

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 3, mars 2018

■ Economie

Appel des interlocuteurs sociaux des 4 conseils consultatifs fédéraux et régionaux sur une vision interfédérale de la mobilité

Objectifs de développement durable : outil de légitimation ou de transformation ?

■ Entreprises

Avis du CNT sur les projets AIP / Burn Out

■ Politique sociale

Cadre légal « compte épargne-carrière » en vigueur

Détachement : les certificats frauduleux écartés en cas d'inertie de l'Etat d'envoi

■ Ombuds social

Le temps de garde à domicile pourrait être du temps de travail

■ Echo région Bruxelles

La régulation de l'économie de plateforme

■ Echo région Wallonie

Métiers en pénurie : et si on regardait les chiffres ?

■ Echo région Flandre

Connaissances, innovation et aptitudes en vue de la transition énergétique

■ Europe & Relations Internationales

Faire du respect des droits des femmes une priorité

Forum Social Mondial 2018 : Résister

Les salaires minimums dans une perspective internationale

Le relèvement du salaire minimum est une des priorités de la FGTB. Nous exigeons un salaire minimum de 14 euros bruts par heure, soit un salaire mensuel minimum d'au moins 2.300 euros bruts. A l'inverse, l'approche patronale et libérale conservatrice consiste à dire que ceci minerait l'emploi des peu qualifiés et que nos salaires minimums sont déjà trop élevés actuellement. Dans un précédent Echo, nous faisons état de plusieurs études scientifiques qui réfutent l'argument d'un effet négatif des salaires minimums sur l'emploi. Un rapport récent de l'institut de recherche WSI donne une idée de la position de nos salaires minimums par rapport à d'autres pays européens.

Il en ressort que même si nous appartenons au peloton de tête, notre salaire minimum est moins élevé que dans la plupart des autres pays qui servent de référence pour notre compétitivité. Avec 9,47 euros, nous obtenons un moins bon score que les Pays-Bas (9,68€) et la France (9,88€). Nous nous positionnons certes mieux que l'Allemagne (8,84€), qui n'a introduit un salaire minimum qu'il y a peu, mais si l'on tient compte de la parité de pouvoir d'achat (pouvoir d'achat que procure le salaire minimum dans le pays concerné), notre salaire minimum (8,71 €) est comparable à celui de l'Allemagne (8,57 €).

Le rapport du WSI montre également que notre salaire minimum n'est même pas encore de la moitié du salaire médian, qui correspond au salaire qui se trouve juste au milieu (la moitié des travailleurs gagne moins, l'autre gagne plus). Sur la période 2000-2016, la part du salaire minimum par rapport au salaire médian a encore diminué, passant de 53,1% à 49,5%. Ceci montre entre autres que le salaire minimum est à la traîne par rapport à l'évolution salariale globale et n'exerce aucune pression (ou qu'une presse très faible) à la hausse sur les salaires les plus bas.

De plus, le rapport de l'institut de recherche WSI montre que nos salaires minimums ne profitent pas de la tendance haussière dans les Etats membres de l'UE. En 2018, ces salaires ont connu une augmentation réelle de 2,8% (5,1% en 2017!), contre 2% seulement (index) dans notre pays.

En conclusion, on peut donc dire que le salaire minimum en Belgique est à la traîne par rapport à la tendance haussière en Europe et par rapport à (la plupart de) nos pays de référence. Il reste à un niveau qui se situe en-dessous de la moitié du salaire médian, alors que l'OCDE met le seuil bas salaire à 2/3 du salaire médian. Pour la CES, obtenir des salaires minimums d'au moins 60% du salaire médian est un point de bataille. De même, le socle européen des droits sociaux renvoie à « des salaires équitables qui assurent un niveau de vie décent » et à des « salaire minimum adéquat ». Il est donc grand temps d'avoir un mouvement à la hausse. D'ailleurs, depuis 2007, chez nous, les salaires minimums n'ont plus connu d'augmentation hors inflation.

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

Digitalisation et économie collaborative, les interlocuteurs sociaux à la manœuvre

Souvenez-vous de l'Accord Interprofessionnel 2017-2018 qui avait fait de la digitalisation et de l'économie collaborative (de plateforme) un des enjeux sociétaux desquels devaient s'emparer les interlocuteurs sociaux.

Ceci s'est concrétisé par des séances d'auditions d'experts, de « créateurs » de plateformes collaboratives, des services d'inspections, d'acteurs des secteurs concernés, d'analyses de la littérature existante sur le sujet, etc., au sein du Conseil Central de l'Economie et du Conseil National du Travail.

Ce travail, long de plusieurs mois, a abouti à la publication d'un rapport de diagnostic fin décembre 2017 par le Conseil Central de l'Economie et le Conseil National du Travail à consulter sur www.cnt-nar.be/RAPPORT/rapport-107-FR.pdf.

Chose faite, donc ? En partie puisque l'AIP prévoyait aussi un séminaire qui serait organisé afin d'aider à la concrétisation des recommandations à formuler au gouvernement.

