

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 7, septembre 2017

■ Economie

De l'urgence de développer le transport de marchandise par rail: vers un avis du CCE

Budget mobilité : Le Gouvernement toujours sourd aux demandes unanimes des interlocuteurs sociaux ?

■ Entreprises

Révision de la fréquence de la surveillance de la santé Travaux du Conseil Supérieur de Prévention et Protection au Travail

■ Politique sociale

Conséquences de la limitation des allocations d'insertion dans le temps

■ Ombuds social

Revirement de jurisprudence de la CEDH en matière d'envoi de mail privé au travail

■ Echo région Bruxelles

Perspectives budgétaires de la Région bruxelloise de 2017 à 2027

■ Echo région Wallonie

Une politique wallonne de l'emploi à la hauteur des enjeux

■ Echo région Flandre

Le gouvernement flamand supprime l'attestation obligatoire de gestion d'entreprise

■ Europe & Relations Internationales

Guatemala : quand défendre les travailleurs peut devenir mortel

Les syndicats et la lutte pour l'égalité hommes-femmes

Accord d'été : informer tout le monde sur la mauvaise politique

Pendant les mois d'été, le gouvernement Michel est parvenu à un accord sur un ensemble de « réformes » et sur le budget initial de 2018. L'accent est mis sur les « réformes », le budget n'étant qu'une annexe. Pire encore, les « réformes » grèveront tellement les budgets futurs que des mesures d'économie au niveau des pouvoirs publics et de la sécurité sociale s'imposeront. Le gouvernement a souligné explicitement que c'était son but.

Accord d'été : cadeaux aux entreprises sur le dos de notre sécurité sociale

- Notre sécurité sociale est touchée de plein fouet, avec un maximum d'économies à réaliser à ce niveau. Que ce soit au niveau des soins de santé, du chômage et des pensions avec d'emblée une diminution des périodes assimilées et la réalisation de 250 millions d'économies à partir de 2019. Seul Bacquelaine sait comment tout cela se fera. En permettant d'octroyer encore plus d'avantages sans cotisations, les recettes sont également touchées : primes de bénéfice, possibilité de salaires d'appoint de 500 euros par mois - exonérés d'impôts - pour certaines fonctions du non-marchand.
- Les travailleurs doivent être encore plus flexibles. Les employeurs peuvent verser des primes de bénéfice sans devoir s'acquitter d'aucune taxe. Les délais de préavis sont une nouvelle fois raccourcis et la période d'essai est réintroduite. Après les avoir testés dans l'Horeca, les flexi-jobs sont maintenant étendus au commerce de détail, aux grandes surfaces et aux pensionnés. Le travail de nuit peut être imposé plus facilement dans l'e-commerce. L'intérim se généralise dans tous les secteurs privés et les services publics. Le statut de fonctionnaire nommé est délaissé, bientôt ce sera au tour de la pension des fonctionnaires.
- Pas de fiscalité juste. Pas de taxe sur les plus-values. Une taxe symbolique sur les comptes-titres (0,15% pour les personnes qui détiennent au moins 500.000 euros en actions ou obligations) qui se révèle facile à contourner. Sans oublier la première tranche de dividendes d'actions qui est exonérée d'impôt (pas de précompte mobilier).
- La concertation sociale est une farce. Dans les dossiers en cours, le gouvernement se range systématiquement du côté des employeurs, comme pour la réintroduction de la période d'essai. Pour imposer la flexibilité sur le terrain, les syndicats sont mis de côté et la concertation est ignorée, comme pour le dossier du travail de nuit ou l'octroi des primes de bénéfice.

La FGTB s'opposera évidemment à ce démantèlement social. Pour nos alternatives et contre le démantèlement des pensions, contre le nivellement des acquis sociaux dans le secteur public, contre une flexibilité imposée et contre une fiscalité injuste.

Nous informerons au maximum sur cette mauvaise politique dont chacun doit connaître les conséquences. Un défi que nous sommes bien résolus à relever. Si chacun réalise ce qui est en train de se passer et comprend que des alternatives existent, nous pouvons sensibiliser et mener des actions pour une politique juste.

Lorsque le gouvernement mettra les résultats de « sa » politique en valeur, nous lui répondrons avec des faits et des chiffres. Les pensions des travailleurs restent en effet beaucoup trop basses (Service Fédéral des Pensions), nos salaires réels sont en recul (Institut de recherche allemand WSI), la moitié des nouvelles embauches concernent des temps partiels et des contrats flexibles (étude de l'HIVA - KUL), etc.

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

Plus d'argent pour moins de carbone

Séminaires du CFDD sur le financement de la transition

Dans le contexte des actions auxquelles la Belgique est engagée conformément à l'accord de Paris, le CFDD organise deux séminaires consacrés aux besoins et aux modalités du financement de la transition bas carbone.

Un premier séminaire est organisé à Bruxelles le 5 octobre. Il tentera de délimiter l'ordre de grandeur des financements estimés à l'horizon de 2050. Seront examinés ensuite les critères auxquels devraient correspondre les instruments d'investissement à prévoir. Il s'agit non seulement d'aspects financiers liés notamment à la rentabilité et à la gestion du risque, mais également au fait qu'ils doivent servir l'intérêt général de la lutte contre les changements climatiques.

