

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

- Taxe CO2 : la discussion bat son plein en Belgique également
- Intérêts notionnels, la déduction explose

Entreprises 3

- Nouvelle mission pour le Fonds des maladies professionnelles (FMP) en cas d'écartement de travailleuses enceintes
- Entrée en vigueur de la nouvelle directive machines

Politique sociale 4

- De bonnes nouvelles pour commencer 2010

Ombuds social 5

- Avis unanime du Conseil national du travail (CNT) sur le projet de réforme de la Justice

Echo régions 5-7

- Forum : 60 ans d'immigration à Bruxelles
- Le dispositif Aide à la promotion de l'emploi (APE) : exclusivement pour l'accueil de l'enfance et à l'aide aux personnes dépendantes ?
- Le nouvel accord flamand pour l'emploi

Europe & International 8

- Entrée en vigueur de la directive services – Qu'en est-il en Belgique ?
- Changements climatiques : la FGTB se mobilise sur tous les fronts !

CLIMAT: De Hopenhague à Flopenhague. Le Combat doit continuer!

L'échec de Copenhague est cuisant, les déceptions sont multiples. Mais le réchauffement climatique n'attend pas. Les conséquences sociales, environnementales et économiques, se font chaque jour ressentir davantage. 2010 doit voir aboutir un accord contraignant qui donne une suite au Protocole de Kyoto. Un accord socialement juste qui prend en compte les intérêts des travailleurs. Le combat continue.

Alors que le Sommet de Copenhague s'annonçait comme la conférence de tous les espoirs, la grande messe du climat s'est conclue sur une multitude de déceptions.

Déception que les «Grands» de ce monde aient raté le rendez-vous pour trouver des réponses à la hauteur des enjeux de la crise climatique.

Déception de l'échec du processus onusien, de la cacophonie stérile européenne, de la gestion danoise de l'événement.

Déception, énorme, pour l'ensemble du monde syndical international, et plus particulièrement pour la FGTB, présente en nombre à Copenhague pour faire entendre ses revendications.

Depuis des mois, la FGTB, tant au sein de la Confédération syndicale internationale, qu'au sein de la Confédération européenne des syndicats ou au niveau belge, se bat pour que soit intégré dans le texte le concept de Transition Juste: une Transition socialement juste pour les travailleurs et les plus démunis vers une société bas carbone. Une transition qui doit être assurée par des programmes d'éducation et de formation, par une politique industrielle européenne coordonnée et durable, par des investissements publics conséquents, par une protection sociale forte, par une politique de recherche et développement ambitieuse, au service des travailleurs et de la communauté.

A force de persévérance, notre message a réussi à percoler dans toutes les strates de la société.

Au niveau belge, le ministre MAGNETTE soutenait cette revendication, les patrons, eux aussi, s'y étaient ralliés (avis commun sur le sujet au Conseil fédéral du développement durable).

Au niveau européen, nous avons obtenu le soutien formel de l'Union Européenne.

Au niveau international, la Transition Juste s'est retrouvée dans le projet d'accord jusqu'au dernier jour des négociations. Elle faisait l'objet d'un consensus unanime de l'ensemble des parties. Jusqu'au moment où les «Grands» ont décidé d'accoucher d'une souris.

A Copenhague, le processus démocratique a laissé la place aux intérêts purement économiques. Pourtant, le réchauffement climatique n'attend pas, les conséquences se font ressentir chaque jour davantage: réfugiés climatiques, augmentation du prix des matières premières, délocalisations, impact sur la santé...

Alors, Messieurs les «Grands» de ce monde, mettez au premier rang de vos bonnes résolutions pour 2010 d'aboutir enfin à un accord sur la lutte contre le réchauffement climatique. Un accord économiquement viable, socialement juste et environnementalement soutenable ! Pour la FGTB le combat continue!

Précompte professionnel: peu de changements!

Les barèmes du précompte professionnel d'application à partir du 1er janvier 2010 ont été publiés au Moniteur Belge du 11 décembre 2009.

Vu l'indexation négative pendant l'année de revenus 2009, l'Administration fiscale, relayée par le ministre, a décidé de ne pas procéder à l'indexation du précompte professionnel.

Seul quelques petites modifications ont été apportées telles que sur les règles de retenues sur le montant des allocations d'incapacité de travail primaires et sur les allocations légales d'interruption - crédit-temps. De même, les règles d'application relatives au nombre d'heures supplémentaires ont été adaptées.

Ce barème 2010 est disponible sur notre site www.fgtb.be, dans la rubrique «Dossiers».

Signalons que la loi portant sur les dispositions fiscales et diverses du 21 décembre 2009 a prévu que, dorénavant, l'application de l'indexation des barèmes fiscaux ne peut pas donner lieu à un montant inférieur à celui de l'année précédente, sauf pour les avantages non-récurrents.