Ce séminaire prendra la forme de deux demi-journées de workshop qui se tiendront les 23 et 24 avril 2018. Le focus sera mis sur quatre sujets : les compétences, l'e-gouvernement, l'organisation du travail et la fiscalité.

Rappelons aussi que le Groupe des 10 vient de publier une déclaration commune sur la « digitalisation et le marché du travail de l'avenir » qui souligne l'importance du dialogue social dans cette matière.

ECONOMIE

Appel des interlocuteurs sociaux des 4 conseils consultatifs fédéraux et régionaux sur une vision interfédérale de la mobilité

La Belgique souffre de sa mobilité. L'économie en pâtit (1 à 2% du PIB perdus dû à la congestion selon l'OCDE), la pollution de l'air affecte profondément la santé des Belges (12.000 morts par an en Belgique, OMS), sans parler du temps que les travailleurs perdent dans les embouteillages (à Bruxelles et Anvers, près de 8 jours ouvrables par an perdus dans la congestion).

Une des principales raisons à ce constat : le manque de vision à moyen et long terme dû au morcellement des compétences relatives à la mobilité en Belgique.

Pour y pallier, les quatre ministres de la mobilité élaborent actuellement une vision interfédérale de la mobilité et des actions portées par chacun d'entre eux visant à concrétiser cette vision.

En décembre 2017, les conseils consultatifs fédéraux et régionaux (CESW, CCE, CESRBC et SERV) ont demandé à être formellement consultés sur le projet de vision interfédérale de la mobilité. Ceci reste sans réponse à ce stade.

Convaincus pourtant du rôle qu'ils ont à jouer dans le processus d'élaboration d'une telle « vision », les interlocuteurs sociaux de ces 4 conseils ont décidé de rédiger un document commun reprenant 3 messages forts : 1) de l'urgence d'agir ! 2) d'y associer les interlocuteurs sociaux à la transition vers une mobilité fluide, durable et multimodale et 3) de s'accorder sur les solutions à trouver.

Au rang de ces solutions, il y a le rôle central du chemin de fer et des transports en commun (et des nécessaires besoins d'investissements), de la multimodalité ou encore de l'accessibilité.

Une fois le document finalisé, une conférence de presse commune sera organisée en présence des Présidents de ces 4 conseils pour le présenter.

sebastien.storme@fgtb.be

Objectifs de développement durable : outil de légitimation ou de transformation ?

Les Nations Unies adoptaient en septembre 2015 le « Programme 2030 pour le développement durable ». Il comporte 17 objectifs de développement durable (ODD ou Sustainable Development Goals – SDGs en anglais). Parmi ces ODD, notons l'objectif 8 qui est de promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. Ou l'objectif 10 qui consiste à réduire les inégalités au sein des Etats et entre les Etats.

En juillet 2017, la Belgique y a présenté son premier rapport biennuel sur l'implémentation de ces ODD lors d'une réunion annuelle des Nations Unies destinée à faire le bilan de la mise en œuvre des ODD.

Fin décembre 2017, le Bureau fédéral du Plan présentait son rapport prospectif sur les progrès en matière de développement durable en Belgique. Rapport axé autour de 34 indicateurs (2 par ODD).

Premier constat : la Belgique peut mieux faire, surtout en ce qui concerne le volet

social : le scénario « pauvreté et inégalité de revenu » est inquiétant, notamment au regard de l'objectif à atteindre, à savoir 10,6% en 2030. En 2015, ce risque était de 21,1%. A politique inchangée, ce risque sera de 16,4% en 2030. C'est insuffisant.

Second constat : nombre d'objectifs ne sont pas chiffrés mais font l'objet de « tendances » (à la baisse ou à la hausse).

Différents conseils consultatifs (le CCE, le CNT et le CFDD) ont décidé de se pencher sur ces ODD. Avec une question centrale : sont-ils des outils de légitimation ou de transformation ? S'agit-il de valider l'action en cours ou doivent-ils nous inciter à réellement inscrire la société belge sur la voie d'un développement durable ? Pour la FGTB, la réponse est claire !

sebastien.storme@fgtb.be

Avis du CNT sur les projets AIP / Burn Out

Dans son avis 2.080, le Conseil National du Travail demande au ministre de l'emploi à pouvoir mettre en place, en réponse à un des défis sociétaux de l'AIP 2017-2018, des projets-pilotes en matière de prévention primaire du burn-out dans un certain nombre d'entreprises.

Les interlocuteurs sociaux ont développé une approche opérationnelle large et adaptée au monde du travail pour la prévention primaire du burn-out.

L'idée est de permettre à des entreprises dans lesquelles des initiatives pour faire face à des situations de burnout ont déjà été prises mais sont restées sans succès, de pouvoir recourir à des « experts » extérieurs en plus du cadre réglementaire obligatoire.