Un second séminaire se tiendra quant à lui le 23 octobre (lieu encore à déterminer). Il partira de quelques expériences de financement en cours en Belgique et à l'étranger pour s'interroger de façon plus globale sur la question de savoir qui peut financer la transition, et comment. Quel est le rôle des entreprises, des autorités publiques et des citoyens ? La politique d'investissement du monde financier est-elle favorable au climat, s'agit-il d'un levier pour la transition vers une société bas carbone ?

Info et détails : www.frdo-cfdd.be

ECONOMIE

De l'urgence de développer le transport de marchandise par rail: vers un avis du CCE

La Belgique connaît un taux de congestion record. Bruxelles et Anvers sont dans le top 10 des villes les plus congestionnées d'Europe. L'OCDE a même chiffré le coût de la congestion de la Belgique à 1 voire 2% du PIB.

Le transport de marchandise par rail peut apporter un élément de réponse à ces questions de congestion. Actuellement, entre 300 et 400 trains de marchandise circulent tous les jours sur le réseau belge. La capacité moyenne d'un train de marchandise équivaut +/- à 40 containers. Chaque train de marchandise, c'est 30 à 40 camions en moins sur la route (Infrabel 2016)

Pourtant force est de constater que le recours au transport de marchandise par rail est encore insuffisamment exploité. Quelles en sont les causes ? quels sont les freins à lever ? Quelles sont les priorités à mettre en œuvre ? C'est pour répondre à ces questions que le Conseil Central de l'Economie (CCE) a entamé des travaux sur le sujet.

Deux objectifs :

1) élaborer rapidement une série de recommandations à l'égard du Gouvernement

pour que celui-ci puisse les intégrer dans les contrats de gestion actuellement en cours de négociation ;

2) organiser un travail plus en profondeur sur base d'audition d'experts tant académiques, que mandatés par Infrabel ou rapporteurs d'expériences étrangères.

Une consultation interne à la FGTB a été lancée pour identifier nos revendications. En premier rang de celles-ci :

- la question de l'urgence nécessité du financement du réseau. En 2011 l'Ecole polytechnique de Lausanne (EPFL) a réalisé un audit de l'état du rail belge, il y relève la vétusté du réseau. Voies et caténaires seraient quasiment en fin de vie, 680 millions € pour la période 2013-2025 étaient alors jugés nécessaires pour rattraper notre retard, renouveler le réseau et se doter d'un régulateur fort en la matière.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informé de l'évolution de ces travaux.

sebastien.storme@fgtb.be

Budget mobilité : Le Gouvernement tjs sourd aux demandes unanimes des interlocuteurs sociaux ?

En avril 2017, le CCE et le CNT ont rendu un avis unanime dans lequel ils proposent un budget mobilité (BM) qui s'insère dans une politique intégrée de mobilité durable, notamment en favorisant un changement de comportement vers une mobilité plus durable et intermodale.

Dans cet avis, il restait 2 points en suspens :

- le montant minimum du BM qui doit être dédié à des modes ou services de mobilité durable pour bénéficier du traitement (para) fiscal plus avantageux également pour la partie du BM non dépensée
- la liste des modes et services de transports durables auxquels le BM peut être consacré pour bénéficier du traitement (para)fiscal du BM.

Suite à cet avis, le ministre des Finance Van Overtveldt a déposé auprès du Gouvernement un projet de loi qui va dans une direction totalement différente : le 'Cash for Car'.

Ce système permettrait aux employés de convertir leur voiture de société en cash. Du cash taxé exactement comme une voiture de société (soit nettement moins que du salaire normal) ; et qui pourra être utilisé par le salarié comme il l'entend. Ce qui signifie que ce système ne rencontre en rien le moindre objectif d'amélioration de la mobilité.

Devant cette situation, les interlocuteurs sociaux se sont à nouveau réunis fin mai et début de juin.

Objectif : rédiger un avis convertissant l'avis d'avril 2017 dans une proposition de texte de loi

À l'issue de ces réunions, un projet de texte était sur la table, ; cependant, aucun accord n'a pu être trouvé au sujet des 2 points qui posaient problème dans l'avis d'avril.

Fin juin, le Gouvernement a annoncé avoir pris la décision en la matière

- ne suivre en rien la piste du BM mis sur la table par les interlocuteurs sociaux
- de soutenir l'approche du 'Cash for Car'

Face à cette situation, les interlocuteurs sociaux ont décidé d'envoyer au Gouvernement la proposition de texte de loi avec une lettre d'accompagnement. Dans cette lettre, les interlocuteurs sociaux ont expliqué que cette proposition de texte légal comprenait encore 2 points d'achoppement que les interlocuteurs sociaux s'engageaient à finaliser.

Aucune réaction du gouvernement n'a encore été reçue pour l'instant.

christophe.quintard@fgtb.be

Révision de la fréquence de la surveillance de la santé. Travaux du Conseil Supérieur de Prévention et Protection au Travail

Dans son avis 198 du 21/10/2016, le CSPPT a rendu un avis unanime négatif sur la révision proposée par le Ministre de l'Emploi et s'est engagé à mener une réflexion approfondie sur le rôle des médecins du travail et des autres experts de la prévention dans le cadre de la surveillance de la santé. Des propositions concrètes devaient en ressortir en février 2017.

Dans ce cadre nous avons procédé à l'audition des Services externes de Prévention et de Protection du Travail et des associations professionnelles et scientifiques actives dans le domaine. Dans le but de parvenir à un accord sur une réforme ambitieuse, les interlocuteurs sociaux du CSPPT avaient conjointement demandé à deux reprises une prolongation du délai de remise d'un avis.

