

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 05, mai 2016

■ Economie

Commission des Pensions
Complémentaires – Avis en faveur d'une
interprétation large de la période de
transition pour les 'futurs services'
Quoi de neuf du côté des prix en 2015 ?

■ Entreprises

Modernité, liberté, maniabilité

■ Politique sociale

Dispense de récupération par
l'ONEm: relèvement des plafonds
Le déplacement domicile-travail
est-il du temps de travail ?

■ Ombuds social

Limitation des allocations d'insertion
ALE: contraire au principe du standstill

■ Echo région Bruxelles

Contrats d'insertion

■ Echo région Wallonie

Les métiers de l'aide et des soins à domicile
face aux évolutions technologiques

■ Echo région Flandre

Les allocations familiales sont trop
importantes pour être reléguées dans
les antichambres de la politique

■ Europe & Relations Internationales

Ne nous racontez pas d'histoire,
la SST est un droit !

L'opacité totale de la Belgique au
sein de la Banque Mondiale

Concertation bidon ?!

Il y a 100 ans était conclue la première CCT, à Verviers, dans le secteur du textile. Pour autant, l'heure n'est pas à la fête. Le gouvernement Michel, tout comme le gouvernement Bourgeois, réduit la concertation sociale à une farce.

Citons d'abord les interventions dans la concertation salariale via le saut d'index et, bientôt, via une réforme de la loi de 1996 fixant le cadre de la concertation salariale. Le gouvernement veut une norme salariale contraignante et la possibilité de procéder à des corrections a posteriori en cas de dépassement. Il y a aussi les interventions dans l'organisation du travail. Après les flexi-jobs dans l'Horeca (et bientôt dans d'autres secteurs), Peeters, « le visage social de ce gouvernement », vient avec sa loi sur la flexibilité grâce à laquelle les employeurs pourront plus facilement encore faire travailler leur personnel plus longtemps sur une base hebdomadaire via l'annualisation du temps de travail et les nouvelles heures supplémentaires non récupérables par un repos compensatoire. Et enfin, citons encore les nombreuses interventions dans les pensions et la sécurité sociale : travailler jusqu'à 67 ans, démantèlement du RCC, prise en compte moins importante des périodes pendant lesquelles on n'a pas pu travailler, réductions supplémentaires des cotisations patronales...

Les salaires, l'organisation du travail et la sécurité sociale étaient des domaines-clés de la concertation sociale. Tout ceci est aujourd'hui remis en question. Le gouvernement dessine dorénavant en solo le cadre de la politique sociale. Non seulement, il y a moins de concertation, mais en plus, le gouvernement veut un autre type de concertation : moins au niveau intersectoriel et sectoriel, plus au niveau de l'entreprise ou même entre l'employeur et le travailleur individuel. Si les propositions donnent lieu à une loi Peeters, le travailleur se retrouvera alors très souvent seul face à l'employeur, en cas d'heures supplémentaires et de repos compensatoire. Il pourra même bientôt épargner du temps. Nous sommes curieux de voir combien de temps il faudra au gouvernement pour en finir avec le crédit-temps et l'interruption de carrière, fruits de la concertation sociale.

Les employeurs sont complices. Ils mènent une politique agressive vis-à-vis des candidats : les élections sociales offriraient trop de protection, les syndicats se comporteraient de façon irresponsable. Van Eetvelt a comparé le plan d'action des syndicats à du terrorisme. Et au niveau interprofessionnel, les employeurs ne font aucun effort pour parvenir à des accords ou des avis paritaires. Car au bout du compte, le gouvernement fait quand même toujours leur jeu.

Nous ne prendrons plus part à cette concertation bidon puisque le gouvernement finit quand même toujours par n'en faire qu'à sa guise. Même si un accord ou un avis unanime est trouvé, le gouvernement n'en tient pas compte (par ex. l'accord visant à ne pas imposer de sanctions supplémentaires aux malades de longue durée pendant leur trajet de remis au travail). Dans la plupart des cas, la concertation risque de déboucher sur un avis divisé, permettant ainsi au gouvernement de donner l'apparence de respecter la concertation. Nous n'optons pas pour une politique de la chaise vide, nous voulons une véritable concertation. La concertation n'a de sens pour les travailleurs que si le gouvernement laisse une marge pour celle-ci et si les employeurs sont disposés à conclure des accords paritaires. Nous attendons une réponse.

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

Invitation workshop AB-REOC : Prévenir des problèmes financiers chez les jeunes

En 2014, le Centrum voor Budgetadvies en Budgetonderzoek (CEBUD) a constaté que 12% des jeunes Flamands entre 16 et 18 ans couraient un risque de problèmes financiers. Un an plus tard, l'Association Belge de Recherches et d'Expertise des Organisations de Consommateurs (AB-REOC), dont la FGTB est membre, constate que 13% des jeunes Belges financièrement indépendants (entre 18 – 27 ans) montrent également des problèmes financiers...

L'AB-REOC organise un workshop (NL/FR) le jeudi 26 mai 2016 sur le sujet.

Durant ce workshop, nous explorons des stratégies pour les ménages, la politique et les organisations des consommateurs pour améliorer cette situation.

Ce workshop se tiendra dans les bâtiments du SPF Economie (Boulevard Albert II 16 – 1000 Bruxelles) de 9h à 13h – Salle S1 – 039.

