

# ECHO

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 2, février 2017

### ■ Economie

Avis du Conseil de la Consommation  
sur les périodes de soldes

Pourquoi une évolution des prix des  
services plus rapide en Belgique  
que dans les pays voisins ?

### ■ Entreprises

Diagnostic fédéral déplacement domicile –  
travail 2017 : nos délégués bientôt concernés

Révision de la surveillance de  
santé : chantier en cours !

### ■ Politique sociale

Liaisons au bien-être

### ■ Ombuds social

Maladie professionnelle

### ■ Echo région Bruxelles

Le nouveau PRDD à l'examen  
en Région bruxelloise

### ■ Echo région Wallonie

Livre. « Il faut tuer TINA. 200  
propositions pour rompre avec le  
fatalisme et changer le monde »

Contrat de gestion du FOREM 2017-2022

### ■ Echo région Flandre

Les travailleurs souffrent de la  
pression liée au travail et la Flandre  
les abandonne à leur sort !

### ■ Europe & Relations Internationales

Commerce : ni Trump ni Commission

Dumping social : quand l'Europe passera-  
t-elle de la parole aux actes ?

### WWW.FGTB.BE

Souhaitez-vous recevoir ECHO uniquement par e-mail ou  
par poste? Vous voulez signaler un changement d'adresse  
ou de nom? [T] 02/506.82.71 • [E] patsy.delodder@abvv.be

FR - NL: Deze nieuwsbrief is ook beschikbaar in het  
Nederlands [www.abvv.be/publicaties](http://www.abvv.be/publicaties)

## Le rapport de la Banque Nationale de Belgique tient trop peu compte des faits « alternatifs »

La BNB a publié il y a peu son rapport annuel. Dans celui-ci, elle décrit la situation financière et socio-économique au niveau national, européen et mondial. Le rapport ne se limite pas à un état de la situation. Il formule également des recommandations, qui en gros, reviennent à ceci : « le gouvernement Michel tient le bon bout, il peut poursuivre sur la voie engagée ». Or, c'est tout sauf vrai et c'est la raison pour laquelle le président de la FGTB, qui est également Régent à la BNB, n'a pas souscrit au rapport.

Certes, le rapport contient des éléments positifs et corrects, comme la reconnaissance du taux de chômage inacceptable et du sous-emploi des habitants provenant de pays hors-UE. Ou encore, la reconnaissance de l'effet haussier sur l'inflation des mesures (d'austérité) des pouvoirs publics. De même, plusieurs recommandations sont justes, comme l'attention à porter au caractère durable, la cohésion sociale et l'inclusion, les investissements nécessaires dans l'innovation, la formation et l'infrastructure.

Mais le rapport est surtout une lettre de recommandation pour la politique du gouvernement en place : travailler plus longtemps sans travail faisable, modération salariale, moins de pouvoirs publics ... L'analyse de cette institution tout à fait louable perd tout son sens quand elle affirme que la politique d'austérité appliquée donne des résultats en matière de croissance et d'emploi. Des experts plus indépendants, comme le professeur Paul De Grauwe, partagent notre analyse selon laquelle la Belgique profite (heureusement) de la légère reprise économique en Europe, mais que notre pays obtient de moins bons résultats en matière de croissance et d'emplois que nos pays voisins ou la moyenne de la zone euro. Ceci a d'ailleurs été confirmé par la Commission européenne dans ses prévisions pour l'hiver 2017 : les prestations de l'économie belge sont en-deçà de la moyenne européenne et cela restera le cas en 2017 et 2018.

Un important facteur d'explication pour ces mauvaises prestations est certainement la politique de modération salariale persistante. Selon la BNB : « La modération salariale qui a été menée ces dernières années a en effet érodé le pouvoir d'achat des ménages ». A l'inverse, dans ses prévisions d'hiver, la Commission européenne souligne que la reprise de la croissance belge prévue est quasi intégralement attribuable à la consommation intérieure et que la reprise de l'indexation automatique et la marge réelle pour des augmentations salariales en 2017-2018 n'y sont certainement pas étrangères.

Une récente étude de l'OCDE (étude basée sur 24 pays de l'OCDE) a à nouveau fait apparaître que les salaires ne suivaient plus la productivité. De ce fait, la part des salaires diminue, à l'inverse des revenus du capital, qui augmentent. Or, une part des salaires en baisse est un frein pour la croissance. Des économistes de Delft (Pays-Bas) ont calculé qu'une baisse de la part des salaires d'un point de pour cent freinait la croissance économique d'environ 0,25 %. Il est grand temps que la BNB tienne aussi compte de ces faits et analyses « alternatifs ».