Face au risque réel que le Cabinet prenne une décision précipitée si aucun avis n'était rendu fin juin, les organisations syndicales étaient d'avis de le remettre avant cette échéance tandis que les employeurs souhaitaient encore demander une prolongation du délai.

L'avis 207 qui en ressort est divisé :

Face au constat de pénurie de médecins du travail, des manquements de suivis des visites médicales annuelles obligatoires, du défaut d'interventions suffisantes dans les PME, des moyens trop restreints de l'inspection du travail, des divergences des avis scientifiques internationaux en termes de fréquence minimale de surveillance de santé, et face au constat de l'importance cruciale de celle-ci en terme de prévention pour toutes les catégories de travailleurs, **les représentants des travailleurs** ont mis l'accent sur l'importance de l'analyse des risques (individuelle et collective) et sur la prévention (par la désignation d'un coordinateur en prévention). Ils insistent sur l'importance de collecter toutes les données des expositions détenues par les services de prévention. La révision des fréquences minimales proposée par le Ministre est rejetée. Tout comme celle des définitions des fonctions à risques ou des risques en tant que tels (p.e. pour les transports de personnes ou au niveau de la charge psychosociale qui était éliminée des définitions en projet alors

qu'il s'agit d'un enjeu majeur) comme celle de la limite d'âge pour pouvoir exercer des tâches qui exposent à certains risques (bruit, températures extrêmes...). Une alternative est d'accepter une alternance de suivis médicaux dans certaines conditions (pas pour les exposés aux agents chimiques dangereux ou aux catégories spécifiques de travailleurs et pour les postes de sécurité ou à risques définis. La première année consisterait en une visite auprès du médecin du travail et la seconde année, serait organisé un contact avec un infirmier CP niveau II minimum (formé en santé au travail). Dans tous les cas de figure, le travailleur aurait la possibilité de rencontrer le médecin du travail. Cette formule alternative ne pourrait être mise en œuvre que sur avis favorable du CPPT.

Par ailleurs, la législation devrait être renforcée par la réalisation obligatoire d'un profil de prévention sectoriel et par une information des travailleurs sur les facteurs de risques lors de leur entrée en fonction.

De leur côté, **les représentant des employeurs** constatent l'inefficacité du système actuel et insistent sur leurs priorités qui sont de revoir en profondeur l'intervention des services externes en axant d'avantage les démarches sur l'employeur comme décideur principal des mesures jugées utiles et les experts (issus des services externes ou pas) qui seront nécessaires, tout en abandonnant le système des cotisations obligatoires et les charges administratives trop fastidieuses. Vu la pénurie de médecins du travail, ils plaident uniquement pour des examens à valeur ajoutée indéniable (consultation spontanée, embauche, réintégration).

caroline.verdoot@fgtb.be

Banque de données européenne des aides d'Etat aux entreprises

La page de recherche publique State Aid Transparency de la Commission européenne donne accès aux données relatives aux aides individuelles communiquées par les États membres conformément aux exigences européennes de transparence pour les aides d'État.

Pour la Belgique, la banque de données comprend essentiellement des informations sur les aides régionales accordées aux entreprises, comme les aides à l'expansion et les aides R&D. D'autres avantages comme la déduction des intérêts notionnels ou les réductions de cotisations sociales ne sont pas (encore) repris dans la banque de données. Le site internet reprend également des informations sur les aides accordées aux entreprises par d'autres États membres de l'UE.

La banque de données contient des informations à partir du 1er juillet 2016. Les données antérieures à cette date n'ont pas été reprises. Le délai pour l'enregistrement dans la banque de données est de 6 mois après l'octroi officiel de l'aide d'Etat et d'un an après l'introduction de la déclaration fiscale par l'entreprise pour les avantages fiscaux.

Vous trouverez ci-dessous le lien donnant accès à la banque de données : <https://webgate.ec.europa.eu/competition/transparency/public?id=changeLanguage&lang=fr>

Relèvement des allocations sociales à la suite de l'accord social

Le 1^{er} septembre, toutes les allocations minimales de la sécurité sociale ont été relevées de 1,7%. Pas d'augmentation de 2% comme prévu dans l'accord précédent car le gouvernement n'a octroyé que 60% de l'enveloppe légale prévue. Nous sommes par ailleurs parvenus à prévoir un effort supplémentaire pour les minima les plus bas : les chefs de ménage et isolés au chômage ont respectivement bénéficié d'une augmentation de 3,5 et 2%. Ces allocations sont encore (bien) inférieures au seuil de pauvreté et doivent être fortement relevées. Nous attendons du gouvernement qu'il s'engage à mettre en œuvre ces passages de son accord de gouvernement.

Au niveau des pensions, la discrimination entre les pensions minimum pour carrières complètes et incomplètes avait été supprimée à partir du 1^{er} septembre. Toutefois, cet été, le gouvernement a décidé de réintroduire cette distinction, contre l'avis des interlocuteurs sociaux. Par deux fois, notre avis a été ignoré et il a été choisi de faire tout à fait l'inverse. Cela donne une idée de l'ambiance qui règne autour de la concertation sociale.

