

FGTB

Ensemble, on est plus forts

La lettre d'information
des services d'études de
la FGTB fédérale et des
Interrégionales

www.fgtb.be

ECHO FGTB

Souhaitez-vous recevoir ECHO
uniquement par e-mail ou par poste?
Vous voulez signaler
un changement d'adresse ou de nom?
tél: 02/506.82.71
e-mail: patsy.delodder@fgtb.be

SOMMAIRE

Economie 2

- Après deux ans, enfin une nouvelle indexation des salaires et des allocations sociales!

Entreprises 3

- Le gouvernement d'entreprise dans les sociétés cotées... réglé par la loi
- Le patrimoine financier se rétablit grâce à l'épargne

Politique sociale 4

- L'agenda social de la Présidence belge

Ombuds social 5

- Etude sur le licenciement abusif des ouvriers

Echo régions 5-7

- Tordre le cou aux préjugés et aux contre-vérités sur les communes bruxelloises
- La création d'un capital-temps pour chaque travailleur-parent: la fausse bonne idée
- Décret de base sur la protection sociale flamande

Europe & International 8

- L'Europe menace à nouveau le dialogue social dans les entreprises
- «Trade Union's Day» et «People's Forum»: deux activités dans le cadre du sommet de l'ASEM

Pour une gouvernance sociale de la gouvernance économique

Les Belges sont très majoritairement favorables à une gouvernance économique européenne. Selon une récente enquête, cette idée rencontre 94% d'opinion favorable en Belgique. Chose plus étonnante, le moyenne en Europe se situe à 86%. Pourtant, cette notion a très longtemps été considérée comme une douce utopie portée par quelques esprits simplistes qui continuent à croire que l'Europe vaut mieux qu'un grand marché unique. C'est qu'entretemps, la crise est passée par là et tout le monde a compris qu'il n'y avait pas d'autre alternative. L'Europe reste à la traîne. Elle affronte la crise dans le désordre tout en cherchant à se doter des instruments qui lui permettraient d'y faire face avec un minimum d'harmonisation.

L'idée d'un gouvernement économique européen a toujours été défendue par le mouvement syndical. Unir, coordonner, harmoniser les politiques économiques des Etats-membres, permettre la création d'un pôle économique capable de répondre à la politique monétaire de la BCE, donner à l'Europe les moyens d'une politique ambitieuse font partie des revendications historiques de la CES et de la FGTB. C'est pourquoi, tous les espoirs étaient de mise quant l'Europe, dans la tourmente de la crise grecque, a enfin osé parler, en février dernier, de gouvernement économique européen.

Qu'en est-il plus de six mois plus tard et à quelques semaines de la remise du rapport final de la Task force sur le sujet? Selon les informations dont nous disposons, les discussions se sont focalisées sur le renforcement du pacte de stabilité et de croissance, sur la surveillance dite macroéconomique et la mise en place d'un nouveau calendrier appelé le semestre européen.

Ce dernier prévoit d'établir un instrument de discipline budgétaire: entre les mois de janvier et de juin et dans le cadre de la stratégie Europe 2020, le Conseil et la Commission remettraient des avis et des recommandations aux Etats membres sur leurs politiques budgétaires mais aussi sur leurs programmes nationaux en matière d'emploi et d'inclusion sociale. Force est donc de constater que la gouvernance économique se traduit par des mesures préventives et coercitives qui risquent d'alimenter une politique d'austérité à travers toute l'Europe. La task force ne parle ni de coopérations budgétaires, ni de fiscalité.

Comment mener des politiques de relance ambitieuse avec un budget européen plafonné à 1% du PIB européen? Comment parler de gouvernance économique sans aborder la question de la structure actuelle de l'imposition entre les revenus du capital et du travail et en particulier de l'indispensable harmonisation de l'impôt sur les bénéfices des sociétés?

Dans le même temps, l'objectif affiché par le volet surveillance macroéconomique et l'instauration d'un tableau de bord risque de se transformer, si nous n'y prenons garde, en véritable encadrement des négociations collectives et salariales en Europe, alors que la place de la concertation sociale demeure totalement inconnue dans les contours du nouveau semestre européen. Qu'en sera-t-il du dialogue macroéconomique, du dialogue social, du sommet social tripartite?

L'euromanifestation du 29 septembre portera aussi sur ce point: la gouvernance économique doit être un levier -et non une menace - pour l'Europe sociale.

FGTB

Après deux ans, enfin une nouvelle indexation des salaires et des allocations sociales!

Emplois verts: l'Europe se bouge

Dans le volumineux dossier "emploi vert", un nouveau rapport risque de faire date. Il émane cette fois de la Commission de l'Emploi et des Affaires sociales du Parlement européen. Il a été adopté par une majorité de parlementaires européens le 7 septembre 2010.

Ce rapport analyse le potentiel d'emplois d'une nouvelle économie durable. Il met en avant la création d'emplois dits verts, mais également la transformation d'emplois existants en emplois «verts» en Europe. Ce rapport se conclut par une série de recommandations et de suggestions (à la Commission et aux Etats membres).

Le même jour, M. BARROSO, Président de la Commission européenne, annonçait dans son discours sur l'Etat de l'Union devant le Parlement qu'il souhaitait atteindre d'ici 2020 la barre des trois millions d'"emplois verts".