## Forum CFDD Rénovation énergétique: le rôle du financement

*Garantir le financement d'une transition vers une société bas carbone est plus que jamais une urgence !*

*En Belgique, les prestations énergétiques des bâtiments – et notamment ceux des services publics fédéraux – sont très insuffisantes.*

*Le Conseil Fédéral du Développement Durable a fait de la question du financement de la transition vers une société bas carbone une de ses priorités. A ce titre, il a réalisé une étude qui a impliqué un grand nombre d'acteurs pour identifier concrètement les obstacles financiers à la rénovation de ces bâtiments.*

*Le 16 mars prochain, le CFDD consacrer son Forum annuel à la présentation des recommandations issues de cette étude.*

*Ce Forum tentera de répondre aux questions suivantes : comment la rénovation énergétique peut générer des bénéfices environnementaux et socio-économiques ? Quels instruments les autorités compétentes peuvent-elles mettre en œuvre dans le contexte d'une politique de rénovation immobilière ? Comment certaines institutions financières en Europe contribuent-elles à la transition vers une société bas carbone, notamment par la mobilisation de fonds privés ?*

*Ce Forum se tiendra de 9h à 14h au Centre Pacheco (Tour des Finances), Boulevard Pacheco 13 à Bruxelles*

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

## ECONOMIE

### Avis du Conseil de la Consommation sur les périodes de soldes

Le 9 novembre 2016, le Conseil de la Consommation a été saisi d'une demande d'avis du Ministre des Classes moyennes, des Indépendants et des PME sur la législation relative aux périodes de soldes et aux périodes d'attente y relative.

Le Ministre demandait l'avis du Conseil de la Consommation sur un déplacement des périodes de soldes en février et août respectivement, et sur la suppression de l'interdiction d'annoncer des réductions de prix durant la période d'attente.

Concernant la question du déplacement du moment des soldes, la majorité des grands acteurs sont opposés à un tel déplacement : aussi bien les représentants des organisations de consommateurs que les représentants de production et de distribution ne sont partisans d'un déplacement de la période des soldes.

Seul le Syndicat Neutre pour Indépendants (SNI) est demandeur d'un tel déplacement pour des raisons peu claires : il est à la fois question de changement des conditions météorologiques (sous l'effet du changement climatique ?) et de permettre aux consomma-

teurs de reconstituer une réserve financière entre le mois de décembre traditionnellement coûteux et le mois de soldes en février.

UNIZO et UCM, quant à eux, réclament une vaste enquête.

Les représentants des organisations de consommateurs vont un pas plus loin et demandent davantage de souplesse par rapport au système actuel en prévoyant un système « à la carte » selon les secteurs et les produits concernés par les soldes.

Concernant l'interdiction d'annoncer des réductions de prix durant la période d'attente, les représentants des organisations de consommateurs sont en faveur de la suppression de la période d'attente. Ils font remarquer qu'aujourd'hui de nombreuses réductions sont accordées durant la période d'attente.

L'avis adopté par le Conseil de la Consommation le 26 janvier est consultable sur :

[http://economie.fgov.be/fr/spf/structure/Commissions\\_Conseils](http://economie.fgov.be/fr/spf/structure/Commissions_Conseils)

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

### Pourquoi une évolution des prix des services plus rapide en Belgique que dans les pays voisins?

Mi-2016, le Ministre de l'Economie Kris Peeters a commandité une étude approfondie sur les raisons de l'évolution des prix des services en Belgique (communément appelée inflation des services) par rapport à nos pays voisins (France, Allemagne et Pays-Bas).

Cette étude fera partie du rapport annuel de l'Observatoire des Prix qui sortira en mars 2017. Le rapport intermédiaire a été présenté au Conseil Central de l'économie en janvier 2017.

Que nous apprend cette analyse intermédiaire?

Avant 2009, l'inflation des services en Belgique était inférieure à celle des pays voisins. Cette tendance s'est inversée depuis 2009. L'inflation moyenne des services entre 2008 et 2016 s'élève à 2,1% pour la Belgique contre 1,4% pour les pays voisins.

Trois services sont principalement à l'origine de ce phénomène : les restaurants et cafés, les services de télécommunications (packs télécom, téléphonie mobile, etc.) et les services culturels (théâtre, cinéma, services photographiques, etc.).

Le groupe de travail a débuté une analyse sur la base de trois critères :

- l'impact de la régulation sur l'inflation des services : décisions des autorités qui ont un impact directs sur les prix (ex : la hausse du minerval pour l'enseignement en Flandre) et les prix des services qui évoluent en fonction d'un indice ;
- l'importance et l'impact des coûts salariaux;
- le degré de concurrence.

Ces trois critères seront analysés en détails pour mars 2017.

Les interlocuteurs sociaux ont également demandé au groupe de travail d'intégrer dans cette analyse l'importance des prix des services business to business (B2B). En effet, l'évolution de prix B2B influence aussi l'activité économique de notre pays étant donné qu'ils ont une influence directe sur le prix final du service au consommateur.

[giuseppina.desimone@fgtb.be](mailto:giuseppina.desimone@fgtb.be)

## Diagnostic fédéral déplacement domicile - travail 2017 : nos délégués bientôt concernés

Comme tous les trois ans, le diagnostic fédéral fera son retour dans la deuxième partie de 2017 à l'ordre du jour des Conseils d'Entreprises et des Comités de Concertation de Base dans les services publics. En pratique :

- l'employeur est tenu de consulter nos délégués sur le questionnaire fédéral constitutif du diagnostic fédéral sur les déplacements domicile - travail dans leur entreprise ou dans leur institution. Il s'agit de faire le point sur la situation au 30 juin 2017;
- nos délégués auront deux mois (traditionnellement après la rentrée de septembre 2017) pour examiner le projet de réponse et surtout en débattre obligatoirement en réunion avant que le diagnostic de l'entreprise ne soit validé et intégré dans la banque de données spécialisée du SPF mobilité.

Comme le répète un de nos délégués très impliqué dans la mobilité, ce diagnostic peut être considéré comme une « piqure de rappel pour la direction ». En effet, cette consultation représente, dans bien des cas, le seul

moment où le thème de la mobilité est mis à l'ordre du jour des organes de concertation.