Les orateurs seront : Jan Velghe (AB-REOC) et Ilse Cornelis (CEBUD)

Inscription par mail : jan.velghe@oeco.be avant le 15 mai 2016. Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter Jan Velghe (0476/98.34.34)

ECONOMIE

Commission des Pensions Complémentaires - Avis en faveur d'une interprétation large de la période de transition pour les 'futurs services'

Dans le cadre de la transposition de l'accord du G10 relatif aux Pensions Complémentaires (PC), le Gouvernement avait décidé d'ajouter un chapitre « Renforcement du caractère complémentaire du deuxième pilier ». Ce chapitre ne faisait pourtant pas partie de l'accord entre les interlocuteurs sociaux. A l'époque, seule la FGTB s'était opposée à cet ajout. Il prévoit pourtant des dispositions qui lient la prise de la pension complémentaire à la prise de la pension légale et interdisent les dispositions qui incitent à la retraite anticipée.

Toutefois, la loi a prévu une mesure transitoire spécifiant que les personnes qui atteignent l'âge de 55 ans en 2016 conservent le droit aux futurs services.

La première interprétation de cette mesure transitoire était que cette mesure transitoire était possible, pour autant qu'un tel droit soit prévu dans le règlement de pension antérieurement à la loi.

Toutefois, certains experts estiment qu'une interprétation plus 'large' est possible, ce

qui permettrait d'introduire des mesures de futurs services dans les règlements de PC existant à l'avantage des travailleurs qui atteignent l'âge de 55 ans au plus tard au 31 décembre 2016.

A la demande de certaines entreprises, la Commission des PC s'est penchée dans un délai relativement court sur cette problématique. Dans son 37ème avis (1), la commission des PC a remis un avis unanime en faveur de cette interprétation large. Sachant que la FGTB s'est opposée, seule, à la suppression des possibilités de financer des 'futurs services', elle a bien évidemment soutenue cette approche. En espérant que le Ministre et l'autorité de contrôle se rallieront à cette avis unanime.

astrid.thienpont@fgtb.be
christophe.quintard@fgtb.be

(1) consultable à cette adresse :
www.fsma.be

Quoi de neuf du côté des prix en 2015 ?

Evolution récente de l'inflation de l'indice des prix à la consommation harmonisé (*)

L'Observatoire des Prix a publié son septième rapport annuel. Ce rapport analyse l'inflation en 2015 dans notre pays en comparaison avec celle de nos pays voisins. Cette année, un focus a été porté sur les prix administrés (c'est-à-dire les prix fixés directement ou significativement influencés par le gouvernement tels que la protection sociale, la collecte des déchets, etc.), les prix des télécommunications et le prix de l'électricité.

Quelles sont les grandes conclusions de ce rapport ?

- En 2015, l'**inflation totale** s'est élevée à 0,6% contre 0,5% en 2014. Cette augmentation s'explique principalement par la hausse des prix des produits alimentaires non transformés (+2,1% contre -1,3% en 2014) et la hausse des prix des services (+2,4% contre +2,2% en 2014).

- 2015 a été marquée par la **baisse des produits énergétiques** (-8%) Ce groupe comprend l'électricité, le gaz, les combustibles solides, les combustibles liquides et les carburants pour le transport routier. La baisse d'inflation de ce groupe se poursuit depuis plusieurs années. Cette **baisse de prix est à nuancer pour l'électricité**. En effet, pour l'électricité, outre le prix de la « molécule », entrent en jeu d'autres éléments tels que les redevances et les taxes qui elles ont augmen-

té en 2015. En 2015, l'électricité a connu une inflation de +11% par rapport à 2014.

- L'Observatoire attire l'attention sur la **hausse des prix des services** et leur impact dans l'inflation totale. Il fait également l'hypothèse qu'une **progression des coûts salariaux unitaires** (à savoir les coûts horaires par rapport à la productivité horaire) plus rapide en Belgique pour les services concernés pourrait constituer un élément d'explication à cette croissance plus forte des prix en Belgique.

- En 2015, le **prix de certains produits administrés** ont été revus à la hausse. Ceci a été le cas pour, par exemple, la collecte de déchets ou l'accès à l'enseignement supérieur en Flandre.

- En ce qui concerne les **prix des produits de télécommunication**, en fonction des produits consommés, les prix belges sont plus ou moins chers que les mêmes produits dans les autres pays. Ainsi, par exemple, les prix des profils de téléphonie mobile sont moins chers en Belgique que dans les pays voisins.

La FGTB rappelle le nécessité de contrôler certains prix. En effet, la hausse de prix actuelle est le résultat des politiques gouvernementales consistant à augmenter les taxes indirectes pour compenser des baisses d'impôts. Cela se ressent dans l'inflation globale.

giuseppina.desimone@fgtb.be

(*) http://economie.fgov.be/fr/spf/structure/Observatoires/Observatoire_Prix

Modernité, liberté, maniabilité

Parmi les 5.000 travailleurs interrogés par la FGTB en 2014 dans le cadre de son enquête « MODERN TIMES ? », près de 9 travailleurs sur 10 (87 %) estiment que l'organisation du travail a une influence sur la santé physique ou mentale du travailleur.

74% des travailleurs interrogés estiment qu'ils n'auront pas la force physique et psychologique de poursuivre jusqu'à l'âge légal de la pension. 42% des travailleurs plaident pour l'engagement de personnel supplémentaire, 41% pour une refonte en profondeur de l'organisation du travail en prenant plus en compte le facteur humain.

Comment en est-on arrivés là ?