■ POLITIQUE SOCIALE

Conséquences de la limitation des allocations d'insertion dans le temps

En 2015, le droit aux allocations d'insertion a pris fin pour 28.756 demandeurs d'emploi à la suite de la limitation dans le temps. L'ONEM a publié en juin une étude (« Impact de la limitation du droit sur les allocations d'insertion ») sur les conséquences de cette limitation. Cette étude se base sur les demandeurs d'emploi qui ont été exclus en 2015, l'année où l'impact de cette mesure a été le plus important. L'ONEM fait une distinction entre les demandeurs d'emploi exclus en janvier 2015 et ceux qui ont été exclus entre février et décembre 2015.

Sorties de janvier 2015 (« stock »)

En janvier 2015, le droit aux allocations d'insertion s'est éteint pour toute personne percevant des allocations d'insertion au moment de l'introduction de la limitation du droit aux allocations d'insertion dans le temps. Ce groupe comprend de nombreux chômeurs de (très) longue durée qui sont très éloignés du marché de l'emploi. Le groupe qui a été exclu à ce moment-là diffère donc fortement - tant au niveau de l'ampleur que du profil - des demandeurs d'emploi qui ont été exclus au cours des mois suivants.

Si nous analysons le profil des demandeurs d'emploi exclus en janvier, nous constatons une surreprésentation de femmes, de demandeurs d'emploi de Wallonie, de cohabitants, de personnes peu qualifiées et de chômeurs de très longue durée. La classe d'âge 30-39 ans était la plus touchée.

Pour ce groupe, la sortie vers l'emploi est restée plus ou moins égale (16,9% of -0.5%). 27 % sont sorties vers le revenu d'intégration. La part des sortants qui se retrouvent sans revenus a explosé pour passer de 9,1 % à 46,4 %. Il n'y a pas de glissement vers la maladie. Nous remarquons, au contraire, que le groupe avec allocations de maladie diminue également de 3,7 %.

Sorties de février à décembre 2015

En ce qui concerne les sorties de février à décembre, la grande différence entre les hommes et les femmes s'est atténuée. Les plus touchés sont maintenant les jeunes et les chômeurs avec une durée de chômage de moins de 5 ans. On constate néanmoins encore de grandes différences par région, catégorie familiale et niveau de qualification.

Pour ce groupe, nous constatons une surprenante augmentation des sorties vers l'emploi (+27,9%) ; au total, près de la moitié (49,7 %) des demandeurs d'emploi exclus sortent vers le travail. A cet égard, il est important de noter que nous n'avons aucune vue sur la qualité de l'emploi. Les jeunes se voient sans doute davantage obligés d'accepter des emplois qui ne répondent pas à leurs attentes, par crainte de se retrouver sans revenus.

14,9 % des demandeurs d'emploi sortent vers le revenu d'intégration. 26,2 % se retrouvent sans revenus, soit une augmentation de plus de 20 %. 2,9 % (+1,8%) sont des demandeurs d'emploi sans allocations. Pour ce groupe également, les sorties vers la maladie diminuent de 3%.

La grande majorité des demandeurs d'emploi sans allocations restent bien inscrits comme demandeurs d'emploi. 2,4 % ne s'inscrivent plus ou disparaissent entièrement des statistiques.

Conclusions

La FGTB s'est toujours opposée à la limitation du droit aux allocations d'insertion. La crainte qu'un groupe de demandeurs d'emploi se retrouve tout à fait sans revenus s'avère justifiée. Parmi les sortants de janvier 2015 (« stock »), presque la moitié recherchent un emploi en étant dépourvus de revenus. Parmi ceux qui sont sortis entre février et décembre, un quart se trouvent dans la même situation. Ce n'est pas tolérable dans un « Etat de providence ». En outre, 27 % du « stock » et 14,9 % des sortants de février à décembre sont passés au revenu d'intégration.

Si le but était d'aider les personnes concernées à trouver un emploi, cette approche a échoué pour 73 % des sortants du « stock » et pour 41 % des sortants suivants.

Vous retrouverez l'étude complète sur : www.onem.be > Documentation > Publications > Etudes

astrid.thienpont@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Revirement de jurisprudence de la CEDH en matière d'envoi de mail privé au travail

Dans le numéro d'Echo de janvier 2016, nous avons exprimé notre étonnement à l'égard de l'arrêt rendu par la CEDH en janvier 2016 qui avalisait le licenciement d'un travailleur roumain pour avoir envoyé des mails privés durant son temps de travail.

Pour rappel, dans cette entreprise, l'utilisation d'Internet à des fins privées était interdite. Le travailleur avait été convoqué par la direction pour s'expliquer sur son utilisation d'Internet en lui soumettant la copie de mails privés échangés avec ses proches, à la suite de quoi il avait été licencié à titre de sanction disciplinaire.

Le travailleur avait contesté son licenciement au motif que son employeur avait violé son droit à la vie privée. Les juridictions nationales l'ayant débouté de sa demande, il avait saisi la CEDH qui, dans un premier arrêt, avait estimé qu'il n'y avait pas violation du droit au respect de la vie privée.

