

# 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 2, février 2018

### ■ Economie

Manipulations de la loi de '96 :  
les effets commencent à se sentir

### ■ Entreprises

Inspection des informations  
économiques et financières : au service  
de la démocratie économique

### ■ Politique sociale

Améliorations sociales au congé  
pour soins : accord dans l'enveloppe  
pour la liaison au bien-être 17-18

### ■ Ombuds social

CJUE : les chauffeurs ont droit  
à un hébergement correct

### ■ Echo région Bruxelles

Réforme des outils de lutte  
contre les discriminations

### ■ Echo région Wallonie

Le Plan wallon d'investissements (PWI)

### ■ Echo région Flandre

Rattrapage au niveau des soins aux  
personnes âgées : encore beaucoup  
de pain sur la planche pour des  
maisons de repos adorables

### ■ Europe & Relations Internationales

Vers une Autorité européenne du travail  
Futures relations euro-britanniques.  
Exit the dumping social ?

## L'accord d'IG Metall en Allemagne montre la direction pour la Belgique

Début février, le syndicat allemand IG Metall dans le Bade-Wurtemberg (B-W), la région-clé de l'industrie allemande, a conclu une CCT historique pour la période 2018-2019.

L'impact, pour la Belgique et l'Allemagne, de ces accords en matière de salaire et de durée de travail n'est pas à sous-estimer. Non seulement le compromis atteint s'applique immédiatement aux 900.000 travailleurs dans la région de B-W, mais il servira également de référence pour les prochaines négociations de CCT dans d'autres régions et secteurs en Allemagne. Cela indique également la direction dans laquelle les négociations interprofessionnelles évolueront en Belgique. L'accord comprend deux composantes : une augmentation du pouvoir d'achat et une adaptation de la durée de travail.

L'augmentation du pouvoir d'achat pour les ouvriers du Métal allemand dans le B-W est considérable. Ces deux prochaines années, les salaires augmenteront d'environ 6,5%, via une augmentation du salaire brut de 4,3% et environ 2% de suppléments uniques. L'augmentation salariale dépasse largement les perspectives d'inflation allemandes de 3,1% pour la période 2018-2019. Plus de 3% de salaire est octroyé en plus de l'inflation. Les syndicats allemands font ainsi clairement savoir que la prospérité économique doit être équitablement répartie entre le travail et le capital. Etant donné que dans le cadre de la loi de 1996, les salaires belges sont comparés à l'évolution dans les pays voisins, l'accord d'IG Metall indique la bonne direction : une marge en sus de l'index qui reflète la croissance économique.

En ce qui concerne la durée de travail, il y a deux côtés à la médaille. Pour enfin répondre à la demande des travailleurs de parvenir à une meilleure combinaison de la vie professionnelle et de la vie privée, le droit à une semaine de 28 heures est ouvert. La CCT sur la durée de travail dans le secteur allemand du métal porte actuellement sur 35 heures. Il s'agit donc d'une sérieuse diminution de la durée de travail qui place le débat sur le temps au centre des préoccupations. En compensation, il devient plus facile pour les employeurs d'engager davantage sur la base de contrats de 40 heures. L'accord est donc clairement un compromis entre « flexibilité vers le bas » (pour les travailleurs) et « flexibilité vers le haut » (pour les employeurs).

Une flexibilité vers le haut que nous connaissons déjà en Belgique. Avec la loi sur le travail faisable et maniable de Kris Peeters, la semaine de 38 heures, notamment, a déjà été sérieusement étendue (par l'élargissement de la période de référence, le relèvement du nombre d'heures supplémentaires possible...). Le droit, en tant que travailleur, de ralentir un peu, au moyen d'une réduction du temps de travail, n'a toutefois pas encore été octroyé. La FGTB a mis la réduction du temps de travail sur la table lors des précédentes négociations sur l'AIP (2017-2018), mais cette proposition a été balayée d'un simple revers de la main. En vue des négociations interprofessionnelles 2019-2020, nous ne demanderons donc pas seulement une sérieuse marge salariale en sus de l'index, mais également une réduction du temps de travail digne de ce nom.

WWW.FGTB.BE

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

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

## Echange de points de vue sur les questions de mobilité et de climat

*Le lundi 12 mars prochain, les SPF Mobilité et SPF environnement organisent un échange de points de vue autour de la question du lien entre mobilité et climat : « le transport face au défi climatique : quelles stratégies et réglementations européennes et internationales mettre en œuvre ? ».*

*Quel est le rôle du transport dans la perspective du défi climatique ? Quelles stratégies et réglementations européennes et internationales doivent être mises en œuvre ?*

*La réduction des gaz à effet de serre dans le secteur du transport et le développement d'une politique de mobilité durable figurent en haut de l'agenda international. Raison pour laquelle les administrations en charge du transport et de l'environnement ont joint leurs efforts afin d'échanger leurs réflexions autour des défis qui attendent le secteur du transport avec les parties prenantes publiques et privées.*

*La matinée sera consacrée à une mise en perspective au niveau européen et belge. Dans l'après-midi, les défis climatiques dans le secteur du transport maritime et aérien seront abordés.*

*Cette journée est l'opportunité de partager des points de vue et des positions avec toutes les autres parties prenantes. En outre, cela permettra aux administrations publiques de faire des choix éclairés.*

*Info et détails : <http://www.climat.be>*

## ECONOMIE

### Manipulations de la loi de '96 : les effets commencent à se sentir

Début février, le Conseil Central de l'Économie (CCE) a publié son rapport annuel « Emploi compétitivité ». La première partie de ce rapport comporte des constats et des prévisions sur les coûts salariaux en Belgique et ses pays voisins. En 2016, les coûts du salaire horaire ont diminué de 0,8% en Belgique, contre une augmentation de 2,1% dans les pays voisins. Ceci résulte entre autres du tax-shift, de la marge salariale limitée et des réductions des cotisations patronales de sécurité sociale dans le cadre du tax-shift.