L'organisation de travail a subi une mutation profonde : technostress, disponibilité non-stop, rythmes de travail imposés par des machines et logiciels informatiques élaborés par des « calculateurs », objectifs irréalistes, ... Nous avons vécu des dérégulations successives du temps de travail. Enfin, et surtout, la législation en matière de prévention n'est pas respectée : absence d'analyse des risques professionnels et de mesures de prévention en entreprise ou au niveau du secteur. Absence d'intégration de ces principes dans le cadre de l'organisation du travail/politiques RH.

Ce qui prévaut à tous les niveaux c'est le rendement à court terme, peu importe les dégâts en terme de santé et sécurité.

Autres constats : les Gouvernements ne s'intéressent à ces questions que sous l'angle budgétaire : coût de l'invalidité et maintien au travail des travailleurs âgés dans le cadre du financement des pensions. Le discours du Gouvernement sur le *Wendbaar Werk* (travail maniable) est dans ce cadre extrêmement choquant. Sous un discours de **pseudo-modernité et de liberté offerte aux travailleurs** on aggrave la situation en dérégulant le temps de travail. « On » affirme que les organisations syndicales, forcément ringardes, s'opposeraient à la modernité et qu'elles refuseraient de réfléchir à de nouveaux schémas. Rien n'est plus faux. Un accord sur les horaires flottants (flexibilité au niveau du début et de la fin de journée de travail) très précis a été conclu il y a plus de trois ans ; cela fait 3 ans que les employeurs bloquent son exécution. **Qui est moderne ?**

Quelques mesures envisagées par le Gouvernement Michel dont on ne peut qu'anticiper les effets néfastes en terme de santé. **Les heures supplémentaires :** afin de protéger les travailleurs contre les abus et préserver leur santé, les assouplissements en matière de prestation d'heures supplémentaires doivent, en principe, être négociés entre employeurs et organisations syndicales. Cette négociation permet de s'assurer que les conditions de travail (déjà pénibles) ne se détériorent pas ; des mesures de prévention sont négociées. Le Gouvernement Michel veut supprimer cette négociation et rendre la flexibilité automatique au bénéfice des seuls employeurs.

Epargner des heures supplémentaires ?

Dans certains secteurs ou entreprises, les négociations ont fait que le temps de travail a été réduit (ea via des jours de congés). Mais beaucoup de travailleurs n'ont toujours que leurs 20 jours de congés légaux, parfois majorés d'un ou deux jours maximum. Que propose le Gouvernement Michel ? Il leur propose de se constituer eux-mêmes des jours de congés en prestant des heures supplémentaires, et donc en augmentant leur charge de travail... Le Gouvernement propose également aux secteurs d'activité de généraliser le système du **plus minus conto**, créé au départ pour le seul secteur automobile dans le cadre d'une compétition intra groupe pour décrocher la production en Belgique d'un modèle de voiture (le modèle n'aura finalement pas été produit en Belgique).

Pics de 10h/jour et 48h/semaine en moyenne. Fait exceptionnel : dans ce cas-là la durée moyenne de 38h/semaine peut être calculée sur une période de plus d'un an... (en fait même sur 6 ans ce qui correspondait à la durée de vie d'un modèle de voiture). **A votre avis, quels sont les motifs profonds de ces réformes ?** Intérêt général, santé sécurité au travail, conditions de travail « modernes » et durables, liberté du travailleur ou libéralisation et concurrence extrême au service d'employeurs bornés dans un système qui tourne fou ? Est-ce de la modernité ou un retour au 18ème siècle ?

Lucidité : « Quelque chose de destructeur semble à l'œuvre dans le monde du travail »

Voici la première phrase - de la quatrième de couverture du « Manifeste pour sortir du mal-être au travail » de Vincent de Gaulejac et Antoine Mercier, Editions Desclée - De Brouwer, 2012.

Les auteurs décryptent les raisons du mal-être au travail, les origines de la « révolution managériale » et proposent des recettes pour sortir du marasme ambiant.

Ils nous aident à mettre les mots sur ce que nous observons dans nos entreprises.

Ils nous incitent à refuser l'individualisation des maux et à protéger la santé au travail en « traitant » les organisations pathogènes.

Enfin, ils soulignent que l'idée que la dérégulation du travail comme facteur de liberté est une idée fautive ; une liberté n'est effective qu'à condition d'être garantie par le droit. Le manifeste rappelle qu'il faut rééquilibrer les pouvoirs dans les entreprises, notamment en renforçant les pouvoirs des représentants du personnel dans les instances de régulation chargées de prévenir les risques psychosociaux.

Nous avons particulièrement apprécié le chapitre « Comment s'en sortir ? » qui propose un plan d'action individuel, collectif et politique.

A partager d'urgence et... à offrir au ministre de l'Emploi, du Travail, de la concertation sociale et de l'humanisation du travail ?

Emplois fin de carrière : le ministre des Pensions limite l'assimilation

Dans la réglementation relative aux pensions, les périodes assimilées des emplois fin de carrière n'étaient pas encore adaptées aux nouvelles formes d'emplois fin de carrière à partir de 55 ans. Il s'agit des différentes formes de réduction de carrière qui peuvent être prises par le biais de la CCT-cadre 118 (carrières longues, métiers lourds et entreprises en restructuration ou en difficultés).

