

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 5, mai 2017

■ Economie

Avenir énergétique, un défi pour
la concertation sociale

■ Entreprises

La CES met en avant 10 axes prioritaires
pour améliorer la directive sur les
comités d'entreprise européens

■ Politique sociale

L'interdiction de porter des signes
convictionnels sur le lieu de travail
est-elle discriminatoire ?

Le Conseil d'Etat sabre la tentative
d'assouplir le travail dominical

■ Ombuds social

La Cour de Cassation précise la portée
de la garantie de rendement légale

■ Echo région Bruxelles

Quel devenir pour les exclus du chômage ?

■ Echo région Wallonie

Contrat de gestion de l'AViQ :
positionnement de la FGTB wallonne

■ Echo région Flandre

Des impôts non-déclarés ? Pas de
souci pour le Ministre Tommelein !

■ Europe & Relations Internationales

0,7 : le sens du chiffre

Socle européen des droits
sociaux : une coquille vu ?

L'attaque des périodes assimilées dans la sécurité sociale se poursuit inlassablement

On a tous pu lire dans la presse le comparatif de la situation de Virginie et Caroline, toutes deux habitant dans le Hainaut. Virginie travaille comme indépendante et va recevoir moins de pension (925 euros) que Caroline, qui a travaillé quelques années, avant de devenir chômeuse de longue durée (1.134 euros). La droite a sauté sur l'occasion pour remettre sur la table l'idée de la limitation dans le temps du droit aux allocations de chômage et pour lancer une nouvelle attaque sur les périodes assimilées.

On a ici une très belle illustration de la politique de propagande menée par la droite. A partir d'un exemple – au sujet duquel il est impossible de vérifier l'authenticité des faits –, on amplifie pour remettre en cause un avantage social ou un droit. Pensons également à l'exemple du travailleur qui prend un crédit-temps pour faire le tour du monde. Une exception utilisée pour remettre en cause tout le système du crédit-temps.

Entre-temps, le crédit-temps sans motif a d'ailleurs été supprimé. Le gouvernement des droites tente de mettre les travailleurs en concurrence les uns avec les autres et de les affaiblir en tant que collectif en présentant l'avantage dont l'un bénéficie comme une discrimination vis-à-vis de l'autre. Mais c'est oublié qu'un traitement inégal de situations inégales est défendable et ne peut être qualifié de discrimination.

Les indépendants paient nettement moins de cotisations sociales que les salariés, ce qui peut justifier une différence dans les droits de sécurité sociale. Les allocations sociales des indépendants augmentent de plus en plus pour s'aligner sur le niveau des salariés, l'Etat suppléant en effet en grande partie. Entre-temps, l'harmonisation de la pension minimum est un fait.

Au niveau des fonctionnaires, c'est un mouvement inverse qui s'opère. Leurs avantages sociaux sont présentés comme trop généreux et comme une discrimination à l'encontre des travailleurs du privé. Diviser pour mieux régner, avec comme résultat une adaptation à la baisse des avantages sociaux pour la majeure partie des travailleurs. C'est évidemment l'objectif de la droite.

L'affirmation selon laquelle celui qui travaille s'en sort mieux que celui qui ne travaille pas serait-elle fautive ? En règle générale, elle est vraie. Le travailleur qui a plus d'années à son compteur se constituera aussi plus de 45èmes et bénéficiera de plus de pension. Par contre, celui qui a eu la malchance d'être malade ou demandeur d'emploi, bénéficiera d'une assimilation. C'est une règle dans notre sécurité sociale qui garantit, en tant qu'assurance sociale (!), que l'on ne doit pas être sanctionné deux fois parce que l'on n'a pas pu cotiser à la suite d'une mauvaise période (indépendamment de sa volonté) : une première fois parce que l'on se retrouve sans emploi avec un revenu nettement plus bas et une deuxième quand on part à la pension.

D'autant que les demandeurs d'emploi doivent rester disponibles pour le marché de l'emploi. Entre-temps, il existe tout un arsenal d'instruments pour contrôler cette disponibilité et on parle de disponibilité active, passive ou adaptée.

L'attaque des périodes assimilées se poursuit clairement. C'est un des changements systémiques que la coalition de droite au pouvoir vise : ramener la sécurité sociale à un système uniquement pour celui qui le mérite 'vraiment'. Mais que les choses soient claires : en tant que FGTB, nous ne l'accepterons jamais. La solidarité doit rester la règle de base dans notre sécurité sociale. Le véritable enjeu est le relèvement de toutes les pensions, car le niveau de nos pensions reste médiocre, y compris dans une perspective européenne.

