

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 4, avril 2017

■ Economie

Comment ont évolué les prix en 2016 ?

■ Entreprises

Avis n°205 du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail (CSPPT) du 14 mars 2017 sur le projet d'AR (PAR) abrogeant des notifications aux fonctionnaires chargés de surveiller le respect de la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'exécution

■ Politique sociale

La conversion des écochèques en une indemnité nette évacuée

■ Ombuds social

Sessions d'information sur la régularisation des années d'études

■ Echo région Bruxelles

Lutte contre le dumping social dans les marchés publics

■ Echo région Wallonie

Analyse des offres d'emploi pour 10 métiers (fonctions) critiques : Relevé d'éléments discriminants

■ Echo région Flandre

SERV : pas d'accord sur la discrimination liée au travail

■ Europe & Relations Internationales

60 ans du Traité de Rome : avec la CES, les syndicats ont remporté une première bataille, continuons le combat !

Négocier aujourd'hui une réduction collective du temps de travail

Où en est l'Europe sociale 60 ans après ?

Il y a 60 ans, le 25 mars 1957, les 6 pays fondateurs de ce qui allait devenir l'Union européenne signaient à Rome le traité instituant la Communauté économique européenne. C'est cette date anniversaire que la FGTB a choisie pour organiser sa première journée d'actions contre le dumping social.

En 1957, le Traité de Rome stipulait que « Les États membres conviennent de la nécessité de promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès. » Le texte poursuivait : « une telle évolution résultera tant du fonctionnement du marché commun, qui favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux, que des procédures prévues par le présent traité et du rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives. »

60 ans plus tard ? le constat est amer : l'harmonisation des systèmes sociaux est en rade et à la place on assiste à la multiplication des pratiques de dumping social. La liste est longue : mise en concurrence des travailleurs sur base des conditions de travail, détachements frauduleux, faux indépendants, recours à la sous-traitance, inspection sociale inexistante, constitution de sociétés boîtes-aux-lettres, etc.

Les conséquences sociales sont désastreuses : pertes d'emploi, précarisation des conditions de travail, pertes de recettes pour la sécurité sociale et, plus grave encore, rejet grandissant du projet européen considéré comme une menace et non plus comme un progrès.

La FGTB a choisi cette date anniversaire pour organiser sa première journée d'actions contre le dumping social : il est urgent que l'Europe revienne à ses objectifs initiaux, prenne le problème à bras le corps et apporte des solutions concrètes.

Pour combattre le dumping social, la FGTB avance les revendications suivantes :

Dans le cadre de la révision des deux textes concernant le détachement des travailleurs (la directive 96/71 relative au détachement de travailleurs et le règlement 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale), consacrer une fois pour toute le principe « A travail égal, salaire égal entre tous les travailleurs occupés sur un même lieu de travail, quelle que soit leur nationalité », limiter la durée du détachement à 6 mois et exclure le secteur de l'intérim propice aux mécanismes frauduleux.

Prévoir le paiement des cotisations sociales sur le salaire des travailleurs détachés dans le pays de détachement sur la base du taux en vigueur avec rétrocession au pays d'origine via les organismes nationaux de sécurité sociale.

Encadrer strictement la sous-traitance en limitant le nombre d'intermédiaires dans la chaîne de sous-traitance et en généralisant un mécanisme de responsabilité solidaire de l'ensemble de la chaîne de sous-traitance pour le paiement des salaires.

Lutter contre les « entreprises boîtes aux lettres » par un contrôle préalable à tout détachement de l'activité économique réellement exercée par l'entreprise et par le retrait de la proposition de directive sur les sociétés unipersonnelles (SUP) qui est un incitant légal à contourner les règles sociales et fiscales.

Renforcer considérablement les services d'inspection tant au niveau national qu'euro-péen, notamment en créant une agence européenne d'inspection sociale.

Chaque année, à la date anniversaire du Traité de Rome, la FGTB fera le point sur le dumping social et interpellera le monde politique sur les actions à mener pour le combattre.

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

Guide fiscal 2017

Comme chaque année, le guide fiscal FGTB sortira de presse dans le courant du mois de mai.

Notre guide fiscal s'adresse principalement aux travailleurs salariés et allocataires sociaux. Il permet aux lecteurs de prendre connaissance des modifications apportées à la déclaration fiscale (75 cette année !) et des nouveaux barèmes fiscaux en vigueur suite à leur indexation. On y retrouvera notamment des explications concernant les mesures d'application en matière de taxation des revenus de remplacement ainsi que des nouvelles mesures introduites.

Le guide fiscal contient une série de conseils permettant au lecteur de remplir correctement sa déclaration d'impôt, de comprendre le barème fiscal, de profiter pleinement et en connaissance de cause des déductions fiscales auxquelles il a éventuellement droit, en reprenant notamment les régimes existant dans les 3 Régions pour les déductions des emprunts hypothécaires. De plus, le lecteur y retrouvera des renseignements utiles au cas où il ne serait pas d'accord avec l'imposition établie (Comment introduire une réclamation ? Dans quels délais ? ...) ainsi que s'il souhaite obtenir une réduction de précompte immobilier.