Taxe CO₂: la discussion bat son plein en Belgique également

Le ministre de l'Energie, Paul MAGNETTE, a demandé l'avis du Conseil central de l'économie et du Conseil fédéral du développement durable sur la possibilité d'instaurer une taxe CO₂ en Belgique, à l'image de ce qu'ont fait la Suède et la France. Les partenaires sociaux sont invités à réfléchir sur les modalités de mise en œuvre d'une telle taxe : la voie à suivre en vue d'une harmonisation européenne, la définition des secteurs dispensés parce qu'ils ont adhéré à un contrat de branche énergétique, l'impact sur les PME, l'affectation des recettes provenant de cette taxe, ainsi que ses implications sociales et son effet redistributeur. Le rapport du Conseil supérieur des Finances de novembre 2009 servira de fil conducteur.

Le débat sera mené au cours des prochains mois, mais d'ores et déjà, il

est clair que l'Europe est le niveau par excellence pour mener le débat de fond. La FGTB mettra tout en œuvre pour éviter que l'introduction d'une taxe CO₂ ne mette en cause la progressivité de notre fiscalité et ne touche les plus démunis de notre société. Il est dans l'intérêt de tous qu'une taxe CO₂ destinée à combattre la crise climatique, soit complétée par d'autres instruments (subsidés pour améliorer l'isolation des logements, aide aux investissements dans des technologies pauvres en carbone ou sans carbone, ...). En aucun cas, il ne peut être question d'une neutralisation de la taxe CO₂ dans l'index ni d'un transfert de la responsabilité des entreprises sur les ménages par toutes sortes de dispenses ou de réductions tarifaires. Dossier à suivre.

maureen.verhue@fgtb.be
(02 506 82 24)

Intérêts notionnels, la déduction explose

Lors de l'instauration du mécanisme de déduction des intérêts notionnels, le ministre des Finances avait annoncé que cette mesure ne devait coûter «que 476 millions €».

La FGTB a toujours dénoncé le coût budgétaire de cette mesure, d'autant que, d'après un rapport de la Banque Nationale, les coûts des intérêts notionnels n'entraînent ni investissements réels dans l'économie ni création d'emplois.

Depuis l'application de la déduction des intérêts notionnels, tous les records sont battus et on est loin de la neutralité budgétaire annoncée.

Cette escalade du coût est due à la nature même du mécanisme de la déduction des intérêts notionnels: depuis son instauration, le taux de la déduction est adapté chaque année vers le haut. On est ainsi passé d'un taux de déduction de 3,442% pour l'exercice 2007 pour arriver à un taux de 4,473% pour 2010.

Certains ont heureusement pu obtenir de ramener ce taux de déduction des intérêts

notionnels à 3,80% lors de l'élaboration des budgets 2010-2011.

Toutefois, cette limitation du taux de déduction des intérêts notionnels n'empêchera pas totalement de voir le coût budgétaire de cette mesure continuer à peser lourdement sur le budget fédéral, notamment si le ministre des Finances continue à développer des interprétations larges sur le report dans le temps des intérêts notionnels non déduits pour cause d'absence de base imposable. De fait, lors d'une réponse à une question parlementaire sur le sujet, le ministre a soutenu que les entreprises étaient libres de choisir de déduire en premier lieu les intérêts notionnels reportés ou les intérêts notionnels de la période imposable concernée. Sachant que le report des intérêts est limité dans le temps (7 ans), ce libre choix n'est pas sans conséquence. On peut s'étonner de cette interprétation avancée par le ministre qui est largement en contradiction avec l'usage en droit fiscal en matière de déduction reportée.

christophe.quintard@fgtb.be
(02 506 82 75)

Déduction des intérêts notionnels	Exercice d'imposition 2007	Exercice d'imposition 2008
Total déduction octroyée	7,3 milliards EUR	12 milliards EUR
Coût brut (après application du taux d'imposition de 33,99%)	2,45 milliards EUR	4 milliards EUR

Nouvelle mission pour le Fonds des maladies professionnelles (FMP) en cas d'écartement de travailleuses enceintes

Depuis le 1er janvier de cette année, les travailleuses enceintes écartées du travail touchent une allocation via leur mutualité et non plus via le FMP. Le Fonds se voit en revanche investi d'une nouvelle compétence concernant l'écartement des travailleuses enceintes : la centralisation de toutes les données relatives à l'écartement et leur analyse, ce qui doit contribuer, à terme, à une plus grande prévention des risques qui menacent la santé des travailleuses enceintes et de l'enfant qu'elles portent.

Concrètement

Le Fonds rassemblera toutes les informations concernant l'écartement des femmes enceintes dans une grande base de données. Il recueillera ces données par le biais des employeurs et des organismes assureurs. En effet, à partir de 2010, en cas d'écartement de travailleuses enceintes, tous les employeurs (tant du secteur privé que du secteur public) devront fournir davantage de renseignements au FMP sur la travailleuse écartée : son lieu de travail et la raison pour laquelle il pourrait lui être nuisible. Le Fonds peut obtenir les données des organismes assureurs (e.a. le nombre de jours d'écartement qu'ils prennent en charge) par le biais de l'INAMI.

Après la centralisation de toutes ces données, le Fonds entamera la seconde partie de sa mission, à savoir la réalisation d'une analyse (statistique). En fonction de cette analyse, il pourra formuler des recommandations pour un traitement plus uniforme ainsi que des propositions pour la simplification et l'amélioration de la réglementation.