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

FSMA- Consultation publique sur la transparence dans le 2ème pilier

LA FGTB a depuis toujours mis en avant la nécessité de la transparence en matière de frais et de rendement dans les pensions complémentaires du 2ème pilier.

C'est donc avec satisfaction que nous avons appris que la FSMA avait effectué une analyse visant à sonder le degré de transparence financière dans ce domaine. Elle s'est plus précisément attachée à examiner dans quelle mesure un affilié pouvait, sur la base des informations mises à sa disposition, obtenir une vue correcte et compréhensible de l'ensemble des éléments ayant directement ou indirectement une incidence sur sa pension complémentaire (frais, rendement, ...). L'objectif de cette analyse était non seulement de vérifier si les organismes de pension respectaient toutes les dispositions légales pertinentes, mais également d'identifier un certain nombre de bonnes pratiques concernant la communication d'informations sur les divers éléments précités, par le biais du règlement de pension, du rapport de transparence et de la fiche de pension.

Dans le prolongement de son analyse, la FSMA organise à présent une consultation ouverte sur un projet de communication issu de cette analyse.

Cette consultation est ouverte jusqu'au 31 mai 2017.

Lien : <http://www.fsma.be/fr/Door-mat/Consultations/Cons.aspx>

ECONOMIE

Avenir énergétique, un défi pour la concertation sociale

L'horizon énergétique belge s'arrête en 2025. Date de fermeture de la dernière centrale nucléaire (rappelons que le nucléaire produit prêt de la moitié de l'électricité de notre pays).

Après c'est le saut dans l'inconnu. Et vu les investissements nécessaires, il y a urgence d'adopter une vision énergétique.

Au niveau de la concertation sociale, les employeurs et les syndicats ont remis un avis unanime au CCE le 21 janvier 2015 sur la nécessité de définir une vision énergétique claire et à long terme. Cette étape est indispensable pour définir la manière dont le pays sera approvisionné en énergie après 2025 (fermeture des dernières centrales nucléaires). Depuis...ça patauge.

Les interlocuteurs sociaux travaillent depuis plus de 1 an sur un avis qui met l'accent sur des défis prioritaires :

- Sauvegarder l'avenir de la compétitivité de l'économie belge et en particulier de son industrie dans le contexte de transition énergétique
- Garantir des prix de l'énergie compétitifs pour l'ensemble des consommateurs belges
- Un cadre réglementaire performant en matière de climat et d'environnement
- Garantir la sécurité d'approvisionnement à long terme
- Pérenniser les emplois de qualité

Les débats au CCE sont ralentis par des positions radicales. En effet, le banc patronal est focalisé sur l'aspect « prix et compétitivité ». Tout en reconnaissant que ces aspects sont importants pour l'économie belge, pour le banc syndical, les enjeux environnementaux, climatiques, sociétaux et surtout en matière d'emploi sont également à prendre en compte.

D'autant plus que la dernière étude de la CREG sur les prix pour les industries démontre que les prix de l'énergie en Belgique sont bien plus compétitifs que ce que laissent croire les fédérations patronales et que le handicap énergétique est à relativiser. En effet, pour le gaz, la Belgique est plus compétitive que tous ses pays voisins. Pour l'électricité, le problème se pose uniquement pour les industries électro-intensives (pour lesquelles il n'y a pas de définition en Bel-

gique). Pour les autres profils de consommateurs industriels, les prix de l'électricité sont compétitifs par rapport aux pays voisins.

Le 26 avril dernier, les 4 ministres de l'énergie de notre pays ont lancé « une large consultation dans le cadre de l'élaboration d'un pacte énergétique interfédéral pour 2030 et 2050 en vue de garantir un approvisionnement en énergie sûr, abordable et durable ».

Dans un premier temps, une centaine d'acteurs du monde de l'énergie seront consultés. Une consultation citoyenne aura lieu ensuite.

Etrangement, les syndicats sont absents de la première phase de consultation. Elle porte sur les industriels, les fournisseurs d'énergie, les associations environnementales et les associations de défense des consommateurs.

Concrètement, les « acteurs du monde de l'énergie » ont jusqu'au 30 juin prochain pour répondre à plus de 13 pages de questionnaire articulé autour de 3 axes : production, flexibilité et fonctionnement du marché.

Des questions très générales, qui partent un peu dans tous les sens (évolution de la part du pétrole ? comment voyez-vous l'intégration des véhicules électriques ?...). Et bien entendu, le volet emploi est une fois encore négligé.

