

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 04, avril 2019

■ Economie

Vous avez dit Maas, quésaco ?

■ Entreprises

Une loi belge sur le devoir de vigilance :
des entreprises enfin responsables ?

■ Politique sociale

Le Gouvernement Michel a-t-il rendu
les travailleurs plus malades ?

■ Ombuds social

Appel dans le procès Verlaeckt

■ Echo région Bruxelles

Le développement de la validation des
compétences en entreprise à Bruxelles

■ Echo région Wallonie

Mémorandum de la FGTB wallone - Pour
une politique de gauche en Wallonie

■ Echo région Flandre

Allocations familiales pour les parents
isolés : avant et après 2019

■ Europe & Relations Internationales

Les syndicats belges présentent leurs priorités
aux candidats aux élections européennes
Coopération Sud/Sud. Ni ange ni démon

Le télécharger?

www.fgtb.be/publications.

Le recevoir par mail?

patsy.delodder@fgtb.be

WWW.FGTB.BE

FR - NL: Deze nieuwsbrief is ook beschikbaar in het
Nederlands www.abvv.be/publicaties

Il faut relever le salaire minimum !

La FGTB a clairement rejeté l'AIP 2019-2020. Un élément très important faisait défaut : une augmentation substantielle du pouvoir d'achat ! Les salaires ne progresseront en effet pas suffisamment au cours des deux prochaines années. Surtout en ce qui concerne les salaires minimums interprofessionnels. Pour soutenir une classe à faibles revenus toujours plus nombreuse, qui rencontre de plus en plus de difficultés à joindre les deux bouts, les salaires minimums doivent augmenter.

Même si la plupart des salaires minimums sont réglés au niveau sectoriel, de nombreux travailleurs sont encore payés au salaire minimum intersectoriel (voire moins). Ainsi, environ deux pourcent de la population active gagne actuellement moins de 1.593 euros bruts par mois.

Les salaires minimums interprofessionnels augmentent beaucoup plus lentement que le reste des salaires. Depuis 2000, ils accusent un retard de 9% par rapport à la progression des salaires bruts. La dernière adaptation des salaires minimums, indépendamment de l'indexation, date déjà d'octobre 2008 (2 x 25 euros). Depuis cette augmentation, les salaires bruts ont de nouveau progressé de 3% plus rapidement que le salaire minimum interprofessionnel.

Notre revendication d'une augmentation rapide et substantielle du salaire minimum est donc justifiée. Des études récentes, menées entre autres par la KU Leuven, Minerva et l'OCDE, ont fait apparaître « une augmentation de la vulnérabilité des personnes qui se trouvent au bas de l'échelle sociale ». L'écart entre les revenus supérieurs et la classe moyenne inférieure s'accroît. Nous devons inverser la tendance pour éviter que notre société ne devienne encore plus inégale et instable.

Les personnes défavorables au salaire minimum se basent sur des lois économiques issues de théories néolibérales. Un salaire minimum plus élevé réduirait les opportunités d'emploi pour les personnes peu qualifiées. La réalité est pourtant toute autre. Des chercheurs américains publieront sous peu une étude qui démontre que des salaires minimums plus élevés n'ont aucun effet sur le nombre d'emplois moins bien rémunérés. Il semble en revanche qu'il y ait un effet salarial positif sur l'ensemble de la pyramide des salaires.

Le coût pour les employeurs est un élément récurrent qui est avancé comme un obstacle insurmontable. Dans le cadre des négociations sur l'AIP, l'ONSS a fait le calcul pour nous : une augmentation des salaires minimums d'un euro coûte à peine 112 millions d'euros aux entreprises, une bagatelle comparé aux milliards de subsides salariaux et de réductions de cotisations sociales dont les employeurs bénéficient déjà actuellement.

Nous ne devons donc pas avoir peur de miser sur un sentier de croissance pour le salaire minimum interprofessionnel. Nous devons nous écarter du dogme qui considère que les salaires sont une variable qui doit être vissée à l'économie et considérer les salaires minimums à leur juste valeur : comme un moyen d'augmenter le bien-être des travailleurs pour qui la vie n'est pas toujours facile.

Colloque FGTB & Solidaris sur le thème des inégalités

Egalité, solidarité, dignité

SUPPRIMER LES INÉGALITÉS EN REVALORISANT NOTRE MODÈLE SOCIAL

Dans le contexte actuel de mise sous pression de notre modèle social et de ses conséquences sociétales et sociales désastreuses, la FGTB organise en 2019 un cycle de deux colloques qui visent à « tirer la sonnette d'alarme » sur ce phénomène.

Le premier colloque – en collaboration avec Solidaris et Socialistische Mutualiteiten - se tiendra le 29 avril et mettra le focus sur les inégalités croissantes dans la société.

Ce colloque s'articulera autour d'interventions d'experts d'horizons différents qui vont retracer la hausse de la pauvreté en Europe et en Belgique, la hausse des inégalités sociales en terme de santé, la mise sous pression de la classe moyenne et les travailleurs pauvres.