La FGTB estime qu'il ne faut pas laisser passer cette opportunité de profiter de ce levier légal pour améliorer ou du moins mettre sur la table des thèmes syndicaux comme notamment : le remboursement intégral des trajets domicile - lieu de travail effectués en transport en commun, l'intervention pour l'utilisation des deux roues, l'aménagement des horaires, l'aménagement de la desserte en transport en commun, par exemple. Sachez déjà que la FGTB va remettre à jour sa circulaire de 2014 relative aux leviers syndicaux en entreprise afin d'alimenter nos délégués en vue des débats au CE. Dès que le projet de questionnaire, en discussion pour l'instant, ainsi que les aides que le SPF proposera aux employeurs pour faciliter la récolte des informations seront adoptés nous reviendrons sur cette thématique et nous vous informerons plus en détail.

[jean-luc.struyf@fgtb.be](mailto:jean-luc.struyf@fgtb.be)

## Révision de la surveillance de santé : chantier en cours !

Le Conseil Supérieur pour la prévention et la protection au travail planche actuellement sur une proposition de révision de la surveillance de santé des travailleurs. En clair, il s'agit de vérifier si la planification des examens de santé, les mesurages au poste de travail ou examens de biométrie des travailleurs sont adaptés aux besoins et contribuent à empêcher que leur santé soit affectée par leur activité professionnelle.

Le débat a commencé suite au dépôt par le cabinet Emploi d'un projet de révision des fréquences des examens médicaux qui souhaitait faire de la place pour les examens de réintégration des travailleurs en incapacité de longue durée et ce, dans une contexte de pénurie de médecins du travail.

Le Conseil supérieur a émis un premier avis s'écartant de la proposition sur la table et demandant au Ministre de lui laisser plus de temps pour mener une réflexion de fond. Il a donc consulté les 2 sociétés scientifiques du travail et procédé à l'audition de l'ensemble des services externes en prévention (SEPPT) avant de procéder à une réforme. Il ressort des auditions qu'il n'existe pas encore d'études scientifiques relatives à la fixation

de la fréquence des examens médicaux. Les fréquences belges actuelles ou d'application à l'étranger ont fait l'objet de consensus. Il en ressort aussi que les pratiques des SEPPT divergent fort et ne respectent pas les normes actuelles.

Dans le cadre de ce débat, la FGTB met, à côté du maintien d'une surveillance de santé de qualité pour chacun, l'accent sur les éléments complémentaires suivants : objectivation et examen des remèdes à la pénurie de médecins du travail, campagne sur l'importance de ce métier associant le Conseil supérieur, rôle accru de la profession dans la sensibilisation de l'employeur (et du travailleur) à l'analyse des facteurs de risques; standardisation des profils de risques et mesures de prévention par métiers/secteurs, amélioration des modules de formation des conseillers en prévention niveau I et II avec renforcement de la formation relative à l'analyse des risques et la santé au travail.

[valerie.jadoul@fgtb.be](mailto:valerie.jadoul@fgtb.be)

## Prévention des risques psychosociaux

*La Direction de la recherche sur l'amélioration des conditions de travail du SPF Emploi a fait réaliser une recherche sur la mise en œuvre d'une stratégie durable de prévention des risques psychosociaux (RPS) dans les entreprises sur base d'enseignements tirés de 10 études de cas d'entreprises.*

*Ont été répertoriés comme facteurs facilitants : que tout le monde soit convaincu de l'importance du sujet (= engagement), que le meneur du projet possède une expertise/des affinités avec le sujet, que l'on dégage du temps et des moyens pour y travailler, qu'il y ait un bon contexte (prévalence du stress, burn-out, ...), un cadre légal clair, une approche structurée du système dynamique, une vision stratégique, intégrée et ancrée dans la politique globale en matière de prévention et de bien-être, un bon soutien et une bonne collaboration avec le service externe en prévention, une bonne communication et, bien sûr, la participation et l'implication des interlocuteurs.*

*Sont au contraire considérés comme des obstacles : une direction qui se sent menacée ou visée par le projet ou pour laquelle les RPS ne sont pas une priorité; un manque de connaissances, d'expérience ou d'expertise du Conseiller en prévention interne, pas de libération de temps ni de moyens ou retour sur investissement peu clair, pas le bon contexte (tabou, « mauvais moment »), une législation floue, un processus long impliquant un plus grand risque de changements de personnel ou du contexte, pas d'ancrage structurel et une offre peu claire de la part des services externes en prévention.*

*Lien : <http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=45605>*



## Simplification administrative : donnez votre avis !

*Dans le chapitre « défis sociétaux » de l'AIP, les interlocuteurs sociaux s'engagent à continuer à travailler à une simplification administrative. Dans une première phase, qui court jusque fin mars, un récapitulatif des travaux déjà effectués et des travaux toujours en cours sera dressé. Dans une deuxième phase, jusque fin juin, l'objectif est de formuler de nouveaux points d'action et de nouvelles propositions. Le but n'est évidemment pas de toucher à la protection sociale, ni au droit des travailleurs à l'information et à la participation. Nous sommes donc à la recherche de procédures administratives qui pourraient être plus simples et plus transparentes.*

*Il y a sans nul doute encore de nombreuses procédures requérant une paperasserie inutile, où les formulaires de demandes sont trop complexes, où les mêmes données doivent être transmises à plusieurs reprises, où sont impliquées différentes institutions dont les procédures et formalités ne sont pas harmonisées...*