Cette consultation se garde bien de faire la moindre proposition. On questionne. On gagne du temps. On verra plus tard....

giuseppina.desimone@fgtb.be

sebastien.storme@fgtb.be

La CES met en avant 10 axes prioritaires pour améliorer la directive sur les comités d'entreprise européens

La CES adopte dix axes prioritaires

L'exécutif de la CES a adopté à la mi-mars 2017 une position identifiant dix axes prioritaires pour :

- assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation des travailleurs prévus par la directive sur les comités d'entreprise européens (CoEE) ;
- résoudre les problèmes rencontrés par les délégués de cet organe dans la pratique.

Elle estime, en effet, qu'il est impératif d'améliorer le fonctionnement des CoEE et ainsi d'éviter notamment que les délégués des travailleurs puissent encore être mis, comme c'est beaucoup trop souvent le cas actuellement, devant le fait accompli, notamment dans les cas de restructuration. Pour ce faire, elle estime que, sans apporter des changements significatifs dans la directive, on n'y arrivera pas.

La FGTB était impliquée de près dans l'adoption de ces priorités tant au niveau interprofessionnel que via ses centrales actives dans les fédérations syndicales européennes dont elles sont membres. Ces dernières ont d'ailleurs alimenté les débats qui ont conduit à l'adoption de dix priorités en mettant en avant une position commune.

Quelles priorités ?

Epinglons quelques exemples parmi les dix axes adoptés par la CES :

- Garantir le respect effectif des droits à l'information et à la consultation. Avant que la direction ne prenne une décision définitive, la procédure transnationale d'information et de consultation doit avoir été correctement et complètement menée ;
- Prévoir des sanctions effectives et dissuasives. En cas de non-respect des procédures d'information et de consultation, la sanction définitive devrait correspondre à l'annulation des décisions de l'entreprise, à condition que les syndicats nationaux directement concernés par lesdites décisions se prononcent en faveur d'une suspension et/ou d'une annulation ;
- Reprendre dans le champ d'application de la directive les 395 accords déjà en

vigueur avant que la directive ne soit mise en application le 22 septembre 1996 ;

- Garantir aux délégués les ressources et droits nécessaires, tels que l'accès aux différents sites, afin de permettre aux délégués de communiquer avec les acteurs à l'échelon national notamment avant et après les réunions des COEE ;
- Définir plus précisément dans quels cas et pendant combien de temps une entreprise peut retenir des informations et pour quels motifs le droit des membres du COEE à partager des informations avec les autres représentants des travailleurs pourrait être limité ;
- Renforcer les prescriptions subsidiaires pour améliorer le fonctionnement des COEE (par ex. droits et ressources du Comité restreint, liste approfondie des sujets) .

La balle est dans le camp de la Commission européenne

La Commission européenne a publié le 26 avril 2017 sa communication sur le pilier européen des droits sociaux. Dans le document de travail qui l'accompagne, il est indiqué qu'en 2017 la Commission allait publier :

- une **évaluation REFIT** de la directive CoEE (en fait la Commission doit publier son évaluation depuis juin 2016), un document de guidance dont l'objectif est *d'améliorer sa mise en œuvre et établir une plus grande sécurité juridique.*

La CES a rencontré les représentants de la Commissaire européenne pour l'emploi et les affaires sociales ce 3 mai afin de leur exposer ses dix priorités. La Commission va également rencontrer Business Europe et faire rapport à la Commissaire. Nous vous tiendrons au courant des suites que la Commission compte apporter aux dix priorités. Espérons qu'elles se concrétiseront le plus rapidement possible.

Malades de longue durée : nouvelles règles pour la reprise du travail

Une maladie grave, une opération, un accident, ... cela peut arriver à tout le monde. Le travailleur ou le demandeur d'emploi se retrouve en congé-maladie pendant plusieurs semaines, voire plusieurs mois, et espère pouvoir reprendre le travail au plus vite.

La FGTB a développé plusieurs instruments (<http://www.fgtb.be/-/retour-au-travail-des-malades-de-longue-duree>) pour aider ses membres malades à s'y retrouver dans une législation complexe:

- *Des réponses sont apportées par les services d'études de la FGTB fédérale aux questions les plus fréquentes (FAQ). Ces informations sont destinées aux travailleurs malades, aux demandeurs d'emploi, aux délégués au CPPT ou à la délégation syndicale, aux services juridiques des centrales et aux ODS.*
- *Un dépliant avec des explications sur le trajet pour un travailleur malade avec contrat de travail et un autre dépliant, pour un travailleur malade sans contrat de travail.*
- *Enfin, plusieurs lettres-type standard pour les travailleurs en procédure de réintégration seront mises en ligne sous peu.*

Master de spécialisation : 'Master of Laws en droit social'

La VUB (Vrije Universiteit Brussel) propose un master de spécialisation, intitulé 'master of Laws en droit social'. La formation dure une année ou peut être étalée sur deux années universitaires. L'ensemble du socle de cours obligatoires et la plupart des cours en option sont donnés en cours du soir, afin que ce master puisse aussi être suivi par les personnes occupées en journée. A certaines conditions, il est possible de terminer cette année universitaire en février.