Une dernière intervention mettra le focus sur le lien qui existe entre les inégalités et la négociation collective.

Des témoignages viendront illustrer ces propos.

La conclusion de ce colloque sera l'occasion, pour nos organisations, à la veille des élections, de rappeler nos recommandations communes.

Le programme complet est téléchargeable sur le lien : <http://www.fgtb.be/-/colloque-fgtb-solidaris-sur-le-theme-des-inegalites>

Informations pratiques :

Date : le 29 avril 2019 de 9h à 13h

Lieu : Auditorium CGSP-ACOD, Place Fontainas 9-11, 1000 Bruxelles

La participation est gratuite, cependant l'inscription est obligatoire en envoyant un mail à inscriptions29avril@fgtb.be

ECONOMIE

Vous avez dit Maas, quésaco ?

Le 28 mars dernier, le CFDD (Conseil fédéral du développement durable) organisait un colloque sur le thème de la mobilité plus efficace et durable.

La mobilité est au cœur des préoccupations sociétales du moment. La demande de transport et de mobilité est en croissance continue. Si les déplacements domicile-travail ont longtemps fait l'objet d'une attention particulière, les autres motifs de déplacement prennent de plus en plus d'importance. L'e-commerce entraîne également un transport de marchandises toujours croissant. Nous en connaissons tous les conséquences : embouteillages et pertes de temps, pollution de l'air et problèmes de santé qui s'y rapportent, réchauffement climatique...

Parallèlement à ces développements, la digitalisation apporte de nouveaux défis à relever et opportunités à saisir.

Dans ce cadre, un des sujets centraux de ce colloque était le Maas. Maas pour Mobility-as-a-service (mobilité en tant que service). Tout un concept. Ce concept fait référence à un service intégré de mobilité, comprenant plusieurs moyens de transport. Cette approche permet de personnaliser et d'identifier les préférences de transport (ex : le vélo sauf par temps pluvieux, la trottinette, le métro, etc.) ; la planification du voyage (du point A au point B) ; la réservation et le paiement et l'orientation durant le trajet (informations en temps réel).

Cette notion, encore peu connue en Belgique, existe déjà dans quelques grandes villes étrangères (Helsinki notamment).

Le CFDD a organisé, en collaboration avec le SPF Mobilité et Transports, des ateliers participatifs sur des questions spécifiques qui se posent quant à la mise en place de systèmes MaaS, telles que :

- le rôle des différents acteurs en jeu (autorités, acteurs privés, etc.) ;
- comment intégrer de manière durable la voiture autonome et connectée dans le MaaS (complémentarité, offres parallèles, etc.) ;
- comment garantir la mobilité pour tous et partout (défis des zones rurales, défis de la fracture numérique, etc.) ;
- comment réduire le nombre de kilomètres parcourus.

Les études menées dans les pays étrangers montrent qu'une approche 'MaaS' est une offre de service qui séduit. Elle attire en particulier des usagers jeunes, urbains, connectés et qui fréquentent régulièrement les transports en commun ou les transports partagés.

Cependant elle pose également des défis tels que : faut-il un Maas unique en Belgique ou plusieurs Maas ? qui doit être à la manœuvre ? quid des big data récoltées via cette application ? quel prix pour les usagers ? Etc.

L'avenir nous dira si le Mass fait partie ou pas de la solution pour une mobilité plus durable en Belgique. En attendant, il est important que les interlocuteurs sociaux s'emparent de ce sujet pour l'analyser en profondeur. A l'heure actuelle, le banc syndical a montré son intérêt pour analyser cette question. Le banc patronal ne montre pas la même ouverture d'esprit pour l'instant.

christophe.quintard@fgtb.be

Une loi belge sur le devoir de vigilance : des entreprises enfin responsables ?

Des entreprises, en particulier multinationales, peuvent-elles continuer à engranger les bénéfices de leurs filiales, de l'activité de leurs sous-traitants sans assumer de responsabilité juridique globale dans leur chaîne d'activité, sans respecter effectivement les droits des travailleurs, des populations (droits humains) et l'environnement, tout au long de leur filières d'approvisionnement internationales ou dans leurs filiales à l'étranger ?

La FGTB dit non, ensemble avec une vaste coalition belge progressiste d'organisations syndicales et d'ONG dont l'objectif est d'interpeller les politiques afin que la Belgique adopte une loi qui contraint enfin les entreprises à respecter les droits du travail, les droits humains et l'environnement partout où elles opèrent.

La FGTB est en effet, par principe, en faveur d'un cadre contraignant de renforcement du contrôle et de responsabilisation de l'action des multinationales, pour des clauses sociales et environnementales dans les traités de commerce, pour l'adoption d'une loi anti dumping social pour contrôler, encadrer et rendre transparente la sous-traitance (travailleurs détachés) et lutter contre les entreprises boîtes aux lettres, pour le renforcement de la législation sur les informations non financières.