Le dossier a ensuite été porté devant la Grande Chambre qui, dans son arrêt rendu ce 5 septembre 2017, a estimé que les autorités roumaines n'avaient pas protégé de manière adéquate le droit de Monsieur B. au respect de sa vie privée et de sa correspondance lorsqu'elles ont mis en balance le droit du travailleur au respect de sa vie privée et le droit de contrôle exercé par l'employeur en vue d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le raisonnement de la Cour est le suivant : dans la mise en balance des droits, les autorités roumaines auraient dû tenir compte des facteurs suivants :

- Le travailleur a-t-il été informé au préalable des mesures de surveillance de sa correspondance adoptées par son employeur, et plus précisément de l'étendue de la surveillance opérée et du degré d'intrusion dans sa vie privée ?
- L'employeur a-t-il avancé des motifs légitimes pour justifier la surveillance de ces communications et l'accès à leur contenu même ?
- Aurait-il été possible de mettre en place des mesures moins intrusives pour la vie privée du travailleur que l'accès direct au contenu des mails ?
- Quelles ont été les conséquences de la surveillance pour le travailleur ?
- Le travailleur s'est-il vu offrir des garanties adéquates pour empêcher une telle intrusion dans sa vie privée ?

En fixant ces différents critères, la Cour offre un outil pratique pour garantir le respect de la vie privée du travailleur sur son lieu de travail. Il s'agit d'un revirement de jurisprudence salutaire.

jean.francois.macours@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Perspectives budgétaires de la Région bruxelloise de 2017 à 2027

Selon les analyses du CERPE, à politique inchangée et dans le scénario le plus optimiste, le solde primaire de la Région ne deviendrait positif qu'en 2026. Sans prendre en compte les charges liées à sa dette, le solde net à financer demeurant négatif, la Région se dirigerait donc vers l'équilibre à l'horizon 2027. Ce constat met bien en évidence le poids de la dette sur les finances de la Région bruxelloise.

Dans une étude récente, le DULBEA montre que l'exercice des compétences « défédéralisées » engendre des dépenses non couvertes par les moyens financiers transférés. D'abord parce que les critères de répartition des dotations aux entités fédérées ne coïncident pas nécessairement avec les réels besoins de celles-ci. Ensuite, parce qu'en matière de financement des infrastructures hospitalières, les charges du passé ont été largement sous-estimées. Enfin, dans la mesure où les entités fédérées vont devoir mettre en place et/ou « agrandir » certains services publics afin d'exercer leurs nouvelles compétences, alors que les coûts de fonctionnement et de per-

sonnel liés à l'exercice des compétences visées ont été sous-évalués dans les transferts financiers. Nous pensons notamment aux coûts fixes liés à la création de trois nouveaux opérateurs régionaux (dont Iriscare, le nouvel organisme bruxellois à gestion paritaire), qui n'ont pas été compensés.

Bruxelles, par sa petite taille, est l'entité la plus touchée par les pertes d'économies d'échelle : on estime qu'une dépense fixe de 1 € dans les services fédéraux correspond à une dépense de 8 € à l'échelle bruxelloise !

De son côté, le Parlement bruxellois a adopté, le 5 mai 2017, une résolution « visant à adapter les contraintes budgétaires et comptables européennes pour stimuler les investissements publics ». Il y établit une série de points à défendre par le Gouvernement régional lors de la concertation intra-belge préalable aux positionnements européens. Dans le contexte politique nouveau, né de la « crise Lutgen », pas sûr qu'il sera facilement entendu...

thaddee.dhaegeleer@fgtb.be

Dates des formations ODS 2017-2018

Voici les dates à bloquer pour les prochaines formations ODS. Il s'agit à chaque fois d'un jeudi matin de 9h30 à 12h30 : 19/10/2017, 16/11/2017, 21/12/2017, 25/01/2018, 22/02/2018, 29/03/2018, 24/05/2018 et 21/06/2018.

Le programme sera envoyé ultérieurement.

10 ans de politique de non-discrimination et de diversité

En 2007, le gouvernement régional et les interlocuteurs sociaux lançaient les premiers plans Diversité. 10 ans plus tard, le temps est à l'évaluation. Jeudi 30 novembre 2017, la FGTB, la CSC et la CGSLB Bruxelles organisent au Parlement régional un forum intersyndical sur le sujet, entre 8h30 et 13h.

Formation

“Penser & Agir”

Un cycle de formation pour les animatrices & animateurs de changement, des professionnel-le-s et des militant-e-s de la société civile, des associations, des ONG et des organismes à vocation sociale.

Le CEPAG propose 3 cycles d'un an (1 séance/mois, soit 10 séances/an), à Bruxelles.

La Form'action fait le tour des questions, anciennes et contemporaines, concernant les interactions entre les forces sociales présentes en Belgique et dans le monde.

Ces cycles d'éducation populaire visent les professionnel-le-s et les militant-e-s du monde associatif, de la société civile, des ONG et des organismes à vocation sociale, afin de mieux les armer à la compréhension des temps présents, en les outillant intellectuellement, politiquement et pratiquement.

Mais aussi, à faire d'eux des animateurs et des animatrices de changement pour le Penser et l'Agir avec les publics auxquels ils et elles s'adressent.

Au programme

• Niveau 1 : Est-ce ainsi que les Hommes vivent ? De septembre 2017 à juin 2018 (1 module/mois)

• Niveau 2 : Matière CriseS. De septembre 2018 à juin 2019 (1 module/mois) - Préalable : avoir suivi le « Niveau 1 ».

• Niveau 3 : Retrouver le chemin des luttes. De septembre 2019 à juin 2020 (1 module/mois) - Préalable : avoir suivi les « Niveaux 1 & 2 ».

A qui s'adresse cette formation ?