Le guide comporte également une section sur le barème du précompte professionnel applicable depuis le 1er janvier 2017.

Notre Guide fiscal 2017 coûte 5,00 € (frais d'expédition inclus). Vous pourrez l'obtenir en versant ce montant au numéro de compte BE07 8783 9859 0166 de FGTB-ABVV-Brochures. N'oubliez pas d'indiquer votre nom et adresse, ainsi que la communication "Guide fiscal 2017".

ECONOMIE

Comment ont évolué les prix en 2016 ?

Fin mars 2017, l'Observatoire des Prix a publié son rapport annuel 2016. Ce rapport est complété par un rapport spécial sur l'inflation des services.

Petit retour en arrière

En août 2016, le ministre de l'Economie s'inquiétait du fait que depuis plus de 2 ans, l'inflation spécifique au secteur des services était supérieure à 2% et donc supérieure à celle des pays voisins (France, Allemagne et Pays-Bas). Il avait déjà pointé du doigt la hausse des prix dans les cafés et les restaurants, ainsi que dans le secteur des télécoms.

Que nous apprend le rapport général ?

En 2016, l'inflation totale (sur base de l'IPCH) s'est élevée à 1,8% contre 0,6% en 2015. Cette augmentation de l'inflation s'explique principalement par deux facteurs : la hausse de l'inflation des produits alimentaires transformés et par la baisse moins prononcée des produits énergétiques.

L'inflation sous-jacente a augmenté en passant de +1,6% à 2%.

En 2016, l'inflation des pays voisins qui était à la baisse depuis 2012, s'est mise à remonter, très légèrement (en moyenne + 0,3%). L'inflation, dans notre pays, est plus élevée pour tous les groupes de produits par rapport aux pays voisins. Soulignons que près de la moitié de l'écart d'inflation avec les pays voisins s'explique par le tax shift et la hausse de la taxation indirecte telle qu'augmentation des accises, augmentation de la TVA. En outre, soulignons que même si le niveau de la TVA et des taxations indirectes était resté le même en 2016, l'inflation belge se serait élevée à 1% (contre 1,8% d'inflation totale). Ce taux reste toujours supérieur à celui connu en France, en Allemagne et aux Pays-Bas.

Et les services dans tout ça ?

En comparaison avec 2015, l'inflation des services en Belgique a diminué en passant de 2,4% à 2,2%. Dans les pays voisins, en 2016, l'inflation des services a enregistré une diminution de 1% en moyenne.

En ce qui concerne les deux groupes analysés dans le rapport :

- Premièrement, pour le secteur horeca, entre 2008 et 2016, moment où s'est créé l'écart avec les pays voisins, l'inflation moyenne de l'horeca en Belgique s'est élevée à 2,9% contre 1,9% en moyenne dans les pays voisins.

Pourquoi ? Ce groupe a un poids (pondération) plus important dans l'IPCH belge que dans celui des pays voisins. En Belgique, le poids des services est de 15,2%, la moyenne des pays voisins s'élève à 10% de services. Dès lors, l'inflation de ce groupe pèse plus lourd dans l'inflation totale. L'introduction des caisses enregistreuses est aussi analysée dans le rapport.

- En ce qui concerne les télécoms, ce sont principalement les « packs » qui ont connu une inflation supérieure en Belgique (+6,8%) par rapport aux pays voisins. Pourquoi ? Le degré de concurrence diffère en fonction des produits proposés (tous les opérateurs ne sont pas actifs sur tous les segments de la télécommunication). La faible concurrence sur le marché de la téléphonie fixe pourrait expliquer la hausse des prix dans ce segment. Nous soulignons que la comparaison des offres des opérateurs est difficile. De même la mobilité n'est pas aisée sur ce marché. Un nouveau cadre législatif « Easy switch¹ » entrera en vigueur en juillet 2017 qui devrait pallier ce problème.

La FGTB rappelle le nécessité de contrôler certains prix. En effet, nous défendons le pouvoir d'achat au sens large du terme. Celui-ci va de la formation des salaires (négociation, indexation automatique, barèmes, etc.) aux dépenses de consommation (éviter des hausses de prix des biens et services démesurées).

giuseppina.desimone@fgtb.be

1. <http://www.ibpt.be/fr/consommateurs/telephone/easy-switch>

| | Belgique | Moyenne pays voisins |
|---|------------|----------------------|
| Energie | -0,6 | -4,5 |
| Produits alimentaires transformés | 3,5 | 0,4 |
| produits alimentaires non transformés | 2,6 | 2,0 |
| Service | 2,2 | 1,0 |
| Biens industriels non-énergétique | 1,0 | 0,6 |
| Inflation sous-jacente | 2,0 | 0,8 |
| IPCH | 1,8 | 0,3 |
| IPCH (taux de taxation constant) | 1,0 | 0,2 |

Source : CE, SPF Economie, DG Statistique-Statistics Belgium.

Plus de détails sur un point bien précis ?

http://economie.fgov.be/fr/spf/structure/Observatoires/Observatoire_Prix/#.WMkN-3l0wuQ

Avis n°205 du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail (CSPPT) du 14 mars 2017 sur le projet d'AR (PAR) abrogeant des notifications aux fonctionnaires chargés de surveiller le respect de la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'exécution.