Responsabilité sociétale : pas d'obligation

Il n'est plus acceptable que les entreprises continuent dans une approche basée exclusivement sur la responsabilité sociétale des entreprises. En effet, elle permet surtout aux entreprises de préserver leur image, de veiller à leur réputation pour faire face notamment à l'opinion publique, aux investisseurs qui progressivement évaluent les entreprises sur d'autres critères que financiers. Les postulats de base de la responsabilité sociétale étant : une approche volontaire, pas de responsabilité juridique et – il va sans dire – s'il n'y a pas obligation, il ne faut pas non plus prévoir de sanctions.

Développement durable doit rimer avec responsabilité juridique : la balle est chez les politiques

Il est sans doute positif que certaines entreprises se dotent de processus pour détecter les risques sociaux et environnementaux dans leur chaîne de production et y remédier. Mais l'autorégulation comme dogme conduit

à des catastrophes. La FGTB ne veut plus que ce soient les travailleurs et leur famille qui en paient la facture.

C'est pourquoi elle estime que les politiques doivent avoir le courage de jouer leur rôle régulateur qui est d'adopter des législations au niveau national, européen, mondial pour assurer un véritable développement durable. C'est tout à fait possible en Belgique. La voie est déjà ouverte et les mentalités sont en train de changer. La publication des informations non financières (malheureusement non contrôlées !) suite à une directive européenne constitue un premier jalon pour plus de transparence. L'obligation, en France, pour les plus grandes entreprises de faire la preuve qu'elle ont mené à bien leur devoir de vigilance (plan et mise en œuvre de toutes les mesures pour prévenir d'éventuelles violations) en est un autre. D'autant plus que les organisations syndicales y jouent un rôle actif. Permettre aux personnes qui subissent un impact négatif résultant d'activités d'entreprises ayant un lien avec la Belgique (même si ces victimes se trouvent hors de Belgique), d'avoir accès à la justice et à une réparation en Belgique en est le corollaire obligé. Protéger les lanceurs d'alerte dans la chaîne en est un autre. La balle est dans le camp des politiques en espérant qu'ils ne laissent pas le banc patronal shooter en touche.

Par ailleurs, les Principes directeurs ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2010) sont traduits en Europe par des plans nationaux d'actions (Belgique 2018). Le CNT et le CCE ont rendu un avis lors du coup d'envoi des négociations du plan national d'action belge (33 actions fédérales et/ou régionales). Vous trouverez ici le lien vers la brochure « Principes directeurs des nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme en Belgique : mécanismes étatiques judiciaires et non judiciaires donnant accès à un recours » qui a été élaborée dans ce cadre. Elle reprend une foule d'informations et leviers relatifs au respect des droits de l'homme par les entreprises : www.developpementdurable.be/sites/default/files/content/fr_brochure_droits_de_lhomme_062018.pdf

Apprendre ce qu'est le bien-être au travail grâce au e-learning développé par le SPF Emploi

Les contenus de la Loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs (BET) et le code du BET restent trop souvent méconnus. On le constate surtout dans les petites institutions, notamment dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, dans lesquelles l'employeur peut exercer la fonction de conseiller en prévention interne.

Un e-learning de cinq modules interactifs avec images, vidéos et animations a été développé pour mieux faire connaître la législation et ses grands principes pour la prévention des risques professionnels. Les cinq modules développent les thématiques suivantes : introduction sur la législation BET, santé, sécurité, troubles musculosquelettiques (TMS) et risques psychosociaux (RPS).

Cet e-learning permet de prendre conscience des coûts et bénéfices liés à la prévention, des obligations légales, des services offerts par les Services externes de prévention et protection au travail et des mesures de prévention à mettre en place, notamment en ce qui concerne les TMS et les RPS.

L'e-learning est disponible gratuitement sur le site e-campus, après création d'un compte <https://ecampus.fofo.be/course/view.php?id=1474>

Un nouveau cadre juridique pour les actions positives

Les législations anti-discrimination prévoient depuis 2007 la possibilité de recourir aux actions positives. Ces mesures visent à lutter contre une inégalité manifeste en mettant en œuvre une différence de traitement considérée comme licite au vu de l'objectif poursuivi, de son caractère temporaire et proportionné. L'arrêté royal du 11 février 2019 fixe les conditions de l'action positive, secteur privé (vigueur, 11/3/2019). Il vise tous les critères protégés et fixe un cadre assez souple. L'inégalité manifeste peut être établie par toute voie de droit. Un plan d'actions positives doit être adopté via CCT ou acte d'adhésion, et approuvé par le ministre de l'Emploi dans les 2 mois de l'enregistrement de la CCT. L'absence de réponse vaut accord. L'approbation assure la conformité du plan à la législation anti-discrimination. Les conditions et hypothèses visées ne sont pas définies de sorte que l'appréciation se fera au cas par cas. Le rapport au Roi cite quelques exemples de mesures, telles que des campagnes de recrutement pour certains groupes-cibles, la promotion ciblée d'offres d'emploi, etc. Les entreprises qui exécutent des actions positives sous d'autres formes que la CCT ou l'acte d'adhésion peuvent communiquer leur plan au Ministre à titre informatif. Le SPF Emploi rédigera un rapport d'évaluation tous les deux ans en coordination avec le CNT. Les plans d'action pris sur base de l'arrêté de 1987 en matière d'égalité homme femme restent valables.