Parmi les cours obligatoires du programme, on notera notamment les intitulés suivants : 'questions juridiques particulières en matière de politique du personnel', 'questions particulières du droit du travail collectif comparé', 'questions particulières du droit du travail individuel comparé' et 'emploi transfrontalier'.

Les options à choisir pour obtenir au moins 10 crédits sont notamment : 'droit de procédure et droit pénal social', 'European Labour and Employment Law', 'Droit social comparé', 'psychologie organisationnelle et du travail' et 'Droit de la réparation des risques professionnels'.

Pour plus d'informations : le professeur G. Van Limberghen (gvlimber@vub.ac.be) ou www.vub.ac.be/sociaal-recht ou pendant la soirée d'accueil du mardi 26 septembre (18h-20h).

■ POLITIQUE SOCIALE

L'interdiction de porter des signes convictionnels sur le lieu de travail est-elle discriminatoire ?

C'est la question examinée par la Cour de Justice dans une affaire qui opposait une travailleuse à son employeur suite à son licenciement en raison de sa volonté de porter le foulard islamique pendant les heures de travail.

L'employeur avait modifié son règlement intérieur pour « interdire aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle. »

Dans son arrêt, la Cour de Justice estime que cette interdiction n'instaure pas de différence de traitement directement fondée sur la religion ou les convictions. Par contre, elle considère « qu'une telle interdiction pourrait néanmoins constituer une discrimination indirecte s'il était établi que l'obligation en apparence neutre entraînerait un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, sauf à démontrer que cette différence de traitement est objectivement justifiée par un objectif légitime et si les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. »

En l'espèce, la Cour relève que la volonté de l'employeur d'afficher une politique de neu-

tralité dans les relations avec les clients doit être considérée comme légitime et que le fait d'interdire aux travailleurs le port visible de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses est un moyen approprié pour assurer la bonne application d'une politique de neutralité.

Par contre, cette interdiction doit, selon la Cour, se limiter au strict nécessaire, c'est-à-dire « qu'il faut vérifier que cette interdiction vise uniquement les travailleurs qui sont en relation avec les clients. Si tel est le cas, ladite interdiction doit être considérée comme strictement nécessaire pour atteindre le but poursuivi. »

Enfin, compte tenu du refus de la travailleuse de renoncer au port du foulard, il convient de vérifier si l'entreprise était en capacité de lui proposer un autre poste de travail, sans contact avec des clients, plutôt que de la licencier.

Cette jurisprudence a le mérite de fixer les limites à une interdiction des signes convictionnels sur les lieux de travail.

CJUE, aff. C-157/15, 14/03/2017

jean-francois.macours@fgtb.be

Le Conseil d'Etat sabre la tentative d'assouplir le travail dominical

Dans notre Echo d'avril 2016, nous vous informions déjà sur l'intention de quelques parlementaires libéraux de faciliter davantage encore le travail dominical en faisant évaluer par travailleur (plutôt que par employeur) les exceptions relatives au repos dominical obligatoire de la loi sur le travail.

Regarder le nombre d'ouvertures le dimanche par travailleur, et plus par employeur, signifierait qu'un commerce déterminé peut ouvrir le dimanche pendant toute l'année tant que des travailleurs différents sont à chaque fois occupés ce jour-là.

Selon les Parlementaires, la loi sur le travail n'est pas claire à ce sujet. C'est pourquoi, ils souhaitent interpréter les dispositions actuelles par le biais d'une loi interprétative.

Au CNT, les syndicats ont rendu un avis négatif sur cette proposition. En juillet 2016, les parlementaires annonçaient qu'ils adopteraient une autre approche. Pourquoi ne pas laisser décider le bourgmestre d'une commune si le nombre de jours de travail du

dimanche doit être déterminé par travailleur ou par employeur sur son territoire ? Fin mars de cette année seulement, leur proposition de loi a été amendée dans ce sens. Aussi bien la proposition de loi initiale que l'amendement ont été soumis au Conseil d'Etat qui a rendu un avis le 2 mai.