Le rapport est disponible à l'adresse suivante:
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2010-0234+0+DOC+PDF+V0//EN>

Par ailleurs, la Présidence belge organise les 28 et 29 septembre à la Hulpe une conférence ministérielle, soutenue par la Commission européenne: «Promouvoir les emplois verts: un levier majeur et indispensable pour une transition réussie vers une économie bas carbone».

Plus d'informations sur cette conférence:
<http://www.employmentevents.eutrio.be/fr/events/green-jobs>

Au mois d'août, l'index des prix à la consommation et l'index santé ont légèrement augmenté par rapport au mois de juillet, poursuivant une tendance à la hausse.

Ainsi, relevons les évolutions suivantes (part dans l'augmentation ou la diminution de l'index): gaz naturel (+0,055), fleurs et plantes (+0,030), vêtements (+0,025) et fruits frais (+0,020); légumes frais (-0,060), villages de vacances (-0,035), électricité (-0,030) et voyages à l'étranger (-0,030).

L'inflation sur base annuelle a baissé de 2,57% à 2,32% en septembre, tout comme l'index santé, qui a diminué de 2,15 à 2,06%. En revanche, l'indice pivot (112,72) a été dépassé puisque la moyenne mobile sur quatre mois de l'index santé s'élève maintenant à 112,82, chiffre supérieur à l'indice pivot. Après deux ans d'attente, voilà une bonne nouvelle pour les allocations sociales et les traitements des fonctionnaires. Les allocations sociales sont augmentées de 2% en septembre, les traitements des fonctionnaires de 2% en octobre. Le nouvel index pivot s'élève à 114,97.

Dans le secteur privé, un nombre important de travailleurs bénéficieront d'une augmentation salariale en octobre, plus particulièrement les travailleurs du secteur du diamant, de la chaussure, des agences intérimaires et le personnel occupé par les titulaires d'une profession libérale.

Le moment de l'indexation varie en fonction du moment auquel l'inflation dépasse un indice pivot déterminé (qui n'est pas le même dans tous les secteurs), mais l'indexation est partout de 2%. Dans la plupart des secteurs, on suit une autre formule: le moment de l'indexation est fixé mais le niveau de l'augmentation salariale dépend du niveau de l'inflation à ce moment. Un exemple: en janvier 2011, une indexation annuelle sera appliquée dans une cinquantaine de secteurs. Pour les 300.000 employés relevant de la commission paritaire nationale auxiliaire (CPNAE), SD WORKS évalue le niveau de l'indexation des salaires de janvier 2011 à 2,3 %. Dans d'autres secteurs, d'autres formules sont d'application.

La baisse de l'inflation annuelle par rapport au mois précédent est due principalement à la baisse des prix énergétiques, mais sur base annuelle, c'est précisément la hausse de ces prix qui a attisé l'inflation. En effet, eu égard aux pays voisins, le taux d'inflation harmonisé pour le mois de juillet s'élève à 2,4% en Belgique contre 1,7% pour la zone euro. Abstraction faite de la composante énergétique et des denrées alimentaires non traitées, le taux harmonisé tombe à 0,7% en Belgique contre 1% dans la zone euro (et 0,5% en Allemagne).

C'est surtout la hausse du prix du gaz qui est inquiétante et nous devons donc faire preuve de vigilance dans les instances compétentes.

L'indice pivot a été dépassé plus vite que prévu par des organismes comme le Bureau fédéral du plan. Les dépenses publiques augmenteront donc et on évalue le coût budgétaire supplémentaire annuel à 1 milliard d'euros. Mais comme l'indexation est la conséquence de l'inflation, les recettes des pouvoirs publics augmenteront également (mais ces effets ne se font sentir qu'un peu plus tard). Les hausses de prix entraînent une augmentation des recettes de TVA tandis que l'indexation automatique engendrera une augmentation du produit de l'impôt des personnes physiques. L'indexation automatique constitue d'ailleurs un important stabilisateur en cette période incertaine de reprise économique timide. Des spécialistes prévoient que le dépassement précoce de l'indice pivot sera une opération neutre pour le Trésor, mais pour les allocataires sociaux et les fonctionnaires qui n'ont pas de marge pour négocier leur salaire en cas de hausse inflationniste, cette augmentation est sans aucun doute une bonne nouvelle en ces temps difficiles. Indépendamment de l'indexation, une faible inflation est aussi une bonne chose pour la dette publique: elle entraîne en effet une diminution du taux d'endettement.

maureen.verhue@fgtb.be

Le gouvernement d'entreprise dans les sociétés cotées ... réglé par la loi

La loi du 6 avril 2010 (MB 23 avril 2010) et l'AR du 6 juin 2010 (MB 28 juin 2010) visent à renforcer le gouvernement d'entreprise dans les sociétés cotées (y compris les institutions financières) et les entreprises publiques autonomes.

Une section spécifique du rapport de gestion

En application de cette loi, les sociétés cotées sont tenues de reprendre dans leur rapport de gestion une déclaration de **gouvernement d'entreprise** (à partir de 2011) ainsi qu'un **rapport de rémunération** très détaillé (à partir de 2012). Dorénavant, ces documents constituent une section spécifique du rapport de gestion. La Belgique a ainsi élargi son cadre légal.