Des abrogations de notifications à l'inspection du travail / Contrôle du Bien-être au travail (CBE) sont proposées par le ministre et portent à ce niveau¹ sur :

- le rapport annuel du service interne pour la prévention et la protection au travail ;
- la communication de la production et de l'utilisation d'acide cyanhydrique ;
- la notification du recours à une valeur limite divergente/dérogatoire, quand les travailleurs sont exposés à des agents chimiques selon un modèle différent du modèle normal ;
- la notification en ce qui concerne les travaux en milieu hyperbare.

Les employeurs ont accueillis positivement ce projet « s'agissant simplement de supprimer une obligation administrative..., de facto, sans objet puisque les fonctionnaires chargés du contrôle ne validaient, ne traitaient ou n'utilisaient pas les rapports à des fins d'inspections ».

C'est particulièrement cynique : on taille drastiquement – gouvernement après gouvernement, sous pression constante des employeurs - dans les moyens disponibles pour le CBE, pour ensuite constater qu'il n'est plus en état d'exécuter toutes ses missions et finalement rayer toute une série d'obligations des entreprises envers l'autorité de contrôle.

Les représentants des travailleurs au CSPPT donnent forcément un avis négatif sur le PAR. C'est selon nous un très mauvais signal aux entreprises et un signe de faiblesse des autorités de contrôle.

Ces informations seront uniquement disponibles au niveau de l'entreprise. Avec quel soin, et combien de temps et seront-elles conservées, avec quelle accessibilité pour les travailleurs concernés et pour l'autorité de contrôle ?

Par exemple suite à une faillite, avec la disparition d'une entreprise, comment un travailleur pourra-t-il encore avoir accès à ses données d'exposition qui pourraient être

nécessaire pour une surveillance de santé prolongée ?

Cette forme fragmentée d'information ne permet pas non plus de mener des analyses scientifiques ou d'en tirer des conclusions politiques.

Paradoxalement par rapport à l'initiative du ministre, l'avis n° 197 du CSPPT du 23 juin 2016 sur les objectifs stratégiques et opérationnels de la stratégie nationale « Bien-être au travail 2016-2020 » stipule qu'il faut : optimiser la concertation sociale, optimiser le fonctionnement des services d'inspections, renforcer les services d'inspection du CBE, mettre à disposition des données existantes en matière d'exposition et datamining, ...

Il est par conséquent absolument nécessaire d'avoir à court terme une discussion plus large avant de parler de suppression de toute une série d'obligations. En d'autres mots, des garanties doivent être intégrées pour que le bien-être des travailleurs et la concertation sociale à ce sujet ne soient pas préjudiciés ou compromis.

Les points que les représentants des travailleurs souhaitent rediscuter sont les suivants :

- relancer des projets non aboutis sur l'amélioration du contenu du rapport annuel et sa digitalisation ;
- optimiser des droits d'information existant du CPPT et de la délégation syndicale au niveau du bien-être au travail ;
- réexaminer le contenu des informations collectées et la manière dont l'information peut être conservée et centralisée ;
- mettre en place une base de données par rapport aux expositions individuelles et un datamining (données d'exposition, problèmes liés au travail, ...).

L'avis est consultable sur le site <http://www.emploi.belgique.be/avisconseilsuperieur.aspx>

bruno.melckmans@fgtb.be

¹ Signalons qu'il a été annoncé en réunion qu'une série d'autres suppressions de notifications allaient suivre.

BURNING OUT, un film sur l'organisation du travail au bloc opératoire

L'hôpital Saint-Louis, un des plus gros hôpitaux de Paris, compte 14 salles d'opérations qui ont pour objectif d'enchaîner chacune, et tous les jours, une dizaine d'opérations.

Chirurgiens, anesthésistes, infirmiers, aides-soignants, brancardiers, aides logistiques s'y activent quotidiennement. Ils doivent travailler ensemble le plus efficacement possible pour respecter les programmes opératoires et tenir le rythme qui est aussi imposé par les gestionnaires et la direction de l'hôpital.

Pendant deux ans, le réalisateur belge Jérôme le Maire a suivi ces travailleurs du bloc opératoire.

Il en a tiré les éléments les plus marquants dans un film qui dénonce les dérives actuelles de la gestion des hôpitaux. Il a saisi au travers de sa caméra cette course aux objectifs chiffrés, la perte de sens et les désillusions dénoncées par les professionnels de la santé, mais aussi, les moyens mis en œuvre pour tenter de mieux combiner les objectifs de performance et la mission première des soignants et des hôpitaux qui est celle de prendre en charge les patients sans les considérer eux aussi comme des numéros.

Le film sera diffusé dans les salles à partir du 3 mai.

Une projection gratuite en présence du réalisateur est organisée par le SPF Emploi le mardi 2 mai à 9h. Elle sera suivie d'un débat.

www.burning-out-film.com

De nouvelles coupes dans le crédit-temps

Lors d'un comité de gestion extraordinaire de l'ONEM le 6 avril, les interlocuteurs sociaux ont dû se prononcer de toute urgence sur une économie supplémentaire de 20 millions d'euros.