Dans son avis en annulation – totalement justifié -, le Conseil d'Etat signale qu'il n'y a aucun flou autour de ces dispositions de la loi sur le travail. Il n'y a donc aucune raison d'adapter cette loi. Concernant l'amendement, le Conseil d'Etat souligne qu'il y aurait violation du principe d'égalité dans le chef des employeurs de communes avoisinantes, par exemple si une commune autorise des dérogations, et l'autre pas. Reste à savoir maintenant si les Parlementaires feront amende honorable et retireront leur proposition de loi.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

La Cour de Cassation précise la portée de la garantie de rendement légale

Le 4 mars 2011, la CBFA (qui a entre-temps été rebaptisée FSMA) retirait son permis à l'organisme assureur APRA Leven. L'assureur a été mis en liquidation. Apra gérait de nombreuses assurances-groupes et la liquidation a entraîné de nombreuses affaires juridiques de travailleurs qui avaient vu leur pension complémentaire partir en fumée. La question cruciale à ce sujet concernait la portée précise de la garantie légale de rendement (art. 24 Loi sur les pensions complémentaires - LPC).

L'article 24 LPC introduit un rendement minimum pour les pensions complémentaires du type contributions définies (1,75% actuellement ; 3,25% sur les cotisations patronales et 3,75% sur les cotisations personnelles avant le 1/01/2016). Si le rendement des investissements est inférieur, l'employeur ou le secteur paie la différence. La question posée à la Cour de Cassation était de savoir si cet article obligeait l'employeur, en cas de liquidation d'un organisme de pension, à prendre en charge l'intégralité du capital-pension, majoré du rendement légal.

L'employeur argumentait que le but de cet article 24 était seulement d'éviter que l'argent des pensions complémentaires ne soit investi de façon risquée. L'argument de l'employeur était qu'hormis les cas d'erreur ou de négligence, l'employeur ne pouvait être tenu pour responsable de manquements qui sont la conséquence de la liquidation ou de la faillite de l'organisme de pension.

La Cour de Cassation (Cass. 6 mars 2017, s.15.0107.N/3) n'a pas suivi ce raisonnement. Selon la Cour, l'employeur doit apurer les manquements, quelle qu'en soit la cause. Même si cette situation est très exceptionnelle, cet arrêt est très important pour la confiance dans le deuxième pilier. L'article 24 est en effet la seule garantie pour les travailleurs quand l'organisme de pension fait défaut.

astrid.thienpont@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Quel devenir pour les exclus du chômage ?

Actiris, l'opérateur public bruxellois de l'emploi, a commandité une recherche sur le devenir des « exclus du chômage » (UCL). Les résultats viennent d'être présentés aux membres de son comité de gestion.

Menée de janvier 2016 à mars 2017, cette étude s'est centrée sur le vécu de l'exclusion et le devenir des personnes concernées. Avec un objectif central, pour Actiris, dans le cadre de sa nouvelle compétence de contrôle de la disponibilité active : mieux cerner les publics et leur parcours afin de leur proposer un accompagnement adapté.

Cette étude indique que les exclus du chômage sont actifs dans des segments limités du marché de l'emploi (activités et emplois non qualifiés). Ils connaissent des formes de travail plurielles et éloignées de l'emploi durable. Ils sont en décalage avec la norme 'standard' de recherche d'emploi. L'exclusion, vécue comme une injustice, marque une rupture durable et forte avec les institutions publiques ou parapubliques et éloigne de l'accompagnement et de l'emploi. Elle génère un processus de dévalorisation et de précarisation.

La FGTB tire trois enseignements de cette étude, qui renforce sa conviction quant à l'absurdité des mesures d'activation et d'exclusion des chômeurs :

- la menace d'exclusion n'a pas l'effet escompté de « bonification » des comportements de recherche d'emploi : elle provoque, en revanche, bel et bien, des marginalisations, des « retraits » et de l'insécurité ;
- cette procédure est brutale et laisse peu de possibilités de retour à un statut régulier honorable ;
- le devenir de ces personnes est une sorte d'impensé collectif : nos décideurs n'ont jamais pris en compte et réfléchi au devenir de ces « exclus ». La seule échappatoire collective, promue par les accompagnateurs sociaux, c'est la médicalisation, la psychiatrisation du chômage de longue durée et l'orientation vers de nouveaux dispositifs d'accompagnement des personnes dites MMPP. Ce dispositif tourne vraiment à l'absurde.

samuel.droolans@fgtb.be

Formation sur le contentieux judiciaire relatif 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 au contentieux judiciaire relatif aux accidents de 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*

Pour une ordonnance cadre anti-discrimination

Dans un récent avis d'initiative, le CESRBC a constaté un manque de législation anti-discrimination en matière de logement, de transports et de fourniture de biens et services. Des Bruxellois se retrouvent donc dans l'impossibilité de faire reconnaître leurs droits, en ces matières, devant les tribunaux. Le CES demande, en conséquence, l'élaboration d'une ordonnance-cadre anti-discrimination en Région de Bruxelles-Capitale afin de couvrir l'ensemble des matières régionales, d'harmoniser les législations existantes et de couvrir tous les critères protégés.