La vérification des deux documents a été confiée au reviseur d'entreprise. Le reviseur d'entreprise renforcera sa mission d'information aux stakeholders entres autres en s'assurant dans les sociétés cotées que la description des procédures de contrôle interne correspond à la réalité ou encore en s'assurant du caractère sérieux des données publiées dans les rapports de rémunération. Cette information constitue également un plus

pour les délégués syndicaux. La législation belge impose de rendre publiques des informations déjà communiquées de manière régulière mais sur une base volontaire et, donc, de façon moins détaillée.

La déclaration de **gouvernement d'entreprise** doit plus particulièrement contenir une description des principales caractéristiques des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques de la société dans le cadre du processus d'établissement de l'information financière. Plus concrètement, les institutions bancaires devront par exemple rendre publiques certaines de leurs procédures de contrôle interne et de gestion des risques dans le domaine de l'utilisation des instruments financiers dérivés.

En ce qui concerne le **rapport de rémunération**, la déclaration devra plus particulièrement contenir une description des principes de base de la rémunération des administrateurs, des membres du comité de direction et des autres dirigeants. Tout comme des informations sur les caractéristiques des primes de prestations en actions ou options.

kristel.debacker@fgtb.be

Le patrimoine financier se rétablit grâce à l'épargne

Les avoirs détenus en actions ont le plus souffert ...

- Depuis que la crise des subprimes a éclaté, la structure du patrimoine financier des Belges a évolué vers des placements plus sûrs, ce qui démontre l'aversion des ménages belges pour le risque.
- Les Belges sont plus que jamais les champions européens de l'épargne avec un patrimoine financier de 916 milliards d'euros (1^{er} trimestre 2010), un nouveau record historique.

Le patrimoine financier n'a donc pas seulement atteint à nouveau son niveau d'avant la crise, il l'a même dépassé.

- En Belgique, le patrimoine financier représente environ 210% du PIB, le niveau le plus élevé de la zone euro, loin au-dessus du pourcentage de pays comme l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.
- Même si, dans la première phase de la crise, les ménages belges ont préféré les actifs présentant le moins de risques, les placements en actions durant le premier trimestre 2010 n'ont nullement été négligés. La bourse s'est donc également rétablie de la crise.

... au profit des dépôts d'épargne ...

Le recul de la part des actifs détenus sous forme d'actions cotées (exprimée en pourcentage) a été compensé par une augmentation de presque toutes les autres catégories d'actifs. Plus particulièrement le poids des "numéraires et dépôts" et des "obligations" a augmenté, respectivement de 29 à 31% et de 7 à 9%. Les "autres participations", qui comprennent notamment les investissements dans les fonds de placement, ont également connu un recul important à la suite de l'effondrement des cours boursiers.

... et des obligations

Le succès des obligations tend à prouver l'intérêt nouveau pour des actifs plus sûrs. En effet, depuis le début de la crise, plus de 22 millions d'euros ont été placés en obligations.

Ce sont surtout les obligations d'entreprise qui ont connu un grand succès, mais les obligations d'Etat ont également pu profiter de cette tendance (malgré les craintes liées aux problèmes budgétaires dans les différents pays européens).

kristel.debacker@fgtb.be

Champions de la grève?

Avec 79 jours de grève pour 1.000 travailleurs entre 2004 et 2009, la Belgique arrive en troisième position au sein de l'Europe. Certains n'ont pas hésité, dès lors, à présenter la Belgique comme la médaille de bronze de la «gréviculture» et du «tournage de pouces», apportant ainsi de l'eau au moulin de ceux qui voudraient porter atteinte au droit fondamental qu'est le droit de grève.

Soyons prudents...L'étude reconnaît elle-même la grande difficulté d'établir des comparaisons de ce type. Les critères pour déterminer, par exemple, si une action est reprise comme jour de grève, ou pas, varie d'un pays à l'autre.

Ensuite le palmarès dépend fortement de la période considérée. La première place est occupée par le Danemark et s'explique tout simplement par une grève, largement suivie, de deux mois dans le secteur non-marchand en 2008.

Bref, l'étude a le mérite d'exister mais attention à ne pas en tirer de conclusions hâtives. Plus que les comparaisons (difficiles) entre pays, il serait plus intéressant d'analyser les tendances lourdes dans chaque pays. Or, il semble bien que le nombre de jours de grève connaisse historiquement une tendance à la baisse en Europe et que la Belgique ne fasse pas exception.