L'élément le plus préoccupant dans le rapport est l'impact de la réforme début 2017 de la loi de '96. Le gouvernement a décidé que des réductions de cotisations sociales qui étaient (et sont) octroyées aux employeurs dans le cadre du tax-shift, ne seraient plus considérées comme une mesure pour diminuer les coûts salariaux. Les employeurs reçoivent donc une forte réduction des coûts salariaux, mais quand ces coûts salariaux sont comparés à ceux des pays voisins, soudainement la réduction n'est plus prise en compte.

Pour 2016, il n'est donc pas tenu compte du 1,18 milliard d'euros de réductions de cotisations. C'est pourquoi les coûts salariaux en Belgique augmentent encore de 0,7% dans la comparaison internationale. En 2017, on ferme les yeux pour 1,8 milliard, cette année-ci pour 2,8 milliards. C'est comme si l'on comparait les produits de différents fournisseurs, sans prendre en compte les réductions offertes dans l'un des magasins.

Cette pratique engendre une distorsion du handicap salarial. Heureusement, le CCE donne également les chiffres du handicap salarial réel depuis 1996. Si nous prenons la réelle évolution des coûts du salaire horaire et si nous tenons compte du tax-shift, le handicap salarial semble être effacé en 2016. En 2018, nous évoluons même vers une avance en matière de coûts salariaux de 1%. Si nous suivons la logique gouvernementale, nous obtenons néanmoins un résultat opposé : un léger handicap salarial de 0,6% en 2016. Ce handicap de coûts salariaux officiels manipulé diminue à 0,3% en 2017, mais se situe à nouveau à 0,6% en 2018.

Tout ceci a un impact sur les négociations interprofessionnelles qui redémarrent à nouveau fin 2018. La réforme de la loi détermine en effet que quand le handicap salarial est positif (la Belgique 'plus chère') le handicap

doit automatiquement être déduit de la marge disponible. Si le scénario du CCE se concrétise, et qu'il existe un handicap salarial lors du début des négociations AIP 2019-2020, la marge disponible devra être diminuée de 0,6 %. Ceci peut lourdement hypothéquer la marge salariale. Par des astuces, le gouvernement essaie de réduire volontairement la marge salariale qui existera probablement fin 2018.

Dans une deuxième partie du rapport "Emploi Compétitivité", les interlocuteurs sociaux évaluent la situation socio-économique en Belgique. Le rapport indique entre autres que la prospérité économique est impossible sans cohésion sociale. Pour arriver à plus de cohésion sociale, il faut de l'emploi de qualité, une protection sociale effective, accès aux services de base et une formation et un enseignement de qualité. Les chiffres sur l'inégalité et l'emploi démontrent que c'est surtout la situation des groupes à risques qui est précaire. Nous devons y remédier en misant pleinement sur l'enseignement et la formation. L'enseignement ne peut pas être un moteur d'inégalité.

Il faut s'attaquer au ralentissement de la croissance de productivité. Les interlocuteurs sociaux constatent que la formation, les investissements publics, l'entrepreneuriat dynamique et les grands efforts en matière d'innovation sont nécessaires. Ces investissements publics sont d'ailleurs tout à fait insuffisants. Ils sont nécessaires pour renforcer notre compétitivité, notre prospérité et notre croissance économique et pour supporter une transition écologique. Enfin, le rapport souligne qu'il est urgent de s'attaquer au problème de la mobilité, avec comme points principaux le transport ferroviaire et un budget mobilité. Des thèmes sur lesquels les interlocuteurs sociaux ont déjà conclu un accord.

***[lars.vandekeybus@fgtb.be](mailto:lars.vandekeybus@fgtb.be)***

## Inspection des informations économiques et financières : au service de la démocratie économique

### Missions de l'inspection

La cellule Organisation professionnelle du SPF Emploi et Travail, mieux connue par les délégués comme l'« inspection économique », est chargée du contrôle des informations économiques et financières (IEF) à fournir au CE et au CPPT.

Elle remplit deux missions clés : le contrôle systématique (contrôles préventifs) sur place des IEF fournies et discutées au sein de tous les CE et des CPPT dans les entreprises sans CE (3586 CE et 499 CPPT inspectés entre 2012 et 2016.) ainsi que l'intervention sur plainte (26 en 2016). Notons qu'elle garantit la confidentialité au plaignant et traite la plainte en priorité. En cas d'infraction à la réglementation, elle en informe par écrit l'employeur et le secrétaire du CE qui en reçoit copie. Dans cette lettre, l'inspection détaille l'infraction et fixe un délai pour se mettre en ordre.