Le cycle de formation est ouvert à tout public. Il est accessible à titre privé ou professionnel.

Il peut faire l'objet d'un Congé Education Payé (CEP) dont le CEPAG assure le suivi directement avec l'employeur. Les frais de déplacements ne sont pas pris en charge par les Centrales syndicales, ni par le CEPAG.

Il est prioritairement destiné aux travailleurs et aux militants de la société civile, des associations, des ONG et des organismes à vocation sociale.

En savoir + : www.penser-et-agir.be

ECHO REGION WALLONIE

Une politique wallonne de l'emploi à la hauteur des enjeux

Récemment, le nouveau Ministre de l'Emploi wallon, Pierre-Yves Jeholet a multiplié les déclarations fracassantes sur le FOREM laxiste, les chômeurs rentiers ou les syndicats responsables de tous les maux.

Laxiste, le FOREM ?

Le FOREM entretiendrait une culture de l'excuse et ne sanctionnerait pas assez. Si cette accusation porte atteinte à l'intégrité des travailleurs du FOREM, soupçonnés de ne pas respecter la loi, elle est aussi une accusation

totale fautive traduisant une inquiétante méconnaissance du dossier

Le FOREM n'est pas laxiste, loin de là. Pour la FGTB wallonne, c'est même le contraire, il est trop sévère. La Wallonie est en effet la région qui sanctionne et exclut le plus !

C'est ce qui apparaît très clairement à l'analyse des sanctions des contrôles de disponibilité «active» et des évaluations négatives des contrôles «stage d'insertion».

Sanctions dispo active chômeurs indemnisés & jeunes en stage d'insertion 2016

	Wallonie	Bxl-Capitale	Flandre	Com. germ.	Pays
Sanctions effectives chômeurs indemnisés	5.135	2.394	679	55	8.263
Evaluations négatives dispo stage insertion	12.415	1.220	859	93	14.587
Total	17.550	3.614	1.538	148	22.850
	76,8 %	15,8 %	6,7 %	0,7 %	100%

Exclusions disponibilité active 2016

	Wallonie	Bxl-Capitale	Flandre	Com. germ.	Pays
Exclusions	931	467	15	4	1.417
	65,7 %	33 %	1 %	0,3 %	100 %

Sanctions et exclusions frappent donc les chômeurs wallons et bruxellois dans une proportion bien plus importante que leur «poids démographique» dans la population des sans emploi. Une situation d'autant plus interpellante que ce sont deux Régions où le taux de chômage – et donc les difficultés à trouver un emploi – sont plus importants.

Tout concentrer sur les métiers en pénurie ? Fausse bonne idée !

Le Ministre entend en outre concentrer les efforts sur les fameux «métiers en pénurie» : 23.000 offres d'emploi seraient vacantes en Wallonie. Or, sur celles-ci, seules 3.888 ne sont pas pourvues après un délai de 39 jours. Et, même si ces 3.888 offres vacantes sont problématiques, elles ne constituent en tous cas pas le remède miracle qui permettrait de donner de l'emploi aux 214.000 demandeurs d'emploi wallons.

De plus, une étude de notre Cellule de Lutte contre les discriminations¹ a montré que certaines pénuries étaient artificiellement gonflées par des exigences démesurées des employeurs. Et ce ne sont pas, comme l'a prétendu récemment Olivier de Wasseige,

nouveau patron des patrons wallons, des accusations gratuites...

D'autres enjeux

Des défis de taille et des opportunités existent en Wallonie. Le Ministre déclare par exemple vouloir développer l'apprentissage en alternance. Pourtant, c'est le patronat qui bloque les demandes syndicales de revalorisation de la rémunération et d'amélioration de la formation. Pensons aussi au vieillissement de la population, véritable progrès sociétal et humain qui doit être vu comme une chance et non un problème. Que prévoir, enfin, concernant les évolutions liées à la digitalisation ou à la robotisation...

Autant de questions sur lesquelles planchent les interlocuteurs sociaux et qui méritent mieux que des déclarations stigmatisantes sur la fainéantise des chômeurs et le laxisme du FOREM.

david.lannoy@fgtb-wallonne.be

¹ <http://www.fgtb-wallonne.be/outils/publications/metiers-en-penurie-elements-discriminants>

Le gouvernement flamand supprime l'attestation obligatoire de gestion d'entreprise

Lors du dernier Conseil des ministres avant les vacances, le ministre flamand de l'Emploi et de l'économie, Philippe Muyters, a décidé qu'à partir du 1er septembre 2019, l'attestation 'connaissances de base en gestion des entreprises' ne serait plus obligatoire. Pour le moment, cette attestation est encore obligatoire pour toute personne qui souhaite exercer une activité d'indépendant en Flandre (à titre principal ou accessoire) et qui doit demander un numéro d'entreprise pour ce faire.

L'attestation pouvait être obtenue en suivant une formation de l'enseignement supérieur, via une attestation spécifique de l'enseignement secondaire, une attestation obtenue auprès des centres de formation Syntra ou CVO ou en apportant une preuve suffisante d'une expérience pratique en tant que gérant.

La décision du ministre Muyters découle de la suite de l'application de la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil sur la reconnaissance des qualifications professionnelles, l'accès à la profession et la législation relative à l'établissement. L'objectif général de la directive est de pouvoir librement prêter des services et s'installer en Europe, pour ainsi favoriser la mobilité transfrontalière de la main d'oeuvre.