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 organisés autour du Festival de Résistance.

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

Clôture du Festival

Mardi 13 juin, 20h à la Cité Miroir (Liège) : Théâtre « **La Violence des Riches** » par la Cie Vague-ment compétitifs

Mercredi 14 juin, 9h30 à Beez (Namur) : **Conférence gesticulée « Radical ?! »**

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

 **Festival-de-Résistance**

ECHO REGION WALLONIE

Contrat de gestion de l'AViQ : positionnement de la FGTB wallonne

A chaque étape de l'élaboration du contrat de gestion de l'AViQ, l'Agence pour une Vie de Qualité, la FGTB wallonne a proposé des amendements résultant de ses groupes de travail internes préparatoires où siègent délégués, permanents et experts des centrales professionnelles.

L'AViQ n'est pas un organisme de sécurité sociale

Dans les premières versions du texte, il était question de la mise en œuvre de mécanismes de la sécurité sociale par l'Agence. La FGTB wallonne a dès lors attiré l'attention sur le fait que l'AViQ n'est pas un organisme de gestion de la sécurité sociale. Même si elle hérite de matières qui en sont issues (allocations familiales, maisons de repos...), elle n'est pas financée par les cotisations sociales mais bien par des dotations. Par la suite, le texte a été modifié et évoque désormais que l'AViQ met en œuvre une politique de protection sociale.

L'efficacité n'est pas une valeur

Pour la FGTB wallonne, l'efficacité n'est pas une valeur. C'est un critère d'évaluation des politiques, l'aptitude à optimiser les moyens alloués pour atteindre un résultat. Le seuil de rentabilité est l'outil d'évaluation privilégié pour envisager l'efficacité d'une organisation. Or, l'efficacité peut être mise en tension avec les autres valeurs souhaitées (solidarité, qualité). Cet amendement n'a malheureusement pas été accepté et l'efficacité continue à être reprise comme valeur essentielle.

Les aidants proches – un choix non contraint

La CSC a présenté un amendement, soutenu par la FGTB wallonne : le texte proposé pouvait laisser envisager l'aidant proche comme le soutien complémentaire indispensable à une offre de services, ce qui signifie un frein à l'autonomie des femmes, en leur barrant l'accès à l'emploi et aux droits associés. Le texte a été modifié et donne une priorité à l'offre de services et au choix de vie non contraint de l'aidant proche.

Le concept d'empowerment individuel

La FGTB wallonne a souhaité retirer du texte la notion d'empowerment individuel comme moyen d'arriver à l'inclusion et l'autonomie de la personne. On aurait pu considérer ce concept comme la valorisation d'une responsabilisation individuelle au détriment de la solidarité collective. Ce concept a été retiré.

L'approche qualitative et normative

Dans le texte initial, l'approche de la qualité développée par l'agence était opposée à l'approche normative. Pour la FGTB wallonne, la mise en place de normes (d'encadrement, d'infrastructures...) participe au contraire à une démarche de qualité. Il était aussi fait référence à la gestion des activités au moindre coût. Or, le critère d'évaluation de l'efficacité n'est pas le coût le plus faible mais une allocation optimale des ressources en fonction des résultats attendus. Le texte a été amendé dans ce sens.

Assurer un suivi des avis rendus

Le texte reprend cet objectif du Conseil de stratégie et de prospective, point ajouté par la FGTB wallonne, à l'instar de la procédure en vigueur au CESW.

Intégrer les interlocuteurs sociaux dans la culture partenariale

Initialement, les organisations syndicales étaient exclues de l'objectif de développer une culture partenariale. Grâce à la FGTB wallonne, les interlocuteurs sociaux seront intégrés en tant que partenaires de l'AViQ, à l'instar des opérateurs, services et bénéficiaires.

Les indicateurs de résultat

L'AViQ a présenté des indicateurs quantitatifs de charge de travail par service. La FGTB wallonne a demandé que le cadre organique du personnel puisse être communiqué au Conseil général, reprenant par branche et département, le nombre d'ETP. Il est en effet nécessaire de connaître la situation actuelle pour pouvoir évaluer son évolution dans les cinq années à venir afin de s'assurer que tous les services disposent du personnel suffisant pour remplir leurs missions.