L'agenda social de la Présidence belge

Accord-cadre européen du 9 décembre 2009 sur les marchés du travail inclusifs

(voir aussi la colonne Ombuds)

Cet accord fait suite aux programmes de travail 2006-2008/2009-2010 des partenaires sociaux européens. Il s'agit d'un accord-autonome (art. 155 du traité). Il crée des obligations de mise en œuvre pour les partenaires sociaux nationaux. Deux objectifs sont mis en avant. D'une part, traiter des aspects relatifs à l'accès, au retour, à la rétention et au développement sur le «marché du travail». D'autre part, offrir aux travailleurs, employeurs et à leurs représentants un cadre orienté d'actions permettant d'identifier les obstacles à l'inclusion. Et des solutions pour y répondre. Exemple de mesures mises en avant dans l'accord:

- *Plans individuels de développement des compétences. Ce qui implique un dialogue social «en profondeur» pour l'identification des compétences requises au niveau de l'entreprise ainsi que l'implication forte des secteurs. A noter que des initiatives de ce type existent déjà au niveau sectoriel ou régional.*
- *«Outils» pour promouvoir la «diversité» de la main d'œuvre (lors des discussions, la formule du CV anonyme fut clairement abordée ...).*
- *Plans d'actions pour améliorer et/ou restaurer l'image d'un secteur ou de fonctions dans tous leurs aspects. En clair: les conditions de travail, l'organisation du travail, la conciliation vie privée/vie professionnelle, les perspectives de «carrière» ... Et donc la qualité de l'emploi. L'accord n'a pas encore fait l'objet de discussions entre partenaires sociaux belges.*

En ce début de septembre, c'est un gouvernement belge en affaires courantes qui a lancé -dans une certaine précipitation- le coup d'envoi de son programme d'activités dédié aux volets sociaux de la Présidence belge du Conseil de l'UE (PBUE). Pour rappel, celle-ci se déroule dans le cadre de l'Année européenne de lutte contre la pauvreté et dans la foulée de l'adoption de la nouvelle stratégie Europe 2020 (qui a in extremis repris un unique objectif social lié à la réduction de la pauvreté). Ces manifestations sont en principe l'occasion pour la Belgique de tenter de marquer de sa griffe la politique européenne.

C'est sur le thème de la pauvreté infantile que s'est tenue la première conférence organisée les 2 et 3 septembre par le secrétaire d'Etat à la Lutte contre la pauvreté, Philippe COURARD. Elle s'inscrivait dans le nouvel objectif européen qui vise à sortir 20 millions d'européens de la pauvreté d'ici 2020 et sera suivie les 18 et 19 octobre par une Table ronde sur la Pauvreté et l'exclusion sociale, laquelle a pour ambition de mettre en avant la question de l'adoption au niveau UE d'une norme de revenu minimum.

En ce qui concerne les autres aspects de la protection sociale, une conférence organisée les 7 et 8 septembre par la ministre des Affaires sociales, Laurette ONKELINX, et le ministre des Pensions, Michel DAERDEN, a avancé l'idée d'élaborer des indicateurs reflétant l'adéquation des niveaux de pensions et des autres allocations sociales (cfr. taux de remplacement). Elle a été suivie les 14 et 15 septembre d'une autre conférence sur l'avenir de la Méthode ouverte de

coordination. Le 3ème Forum sur les SSIG refera quant à lui le point sur la question des services sociaux d'intérêt général les 26 et 27 octobre.

En ce qui concerne le volet emploi, le thème de la flexisécurité (panacée universelle selon la stratégie Europe 2020) se retrouve évidemment au cœur des débats. Selon la Conférence organisée les 4 et 5 octobre par la ministre de l'Emploi, Joëlle MILQUET, cette flexicurité devrait être «au service des travailleurs» afin de «renforcer les transitions positives». Plus positivement, le thème de la Conférence des 28 et 29 septembre tournera autour de la promotion des «Emploi verts». Celle-ci sera d'ailleurs en lien avec la Conférence organisée par le ministre de l'Environnement les 6 et 7 octobre sur la question d'une meilleure intégration des politiques sociales et environnementales.

Le volet bien-être au travail sera rencontré par le biais d'une conférence organisée les 16 et 17 novembre par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en collaboration avec la Fondation de Dublin sur le thème de « la qualité des conditions de travail dans le cadre des nouveaux modes d'organisation du temps et de la carrière.»... flexisecurity toujours.

Enfin, on notera encore l'organisation d'une Conférence des 25 et 26 octobre sur le thème de l'écart salarial entre femmes et hommes ainsi que d'un Sommet le 14 novembre relatif à l'égalité et à la diversité dans l'emploi

Vous pourrez retrouver l'ensemble des manifestations organisées dans le cadre de la PBUE sur le site : www.eutrio.be

Etude sur le licenciement abusif des ouvriers

Le bureau d'avocats Taquet, Clesse & van Eeckhoutte¹ a examiné 741 arrêts rendus par les cinq Cours du travail entre janvier 2005 et juin 2009.

Pour l'ensemble des Cours du travail, le licenciement a été qualifié d'abusif dans 45,90% des cas. En Flandre, ce pourcentage était de 35,44%, en Wallonie de 44,61% et à Bruxelles de 60,98%.

Dans 75% des cas, l'employeur n'invoque qu'un seul motif de licenciement. Les motifs invoqués concernent le plus souvent le comportement du travailleur (71%), les nécessités économiques (40%) et, enfin, l'aptitude du travailleur (15% des cas).

Lorsque l'employeur invoque plusieurs motifs, il court un risque plus grand de voir le licenciement qualifié d'abusif. Les motifs qui sont le plus souvent acceptés par les Cours du travail concernent le comportement du travailleur (56%), suivi par l'aptitude au travail (54%) et, ensuite, les nécessités de l'employeur (44%).

Par ailleurs, l'étude démontre qu'un employeur débouté en première instance a plus de chances de voir le jugement réformé en appel qu'un ouvrier débouté en première instance.