Un conseil adressé au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)

Le nouveau formulaire doit être complété par le médecin du travail. Un exemplaire peut être téléchargé pour information sur le site du Fonds (www.fmp-fbz.fgov.be). Si le formulaire est complété correctement, il contiendra des informations intéressantes sur les risques concrets que courent les femmes enceintes. Dès lors, dans le cadre de cette nouvelle réglementation, nous conseillons aux membres du Comité (à défaut à la délégation syndicale) de mettre le point à l'agenda du CPPT. En effet, ceci peut être un levier intéressant pour obtenir la mise en place d'une politique de prévention plus efficace, non seulement pour les femmes enceintes, mais pour tous les travailleurs.

francois.philips@fgtb.be (02 506 82 60)

Entrée en vigueur de la nouvelle directive Machines

La nouvelle directive européenne Machines est entrée en vigueur le 29 décembre 2009. En Belgique, la directive a été transposée par deux arrêtés: l'un concernant la mise sur le marché des machines, l'autre modifiant la mise sur le marché des ascenseurs.

Cette directive s'adresse principalement aux fabricants (pour lesquels elle amène finalement peu de changements). D'un point de vue syndical, il faut saisir l'occasion pour rappeler quelques éléments quant au travail du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et des conseillers en prévention.

Plusieurs éléments de la directive ont un impact direct sur la prévention. Parmi les missions du conseiller en prévention interne figure l'obligation d'établir les documents, de les compléter et de les viser lors du choix, de l'achat, de l'utilisation et de l'entretien des équipements. Selon l'AR sur l'utilisation des équipements de travail, le conseiller en prévention doit donner trois feux verts lors de la commande, de la livraison et de la mise en service. Nos délégués doivent veiller en priorité au

respect de ces obligations. Rappelons que:

- une nouvelle machine doit être «safe»;
- c'est une obligation du fabricant que d'appliquer la législation;
- cela signifie, au moins en principe, que l'utilisateur de la machine peut s'attendre lors de l'achat à ce qu'elle offre un niveau acceptable de sécurité pour les conditions d'utilisation prévues.

A cet égard, de nombreuses expériences indiquent que se satisfaire du marquage «CE» est insuffisant, et que, syndicalement, nous devons soutenir le principe de l'analyse de risques pour l'implémentation en toute sécurité sur le lieu de travail.

Les machines doivent être conçues pour la sécurité, et le rôle du CPPT est de s'assurer que le conseiller en prévention analyse les risques à chacune des étapes.

Signalons la publication de «20 ans de directive Machines et d'actions syndicales» (FR/EN) sur <http://hesa.etui-rehs.org/fr/publications/pub48.htm>

bruno.melckmans@fgtb.be
(02 506 82 64)

Instruments pour l'évaluation des risques au travail: nouvelle base de données

L'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail a développé une **base de données** contenant des **instruments d'analyse de risque** utilisés partout en Europe. Cette base de données sera mise à jour régulièrement.

Il existe bon nombre d'instruments et de méthodologies visant à aider les entreprises et les organisations à analyser leurs risques pour la sécurité et la santé. La méthode à privilégier dépend des circonstances sur le lieu de travail, par ex. le nombre de travailleurs, le type de travail, les équipements utilisés, les caractéristiques particulières du lieu de travail et les risques spécifiques.

L'instrument d'analyse de risques le plus répandu est la **checklist**, un instrument bien utile à la détermination des dangers. Parmi les autres instruments d'analyse de risques figurent les **guides**, les **documents d'accompagnement**, les **manuels**, les **brochures**, les **questionnaires** et les **'instruments interactifs'** (des logiciels interactifs gratuits, tels que des applications téléchargeables, généralement pour des secteurs spécifiques). Ces instruments peuvent être à la fois de nature générale ou destinés à une certaine branche industrielle ou à un certain risque.

Les instruments d'analyse de risques peuvent être trouvés de différentes manières, notamment en cherchant en fonction des **thèmes** abordés, du **secteur** ou du **pays**.

Consulter la base de données: http://osha.europa.eu/nl/practical-solutions/risk-assessment-tools/index_html

Colloque sur les bonnes pratiques en matière de prévention de la lombalgie chronique

Le Fonds des maladies professionnelles organise le jeudi 4 mars 2010 un colloque sur les bonnes pratiques en matière de prévention de la lombalgie chronique.

Il y a cinq ans était lancé le projet pilote de prévention secondaire de la lombalgie. Depuis, ce programme a acquis un caractère stable et est offert dorénavant à l'ensemble des travailleurs exposés, du fait de leur travail, à un risque dorsolombaire. Cette mise en œuvre au niveau national d'un programme répondant aux recommandations internationales les plus récentes constitue une première aux niveaux européen et mondial.

Le symposium du 4 mars 2010 a pour objet de faire le point sur cette initiative avec les centres de revalidation et les services de prévention qui en assurent la mise en œuvre concrète, d'en apprécier les succès mais aussi les difficultés et d'esquisser des perspectives pour le futur, avec la participation d'orateurs belges et étrangers.