Le Ministre a annoncé utiliser les mêmes principes lors de l'adaptation. Des paroles en l'air. Les emplois fin de carrière (auparavant indemnisés) à 50 ans après une carrière de 28 ans ont toujours été assimilés de façon limitée sur la base du droit minimum. Pour compenser cela, une enveloppe supplémentaire de 312 jours en équivalent temps plein était prévue en vue d'une assimilation complète.

Pour les nouveaux emplois fin de carrière « carrières longues » (35 ans), une assimilation réduite est maintenant prévue, contrairement aux autres formes d'emplois fin de carrière. En outre, l'enveloppe supplémentaire de 312 jours est désormais tout simplement supprimée avant l'âge de 60 ans.

Le ministre des Pensions semble ne pas accorder grand intérêt à la prolongation des carrières puisqu'il traite les travailleurs avec une carrière longue autrement que les travailleurs d'une entreprise en difficultés. Sans oublier que le bonus pension est tout aussi peu important aux yeux de ce ministre.

■ POLITIQUE SOCIALE

Dispense de récupération par l'ONEm : relèvement des plafonds

Lorsqu'une institution de la sécurité sociale effectue indûment un paiement, celui-ci fait simplement l'objet d'une procédure de récupération. Dans certains cas, l'institution peut renoncer à cette récupération, par exemple en raison de la situation difficile du débiteur ou parce que la procédure coûterait davantage que ce qu'elle pourrait rapporter. Dans chaque branche de la sécurité sociale, des règles et des plafonds différents sont d'application en la matière. Le Comité de Gestion dispose également d'une grande marge d'appréciation.

Pour l'ONEm, le plafond est décrit à l'article 171 de l'AR Chômage. Cet article stipule que le Comité de Gestion peut renoncer, partiellement ou entièrement, à la récupération lorsque le montant annuel total des ressources dont disposent le débiteur et son partenaire n'excède pas 7.707,76 euros. Ce montant est indexé et est aujourd'hui fixé à 10.170,39 euros. En pratique, l'ONEm accorde une annulation ou une remise de dette totale lorsque l'ensemble des revenus sont inférieurs à ce plafond. Si l'ensemble des revenus se situ-

ent entre ce montant et le double de celui-ci, une dispense de 50% de la récupération est accordée.

Il ressort d'une comparaison entre les différentes branches de la sécurité sociale que l'ONEm utilise la norme la plus stricte. En outre, le plafond pour le chômage est inférieur au seuil de risque de pauvreté. Plus il y a de membres du ménage à charge, plus la différence s'accroît car cet aspect n'est pas pris en compte dans la réglementation du chômage.

La FGTB a dès lors insisté au sein du Comité de Gestion de l'ONEm pour obtenir un assouplissement de ce critère. Il en résulte un accord pour relever le plafond à 11.000 euros, avec une augmentation de 1.650 euros par personne à charge. Ces deux montants seront indexés avec les allocations. Les interlocuteurs sociaux ont demandé au Ministre d'exécuter cet accord au plus vite.

astrid.thienpont@fgtb.be

Le déplacement domicile-travail est-il du temps de travail ?

Le cas d'espèce concerne des techniciens d'une entreprise de systèmes de sécurité qui sont chargés de l'installation et de la maintenance chez les clients. Ces travailleurs n'ont pas de lieu de travail fixe et reçoivent la veille de leur journée de travail une feuille de route répertoriant les différents sites à visiter ainsi que les horaires des rendez-vous avec les clients.

La question soumise à la Cour de justice de l'Union européenne était de savoir si le temps de déplacement domicile-client est du temps de travail au sens de la directive 2003/88.

La Cour rappelle que le temps de travail est « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions ».

En l'espèce, elle considère que les éléments constitutifs de la notion de temps de travail sont réunis :

- Pendant les déplacements, les travailleurs sont soumis aux instructions de leur employeur qui peut changer l'ordre de clients ou modifier un rendez-vous, et ils n'ont pas la possibilité de disposer librement de leur temps.

- « Les déplacements sont consubstantiels à la qualité de travailleur n'ayant pas de lieu de travail fixe » et ils sont l'instrument nécessaire à l'exécution des prestations techniques des travailleurs chez les clients. Par conséquent, les travailleurs doivent être considérés au travail durant les trajets. De plus, « il serait contraire à l'objectif de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs que le temps de repos des travailleurs n'ayant pas de lieu de travail habituel ou fixe soit réduit en raison de l'exclusion de leur temps de déplacement domicile-clients de la notion de temps de travail ».

Par conséquent, la Cour en conclut que « pour les travailleurs qui n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel, constitue du temps de travail, le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur ».

Par cet arrêt, la Cour tranche une question qui restait controversée en droit belge.

CJUE, 10/09/2015, n° C-266/14

jean-francois.macours@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Limitation des allocations d'insertion ALE : contraire au principe du standstill

Pendant 17 ans, madame L a travaillé 3 heures par jour dans le cadre d'une ALE comme assistante de prévention et de sécurité à la police d'Arlon. En cette qualité, elle était dispensée de la disponibilité et ne pouvait être exclue du bénéfice des allocations (d'attente) dans le cadre de l'ancienne réglementation. A la suite de la transformation de ces allocations en allocations d'insertion et de la limitation des allocations dans le temps, elle n'a pas seulement perdu ses allocations mais aussi son travail. Elle a contesté son exclusion devant le tribunal du travail, arguant que la nouvelle réglementation est contraire au principe du standstill (article 23 de la Constitution). Ce principe interdit aux autorités d'adopter des législations impliquant une régression dans le domaine des droits économiques et sociaux. Madame L. a obtenu gain de cause en première instance, mais l'ONEM s'est pourvu en appel.