Selon les auteurs de l'étude, le régime du «licenciement abusif» des ouvriers rencontre l'objectif fixé par le législateur qui est de protéger les ouvriers contre le licenciement en offrant une contrepartie aux délais de préavis plus long des employés puisque 45% des dossiers sont qualifiés de licenciement abusif par les tribunaux.

Conclusion à nuancer! En Flandre, seul un dossier sur trois est qualifié de licenciement abusif par les magistrats. On perçoit immédiatement l'intérêt de s'échanger la jurisprudence ... De plus, l'étude fait abstraction du comportement «introductif» (décisions d'introduire ou non un recours) des syndicats/travailleurs (et des avocats). Comme la jurisprudence est relativement favorable aux employeurs, il se pourrait que seuls des cas «flagrants» soient contestés par les travailleurs. Et de ces dossiers graves, à peine 50% sont qualifiés d'abusifs!

hilde.duroi@fgtb.be

¹ L'étude a été commentée dans l'article 'Etude Statistique sur le licenciement abusif des ouvriers', JTT, 30 juin 2010, 273-278.

Le 22 octobre 2010 (de 9 à 17h), le Conseil national du travail (CNT) et l'asbl «Pour la solidarité» organisent un colloque sur «Les marchés du travail inclusifs: de la théorie à la pratique...».

Le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté et l'accord-cadre européen sur les marchés du travail inclusifs (voir colonne «social») y seront abordés. Des initiatives (sectorielles, d'entreprises, d'ONG) en cours y seront exposées.

Lieu: CNT, avenue de la Joyeuse entrée, 17-21 à 1040 Bruxelles.

*Renseignements:
CNT- 02.233.88.11*

ECHO REGIONS

Tordre le cou aux préjugés et aux contre-vérités sur les communes bruxelloises

Dans le but délibéré de disqualifier la 3ème région du pays, des préjugés et des contre-vérités sont véhiculés sur les mandataires publics bruxellois.

La critique se concentre essentiellement sur les 19 communes, dont la prétendue 'pléthore' d'élus locaux serait la source de dépenses inconsidérées et de mauvaise gestion. D'aucuns évoquent alors la nécessité de fusionner les 19 communes bruxelloises.

Pareille vision méconnaît totalement la réalité de Bruxelles et le rôle déterminant qu'y jouent les communes auprès des habitants, au bénéfice du développement social de la ville. Aujourd'hui, les communes demeurent un levier essentiel pour gérer une ville de plus d'un million d'habitants (1,5 million pendant la journée, compte tenu de la présence des navetteurs), tant comme pouvoir démocratique de proximité relayant les aspirations des citoyens, que comme 'pouvoir organisateur', seul niveau capable de recomposer les politiques fédérales, régionales et communautaires sur le terrain de la ville, au plus près des besoins des Bruxellois.

Dans un souci de développement régional coordonné, de nombreux services communaux sont depuis longtemps assurés au niveau régional (service incendie, propreté publique, crémation, etc.) et de meilleures articulations entre communes et Région sont recherchées en concertation avec les interlocuteurs sociaux (simplifications administratives, permis unique d'urbanisme, suppression des taxations communales des entreprises, agence régionale de stationnement, etc.). Quant à la prétendue «pléthore d'élus locaux» et quant à leurs dépenses inconsidérées, les chiffres parlent d'eux-mêmes: un élu local pour 1.560 habitants à Bruxelles pour le double en Brabant flamand (sans oublier que Bruxelles ne compte pas d'élus provinciaux). Les dépenses publiques des 19 communes bruxelloises sont de 27% inférieures à la moyenne des dépenses des 4 autres grandes villes du pays: Anvers, Charleroi, Gand et Liège.

eric.buysens@fgtb.be

La Centrale culturelle bruxelloise de la FGTB Bruxelles vous invite au prochain Conseil syndical du mercredi 13 octobre 2010 (de 8h30 à 13h, à l'auditorium CGSP, pl. Fontainas 9-11, 1000 Bruxelles).

Les militants auront l'occasion de s'informer et de débattre autour du thème:

La FGTB et les enjeux bruxellois de la 6ème réforme de l'Etat.

Au menu:

- 1. bref rappel des structures de l'Etat fédéral Belgique au 1er octobre 2010 (CRISP);*
- 2. la situation de Bruxelles au 1er octobre 2010: le point de vue de la FGTB (Philippe VAN MUYLDER);*
- 3. les scénarios de réforme de l'Etat aujourd'hui sur la table (CRISP);*
- 4. implications pour:*
 - a. les travailleurs (Rudy DE LEEUW)*
 - b. les habitants de Bruxelles (Charles PICQUÉ)*
- 5. question time;*
- 6. conclusions (Philippe VAN MUYLDER).*

Emission télévisée «Regards» FGTB: «De l'emploi pour tout le monde»

«De l'emploi pour tout le monde!» scandait un affilié FGTB, lors de la manifestation du 29 janvier dernier pour l'emploi et le respect des travailleurs.

En cause, la crise financière, qui s'est rapidement transformée en crise économique et sociale. Ainsi, depuis le début de la crise, quelque 100.000 auraient été supprimés en deux ans dans notre pays. Derrière ces statistiques se cachent évidemment des drames humains.