*Lieu :
Salle Pacheco à la Finance Tower
Boulevard du Jardin Botanique
50/bte 100
1000 Bruxelles.*

Aucune participation financière n'est demandée mais le nombre de places est limité.

*Inscription via:
agnes.abts@fmp.fgov.be*

De bonnes nouvelles pour commencer 2010

Le début de l'année 2010 est porteur de bonnes nouvelles dans certains domaines de la sécurité sociale. Ces mesures positives verront le jour grâce aux combats menés par la FGTB pour améliorer certaines situations ou combattre certaines injustices.

Certaines de ces améliorations sont en vigueur depuis le 1er janvier.

Une meilleure indemnisation de l'écartement des femmes enceintes

Les femmes enceintes écartées de leur lieu de travail depuis le 1er janvier ne subissent désormais plus de discrimination et sont toutes indemnisées par leur mutuelle à concurrence de 90% de leur salaire brut plafonné.

Un nouveau statut de chef de ménage pour les invalides

Les invalides dont le partenaire a un revenu mensuel brut de moins de 805 euros conservent le statut de chef de ménage (65%). A partir de 2010, les invalides dont le partenaire a une allocation entre 805 et 930 euros, ne retombera plus automatiquement sur le statut de cohabitant (40%), mais sur celui d'isolé (55%).

Un nouveau statut chef de ménage pour les chômeurs

Pour les chômeurs chefs de ménage dont le partenaire a un revenu, le plafond de ce revenu est relevé de 612 euros à 692,75 euros bruts par mois, soit la moitié du revenu minimum mensuel moyen.

La restauration des facteurs socio-économiques en maladies professionnelles

Pour les victimes d'une maladie professionnelle, le gouvernement vient de rétablir les facteurs socio-économiques pour tous les malades qui s'en étaient vu priver. On supprime les taux supplémentaires dits «facteurs d'âge». Le système fera toutefois en sorte que personne ne reçoive moins qu'auparavant. Pour les personnes qui atteignent 65 ans après le 1er janvier 2010, on fixera leur taux de facteurs socio-économiques à 65 ans.

La suppression des suppléments pour les chambres à deux lits

A la demande de la FGTB, les mutualités socialistes et le cabinet Onkelinx ont

interdit les suppléments demandés en cas d'hospitalisation dans une chambre à deux ou à plusieurs lits. Mais attention: dans certains hôpitaux, les spécialistes n'hésitent pas à demander des suppléments en plus de leurs honoraires.

Accès facilité au crédit-temps après une longue période de maladie

Les travailleurs qui reprennent leur activité après une longue période de maladie pourront désormais bénéficier d'un crédit-temps et ce, peu importe la durée de leur invalidité. De même, le travailleur qui se trouve dans un système de reprise de travail progressive (càd à temps partiel avec un supplément payé par sa mutuelle) peut maintenant poursuivre son régime de travail à temps partiel dans le cadre d'un crédit-temps.

D'autres améliorations verront le jour dans la première partie de l'année.

L'octroi d'une prime annuelle pour les invalides

A partir du mois de mai 2010, les invalides malades depuis cinq ans ou plus bénéficieront d'un début de pécule de vacances de 75 euros. Cette mesure constitue un début d'exécution de la loi qui prévoyait la possibilité d'instaurer un pécule de vacances en faveur des invalides.

Droit à un congé en cas d'hospitalisation d'un enfant

Les parents bénéficieront bientôt d'un congé rémunéré en cas d'hospitalisation d'un enfant via un assouplissement des conditions d'exercice du congé pour soin. Cela concerne les hospitalisations tant prévisibles qu'imprévues, comme par ex., en cas d'admission aux urgences. Il s'agit d'un congé d'une semaine minimum, prolongeable d'une deuxième semaine.

Des soins de santé plus accessibles pour les chômeurs

Actuellement, les chômeurs à revenu familial modeste doivent demander le statut OMNIO auprès de leur mutualité pour bénéficier du régime préférentiel en soins de santé. A partir du 1er juillet, le régime préférentiel serait octroyé automatiquement aux travailleurs au chômage depuis un an ou plus disposant d'un revenu familial modeste.

**estelle.ceulemans@fgtb.be
(02 506 82 53)**

Avis unanime du Conseil national du travail (CNT) sur le projet de réforme de la Justice

Le CNT a rendu un avis unanime le 15/12/2009 sur le projet de réforme de la justice. En voici les lignes de force:

- Premièrement, le CNT mentionne le courrier adressé le 08/07/2009 aux ministres de la Justice, de l'Emploi et des Affaires sociales dans lequel il cite les facteurs sur lesquels repose le bon fonctionnement des juridictions du travail: spécialisation des magistrats et de l'auditorat du travail, présence des juges sociaux et existence de règles de procédure spécifiques qui facilitent l'accès aux tribunaux du travail pour les justiciables.
- Ensuite, le CNT souligne, exemples à l'appui, que depuis leur création, les tribunaux du travail ont prouvé leur qualité et leur efficacité.
- Or, constate le CNT, le projet du ministre de la Justice risque de compromettre ces atouts: «Le Conseil estime dans l'ensemble que le ministre accorde trop peu d'attention à la spécialisation et à la particularité des juridictions du travail. Celles-ci risquent de s'effriter, en particulier en raison de la mobilité des magistrats entre les différentes sections

du tribunal unique».