La FGTB a obtenu que tout doit partir de la préexistence d'une analyse des risques, que notre demande d'approche intégrée dans la politique du bien-être au travail notamment via la connexion avec les services externes/internes soit prévue.

Dans son avis, le Conseil indique qui peut déposer une demande de projet-pilote, quel soutien y sera apporté et qui peut intervenir en tant qu'accompagnateur de projet.

Nous avons défendu que des secteurs puissent introduire des projets-pilotes, mais n'avons sur ce point pas été suivi par les autres interlocuteurs sociaux, malgré l'intérêt selon nous pour les entreprises de bénéficier d'un encadrement sectoriel (initiatives sectorielles en cours, engagement par exemple d'un expert) et de son effet multiplicateur.

Un secteur ne pourra donc introduire de projet qu'avec une ou plusieurs entreprises.

Il faut d'emblée souligner que pour qu'un projet d'entreprise puisse être pris en compte par le comité de sélection à créer au CNT, il faut qu'il y ait un accord (cascade) du CPPT, ou à défaut de la DS ou, dans le cas des PME, des travailleurs eux-mêmes.

Cette commission sera instituée au sein du CNT, assistée par des experts, et assurera la sélection des projets, ainsi que leur suivi et leur évaluation.

Une fois qu'un cadre réglementaire aura été mis en place, l'annonce de l'appel à projets ainsi que toutes les informations relatives à l'appel à projets seront disponibles, au moyen d'un lien, sur le site Internet du Conseil et sur le site Internet du SPF ETCS.

Nous recommandons à nos délégations d'être particulièrement attentives à ceci :

- L'expérience des accompagnateurs en matière d'organisation du travail problématique et de recommandations (suivies d'effet) ;
- L'expérience en matière de prévention de la charge psychosociale (les projets sont plus larges que la question du burn-out), cf les 5 T utilisés pour l'analyse des RPS, à savoir :
 - Organisation du travail et processus ;
 - Contenu du travail (y compris charge de travail, moyens de communication électroniques) ;
 - Conditions de vie au travail ;
 - Relations de travail (rapports avec les dirigeants, collègues, tiers) ;
 - Conditions de travail ;
 - Eviter tout accompagnement axé sur l'individu (gadgets, yoga, sport...) : le problème n'est pas là !

L'accent est mis sur l'approche collective au niveau de l'entreprise. Il ne s'agit donc pas du coaching des travailleurs et/ou des dirigeants (sauf coaching en vue de changements dans l'organisation du travail).

Nos délégations syndicales confrontées à des situations préoccupantes de charge psychosociale et en particulier à des cas de burn-out ont intérêt à interpeller la direction de leurs entreprises en vue d'introduire des projets en fonction des critères listés et dire à quel type (quel profil) d'accompagnateur ils souhaitent faire appel.

Le budget attribué aux projets sélectionnés sera payé à l'entreprise, à son tour responsable du paiement des différentes parties qui y seront associées.

Pour plus de détails voir l'avis sur www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2080.pdf

Voir aussi le schéma « Approche possible des projets en matière de prévention primaire » en fin d'avis.

bruno.melckmans@fgtb.be

Consultation publique gouvernance d'entreprise Code 2020

La Commission Corporate Governance a organisé une concertation publique sur une révision du Code belge de gouvernance d'entreprise. Cette Commission a été créée en 2004 à l'initiative de l'Autorité des services et marchés financiers (FSMA), de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) et d'Euronext Bruxelles et constitue donc une initiative en-dehors de la concertation sociale structurelle, qui ne rassemble pas seulement des organismes publics (FSMA), mais aussi des organisations privées.

Le Code a été publié pour la première fois le 9 décembre 2004 et a été revu en profondeur en 2009. Depuis juin 2010, le Code 2009 est reconnu par Arrêté Royal comme le code de référence pour les entreprises belges cotées en Bourse. Ce Code est une forme de « soft law » et se fonde sur le dit principe « comply or explain ». Cela signifie que les entreprises cotées en Bourse ne sont pas tenues de suivre le Code, mais doivent néanmoins dès lors expliquer pourquoi elles ne le font pas.

La FGTB a réagi de façon critique à la proposition de nouveau Code et à la procédure utilisée. Notre réaction sera publiée sur www.corporategovernancecommittee.be ou peut être demandée à ENTREPSEC@fgtb.be.

Le 28 mars, à partir de 15h00, une séance publique sera organisée (dans les locaux de la FEB) sur la proposition de révision du Code.

