

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 10, décembre 2017

■ Economie

Les pharmaciens demandent une hausse de leur marge économique qui serait payée par... les patients. Non pour la FGTB

Climat: COP23: de procédure en procédure...

■ Entreprises

Le CCE critique face à la réforme du droit des sociétés et du droit associatif

■ Politique sociale

Travail de temps libre et économie collaborative : la course du gouvernement vers la dérégulation

■ Ombuds social

La Cour de Justice consacre le droit au report et au cumul des jours de congés payés non pris lorsque l'employeur refuse de les rémunérer

■ Echo région Bruxelles

Allocations familiales : une proposition !

■ Echo région Wallonie

Une assurance autonomie en Wallonie

■ Echo région Flandre

Coaches d'entreprise pour une politique de santé préventive

■ Europe & Relations Internationales

La FGTB signe un accord de collaboration avec le syndicat polonais OPZZ

RDC : 8h au travail à défaut de 8h de travail

Sur l'inégalité

Trois publications intéressantes abordent ce mois-ci le thème de l'inégalité. L'une d'elles porte sur les tendances internationales : le rapport du réseau « World Wealth and Income Database » (W.I.D., Thomas Piketty et autres) sur les inégalités dans le monde. Deux autres publications portent sur la situation belge : « Distribution et redistribution des revenus : évolution des inégalités en Belgique » (CRISP, Christian Valenduc) et une étude d'André Decoster de la KUL. Cette dernière est au centre du rapport du réseau W.I.D.

Piketty et coll. notent que, bien que l'inégalité entre les pays ait diminué (grâce aux économies émergentes telles que la Chine et l'Inde), les inégalités au sein des pays ne cessent de s'accroître. Ces dernières décennies, les inégalités ont continué de s'accroître, même si le rythme varie considérablement d'un pays à l'autre et d'un continent à l'autre. L'inégalité s'est accrue plus fortement aux États-Unis qu'en Europe. En 2016, les 10% d'habitants les plus riches des États-Unis possédaient 47% de la richesse nationale, alors qu'en Europe, ce chiffre n'était « que » de 37%. En outre, Piketty démontre qu'il y a eu une forte augmentation des inégalités de richesse partout et que le patrimoine public net affiche une tendance à la baisse par rapport à la tendance inverse pour le patrimoine privé.

Decoster effectue un même exercice avec la même méthodologie, à savoir, il analyse – partant des déclarations fiscales – la répartition du revenu sur la base du revenu imposable brut de tous les Belges. Decoster arrive à la constatation remarquable que la part des revenus des habitants les plus riches n'a pas augmenté de la même manière que dans d'autres pays. Les 10% de Belges les plus riches ont reçu 36,4% du revenu national en 1990. En 2013 par contre, après une crise financière et deux récessions, le pourcentage était de 35,2%.

Valenduc arrive à des conclusions similaires. Bien qu'il y ait incontestablement des tendances qui renforcent les inégalités (les salaires ne suivent plus la croissance de la productivité, les salaires réels augmentent à peine...), la Belgique s'en tire mieux que la plupart des autres pays (voisins). Que pouvons-nous en déduire ?

Tout d'abord : l'inégalité au niveau mondial à l'intérieur des pays ne cesse de s'accroître. Deuxièmement : la Belgique connaît une évolution légèrement plus positive que les autres pays. Or, il faut nuancer. La méthode de recherche utilisée par Decoster ne tient peu ou pas compte de la richesse (là où les inégalités sont justement les plus grandes) ou de l'évasion fiscale. Et soyons honnêtes : les inégalités sont criantes.

Troisièmement, tous les experts précités aboutissent à la même conclusion : la ligne politique suivie et les institutions font la différence. Piketty explique l'énorme écart entre les États-Unis et l'Europe par l'investissement supérieur dans l'enseignement et par les taxes plus progressives en Europe. Valenduc attribue les meilleurs résultats belges au modèle belge de négociations salariales et de salaires minimums et au taux de syndicalisation élevé.

Ce qui démontre également que le gouvernement actuel et ses partisans feraient mieux de ne pas tirer de conclusions prématurées (« Notre politique porte ses fruits »). Au contraire, ils devraient être inquiets. La politique Michel-De Wever intervient précisément dans les institutions et dans les mécanismes de redistribution qui expliquent nos meilleurs résultats. Ainsi, les négociations salariales sont bridées et d'importantes économies sont réalisées dans la sécurité sociale et dans les services publics. Sans parler de leurs projets d'avenir, comme la « flat tax » de l'Opv Vld.

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

CFDD: poursuite des séminaires sur le financement de la transition

Dans le contexte des engagements de la Belgique conformément à l'accord de Paris, le Conseil Fédéral du Développement Durable (CFDD) poursuit ses travaux sur le financement de la transition zéro carbone.

Deux séminaires sont prévus début 2018 pour approfondir le rôle du secteur financier, plus particulièrement celui des banques, des asset managers et des différents types d'investisseurs.

Un premier séminaire se tiendra le 18 janvier et mettra l'accent sur les banques : le crédit bancaire est le levier principal de l'économie européenne. A côté de cela, les banques interviennent sur le marché des actions et des obligations, notamment par le biais de l'investissement d'impact et des obligations vertes. Tant le secteur bancaire que les ONG actives en matière de finance durable identifient actuellement une série d'obstacles réglementaires ou structurels à lever pour mieux mettre la finance au service de la transition zéro carbone.