*Nous invitons nos prestataires de services à nous aider à détecter ces problèmes et à formuler des suggestions d'amélioration.*

*N'hésitez pas à transmettre vos idées par e-mail à : [astrid.thienpont@fgtb.be](mailto:astrid.thienpont@fgtb.be) d'ici le 15 mars.*

*Merci d'avance !*

## ■ POLITIQUE SOCIALE

### Liaisons au bien-être

Tous les deux ans, les interlocuteurs sociaux remettent un avis sur la concrétisation de l'enveloppe pour la liaison au bien-être. Cette enveloppe est prévue par la loi de façon à veiller à ce que les allocations sociales évoluent au même rythme que les salaires. Le gouvernement a décidé de continuer à épargner sur le dos des allocataires sociaux et n'a octroyé que 60 % de ce qui était légalement prévu. De ce fait, des choix s'imposaient.

#### Une attention accrue pour les minima en chômage

Le 1er septembre de cette année, toutes les allocations minimum augmenteront de 1,7 %. Deux exceptions sont toutefois à noter : les demandeurs d'emploi et les pensions minimum.

En raison du risque de pauvreté élevé pour les demandeurs d'emploi, nous prévoyons une augmentation de 3,5 % pour les minima des chefs de ménage, une augmentation de 2 % pour les isolés et de 1 % pour les cohabitants. Pour les allocations d'insertion également, une sérieuse amélioration est prévue. En ces temps marqués par la stigmatisation des demandeurs d'emploi et l'individualisation de la problématique du marché du travail, c'est une énorme victoire.

Les pensions minimum avec carrière complète ne reçoivent qu'1 %. Auparavant, elles avaient déjà bénéficié d'une augmentation de 0,7 %. Le Ministre des Pensions avait estimé que le tax shift (hausse de la TVA sur l'énergie) ne devait être compensé que pour les minima avec carrière complète. Tous les autres pensionnés restant sur la touche. On a désormais rectifié le tir. Les pensions minimum avec une carrière incomplète bénéficieront bien de l'augmentation de 3,5 %.

#### Plafond de calcul – effort supplémentaire pour les pensions

Les plafonds de calcul augmentent de 0,8 % dans tous les régimes. De cette façon, les calculs des allocations n'enregistrent pas de retard par rapport au bien-être. Pour les RCC, le plafond est augmenté de 0,5 %.

Le plafond de calcul pour les pensions bénéficie d'une augmentation plus importante, de l'ordre de 1,7%. Lors des précédentes négociations sur le bien-être, les employeurs avaient apposé un veto contre l'augmentation de ce plafond salarial. Nous rattraperons ce retard en augmentant de 1,7 % le plafond actuel de 53.528,27 €. La pension maximum actuelle pour une personne dont toute la car-

rière est calculée à ce plafond ne représente qu'un petit 2.300 €.

#### Augmentations des allocations ordinaires

Les allocations qui ont pris cours il y a 5 ou 6 ans (excepté les allocations de chômage) sont augmentées de 2 %. Une augmentation supplémentaire de 1 % est octroyée aux pensions qui ont pris cours entre 1995 et 2004, une poursuite de l'opération de rattrapage.

Le pécule de vacances pour les pensionnés et la prime de rattrapage (après 2 ans de maladie) ont également été augmentés, tout comme l'aide de tiers. La diminution de la cotisation personnelle pour les personnes qui cumulent une pension et une indemnité pour AT/MIP se poursuit également.

#### Parents isolés

En raison des allocations trop faibles, les régimes de congés thématiques sont souvent inaccessibles aux parents isolés. Pour ce groupe, il a donc été décidé, à partir du 1er avril, de relever les allocations de près de 40%, jusqu'au-delà seuil de pauvreté.

#### Aide sociale

Les allocations augmentent de 0,9 % en sus des 2 % déjà octroyés par le gouvernement. Comme le gouvernement n'avait rien prévu pour ce groupe, l'allocation de remplacement de revenus bénéficiera de l'augmentation totale de 2,9 %.

#### Effets

Lors de la mise en œuvre de ces mesures, il conviendra d'être très attentif aux effets sur les autres avantages sociaux et la fiscalité. Les moyens que nous concentrons ici sur les groupes qui sont importants à nos yeux ne peuvent pas être rabotés par la fiscalité. Ces groupes ne peuvent par ailleurs pas subir de pertes au niveau d'autres avantages sociaux. Les interlocuteurs sociaux demandent explicitement de régler ce point.

Bien que nous ayons dû travailler avec des enveloppes réduites, nous sommes parvenus à prendre des mesures efficaces qui auront un impact réel sur la vie et le bien-être des gens. Le gouvernement doit maintenant les mettre en œuvre.

[celien.vanmoerkerke@fgtb.be](mailto:celien.vanmoerkerke@fgtb.be)

## ■ OMBUDS SOCIAL

### Maladie professionnelle

**La Cour de cassation permet à la victime de passer, en cours de procédure, d'un système de reconnaissance à un autre sur base d'une demande nouvelle.**

Pour rappel, la reconnaissance des maladies professionnelles repose sur un double système : soit le demandeur invoque une maladie professionnelle présentée sur une liste de maladies reconnues, appelé « le système liste », soit le demandeur demande la reconnaissance d'une maladie professionnelle hors liste, appelé « le système ouvert », en établissant, cette fois, l'existence d'une maladie professionnelle, d'une exposition à un risque professionnel pouvant provoquer cette maladie et un lien de causalité entre ces deux éléments.