- En conclusion, le CNT plaide pour le maintien de l'indépendance des juridictions du travail et des auditorats, seules garanties d'une bonne administration de la justice: «Le conseil appelle le monde politique à ne pas toucher à l'indépendance des juridictions du travail et des auditorats, afin de ne pas mettre en péril ce qui a prouvé sa qualité par le passé. Au contraire, les juridictions du travail doivent être soutenues à l'aide de moyens qui leur permettront de continuer à remplir leur important rôle social au 21 siècle.»

Cet avis unanime répond aux préoccupations de la FGTB. Sur le plan politique, les négociations sont toujours en cours. Il semble qu'un consensus se dégage pour maintenir les juridictions du travail en l'état. Par contre, l'auditorat verrait ses compétences élargies aux matières sociale, environnementale, économique et financière. A suivre, donc.

jean-francois.macours@fgtb.be
(02 506 82 55)

Formation du 27 janvier 2010

La formation pour les Offices de droit social sur le thème de la "charte de l'assuré social", prévue pour le 27 janvier, est reportée à une date ultérieure.

Elle sera remplacée par une formation, dispensée par les collaborateurs du service d'étude, sur la nouvelle prime de crise pour les ouvriers.

Cette formation s'adresse aux services juridiques ainsi qu'aux secrétaires. L'invitation suivra.

ECHO REGIONS

Forum: 60 ans d'immigration à Bruxelles

Le 5ème Forum de la FGTB de Bruxelles (16/12/09) a mis en débat les propositions actuellement discutées dans le cadre des Assises de l'interculturalité ayant des incidences pour le monde du travail: les plans de diversité, l'accueil et l'intégration (l'«inburgering») des nouveaux migrants et les 'accommodements raisonnables'.

Quatre balises syndicales ont été posées:

1. l'unité des travailleurs

Dans les rapports de force avec les employeurs, la FGTB doit assurer la plus large unité des travailleurs, au-delà des pluralités de cultures, d'identités ou d'origines. En soi, la recherche d'«accommodements» entre travailleurs participe de la démarche syndicale au quotidien.

2. la démocratie laïque

L'état laïque offre la meilleure garantie du respect de la liberté religieuse et philosophique de tous. Seul le suffrage universel a le pouvoir de définir les

questions qui relèvent au sens strict de la vie privée et des libertés individuelles.

3. l'état social

L'état social est aujourd'hui exposé aux critiques de nouveaux détracteurs, qui visent son refus de mener des politiques spécifiques à destination des migrants. Sous prétexte d'en «restaurer» la neutralité face aux choix de vie des citoyens, le risque est de voir certains mouvements manifester l'intention de dépouiller cet état social de ses missions socialisantes dans le but de les confier à la société civile et aux différentes communautés qui la composent.

4. l'émancipation des travailleurs et des travailleuses

Le mouvement syndical demeure très attaché à une série d'acquis, obtenus de haute lutte, en termes d'égalité entre les hommes et les femmes, de mixité et de liberté sexuelle.

eric.buysens@fgtb.be (02 552 03 56)

FORUM Diversité: 1er mars 2010

Les syndicalistes luttent pour l'égalité et contre les discriminations au travail Journée d'étude et d'échange: «La participation des travailleurs à la mise en œuvre des plans de diversité: première évaluation».

Avec l'appui du Pacte territorial pour l'Emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

Lundi 1er mars 2010, de 9h à 16h

Auditorium international (C.E.S.-C.S.I.)

Boulevard du Roi Albert II, 5 – 1210 Bruxelles

Infos: Samantha SMITH, conseillère diversité (FR), samantha.smith@fgtb.be, 02 552 03 55

Youssef Ben ABDELJELIL, conseiller diversité (NL), youssef.benabdeljelil@abvv.be, 02 552 03 36

**Emission télévisée
«Regards» FGTB:
«A la recherche des
emplois verts...»**

Face au réchauffement climatique, l'Europe des 27 s'est engagée à réduire ses émissions de gaz à effet de serre de manière radicale d'ici 2050. L'objectif? Limiter le réchauffement climatique à une hausse de 2°.

L'économie est aussi appelée à relever ce défi. Elle doit être «bas carbone», devenir moins consommatrice d'énergie. Les processus de production doivent devenir plus verts...

Mais ce «verdissement» de l'économie ne doit pas être synonyme de capitalisme vert. Car un capitalisme, fusse-t-il vert, reste un capitalisme.

La CES revendique que les travailleurs et leurs représentants soient des acteurs incontournables pour négocier la transition vers une économie bas carbone, porteuse d'emplois durables et de progrès social.

Pour la FGTB wallonne, il doit bien s'agir d'une transition vers un modèle de développement qui met au cœur de son ambition les solidarités entre les travailleurs.