Le second séminaire (1er février) poursuivra l'examen de ces questions en mettant l'accent sur les investisseurs institutionnels et sur le placement de l'épargne des ménages

Ces 2 séminaires se tiendront à Bruxelles. La participation est gratuite, mais l'inscription est obligatoire.

Info et détails : www.frdo-cfdd.be

ECONOMIE

Les pharmaciens demandent une hausse de leur marge économique qui serait payée par... les patients. Non pour la FGTB

Début novembre 2017, les membres de la commission des prix des médicaments remboursables ont reçu une demande d'avis en urgence du Ministre Peeters concernant la hausse de la marge économique des pharmaciens. La demande émane du Ministre, sous la pression des pharmaciens.

Les pharmaciens justifient leur demande en mettant l'accent sur le fait que ces dernières années, la rémunération des pharmaciens qui provient de la marge économique pour les médicaments remboursables s'est érodée. Ce phénomène est lié à la tendance générale de la baisse des prix des médicaments - car il y a une hausse des ventes des génériques (moins chers que les originaux) et le prix de vieux conditionnements de médicaments qui diminuent.

La FGTB a remis un avis négatif car le Gouvernement impose non seulement des économies énormes dans les soins de santé mais en plus, il exige que tout dépassement de l'objectif budgétaire qu'il fixe soit compensé au sein des soins de santé (pour rappel, la FGTB vote contre le Budget fixé par le Gouvernement chaque année à l'INAMI depuis

2015). Concrètement, cela signifierait que si la marge des pharmaciens était augmentée, cela ferait 4 millions € à compenser ailleurs, dans d'autres secteurs des soins de santé, ce qui n'est pas acceptable.

En outre, s'il y avait augmentation de la marge, quasi la totalité de celle-ci serait à charge de l'INAMI pour les médicaments remboursés, et une partie serait à charge du patient pour les remboursables non-remboursés (par exemple quand le patient n'est pas dans les conditions de remboursement). Cette charge se répercuterait ailleurs dans les soins de santé et directement ou indirectement sur les patients.

Finalement, soulignons qu'il y a un manque de cohérence dans la politique du gouvernement. D'un côté, tout est fait pour accroître la consommation des génériques ainsi que pour diminuer le prix des vieux médicaments, et d'autre part, l'on propose d'augmenter cette marge car les pharmaciens se plaignent de la baisse de leur marge économique (donc coût pour INAMI).

giuseppina.desimone@fgtb.be

Climat: COP23: de procédure en procédure...

La 23ème conférence annuelle des Nations Unies sur le climat (COP23) s'est tenue du 6 au 17 novembre 2017 à Bonn.

La COP 23, tout comme la COP22 (Marrakech) avant elle, avait pour objectif d'assurer la mise en œuvre des engagements pris lors de la COP21 à Paris (2015). Lors de la COP 21 l'ensemble des pays de la planète s'était engagé à limiter le réchauffement climatique à +2°C, voire 1.5°C, par rapport à l'ère préindustrielle.

Mais lorsque l'on fait la somme des engagements pris par chaque pays, le constat est sans équivoque et alarmant : nous sommes dans un scénario de hausse des températures de 3,4°C !

Le premier enjeu était donc de se mettre d'accord sur les modalités pour la révision des engagements.

Le deuxième grand enjeu portait sur la question du financement climat : une aide financière de 100 milliards de dollars annuels aux pays en développement. Aujourd'hui cet objectif est loin d'être atteint.

Pour le monde syndical, outre ces deux aspects, l'enjeu était également l'opérationnalisation de la Transition Juste adoptée à Paris à la COP21 : une transition vers une société bas carbone qui prenne en considération les intérêts des travailleurs.

Au final, les progrès engendrés sont assez maigres... : lancement du « Talanoa Dialogue (dialogue en vue d'un relèvement des efforts de chaque), nouveau groupe de travail sur l'agriculture, Plan d'action Genre...

Beaucoup de « procédures », peu d'actions... Rien sur la Transition Juste. Nous devons redoubler d'effort pour que soit adopté un véritable plan d'action pour la Transition Juste à Katowice (Pologne) lors de la COP24.

Alors, même si la COP23 était une COP de « transition » et qu'il ne fallait pas attendre de grandes décisions politiques, force est de constater qu'entre les engagements et l'action concrète, il y a encore une grande marge ; si pas un gouffre...

sebastien.storme@fgtb.be

Le CCE critique face à la réforme du droit des sociétés et du droit associatif

Le 5 décembre, le CCE publiait un deuxième avis d'initiative sur le projet de réforme du droit des sociétés du ministre Geens (CD&V). Cet avis répond en partie à plusieurs préoccupations majeures de la FGTB.

Le Conseil des ministres du jeudi 20 juillet 2017 a approuvé, en première lecture, la proposition de projet de loi du ministre Geens concernant la réforme du droit des sociétés. Le ministre espère faire approuver sa proposition en deuxième lecture au Conseil des ministres du 23 décembre 2017. Le but de la réforme est de procéder à une libéralisation et une flexibilisation poussées du droit belge des sociétés.