■ POLITIQUE SOCIALE

Le Gouvernement Michel a-t-il rendu les travailleurs plus malades ?

Les chiffres les plus récents concernant l'invalidité (incapacité de travail de plus de 1 an) parmi les travailleurs salariés montrent une évolution à la hausse : au 30 juin 2018, ils étaient 390.004, contre 321.573 fin 2014. Les causes les plus importantes sont les troubles mentaux et du comportement, et les troubles musculo-squelettiques. Les cas d'incapacité de travail (au moins 1 jour d'incapacité de travail au-delà de la période de salaire garanti) ont également augmenté, passant de 412.089 cas en 2014 à 432.500 cas en 2017.

Plusieurs mesures prises par le Gouvernement Michel y ont probablement contribué :

- Les restrictions d'accès aux crédits temps ou la plus grande flexibilité requise rendent la combinaison vie privée – vie professionnelle plus complexe et tendue, occasionnant vraisemblablement plus de stress et de problèmes psychiques.
- La pression mise sur les jeunes (risques d'exclusions du chômage si on s'y retrouve, difficultés à trouver un emploi stable, correctement rémunéré) par les entreprises et le gouvernement a probablement contribué à augmenter l'invalidité chez les jeunes, de plus en plus susceptibles d'avoir des troubles mentaux (dépressions, burn out)
- Les restrictions imposées par le Gouvernement pour accéder au RCC, à la pension anticipée, ainsi que les mesures limitant les possibilités de fins de carrière en douceur ... ont pour conséquence que les travailleurs âgés qui se trouvent encore sur le marché du travail à un âge plus avancé qu'avant et qui sont plus susceptibles d'avoir des problèmes de santé que les plus jeunes, en particulier les ouvriers, se retrouvent plus en invalidité qu'avant. Certains d'entre eux auraient, avant les changements imposés par le gouvernement, eu les mêmes problèmes de santé mais seraient soit en RCC, donc dans les statistiques de l'ONEM, soit pensionnés, donc dans les statistiques du SFP, plutôt que d'être encore indemnisés par l'INAMI. D'autres n'auraient pas tant de problèmes de santé s'ils avaient pu ralentir ou avaient pu arrêter de travailler plus tôt qu'actuellement.
- La pression mise sur les travailleurs malades avec les procédures de réintégration mises en place qui, dans les faits, entraînent plus de licenciements que de

retours au travail à un poste de travail adapté à leur état de santé, peut aussi générer du stress, des troubles mentaux ou autres problèmes de santé liés à un retour au travail prématuré.

Les économies imposées par le Gouvernement dans les soins de santé ont pu aussi provoquer davantage d'incapacités de travail suivies d'invalidité éventuelle. En effet, comme cela a été souligné par Paul Callewaert (mutualités socialistes) dans Knack le 12 mars dernier, ce gouvernement a imposé des économies de 2,1 milliards € dans les soins de santé. Ceci a pour conséquence que les patients payent plus de leur poche qu'au début de cette législature, suite aux déconventionnements de gynécologues, de dentistes, ... Estimant les tarifs officiels trop bas, ils ne doivent alors plus les respecter et peuvent facturer des suppléments d'honoraires aux patients. Conséquence : un belge sur cinq reporte ses soins médicaux pour raisons financières. Ceci peut provoquer plus de problèmes de santé, surtout parmi la population la moins aisée qui reporte des soins et/ou consulte moins afin de prévenir des problèmes de santé. La Commission européenne, dans son dernier rapport sur la Belgique, paru fin février 2019, pointe d'ailleurs ceci : « *There are strong inequalities in health access and outcomes by socio-economic status ... There are also disparities in unmet needs for medical care by income group. In fact, the gap between the poorest and richest quintiles is the most pronounced of all western European countries* ». Il est grand temps que cela change !

anne.panneels@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Appel dans le procès Verlaeckt

Le 24 avril, la Cour d'appel d'Anvers se penche sur le jugement rendu le 27 juin 2018 par le tribunal de première instance d'Anvers sur les actions syndicales du 24 juin 2016 à Anvers.

Un militant a été acquitté mais le président de la FGTB d'Anvers a été déclaré coupable. Tous deux étaient poursuivis par le ministère public pour entrave méchante à la circulation.