### Responsabilité du Ministre dans la pérennité de l'inspection

Après avoir constaté que les effectifs de la cellule Organisation Professionnelle fondamental d'année en année, les interlocuteurs sociaux ont interpellé chaque année, en commun, le ministre de l'Emploi et du Travail afin qu'il prenne les mesures pour arrêter cette hémorragie. Finalement, ces appels n'ont pas été vains : 5 nouveaux inspecteurs sont entrés en service le 1er juillet 2017 portant l'effectif à 9. Toutefois, ce ballon d'oxygène ne sauve pas encore l'inspection de l'asphyxie : 2 inspecteurs seront à leur tour pensionnés en 2018. La FGTB demande que le Ministre fasse d'urgence le nécessaire pour garder cette inspection opérationnelle.

### IEF au CPPT : problématique !

Parmi les résultats que l'inspection présente chaque année au Conseil central de l'économie, le plus confrontant est celui des IEF à communiquer au CPPT dans les entreprises sans CE : dans près de 30% des entreprises (147 sur 499 inspectées entre 2012 et 2016), les employeurs ne communiquent strictement aucune IEF. Ce qui confirme les informations alarmantes que nous parvenions du terrain.

### IEF au CE : les constats de 2016 en bref

Epinglons quelques chiffres que le rapport de l'inspection 2016 met en évidence dans les 634 entreprises inspectées. L'inspection a formulé une ou plusieurs remarques dans 235 entreprises (37,1%). Elle a constaté notamment l'absence de l'information de base dans 14 cas, de l'information annuelle dans 5 cas, de l'information trimestrielle dans 19 cas ou de nomination du réviseur dans 3 cas. Ce qui est inadmissible. Elle a constaté que l'information annuelle n'était pas en ordre dans 63 entreprises (9,9%). Ce qui est également le cas dans 64 entreprises (10,1%) pour l'info de base et dans 103 entreprises (16,2%) pour l'info trimestrielle. L'inspection considère que les IEF ne sont pas en ordre quand, soit le contenu de l'info, soit les délais ne sont pas respectés. En ce qui concerne les réviseurs, 8 brillaient par leur absence lors de l'examen des comptes annuels, 6 n'ont pas certifié les infos, 60 n'ont fourni leur attestation que lors de la réunion. C'est contraire à la législation et aux normes que le réviseur doit respecter. Par contre, 252 d'entre eux (43,6%) étaient présents lors de la réunion préparatoire des 577 entreprises où doit être nommé un réviseur.

### Plaintes

En 2016, l'inspection a traité 26 plaintes. Elles concernent notamment :

- L'info de base : non fournie, absence d'organigramme, pas d'infos sur les contrats ou accords importants, ventilation des coûts du personnel absente ;
- L'info annuelle : non fournie, pas d'écrit, pas d'analyse de l'écart salarial ;
- L'info périodique : non fournie, pas d'écrit, pas d'IEF ;
- Le fonctionnement du CE : convocation tardive, président qui en entrave le bon fonctionnement, droits et devoir des membres élus, discussion sur le temps nécessaire, contenu du procès-verbal ou sa traduction, info au personnel, rôle du président dans l'efficacité des réunions, validité du règlement d'ordre intérieur.

## Chronique des désastres sociaux annoncés

*Quand un employeur annonce son intention de procéder à un licenciement collectif, il enclenche la procédure Renault. Une des questions que se posent les travailleurs est de savoir combien d'entre eux en seront victimes. Le SPF Emploi et Travail mesure depuis 2010 l'étendue des drames collectifs et personnels liés à ces restructurations. Il compare notamment le nombre de travailleurs qui sont effectivement touchés par le licenciement collectif une fois la procédure d'information et de consultation clôturée au nombre de ceux qui étaient initialement concernés par l'annonce de l'intention de procéder à ce licenciement. Au total, du premier janvier 2010 au 31 décembre 2017, 92,37% des travailleurs initialement concernés ont été licenciés après la clôture de la procédure d'information et de consultation. En d'autres mots, 67.555 travailleurs des 775 entreprises concernées par cette procédure se sont retrouvés sans emploi. Ces chiffres varient assez fortement : la différence entre le nombre de licenciements annoncés est donc supérieure, selon les années, de 4 à 17 % au nombre de travailleurs qui sont effectivement licenciés. C'est trop peu et c'est l'une des nombreuses raisons pour lesquelles la FGTB demande que la procédure d'information et de consultation soit renforcée, notamment lors du rejet, par l'employeur, des alternatives syndicales pour réduire l'impact de la restructuration. Que les employeurs justifient dorénavant économiquement (motivation du rejet) le rejet des alternatives syndicales au licenciement.*

*Pour en savoir plus sur ces statistiques : [www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=493&idM=218](http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=493&idM=218)*



## Réintégration des travailleurs – assimilation des parties de journées d'incapacité en cas de reprise partielle du travail

*Dans le cadre de la réintégration des travailleurs ayant eu une incapacité de travail, le CNT, dans son avis n°1923 du 24/02/2015, appelait le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour stimuler la reprise progressive du travail dans la perspective de reprendre le travail convenu.*

*Or il subsiste une anomalie dans la réglementation sur les vacances annuelles selon laquelle, en cas de reprise du travail à temps partiel dans le régime des employés, les journées entières d'absence sont assimilées alors que les demi-jours ne font l'objet d'aucune assimilation.*