La FGTB a plusieurs objections à la réforme. Les trois principaux points problématiques sont l'introduction de la doctrine du siège statutaire, la libéralisation complète de la SPRL (sous peu, la SC) et la limitation de la responsabilité des administrateurs. Et ces trois points ne sont pas les seuls aspects problématiques de la réforme proposée.

Avis du CCE

Les positions et l'appréciation des membres du CCE sur la réforme proposée sont très divergentes. Au lieu de se taire sur des aspects qui ne font pas l'objet d'un consensus, le CCE a préféré faire plusieurs constats objectifs sur ces points, l'appréciation étant laissée au lecteur. Dans l'avis, il est en outre explicitement repris que l'absence de remarques sur certains volets ne signifie nullement une prise de position (approbation ou rejet), ni que les membres et leurs organisations respectives ne pourraient pas formuler de remarques supplémentaires sur les dispositions qui ont été discutées.

Siège statutaire

Le CCE souligne que l'application du siège réel est traditionnellement considérée comme une disposition anti-abus du droit des sociétés. De cette façon, on évite en effet que les entrepreneurs belges ne choisissent une forme de droit, dans le droit des sociétés ou dans le droit associatif d'un pays avec lequel ils n'ont aucun lien de fait, par exemple, pour pouvoir échapper à plusieurs règles strictes du droit belge des sociétés ou du droit associatif. Le Conseil souligne l'importance d'une lutte soutenue contre les pratiques frauduleuses de sociétés boîtes-aux-lettres et que l'adaptation proposée de la législation ne peut y porter préjudice.

Réforme de la SPRL

L'avant-projet de loi supprime l'obligation d'avoir un capital minimum pour la SPRL. Selon le CCE, le capital minimum de la SPRL offre traditionnellement une sécurité aux créanciers. Dans l'avant-projet de loi, une prise de risques excessive de la part des actionnaires est ainsi freinée : les actionnaires doivent eux-mêmes faire un investissement, qu'ils perdent si la société devient insolvable. Bien que le Conseil partage le constat repris dans l'exposé des motifs, qu'un capital minimum de 18.550 euros n'ait pas offert suffisamment de protection des créanciers. Une obligation de capital minimum tient en effet peu compte des activités concrètes de la société, mais est facilement applicable et contraignante. Le CCE souligne qu'une société peut avoir différents types de créanciers : outre les institutions financières, il y a aussi les 'non-adjusting creditors', dont les clients, les fournisseurs et les travailleurs. Le CCE demande de rester vigilant pour la protection de tous les créanciers.

Limitation de la responsabilité des administrateurs

Le CCE prend acte du fait qu'à sa connaissance, la Belgique est un des premiers pays où l'on introduira une limitation chiffrée de la responsabilité des administrateurs. Le Conseil constate que tous les dommages au-delà du plafond de la limitation de responsabilité, ne sont pas récupérables auprès de l'organe de direction et sont à charge de la victime.

Avis du CCE sur le droit des sociétés :

<http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc17-2666.pdf> et <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc17-2017.pdf>

medhi.koocheki@fgtb.be

Mise à disposition des normes

Les normes techniques (CEN, ISO...) sont des référentiels le plus souvent rédigés par des organismes privés, avec pour conséquence que leur accès est payant.

Ceci ne va pas sans poser de problèmes lorsque par exemple des projets d'arrêtés royaux renvoient pour certaines de leurs dispositions à des normes dont le contenu n'est pas mis à disposition des Conseils qui doivent donner leur avis pour leur adoption.

Rappelons qu'une norme est considérée d'application volontaire, mais qu'elle devient obligatoire lorsqu'elle est reprise dans une réglementation.

Kafkaïen ou ubuesque nous vous laissons trancher...

Toujours est-il que lassé de cet état de fait, et malgré de nombreuses tentatives préalables d'obtention des normes concernées, 3 Conseils consultatifs, à savoir, le Conseil central de l'économie, le Conseil fédéral du développement durable et le Conseil de la consommation ont émis un avis d'initiative sur la mise à disposition des normes qui en demande l'accès gratuit étant donné que les Conseils n'ont aucun intérêt commercial à leur utilisation.

Ils souhaitent disposer d'une licence de consultation en ligne des normes.

L'accès gratuit devrait aussi concerner les services d'inspection du travail ainsi que les représentants des travailleurs.

<http://www.frdo-cfdd.be/sites/default/files/content/download/files/2017a08f.pdf>.

Démantèlement de la pension de survie : la Cour constitutionnelle remballe le gouvernement

Les trois syndicats avaient entamé une procédure sur le relèvement de l'âge de la pension auprès de la Cour constitutionnelle. La Cour leur a donné gain de cause pour ce qui est du démantèlement de la pension de survie. A ce niveau en effet, l'impact est particulièrement grand pour les femmes, car les principales personnes concernées sont des veuves. Sans qu'il n'y ait suffisamment de mesures transitoires. Sans qu'il n'y ait non plus de perspectives de emploi, surtout pour les femmes dont la position sur le marché de l'emploi est plus faible. Enfin, sans initiative adaptée pour l'accompagnement vers un emploi.