La FGTB a immédiatement fait appel de ce jugement. Les conclusions de nos avocats rappellent nos principaux arguments, à savoir :

- que le premier juge a transféré la charge de la preuve (à décharge) à nos militants, ce qui constitue une violation de l'article 6 de la CEDH ;
- que les poursuites ont été engagées pour des faits qui s'étaient déjà produits par le passé et qui n'avaient pas fait l'objet de poursuites pénales (tout comme dans d'autres arrondissements judiciaires) ;
- que le verdict de culpabilité était uniquement basé sur la fonction dirigeante du président et pas sur des actes individuels ;

- qu'il n'était nullement question de situation (potentiellement) dangereuse, ni d'acte de malveillance, mais uniquement d'une action syndicale responsable et pacifique ;
- qu'il n'y a pas eu de vérification par rapport aux articles 10 et 11 de la CEDH (prévisibilité de la restriction du droit de grève, nécessité de restreindre le droit de grève dans une société démocratique et proportionnalité entre la restriction imposée au droit de grève et l'objectif de cette restriction).

Nous estimons que la Cour doit rappeler le tribunal à l'ordre et prononcer l'acquittement complet. La criminalisation de l'action syndicale doit cesser. Rendez-vous le 24 avril à Anvers.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Le développement de la validation des compétences en entreprise à Bruxelles

Dans le cadre de la réforme des aides pour le développement économique des entreprises, la Région bruxelloise a mis en place un subside aux entreprises bruxelloises qui mettent en place une gestion des ressources humaines proactive incluant une politique de développement des carrières ainsi qu'une validation des compétences (VDC) de ses travailleurs. Le gouvernement bruxellois souhaite ainsi promouvoir un processus collectif et négocié de VDC permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire reconnaître leurs acquis de l'expérience soit directement sur les lieux de travail, soit dans un centre de validation.

Pour la FGTB, la VDC offre d'indéniables possibilités aux travailleurs : reconnaissance officielle des qualifications professionnelles en dehors des filières classiques d'enseignement ou de formation, allègement du parcours de formation (dispenses), augmentation des perspectives de mobilité, accès

à la fonction publique locale et régionale... Mais pour la FGTB, il s'agira néanmoins de définir les critères d'exclusion d'entreprises, de s'assurer du fait que la démarche reste bien volontaire, qu'elle soit encadrée syndicalement dans ses modalités et, surtout, donne des effets, notamment en termes de droit à la formation, voire, le cas échéant, de revalorisation barémique.

Ce dispositif bruxellois de VDC en entreprise est aujourd'hui organisé uniquement dans le cadre francophone. Il doit encore s'articuler avec la VDC néerlandophone, en cours de réforme.

samantha.smith@fgtb.be

Formation Offices de droit social Insolvabilité et liquidation

Le 23 avril, nous organisons une nouvelle formation pour les Offices de droit social et les services juridiques. Cette fois, nous approfondirons les thèmes de l'insolvabilité et de la liquidation. Quels sont les nouveautés du livre XX du code de droit économique et quels sont les points d'attention pour la protection des travailleurs ?

• mardi 23 avril 2019

• de 9h30 à 12h30

• FGTB, rue Haute 42, 1000 Bruxelles (salle A - 6e étage)

Inscriptions via vormingenDSR@abvv.be

Plan racisme

Le « Plan d'action régional de lutte contre le racisme et les discriminations » a été adopté par le Gouvernement bruxellois le 7 février 2019. L'administration bruxelloise a été chargée par la secrétaire d'Etat à l'égalité des chances d'en organiser la mise en œuvre : 4 groupes de travail (ouverts aux organisations de la société civile) et une réunion plénière sont prévus d'ici juin. La FGTB Bruxelles y participera, en veillant à ce que le plan permette réellement de lutter contre le racisme et les discriminations. Pour consulter le Plan : <http://equal.brussels/plan-d-action-regional-de-lutte-contre-le-racisme->

La formation collaborative en alternance : pourquoi et comment la développer ?

Mardi 14 mai de 8h30 à 13h

CGSP/Salle de l'auditorium,
Place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles

Une conférence organisée dans le cadre du projet CoTrain « Creating Collaborative Training Networks »

La formation en alternance est un système proposant aux « apprenants » d'être formés à la fois en centre de formation et sur un lieu de travail. Si ce système permet au jeune d'allier théorie et pratique dans l'apprentissage d'un métier, on y relève néanmoins des faiblesses. En effet, tant les apprentis qualifiés que les entreprises (PME) peuvent être confrontés à des inadéquations de compétences.

Il existe pourtant une autre manière d'envisager l'alternance : une formation collaborative associant au moins deux entreprises permet d'organiser une complémentarité des activités des apprenants pour couvrir toutes les compétences requises par le métier. Ce type de système existe, avec des variantes, en Allemagne, en Autriche, en Suisse. Des pays considérés comme un modèle en matière de formation en alternance.

Afin de réfléchir à améliorer concrètement la qualité de la formation en alternance, le CEPAG a lancé, le 1er septembre 2016 et pour 3 ans, le projet CoTrain qui a été accepté dans le programme Erasmus+ (cofinancement européen).

Nous vous invitons à une conférence visant à partager les expériences et résultats du projet CoTrain.