Le Conseil des Ministres a décidé qu'à partir du mois de juin les allocations prévues dans certains cas diminuent radicalement : pour les travailleurs âgés qui doivent prendre soin de quelqu'un et pour les travailleurs ayant plus de cinq ans de service qui prennent un crédit-temps avec motif.

L'allocation de crédit-temps avec motif pour des travailleurs depuis plus de cinq ans en service auprès de leur employeur, est diminuée de plus de 80 euros par mois pour une interruption complète et de 40 euros par mois pour une interruption à mi-temps.

L'allocation majorée pour des personnes de plus de 50 ans en congé thématique (soins à un proche malade) est diminuée de 140 euros pour un congé de soins à mi-temps et d'à peu près 70 euros pour une interruption d'1/5e.

En outre, le gouvernement a reporté au 1er juin l'AR réglant les allocations pour l'extension du crédit-temps avec motif jusqu'à 51 mois, comme prévu dans la nouvelle CCT 103ter, alors que la CCT est entrée en vigueur le 1er avril. La mesure qui devait relever à partir du 1er avril les allocations pour parents isolés en congé thématique, a été reportée au 1er juin. La FGTB s'est prononcée négativement sur l'économie supplémentaire et a vivement critiqué le report des mesures pour l'octroi/l'augmentation des allocations.

■ POLITIQUE SOCIALE

La conversion des écochèques en une indemnité nette évacuée

Le système des écochèques a été imaginé par les interlocuteurs sociaux via l'Accord interprofessionnel (AIP) 2009-2010. Le but était d'élaborer un régime d'exonération d'impôts et de cotisations sociales, pour l'employeur et le travailleur, dans l'octroi de 'chèques verts' (appelés les écochèques) destinés à l'achat de produits et de services écologiques.

En juillet 2013 déjà, les Libéraux introduisaient une proposition de loi au Sénat pour convertir les chèques-repas et les écochèques en un avantage net qui serait versé directement sur le compte du travailleur. En réaction, fin février 2014, le CNT rendait l'avis 1.896, dans lequel les premières démarches pour évoluer vers des chèques-repas électroniques étaient faites (depuis le 1er janvier 2011, les sociétés émettrices pouvaient demander un agrément pour émettre également des chèques-repas électroniques) et dans lequel il était décidé d'examiner, dans une phase ultérieure, si un tel passage n'était pas aussi nécessaire pour les écochèques (voir également Echo 05, mai 2014). A partir du 1er janvier 2016, plus aucun chèque-repas papier ne pouvait encore être émis.

La pression politique pour passer à une rémunération nette subsistait néanmoins.

Fin février 2015, le CNT rendait l'avis 1.926 en demandant au gouvernement de prévoir les modifications de loi nécessaires pour que les écochèques aussi puissent être émis électroniquement. A partir du 1er janvier 2016, c'était chose faite.

La pression politique pour passer à une rémunération nette continuait néanmoins.

Fin octobre 2016, les Libéraux introduisaient une proposition de loi pour convertir en rémunération nette les chèques-repas et les écochèques. Très vite, les parlementaires de tous les partis au gouvernement ont été gagnés par cette idée.

Le 21 mars, le Conseil d'Etat rendait un avis sur la proposition de loi. Dans cet avis, il exprimait ses doutes sur la possibilité – en cas de conversion en une indemnité nette et à la lumière du principe d'égalité – de pouvoir conserver le régime (para)fiscal spécifique des écochèques.

Le 24 mars, le CNT rendait l'avis 2.029 dans lequel le passage à des écochèques électroniques uniquement et à une liste plus simple de produits et de services écologiques étaient développés. L'avis soulignait par ail-

leurs les dangers de travailler sur la base d'une rémunération nette.

Le scénario suivant était proposé pour le passage en net :

- jusqu'au 31 décembre 2017 inclus, les travailleurs peuvent encore recevoir des écochèques papier ;
- les derniers écochèques papier distribués restent valables jusqu'au 30 juin 2019 (ce qui implique que la durée de validité la plus courte sera d'un an et demi) ;
- à partir du 1er janvier 2018, seuls des écochèques électroniques peuvent encore être distribués ;
- à partir du 1er juillet 2019, seuls les écochèques électroniques seront encore acceptés comme moyen de paiement.

Au CNT, une task force est créée, regroupant des experts environnementaux, des représentants des commerçants et la Voucher Issuers Association (VIA). La task force se penchera sur la simplification de la liste. Le but est d'arriver, pour le 15 mai 2017 au plus tard, à une liste fortement simplifiée qui sera appliquée à partir du 1er juin 2017. Cette liste reprendrait uniquement des catégories génériques de produits et services et/ou de commerçants et prestataires de services. L'important étant que le caractère écologique de l'écochèque soit maintenu.

Compte tenu de ce qui précède, nous considérons qu'une majorité parlementaire ne pourra plus être trouvée pour la proposition de loi en question.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Sessions d'information sur la régularisation des années d'études

En mai 2017, le Service Fédéral des Pensions organisera des sessions d'information sur la régularisation des années d'études. Ces sessions, destinées uniquement aux professionnels, vous permettront de découvrir la législation qui entrera en vigueur le 1er juin.