La FGTB wallonne a aussi obtenu que l'on promeuve une participation des agents à la définition des indicateurs quantitatifs et qualitatifs de leur travail. Enfin, à la demande de la FGTB wallonne, l'élaboration future d'indicateurs qualitatifs des politiques à mettre en œuvre se retrouve dans les objectifs du Conseil de stratégie et de prospective.

raphael.emmanuelididis@fgtb-wallonne.be

Des impôts non-déclarés ? Pas de souci pour le Ministre Tommelein !

Les personnes qui auraient omis de déclarer un héritage au fisc ces dernières années, peuvent compter sur la grâce du Ministre flamand Tommelein.

Une « régularisation fiscale » est en cours depuis peu en Flandre où les impôts flamands non déclarés par le passé peuvent encore l'être aujourd'hui. Il s'agit surtout de droits de succession, mais aussi l'impôt d'enregistrement non déclaré, de droits de répartition dans le cas de désintéressement entre copropriétaires ou encore de droits de donation.

À l'instar des régularisations fiscales fédérales, cette régularisation flamande serait une mesure unique, également limitée dans le temps. L'expérience du passé nous apprend toutefois que ce type de mesure est rarement unique.

Une réglementation incohérente

Le Ministre Tommelein permet donc aux fraudeurs fiscaux flamands de régulariser leur situation impunément et à un taux avantageux. Les intéressés n'ont pas payé d'impôts et échappent encore à une lourde amende.

La réglementation ne tient toutefois pas debout. Les personnes qui héritent de leurs parents paient normalement de 3 à 27 %, en fonction du montant. Si ces impôts n'ont pas été déclarés, un taux de régularisation de 35 % est d'application pour les 5 premières années qui suivent l'infraction. Si l'infraction remonte à plus de cinq ans et est donc prescrite, un taux de 37 % est d'application. Un taux supérieur à celui d'application si on paie honnêtement ses impôts, mais la sanction est toutefois toujours inférieure à celle d'application si le fisc vient à découvrir la fraude, où le paiement d'une amende est alors réclamé en sus de l'impôt dû.

D'autres règles sont d'application pour des héritages reçus d'autres personnes que les parents. Si l'héritage a été cédé il y a plus de cinq ans, mais n'a pas été déclaré, un taux préférentiel de 37 % sera d'application, quel que soit le montant. Lorsque les choses se passent normalement, un taux de 45 à 65 % est d'application lors de la déclaration ou de 70 % en absence de déclaration et si celle-ci remonte à moins de 5 ans.

Cette réglementation s'avère donc plus avantageuse qu'une régularisation des capitaux

en ligne non-directe (taux fixe de 70 %) et même plus avantageuse que se résoudre à payer honnêtement ses droits de succession (jusqu'à 60 % pour la tranche la plus élevée). En d'autres termes, reporter au maximum la déclaration d'une infraction à la réglementation fiscale, de préférence jusqu'à ce que l'infraction soit prescrite, cela rapporte !

Le taux fixe n'est plus fonction du montant dû et la nouvelle réglementation ne fait en outre plus la distinction entre la fraude fiscale "limitée" et la fraude fiscale "grave". Même si l'évasion fiscale est organisée délibérément, les mêmes taux restent d'application.

Mauvais signal

Il s'agit d'une véritable gifle pour tous les citoyens qui paient correctement leurs impôts. En outre, comme on peut le constater de plus en plus souvent, l'évasion fiscale n'est plus vraiment d'actualité : les banques étrangères se distancient toujours davantage des fortunes d'origine suspecte, la pression internationale sur les paradis fiscaux pour l'échange des données se renforce de jour en jour. Avec des rapports d'enquête comme les Panama Papers, ceux qui cachaient leurs avoirs dans des constructions offshores voient de plus en plus souvent leur fraude révélée à la face du monde entier.

Un consensus sociétal prend de plus en plus forme pour que l'étau se resserre autour des fraudeurs fiscaux, et à juste titre. Le fait qu'un ministre libéral choisisse à un moment pareil de se ranger du côté des personnes coupables d'évasion fiscale par le passé, témoigne d'un certain éloignement par rapport à la société d'aujourd'hui et représente à coup sûr un très mauvais signal.

greg.verhoeven@vlaamsabvv.be

Tout le monde doit pouvoir profiter de l'énergie solaire

Les investissements dans l'énergie solaire reprennent, mais pour atteindre les objectifs en matière de climat et d'énergie, les choses doivent aller nettement plus vite. C'est le message que souhaite véhiculer «Iedereen hernieuwbaar», une large coalition, active au niveau flamand, de partenaires sociaux, d'organisations sectorielles, de défense des consommateurs, de l'environnement, dont fait partie la FGTB flamande.