Dans son arrêt, la Cour du travail examine de manière approfondie la doctrine relative au principe du standstill. Ensuite, elle compare l'ancienne et la nouvelle réglementation et constate qu'il est manifestement question

d'une régression au niveau des droits de madame L. La justification donnée par l'ONEM à la limitation des allocations d'insertion à 36 mois, à savoir qu'il s'agit de chômeurs n'ayant jamais travaillé, ne tient pas debout. Il est exact que mme L. n'a jamais payé de cotisations sociales, mais cela est inhérent à cette mesure d'emploi et implique une économie pour les pouvoirs publics. D'après la Cour, la situation des jeunes chômeurs n'ayant jamais travaillé et celle des chômeurs âgés occupés dans le cadre d'une ALE est fondamentalement différente. Le législateur n'a pas motivé la limitation des droits de cette dernière catégorie. De plus, il s'agit d'un très petit groupe de sorte que l'impact financier est limité. La mesure prise à leur encontre est disproportionnée et injustifiable. Par conséquent, la Cour recommande de rétablir mme L. dans ses droits aux allocations et dans son ancienne fonction.

CdT Liège, section de Neufchâteau, 10 février 2016, 2015/AU/48.

astrid.thienpont@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Contrats d'insertion

En concertation étroite avec les syndicats et les patrons (priorités partagées), le gouvernement bruxellois lance à l'automne prochain son projet de contrat d'insertion, destiné aux jeunes qui cherchent à acquérir une première expérience professionnelle après leurs études. Par le biais de ce nouveau programme d'emploi, la région compte proposer un contrat de travail d'un an à tous les jeunes Bruxellois qui, après 18 mois d'inoccupation, n'ont pas encore eu l'occasion de travailler durant plus de 90 jours. Outre le bénéfice d'une véritable rémunération, cette première expérience de travail salarié devrait, au terme d'un an, leur ouvrir des perspectives d'emploi durable. Ce premier contrat salarié leur ouvrira en outre le droit, plein et entier, à des allocations de chômage, en lieu et place des allocations d'insertion, désormais (scandaleusement) limitées dans le temps...

Actiris vient de lancer un appel à projets auprès des employeurs des secteurs publics et non-marchand, qui auront le bénéfice, par contrat d'insertion, d'une prime annuelle de

27.000 € et d'une exonération de cotisations ONSS, sur base des réglementations ACS. La mesure sera ultérieurement étendue au secteur marchand, après adoption d'une nouvelle Ordonnance régionale.

Problème : la Région limite actuellement la mesure aux jeunes de moins de 25 ans. Or, de nombreux jeunes terminent leurs études à 24 ans et plus. Et le gouvernement fédéral a décidé de les priver du droit aux allocations d'insertion ! Pour un grand nombre de Jeunes, le contrat d'insertion serait le seul espoir d'accéder à un revenu d'existence. A cet âge, ils en ont besoin plus que tout s'ils veulent « prendre leur envol » et ne plus dépendre financièrement de leurs parents pour s'engager dans la vie. C'est pourquoi, la FGTB Bruxelles revendique l'extension de l'âge d'accès aux contrats d'insertion à 30 ans.

eric.buysens@fgtb.be

Master de spécialisation en droit social à la VUB

La faculté de droit et de criminologie de la VUB organise un Master de spécialisation en droit social à partir de la prochaine année académique. Ce master peut être suivi en une seule année académique ou de manière étalée sur deux années académiques.

Toutes les matières obligatoires et la plupart des matières à option sont enseignées en cours du soir (de 17 à 20h).

Pour plus d'infos, contactez Mme E. Timbermont
(tél. 02 629 25 66 - 0498 64 46 99 – ou par mail etimberm@vub.ac.be)

Soirée d'accueil :

- jeudi 20 septembre 2016 (de 18 h à 20 h) - Campus Etterbeek, bâtiment C, 4e étage, local 4C306

- inscriptions via evenementen.rc@vub.ac.be

Inscriptions Master de spécialisation

- online via www.vub.ac.be/inschrijvingen

- via le Studenten Administratief Centrum, VUB, gebouw Y, Pleinlaan 2, 1050 Brussel (tel. 02 629 20 09)

Données sensibles FSE

En septembre 2015, la FGTB Bruxelles interpellait les pouvoirs publics francophones quant à l'obligation faite aux organismes de formation financés par le fonds social européen de récolter directement auprès de leurs stagiaires des données sensibles relatives à leur vie privée.

Le 23 mars dernier, pour éviter toute atteinte à la vie privée, le comité de gestion de Bruxelles Formation a pris la décision de confier à un centre de recherches ou d'études, la collecte et le traitement annuel des données sensibles demandées par la commission européenne, de manière anonyme et agrégée, via la banque Carrefour de la Sécurité sociale.

Cycle

« femmes & travail »

FEMMES, TRAVAIL &
EMANCIPATION

Après un premier colloque consacré aux résistances collectives, et deux journées d'études sur la santé et la précarité, le cycle « femmes & travail » organisé par le CEPAG et les Femmes prévoyantes socialistes de Liège vous invite à sa dernière journée consacrée à l'émancipation. Rendez-vous le 16 juin prochain à Liège.