Dans le cas d'espèce, il s'agissait de savoir si un assuré social qui introduit une demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle dans le « système liste » peut, en cours de procédure, par le biais d'une demande nouvelle (art. 807 du Code judiciaire), solliciter un complément d'expertise afin d'obtenir la reconnaissance de sa maladie professionnelle dans le « système ouvert ».

Jusqu'à présent, la jurisprudence était divisée à ce sujet : certaines Cours du Travail y étaient opposées en invoquant le principe du « préalable administratif ».

La FGTB a introduit un pourvoi en cassation à l'appui d'un de ses affiliés et, par arrêt du 12/12/2016, la Cour de cassation a tranché en permettant le passage d'un système de reconnaissance à l'autre par le biais d'une demande nouvelle (art. 807 du c. jud.)

« L'article 52 des lois coordonnées et les dispositions de l'arrêté royal du 26/09/1996 se bornent à désigner l'autorité administrative chargée de statuer sur les demandes d'indemnisation introduites par la victime d'une maladie professionnelle (...) et à déterminer les modalités d'introduction et d'instruction de ces demandes, sans imposer que tout demande nouvelle formée devant la juridiction du travail (...) soit soumise à une procédure administrative préalable.

D'autre part, le juge doit statuer sur les demandes dont il est saisi, telles qu'elles ont été légalement étendues ou modifiées conformément à l'article 807 du Code judiciaire. »

Cet arrêt est très important pour les victimes d'une maladie professionnelle, car dorénavant celles-ci pourront augmenter leurs chances d'obtenir une issue positive en changeant de système de reconnaissance en cours de procédure.

*Cass., C. d'FMP, 12/12/2016, RG S.15.0068.*

[jean-francois.macours@fgtb.be](mailto:jean-francois.macours@fgtb.be)

## ■ ECHO REGION BRUXELLES

### Le nouveau PRDD à l'examen en Région bruxelloise

Le nouveau projet de Plan Régional de Développement Durable (PRDD), rendu public par le Gouvernement bruxellois, devrait constituer le plan directeur de la Région pour les 10 ans à venir. Il doit devenir l'outil territorial de planification permettant à la Région de répondre aux énormes défis posés par la très forte croissance démographique de la population bruxelloise.

Dans le cadre de la nécessaire densification de la ville, il devra garantir la mixité bruxelloise, en répondant à 4 grands défis : produire des logements adaptés, proposer un cadre de vie agréable, développer l'économie et l'emploi, améliorer la mobilité, tout en préservant l'équité entre les différentes zones de Bruxelles et en promouvant le développement durable de la capitale.

La FGTB de Bruxelles, en tant que membre du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, participe à la rédaction des avis qui seront émis sur le projet de PRDD dans les semaines et les mois à venir. Elle l'examine à l'aune des intérêts des travailleurs et de leur droit à la ville. Le projet de PRDD et son « Rapport d'incidences environnementales » sont également soumis à une enquête publique. Cet examen du projet de ville, ouvert à chacun-e, devrait permettre de récolter les avis de nombreux acteurs. Chaque commune bruxelloise organise des séances d'information sur le PRDD, et un site internet invite les Bruxellois à donner leur avis. Le PRDD peut être consulté dans son intégralité sur [www.prdd.brussels](http://www.prdd.brussels). L'enquête publique sera clôturée le 13 mars 2017.

[paola.peebles@fgtb.be](mailto:paola.peebles@fgtb.be)

### Formation sur le contentieux judiciaire relatif aux accidents de travail

*La prochaine formation destinée aux membres des Offices de droit social et des services juridiques des Centrales aura lieu le jeudi 30/03/2017 de 13h30 à 16h30 et sera consacrée au contentieux judiciaire relatif aux accidents de travail.*

*Elle sera donnée par Steve Gilson, avocat au barreau de Namur et se déroulera dans les locaux de la FGTB, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles (salle A- 6<sup>ème</sup> étage).*

*Informations et inscription auprès de Claudia Streulens:*  
[claudia.streulens@fgtb.be](mailto:claudia.streulens@fgtb.be)

### Discriminations de l'emploi : deux poids deux mesures

*Les employeurs ont rompu les discussions avec le gouvernement régional et les syndicats concernant la proposition du ministre de l'emploi d'instaurer des tests de situation et de sanctionner les employeurs pratiquant la discrimination à l'embauche.*

*Ils veulent être exonérés de tout contrôle alors que d'ordinaire ils sont si prompts à exiger une sévérité maximale à l'égard des demandeurs d'emploi pris en défaut de recherche active d'un emploi (et par ailleurs enclins à l'introduction de stricts indicateurs de performances dans les politiques publiques)...*

*Cette volte-face risque de mettre à mal la Stratégie 2025 conclue entre le gouvernement et les interlocuteurs sociaux et d'affaiblir la relation de confiance établie dans ce cadre...*

## Travail syndical et protection de l'environnement

Depuis 2013, un réseau de délégués est actif sur les matières environnementales. Ce réseau a pour objectif de permettre l'échange d'informations entre délégués et de soutenir les actions qu'ils mènent dans leurs entreprises respectives. La Cellule RISE agit en appui technique lors de ces échanges.

