les conséquences sociales de la faillite

*La prochaine formation destinée aux membres des Offices de droit social et des services juridiques des Centrales aura lieu le jeudi 21/04/2016 de 9h30 à 12h30 et sera consacrée aux conséquences sociales de la faillite.*

*Elle sera donnée par Johan Peeters, professeur à l'Université d'Anvers 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)*

## Contre les recours abusifs aux stages

*Afin de prévenir les recours déraisonnables ou abusifs aux stages, le Conseil économique et social a décidé de créer en son sein une commission ad hoc, chargée de remettre avis sur les cas litigieux et de mener des missions de conciliation entre les parties prenantes : le stagiaire, l'employeur et les organismes régionaux d'emploi et de formation. Cette commission pourra être saisie par les interlocuteurs sociaux, en vue de réfléchir aux difficultés rencontrées aux diverses étapes des stages en entreprise. Elle devrait notamment permettre de disposer d'un levier d'action dans les petites et très petites entreprises, où il n'y a pas de contrôle syndical.*

## BROCHURE

## Detox 2 : Antireac !

**Intoxication aux idées racistes, sexistes, homophobes, antisyndicales, autoritaires, antisociales ? Voici le remède concocté par les Jeunes FGTB...**

60 pages de contre-arguments clairs, percutants et précis pour démonter les idées réac'.

L'objectif est de faire de ce manuel un outil de déconstruction des idées réactionnaires particulièrement en vogue en ces temps de crise. Les Jeunes FGTB propose de (re)construire des grilles de lecture communes qui permettent de comprendre pourquoi notre société semble « partir à la dérive » et surtout donner des pistes de réflexion et des arguments concrets pour qu'il en soit autrement. Les solutions sont à construire collectivement, au sein d'organisations qui se donnent pour objectif de défendre les intérêts de toutes et tous, pour mieux vivre individuellement et collectivement.

## Comment lire ce Détox ?

La brochure Détox est organisée en six grandes thématiques, elles-mêmes divisées en fiches. Chaque fiche correspond à une phrase qu'on entend trop souvent par-ci par-là, au boulot, à la maison... Pour pouvoir y répondre, ces fiches se découpent en trois parties :

• **Intox** : Souvent, ces petites phrases sont pleines d'inexactitudes et de raccourcis. Première étape, les déconstruire.

• **Basta** : Ces affirmations sont dangereuses, et il faut pouvoir expliquer pourquoi.

• **Conclusion** : En connaissant ces différentes réalités, quelles idées et propositions pouvons-nous y apporter ?

## A découvrir sur :

[www.jeunes-fgtb.be](http://www.jeunes-fgtb.be)  
(Ressources/outils)

**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

## Contrôle des chômeurs : la FGTB wallonne empêche plus de 2.000 sanctions/an

Parmi les matières transférées au FOREM depuis le 1er janvier, on retrouve le contrôle de disponibilité des demandeurs d'emploi. Malgré son opposition de principe à ce dispositif, la FGTB wallonne considérait que le transfert de cette compétence était l'occasion de gommer les aspects les plus absurdes du plan de contrôle et d'en atténuer les effets les plus dévastateurs. La FGTB wallonne a récemment évité que ce transfert ne se traduise par une aggravation de la situation.

Auparavant, dans la procédure « disponibilité active », une absence à un entretien suite à la 2ème convocation menait à une exclusion dite « article 70 ». Cet article de l' « Arrêté royal portant réglementation du chômage » prévoyait cependant la possibilité :

- de révoquer la sanction et de récupérer rétroactivement le droit aux allocations de chômage si le chômeur se présentait dans les 30 jours ouvrables à l'ONEM et introduisait une demande d'allocations via son organisme de paiement<sup>1</sup>.
- de lever la sanction et de retrouver le droit aux allocations de chômage à partir de la date de présentation auprès de l'ONEM quand le délai de 30 jours était dépassé.

## Absence injustifiée ?

Contrairement à certains stéréotypes, les absences ne sont pas dues à une « désinvolture » des demandeurs d'emploi concernés. Il s'agit tout d'abord de personnes qui ne sont plus en situation de chômage au moment de leur convocation (travail, formation...). Mais les sanctions « art. 70 » touchent aussi les demandeurs d'emploi les plus fragiles : des personnes confrontées à des conditions de vie difficiles, à l'analphabétisme, à des problèmes psychologiques, de mobilité, d'habitat

précaire, de boîtes aux lettres collectives, de courrier perdu, volé ou détruit...