Nous regrettons la décision de la Cour de ne pas considérer comme un recul social pour les travailleurs ni comme une discrimination de genre les dispositions légales qui relèvent les âges de la pension légale et anticipée. Même si cette décision ne nous surprend pas. La Cour applique de plus en plus strictement le principe constitutionnel du stand still – qui doit protéger les travailleurs et les bénéficiaires contre un recul social substantiel – ainsi que le principe de non-discrimination.

Les travailleurs ne se laisseront pas freiner par la Cour constitutionnelle et poursuivront leur combat pour une pension légale à 65 ans, un régime de pension équitable et un travail faisable en fin de carrière.

■ POLITIQUE SOCIALE

Travail de temps libre et économie collaborative : la course du gouvernement vers la dérégulation

Le 29 novembre dernier, le CNT a rendu un avis unanime¹ sur le projet de loi concernant le travail associatif, les services occasionnels entre citoyens et l'économie collaborative organisée via une plateforme reconnue. Selon ce projet, les revenus cumulés générés par ces 3 systèmes bénéficieront d'une exonération fiscale et sociale à hauteur de 6.000 euros maximum par an (1000 euros par mois, pour les 2 premiers systèmes). Le bénéfice des deux premiers statuts implique que le prestataire travaille déjà à 4/5 temps ou soit pensionné. Les prestations autorisées sont énumérées mais de façon très large. Par contre, aucune restriction n'est fixée en matière d'économie collaborative. Les revenus de plateformes bénéficient déjà actuellement d'une mesure fiscale favorable (taxation de 10% jusqu'à un montant de 5.100 euros par an). A l'avenir, ils seront totalement exonérés à concurrence de 6.000 euros.

De nombreuses inquiétudes sont partagées par les représentants des travailleurs et des employeurs. Les craintes essentielles concernent l'encouragement de la concurrence déloyale et le glissement de l'emploi régulier (et du volontariat) vers des gains exonérés, entraînant une dérégulation. En effet, le projet prévoit l'inapplication de nombreuses dispositions sur le droit du travail, etc. Ainsi, le travailleur occasionnel n'est pas protégé en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle ! La définition très large des catégories d'activités visées risque d'empiéter sur des professions existantes, entraînant une déprofessionnalisation. Dès lors, le CNT a formulé une série de propositions visant à tracer une frontière plus claire entre les 3 systèmes et le travail régulier.

Ainsi, une sélection stricte des activités autorisées, après analyse d'impact secteur par secteur, avec les partenaires sociaux, est nécessaire. Les activités de soin à la personne, tributaires de critères de qualité devraient être exclues. Le terme « occasionnel » doit être plus finement défini. Au vu de l'absence de limitation pour les plateformes reconnues, le régime fiscal existant, devrait être maintenu. La limite mensuelle de 1000 euros devrait être ramenée à 500 euros, et s'appliquer aux 3 systèmes confondus.

Plusieurs questions sont aussi soulevées sur les sanctions et sur le contrôle des prestations via l'application web. Le CNT insiste pour que l'application soit opérationnelle dès

l'entrée en vigueur de la loi, et pour qu'elle intègre les 3 systèmes mis en place. Paradoxalement, dans le projet, elle ne vise pas les plateformes reconnues.

Se pose aussi la question du cumul de ces revenus avec certaines allocations. Pour le CNT, ce cumul doit être le plus limité possible. Cependant, le Conseil d'Etat s'interroge de savoir si l'exclusion du système des bénéficiaires d'un revenu de remplacement ou de l'aide sociale, des personnes qui ne travaillent pas à 4/5ème temps, etc., n'est pas contraire au principe d'égalité. Plus largement, la différence de traitement social et fiscal entre ces travailleurs « de temps libre » et les travailleurs professionnels pourrait être problématique.

Finalement, le CNT souligne que l'interaction des mesures le droit du travail et de la sécurité sociale, de même qu'avec les compétences des communautés et Régions, et le droit européen, n'a pas été étudiée. L'absence d'évaluation budgétaire suffisante, et de garanties, quant à la neutralité budgétaire de la mesure, interpelle aussi.

Il semble que le gouvernement pourrait tenir compte, de façon marginale, de certains conseils du CNT. La limitation du plafond mensuel sera portée à 500 euros pour les deux premiers systèmes. Les listes des activités autorisées sont intégrées à la loi et des précisions sont apportées pour certaines catégories. Ainsi, en matière de soins aux personnes, les règles de qualité pour le travail « professionnel » devront être respectées. Egalement, pour les tâches ménagères, le ménage régulier est exclu, afin de ne pas porter préjudice aux titres-services. L'entrée en vigueur est reportée au 20 février 2018.

Par contre, les plateformes numériques restent libérées de toute contrainte, ce qui ruine les conditions mises au travail associatif ou occasionnel, qui peut être proposé par le biais de plateformes collaboratives commerciales agréées. Le gouvernement semble définitivement mu par une volonté de dérégulation.

¹ Avis n° 2.065, <http://cnt.be/AVIS/avis-2065.pdf>

■ OMBUDS SOCIAL

La Cour de Justice consacre le droit au report et au cumul des jours de congés payés non pris lorsque l'employeur refuse de les rémunérer.