Les syndicats introduisent un recours contre les mesures liées aux assimilations pour la pension

La FGTB, la CSC et la CGSLB ont introduit un recours en annulation devant le Conseil d'Etat contre l'arrêté royal du 19 décembre 2017 qui limite les assimilations des périodes de chômage et de RCC pour la pension, et qui réforment l'unité de carrière. Ainsi, pour calculer le montant de la pension, la deuxième période de chômage n'est plus assimilée au dernier salaire mais bien à un salaire de 24.247 euros par an. Les chômeurs âgés et en RCC qui comptent plus de 45 ans de carrière, sont aussi spécifiquement touchés, ce qui est totalement contraire aux engagements pris dans le cadre de l'accord estival. Les chômeurs (avec ou sans complément d'entreprise) sont pénalisés pour la troisième fois. Après la perte de leur emploi et la réduction de leur pouvoir d'achat, ils subissent à plus longue échéance une nouvelle perte au niveau de leur pension. Cette perte peut s'élever à plus de 100 euros par mois. Ces mesures constituent en outre une rupture de contrat car elles sont instaurées avec effet rétroactif. Voyez notre communiqué de presse : <http://www.fgtb.be/-/les-syndicats-intentent-un-recours-contre-les-mesures-liees-aux-assimilations-pour-la-pension/> !

■ POLITIQUE SOCIALE

Cadre légal « compte épargne-carrière » en vigueur

La loi concernant le travail faisable et maniable comporte un volet sur « le compte épargne-carrière ». Ceci revient à l'épargne d'éléments de temps (par exemple, repos compensatoire pour heures supplémentaires prestées) en vue de les prendre ultérieurement au moment normalement prévu.

En décembre 2016, le Conseil National du Travail (CNT) a demandé dans un avis unanime de permettre aux interlocuteurs sociaux de développer une réglementation propre. Ni les organisations patronales, ni les syndicats n'ont pu se retrouver dans le cadre légal. Suite à l'avis du 1er février 2018, les interlocuteurs sociaux ont reçu le temps de développer une alternative.

Toutefois, les discussions n'avancent que très lentement. En décembre 2017, il s'est avéré que les employeurs n'avaient plus de mandat pour établir un cadre propre. Vu l'échéance, il a été proposé de reprendre le cadre légal dans une CCT du CNT. La FGTB ne pouvait pas se déclarer d'accord, puisque la reprise des dispositions légales dans une CCT aurait signifié que la FGTB souscrivait de fait à ce cadre légal.

Un des points de rupture concernait l'épargne d'heures supplémentaires prestées dans le quota de 100 heures supplémentaires volontaires. La FGTB s'y est fortement opposée. En plus, ce système n'est absolument pas neutre au niveau du genre (les femmes ont beaucoup moins de possibilités d'épargner des heures supplémentaires, de prêter plus d'heures ou de ne pas prendre des jours de congé). La prise ultérieure de jours de congé et de repos compensatoire – avec le risque qu'ils soient finalement payés plutôt que pris – revient de fait à une prolongation du temps de travail. Ceci est en contradiction flagrante avec la réduction du temps de travail. Le cadre légal n'offre d'ailleurs aucune garantie contre la mise sous pression des travailleurs de faire payer les heures épargnées et ne prévoit pas non plus d'obligation de gérer un tel système au niveau sectoriel (=paritairement). Il est regrettable qu'un accord unanime n'ait pas été atteint au CNT.

lander.vanderlinden@fgtb.be

Détachement : les certificats frauduleux écartés en cas d'inertie de l'Etat d'envoi

L'inspection sociale a mis au jour des détachements par des entreprises bulgares n'exerçant aucune activité significative en Bulgarie, soit des sociétés « boîte aux lettres ».

Elle demande aux autorités bulgares de réexaminer et de retirer les certificats de détachement, qui attestent de l'affiliation à la sécurité sociale bulgare, ce qu'elles s'abstiennent de faire.

Des poursuites pénales sont alors engagées en Belgique contre les employeurs, qui conduisent la Cour de cassation à interroger la Cour de justice. La question est de savoir si le juge de l'Etat de détachement peut annuler ou écarter le certificat obtenu ou invoqué de manière frauduleuse.

Dans son arrêt du 6 février 2018 (C-3659/16), la CJUE rappelle que le certificat s'impose aux institutions des autres Etats membres, aussi longtemps qu'il n'a pas été invalidé par l'Etat membre où il a été établi, même cas d'erreur manifeste d'appréciation.

Elle estime cependant que ce principe ne peut conduire à couvrir des opérations réalisées dans le but de bénéficier frauduleusement et abusivement des avantages prévus par le droit de l'Union.

Elle conclut que l'Etat de détachement pourra écarter le certificat aux conditions cumulatives suivantes :

- les éléments recueillis dans le cadre d'une enquête judiciaire permettent de constater que les certificats ont été obtenus ou invoqués de manière frauduleuse ;
- l'institution de l'Etat membre du détachement a saisi l'institution émettrice des certificats d'une demande de réexamen et de retrait de ceux-ci à la lumière de ces éléments ;
- l'institution émettrice s'est abstenue de prendre en considération ces éléments ;
- Les personnes soupçonnées d'avoir eu recours à des travailleurs détachés sous le couvert de tels certificats, bénéficient des garanties inhérentes au droit à un procès équitable.