Le réseau aborde les thématiques suivantes :

- bilan énergétique
- gestion des déchets en entreprise
- liens entre la qualité de l'environnement au travail et la santé des travailleurs
- aspects économiques liés à la gestion environnementale de l'entreprise
- mobilité

Les participants mettent en exergue la plus-value du fonctionnement en réseau qui permet aux participants de traiter concrètement d'une thématique : discussions autour de cas et de problèmes rencontrés, possibilité de partager les expériences de concertation, etc. L'objectif actuel est aussi l'élargissement du réseau à d'autres participants pour garantir une plus grande diversité.

En 2017, le groupe propose de se réunir quatre fois (à l'Espace Solidarité à Beez) : le 16 mars, le 8 juin, le 14 septembre et le 7 décembre. Une demande de congé-éducation payé peut être faite pour ces quatre jours.

Les délégués et délégués intéressés par ce réseau peuvent contacter Daniel Wojtalik au 02/506.83.96 ou [daniel.wojtalik@cepag.be](mailto:daniel.wojtalik@cepag.be)

## ■ ECHO REGION WALLONIE

### Livre : Il faut tuer Tina

**200 propositions pour rompre avec le fatalisme et changer le monde**

Olivier Bonfond, économiste au CEPAG  
Editions du Cerisier – Coll. Place publique  
2016 – € 25

'TINA'. *There Is No Alternative*: il n'y a pas d'alternative.

La célèbre expression de Margaret Thatcher est tout sauf vraie. Des alternatives au capitalisme et à la pensée unique néolibérale existent. Elles sont construites par des femmes et des hommes qui, partout dans le monde, se dressent contre l'injustice, les inégalités, l'oppression.

Beaucoup de ces alternatives sont simples, cohérentes et, avec un peu de volonté politique, pourraient être mises en œuvre dès aujourd'hui. Prétendre que l'être humain est fondamentalement égoïste ou que le capitalisme est notre seul horizon revient à forger notre impuissance : en jetant le discrédit sur celles et ceux qui veulent changer le monde, taxés de rêveurs, d'utopistes, TINA nourrit le fatalisme, la passivité et la résignation. En effet, comment penser l'alternative et pourquoi agir si l'on part du principe que, de toute façon, « c'est foutu » et qu'on n'y pourra rien changer?

C'est le point de départ et l'objectif de ce livre : proposer un outil accessible, pratique, concret et rigoureux pour rompre avec le fatalisme ambiant et montrer que, dans tous les domaines (finance, économie, éducation, culture, démocratie, agriculture, etc.), des alternatives crédibles à la mondialisation capitaliste sont à notre portée. Cet ouvrage s'adresse aux millions de personnes indignées par les injustices et les absurdités de ce monde.

À celles et ceux qui veulent construire un autre modèle, fondé sur la satisfaction des droits humains fondamentaux, le respect de l'environnement et la construction d'une véritable démocratie. L'Histoire a montré qu'il est vain d'attendre passivement que nos dirigeants servent les intérêts des populations. Ce ne sont pas le bon sens ou l'intérêt général qui mènent le monde, mais les rapports de force. Face à la puissance organisée des transnationales et de la finance, il est temps que les peuples s'organisent, prennent en main leur destin et, par l'action collective, relèvent le défi du changement.

Si ce livre réussit à éveiller l'envie d'apprendre, de débattre et de passer à l'action, il aura pleinement joué son rôle.

[olivier.bonfond@cepag.be](mailto:olivier.bonfond@cepag.be)

### Contrat de gestion du FOREM 2017-2022

Pour rappel, les négociations autour de ce contrat ont démarré le 12 décembre 2016 et se termineront le 14 février 2017 (soit après la rédaction de cet article).

L'action du Forem s'inscrit dans les priorités et orientations définies par le Gouvernement wallon au travers de ses différents plans stratégiques (Déclaration de Politique Régionale, Plan Marshall 4.0, etc.) mais aussi de celles définies par les interlocuteurs sociaux au sein du Pacte pour l'emploi et la formation.

Le précédent Contrat de gestion contenait les principes divers et nombreux de la réorganisation de l'Office wallon de l'emploi. Le Contrat de gestion 2017-2022 entend consolider les grandes orientations stratégiques insufflées dans le Contrat 2011-2016. Si le nouveau contrat de gestion s'inscrit dans la continuité du précédent et est donc plus condensé, il n'en est pas pour autant dépourvu d'ambitions. Celles-ci se sont prioritairement concentrées sur les éléments pour lesquels

une évolution était attendue de la part du Forem.

A cela s'ajoute évidemment la concrétisation de l'intégration des compétences transférées dans le cadre de la 6ème réforme de l'Etat.

Le Contrat de gestion se structure en 2 axes majeurs. D'une part, il se concentre sur ses missions à l'égard des demandeurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs, et, d'autre part, il s'attache à développer les conditions et modes de gouvernance propices à l'atteinte de ses mêmes missions.

En ce qui concerne les enjeux, outre la traduction des objectifs de la politique publique en matière d'emploi et de formation, le Contrat de gestion est aussi l'expression d'un arbitrage entre les revendications patronales et syndicales.