En l'absence de données pertinentes sur le sujet, il est difficile de connaître la proportion de ces deux catégories. Le rapport 2014 de l'ONEM indique cependant que, dans le cadre de la procédure spécifique aux allocataires d'insertion, 40% des personnes sanctionnées « art.70 » se sont manifestées auprès de l'ONEM<sup>2</sup>. Ce qui laisse donc supposer que les 60 autres % n'étaient en réalité pas « convocables » et n'ont donc pas entrepris de démarche auprès de l'Office.

## La procédure du FOREM

La nouvelle procédure wallonne ne prévoyait initialement pas la possibilité de lever la sanction encourue par une absence à un entretien. Toute absence suite à la 2ème convocation équivalait à une évaluation négative. La sanction n'était donc ni provisoire ni annulable (rétroactivement ou non) excepté en cas de raison valable reconnue (maladie, travail...).

Toute absence injustifiée menait, selon l'entretien, à un avertissement, à 4 à 10 semaines d'exclusion, à 13 semaines d'exclusion ou à l'exclusion définitive.

## Des conséquences désastreuses

Si une disposition semblable à l'article 70 n'avait pas été introduite dans la procédure du FOREM, on aurait pu s'attendre à une hausse brute significative des sanctions : 50%, soit 5.5000 sanctions supplémentaires par an ! Et, même en ne considérant que 40% de celles-ci (voir supra), l'augmentation nette eut été d'environ 20%, soit 2.200 exclusions supplémentaires.

En Wallonie, les sanctions sur les 2 dernières années<sup>3</sup>:

	Sanctions et exclusions hors art.70	Suspensions art.70
2013-2 1014	22.102 <sup>4</sup>	11.082

La FGTB wallonne est intervenue et a obtenu l'engagement que la procédure FOREM prévoie la possibilité de lever la sanction à l'instar de ce que permettait l'article 70. Les représentants au Comité de gestion du FOREM resteront bien évidemment particulièrement

attentifs à la concrétisation de cet engagement, tout comme à la défense des intérêts des demandeurs d'emploi et des travailleurs de cet organisme.

[david.lannoy@fgtb-wallonne.be](mailto:david.lannoy@fgtb-wallonne.be)

<sup>1</sup> Jusqu'au 1er juillet 2014, la législation prévoyait également l'obligation de conclure un contrat de recherche d'emploi.

<sup>2</sup> Rapport annuel 2014 de l'ONEM, Indicateurs du marché du travail et évolution des allocations, p.121.

<sup>3</sup> Procédures classique et spécifique aux allocataires d'insertion confondues, procédures qui n'en font maintenant plus qu'une.

<sup>4</sup> Soit 16.668 sanctions et exclusions dans le cadre de la procédure classique et 5.434 pour la procédure concernant les allocataires d'insertion.



## Plan de réforme De Lijn

Le MORA (Conseil flamand de la Mobilité) élabore un avis sur le concept de l'accessibilité de base qui occupe une place centrale dans la politique du ministre flamand de la Mobilité, Ben Weyts (N-VA). Quelle est la position de la FGTB flamande ?

Il a fallu un certain temps avant que la notion d'accessibilité de base ne soit devenue plus claire. La note conceptuelle du ministre Weyts donne la définition suivante: "L'accessibilité de base implique la possibilité d'atteindre des fonctions sociétales importantes au moyen d'un système basé sur la demande et l'utilisation optimale de moyens."

Cette conception contraste vivement avec la mobilité de base que nous connaissons aujourd'hui : garantir sur le plan légal dans chaque type de zone d'habitation (allant des grandes villes aux zones rurales) une offre minimale de transports réguliers. Cette offre minimale implique des fréquences de services de transports publics réguliers avec des distances raisonnables entre les arrêts.