Les experts du Service Fédéral des Pensions aborderont aussi bien la régularisation des années d'études dans le régime des fonctionnaires que dans celui des salariés. Vous aurez ensuite la possibilité de poser des questions à la fin de la session.

Les sessions d'information se dérouleront de 9h à 12h30 à la salle Europe de la Tour du Midi (en face de la gare de Bruxelles-Midi) en néerlandais les 9 et 18 mai et en français les 11 et 16 mai.

Vous pouvez vous inscrire au plus tard une semaine avant la date choisie via le formulaire d'inscription en ligne sur <http://pdos-sdpsp.fgov.be/apps/seminar>.

La participation est gratuite, étant donné que ces sessions d'information sont organisées dans le cadre de la campagne d'information sur la régularisation des années d'études. Les places étant limitées à 200 par session, nous vous conseillons de ne pas perdre de temps pour vous inscrire. Les inscrits recevront un complément d'information par e-mail début mai.

Veillez toutefois d'ores et déjà noter que, compte tenu des mesures de sécurité en vigueur, vous serez accueilli à partir de 8h à l'accueil de la Tour du Midi. Vous disposerez ainsi de suffisamment de temps pour passer le contrôle de sécurité sans manquer le début de la session d'information.

Dès le 1er juin, le grand public pourra trouver plus d'informations sur la régularisation des années d'études à l'adresse www.rachetezvosetudes.be.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Lutte contre le dumping social dans les marchés publics

En mars 2016, le gouvernement bruxellois a décidé de constituer un groupe de travail Lutte contre le dumping social. Il donnait ainsi suite à une préoccupation majeure du Conseil économique et social, qui avait relevé le peu d'ambition de la transposition, par le gouvernement fédéral, de la directive européenne 2014/24/UE sur la passation des marchés publics.

Composé des interlocuteurs sociaux, du gouvernement et d'experts venus de différents services publics, ce groupe de travail a émis, début 2017, un rapport contenant une série de recommandations.

Suite à ce rapport, auquel l'Interrégionale bruxelloise de la FGTB a activement contribué, le gouvernement régional a adopté un plan de 7 mesures concrètes :

1. Adoption d'une nouvelle législation en matière de clauses sociales dans les marchés publics.
2. Mise en place d'une offre de formations spécifiques « Dumping Social » dans le cadre des formations aux marchés publics, notamment pour les contrôleurs de chantier.

3. Application élargie de l'ordonnance de 2014 relative au contrôle des prix, dont le champ d'application sera élargi à de nouveaux types de marché et aux pouvoirs locaux.
4. Promotion d'un guide de bonnes pratiques à l'attention des pouvoirs adjudicateurs bruxellois.
5. Réalisation d'un répertoire d'attestations de bonne exécution pour tous les types de marchés.
6. Mise à disposition d'un outil inédit d'analyse de la situation financière et économique des entreprises ayant soumissionné à un marché public, permettant d'identifier par leur bilan celles qui présentent des risques de dumping social ou de fraude.
7. Création d'une plateforme de partage de données de marchés publics.

samuel.droolans@fgtb.be

Formation sur les contentieux judiciaires relatifs aux accidents de travail

La prochaine formation destinée aux membres des Offices de droit social et des services juridiques des Centrales aura lieu le jeudi 22/06/2017 de 13h30 à 16h30 et sera consacrée aux contentieux judiciaires relatifs aux accidents du travail.

Elle sera donnée par Steve Gilson, avocat au barreau de Namur et se déroulera dans les locaux de la FGTB, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles (salle A- 6ème étage).

Inscription via : formationsODS@fgtb.be

Rapport bruxellois sur la pauvreté

Le rapport 2017 se conclut en ces termes : « Un nombre croissant de personnes n'ont, pour de multiples raisons, plus accès à la sécurité sociale ou à l'aide sociale. Il importe de rendre visible et de suivre la situation socioéconomique de tous les Bruxellois, y compris des personnes éloignées de toutes formes de protection sociale. Dans un cadre de croissance démographique et de défédéralisation d'une série de compétences, la Région est confrontée à d'importants défis en termes de logement, d'emploi, d'enseignement, de santé et d'aide aux personnes ». Ce défi-là est aussi le défi de la FGTB.

Festival de Résistance : Créer, c'est résister. Résister, c'est créer.

Depuis 2009, le CEPAG verviétois et la FGTB Verviers & Communauté germanophone organisent, en partenariat avec le Centre Culturel de Dison et d'autres acteurs culturels et sociaux, un Festival de résistance pour rendre hommage à ceux qui ont lutté et à ceux qui se battent encore contre les inégalités ou les injustices, pour défendre des libertés collectives et maintenir la perspective d'un monde meilleur.

Cette année, d'avril à juin, c'est l'ensemble du mouvement CEPAG qui s'inscrira dans le Festival.

De Mons à Verviers, en passant par Namur, Bruxelles, Charleroi, Arlon, Beaumont, Nivelles ou La Louvière, des activités seront organisées autour du festival de résistance.