Inscription obligatoire (nombre de places limitées) : cotrain@cepag.be en précisant votre participation ou non au walking lunch qui suivra la conférence

Plus d'infos sur CoTrain (présentation du projet, newsletters et prochainement vidéos) : www.cepag.be

■ ECHO REGION WALLONIE

Mémorandum de la FGTB wallonne Pour une politique de gauche en Wallonie (3)

Dernier volet du mémorandum de la FGTB wallonne en vue des élections régionales du 26 mai 2019 avec nos priorités pour « développer l'économie » en Wallonie.

Le mémorandum complet est disponible sur demande à communication@fgtb-wallonne.be ou en ligne sur fgtb-wallonne.be.

Cellule d'anticipation et de veille

Depuis de nombreuses années, la FGTB wallonne défend la création d'une cellule régionale d'anticipation économique. Dans un contexte mouvant de crise économique et d'instabilité financière, et a fortiori pour une économie très ouverte, il est fondamental d'anticiper les évolutions et les opportunités économiques afin de (re)positionner l'économie wallonne.

Il ne s'agit pas de créer une nouvelle structure mais de rassembler dans une cellule l'IWEPS, l'Administration (DGO6), les différents outils économiques (SRIW, Sowalfin, IFAPME, AWEX, etc.), le FOREM et les interlocuteurs sociaux.

Cette cellule aurait pour objectif d'anticiper les changements industriels et sociétaux, notamment pour :

- les modifications réglementaires en provenance de l'Europe ou du Fédéral appliquées aux entreprises implantées sur le territoire wallon ;
- les fermetures, restructurations ou délocalisations (notamment en proposant un cadre pour accompagner les reprises) ;
- l'évolution des secteurs économiques de manière à faciliter le (re)positionnement de l'économie wallonne ;
- les secteurs économiques porteurs ;
- des stratégies de diversification de la politique industrielle wallonne, toujours trop dépendante de quelques grandes entreprises ;
- l'évolution des métiers et des qualifications requis, afin d'ajuster l'offre de formations.

Pôle social

Les besoins liés au vieillissement de la population, notamment en matière de santé, de services au domicile, d'adaptation de biens et services, de perte d'autonomie, d'infrastructures collectives ou encore d'informations et de loisirs, sont croissants. Il faut trouver les moyens d'y répondre en créant de l'emploi en Wallonie. Les pouvoirs politiques wallons ont un rôle à jouer afin qu'un maximum de

besoins trouvent une réponse au sein des acteurs économiques wallons.

Par ailleurs, nous refusons que la sphère privée marchande soit la seule à se positionner pour répondre à ces enjeux cruciaux de société.

La FGTB propose de créer en Wallonie un septième pôle de compétitivité. Un « pôle social » dont la finalité serait d'anticiper les évolutions dans les métiers liés aux défis du vieillissement dans les domaines suivants : santé et technologies de la santé, logement & construction, alimentation & agro-alimentaire, mobilité & aménagement du territoire, grande distribution & biens de consommation, services à la personne (au domicile), tourisme.

Marchés publics

Les marchés publics représentent 15 % du PIB belge. Les marges de manœuvre pour la Wallonie sont étroites mais pas inexistantes. Il faut actionner tous les leviers possibles en matière de marchés publics pour favoriser les entreprises wallonnes et lutter contre le dumping social.

Economie sociale et mouvement coopératif

Il n'y a pas qu'une seule manière de produire de la richesse et de stimuler le développement économique d'une Région. L'économie sociale repose sur des principes de coopération et permet de redistribuer la richesse produite de manière beaucoup plus démocratique que dans l'économie classique. Ces formes d'entrepreneuriat rencontrent les préoccupations et les besoins d'une part grandissante de la population. Nous attendons des pouvoirs publics wallons qu'ils soutiennent ce modèle tourné davantage vers la collectivité que sur la rémunération d'actionnaires.

Nos priorités en la matière sont le soutien à la création de coopératives citoyennes, au développement de circuits courts alimentaires, à la promotion de l'entrepreneuriat coopératif dans les écoles et universités et dans des programmes de sensibilisation, et au modèle de reprise des entreprises par les travailleurs.

aicha.magha@fgtb-wallonne.be

Allocations familiales pour les parents isolés : avant et après 2019

Depuis le 1er janvier 2019, le paiement et l'organisation des allocations familiales – le « paquet de croissance » – est une compétence flamande. Pour les 157.930 familles monoparentales en particulier, les allocations familiales font une grande différence. Les familles monoparentales occupent en effet les premières places dans les statistiques sur la pauvreté. Le test de la pauvreté a toutefois démontré que la réforme des allocations familiales ne semblait pas diminuer la pauvreté. Le paquet de croissance représente donc à cet égard une opportunité manquée.

Quelles sont les principales différences entre « l'ancien » (avant le 01/01/2019) et le « nouveau » système pour les familles monoparentales ?

Avant 2019

Dans l'ancien système (pour tous les enfants nés avant 2019), les suppléments sociaux étaient octroyés sur la base du statut socio-professionnel du parent. Un supplément était ainsi prévu pour les familles monoparentales (en sus du supplément de base et des suppléments d'âge, en fonction du rang de l'enfant).