*Pour remédier à cette lacune, le ministre de l'emploi a saisi le CNT d'une demande de modification de l'AR du 30/03/1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.*

*Dans son avis n°2070 du 29/01/2018, le CNT suggère d'introduire « une nouvelle disposition prévoyant que, pour le calcul de la durée des vacances et du pécule de vacances, en cas de reprise partielle de travail avec l'autorisation du médecin conseil, l'assimilation avec du travail effectif vaut autant pour des journées complètes d'interruption de travail que pour des parties de journées d'interruption de travail. »*

*Le CNT demande également que les adaptations similaires soient introduites pour régler la question de la réintégration suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail.*

*Ainsi les travailleurs qui s'inscrivent dans une réintégration progressive ne seront plus pénalisés sur le plan des vacances annuelles.*

## ■ POLITIQUE SOCIALE

### Améliorations sociales au congé pour soins : accord dans l'enveloppe pour la liaison au bien-être 17-18

Le 30 janvier, les interlocuteurs sociaux signaient au CNT-CCE un accord sur l'enveloppe résiduelle prévue dans la liaison au bien-être. Les moyens disponibles sont affectés à un élargissement de la notion de handicap dans les congés pour soins, la rectification d'une pyramide d'âge et l'augmentation de l'allocation nette pour les congés pour parents isolés au-delà du seuil de pauvreté actualisé. Trois mesures qui font une différence réelle pour les personnes concernées.

#### Modernisation de la définition d'enfant handicapé dans le cadre du droit au crédit-temps et au congé parental

Une première mesure concerne la discrimination existante dans le régime du crédit-temps/ congés pour soins. Dans la réglementation actuelle, vous pouvez, pour un enfant handicapé, prendre votre droit dans ce cadre jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 21 ans, contre un âge-limite de 8 ans pour les autres enfants.

La notion de "handicap" était toutefois surtout orientée vers le handicap physique.

#### Avec la nouvelle réglementation, cette notion est élargie : les éléments qui ont un impact sur l'intégration de l'enfant (pilier 2) ou sur la charge du ménage (pilier 3) seront désormais pris en compte.

Tous les enfants qui ont une affection totalisant au moins 9 points dans les trois piliers ensemble, peuvent désormais faire valoir un droit au crédit-temps ou au congé parental jusqu'à l'âge de 21 ans. De plus, pour ces situations, il n'est plus nécessaire d'avoir une CCT sectorielle, pour les formes à 1/5ème ou à mi-temps.

Dans l'avis, on insiste aussi sur une adaptation égale de cette définition au niveau des entités.

#### Suppression de la discrimination liée à l'âge dans le cadre du congé thématique pour les 50+

La deuxième mesure supprime une discrimination que le gouvernement a fait apparaître par des lourdes mesures d'austérité dans le crédit-temps. Le gouvernement Michel avait en effet décidé de fortement diminuer les allocations pour congés thématiques pour les 50+. Cette intervention a été décidée parallèlement à une amélioration que les interlocuteurs sociaux avaient prévue en rapport avec l'enveloppe pour la liaison au bien-être (au profit des parents isolés) pour les moins

de 50 ans. Conséquence : l'allocation pour les 50+ isolés qui interrompent leur carrière à temps partiel (1/5ème et mi-temps) pour s'occuper de leurs enfants, allait être moins élevée que celle pour le même groupe de moins de 50 ans.

Avec l'accord d'aujourd'hui, cette discrimination en fonction de l'âge aussi est supprimée.

#### Parents isolés : allocation d'interruption au-delà du seuil de pauvreté

Enfin, les interlocuteurs sociaux poursuivent leur approche structurelle du risque de pauvreté chez les parents isolés. Aujourd'hui, ce risque s'élève à pas moins de 41,1%. C'est pourquoi, ils prévoient dans l'accord, une augmentation supplémentaire de l'allocation de 14% pour les parents isolés en cas de crédit-temps avec motif et congé parental. Ceci, à partir du 1er avril 2018.

L'allocation nette arrive ainsi au-dessus du seuil de pauvreté. Lors de la dernière ronde de négociations, c'était uniquement l'allocation brute.

#### Beau résultat

En cette période sociale mouvementée, la concrétisation de cette enveloppe résiduelle pour des mesures concrètes est un point positif. Au gouvernement maintenant de mettre ces mesures en œuvre urgemment, de façon à rencontrer les besoins réels sur le terrain.

A noter que les interlocuteurs sociaux sont les seuls à s'atteler réellement au relèvement des allocations au-delà du seuil de pauvreté.

Le combat ne fait que commencer. Les prochaines négociations sur la répartition de l'enveloppe pour la liaison au bien-être doivent normalement être terminées d'ici le 15/09/2018. Dans les prochains mois, il faudra à nouveau se battre pour maintenir 100% de l'enveloppe, ainsi que pour la répartition correcte aux assurés sociaux.

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

## ■ OMBUDS SOCIAL

## CJUE : les chauffeurs ont droit à un hébergement correct

Dans son plan d'action visant à lutter contre le dumping social, le précédent gouvernement avait (par AR du 19 avril 2014) instauré la possibilité de perception immédiate d'une amende lorsque la violation de l'interdiction de prendre son repos hebdomadaire normal dans le camion était constatée.