Dans le cas soumis à la Cour, il s'agissait d'un travailleur engagé sous statut d'indépendant et qui n'avait pas droit aux congés payés. A la fin du contrat, le travailleur a contesté son statut d'indépendant et réclamé à son employeur les indemnités correspondant à ses congés annuels pris et non payés ainsi que non pris, pour la totalité de la période pendant laquelle il avait travaillé.

La juridiction du travail a reconnu son statut de salarié et pour le surplus a interrogé la Cour de Justice de l'Union européenne sur la possibilité de cumuler indéfiniment les jours de congé non pris en raison du refus de l'employeur de les rémunérer.

Dans son arrêt, la Cour rappelle sa jurisprudence sur les contours du droit de reporter et cumuler ses congés non pris en raison d'une maladie/incapacité. Dans cette hypothèse spécifique, la Cour a jugé que le droit européen n'interdisait pas une limitation du cumul des droits au congé annuel payé sur une période de report de quinze mois, dans la mesure où il fallait à la fois tenir compte de la protection du travailleur mais aussi des difficultés auxquelles l'employeur est confronté en termes d'organisation du travail.

Par contre, dans le cas d'espèce, la Cour relève qu'« une protection des intérêts de

l'employeur ne paraît pas strictement nécessaire et partant, n'apparaît pas de nature à justifier une dérogation au droit au congé annuel payé du travailleur ». La Cour ajoute que « l'employeur qui ne met pas un travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé doit en assumer les conséquences ». Par conséquent, dit la Cour, « admettre une extinction des droits au congé annuel payé acquis par le travailleur reviendrait à valider un comportement menant à un enrichissement illégitime de l'employeur au détriment de l'objectif de la directive visant le respect de la santé du travailleur ».

En conclusion, la Cour considère que lorsqu'un employeur ne met pas un travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé, celui-ci doit pouvoir reporter et cumuler les jours de congé annuel payé non pris.

Il s'agit d'une jurisprudence importante dans la recherche d'une solution en droit belge à l'impossibilité actuelle de reporter les congés annuels non pris.

CJUE, C214/16, 29/11/2017

jean-francois.macours@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Allocations familiales : une proposition !

La FGTB-IRB a finalisé une proposition opérationnelle pour le nouveau régime bruxellois des allocations familiales ! Elle a été élaborée après analyse des modèles aboutis (fédéral, flamand, germanophone et wallon) et sur base des propositions discutées, jusqu'ici, au sein du Collège de la Commission communautaire commune.

Pour rappel, alors que les réformes sont décidées dans le reste du pays, le dossier se trouve, à Bruxelles, dans une impasse totale.

Les principales divergences opposent le CdH à tous ses partenaires de la majorité. Elles concernent essentiellement la volonté de ce parti de s'aligner sur les montants de base wallons (inadéquats, pensons-nous, pour la Région de Bruxelles) et de réserver le bénéfice de la réforme aux seuls enfants à naître à partir du 1er janvier 2019.

Pour les enfants uniques, la FGTB Bruxelles propose que le montant de base soit établi à 145 € par enfant. Pour tous les autres, il démarrerait à 145 € (et augmenterait de 10 € de 12 à 24 ans, plus 10 € pour les étudiants).

Des suppléments sociaux seraient accordés graduellement aux familles dont le revenu est inférieur à 31.000 € (de 40 à 120 € par enfant, selon leur âge et leur nombre). Pour les familles dont le revenu se situe entre 31.000 et 50.000 €, les suppléments seraient de 25 à 80 € pour les familles de 2 enfants et plus. Un supplément de 10 à 20 € par enfant serait en outre accordé aux familles monoparentales dont le revenus ne dépassent pas 31.000 €.

A noter encore : la FGTB se prononce en faveur d'un basculement immédiat de toutes les familles dans le nouveau régime, moyennant une compensation intégrale des pertes éventuelles (effet de 'standstill').

Cette proposition est financièrement soutenable pour la Région. Elle maintient – c'est selon nous fondamental – une logique de type assurantiel, de solidarité horizontale, tout en prenant bien en compte les importants besoins des 62% de familles bruxelloises qui gagnent moins de 50.000 € brut/an.

maria.vermiglio@fgtb.be

Formation sur la problématique du retour au travail/reclassement professionnel après une période d'incapacité de travail

La prochaine formation destinée aux membres des Offices de droit social et des services juridiques des Centrales initialement prévue le 21/12 est reportée au vendredi 26/01/2018 de 9h30 à 12h30 et sera consacrée à la problématique du retour au travail/reclassement professionnel après une période d'incapacité de travail.

Ce sera l'occasion de donner la parole aux différents intervenants : service juridique, mutuelle, médecin du travail.

Elle se déroulera dans les locaux de la FGTB, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles (salle A- 6^{ème} étage).

Informations et inscription auprès de Claudia Streulens (claudia.streulens@fgtb.be)

La galère des jeunes

Les jeunes n'ont trop souvent, comme unique perspective de subsistance, que de travailler aux marges de la société, souvent hors du champ de l'action collective des syndicats. Leur galère demeure le non-dit, la face cachée des politiques publiques ciblées sur l'emploi des jeunes. L'Ecole syndicale de Bruxelles organise son 10^{ème} Forum syndical sur ce thème, avec Marc ZUNE (UCL) et Esteban MARTINEZ (ULB), ainsi qu'un panel d'acteurs de terrain. Mardi 30 janvier 2018, Maison des huit Heures, place Fontainas, 1000 Bruxelles de 8.30 à 13.00.

eric.buysens@fgtb.be

Brochure CEPAG Le salaire, cœur de la richesse socioéco- nomique et moteur de l'économie

Tout travail mérite salaire. Cette petite expression signe un des grands acquis sociaux émancipateurs de notre histoire, notre petite histoire tout comme la grande histoire sociale.