En Wallonie, même s'il faut se réjouir de l'éclaircie constatée au niveau de l'emploi depuis le mois de juin, le chômage est encore -trop- élevé, particulièrement chez les jeunes. Par ailleurs, la Belgique compte près de 750.000 personnes sans emploi, une réalité sous-estimée dans les médias.

Regards FGTB vous propose une émission sur l'emploi, pour faire le point sur la situation, l'analyser et proposer des solutions pour combattre le chômage. Cela passe par une mesure essentielle : la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire et, donc, par un partage des richesses créées en faveur des travailleurs.

L'émission de la FGTB wallonne, produite par le CEPAG, sera diffusée le 25 septembre à 10h00 sur la Une. Elle sera rediffusée le 29 septembre vers 23h15 sur la Deux.

Pour toute info :
daniel.wojtalik@cepag.be

La création d'un capital-temps pour chaque travailleur-parent: la fausse bonne idée

A l'occasion son université d'automne, la Ligue des Familles met sur la table sa proposition de créer un «capital-temps» d'un an pour chaque travailleur-parent (et pour chaque enfant). La FGTB wallonne est invitée à débattre sur le sujet. *

Être parent et travailler est souvent synonyme de difficultés :

- c'est une source supplémentaire d'inégalité entre les hommes et les femmes (discriminations, écart salarial...);
- il faut souvent jongler avec des horaires des crèches et plus encore des écoles qui ne collent pas avec ceux de l'emploi;
- le coût de l'accueil des plus petits, des activités scolaires et autres stages durant les congés, participe à la précarisation des femmes en les poussant bien souvent au choix d'un retrait temporaire, ou partiel, de l'emploi.

Par ailleurs, la dégradation des conditions de travail et l'augmentation de la pénibilité du travail touchent l'ensemble des travailleurs qui, pour la plupart, n'aspirent qu'à une chose: pouvoir «souffler».

Une panoplie de mesures de conciliation vie professionnelle - vie privée existe et, à part le congé parental, elles ne visent pas spécifiquement les travailleurs-parents. Cependant, ce sont majoritairement des travailleuses-mères qui y recourent, souvent pour pallier l'absence de solutions d'accueil.

En outre, ces droits à l'aménagement individuel de la carrière, couverts par des allocations forfaitaires, s'avèrent inégalement accessibles en fonction de la capacité du ménage à se passer d'une part de salaire.

Que penser alors de la création d'un capital-temps «réservé» aux parents, à usage individuel choisi, qui ne peut évidemment que susciter l'adhésion individuelle du public concerné?

Pour nous, une telle formule ne permettrait pas de rencontrer collectivement les problèmes organisationnels bien réels que rencontrent les parents. En effet, des parents qui seraient amenés à épuiser ce capital-temps pour faire face à un manque

d'offre d'accueil après une naissance, se retrouveraient toujours sans solution quand l'enfant grandit.

En outre, imaginer une formule supplémentaire de retrait temporaire de l'emploi ne contribuerait en rien à améliorer les conditions de travail, ni l'égalité hommes-femmes. Les formules d'aménagement individuel de la carrière mis à charge de la sécurité sociale ont montré leurs limites. Elles fragilisent professionnellement ceux, et surtout celles, qui y recourent, tout en augmentant la pression sur les autres travailleurs.

Enfin, et surtout, le financement éventuel d'un droit à un capital-temps, «réservé» à ceux qui font un certain choix de vie personnelle, avoir des enfants, ne relève pas du champ d'intervention de la sécurité sociale. Le soutien à la parentalité relève de la politique familiale.

Une formule de type capital-temps pour tous les parents devrait supposer le maintien intégral du salaire et des droits sociaux associés, avec le budget que cela implique. Ce qui est loin d'être acquis...

Le challenge en matière de soutien à la parentalité n'est pas l'octroi d'un capital-temps aux parents mais bien une organisation du travail, notamment par une réduction collective du temps de travail, permettant la conciliation des vies professionnelle et privée indépendamment des choix personnels spécifiques.

Un capital-temps risquerait par ailleurs d'entraîner un désinvestissement, plus important encore, des pouvoirs publics dans la création de places supplémentaires d'accueil. Le soutien à la parentalité le plus efficace et le plus égalitaire ne serait-il pas de garantir à tous les parents-travailleurs l'accès à des services d'accueil, des stages et activités extrascolaires de qualité ainsi que la gratuité effective de l'enseignement?

anne.tricot@cepag.be

* A l'heure où nous rédigeons cet article, l'Université d'automne de la Ligue des Familles n'a pas encore eu lieu. Nous vous faisons part de nos constats et remarques en tant que FGTB wallonne mais nous ne pouvons pas encore évoquer le contenu des débats.

Décret de base sur la protection sociale flamande

Le 6 mai 2010, le gouvernement flamand approuvait une note conceptuelle sur la protection sociale flamande (VSB). Le projet de décret de base doit être prêt à l'automne, de façon à pouvoir lancer la «kindpremie» (allocations familiales supplémentaires en Flandre).