Le Règlement européen 561/2006 prévoit cette interdiction.

Une société de transport a introduit une requête en annulation de cet AR auprès du Conseil d'Etat. Elle invoque une violation du principe de légalité, suite à l'imposition d'une pénalisation, invoquant que le Règlement ne prévoirait pas cette interdiction. Le Règlement stipule uniquement qu'un temps de repos hebdomadaire réduit dans le camion est permis, si certaines conditions sont remplies.

Le gouvernement affirme qu'aucune nouvelle pénalisation n'a été introduire, seulement la possibilité de perception immédiate. La pénalisation proprement dite ayant été introduite par l'AR du 9 avril 2007. Il propose de poser une question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union européenne.

L'arrêt du 4 février 2016 du Conseil abonde dans ce sens.

Dans son arrêt du 20 décembre 2017, la Cour souligne clairement que la cabine d'un camion n'est pas l'endroit approprié pour des temps de repos plus longs que les temps de repos journaliers et hebdomadaires réduits. Les chauffeurs doivent avoir la possibilité de prendre leur temps de repos hebdomadaire normal dans un hébergement correct. Une autre interprétation du Règlement ne contribue pas à l'objectif visé par le Règlement, à savoir une amélioration des conditions de travail des chauffeurs routiers.

Il s'agit donc d'un arrêt important dans la lutte contre l'exploitation touchant surtout les chauffeurs de l'Europe de l'Est qui doivent dormir dans leur camion.

CJUE, C102/16, 20/12/2017

[lander.vanderlinden@fgtb.be](mailto:lander.vanderlinden@fgtb.be)

## ■ ECHO REGION BRUXELLES

## Réforme des outils de lutte contre les discriminations

Le gouvernement bruxellois a engagé un processus de réforme des outils de lutte contre les discriminations mis en place en 2007 (à savoir, la charte de la diversité des employeurs, les plans de diversité et le label « nous cultivons la diversité »).

En 2016, Idea Consult a été chargé d'évaluer l'efficacité et l'efficacé de ces instruments. Les organisations syndicales et patronales ont émis de fortes réserves sur les conclusions de l'étude, notamment parce que les représentants des travailleurs des entreprises concernées n'avaient pas été questionnés. Cela étant, l'étude a mis en exergue, à tout le moins, la complexité de ces instruments.

Suite à cela, un groupe de travail paritaire a été mis en place, dont le rapport final est attendu fin 2018.

Pour le banc syndical, l'objectif doit être dorénavant la gestion égalitaire et non discriminante du personnel (de l'embauche à la sortie du travail, en passant par la formation, la promotion, etc.), basée sur une égalité de traitement dans un contexte diversi-

fié. L'analyse en termes d'égalité de toutes les règles et procédures en vigueur sur les lieux de travail doit être systématique, tant dans le chef des employeurs que des travailleurs et travailleuses. Il est également proposé de substituer aux plans diversité actuels, conclus entreprise par entreprise, des plans de diversité sectoriels. Ceux-ci comprendraient un ensemble de priorités à traiter dans les entreprises, selon la réalité propre du secteur concerné. Les actions proprement dites, en réponse à ces situations problématiques, seront à élaborer au niveau de l'entreprise, selon des modalités discutées paritairement avec, à la clé un subside, voire un label, octroyé sur base d'engagements concrets et d'une évaluation rigoureuse de ce qui aura été fait.

[youssef.benabdeljelil@abvv.be@fgtb.be](mailto:youssef.benabdeljelil@abvv.be@fgtb.be)

## Formation sur la CCT 109 concernant la motivation du licenciement

*La prochaine formation destinée aux membres des Offices de droit social et des services juridiques des Centrales aura lieu le jeudi 29/03/2018 de 13h30 à 16h30 et sera consacrée à l'évaluation de la CCT 109 concernant la motivation du licenciement.*

*Elle sera donnée par Steve Gilson, avocat au Barreau de Namur.*

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

*Informations et inscription via [FormationsODS@fgtb.be](mailto:FormationsODS@fgtb.be)*

## Vers un monitoring bruxellois

*Afin de « suivre l'évolution de la diversité au regard de l'ensemble des mesures spécifiques (actuelles et futures) mises en œuvre », le gouvernement régional et les interlocuteurs sociaux ont convenu de la nécessité de réaliser un monitoring macro-économique adapté au contexte bruxellois, sur le modèle du monitoring national réalisé par UNIA et le SPF Emploi. La réalisation de ce monitoring régional sera confiée à l'Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation. Le Conseil économique et social sera associé à son pilotage.*

## Formation de base à l'environnement dans le cadre du projet RISE – Session 2018

Le CEPAG, en collaboration avec la FGTB wallonne, organise une nouvelle formation de base à l'environnement, d'une durée totale de six jours et répartie sur deux modules :

- 7/8/9 mars : présentation des Cellules RISE (Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement) et Mobilité, introduction à la problématique environnementale dans l'entreprise, droits syndicaux en matière d'environnement et de mobilité, changements climatiques ;

- 13/14/15 juin : environnement et syndicalisme, mobilité, législation environnementale, exercices de mise en situation.