L'émission de la FGTB wallonne, produite par le CEPAG, sera diffusée le 23 janvier à 10h30 sur la Une. Elle sera rediffusée le 27 janvier vers 23h15 sur la Deux. Un extrait de l'émission sera également proposé le 4 février après le JT dernière de la Une.

*Pour toute info :
daniel.wojtalik@cepag.be
(02 506 83 96)*

Le dispositif Aide à la promotion de l'emploi (APE): exclusivement pour l'accueil de l'enfance et l'aide aux personnes dépendantes?

Mis en place en Région wallonne en janvier 2004, le dispositif APE est une mesure accessible aux employeurs tels que les pouvoirs locaux (communes et CPAS principalement), les asbl, le secteur de l'enseignement et les PME (en fonction de leur secteur d'activité).

Elle concerne tout demandeur d'emploi. Plus la période d'inoccupation est longue, plus l'aide sera importante.

Au cours de la législature précédente, quatre secteurs du monde associatif avaient été définis «prioritaires»: l'accueil de l'enfance, l'aide aux personnes dépendantes (en particulier les personnes handicapées), l'insertion socioprofessionnelle et la culture.

La majorité des corrections octroyant les postes au secteur associatif sont à durée indéterminée. Cependant, lorsque les projets sont nouveaux, ou en démarrage, les aides sont d'abord accordées à durée déterminée, avant d'être transposées à durée indéterminée si le projet porte ses fruits.

L'APE «exclusivement» dans deux secteurs

Le ministre wallon en charge de l'Emploi actuel semble avoir décidé de ne plus accorder d'aide que si elle est sollicitée dans deux secteurs «exclusifs» (et non plus prioritaires): l'accueil de l'enfance et l'aide aux personnes dépendantes. Conséquence: des postes accordés précédemment à durée déterminée, dans le secteur de la culture ou dans l'insertion professionnelle ne seront pas renouvelés. Les travailleurs embauchés dans ce cadre perdront donc leur emploi. En outre, le budget 2010 alloué à ce dispositif est le même que celui de 2009.

Si la période de crise actuelle implique nécessairement de devoir poser des choix et de définir des priorités, ceux-ci doivent toutefois prendre en compte les différentes situations dans lesquelles les associations se trouvent, et surtout les travailleurs qu'elles emploient. Ils doivent

également tenir compte du développement des politiques mises en œuvre et sur lesquelles le dispositif APE a un impact direct: c'est précisément le cas des secteurs de l'insertion socioprofessionnelle et de la culture, pour qui il est extrêmement difficile de recruter du personnel en dehors de ce système d'aide.

En effet, les financements fonctionnels que la Communauté française accorde au secteur culturel sont très souvent - surtout lorsqu'il s'agit de projets de taille réduite - insuffisants pour engager le personnel nécessaire à leur fonctionnement. Le recours aux aides à l'emploi de la Région wallonne est donc une condition indispensable pour la plupart des asbl de ce secteur afin de disposer des moyens minima au développement de leurs projets.

Dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, le système de financement élaboré lie intimement APE et subvention régionale dans le calcul des montants qui lui sont alloués. Les asbl qui composent ce secteur reçoivent une dotation en fonction du volume d'activités qu'elles développent. Un phasage avait été prévu pour mettre à niveau l'ensemble du secteur. Ce phasage est aujourd'hui remis en cause: d'une part, par la non-prise en compte des augmentations initialement prévues au niveau du budget fonctionnel et, d'autre part, par la décision de ne pas allouer de nouveaux postes APE à ces initiatives.

La FGTB wallonne a décidé d'interpeller le Gouvernement wallon à ce sujet. Elle demande que les projets ayant bénéficié d'une décision à durée déterminée et qui, au bout de cette durée, présentent toutes les garanties de bonne gestion, voient leurs demandes de renouvellement acceptées et ce, tant que des critères objectifs et définitifs n'auront pas été élaborés. En outre, la FGTB wallonne demande à être associée à cette réflexion.

**dimitri.coutiez@propage-s.be
(081 26 51 40)**

Le nouvel accord flamand pour l'emploi

Fin décembre 2009, les partenaires sociaux et le gouvernement flamand ont conclu au sein du VESOC (Comité flamand de concertation économique et sociale) un nouvel accord pour l'emploi. Cet accord comprend à la fois un plan emploi et un plan d'investissement. Le plan d'investissement fait notamment état de l'organisation des Etats généraux de l'industrie, en 2010, en vue d'élaborer une vision d'avenir pour la Flandre.

Que prévoit le plan pour les demandeurs d'emploi?