De son fil rouge – dire non de 1917 à 2017, fleuriront des conférences, des formations, des activités culturelles.

Journée d'ouverture du Festival

Conférence « Imaginaire social et émancipation : dire non, c'est s'émanciper ? »

Par Christian Maurel, sociologue, militant Education populaire (France)

Vendredi 21 avril aux Moulins de Beez (Namur)

Toutes les infos sur www.cepag.be ou sur facebook :

Festival-de-Résistance

ECHO REGION WALLONIE

Analyse des offres d'emploi pour 10 métiers (fonctions) critiques : Relevé d'éléments discriminants

Les métiers "en pénurie"... Souvent avancés par le patronat comme un problème majeur et le révélateur d'un manque de formation voire de motivation des demandeurs d'emploi.

Mais les sans emploi sont-ils réellement en cause ? N'existerait-il pas d'autres raisons pour expliquer que certains emplois ne trouvent pas "preneurs" ? Quels liens entre offres d'emploi, facteurs discriminants et métiers en pénurie ?

C'est à ces différentes questions que la Cellule Lutte Contre les Discriminations (CLCD) de la FGTB wallonne et du CEPAG a tenté de répondre en passant au crible 1.575 offres d'emploi portant sur :

- 9 "métiers en pénurie" : tuyauteur industriel, mécanicien en génie civil, boucher, électromécanicien, technicien chauffagiste, dessinateur de la construction, conducteur de travaux, chef de chantier, délégué commercial en biens d'équipements professionnels
- 1 fonction critique : le métier d'aide ménager, essentiellement occupé par des femmes.

Les 1.575 offres d'emploi de ces différents métiers ont été analysées en fonction de 8 critères considérés comme des freins à l'embauche - et donc discriminants :

L'expérience professionnelle, le permis de conduire ou le véhicule personnel, le type de contrat de travail ou le régime de travail, le diplôme, l'agrément, les plans d'embauche, l'obligation de postuler seulement via courrier électronique et le cumul des critères discriminants.

Résultat ? Tous les métiers étudiés sont concernés par (au moins) trois critères.

Intensification de la pénurie

Dans son étude, la CLCD a observé que la présence d'éléments discriminants pouvait renforcer la pénurie.

En effet tous les métiers examinés sont concernés par au moins 3 critères et ce, pour des pourcentages d'offres importants.

La question de l'expérience professionnelle demandée est particulièrement interpellante.

En effet, par exemple, si d'un côté des efforts sont faits pour mettre à disposition des travailleurs souhaitant se reconvertir, des dispositifs de formation dans les métiers en pénurie mais que d'un autre côté, les employeurs exigent toujours une expérience, la pénurie continuera d'exister et ce d'autant plus que cette exigence dans de nombreux cas se cumulera avec d'autres. Le recours pratiquement systématique au contrat précaire n'est pas non plus une manière de rendre les secteurs concernés attractifs d'autant plus lorsque ce sont des métiers lourds et peu rémunérés.

La présence de plusieurs critères discriminants pour l'accès à un emploi renforce donc le mécanisme mettant certains travailleurs hors-jeu.

Focus sur le métier d'aide ménager

Le métier d'aide ménager est occupé très majoritairement par des femmes et ou, en comparaison avec les autres professions analysées, les éléments discriminants sont les plus nombreux. Faut-il y voir un lien avec une forme de discrimination directe liée au sexe ?

Le job est faiblement rémunéré, d'autant plus faiblement qu'il n'est possible, dans la majorité des cas, de ne l'exercer qu'à temps partiel. Malgré leurs faibles revenus, pour pouvoir répondre à la plupart des offres, ces travailleuses vont devoir disposer de leur propre véhicule qu'elles vont être amenées à utiliser quotidiennement pour le mettre au service de leur employeur. A ces contraintes s'ajoute dans une majorité des offres d'emploi, le fait qu'elles devront répondre aux conditions d'un plan d'embauche et surtout, elles se trouveront dans 3/4 des cas dans un contrat précaire. Elles auront aussi l'obligation de postuler par mail dans près d'1/4 des offres.

Sur base de ses conclusions, la CLCD conclut son étude en émettant un certain nombre de recommandations tant à l'adresse des employeurs que du FOREM.

L'étude complète sur :

www.fgtb-wallonne.be ou sur

www.cepag.be/publications/brochures.

guy.chandelon@cepag.be

SERV : pas d'accord sur la discrimination liée au travail

Contexte

Les employeurs, les travailleurs et les représentants des groupes à risques au sein du SERV (Conseil socio-économique de la Flandre) ne sont pas parvenus à un accord sur le plan d'action actualisé pour la lutte contre la discrimination liée au travail (ABAD). Ceci est caractéristique du climat politique, dix ans après la signature de la déclaration d'intention pour la lutte contre la discrimination par le VDAB, Federgon, les syndicats, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination (actuellement Unia), les organisations en charge des groupes à risques, GRIP (personnes ayant un handicap), Kif Kif et le Forum des Minorités (personnes d'origine allochtone), qui a donné le coup d'envoi du premier plan d'action. Ce plan d'action concrétisait cette déclaration d'intention selon cinq grands axes :

- accent sur la complémentarité de la diversité et la lutte contre la discrimination ;
- enregistrement et rapportage des déclarations et des plaintes concernant la discrimination liée au travail ;
- traitement de ces déclarations et ces plaintes ;
- monitoring et examen du phénomène de la discrimination sur le marché du travail ;
- formation et échange d'expertise.