En pratique, l'application de la directive signifie qu'il ne peut pas y avoir de différence dans les conditions d'accès à une profession (d'indépendant) entre les Etats membres européens. Effectivement, en demandant une attestation spécifique et formelle aux jeunes indépendants flamands (les 'starters') ceux-ci doivent faire plus d'efforts pour exercer une activité d'indépendant que les autres citoyens de l'UE.

L'attestation obligatoire de connaissances de base en gestion d'entreprise signifie aussi que tout le monde ne peut pas 'simplement' entamer une activité d'indépendant, puisque l'attestation doit assurer un entrepreneuriat de qualité. En ce sens, l'attestation impliquait une sorte de prévention des faillites. Mais le ministre Muyters voit les choses autrement. Selon lui, l'attestation est 'inefficace' et elle 'entrave l'entrepreneuriat en Flandre'. Sa suppression entraînerait donc une nouvelle dynamique et une croissance nette du nombre d'entreprises flamandes.

Le manque de compétences en matière de management, reste le problème

Les chiffres sur les chances de réussite des jeunes entrepreneurs restent toutefois préoccupants. En 2016, 89.777 nouveaux entrepreneurs se sont lancés, soit 7.206 de plus que l'an dernier (augmentation de 8,7%). Malheureusement, d'un autre côté 65.843 entrepreneurs cessent leur activité. La croissance

nette n'est que de 2,1% et le nombre de faillites n'est pas en diminution.

Dans les rapports de la société Graydon, on pointe chaque fois comme principale cause un manque de connaissances de base de la gestion d'entreprise. Une image comparable ressort d'une étude récente de la 'Stichting Innovatie & Arbeid' du SERV (Conseil socio-économique de la Flandre) (2015), basée sur un large interrogatoire des entrepreneurs à propos de leurs propres compétences. Il en est notamment ressorti que 28,1 % des entrepreneurs mêmes ressentent un sérieux déficit au niveau des compétences de management. A peine 20% d'entre eux ont le sentiment d'avoir les connaissances requises.

Pas plus, mais mieux

La Vlaams ABVV estime que la politique ne doit pas être aveuglément orientée vers plus d'entrepreneuriat en Flandre, mais qu'elle doit tout autant être axée sur la qualité de l'entrepreneuriat. Un entrepreneuriat de qualité sur le plan économique et financier est important pour le jeune entrepreneur même, mais aussi pour les travailleurs qui sont actifs dans son entreprise, le fournisseur avec qui l'entreprise travaille, le consommateur qui achète les produits. Bref, l'objectif d'une politique orientée vers l'entrepreneuriat qualitatif et durable est d'avoir une économie flamande saine dans son ensemble, et pas simplement une croissance nette qualitative du nombre d'entreprises.

Si l'attestation de connaissances de base en gestion d'entreprise n'est pas efficace, sa suppression pure et simple ne contribuera pas à la réalisation de l'objectif, à savoir une économie flamande saine. Porter son attention sur les compétences de l'entrepreneuriat dans l'enseignement pourrait contribuer à réaliser cet objectif, mais ne suffira pas. De plus, évoquer ce point dans l'enseignement n'intéressera pas tous les élèves.

C'est pourquoi, nous attendons du ministre de l'Emploi et de l'Economie que, partant de ses compétences et des instruments disponibles, il développe une politique pour détecter, dans une phase précoce, les éventuelles lacunes dans les connaissances en gestion d'entreprise des candidats entrepreneurs. Des conseils sur mesure pourraient pallier ces lacunes. Parallèlement, il convient d'analyser si une version 'revue' de l'attestation ne pourrait pas être liée à l'octroi d'une aide à l'entreprise, de façon à utiliser efficacement les moyens publics tout en se concentrant sur la prévention des faillites et sur une politique d'entreprise préventive.

philippe.diepvents@vlaamsabvv.be

Réforme du permis de conduire

Fin 2015, le gouvernement flamand a approuvé la note conceptuelle « Réforme du permis de conduire Catégorie B ». Cette note servirait de base politique pour deux décisions concrètes.

La première porte sur l'accompagnement des candidats conducteurs. S'ils ne suivent pas de cours de conduite auprès d'une auto-école agréée, mais optent pour la filière libre, l'accompagnateur doit pouvoir démontrer ses compétences à l'occasion d'un « moment d'apprentissage ».

La deuxième décision a été prise récemment et porte sur le candidat conducteur lui-même. Après avoir obtenu le permis de conduire, il sera également tenu, au terme d'un certain délai, de suivre une « session de suivi » auprès de l'auto-école.

Au niveau juridique et communautaire, la mise en œuvre pratique de cette mesure reste encore très floue. Ce qui est certain, c'est que le coût du permis de conduire passera de 50 à 100 € et pourra même atteindre 120 €.

La Vlaams ABVV n'est pas opposée à ce que l'on se concentre davantage sur la sécurité routière dans le cadre de l'apprentissage pour le permis de conduire, mais veut toutefois attirer l'attention sur la hausse tarifaire, qui peut représenter un sérieux obstacle pour de nombreuses personnes.

C'est pourquoi nous avons plaidé, au sein du Conseil de Mobilité de la Flandre (MORA – Mobiliteitsraad van Vlaanderen), pour que l'on tienne compte de cet aspect afin que les personnes se trouvant dans une position socio-économique plus faible - comme les demandeurs d'emploi auxquels il est souvent demandé de posséder un permis de conduire de type B - puissent bénéficier d'un tarif préférentiel ou d'un régime d'exception.