- *L'accompagnement du VDAB* sera organisé davantage sur mesure, en fonction des demandeurs d'emploi. L'accompagnement sera axé davantage sur des groupes à risque tels que les familles monoparentales, les plus fragilisés économiquement, les analphabètes et les gens à problèmes multiples. La nouveauté est que les travailleurs qui sont au chômage depuis plus d'un an, bénéficieront d'un accompagnement plus intensif. Pour ces travailleurs, le nombre de postes d'expérience au travail augmentera. Pour les travailleurs de plus de 50 ans, la situation ne change pas pour le moment: ils doivent obligatoirement participer aux sessions d'information organisées par les syndicats ou le VDAB, à l'exception des nouveaux demandeurs d'emplois âgés de moins de 53 ans qui bénéficieront d'un accompagnement approprié.
- *La formation professionnelle individuelle en entreprise* sera renforcée sur le plan *qualitatif* afin que cette formation sur le tas aboutisse à l'acquisition de compétences plus tangibles. Une mesure anticrise en 2010 permettra de faire suivre la formation professionnelle individuelle par un *contrat d'un an*. Moyennant motivation de l'employeur et en cas de renouvellement, ce contrat devra être transformé en contrat à durée indéterminée. Le nombre de places de formation dans les centres de formation (du VDAB) sera également augmenté.
- *Six cents emplois supplémentaires* seront créés dans *l'économie sociale*, offrant ainsi des chances supplémentaires aux chômeurs peu qualifiés et de longue durée. Ces emplois répondent aussi à des besoins sociaux en matière de logement social ou d'économies d'énergie.
- Les incitants à l'emploi (travailleurs âgés, travailleurs handicapés) seront intégralement maintenus.

Et pour les travailleurs actifs?

- Pour les travailleurs actifs également, le nombre de places de formation sera augmenté, notamment pour les emplois en pénurie. Les *chèques formation* seront renforcés pour les groupes à risque. Le crédit formation (combinaison du crédit temps fédéral et de la prime de formation flamande) sera élargi à des formules à temps partiel autres que le mi-temps. Un droit à un plan individuel de formation sera progressivement instauré, à commencer pour les travailleurs victimes de restructurations et pour les élèves qui quittent l'enseignement sans qualifications de départ.
- L'offre en matière d'accompagnement intensif de la carrière sera élargie. Le *"service accompagnement de la carrière"* (réponse à des questions concernant la carrière, les formations, le crédit temps), organisé par les organisations syndicales, sera élargi.
- La *prime de transition* octroyée aux travailleurs qui réduisent temporairement leurs prestations de travail en cas de restructuration, sera étendue au personnel d'encadrement des ateliers protégés. Le droit à cette prime sera assuré en combinaison avec une réduction collective de la durée du travail, y compris pour les bas salaires.

Toutes ces mesures doivent maintenant être concrétisées avec les partenaires sociaux au sein du VDAB, mais aussi dans les secteurs au moyen d'accords de branche (les accords de branche qui viennent à expiration maintenant peuvent être prolongés de six mois et il y aura encore une marge pour conclure des accords de branche dans les secteurs qui n'en avaient pas encore). Une première évaluation aura lieu fin 2010 en vue de nouveaux accords pour la période 2011-2012.

Cet accord pour l'emploi a le mérite de donner une nouvelle impulsion à l'emploi dans le cadre du budget flamand qui prévoit 31 millions d'euros pour 2010 et presque 39 millions d'euros en 2011. L'accord porte aussi une grande attention aux groupes de travailleurs vulnérables sur le marché du travail. Enfin, le lien avec un plan d'investissement porteur d'avenir constitue également une nouveauté importante.

jmdebaene@vlaams.abvv.be
(02 506 82 23)

Journée d'étude sur l'Europe et les services publics

Directive sur les services, services d'intérêt général, services d'intérêt économique général, ... un chat n'y retrouverait plus ses petits !

C'est la raison pour laquelle une journée d'étude est organisée par la FGTB flamande, la CGSP, les Mutualités socialistes et S&D.

Cette journée d'étude entend donner des réponses aux questions suivantes :

- *Quelles sont les conséquences possibles de la législation européenne pour les services publics ?*
- *Comment préserver les services publics et, notamment ceux à finalité sociale, des principes du libre marché ?*
- *Comment assurer l'accessibilité des services publics en termes de prix, de disponibilité, d'offre, ... ?*

Programme

- *Introduction: le professeur Jules STUYCK (KUL) retracera le cadre de la législation européenne.*
- *Débat sur le secteur de l'énergie avec Dirk VAN EVERCOOREN (VREG) et Jan SCHAEERLAEKENS (cabinet de l'énergie).*
- *Débat sur les soins de santé avec Rita BAETEN (European Social Observatory), Jan MOENS (Mutualités socialistes), André LANGENUS (SETCa), Yves DERYCKE (CGSP).*
- *Débat sur le VDAB avec Jules STUYCK (KUL), Caroline COPERS (FGTB flamande) et Fons LEROY (VDAB).*

Modalités pratiques

Lundi 8 février 2010 de 13 à 17 heures.

CGSP, Place Fontainas 9-11, 1000 Bruxelles (grande salle). Participation gratuite.