[renaud.bierlaire@fgtb-wallonne.be](mailto:renaud.bierlaire@fgtb-wallonne.be)



## Les travailleurs souffrent de la pression liée au travail et la Flandre les abandonnent à leur sort !

**Ces dernières années, le nombre de travailleurs dont le travail est « faisable » a diminué de façon inquiétante. Les travailleurs flamands n'en peuvent plus. Il est grand temps que le gouvernement flamand change de cap et mène enfin une politique en matière de travail faisable.**

Le dernier relevé du « Werkbaarheidsmonitor », une enquête auprès de 12.000 travailleurs, ne ment pas. Avec un taux de faisabilité du travail de 51% en 2016, la Flandre connaît un sérieux recul par rapport aux relevés précédents (54,1 % en 2013).

### Pression au travail problématique

L'enquête menée par le SERV identifie clairement la pression du travail comme cause de recul.

- En 2016, 34,2% des travailleurs sur le marché du travail flamand ressentent une sérieuse fatigue psychique, soit près de 5% de plus qu'en 2013.
- 19,8% des travailleurs se trouvent dans une situation pénible en ce qui concerne leur « bien-être au travail ».
- La conciliation vie professionnelle – vie privée suit une même évolution négative.
- 36,8 % des travailleurs flamands occupent une fonction où la pression du travail devient problématique, soit +6%.

### Impact social ET économique

Les chiffres relatifs aux burn-out et maladies de longue durée en constante augmentation montrent que cette évolution commence à avoir un impact économique et social énorme. Il ne s'agit pas seulement de bien se sentir dans son job. La litanie du rallongement des carrières est de plus en plus éloignée de la réalité. Le nombre de travailleurs de plus de 40 ans qui déclarent ne pas pouvoir continuer à exercer leur fonction actuelle jusqu'à la pension est désormais de 21,3% pour les travailleurs avec un travail faisable. À mesure qu'ils rencontrent des problèmes de faisabilité, ce pourcentage augmente jusqu'à 82,3 %.

### Pas de surprise

Si les résultats sont inquiétants, ils ne constituent pas une surprise. L'impact combiné de la crise de 2008 et des politiques d'austérité qui en découlent n'a fait qu'accroître la pression sur les travailleurs. Faire plus avec

moins de personnel, dans un contexte plus incertain, n'est pas sans conséquences.

La politique de droite menée depuis 2014 a également un impact. Le travail faisable est réduit à un travail maniable et plus flexible à la mesure des employeurs. Les possibilités d'interrompre sa carrière ou de combiner vies professionnelle et privée sont limitées, le travail à temps partiel est découragé et les factures augmentent. De moins en moins de travailleurs ont la possibilité de lever le pied.

### Une approche unilatérale ne suffit pas

Jusqu'ici, on s'est surtout attelé à offrir plus de possibilités d'autonomie et d'autogestion aux travailleurs. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : augmentation de l'autonomie dans la fonction, soutien de la part de la hiérarchie et possibilités d'apprentissage. Sauf pour les travailleurs peu qualifiés qui bénéficient trop peu de formations.

Toutefois, responsabilité et autonomie ne sont pas des solutions face à un résultat global en recul. Il faut donc d'urgence s'atteler aux solutions permettant de réduire la pénibilité du travail et envisager la réduction du temps de travail. Les conditions de travail physiques sont également en recul.

### Que fait la Flandre ?

Dans le cadre du projet d'AIP, les interlocuteurs sociaux ont dit vouloir lutter contre le burn-out. Si le gouvernement donne suite à l'AIP, nous pouvons espérer de véritables solutions pour lutter contre la pression au travail, au niveau fédéral comme dans les secteurs.

Entre-temps, le gouvernement flamand ne bouge pas. Les interlocuteurs sociaux flamands tracent pourtant déjà des balises claires avec les objectifs en matière de faisabilité du Pacte 2020. Toutefois, depuis 2014, la tendance est à la suppression systématique de toutes les mesures en lien avec le travail faisable : interruption de carrière pour les fonctionnaires, primes d'encouragement pour les travailleurs qui souhaitent se tourner, avec perte de salaire, vers un travail plus léger, addenda sur la faisabilité du travail dans les accords de secteur, chèques-formation pour les travailleurs plus qualifiés... Toutes ces mesures ont été soit supprimées, soit atténuées.

[philippe.diepvents@vlaamsabvv.be](mailto:philippe.diepvents@vlaamsabvv.be)

## AIP

*En Belgique, un nouvel AIP est sur la table et les négociations sectorielles démarrent. Dans d'autres pays européens, ce type de concertation sectorielle et centrale a fortement été mis sous pression ces dernières années, en partie par les recommandations politiques européennes. Nous aimerions vous inviter, en tant que professionnel(le) du syndicat, au workshop belge du projet DECOBA sur la « décentralisation des négociations collectives en Europe ».*

*Le séminaire se tiendra le 20 février dans les locaux de la Confédération européenne des syndicats à Bruxelles de 10h00 à 16h30.*

*Au programme, des présentations d'experts nationaux sur la tendance à la décentralisation de la concertation sociale en Italie, en Espagne, en France et en Allemagne. Nous poursuivrons par un débat sur la (possible) décentralisation en Belgique. Nous clôturerons ensuite le workshop par quelques réflexions syndicales européennes sur ce thème.*

*Intéressé(e) par ce workshop ? Inscrivez-vous dès aujourd'hui via le lien suivant : [www.tinyurl.com/jzre8p8](http://www.tinyurl.com/jzre8p8).*

*La participation au séminaire est gratuite, mais l'inscription est obligatoire. Le séminaire sera donné en anglais. Une traduction vers le français sera assurée.*