RDC : l'exemple d'une femme en action

À l'occasion de la journée des élues de la FGTB, son institut de coopération syndicale avec le Sud (IFSI) a invité une partenaire de RDC afin de donner une dimension internationale aux débats. Les participants au lunch-débat qui s'est déroulé le 06 septembre dans les locaux de la FGTB ont pu avoir un aperçu des nombreuses difficultés qui jonchent la route vers l'émancipation des femmes en RDC. Loin des discours misérabilistes, Isabelle Kapinga, vice-présidente de la CDT, a délivré un message ancré dans les réalités congolaises tout en montrant la voie à suivre pour sortir de l'ornière fataliste : « Devant nos traditions nous courons beaucoup de risques car les aînés sont des personnes sacrées et d'avantage encore les hommes. Nous, les jeunes et les femmes, nous leurs devons obéissance sans laquelle on est maudit. Mais, connaissant mes droits sur le lieu de travail je m'assume ».

L'explication de son parcours syndical aura permis d'apprécier les succès mais aussi les défis qui restent à accomplir pour arriver à des changements de mentalités globaux et durables. Ainsi, les multiples rôles qu'assument les femmes dans la société, la faible représentation des femmes dans les instances syndicales, le harcèlement moral et physique font parties de ces défis que nous partageons avec les femmes congolaises.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Guatemala : quand défendre les travailleurs peut devenir mortel

C'est bien en 2017 que cela se passe. Il y a à peine quelques semaines. Le syndicaliste Tomás Francisco Ochoa Salazae, secrétaire aux conflits du Syndicat SITRABREMEN, le Syndicat des travailleurs de l'entreprise Carnes Procesadas S.A (charcuterie Bremen), a été abattu à 50 mètres de l'entrée de son usine, alors qu'il venait de quitter son travail. On ne connaît pas encore les auteurs du crime. Mais ce meurtre survient dans un contexte de conflit du travail dans l'entreprise. Le patronat de la société se livrait depuis quelques temps à un harcèlement des dirigeants du syndicat et a eu recours à diverses manœuvres pour les écarter.

La FGTB est profondément choquée par cette nouvelle, qui survient dans un contexte où le nombre de pays faisant face à une augmentation de la violence physique et des menaces à l'encontre des travailleurs a connu une hausse de 10% entre 2016 et 2017.

Après la diffusion de cette nouvelle par nos camarades guatémaltèques, la CSI (Con-

fédération syndicale internationale) a lancé une campagne de solidarité auprès de ses 340 organisations affiliées. Parce que la solidarité syndicale internationale passe aussi par des actions de soutien et d'interpellation, pour faire pression sur les gouvernements ou les entreprises. Nous avons écrit au président du Guatemala pour demander qu'une enquête soit rapidement ouverte mais également que des mesures de sécurité soient mises en place pour les affiliés du syndicat. Et bien sûr, nous avons demandé à ce que le ministère du travail prennent des dispositions pour que l'entreprise renonce à sa campagne de persécution contre les dirigeants et membres du SITRABREMEN. La FGTB suivra de près l'évolution de ce dossier et de ses conséquences pour les droits des travailleurs et des syndicats.

sophie.grenade@fgtb.be
yolanda.lamas@ifsi-isvi.be

Les syndicats et la lutte pour l'égalité hommes-femmes

La FGTB prend à cœur la dimension genre dans son travail international. Deux exemples actuels.

600 femmes déléguées de la FGTB se sont réunies le 12 septembre en assemblée afin de confronter leurs idées et analyses. Elles se sont exprimées sur leurs expériences de terrain et sur les stratégies qu'elles pouvaient construire ensemble.

La FGTB a souhaité intégrer une dimension internationale à travers les témoignages de responsables politiques telles que la Secrétaire générale de la CSI, Sharan Burrow, Marieke Koning (CSI), Esther Lynch (Secrétaire confédérale de la CES). Isabelle Kapinga de la République Démocratique du Congo a été, elle, invitée par l'IFSI dans le cadre de son programme de coopération syndicale. Elles nous ont toutes fait part des défis nationaux, européens et internationaux, qui semblent être les mêmes partout, avec des degrés divers... c'est pourquoi nous devons renforcer cette solidarité entre toutes les femmes.

L'un des enjeux à venir est la lutte contre les violences envers les femmes et les hommes

sur les lieux de travail. L'OIT va traiter ce dossier lors des deux prochaines conférences internationales du travail en vue d'élaborer un instrument normatif. La FGTB suivra ce sujet avec une grande attention.

Des lois se votent, mais leur application est insuffisante. La culture générale de l'impunité règne toujours. Trop souvent encore, les violences sont considérées comme des actes isolés, concernant une personne ou une situation donnée, et non comme des phénomènes sociétaux, des problèmes sociaux graves. Une aggravation de la situation se constate partout, et plus encore dans certains pays comme la RDC.

Par ailleurs, lors de la conférence mondiale des femmes de la CSI qui se tiendra en octobre 2017, la FGTB et l'IFSI seront présents avec leurs partenaires internationaux. A cette occasion, nous aurons de nouveau la possibilité d'échanger sur les inégalités qui frappent les femmes partout dans le monde.

vera.vannuffelen@fgtb.be