Inscriptions avant le 1er février via ideloose@vlaams.abvv.be ou www.vlaamsabvv.be

Dialogue social sectoriel

Le jeudi 14 janvier, le comité du dialogue social dans le secteur des industries du métal, de l'ingénierie et des technologies a été lancé. Il permettra à l'avenir à la Fédération européenne des métallurgistes de disposer, comme elle le réclamait depuis longtemps, d'un interlocuteur patronal officiel (CEEMET) afin de négocier des accords et de bénéficier, à cet effet, d'un soutien logistique de la part de la Commission. Ce comité vient s'ajouter aux 36 comités sectoriels précédemment créés depuis 1998 et contribue à renforcer ce niveau du dialogue social, à côté de l'interprofessionnel et de l'entreprise. L'objectif syndical de ce comité consiste à développer des relations industrielles solides et à trouver des solutions communes face aux défis de la globalisation, des restructurations et des changements technologiques.

Entrée en vigueur de la directive services - Qu'en est-il en Belgique?

Le délai de transposition de la directive services venait à échéance le 28 décembre dernier. A ce jour, 11 Etats membres l'ont transposée. Qu'en est-il en Belgique?

Le gouvernement belge a fait le choix de recourir à deux lois de transposition: une loi-cadre de transposition générale (dite loi horizontale) qui inscrit en droit belge les principes prévus par la directive (définitions, champ d'application, liberté d'établissement et libre prestation des services, qualités des services, collaboration administrative entre Etats membres, contrôles et sanctions) et une loi de transposition (dite verticale) qui adapte une série de législations fédérales afin de les rendre conformes à la directive.

La première est actuellement examinée par la Chambre alors que la seconde a déjà été publiée au Moniteur belge du 29/12/2009.

La transposition du second volet de la directive services, consacré à la simplification administrative, est toujours en cours. Il s'agit de la mise en place du guichet unique, de la simplification des procédures d'agrément, du droit

à l'information et de la coopération administrative entre les Etats membres.

La Belgique n'est pas dans les temps, d'autant que les entités fédérées doivent également transposer la directive dans leur législation respective. Et c'est là que le bât blesse.

Si on prend l'exemple des services publics de l'emploi et de la formation professionnelle que sont Le Forem, le VDAB et ACTIRIS, des divergences d'interprétation apparaissent.

Ainsi, le gouvernement wallon qualifie Le Forem de service non économique d'intérêt général alors que le gouvernement flamand considère le VDAB comme un service économique d'intérêt général. Une approche cohérente et concertée entre entités fédérées est donc plus que nécessaire pour éviter ce genre de situation. En effet, Il serait peu judicieux de mettre en avant des asymétries interrégionales dans les argumentaires justifiant certaines dérogations au champ d'application de la directive. Il en va de la crédibilité de la Belgique.

*jean-francois.macours@fgtb.be
(02 506 82 55)*

RELATIONS INTERNATIONALES

Belle réussite pour la soirée Birmanie

Le samedi 12 décembre, quelques 450 personnes ont assisté, au KVS à Bruxelles, à une activité soutenue par la FGTB, dénonçant le déni des droits de l'homme par la junte militaire dictatoriale birmane. Des concerts alternaient avec des discours, notamment du président de la FGTB Rudy DE LEEUW et Maung MAUNG de la fédération syndicale FTUB, qui est interdite en Birmanie. Et ce n'est qu'un début. En effet, en matière d'actualité étrangère, la situation en Birmanie sera un sujet suivi de près par la FGTB, mais aussi par la CSI.

Des initiatives auprès de la Ministre européenne des affaires étrangères Catherine ASHTON et du PE visant à atteindre la junte économiquement ainsi qu'un projet de coopération avec la FTUB sont sur le métier.

Changements climatiques: la FGTB se mobilise sur tous les fronts!

Le mouvement syndical s'est, dès le début, investi dans le débat sur les problèmes liés au réchauffement climatique. Depuis le Sommet de la Terre à Rio en 1992 jusqu'à ce mois de décembre 2009 où nous avons tous été témoins de l'échec des négociations qui se sont tenues à Copenhague (cfr edito).

Mais la FGTB n'a pas l'habitude de baisser les bras! Avec la Coalition Climat, nous étions 10.000 dans les rues de Bruxelles le 5 décembre. Une semaine plus tard, à Copenhague, 100.000 personnes battaient le pavé pour rappeler aux dirigeants du monde entier qu'«il n'y a pas de planète B». Près de 70 militants de la FGTB avaient pris le train pour se rendre à la manifestation et former, avec les autres organisations, un «block» syndical enthousiaste et dynamique.

Le monde du travail mène d'intenses travaux au sein de l'OIT, de la CSI et de

la CES. Ces trois instances ont richement alimenté les débats sur les risques liés aux changements climatiques et sur les mécanismes permettant d'y faire face. C'est ainsi que le mouvement syndical à rapidement fait des propositions très claires sur l'exigence d'une transition qui soit juste (c'est-à-dire assurant la transformation de nos sociétés vers des formes plus respectueuses du climat), sans casse sociale et créatrice d'emplois verts de qualité.

C'est à propos de la mise en œuvre de ces impératifs que nos militants ont eu l'occasion de réfléchir et de s'exprimer lors des ateliers organisés par la CSI et LÖ, notre partenaire syndical au Danemark. Ces ateliers se sont tenus durant trois jours et ont réuni des délégués du monde entier.

thierry.decoester@fgtb.be (02 506 88 63)