Cette jurisprudence constitue une avancée pour les Etats de détachement dans la lutte la fraude, dans l'hypothèse où l'Etat d'envoi s'abstient de réagir.

isabelle.doyen@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Le temps de garde à domicile pourrait être du temps de travail

La Cour de Justice de l'Union européenne a déclaré dans un arrêt du 21 février que le temps de garde à domicile effectué par un travailleur, peut être considéré comme du temps de travail dans certaines circonstances.

Le jugement de la Cour prend son origine dans un procès intenté par un pompier volontaire auprès de la ville de Nivelles. Il a réclamé un euro symbolique parce que ses services de garde à domicile n'avaient pas été rémunérés. En effet, il estime que ceux-ci doivent être qualifiés de temps de travail.

Le tribunal du travail lui a donné gain de cause pour une bonne part. La ville de Nivelles a ensuite introduit un appel devant la cour du travail de Bruxelles. En 2015, cette cour a décidé de poser quelques questions préjudicielles à la Cour de justice européenne afin d'obtenir une explication au sujet de la portée des dispositions concernées de la directive européenne sur le temps de travail (2003/88/CE).

La Cour de justice fait savoir que la notion de « travailleur » doit être expliquée sur la base du droit communautaire (celui qui exerce un

travail réel et effectif), quelle que soit la qualification en droit national. Pour les pompiers volontaires, il ne peut pas être dérogé aux obligations qu'impose la directive en matière de temps de travail et périodes de repos. La directive a pour but d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs. Le travailleur concerné était obligé de rester physiquement présent sur un lieu déterminé par l'employeur et d'arriver sur le poste de travail dans un délai de huit minutes en cas d'appel. Cette obligation réduisait fortement les possibilités pour le travailleur de se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux, et l'explication doit donc aller dans ce sens-là : un tel service de garde à domicile doit être considéré comme du « temps de travail ».

CJUE, l'affaire C-518/15, <https://curia.europa.eu>.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

La régulation de l'économie de plateforme

Le 11 mai 2017, la Chambre des Classes moyennes du Conseil économique et social a remis un avis d'initiative relatif à l'« économie collaborative » (que la FGTB préfère dénommer « économie de plateforme »). Dans cet avis, les Classes moyennes en proposent une définition prenant en compte les différentes formes que cette nouvelle économie peut revêtir, et permettant ainsi d'appliquer une régulation adaptée à chacune d'entre elles. Selon les Classes moyennes, les services rémunérés prestés de manière non récurrente, via une plateforme en ligne, doivent être incités (par exemple, via une taxation allégée des revenus), tandis que les services rémunérés prestés de manière récurrente doivent être traités comme des activités professionnelles. La FGTB ne souscrit pas à cette vision et considère qu'une incitation par les pouvoirs publics en faveur d'activités prestées via des plateformes, même lorsque les prestations se font de manière non récurrente, entraîne un risque élevé de concurrence déloyale avec les professionnels

offrant les mêmes prestations. Toute régulation incitative doit dès lors être négociée, au préalable, au sein du secteur concerné. L'avis complémentaire du CESRBC, rendu, à l'unanimité de ses membres, le 22 février 2018, fait part de cette préoccupation. Le Conseil y demande spécifiquement que les revenus des plateformes soient taxés de manière effective. Il met en garde contre les nouvelles formes d'organisation du travail se trouvant dans une zone grise entre travail indépendant et travail salarié. Le Conseil veut ainsi s'assurer que les plateformes garantissent les droits et protections adéquats aux travailleurs, et participent de manière juste au financement de la sécurité sociale et du budget de la collectivité, afin d'éviter que ne se mette en place une concurrence déloyale entre économie de plateforme et économie classique.

thaddee.dhaegeleer@fgtb.be

Formation sur la CCT 109 concernant la motivation du licenciement - Rappel

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

Un accord historique à Bruxelles dans le transport

Le Gouvernement régional et les interlocuteurs sociaux bruxellois du secteur du transport et de la logistique (CP 140.03) viennent de conclure le premier accord-cadre sectoriel en Région bruxelloise. Cet accord met en œuvre, dans ce secteur, la Stratégie 2025, dont la FGTB Bruxelles est signataire. Il vise la création d'emplois de qualité à Bruxelles, la qualification des Bruxellois et le développement de l'activité des entreprises présentes sur le territoire. L'ouverture prochaine d'un Pôle Formation-Emploi, dédié aux métiers du transport, en sera la principale concrétisation.

Bulletin de liaison du CEPAG :

La lecture : un acte militant

Depuis plusieurs années, au sein de notre mouvement, nous menons des activités liées à la lecture. Que ce soit les animations « Fureur de lire », la création de centres de documentation, la présentation d'ouvrages lors de nos colloques et séminaires, les rencontres-débats ou découvertes littéraires en librairies, etc., toutes ces activités contribuent à mettre en avant la lecture comme acte de plaisir mais aussi de militance. Car l'enjeu de la lecture est fondamental.