Les deux modules se dérouleront à l'Espace Solidarité - rue de Namur 47 - 5000 Beez.

Cette formation est destinée aux délégués et militants d'entreprise. Elle est organisée au plan interprofessionnel et peut être suivie dans le cadre du congé-éducation payé.

Pour obtenir le formulaire d'inscription et pour tout renseignement complémentaire sur le projet RISE et cette formation, n'hésitez pas à contacter :

Evelyne Jadoul au 02/506.83.99 (evelyne.jadoul@cepag.be) ;

Daniel Wojtalik au 02/506.83.96 (daniel.wojtalik@cepag.be).

## ■ ECHO REGION WALLONIE

### Le Plan wallon d'investissements (PWI)

Le gouvernement wallon a adopté le mercredi 27 janvier un plan d'investissements de 5,03 milliards €, répartis sur 31 projets et s'étalant sur la période 2019-2024.

Dans la philosophie, il s'agit d'une transposition régionale du Pacte national pour les Investissements stratégiques (PNIS) décidé par le gouvernement fédéral en mars 2017.

Ci-dessous quelques critiques de la FGTB wallonne sur base des premiers éléments dont nous disposons :

#### Un choix de thèmes porteurs mais dispersés

Les 31 projets retenus touchent à des thématiques porteuses pour l'investissement en Wallonie (R&D, mobilité, énergie, maison de repos, crèches...). Le gouvernement a donc visé large et n'a pas concentré ses moyens sur des secteurs d'investissements privilégiés. La FGTB wallonne ne peut que regretter le choix du gouvernement car cette technique de saupoudrage ne vise qu'à contenter un maximum d'acteurs, à défaut d'être efficiente.

#### Un financement douloureux des projets

Ce plan d'investissements s'étale de 2019 à 2024.

Premier constat : le gouvernement actuel ne participera au financement que pour la seule année 2019, à hauteur de 100 millions seulement. Le gouvernement actuel se mouille donc peu et laisse l'essentiel du financement au prochain gouvernement. On est donc davantage dans la communication que dans un réel plan d'investissements.

#### Un plan sorti de nulle part...

Les plans imaginés par les gouvernements précédents étaient systématiquement basés sur une étude universitaire qui identifiait un ou des objectifs prioritaires pour la Wallonie et proposait différentes pistes possibles afin de les atteindre. Par la suite, les interlocuteurs sociaux étaient sollicités afin de s'exprimer sur les propositions du gouvernement.

La démarche du gouvernement actuel est tout autre. Elle se base sur un constat et, de là, découlent 31 propositions dont le niveau de priorité et la justification ne sont évoqués à aucun moment ; ce qui rend ce plan totalement incohérent et difficilement compréhensible.

Contrairement aux employeurs, les organisations syndicales n'ont évidemment pas été consultées.

#### Un plan esseulé au niveau régional

Le PWI ne fait jamais référence à un plan ou à une stratégie actuellement en place. Le PWI semble donc esseulé et totalement à côté de ce qui se fait actuellement, ce qui renforce son incohérence.

Par ailleurs, les références au Plan Marshall sont peu nombreuses, seuls les pôles de compétitivité semblent épargnés.

Un plan qui mise sur les Partenariats Public-Privé (PPP)

Plus de la moitié (56%) du financement de ce plan est mobilisé via les PPP. Compte tenu du caractère aléatoire de ce type de mécanisme, c'est tout le plan qui pourrait être compromis si l'Europe décidait de recaler les projets.

#### Un plan optimiste à plus d'un titre

Ce plan mise sur une acceptation par l'Europe des PPP et sur une révision des règles de gouvernance budgétaire. En effet, pour que ce plan puisse voir le jour, il faut que la Commission européenne accepte d'assouplir certaines règles et que le gouvernement fédéral accepte de revoir l'objectif de déficit maximum fixé aux Entités 2. Il mise sur un impact de ces investissements sur l'économie wallonne en luttant notamment contre le dumping social.

#### Schizophrénie libérale

Il est tout de même bon de rappeler que ce plan wallon d'investissements est typiquement une mesure de relance keynésienne (par la demande). C'est juste l'inverse de la politique de relance par l'offre prônée par les libéraux.

Un autre point de schizophrénie : la volonté du gouvernement wallon de favoriser l'intégration de critères d'attribution multiples lors de marchés publics et, ce, afin de faire primer le rapport qualité-prix sur le prix proprement dit. Cette volonté est surprenante car elle est presque l'inverse de ce que les libéraux ont voté au niveau fédéral il y a peu.

Enfin, les déclarations relatives à la volonté d'atteindre rapidement l'équilibre budgétaire et de réduire l'endettement de la Wallonie semblent déjà oubliées.

gianni.infanti@fgtb-wallonne.be



## Rattrapage au niveau des soins aux personnes âgées : encore beaucoup de pain sur la planche pour des maisons de repos abordables

En décembre 2017, le ministre (flamand) du Bien-être, de la Santé publique et de la Famille, Jo Vandeurzen, a lancé sa note de concept sur les soins résidentiels pour les personnes âgées, un véritable chez-soi pour les personnes vulnérables. La note est actuellement soumise pour avis au SAR WGG et au SERV. Il esquisse une vision sur le futur profil des maisons de soins et de repos en Flandre et il énumère des points d'action concrets pour l'actualisation du décret à ce sujet. Il comprend également un protocole d'accord dans lequel des engagements mutuels sont convenus avec le secteur. La note de concept a été élaborée à l'issue d'une série de consultations avec les parties prenantes concernées. La task force pour les soins aux personnes âgées (dans laquelle la FGTB non-marchand siège) a été impliquée dans le processus, ce qui fait que cette note bénéficie d'un large soutien. Néanmoins, il reste encore quelques points d'attention importants sur lesquels nous avons essayé d'insister le plus possible dans notre avis.