### Position de la FGTB flamande

1. L'accessibilité de base part du droit d'accessibilité basé sur les besoins des citoyens de participer à la vie en société. Il est possible de baser sur ce modèle de transports publics une fonction sociale inclusive, mais à cette fin il faut développer d'abord une vision concrète. Le fait de se laisser aveugler par le taux de rentabilité ou par la disposition du citoyen à payer empêche le développement d'une vision d'avenir des transports publics.
2. La FGTB flamande n'est pas opposée à des projets pilotes car ils permettent un monitoring et une évaluation approfondis des réformes annoncées. A cet égard, l'implication de la société civile locale est une condition essentielle.
3. La FGTB flamande demande au gouvernement flamand de garantir la continuité pendant la durée des projets pilotes, plus particulièrement dans les régions de transport à zones modérément réglementées. D'autre part, une communication claire avec les voyageurs et les travailleurs dans les trois régions de transport doit faire partie du projet pilote.
4. La révision du décret relatif aux transports de personnes doit être l'occasion d'intégrer des normes légales afin de garantir le droit de base de chaque citoyen à la mobilité et à l'accessibilité de destinations aussi bien sociales qu'économiques. A cette fin, il faut au moins reprendre dans le nouveau décret une liste minimale des destinations à accessibilité garantie.
5. La FGTB se montre extrêmement sceptique au sujet du fait que le Département de la Mobilité et des Travaux publics s'accapare de la régie des transports publics en Flandre, plus particulièrement en raison des doutes que nous avons au sujet de son indépendance et de la présence de connaissances et d'expériences opérationnelles indispensables.
6. La FGTB flamande a toujours plaidé pour que la régie reste aux mains de De Lijn. Dès lors, elle s'interroge au sujet de l'effectivité et de la légitimité de ces nouvelles structures qui ne garantissent provisoirement pas l'implication des partenaires sociaux. Par ailleurs, la subdivision en régions de transport ne peut impliquer une fragmentation de l'offre ni une diversification des tarifs.
7. Nous applaudissons l'intention d'aligner davantage les transports urbains et régionaux en Flandre sur les transports via chemin de fer. En même temps, nous nous inquiétons au plus haut point de la politique fédérale contraire de la SNCB.
8. Il est positif que De Lijn soit désigné comme opérateur interne du réseau de base et du réseau complémentaire. Toutefois, les conséquences de cette décision pour ses rapports avec les fermiers (sociétés privées) sont loin d'être claires. La FGTB flamande demande au gouvernement flamand une attention particulière pour les conditions de travail et de salaire des travailleurs de ces entreprises.
9. La FGTB ne peut marquer son accord avec le fait que les pouvoirs publics se retirent au niveau local pour laisser l'organisation des transports publics aux mains du marché. Pour la FGTB flamande, l'organisation de transports publics sûrs et inclusifs demeure une des missions clés des pouvoirs publics.

[greg.verhoeven@vlaamsabvv.be](mailto:greg.verhoeven@vlaamsabvv.be)

## Compte-rendu SERV – colloque sur la concertation sociale, plusieurs dimensions

*La participation structurelle de la société civile à la préparation et à l'exécution de l'action politique constitue la pierre angulaire de notre modèle de société. Cela signifie que des objectifs sociétaux ne sont pas uniquement déterminés par le marché et le gouvernement, mais également par la concertation entre pouvoirs publics, partenaires sociaux et autres parties prenantes.*

*Dans ce contexte, le SERV est devenu le forum de concertation des partenaires sociaux interprofessionnels flamands. En outre, le SERV se concert également avec le gouvernement flamand au sein du VESOC. Ce n'est donc pas un hasard si le slogan de référence du SERV est : 'Sterk door overleg' (« Forts grâce à la concertation »).*

*La mise en œuvre concrète de cette fonction de concertation n'est nullement une constante, ni dans le temps, ni dans l'espace.*

*À la suite du départ à la pension de Michel Dethée (service d'étude du SERV), le SERV a organisé un colloque sur la concertation sociale, qui a eu lieu le 29 février 2016 ('Sociaal overleg, meerdere dimensies' – La concertation sociale, plusieurs dimensions).*

*Après le mot de bienvenue et l'introduction, l'orateur invité Luc Cortebecq a pris la parole. Fort de sa longue expérience dans la concertation sociale à plusieurs niveaux politiques, il s'est interrogé, au gré de son exposé, sur l'avenir de la concertation sociale.*

*Envie d'en savoir plus? : [www.serv.be](http://www.serv.be) (cliquez sur 'Agenda', 'Evènements', 'SERVacademie 29 février 2016: sociaal overleg, meerdere dimensies')*

## « Tope-la »

La Confédération syndicale des travailleuses et des travailleurs des Amériques (CSA) vient de lancer son nouveau site internet [www.csa-csi.org](http://www.csa-csi.org). La CSA y explique ses défis, ses axes de travail et ses activités. Pour son troisième congrès en avril prochain, la campagne lancée sur les réseaux sociaux « ¡dame esos cinco! » (« Tope-la ! ») vise au moins un pour cent d'augmentation d'affiliation chez les jeunes.

## CSI : Plainte à l'OIT contre la Chine

La CSI a déposé une plainte contre la Chine auprès du Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du Travail. Cette plainte concerne l'arrestation et la détention de défenseurs des droits des travailleurs. Cette plainte trouve écho aussi dans les déclarations du haut-commissaire des Nations unies aux droits de l'homme qui a également fait part de sa préoccupation face à la détention de plusieurs acteurs de la société civile, qu'il s'agisse d'avocats, de journalistes ou d'employés d'ONG et qui défendent librement les droits des travailleurs chinois.