Quelle que soit sa forme, de l'étude-essai à l'article de presse, en passant par toutes les formes de fiction, la lecture reste pour nous une pratique essentielle de la démocratie culturelle et populaire.

Elle permet de construire une pensée, riche, critique, libre. Elle permet de découvrir d'autres horizons, d'autres raisonnements que ceux proposés par la pensée unique ou la propagande libérale.

Dans nos sociétés, où télévision et réseaux sociaux sont devenus sources principales d'information et de rêve, la lecture devient un acte militant. (...)

Découvrez l'édito complet et les autres articles de ce premier numéro de l'année sur :

http://www.cepag.be/sites/default/files/boomerangs/1812_cepag_en_lien_2018_1.pdf

ECHO REGION WALLONIE

Métiers en pénurie : et si on regardait les chiffres ?

Patrons et gouvernement wallons estiment que la pénurie de main-d'œuvre est LE frein à la croissance wallonne alors que le taux de chômage reste important. Selon le patronat, la faute reviendrait au FOREM qui ne formerait pas suffisamment les demandeurs d'emploi dans des formations adéquates aux besoins des entreprises. La FGTB wallonne s'est penchée sur la réalité chiffrée. Qu'en est-il réellement ?

La pénurie de main-d'œuvre est moins importante qu'annoncée

La liste 2017 des métiers en pénurie recensait une cinquantaine de métiers pour environ 32.161 postes disponibles. Parmi ces postes, 26.108 ont été pourvus. Seuls 6.053 postes étaient donc insatisfaits, dans un délai imparti (environ 30 jours). La résorption des pénuries ne ferait donc théoriquement baisser le nombre de chômeurs « que » de 6.000 unités. L'analyse quantitative des pénuries nous incite donc à en relativiser la portée de cette problématique.

La qualité des emplois proposés n'est pas au rendez-vous

Dans une perspective plus qualitative, notons que 56,7 % des offres d'emplois transitent par le FOREM. L'analyse de la base de données offres d'emploi 2017 du FOREM couvrent 90,12 % des métiers. Cette analyse nous indique que la majorité des métiers dits en pénurie offrent des contrats temporaires. Pour certains métiers, la part de l'intérim dans le total des offres franchit allègrement la barre des 70%.

Réduire la problématique des pénuries à la responsabilité des demandeurs d'emploi, inadéquatement formés ou à la mauvaise intermédiation des services publics de l'emploi est réducteur voire pernicieux. Il convient en effet d'envisager la problématique d'un point de vue plus global en acceptant également de questionner la qualité de l'offre de travail. Dans de nombreux cas de métiers en pénurie, le problème n'est en effet pas celui d'un manque de main-d'œuvre qualifiée mais il trouve sa source notamment dans les conditions discriminatoires à l'embauche.

En 2017, la Cellule de lutte contre les discriminations du CEPAG et de la FGTB a passé au scanner 1.500 offres d'emplois correspondant à une dizaine de métiers déclarés en pénurie. Le constat était sans appel puisque la totalité des offres analysées comportait

un voire plusieurs critères de discrimination : expérience requise (souvent plusieurs années), voiture et permis à disposition, critère de genre et d'âge, éligibilité à une aide à l'emploi, horaire coupé, CDD ou intérim fréquents, etc.

Les formations proposées par le FOREM couvrent les métiers en pénurie

Le FOREM propose un large spectre de formations qui couvre une grande partie des métiers en pénurie. 20% d'entre eux ne peuvent toutefois s'apprendre que dans l'enseignement supérieur court et long (médecins, architectes, chercheurs en recherche fondamentale...).

Le taux d'insertion est bon

Le taux d'insertion pour les personnes sorties d'une formation dans un des métiers en pénurie est de 74%. Sur 4.287 stagiaires sortis d'une de ces formations, 3.164 ont connu au moins une insertion à l'emploi au cours des 12 mois qui ont suivi leur formation (en ce compris via l'intérim). Dans la mesure de l'insertion, il n'est pas tenu compte des stagiaires qui deviennent indépendants. En 2017, il y a 8.006 personnes qui ont été formées dans un métier classé comme « fonction critique ».

Ce taux d'insertion est comparable à celui d'autres opérateurs et il est supérieur au taux d'insertion global de la formation professionnelle qui est de 68%.

L'alternance ne décolle pas !

Il est en outre surprenant de relever que la formation alternée des demandeurs d'emploi (y compris pour certains métiers dits en pénurie) ne décolle pas alors que beaucoup d'employeurs prônent sans ménagement le modèle allemand de l'alternance, qui présenterait notamment l'avantage de mieux coller avec les réalités de l'entreprise. Le dispositif wallon a été lancé en 2014 pour rencontrer cette préoccupation et, en 4 années d'existence, à peine 394 jeunes ont pu bénéficier d'un tel dispositif, alors que chaque année plus de 25.000 jeunes y sont éligibles !

renaud.bierlaire@cepag.be

Connaissances, innovation et aptitudes en vue de la transition énergétique

La European University Association a récemment publié un document donnant un bel aperçu des besoins en matière d'enseignement, de recherche et d'innovation en matière de transition énergétique.