En 2012, le plan d'action a été actualisé une première fois et le SERV a trouvé un consensus sur un avis. En 2017, ceci s'est avéré impossible et nous nous sommes heurtés à un blocage au niveau du quatrième axe, en matière de respect des dispositions légales et autorégulation.

Echec de l'accord

Dans notre avis de 2012, nous avons souligné que des politiques d'encouragement et de respect de la réglementation allaient de pair et se renforçaient mutuellement. Les employeurs refusaient toutefois de mettre quoi que ce soit sur papier à ce sujet. Pour eux, le fait de dire qu'aucun consensus n'était atteint ou de simplement faire référence aux négociations sectorielles allait trop loin. Deux options étaient donc possible : soit un avis qui pourrait comporter des actions d'autorégulation séparées ou organisées par des employeurs et/ou les représentants des travailleurs, soit pas d'avis. Nous ne pouvions pas nous satisfaire de la première option.

Aujourd'hui, nous continuons de plaider pour une politique qui vise deux objectifs à la fois, avec une autorégulation organisée paritairement et une transparence sur la méthodologie et le suivi des résultats. Au niveau sectoriel, les syndicats veulent être impliqués comme partenaires à part entière dans l'élaboration et le suivi des 'mystery calls'. Un simple feed-back vers un organe paritaire ne suffit pas selon nous. Pour cette raison, nous demandons aux autorités compétentes d'encourager l'autorégulation et de promouvoir les bonnes pratiques.

Les autorités doivent également prendre leurs responsabilités dans l'application de leur propre réglementation anti-discrimination. Des chiffres de rapports d'inspection montrent que les instruments actuels ne permettent pas de constater la discrimination et de s'y attaquer. C'est pourquoi, la section Contrôle et Application de la réglementation doit obtenir les compétences suivantes : possibilité de constater des infractions à l'aide de tests pratiques et de 'mystery calls' et possibilité d'agir.

Rôle d'exemple des autorités flamandes

Les autorités flamandes ont un rôle d'exemple au niveau de l'autorégulation et de l'application de la réglementation. Nous ne voyons pas d'avancée à ce niveau. Dans l'avis du SERV sur l'égalité des chances et de la diversité auprès des autorités flamandes, les partenaires du SERV ont souligné explicitement que des tests de situation étaient nécessaires pour la sélection et l'embauche auprès des autorités flamandes. Ceci a suscité pas mal d'agitation. De ce fait, les employeurs ne souhaitent se prononcer que de façon très modérée par rapport au plan d'action, particulièrement pour ce qui est du volet 'autorégulation et application de la réglementation'.

L'attitude réticente du ministre Muyters par rapport aux tests de situation n'est pas de nature à favoriser l'unanimité entre interlocuteurs sociaux. Nous constatons qu'un consensus est impossible cinq ans après la première actualisation du plan d'action. L'attaque de la ministre Homans contre la fonctionnaire de la diversité des autorités flamandes ne laisse pas présager beaucoup d'amélioration.

lore.tack@vlaamsabvv.be

Journée d'étude environnement

Le 17 mai 2017, l'Initiative intersyndicale Environnement (Intersyndicaal Milieu-Initiatief), une collaboration entre les trois syndicats belges, organise une journée d'étude autour du thème de l'environnement à Anvers. Sujet de la matinée : l'économie circulaire. Après une introduction générale par l'asbl Arbeid en Milieu (collaboration des trois syndicats), les participants pourront activement travailler sur le sujet en petits groupes.

Dans l'après-midi, ils pourront choisir entre trois ateliers interactifs autour des sujets « climat & énergie », « mobilité » et « action environnementale en entreprise ». L'atelier « climat & énergie » portera sur la façon dont les travailleurs peuvent suivre la politique énergétique de leur entreprise. L'atelier « mobilité » se focalisera sur les possibilités qui s'offrent aux syndicats de réaliser des déplacements domicile-travail plus durables. L'atelier « action environnementale en entreprise » se penchera sur les instruments syndicaux qui permettent d'influencer la politique environnementale sur le terrain. Une partie importante de cette journée d'étude sera consacrée aux échanges d'expériences. Plus d'infos sur www.klimaatkameraad.be.

Inscriptions via:

katja.mertens@vlaamsabvv.be
Veuillez indiquer deux choix pour les ateliers de l'après-midi.

Travail décent et priorités des donateurs d'aide au développement

Le Réseau Syndical de Coopération au Développement de la CSI (TUDCN) vient de publier une étude sur les contributions des pays donateurs aux pays en développement dans le domaine du travail décent.

Cette analyse examine, en s'appuyant sur une étude de 5 cas (France, Japon, Suède, Royaume-Uni et Etats-Unis), la manière dont les donateurs soutiennent et financent les 4 piliers du travail décent.