Plus d'infos prochainement sur :
www.solidaris-liege.be/resistance
ou www.cepag.be

Inscriptions : fpsinscriptions.liege@solidaris.be

Jusqu'au au 4 juin

8ème FESTIVAL DE RESISTANCE

En 2016, décliner la résistance au présent, encore et toujours !

Depuis 2009, le CEPAG verviétois et la FGTB Verviers & Communauté germanophone organisent, en partenariat avec d'autres acteurs culturels et sociaux, un Festival de Résistance. Un festival qui rend hommage à celles et ceux qui ont lutté et qui se battent encore contre les inégalités ou les injustices, à celles et ceux qui défendent des libertés collectives et maintiennent la perspective d'un monde meilleur.

La 8ème édition du Festival de Résistance se donne pour objectif de réfléchir aux voies et moyens

pour transformer les logiques qui conduisent à cette société irrespirable.

Infos et programme sur www.cepag.be – www.facebook.com/CepagVervietois

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

Les métiers de l'aide et des soins à domicile face aux évolutions technologiques

Suite du positionnement de la FGTB wallonne sur les métiers et qualifications liés aux services à domicile, dans le cadre de la prochaine mise en place d'une assurance autonomie en Wallonie¹.

Le groupe de travail relatif aux métiers et aux qualifications liés aux services à domicile (mis en place par la FGTB wallonne) a abordé la place des gérontechnologies et de la robotique dans les métiers de l'aide et des soins à domicile. En effet, dans un contexte de vieillissement de la population, les innovations technologiques – comme l'acimétrie (mesure de l'activité du patient grâce à une montre ou une ceinture par exemple), la télévigilance, la géolocalisation, la domotique, la robotique ou encore les plateformes électroniques - participent au maintien à domicile des personnes dépendantes.

Comment les travailleurs pourront intégrer et se positionner sur ces évolutions technologiques ? Quelles conséquences sur leurs tâches (notamment sur les aspects relationnels avec les bénéficiaires) et sur l'organisation de leur travail ?

Pour le groupe de travail, certaines avancées technologiques comme la télévigilance ou la domotique participent à la qualité de vie du bénéficiaire. D'autres technologies soutiennent également les prestataires en diminuant la pénibilité de leur travail (assistance au portage) ou en permettant, à travers une plateforme électronique, un échange d'informations structuré entre tous les acteurs avec les garanties nécessaires en ce qui concerne la protection de la vie privée du bénéficiaire et du secret professionnel. Cependant, le groupe de travail recommande d'inclure, dans la plateforme qui sera utilisée en Wallonie, toutes les prestations, celles des soins mais aussi celles de l'aide. Il considère par ailleurs que la plateforme d'échange ne doit pas aboutir à une vision standardisée des pratiques professionnelles, écartant l'aspect relationnel de la prise en charge.

Davantage de réserves ont par contre été exprimées sur la géolocalisation et la robotique.

Par la géolocalisation, le groupe de travail considère que la personne âgée à domicile et les prestataires pourraient se retrouver sous un contrôle et une surveillance permanents. La robotique est quant à elle perçue comme une menace directe pour les travailleurs et leur emploi. La robotisation n'impacte pas uniquement le secteur industriel : les servi-

ces sont directement menacés. On pouvait penser que l'aide et les soins aux personnes seraient épargnés, considérant le caractère irremplaçable des métiers relationnels. L'arrivée du robot Nao dans les maisons de repos en Belgique démontre le contraire : il peut remplacer en partie des activités d'animation et même d'ergothérapie.

Position de la FGTB wallonne

La FGTB wallonne considère que les avancées technologiques doivent contribuer à une amélioration des prestations d'aide et de soins, ainsi qu'à une meilleure qualité de vie du bénéficiaire. Par contre, les nouvelles technologies ne doivent pas entraîner un contrôle inadéquat des travailleurs et des bénéficiaires. La FGTB wallonne revendique en conséquence que :

- les objectifs d'utilisation des données enregistrées doivent clairement être définis dans une CCT d'entreprise ou dans le règlement de travail, dans le respect de la loi sur la protection de la vie privée, les CCT 9 et 39 (voir à ce sujet la brochure FGTB « Géomonitoring : les règles du jeu », novembre 2015) ;
- l'usage de la technologie envers le bénéficiaire doit être exercé dans un cadre éthique, avec son accord et toujours pour améliorer sa qualité de vie. Le projet des services d'aide et de soins à domicile doit intégrer cette dimension éthique dans l'utilisation des nouvelles technologies et ce pour éviter toute forme inadéquate de contention virtuelle (par exemple pour rassurer les proches du bénéficiaire).

La FGTB wallonne se positionne contre une robotisation se substituant aux métiers d'aide et de soins, niant l'importance des aspects relationnels dans la prise en charge des bénéficiaires, entraînant une déshumanisation de la société et, le cas échéant, des pertes d'emplois.

¹ Dans le précédent numéro d'Echo FGTB (avril 2016), nous avons développé la position de la FGTB wallonne sur la frontière entre les métiers de l'aide et des soins.

raphael.emmanuelididis@fgtb-wallonne.be

Les allocations familiales sont trop importantes pour être reléguées dans les antichambres de la politique

Le gouvernement flamand voudrait réformer le système des allocations familiales. Caroline Copers (FGTB) avertit qu'une adaptation du système aura des conséquences immédiates pour un grand nombre de ménages. Elle cite trois grandes inquiétudes et rappelle au gouvernement flamand les déclarations antérieures du Ministre flamand du Bien-être, de la Famille et de la Santé, Jo Vandeurzen.