### Rattrapage

Ces dernières années, on a beaucoup trop peu investi dans les soins aux personnes âgées pour suivre l'évolution du vieillissement de la population et l'intensification des besoins en matière de soins. C'est pourquoi il faut d'urgence rattraper le retard. La faisabilité dans le secteur des maisons de soins et de repos constitue un autre point névralgique. C'est ce qu'a démontré, entre autres, le « moniteur de faisabilité ». Il faudra des engagements budgétaires importants si l'on veut réaliser l'ambition d'offrir des soins abordables, accessibles et de qualité à toutes les personnes âgées, tout en veillant à ce que le travail soit faisable pour le personnel soignant.

Dans cette perspective, l'harmonisation prévue MRPA-MRS est une bonne chose. Cette harmonisation doit se faire au moins sur la base des unités résidentielles du type MRS. L'objectif ne peut être de réduire les budgets pour les MRS. Un processus de rattrapage est urgent et nécessaire afin de parvenir à un taux de couverture des MRS d'au moins 100%.

La qualité des soins dépend entièrement de la qualification et de la différenciation du personnel. Nous voulons que chaque personne très dépendante reçoive les effectifs

nécessaires en vue de soins et d'un soutien personnalisés. Compte tenu de la charge de travail élevée que le personnel des centres de soins et de repos subit, il est clair que les normes actuelles pour les effectifs dans les MRS sont insuffisantes pour offrir des soins de qualité. En outre, de nombreux centres sont confrontés au défi du vieillissement des effectifs (importants flux sortants, faibles flux entrants) et le personnel est souvent confronté à la concurrence, par exemple, des hôpitaux qui peuvent offrir de meilleures conditions de travail et/ou de rémunération. Dans le but de garantir des soins lors des surcroits de travail, les employeurs envisagent souvent l'introduction de contrats flexibles - sans embauche supplémentaire. Cela n'est pas acceptable pour nous, car cela signifie que l'on demande aux travailleurs de travailler plus, ce qui fait augmenter la charge de travail.

### Garantir le caractère abordable

Plus des trois quarts des personnes âgées ne parviennent pas à payer la facture de la maison de repos avec leur revenu. C'est ce qui ressort, entre autres, du baromètre des maisons de repos 2017 des mutualités socialistes. Cependant, la note de concept n'approfondit pas assez le caractère abordable de nos vieux jours. Nous estimons que les coûts des soins de santé tout comme les coûts liés aux soins de santé n'ont absolument pas leur place dans le prix journalier. Ces coûts devraient être financés solidairement. Si jamais on devait vraiment opter pour une contribution personnelle, il faudrait y appliquer un maximum à facturer. En ce qui concerne les coûts d'hébergement, nous plaidons également en faveur de corrections sociales et de l'abolition de l'obligation alimentaire.

Le gouvernement a prévu de passer à un financement personnalisé pour les soins aux personnes âgées d'ici 2024. Nous insistons sur une évaluation de ce financement personnalisé dans le secteur du handicap (dans lequel un certain nombre d'importants problèmes ont déjà été identifiés) avant que le système ne soit déployé dans le secteur des soins aux personnes âgées.

[fien.adriaens@vlaamsabvv.be](mailto:fien.adriaens@vlaamsabvv.be)

## Économie alternative, climat et justice sociale

*ETUI, A&M, TNM et Fairfin invitent deux orateurs réputés à venir prendre la parole à Bruxelles.*

*L'économiste britannique Kate Raworth fait un tabac avec son livre Doughnuteconomics. Elle y développe un nouveau modèle, un chemin qui mène à une économie capable de subvenir aux besoins de tous, sans que ceci ne se fasse au détriment de la planète. Elle fait le lien entre les limites écologiques et sociales.*

*Dans son livre Heat, Greed and Human Need, le sociologue britannique Ian Gough parle des liens croisés entre la politique sociale et la problématique du changement climatique. Selon lui, trois phases doivent conduire à une économie neutre sur le plan climatique. Il faut une croissance verte, limitant au niveau mondial les émissions de gaz à effets de serre. De plus, le monde riche doit revoir son mode de consommation, l'accent doit être mis sur les besoins essentiels et non sur les produits de luxe. Et pour finir, nous devons évoluer vers une économie florissante sans croissance.*

*Dans leur introduction, les orateurs exposeront leur vision tout en développant le rôle que les organisations syndicales et la société civile peuvent jouer dans la transition juste. Ensuite, la parole sera donnée à la salle pour des questions et un débat.*

*Quand ? Mardi 6 mars, de 12 à 14h30*

*Où ? ETUI, Boulevard du Roi Albert II 5, 1210 Bruxelles*

*Lunch : sandwichs végétariens offerts*

*Inscriptions via [www.a-m.be](http://www.a-m.be) ou [www.etui.org/events](http://www.etui.org/events).*