Pour la FGTB flamande, le gouvernement flamand peut mettre des accents propres dans la politique sociale, mais à des conditions strictes:

- les mesures doivent cadrer dans les compétences propres du gouvernement flamand et être complémentaires à ce qui existe au niveau fédéral;
- les travailleurs ne peuvent pas être discriminés sur la base de leur domicile et les mesures doivent être facilement accessibles pour les habitants de Bruxelles;
- les mesures doivent être utilisées de façon sélective, en donnant la priorité aux personnes les plus dépendantes et à celles qui ont un faible revenu;
- le choix de mesures visant à soutenir le revenu ne peut se faire au détriment des investissements et sentiers de croissance au niveau de l'offre et à ce niveau, les organisations non commerciales ont la priorité absolue;
- si une contribution personnelle est demandée, celle-ci doit tenir compte de l'assise financière et donc, être liée au revenu;
- les syndicats doivent avoir leur mot à dire et exercer un contrôle sur les mesures.

Les **points de départ** de la note conceptuelle du gouvernement flamand sont généralement trop vagues, trop peu développés et n'impliquent pas suffisamment d'engagements.

Si nous nous réjouissons des choix de principe pour la sélectivité, l'intégration et l'octroi automatique, nous déplorons un trop grand nombre de lacunes. Pour le décret même et pour certains aspects en particulier, il faut utiliser le **test de pauvreté**.

Par rapport aux **5 aspects** prévus pour la protection sociale flamande (VSB), nous avons pris les positions suivantes dans l'avis formulé sur la note au Conseil consultatif stratégique flamand pour le

bien-être, la santé et la famille:

- **l'assurance-dépendance, le maximum à facturer dans les soins à domicile et dans les maisons de repos** doivent tenir compte de l'assise financière et du besoin en offre de soins. Pour ce qui est de l'assise financière, deux aspects doivent être pris en considération: les contributions personnelles demandées pour certaines mesures doivent, selon nous, être liées au revenu (avec corrections sociales comme par exemple le revenu cadastral), et il faut tenir compte, en plus du besoin en offre de soins, du niveau du revenu pour l'octroi d'allocations. Parallèlement, il faut une croissance suffisante dans les services, sans quoi le droit ne sera pas garanti;
- **l'assurance hospitalisation** est inacceptable en raison des éléments juridiques (notamment partage des compétences et complémentarité avec l'assurance-maladie fédérale), mais aussi en raison du lien avec les CCT et la concertation sociale (de nombreux travailleurs ont déjà une assurance hospitalisation sur la base d'une CCT sectorielle ou d'entreprise). De plus, nous voulons à tout prix éviter que les coûts de l'assurance-maladie n'augmentent à la suite de la généralisation des assurances hospitalisation;
- la «**kindpremie**» est inacceptable si elle est octroyée de façon trop linéaire et si, parallèlement, aucun effort n'est fourni au niveau des structures pour jeunes enfants («consultatiebureaus» - services ambulatoires pour personnes ayant un handicap (préssumé) -, «inloopteams» - équipes de soutien à l'éducation -,...). Un octroi sélectif aux personnes qui en ont le plus besoin (revenu/niveau de dépendance des soins) peut éventuellement être envisagé.

Ces positions ont été reprises en grande partie dans l'avis rendu fin juin par le conseil consultatif stratégique flamand. Nous attendons maintenant la réponse du ministre Vandeurzen à cet avis et les mesures de corrections qui s'imposent.

fvermeersch@vlaams.abvv.be

Projet "Green Jobs": visite d'entreprise et table ronde

Jusqu'en décembre 2010, la FGTB flamande, Arbeid & Milieu, le mouvement environnemental et les autres syndicats organisent chaque mois une visite d'entreprise et une table ronde.

Venez et découvrez les 'green jobs'. Participez à l'établissement des critères requis pour la création d'emplois verts, des emplois de qualités, porteurs d'avenir, durables. Déterminons ensemble notre rôle, en tant que syndicat, en tant que mouvement de défense de l'environnement.

Module Construire durablement, habitat durable (jeudi 07/10/2010):

- **Visite d'entreprise (15 h 30 – 17h):** Woonproject, Eikenleen, 9810 Eke.

Prendre connaissance des étapes liées à la construction et à la finition d'une maison passive.

- **Table ronde (17 h 30 – 20 h):** Oude Abdij, Drongenplein 26-27, 9031 Drongen.

Module mobilité durable (lundi 08/11/2010):

- **Visite d'entreprise (de 15h30 – 17h):** PHL-Congress, Hasselt.

D-VIA souhaite améliorer la viabilité du trafic dans les villes et l'approvisionnement des entreprises par le biais d'une concentration intelligente des flux de marchandises lors de la livraison aux commerçants.

- **Table ronde (17 h 30 – 19 h30):** même adresse.

Module énergie: info suit ultérieurement.