En Flandre, 870.000 ménages perçoivent chaque mois leurs allocations familiales. Même s'il ne s'agit pas vraiment de montants importants, pour de nombreuses familles – et certainement pas uniquement pour les plus pauvres – les allocations familiales font réellement une différence lorsqu'il s'agit de maintenir la tête hors de l'eau. Plus encore : sans allocations familiales, pas moins de 15,4% des 1.500.000 enfants vivraient dans la pauvreté (actuellement ce chiffre est de 11,8% en Flandre - Vlaamse Armoedemonitor, 2014).

La Flandre introduira prochainement une réforme du système des allocations familiales. Les modalités de cette réforme font actuellement l'objet de vives discussions au sein du gouvernement. Il est question de montants de base entre 130 et 150 euros. Chaque enfant recevra quoi qu'il arrive un même montant. La N-VA veut maintenir ce montant aussi élevé que possible, alors que le CD&V veut davantage de marge pour les suppléments sociaux. L'Open VLD s'emballer pour un droit aux allocations familiales soumis à des conditions. Le supplément d'âge ne figure (malheureusement) pas sur la table des négociations.

Mais les allocations familiales sont trop importantes pour être reléguées dans les antichambres de la politique. Il s'agit d'une mesure d'une importance cruciale pour notre système social et notre société. Les allocations familiales représentent aujourd'hui en moyenne 8% du revenu disponible des ménages flamands avec enfants et jusque 17% pour les ménages vivant dans la pauvreté. Toute adaptation a donc un impact immédiat sur le revenu de bon nombre de ménages.

En tant qu'organisation sociale, nous nous préoccupons de l'avenir des allocations familiales. Concrètement, nous avons 3 grandes inquiétudes :

1. Quid des suppléments sociaux ?

Dans notre pays, 1 enfant sur 5 grandit au sein d'une famille pauvre. Les allocations fa-

miliales sont une arme essentielle contre la pauvreté des enfants (11,8% en Flandre, une honte dans un pays aussi riche que le nôtre). Il faut les maintenir au niveau actuel et, au moins, doubler la part des suppléments sociaux dans le budget. Aujourd'hui, cette part ne représente qu'un petit 3,8% du budget total des allocations familiales (environ 13% des enfants - 196.000 – ont droit à un supplément social).

Il y a de la marge ! Selon une étude menée en 2014 par Vandenbroeck et Van Lancker, une augmentation du budget suppléments sociaux pour le porter à 10% permettrait une baisse significative de 10% de la pauvreté infantile en Flandre, une baisse de 8% de la pauvreté des ménages avec enfants et une baisse de 31% de la pauvreté au sein des familles monoparentales. Les familles monoparentales avec un ou deux enfants sont les plus fragiles : plus de 50% peuvent être qualifiées de « pauvres ».

2. Enfants plus âgés = enfants plus coûteux

Il faut maintenir le supplément d'âge, car les factures augmentent avec l'âge de l'enfant. Tout comme le Gezinsbond – qui a obtenu le 20 avril une audience au Parlement sur les suppléments d'âge – et les autres partenaires sociaux, nous sommes pour le maintien des suppléments liés à l'âge.

Des enfants plus âgés coûtent logiquement plus cher que des enfants plus jeunes. Une enquête démontre que ce montant mensuel fluctue de 294€ (< 3 ans) à 651€ pour les étudiants navetteurs et 1047€ pour les étudiants en kot.

3. Un droit inconditionnel de l'enfant

Chaque enfant a un droit inconditionnel aux allocations familiales. Lier les allocations familiales à des conditions est pour nous absolument inconcevable. Il ne faut y intégrer ni seuils, ni obligations supplémentaires. Les groupes les plus fragiles seraient alors touchés de façon disproportionnée et poussés encore un peu plus dans la pauvreté.

Le Ministre flamand Jo Vandeurzen (CD&V) a toujours défendu l'inconditionnalité des allocations familiales. Le gouvernement flamand doit s'y tenir !

fien.adriaens@vlaamsabvv.be

Nouveau blog : ABVV-experten.be

Les experts de la FGTB flamande sont en première ligne du débat sociétal. Marché du travail, enseignement, réforme de l'Etat, politique environnementale, protection sociale, pauvreté, etc. Autant de domaines dans lesquels ils ont accumulé de solides connaissances. Des connaissances qu'ils mettent chaque jour en pratique pour défendre les points de vue de la FGTB au sein de diverses institutions et conseils consultatifs. Il s'agit d'experts et de représentants constructifs qui défendent de façon conséquente les « gens ordinaires » et les travailleurs de façon à constituer avec eux un contre-pouvoir pour une Flandre plus chaleureuse, plus durable et plus sociale. Toutefois, les positions que nous adoptons en tant que FGTB circulent encore trop peu au sein de notre organisation. Leur formulation est en outre souvent trop complexe et trop technique.

C'est pourquoi la FGTB flamande a décidé de lancer le site web www.abvv-experten.be. L'objectif de ce blog hebdomadaire est d'aborder les problèmes de société dans un langage compréhensible. Nous y donnons également un aperçu de la pratique de la concertation sociale, offrons des alternatives intéressantes et proposons des alternatives possibles à la politique antisociale des gouvernements.