## Révision de la directive détachement et pilier des droits sociaux

Ce mois de mars 2016, la Commission européenne va sortir plusieurs communications et initiatives législatives dont les conséquences seront cruciales pour les travailleurs européens : la révision ciblée de la directive détachement des travailleurs et le pilier européen des droits sociaux. La FGTB suit cela avec la plus grande attention. A suivre dans le prochain numéro d'ECHO.

## ■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

### Le droit de grève n'est pas un délit : suite

Le mois passé, nous faisons le point sur le dossier des droits des travailleurs et des droits syndicaux. Entretemps, il y a eu quelques nouvelles informations où se sont alternés le bon, le moins bon et le pire.

#### Le bon...

En Espagne, le 8 délégués d'Airbus ont été acquittés. C'est une première victoire. A l'annonce du verdict, les syndicats espagnols ont remercié tous ceux et celles qui avaient apporté leur soutien aux inculpés. Nul doute que cette décision doit autant à la vacuité des charges retenues qu'à la pression de l'opinion publique internationale choquée que l'on puisse encore poursuivre des manifestants sur la base d'un article de loi datant de l'époque franquiste. Mais le combat n'est pas terminé, il reste encore 300 hommes et femmes qui sont encore et toujours poursuivis pour avoir exercé ce droit fondamental qu'est le droit de grève.

En Turquie, les deux journalistes turcs, Can Dündar et Erdem Gül, qui étaient emprisonnés depuis novembre ont été libérés. Ils étaient accusés de violation de secrets d'état en rapport avec un trafic d'armes vers la Syrie. Les procureurs avaient requis une peine d'emprisonnement à vie pour les deux journalistes de Cumhuriyet, le grand quotidien indépendant. Cette libération, est une victoire pour tous ceux – dont les syndicats turcs - qui avaient réclamé leur libération et le respect de la liberté de la presse.

#### ...le moins bon...

Mais la vigilance reste de mise puisque les deux journalistes turcs restent inculpés et que d'autres journalistes et syndicalistes restent encore emprisonnés. Et l'attaque menée par les forces de police turques le 4 mars contre le journal d'opposition Zaman montre que la liberté de la presse et l'ensemble des libertés fondamentales restent fragiles dans ce pays candidat à l'adhésion à l'Union européenne.

#### ...et le pire

Courant février, nous apprenions l'assassinat au Caire de Giulio Regeni, un jeune chercheur de nationalité italienne. Agé de vingt-huit ans, cet étudiant de l'université de Cambridge faisait des recherches sur le mouvement syndical libre et indépendant en Égypte. Il a été enlevé, sauvagement torturé avant d'être assassiné. Cet effroyable meurtre est malheureusement à mettre en relation avec la dégradation de la situation des libertés et des droits démocratiques fondamentaux, notamment le droit à la liberté syndicale dans ce pays. La FGTB s'est associé aux syndicats italiens, à la CES et à la CSI pour réclamer que tout la lumière soit faite.

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

### Quand l'OIT vante les mérites de l'indexation automatique

Un rapport récent de l'Organisation internationale du Travail montre certains des ravages de la crise économique et financière que l'Europe vit depuis maintenant près de 8 ans. L'étude se concentre sur le développement des inégalités et leur impact pour les classes moyennes. Presque tous les pays européens étudiés ont connu une augmentation des inégalités qui s'est traduite par une baisse de la consommation des ménages. Cette situation peut conduire, s'inquiète l'OIT, à des situations d'instabilité sociale et politique.

Cette dégradation est due notamment à la montée du chômage, à la baisse des salaires et à des réformes du marché du travail qui ont affaibli les syndicats dans leur capacité à représenter et négocier collectivement en faveur des travailleurs. En outre, on a assisté au développement des emplois atypiques et à la précarisation croissante de l'emploi, en

particulier chez les jeunes travailleurs et chez les femmes.

Cependant, certains pays ont mieux résister que d'autres à ces tendances inquiétantes. C'est le cas de la Belgique, signale l'OIT. Et les facteurs qui expliquent cette situation relativement meilleure de la Belgique sont exactement ceux que la Commission européenne, le FMI ou la Banque Nationale ne cessent de dénoncer à longueur de rapports et de recommandations : des négociations collectives centralisées et coordonnées, un système de sécurité sociale performant, des services publics importants ou encore le mécanisme d'indexation automatique des salaires et des allocations sociales !

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