## Le 20 janvier 2018, s'est tenu à Tunis un Forum syndical international de Soutien et de Solidarité avec la Palestine

*Au cœur des débats : l'annonce du Président américain Donald Trump de transférer l'ambassade des Etats-Unis à Jérusalem, déclarant par là même celle-ci capitale d'Israël.*

*Le Forum a abouti à une Déclaration qui non seulement appelle au respect du droit international mais alerte aussi sur le fait que la décision américaine encourage la politique israélienne d'établissement d'un état exclusivement juif, d'occupation, d'annexion et de ségrégation qui ne peut qu'aggraver les discriminations à l'égard des travailleurs palestiniens. Ces politiques transforment en outre « un conflit politique dont la solution est basée sur les règles du dialogue, de la négociation et de l'arbitrage du droit international en un conflit religieux qui alimente l'extrémisme, l'intolérance et la violence ».*

*La Déclaration appelle la communauté internationale à prendre des mesures économiques et politiques pour obliger Israël à mettre fin à ces politiques et exhortent les organisations syndicales du monde à intensifier leurs efforts.*

*Parmi les organisations présentes qui ont participé à l'élaboration de ce texte figurent les syndicats de la CSI dans les pays arabes mais aussi certains syndicats européens dont la FGTB. Une Déclaration à concrétiser !*

## ■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

### Vers une Autorité européenne du travail

Le 7 mars, la Commission européenne déposera une proposition pour la création d'une Autorité européenne du travail (ELA: European Labour Authority). Le but principal – contrôler la réglementation européenne en matière de droits sociaux – est certainement positif, car l'Autorité pourra peut-être entamer la lutte contre le dumping social au niveau européen. Il reste à voir comment la Commission formulera sa proposition. C'est pourquoi la CES a approuvé une résolution à ce sujet en décembre.

Il est important que l'on examine ce que l'ELA ne peut pas faire. Cette autorité ne peut pas miner l'autonomie des interlocuteurs sociaux et ne peut pas porter atteinte aux systèmes et traditions existants au niveau national.

Bref, l'ELA doit compléter les services nationaux existants (inspection sociale) au niveau européen. Les points principaux sont donc :

- surveiller l'exercice des droits du travail et de sécurité sociale au niveau européen
- promouvoir le principe « A travail égal, salaire égal » et lutter contre le dumping social

- soutenir les syndicats et les services de l'inspection sociale dans l'application de la réglementation européenne
- créer un point d'info en matière de réglementation, entreprises, administration, etc., concernant la mobilité des travailleurs.

Pour ce faire, cette autorité du travail doit recevoir suffisamment de (nouveaux) moyens pour développer convenablement son fonctionnement en tant qu'agence. Il ne faut donc pas se contenter de glisser des moyens existants vers cette nouvelle agence. L'ELA pourrait jouer un rôle essentiel en tant que médiateur entre différents Etats dans le domaine de l'attestation A1 pour les travailleurs transfrontaliers, où le contrôle laisse souvent à désirer.

Cette autorité pourrait devenir un bel instrument pour une Europe sociale, mais il faut attendre la proposition que la Commission présentera.

**bart.samyn@fgtb.be**

### Futures relations euro-britanniques. Exit le dumping social ?

Le ministre CD&V de l'Economie Kris Peeters, pourtant aussi ministre de la Concertation sociale, avait mis en place en 2017 un High Level Group exclusivement patronal chargé de formuler des recommandations sur la stratégie belge face au Brexit.

Le Rapport du Groupe avertissait qu'un Brexit mal négocié pourrait avoir un impact « terriblement important » pour l'économie belge.

Conscient de cet impact, le mouvement syndical est favorable à ce que les relations économiques avec le Royaume-Uni soient maintenues de la manière la plus étroite possible. Mais la poursuite des échanges commerciaux, que nous appelons de nos vœux, doit aussi se faire dans le respect d'un level playing field. Or celui-ci est clairement menacé. Car la droite britannique rêve déjà tout haut : ne plus respecter les directives européennes (congé parental, licenciement collectif, conseils d'entreprises européens, temps de travail, agences intérimaires,...) permettra de faire de la concurrence déloyale au continent en cassant les droits des salariés au R.U. Le risque de dumping so-

cial, fiscal et écologique est réel. Un Brexit mal négocié représente donc aussi de graves menaces pour les travailleurs des deux côtés de la Manche.

Le Front commun a demandé au Gouvernement de défendre un partenariat euro-britannique qui assure, au R.U., le respect des normes sociales de l'UE. Et ce en plus du respect des Conventions de l'OIT vu par exemple la réapparition outre-manche de l'esclavage dans des proportions alarmantes, y compris dans des ateliers industriels, en violation de la Convention sur le Travail forcé.

De plus nous avons demandé que la violation de ces normes soit soumise à des mécanismes de plaintes et sanctions accessibles aux travailleurs, via la Cour de Justice UE en ce qui concerne sa législation. Car comme le soulignait les services du négociateur Brexit : « Prévoir la possibilité de sanctions en cas de jeu déloyal fait partie de tout accord ». Exit le dumping social ?

**thierry.aerts@fgtb.be**