Inscriptions

- Il est possible de s'inscrire pour 1 ou plusieurs modules.
- Par module, il est également possible de s'inscrire soit pour la visite de l'entreprise soit pour la table ronde.
- Les inscriptions se font au plus tard cinq jours avant la date à laquelle le module est organisé auprès de

www.vlaamsabvv.be/
voormilitanten -
milieu@vlaams.abvv.be

La CEJ, clap cinquième

Dans un nouveau cas **Commission/Allemagne** (C-271/08 du 15/07/2010), la Cour européenne de justice met à nouveau en balance le droit de négociation collective et la législation européenne sur les marchés publics. La Cour considère que le fait de fixer par CCT un système d'épargne-pension pour les agents communaux sans passer par la procédure de marché public est contraire aux règles communautaires d'octroi de marché public. En d'autres termes, le droit à la négociation collective, droit fondamental s'il en est, doit s'incliner face aux règles européennes relatives aux marchés publics. C'est le cinquième arrêt de la CEJ, après les cas LAVAL, VIKING, RÜFFERT et Luxembourg, qui privilégie les libertés économiques aux droits sociaux fondamentaux. Il faudra maintenant examiner si cette décision pourrait avoir des conséquences pour la concertation sociale en Belgique.

L'Europe menace à nouveau le dialogue social dans les entreprises

Depuis quelque temps, la Commission européenne souhaite simplifier les obligations comptables pour les petites entreprises. Dans le cadre de la réforme du droit comptable européen, la Commission européenne vient en effet de relancer la proposition d'instaurer un régime simplifié pour les petites entreprises.

Ce que la Commission propose...

L'idée de base de la proposition est que les petites entreprises (selon la définition de la Commission : entreprises de moins de 50 travailleurs !) ne devraient plus établir et publier qu'un bilan et un compte de résultats. De ce fait, les annexes et le bilan social disparaîtraient.

... est inacceptable pour nous.

Ce n'est pas la première fois que la Commission veut procéder à une simplification. Dans un avis unanime du 20 mai 2009, le Conseil central de l'économie (CCE) s'opposait déjà à la suppression de l'"acquis communautaire". Le Conseil plaide notamment pour le maintien d'une harmonisation européenne et pour une

présentation des comptes, l'uniformité et la comparabilité étant garanties. Le CCE insistait sur le maintien des informations belges existantes qui sont nécessaires pour évaluer la situation de l'entreprise, compte tenu des besoins de tous les utilisateurs.

Aucune décision politique n'a encore été prise sur l'actuelle proposition.

Si ce que propose la Commission se concrétise, pour la Belgique, ceci impliquera la remise en question des fondements de la concertation sociale. Toute proposition de réforme doit tenir compte des intérêts des travailleurs. La qualité des informations économiques et financières aux travailleurs ne peut être compromise!

C'est pourquoi, la FGTB suivra avec attention l'évolution de ce dossier à la Commission européenne. Nous rappellerons aux autres interlocuteurs sociaux l'avis unanime du 20 mai 2009.

kristel.debacker@fgtb.be

RELATIONS INTERNATIONALES

La FGTB au Congo...

La FGTB a toujours fermement condamné les violences faites aux femmes, utilisée comme «arme de guerre». Le rôle des femmes, actrices dans le processus de paix et leur implication dans des actions visant à mettre fin aux violences, feront partie des thèmes abordés du 11 au 17 octobre à l'occasion des activités organisées à Bukavu par la FGTB et les commissions féminines des syndicats congolais. Notre délégation sera également présente lors de la Marche mondiale des Femmes.

... et en Chine

Anne DEMELENNE conduira la délégation de la FGTB qui se rendra en Chine du 30 septembre au 7 octobre. Cette visite se fait dans le but de redynamiser un projet sur les travailleurs immigrés dans le secteur de la construction à Shanghai.

"Trade Union's Day" et "People's Forum": deux activités dans le cadre du sommet de l'ASEM

Le 8ème Sommet Europe-Asie (ASEM 8) se tiendra les 4 et 5 octobre 2010 à Bruxelles pendant la Présidence belge de l'UE. Ce sommet des chefs d'États et de gouvernements des pays membres de l'ASEM est un forum de discussions politiques, sociales et économiques qui doit aborder la lutte contre la crise, la relance de l'économie mondiale, le développement durable ou encore la lutte contre la piraterie et le crime organisé.

En marge de ce sommet sont prévus deux événements dans lesquels les organisations syndicales jouent un rôle crucial.

Trade Union's Day

Trade Union's Day, ou la journée des syndicats, qui a lieu le vendredi 1er octobre dans les locaux de l'ITUH à Bruxelles (la maison syndicale internationale), est une initiative commune de la CSI, de la CES et des trois syndicats belges. Des dirigeants syndicaux asiatiques et européens y discuteront des thèmes comme le travail décent, le changement climatique (un défi pour les syndicats),

le commerce et les investissements. Les revendications syndicales seront ensuite communiquées aux dirigeants de l'ASEM dans un "statement".

People's Forum

Les syndicats sont aussi associés à l'organisation du Forum des Peuples, une initiative de la société civile. Des organisations syndicales asiatiques et européennes, des ONG détermineront des positions à transmettre aux dirigeants de l'ASEM. Ici aussi, la discussion se concentrera sur la lutte contre la crise, partant de thèmes comme le travail décent, la protection sociale, les changements climatiques, le commerce et les investissements, l'approvisionnement alimentaire. Le Forum a lieu les 2 et 3 octobre à l'IHECS (Institut des Hautes Etudes en Communication Sociale), Rue de L'Etuve 58, Bruxelles 1000. La participation est gratuite, l'inscription est obligatoire (<http://aepf.info/register-now.html>)

christian.vancoppenolle@fgtb.be