Notre petite histoire, de l'école à l'emploi, en passant peut-être par les cases chômage et, souhaitons-le, en flânant beaucoup sur la case pension. Et la grande, celle qui nous porte en même temps que nous participons à la forger, celle de notre relation de travail.

Nous pouvons dire beaucoup de choses de notre travail, mais pas autant de notre salaire. Si ces questions salariales sont fort sujettes à critiques, elles sont, hélas, peu sujettes à un vrai débat. D'où cette brochure progressive et construite selon la structure suivante : chaque double page tient lieu de « planche » et chaque planche développe une idée principale.

Et tout au long de ces pages, une petite voix caustique va s'exprimer, celle d'un bourdon.
Bzzzz. A découvrir !

Brochure téléchargeable :
www.cepag.be/sites/default/files/publications/00-brochure_salaire-richeesse_-_octobre_2017.pdf

Infos : isabelle.michel@cepag.be

■ ECHO REGION WALLONIE

Une assurance autonomie en Wallonie

Tel qu'annoncé le 25 juillet 2017 dans la Déclaration de politique régionale du gouvernement MR-cdH, l'assurance autonomie sera un axe privilégié afin de répondre aux défis nouveaux liés au vieillissement de la population et à la problématique de la dépendance. La ministre Greoli a présenté, le 26 octobre dernier, les contours de la future assurance autonomie wallonne.

L'assurance autonomie sera fondée sur les principes de la sécurité sociale et elle sera constituée de deux branches :

- une intervention au domicile qui, sur la base d'un certain niveau de dépendance, donnera droit aux personnes en perte d'autonomie à un nombre d'heures de prestations d'aide au domicile ;

- une allocation forfaitaire d'autonomie (AFA), conditionnée par des critères d'âge (65 et plus) et de revenus.

Il y aura une cotisation forfaitaire annuelle de 50 € (25 € pour les BIM¹) que chaque personne âgée de plus de 25 ans et résidant en Wallonie devra obligatoirement payer. Certaines exceptions (à définir) seront prévues.

Les 3 services visés sont les services d'aide aux familles et aux aînés (SAFA) : garde à domicile, aide-ménagère sociale et aide familiale.

La volonté de la ministre est de faire entrer dans le dispositif «assurance autonomie» tous les bénéficiaires dès le début d'une perte d'autonomie et, par là-même, d'orienter les aides familiales essentiellement sur l'encadrement de la perte d'autonomie.

Cependant, ces premiers éléments de précision, s'ils indiquent une tendance, ne fournissent pas de garantie nécessaire quant à un financement adéquat ni à une couverture de l'assurance qui apporte une réelle plus-value face aux besoins non satisfaits dans les secteurs concernés. De plus, au-delà des effets d'annonce, le principe de cotisation forfaitaire ne rencontre pas les principes élémentaires de sécurité sociale et il subsiste de trop nombreuses questions concernant l'ampleur du dispositif :

- Quelle sera la complémentarité entre l'assurance autonomie et les autres formes d'aide (provenant éventuellement des autres entités), dont le budget d'assistance personnel (BAP) et les aides matérielles ?
- Le forfait financier (AFA) sera-t-il pris en compte dans le calcul des revenus du

bénéficiaire qui bénéficie d'autres types de soutien (ex. intervention financière d'un CPAS) ?

- Quelle sera l'intervention auprès du bénéficiaire dans le coût/horaire des prestations de service ?
- Quelle sera le sort exact réservé aux utilisateurs actuels des SAFA qui n'ont pas de perte d'autonomie mais qui relèvent davantage de la « dépendance sociale » ?

Face à toutes ces questions et en l'état actuel du dossier, la FGTB wallonne estime que rien ne permet de penser que la mise en place du dispositif « assurance autonomie » aura des retombées favorables sur la qualité de vie des Wallons. Il sera nécessaire de régler les détails de cette assurance autonomie en concertation avec les secteurs, tant les employeurs que les organisations syndicales.

En ce qui concerne les bénéficiaires de cette assurance autonomie, il est primordial, pour la FGTB wallonne, d'avoir une approche globale concernant la politique envers les aînés, visant une complémentarité entre les différents dispositifs. Il est donc important de lier l'évolution de ce dossier à d'autres, tels la réforme des maisons de repos (et de soins), la réforme des SAFA ou encore les opportunités à développer dans le contexte de la Silver Economy. Par ailleurs, la FGTB wallonne estime que les situations de « dépendance sociale » doivent être prises en compte et insiste pour que des clarifications soient apportées au plus vite quant à la possibilité de dérogation pour « dépendance sociale ».

Concernant la cotisation, la FGTB wallonne estime que sa perception doit se faire via la quote-part régionale de l'IPP. L'autonomie fiscale introduite par la Loi spéciale de financement le permet.

Retrouvez prochainement la note complète sur : www.fgtb-wallonne.be (positions politiques).