Ce supplément pour familles monoparentales était octroyé si le revenu (imposable) du parent isolé était inférieur à 2501,28 euros par mois. Montants des suppléments : 48,77 euros (premier enfant) / 30,23 euros (deuxième enfant) / 24,38 euros (troisième enfant). Le supplément pour familles monoparentales était, autant que possible, octroyé de façon automatique. A défaut (principalement pour les parents isolés qui travaillent), une déclaration sur l'honneur était nécessaire. Après deux ans, le supplément était validé, récupéré ou payé. Important : dans l'ancien système, l'éventuelle pension alimentaire de votre ex-partenaire n'était pas prise en compte pour le calcul du revenu.

Après 2019

A partir du 1er septembre 2019, ce supplément pour familles monoparentales sera supprimé pour tous (également pour les enfants nés avant 2019), le droit aux suppléments étant désormais dissocié du statut du parent et devenant un « droit de l'enfant ». Il sera remplacé par un supplément social (octroyé au maximum de façon automatique) pour toutes les personnes avec un revenu du ménage inférieur à 30.984 euros bruts par an. Le supplément social est donc aujourd'hui étendu aux « travailleurs pauvres ».

Autre nouveauté : le supplément social pour les familles de la classe moyenne avec trois enfants, dont au moins un enfant né en 2019. Si une famille gagne plus de 30.984 euros, mais moins de 61.200 euros, elle recevra dorénavant aussi un supplément social si un troisième enfant (ou plus) arrive à partir de janvier 2019. Ici aussi, on aspire à un octroi automatique. Le revenu est fixé sur la base de l'avertissement-extrait de rôle. La pension alimentaire que vous recevez de votre ex-partenaire est prise en compte.

Le supplément social vaut pour une année d'octroi (du 1er octobre au 30 septembre) sauf en cas de changement au niveau de la composition du ménage. Comme l'avertissement extrait de rôle ne reflète pas toujours la situation actuelle au niveau du revenu, une procédure de sonnette d'alarme est prévue pour les ménages dont le revenu change soudainement de façon drastique. Pour un groupe vulnérable comme les familles monoparentales surtout, il convient d'éviter des scénarios de récupération.

Concrètement, un parent isolé reçoit :

- pour les enfants nés avant le 01/01/2019 : les anciens suppléments de base (complétés des suppléments d'âge à 6, 12 et 18 ans) ;
- pour les enfants nés à partir du 01/01/2019 : le paquet de croissance avec le nouveau montant de base de 163,20 euros.

Les parents isolés qui ont reçu un supplément pour familles monoparentales avant le 01/01/2019, recevront, à partir du 01/09/2019, un supplément social si leur revenu est inférieur à 30.984 euros/an (si 1 ou 2 enfants). Si leur revenu est légèrement supérieur à ce montant, ils n'auront pas droit à un supplément social.

Pour éviter ce genre de scénario « tout ou rien », la Vlaams ABVV plaide en faveur d'une plus grande différenciation dans les plafonds de revenus. Le deuxième plafond de revenu (à partir de 3 enfants – 61.200 euros) ne s'applique que si un troisième enfant (ou plus) est né à partir de 2019. Donc, si vous êtes un parent isolé, avec 3 enfants nés avant 2019, votre supplément pour familles monoparentales est supprimé et, pour pouvoir prétendre à un supplément social, vos revenus doivent être inférieurs au premier plafond de 30.984 euros (et pas 61.200 euros), car vos trois enfants sont tous nés avant 2019.

fien.adriaens@vlaamsabvv.be

Conférence

La société civile flamande aujourd'hui : une autre époque, un autre agenda ?

Comment les organisations de la société civile flamandes perçoivent-elles leurs défis politiques, sociétaux et internes ? Dans quelle mesure assument-elles encore leurs rôles historiques d'animation communautaire et de prestataires de services ainsi que leur rôle politique ? Comment se positionnent-elles par rapport à la diversité ethno-culturelle croissante dans la société ? Comment les différents défis se traduisent-ils dans le profil de leur personnel et de leurs bénévoles ? Comment les autorités flamandes les perçoivent-elles et quels sont les glissements dans le rapport entre la société civile et les autorités ?

Tout cela, vous l'apprendrez le 6 mai.

Avant de nouvelles élections importantes, le CSI Flanders présentera les résultats d'un sondage à grande échelle mené auprès d'organisations de la société civile flamandes. Les résultats de groupes de réflexion avec des décideurs flamands et des acteurs de la société civile seront également abordés. Au programme : des présentations, de l'interaction, des réflexions de décideurs et des recommandations...

En pratique :

• Lundi 6 mai 2019

• De 13h30 à 18h00

• Parlement flamand à Bruxelles (entrée via le Centre des visiteurs, rue de la Croix de fer 99). Arrivée à temps car un contrôle de sécurité est prévu à l'entrée.