Le réchauffement de la planète et les lourdes conséquences de la pollution atmosphérique par la combustion de combustibles fossiles nécessitent une profonde modification du système énergétique. Le but est de parvenir à un approvisionnement fiable en énergie propre et payable. Pour l'atteindre, le système énergétique doit changer en profondeur.

Le rapport révèle que ce défi comprend un large éventail de thèmes. Outre l'efficacité énergétique, il s'agit de diverses technologies (chimique, électrique, thermique) pour la production d'énergie renouvelable. Il y a également encore beaucoup de travail au niveau de l'infrastructure (du réseau) : les réseaux d'électricité doivent devenir des « smart grids », les réseaux thermiques doivent être développés, etc. Les systèmes pour le transport de personnes et de marchandises sont également abordés. Le lien est ainsi fait avec le besoin d'un bon aménagement du territoire.

La transition énergétique est bien plus qu'un défi technologique. De nombreux aspects économiques, sociaux, politiques, juridiques et éthiques y sont également liés. Il s'agit de l'intégration de technologies dans la société, de marchés énergétiques, de changements de comportement, etc. Le rapport englobe ces thèmes dans un plaidoyer en faveur d'une approche systémique. Cela met en outre l'accent sur l'importance d'une grande collaboration entre les nombreuses disciplines universitaires pertinentes.

L'attention est également attirée sur le fait que de nombreuses parties prenantes sont impliquées dans la transition énergétique, avec lesquelles les universités doivent développer une relation. Il ne s'agit pas ici uniquement des entreprises et des autorités : on souligne également le rôle des ONG, des groupes de citoyens et des faiseurs d'opinion. La nécessité de donner aux étudiants un espace pour avancer de nouvelles idées et le besoin de renforcer la formation permanente et les aptitudes sont également abordés.

Les annexes reprennent une série de 24 fiches qui inventorient par thème les connais-

sances techniques, sociales, économiques et politiques qui doivent être diffusées. Pour chacun de ces quatre piliers, les besoins de recherche sont également répertoriés de sorte que les universités puissent organiser, par exemple, des doctorats en la matière. Le rapport stipule que les défis énergétiques importants doivent constituer le point de départ à cet égard, plutôt qu'un seul sujet étroitement délimité.

Enfin, chaque fiche comprend un récapitulatif des compétences qui seront nécessaires sur le marché de l'emploi du futur. Pour étayer ce volet, des employeurs ont été interrogés sur les compétences dont les travailleurs doivent disposer pour participer à la transition énergétique. Ils indiquent qu'il y a, par exemple, également un besoin d'économistes énergétiques et de spécialistes en politique énergétique.

Cette vision pertinente et très large de la problématique doit montrer la voie aux universités pour participer à la transition énergétique.

Plus d'infos ?

European University Association, Energy transition and the future of energy research, innovation and education: an action agenda for European Universities, Décembre 2017.

www.eua.be/Libraries/publications-home-page-list/energy-transition-25-01-2018

pieter.verbeek@vlaamsabvv.be

« Social partners on the digital fast track »

Les 22 et 23 février, le SERV organisait le coup d'envoi du projet du FSE « Social partners on the digital fast track ». La Vlaams ABVV participe à ce projet, qui consistera principalement en plusieurs tables rondes et visites d'études sur les différents thèmes liés à la digitalisation ou influencés par celle-ci. Exemples : la politique régionale économique, le marché du travail, les compétences et aptitudes, la concertation sociale.

La matinée d'étude a débuté par un mot de bienvenue du président du SERV, Hans Maertens. Le service d'étude du SERV a ensuite expliqué les activités en matière de digitalisation. Après une courte pause, la parole a été donnée à Robert Went, économiste auprès du WRR néerlandais (Conseil scientifique de la politique gouvernementale) pour un discours d'ouverture sur « Les robots, l'intelligence artificielle et l'avenir du travail ». Ce fut ensuite au tour des partenaires du projet de se présenter et de faire connaissance.

Lors de la deuxième journée, une visite de l'entreprise Janssen Pharmaceutica était prévue. En présence de la délégation des travailleurs de l'entreprise, nous y avons assisté à une présentation du fonctionnement, des activités et de la politique d'investissement du groupe international Johnson & Johnson, avec une attention particulière pour l'impact crucial de la digitalisation sur l'entreprise.

La fin de la prévisibilité de l'Aide ?

Il n'y a pas qu'en Belgique et en Wallonie que les mesures d'austérité et la culture bureaucratique néolibérale affectent les métiers de la coopération. Pour rappel, outre une coupe sur les budgets quinquennaux de 13% rapidement suivie d'une coupure « exceptionnelle » de 6% pour 2017, le ministre De Croo a remis le couvert en 2018 en annonçant une possible perte de 7% des budgets annuels des acteurs de la coopération indirectes dont l'IFSI fait partie.