La FGTB présente au Congrès de la PGFTU à Naplouse du 16 au 18 avril 2016

L'accent y a été mis sur une série de priorités pour les travailleurs en Palestine : sécurité sociale, santé et sécurité sur le lieu de travail, non-respect par les employeurs des conventions collectives mais aussi de la loi, en particulier la loi du travail de 2000 et la plus récente loi sur le salaire minimum. La situation des travailleurs transfrontaliers en Israël étaient évidemment aussi au cœur des débats. En nette diminution, ils seraient encore 35 000 brimés aux checkpoints, victimes de corruption (obligés d'« acheter » leur permis de travail), soumis à l'arbitraire patronal et discriminés sur le marché du travail israélien.

Autant de thèmes qui pourraient inspirer la coopération avec la PGFTU que la FGTB a bien l'intention de continuer à mener. Une mission est d'ailleurs prévue sur place d'ici la fin de l'année.

Congrès CSA-CSI

La FGTB et l'IFSI ont participé au 3ème congrès de la régionale américaine de la CSI qui s'est tenu du 26 au 29 avril dernier. La Confédération syndicale des Amériques rassemble 610 millions de membres issus de 22 pays et 56 confédérations. Le congrès avait pour thème la contribution syndicale au renforcement de la démocratie, des droits des travailleurs et des travailleuses et à la création d'emplois de qualité sur ce continent. Le programme d'action pour les 4 prochaines années est articulé autour des axes du développement durable, du travail décent et de la liberté syndicale, de l'organisation syndicale et de « l'autoréforme » ainsi que de la paix, de la démocratie et des droits de l'homme.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Ne nous racontez pas d'histoires, la SST est un droit !

Peru

L'affiche syndicale péruvienne de la Santé et Sécurité au Travail (SST) montre Chaperon rouge au regard apeuré avec à sa droite le loup qui sourit. Le sourire est-il celui de l'employeur qui a plus d'un tour dans son sac ? « Ne nous racontez pas d'histoires, la SST est un droit ! » dit l'affiche. Ce droit, nos partenaires, la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) et la Fédération des travailleurs de la construction civile du Pérou (FTCCP), n'ont cessé de le réclamer. Ils se battent également pour que la loi SST, obtenue entre autres grâce aux projets IFSI-FGTB de Bruxelles et CG-FGTB, ne soit pas vidée de sa substance sous prétexte que « s'y trouvent des barrières bureaucratiques qui freinent les investissements privés » (sic). Ce 28 avril 2016, la CGTP a organisé un « tribunal éthique de la SST » auquel a assisté un public diversifié. Des recommandations ont été prises : la tenue d'un registre des victimes d'accidents du travail et le fonctionnement des comités paritaires de santé dans les entreprises.

Rwanda

Au Rwanda, la SST est à la fois cheval de bataille et cheval de Troie pour entamer des négociations en la matière et ensuite passer aux discussions syndicales sur les conditions de travail. Tout comme le Pérou, le Rwanda s'est doté d'une loi dans ce domaine, grâce au projet de coopération syndicale. La CESTRAR, partenaire de l'IFSI, s'attelle maintenant au combat journalier de son respect et veut accélérer le processus en formant, elle-même, les nouveaux comités de santé issus des élections sociales qu'elle a remportées à plus de 90 %.

Palestine

En Palestine, la Fédération générale palestinienne des syndicats (PGFTU), partenaire de l'IFSI, a célébré la journée du 28 avril en réunissant quelque 200 personnes issues de tous les horizons de la société civile pour débattre de l'environnement de travail, comment le rendre plus sûr, comment responsabiliser les employeurs, et comment donner priorité à la prévention.

yolanda.lamas@fgtb.be

L'opacité totale de la Belgique au sein de la Banque Mondiale

Avec 130 millions € annuel, les contributions de la Belgique à la Banque Mondiale constitue 1/10ème du budget total de la coopération au développement et place cette agence onusienne en première place de la coopération multilatérale belge. Si cela peut paraître de prime à bord « normal » il faut remettre ces chiffres dans un double contexte. Premièrement, austérité oblige, le budget total de la coopération voit son enveloppe diminuer de 540 millions entre 2015 et 2017. Deuxièmement, l'efficacité de l'aide impose aux Etats toujours plus de contrôle et de vigilance pour améliorer la qualité de leurs interventions au service du développement.

Sur 187 pays membres, la Belgique dispose d'un siège (sur 25) au CA de la BM. Or, personne au sein du parlement ni du gouvernement ne peut s'assurer que l'administrateur défend correctement les orientations du gouvernement. Pire, personne ne sait quelles sont ces orientations. Ce qui est fort préoccupant lorsqu'on sait l'impact néfaste que les

politiques de la BM produisent sur les populations en totale contradiction avec ses propres mandats ainsi que les principes énoncés dans la loi relative à la coopération de 2013. Philip Alston, rapporteur spécial de l'ONU sur l'extrême pauvreté et les droits humains fondamentaux confirmait ces faits en déclarant que « la BM est une zone exempte de droits de l'homme. (...) elle semble traiter les droits de l'homme beaucoup plus comme une maladie infectieuse que comme un ensemble de valeurs et d'obligations universelles ».

C'est en substance ce que met en exergue un avis du Conseil Consultatif sur la cohérence des politiques en faveur du développement présidé par Olivier De Schutter qui réunit paritairément des académiques et la société civile et dans lequel l'IFSI, l'institut de coopération syndicale auprès de la FGTB, joue un rôle actif.

laurent.atsou@ifsi-isvi.be