Elle conclut qu'une grande priorité des donateurs est donnée au premier pilier, la création d'emplois décents, alors que les 3 autres piliers (droits au travail, protection sociale et dialogue social) ne sont que trop peu investis.

Et la Belgique dans tout ça ?

Le travail décent, inscrit dans la loi, est une priorité stratégique de la coopération internationale belge. Plusieurs acteurs de la société civile, dont les 3 syndicats et ONG alliées, sont activement engagés dans des programmes spécifiques pour le travail décent.

Il est d'ailleurs important de souligner que la FGTB et son institut de coopération internationale IFSI, aux côtés de leurs partenaires africains, latino-américains et indonésiens, sont principalement mobilisés sur les piliers 2,3 et 4 du travail décent !

Un pas important dans la bonne direction donc...

L'étude est disponible sur le lien suivant : <http://www.ituc-csi.org/travail-decent-APD>

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

60 ans du Traité de Rome : avec la CES, les syndicats ont remporté une première bataille, continuons le combat !

Une délégation de la Confédération européenne des syndicats (CES), emmenée par

Rudy De Leeuw, son président, et Luca Visentini, son secrétaire général, a rencontré, dans la capitale italienne, la veille du 25 mars, jour anniversaire de la signature du Traité de Rome, les représentants des institutions européennes (Juncker, Tusk, Thyssen,...) et des politiques (premiers ministres maltais, italien, suédois, estonien).

L'occasion, d'abord, d'officialiser la contribution syndicale, matérialisée dans l'article 3 de la Déclaration des 27. Ainsi, la CES a arraché l'ajout des impératifs d'Europe sociale, de lutte contre la pauvreté et les inégalités, de convergence, de rôle-clé des interlocuteurs sociaux, d'égalité entre les femmes et les hommes, ou encore de développement soutenable.

Ce sommet social fut aussi l'occasion de rappeler qu'au-delà des belles déclarations, il devra y avoir des faits et de réelles avancées européennes pour le monde du travail. Derrière les mots, une autre réalité doit prendre place, au risque de voir les travailleurs délaissés, légitimement, une Europe qui resterait celle des multinationales.

Négocier aujourd'hui une réduction collective du temps de travail

Du 15 au 17 mars, la FGTB a organisé, en collaboration avec l'ETUI (Institut syndical européen), un séminaire bien réussi sur la durée du travail et la réduction du temps de travail. Outre une quinzaine de délégués de diverses entreprises, nous avons également accueilli des délégations d'Allemagne, Autriche et Italie. Le but n'était pas seulement d'aborder la réduction du temps de travail en Belgique, mais d'examiner également la situation dans d'autres pays et d'apprendre les uns des autres.

Le séminaire a commencé par une comparaison de la situation dans les quatre pays, suivie par une analyse et des exemples donnés par différents chercheurs et fédérations syndicales européennes. La CES nous a également expliqué la directive sur le temps de travail et son influence sur le débat.

À l'issue d'une discussion intéressante, nous avons pu tirer quelques conclusions générales :

- Le débat est à mener à plusieurs niveaux : politique (cadre), syndical, sectoriel, entreprises, national, européen. Les participants au séminaire ont estimé que, mis à part les

Au cœur de nos préoccupations restent, entre autres, la fin du dumping social, qui dresse les travailleurs les uns contre les autres, la création d'emplois bien payés (des augmentations salariales et la fin de l'écart entre les femmes et les hommes), de qualité (qui intègrent l'ensemble des normes de l'OIT), et durables (qui préservent la santé des travailleurs et notre planète), le partage du travail (avec maintien du salaire et embauches compensatoires) ou encore l'approfondissement de nos démocraties et des processus de décision politique.

Ces mesures, qui ont pour finalité la fin des inégalités sociales, sont aussi le meilleur moyen de lutter contre tous les populismes, nationalismes et replis sur soi.

Les travailleurs sont les véritables créateurs de richesses. La nouvelle Europe ne pourra se construire sans eux.

C'est ce que les manifestants ont redit le 25 mars, à Rome, à l'initiative des syndicats italiens, lors de la Marche vers le Colisée (organisée en marge des cérémonies officielles de signature de la Déclaration des 27).

audrey.lhoest@fgtb.be

fédérations européennes, la CES aussi doit se pencher sur ce sujet.

- L'analyse des différents pays a révélé un degré important de problèmes similaires (notamment la flexibilité). Il est donc important de continuer à échanger des informations et de bons exemples.
- Le débat a également mis en lumière une interdépendance entre les différents sujets: (réduction du) temps de travail, pénibilité, différentes formes d'organisation du travail et singulièrement l'aspect salarial.

Les participants ont exprimé leur satisfaction quant au débat mené et ont exprimé le souhait de poursuivre les discussions autour de ce sujet. Ils ont clairement indiqué que le débat devait aussi être mené du bas vers le haut. Il convient donc de traduire les analyses et études en arguments et exemples concrets qui touchent directement les travailleurs. Un peu à l'instar du syndicat autrichien qui a abordé l'élément temps de travail et réduction du temps de travail dans différents conseils d'entreprise.

sophie.grenade@fgtb.be

bart.samyn@fgtb.be