La même tendance s'observe au niveau wallon où le CNCD est privé de son doublement de l'opération 11.11.11. Cette tendance n'est pas une exception belge. Ainsi, le PANAF, notre programme panafricain de coopération syndicale avec les camarades suédois (LO et TCO) et brésiliens (CUT) vient d'être amputé de 15% de son budget 2018-2022 par l'administration suédoise. Dans un tel scénario, le travail ne pourra pas commencer avant juin et devra inévitablement diminuer son scope qui représente un des atouts du PANAF. Présent dans 17 pays d'Afrique francophone, anglophone et lusophone, le PANAF permet chaque année à plus de 60.000 travailleurs. ses d'accéder à une éducation syndicale de qualité. Par ailleurs, la méthodologie des cercles d'étude permet d'accroître l'efficacité de nos actions. En 2017, année déjà affectée par des coupes, le coût par participant.e était de 12\$. Or, la prévisibilité est un des moteurs de l'efficacité et de l'efficacité.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Faire du respect des droits des femmes une priorité

Au-delà du jour symbolique que représente le 8 mars, la lutte pour une véritable égalité et équité entre hommes et femmes doit être permanente. Le système néolibéral est une machine implacable dans la reproduction et l'aggravation des inégalités et d'une violence inouïe pour les populations et en particulier les travailleuses. En effet, les violences au travail envers les travailleuses demeurent un problème quotidien et multiforme pour des millions d'entre elles. Selon un récent sondage de la CSI :

- Plus de 60% des travailleuses de l'habillement au Bangladesh ont été victimes d'intimidation ou menacées de violence au travail.
- Plus de 90% des femmes travaillant dans le secteur du thé ont été victimes ou témoins d'abus sexuels ou physiques sur leur lieu de travail.

Outre des salaires de misère et des conditions de travail dangereuses, la violence sexiste est monnaie courante dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. En prenant un peu de recul, on s'aperçoit donc que les violences à l'égard des femmes contribuent

directement à les enfermer dans la pauvreté et à limiter leurs droits à s'organiser et à s'exprimer collectivement.

Raisons pour lesquelles, l'IFSI s'engage pleinement avec ses partenaires pour faire du respect des droits des travailleuses une priorité. Cela prend des formes diverses selon les besoins identifiés. Il s'agit notamment (1) de sensibiliser contre les stéréotypes véhiculés par le système patriarcal afin de favoriser l'émergence d'un leadership féminin dans les organisations syndicales en Amérique Latine, (2) d'encourager les organisations syndicales africaines à se préoccuper du sort et à défendre les droits des travailleuses migrantes en Afrique de l'Ouest et (3) de travailler à l'élaboration d'un protocole qui garantit les droits des travailleuses dans les usines textiles en Indonésie. Ce n'est que par la lutte qu'un changement structurel pourra s'opérer.

laurent.atsou@ifsi-isvi.be

Forum Social Mondial 2018 : Résister

XLe Forum Social Mondial (FSM) se réunit cette année au Brésil, à Salvador de Bahia du 13 au 17 mars 2018 sous le thème « Résister, c'est créer. Résister, c'est transformer. » L'IFSI, l'Institut de coopération syndicale internationale de la FGTB y invite ses partenaires latino-américains : la Confédération syndicale des Amériques (CSA), la Centrale unitaire des travailleurs (CUT) et l'Union syndicale ouvrière de l'industrie du pétrole (USO) de Colombie, le Syndicat national des travailleurs de l'industrie métallurgique (SNTi) de Cuba, la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) et la Fédération des travailleurs en construction civile du Pérou (FTCCP). Deux jours avant le FSM, l'IFSI organise un atelier où assisteront deux personnes par organisation syndicale partenaire intitulé « les jeunes et le syndicat ». Ce sera l'occasion pour chacun de parler de son projet, des pratiques et des politiques suivies par son organisation en matière de sensibilisation, de campagnes d'affiliation, de formation, etc. Ensuite, nos partenaires participeront aux activités du FSM.

Les organisations syndicales brésiliennes ont décidé de créer un village syndical au sein du campus universitaire qui accueille le Forum. Le programme du village : Transformations du monde du travail. La journée du 14 mars, trois ateliers syndicaux se succéderont : Quel contrôle du capital dans cette révolution scientifique et technologique, quels impacts sur le monde du travail ? Quels impacts de cette révolution scientifique et technologique sur les services et l'industrie ? Et enfin : Quels défis pour l'organisation syndicale ?

Après ces ateliers, le public pourra prendre part aux débats sur la migration et, le jour suivant, aux activités relatives à la souveraineté alimentaire. La FGTB et quelques-unes de ses instances, notamment la CGSP, la MWB et la FGTB de Liège, prendront part à ces ateliers ainsi qu'à de multiples autres activités sur des thèmes comme la protection sociale ou la justice fiscale.

leticia.beresi@ifsi-isvi.be