## Normes sociales violées : feu vert de l'UE ?

*Les Experts et la Commission des Normes 2016 de l'OIT avaient déjà établi de graves violations des libertés syndicales au Bangladesh. Le Gouvernement bengali s'obstine dans son refus de rectifier sa politique. Des actions ont récemment eu lieu pour obtenir une augmentation du salaire minimum (\$ 67 par mois!). Non seulement le Gouvernement n'est pas intervenu pour empêcher les licenciements de masse des travailleurs et de leurs militants, mais il a en plus lui-même procédé à l'arrestation de leurs dirigeants syndicaux. Le Bangladesh s'est pourtant engagé à respecter toutes les Conventions fondamentales de l'OIT en échange du bénéfice du système « SPG » de l'UE (avantages commerciaux préférentiels).*

*Le Gouvernement bengali n'est pas le seul à s'obstiner. La Commission Européenne aussi, continue à refuser une enquête sur la violation par le Bangladesh de l'une des plus importantes Conventions de l'OIT, la Convention 87 portant sur la liberté d'association. Cette enquête pourrait aboutir à une suspension des avantages commerciaux octroyés au Bangladesh.*

*C'est pourquoi CES et CSI ont demandé au Parlement européen de forcer la Commission à quitter cette attitude incompréhensible qui ne fait que confirmer son choix de faire le minimum pour encadrer socialement les échanges commerciaux. La FGTB a relayé l'appel auprès des eurodéputés belges.*

## ■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

### Commerce : ni Trump ni Commission

Les premières décisions de Donald Trump touchent souvent au commerce international.

Et n'en déplaît à l'attentisme voire à la bienveillance de certains partis de gouvernement, ce ne sont pas de bonnes nouvelles pour les travailleurs. La vision de Trump sur le commerce et celle des syndicats sont diamétralement opposées.

Sur les produits industriels, les USA annoncent des augmentations de droits de douane. Comme des mesures de rétorsion sont attendues ainsi qu'une augmentation du prix des matières premières pour les industries américaines, Trump a promis aux employeurs de compenser par...une dérégulation sociale et fiscale. Nous devons donc craindre plus de dumping. Mauvaise nouvelle pour la Belgique où tant d'emplois dépendent des exportations.

Sur les services financiers, leur libéralisation est prévue dans plusieurs négociations commerciales. Trump pourrait appuyer ces négociations car elles vont dans le même sens que son agenda affiché sans complexe : empêcher la régulation financière pourtant vitale pour prévenir une nouvelle crise.

Enfin si Trump dit au consommateur, « Buy American », les syndicats leurs disent « achetez les produits des entreprises respectueuses de vos droits sociaux ».

On le voit : Trump n'est pas en rupture avec le système. Il maintient et renforce bon nombre de recettes ultralibérales classiques en y ajoutant une couche de replis identitaire.

Malheureusement, la politique commerciale de l'Union européenne et de la nouvelle Administration US présentent de nombreuses similitudes : passivité vis-à-vis (voir encouragement) du dumping social, affaiblissement de la régulation financière, etc...

Les travailleurs veulent au contraire des Traités de Commerce qui contribuent à la gouvernance et au respect de leurs droits.

Nos intérêts ne sont servis ni par la volonté de Trump de se retirer brutalement des échanges ni par la volonté entêtée de la Commission à maintenir le statu quo sur ses modèles de Traités.

*thierry.aerts@fgtb.be*

### Dumping social : quand l'Europe passera-t-elle de la parole aux actes ?

Cela fait maintenant de nombreux mois que nous attendons des propositions concrètes en matière de lutte contre le dumping social au niveau européen. Le 1er février, la FGTB a rencontré les membres belges du Parlement Européen pour exposer ses revendications sur les différents enjeux institutionnels du moment autour de la mobilité des travailleurs. En effet, l'actualité européenne est intense à ce sujet. Trois processus sont actuellement en cours. A ce stade, il ne s'agit plus de se contenter de déclaration d'intention, la FGTB revendique notamment des mesures législatives efficaces pour lutter contre le dumping social.

Le premier processus en cours est celui de la révision de la directive détachement des travailleurs, actuellement en discussion au Parlement Européen. La FGTB est très claire : cette révision doit absolument consacrer le principe « à travail égal, salaire égal et conditions de travail égales ». Mais à elle seule, cette révision ne permettra pas de lutter contre le dumping social. Elle devra s'accompagner d'une révision profonde du règlement en matière de coordination des

systèmes de sécurité sociale : il s'agit de second processeurs en cours. La Commission Européenne a en effet sorti, au mois de décembre son « paquet mobilité de la main d'œuvre » destiné à coordonner la sécurité sociale entre Etats membres pour les travailleurs mobiles. La FGTB et la Confédération Européenne des Syndicats préparent leur position et leur stratégie pour influencer ce processus.

Enfin, derrière ces initiatives qui tentent de donner un contour plus ferme aux règles européennes en matière de mobilité des travailleurs, un projet de « carte européenne des services » a été présenté par la Commission en janvier. Cette proposition, en l'état, est tout à fait inacceptable et risquerait grandement de renforcer les pratiques de dumping, en soutenant le travail non déclaré et les sociétés « boîtes aux lettres » par exemple. Sur cela aussi, la FGTB sera intransigeante.

*sophie.grenade@fgtb.be*

*jean-francois.macours@fgtb.be*