¹ BIM : bénéficiaire d'une intervention majorée.

nicolas.almau@cepag.be

Coaches d'entreprise pour une politique de santé préventive

Par un accord de collaboration avec VOKA (réseau flamand des entreprises) et VERSO (association des entreprises du non-marchand), le Vlaams Instituut Gezond Leven souhaite lancer, pour les entreprises, un coaching prévention en rapport avec le tabac, l'alcool et les drogues, pour favoriser une bonne santé mentale, une alimentation saine, plus de mouvement et moins de sédentarité.

Les entreprises peuvent solliciter l'aide d'un coach d'entreprise subsidié pour lancer une politique de santé préventive dans l'entreprise afin de développer des initiatives qui inciteront les travailleurs à une vie plus saine sur le lieu de travail. Une telle politique se concentre sur les thèmes liés à la santé comme le fait de bouger suffisamment, de prévoir des coupures entre les longues périodes en position assise, de manger sainement, d'arrêter de fumer, de limiter la consommation d'alcool et de se sentir bien dans sa peau au travail. Il ne s'agit pas d'une obligation légale et le tout est basé sur l'engagement de l'entreprise.

Qui et quoi

Le Vlaams Instituut Gezond Leven est un centre d'expertise qui est en charge de l'exécution du décret politique de santé préventive, notamment. En tant qu'organisation partenaire, l'institut assure la promotion de la santé via une alimentation saine, suffisamment d'exercice physique et la prévention de la détérioration de la santé par le tabagisme.

Cet institut dirige 50 coaches qui suivent un programme avec un training orienté sur les aptitudes, des conseils santé et une politique de santé durable. Chaque SEPPT a eu l'opportunité de déléguer au moins un candidat. Les coaches encadreront une entreprise pendant 20 heures dans l'établissement d'une politique de santé préventive. Il ne s'agit donc pas d'un programme de coaching à l'intention des travailleurs, mais d'un soutien sur mesure pour les entreprises.

Participation au groupe de pilotage

Les syndicats ont été impliqués pour fournir des informations correctes aux délégués des travailleurs. Compte tenu de ce rôle, nous avons participé au groupe de pilotage pour conseiller le ministre sur la priorisation, la promotion, les tarifs, l'organisation du coaching, les modalités de paiement et les critères de qualité.

Le projet se concentre en premier lieu sur les secteurs qui emploient une part importante de travailleurs peu et moyennement qualifiés. Un scan doit montrer clairement dans quelle mesure ces secteurs "précaires" sont atteints. Le 6 décembre, une campagne de promotion a déjà été lancée pour sensibiliser les entreprises au lancement d'une politique de santé préventive.

Le tarif unitaire appliqué est de 75 euros par heure, un tiers du coût étant payé par l'entreprise. Le coût maximal du trajet est de 1.500 euros pour 20 heures. Le budget prévu est de 2,8 millions d'euros et avec ce montant, on souhaite atteindre 2.300 entreprises.

Analyse

Les pouvoirs publics flamands sont compétents pour la politique préventive de santé, y compris sur les lieux de travail et pour toutes les catégories de la population, dont les travailleurs.

Dans le groupe de pilotage, il a été décidé de ne pas se retrouver sur le terrain de la politique de prévention concernant le bien-être des travailleurs. Mais les critiques de base restent que les problèmes de santé sont souvent liés à une charge psychosociale et que les mesures d'encouragement à bouger davantage et à manger sainement ne tiennent pas compte de ces causes. C'est une bonne chose de terminer une course ensemble, mais la surcharge mentale et le manque d'activité physique sur le lieu de travail ne s'en portent pas mieux pour autant. On opère donc un glissement des problèmes sur le lieu de travail vers le style de vie de chaque individu.

D'autre part, toute forme d'information et de planning de prévention ouvre la porte à une possible discussion sur le thème et peut être un élément pour renforcer la concertation sociale.

Bien que le but mette trop peu l'accent sur les problèmes liés au travail, le nouvel instrument est une approche pour travailler d'un point de vue syndical sur le travail faisable au niveau de l'entreprise. Mais nous devons continuer à veiller à nos propres points d'attention par rapport à la mesure.

steven.genbrugge@vlaamsabvv.be

Mieux soutenir l'entrepreneuriat

Le Conseil socio-économique de la Flandre (SERV) lance une étude visant à regrouper des informations sur le soutien dont bénéficient (ou souhaitent bénéficier) les personnes handicapées ou en maladie de longue durée lors du lancement ou de la poursuite de leur propre entreprise.

Le SERV est à la recherche d'entrepreneurs indépendants présentant un handicap physique, une faiblesse mentale ou tout autre handicap ou ayant une maladie de longue durée. Vous connaissez une personne qui a sa propre affaire, qui souhaite se lancer comme indépendant ou qui avait ce statut par le passé ? Faites-lui compléter l'enquête de façon à ce que l'on sache clairement en quels points la politique peut être améliorée.

www.serv.be/OndernemerschapOndersteunen

Droits humains et syndicaux en 2017

Le 10 décembre est la journée internationale des droits humains. L'occasion de faire aussi le point sur les droits syndicaux qui font partie intégrante de ces droits.