• Entrée gratuite, inscription obligatoire

www.middenveldinnovatie.be

Congres CES

Le congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES) aura lieu du 21 au 24 mai à Vienne. Sous le slogan « une Europe plus juste pour les travailleurs », il rassemblera plus de 600 délégué·e·s appartenant aux 90 organisations syndicales et aux 10 fédérations syndicales européennes affiliées à la CES.

Le congrès élira une nouvelle équipe dirigeante et amendera la Constitution pour rendre la CES plus paritaire mais également plus représentative de ses affilié·e·s. La majorité des discussions porteront sur le programme d'action 2019-2023 sur lequel la FGTB a travaillé afin d'intégrer ses revendications concernant par exemple la réduction collective du temps de travail, l'importance des négociations collectives nationales et sectorielles ou encore la fiscalité dans le contexte de la digitalisation.

Parce que le Congrès se déroulera quelques jours avant les élections européennes, une attention particulière sera donnée à la question de la démocratie. Parce qu'on la veut politique, sociale et économique, elle concerne plus que jamais les syndicats, partout en Europe. Les trois syndicats belges et la CES ont par ailleurs décidé d'organiser une manifestation européenne afin de montrer le message commun que tous les syndicats européens portent. Elle se déroulera à Bruxelles le 26 avril, avec des délégations de tous les pays européens. Pour plus d'informations : sophie.grenade@fgtb.be

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Les syndicats belges présentent leurs priorités aux candidats aux élections européennes

Le 1er avril, les trois syndicats belges ont organisé ensemble un forum européen sur les élections européennes afin de présenter leur 10 priorités sociales aux candidats des partis démocratiques comptant déjà des élus au Parlement européen.

Ces priorités qui comprennent notamment un salaire minimum européen, le renforcement du Socle européen des droits sociaux ainsi qu'un impôt minimum européen harmonisé sont issues de la liste des priorités approuvées au sein de la CES. Intéressant à savoir : tous les candidats présents (sp.a, PS, Groen, Ecolo, CD&V, cdH, Open Vld et MR) ont déclaré qu'ils pouvaient soutenir nos priorités syndicales !

Avec VoteWatch Europe, nous avons également dressé un aperçu des votes parlementaires en matière de priorités sociales au cours des 5 dernières années. Il en ressort qu'à l'exception de la N-VA et du Vlaams Belang, les autres partis belges votent plus souvent en faveur de mesures sociales que la moyenne et parfois même contre l'avis officiel de leur groupe. A quelques exceptions

près. La répartition par séance et la discussion de cet aperçu des votes avait en même temps le mérite de montrer que nous suivons de près les votes au parlement et que nous continuerons à le faire à l'avenir également. Un candidat averti en vaut deux.

Les témoignages issus de différents secteurs ont également clairement révélé à quelle point la situation et les problèmes sociaux étaient criants en Europe. Les problèmes de dumping social, le manque d'information et de consultation des conseils d'entreprise européens, les modifications structurelles à venir à la suite de la digitalisation furent à la base d'un débat de fond avec les candidats.

bart.samyn@fgtb.be

Coopération Sud/Sud. Ni ange ni démon

Du 20 au 22 mars 2019 s'est tenue à Buenos Aires la deuxième Conférence de l'ONU sur la coopération au développement Sud-Sud et Triangulaire.

Le concept date des années 70 mais nos autorités gouvernementales de la coopération au niveau international et européen entendent le promouvoir à nouveau.

Le Sud n'est pas un bloc monolithique. Il y a une grande différence entre un « pays moins avancé » (PMA) et un pays émergent. Pourtant, l'idée du projet de conclusions de la Conférence est que la coopération Sud/Sud, se déroulant dans le cadre d'une relation « plus égalitaire », est « naturellement » plus bénéfique à la réalisation des objectifs de développement durable (SDG). Pour le mouvement syndical, ce n'est pas automatique.

La question est syndicale et la FGTB y travaille en coopération avec l'IFSI, son institut de coopération syndicale internationale, la CSI et le front commun. Tous trois étaient présents à Buenos Aires.

Sur le terrain, la FGTB et l'IFSI mènent d'importants programmes de coopération Sud/Sud et de coopération triangulaire en Afrique et en Amérique Latine. Pour nous, ce type de coopération syndicale a l'avantage de favoriser des partenariats plus horizontaux et de consolider un syndicalisme de réseau essentiel à la construction de contre-pouvoirs. De bonnes pratiques syndicales que nous avons eu l'occasion de présenter à Buenos Aires.

Lors de cette conférence, nous avons également porté un message syndical fort : la coopération Sud/Sud, elle aussi, doit respecter les principes d'efficacité, tenir compte des engagements internationaux des pays bénéficiaires en matière sociale (conventions de l'OIT) et environnementale, mobiliser le dialogue social et veiller à ce que le commerce Sud/Sud ne se traduise pas en concurrence destructrice. Son potentiel dépendra de la manière dont elle sera mise en œuvre, en réel appui au travail décent ou non.

thierry.aerts@fgtb.be
leticia.beresi@ifsi-isvi.be