Le mouvement syndical a connu des victoires en 2017. Citons la mobilisation internationale qui a forcé le Qatar à mener des réformes pour mieux protéger les droits des travailleurs et améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants. Ou la convention sur la liberté syndicale qui a été ratifiée en Ouzbékistan et en Irak tandis que le Canada signait la convention sur le droit à la négociation collective. Ou encore, le travail effectué par l'OIT pour enquêter sur la violation systématique des droits humains et syndicaux au Guatemala.

Mais à côté de ces succès, 2017 restera une année préoccupante. Rien qu'en Colombie, 157 syndicalistes ont été assassinés ! Moins grave mais tout aussi préoccupant, la dégradation des droits n'épargne plus les pays de longue tradition démocratique, où l'on assiste à une croissance nette des attaques contre les libertés individuelles et collectives.

Réunie en Comité des droits humains et syndicaux, la Confédération Syndicale Internationale a décidé de renforcer ses stratégies et plan d'actions. En combinant les dimensions globale et nationales et en multipliant les instruments, comme les actions urgentes, les mobilisations ou l'introduction de plaintes dans les systèmes de préférence accordés à certains pays dans les accords commerciaux avec l'UE ou les Etats-Unis. A suivre.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

La FGTB signe un accord de collaboration avec le syndicat polonais OPZZ

Chaque jour, environ 11,3 millions de personnes voyagent et travaillent dans l'Union européenne. Travailler à l'étranger, ce n'est pas toujours évident, c'est tout un défi. Des personnes quittent leur pays (avec leur famille ou non), à la recherche d'un avenir meilleur. Ces travailleurs arrivent chez nous sans connaître notre marché du travail ni ses règles et se perdent dans le dédale des institutions, la complexité des lois et règlements sans parler de la barrière linguistique. Cette situation est source d'incertitudes et accroît les problèmes sur le terrain.

Trop souvent, nous rencontrons en tant que syndicat, des phénomènes de migration non officielle, comme les faux indépendants, la mise à disposition illégale, le travail au noir. Pour le respect des conditions de travail, les conséquences de ces phénomènes sont catastrophiques : dumping social, fraude sociale, exploitation, discrimination.

En tant que syndicats, nous sommes les meilleurs garants du respect de l'égalité de droits et de traitement des travailleurs qui ont droit à un travail décent, peu importe l'endroit où ils vivent et travaillent. Dans notre réseau, des négociations bilatérales ont été enta-

mées pour construire des collaborations en vue d'aider les travailleurs. La FGTB vise à une large solidarité au-delà des frontières.

Un premier accord européen a été signé entre la FGTB et le syndicat polonais OPZZ, le 30 novembre 2017. Plus tôt dans l'année, nous avons renouvelé notre accord avec les collègues néerlandais de la FNV. En 2003, nous signions notre premier accord avec l'OGBL, notre syndicat-partenaire au Luxembourg.

Ces accords sont basés sur le soutien et les services aux affiliés, et ce dans le respect de la reconnaissance mutuelle de l'affiliation. Un affilié qui travaille à l'étranger a droit à un soutien. Les différents syndicats soutiendront donc leurs membres, notamment en leur donnant des conseils (juridiques) et en leur fournissant des informations.

L'accord signé avec l'OPZZ peut être consulté sur notre site www.fgtb.be

joeri.hens@abvv.be

RDC : 8h au travail à défaut de 8h de travail

Décidemment, les travailleurs.ses congolais. es n'en finissent pas de nous surprendre par leurs capacités de résilience face aux différents affres de la vie politique, économique et sociale en RDC. On savait déjà que la majorité des fonctionnaires, tous secteurs confondus, malgré des arriérés de salaire considérables, continuent à se présenter au bureau sans faire trop de vague. À ce constat amer, il faut également ajouter nombre de travailleurs.ses des sociétés commerciales congolaises qui appartiennent au portefeuille de l'Etat telles que la Gécamines.

Ancien fleuron national, la Gécamines est passée de 40 000 travailleurs.ses au début des années 90 à moins de 8 000 aujourd'hui et sa production est insignifiante. Cette lente agonie programmée, avec le concours de la Banque Mondiale, se constate actuellement par des usines à l'arrêt mais pas fantômes. En effet, les travailleurs.ses préfèrent se rendre sur leur lieu de travail pendant les 8h réglementaires au lieu de se morfondre à la maison.

C'est ce que nous avons pu constater fin novembre lors d'une mission de suivi que l'IFSI a conjointement conduite avec la CGSP dans les villes de Lubumbashi et Kolwezi. Le contraste était saisissant entre, d'une part une opinion internationale scandalisée par les cas de corruption dévoilés dans les rapports « Paradise Papers » et « Affaire d'État : Privatisation du secteur du cuivre au Congo » et, d'autre part ces centaines de travailleurs errant dans l'usine KZC de Kolwezi à l'arrêt total depuis près de 2 ans. D'un côté des millions de dollars qui s'évaporent et de l'autre, des outils de production qui datent de l'indépendance.

C'est dans ce contexte que la coopération syndicale de l'IFSI avec la CGSP et la CG travaille pour rendre la dignité aux travailleurs. ses, les conscientiser sur leurs droits et construire des alternatives socio-économiques concrètes.

laurent.atsou@ifsi-isvi.be