La coalition souhaite une accélération des investissements et souhaite parallèlement que tout le monde puisse profiter des avantages de l'énergie solaire. C'est pourquoi, elle fait 5 propositions aux décideurs politiques :

- 1. Donner des informations claires et objectives aux citoyens et aux administrations locales sur leur potentiel solaire.*
- 2. Faire du soleil un investissement intéressant pour tous. Par exemple, laisser les administrations locales organiser des adjudications pour les grandes toitures, avec des incitants supplémentaires pour les coopératives citoyennes et les groupes-cibles fragiles.*
- 3. Veiller à un rendement garanti sur les panneaux solaires.*
- 4. Encourager un réseau d'électricité en équilibre, avec le plus de soleil (et de vent) possible. Veiller notamment à avoir un tarif réseau fixe pour l'avenir, favorisant l'énergie renouvelable et un comportement flexible et peu énergivore.*
- 5. Renoncer à imputer tous les coûts énergétiques sur la facture d'électricité et introduire, à la place, une taxe CO2 sur l'utilisation des carburants fossiles (mazout et gaz naturel).*

Pour plus d'info, consultez le site www.iedereenhernieuwbaar.be (informations en néerlandais uniquement).

Plus de transparence dans les filières d'approvisionnement en vêtements

Conditions de travail déplorables et violations des droits des travailleurs et travailleuses sont malheureusement des caractéristiques intrinsèques de l'industrie de l'habillement. On se souvient bien sûr du drame du Rana Plaza au Bangladesh qui s'est effondré le 24 avril 2013 entraînant la mort de 1138 travailleuses et travailleurs. Lorsque cette catastrophe a eu lieu, la seule façon d'identifier les entreprises européennes liées à ce drame fut de rechercher des étiquettes de marques dans les décombres. Cela doit changer. Il est en effet crucial de pouvoir identifier les enseignes et marques clientes des usines hébergées dans les bâtiments pour pouvoir établir leur responsabilité.

C'est pourquoi, la FGTB avec achACT et la Schone Kleren Campagne ainsi que 76 autres organisations ont écrit une lettre ouverte à la Commission européenne appelant à la mise en place d'un cadre réglementaire pour les entreprises d'habillement qui opèrent au sein du marché intérieur européen. Elles appellent également l'Union européenne à exiger que les entreprises publient régulièrement les noms, adresses et coordonnées de toutes les unités de production de leur filière d'approvisionnement.

Pour plus d'informations sur la campagne "Transparence" : www.achact.be/transparence

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

0,7% : le sens du chiffre

0,7%, c'est le pourcentage de leur PIB que les pays membres de l'OCDE, dont la Belgique, se sont engagés à consacrer à la coopération au développement.

Mais quelles dépenses sont prises en compte dans le calcul de ce pourcentage ? Les gouvernements de l'OCDE, réunis en Comité de l'Aide au Développement (DAC), en discutent pour le moment. Assouplir la définition des dépenses de coopération pourrait leur permettre de se rapprocher du 0,7% sans pour autant fournir des efforts budgétaires supplémentaires.

Des rencontres entre le mouvement syndical (dont la FGTB) et le DAC ont été organisées durant le précédent semestre par la CSI et le TUAC. Elles ont permis de communiquer nos priorités aux représentants gouvernementaux siégeant au DAC.

Ainsi, les instruments en appui au secteur privé, tels que les prêts et garanties à l'investissement et les crédits à l'exportation, pourraient plus facilement rentrer dans le calcul du 0,7%. Dans ce cas, nous avons insisté

pour que ces instruments apportent la preuve d'une plus-value en termes de développement (« développement additionality ») en se basant sur des mécanismes de diligence et de sanctions en cas de non-respect du travail décent par le secteur privé bénéficiaire.

Deuxième question en débat : comment est affecté le 0,7% ? A la réalisation de quels objectifs de développement durable (SDG) est-il utilisé ? Le système de rapportage CSR (credit report system) doit permettre de répondre à cette question. Pour le mouvement syndical, ce système de rapportage doit mettre en évidence les efforts fournis sur les SDG relatifs à la lutte contre les inégalités et aux quatre piliers du travail décent. L'appui au dialogue social devrait faire l'objet d'une visibilité particulière dans ce CSR. Après tout, c'est de son bon fonctionnement que dépendra la réalisation de plusieurs SDG.

thierry.aerts@fgtb.be

Socle européen des droits sociaux : une coquille vide ?

Le 26 avril 2017, la Commission européenne a lancé son socle européen des droits sociaux, annoncé depuis longtemps déjà. En effet, depuis la première annonce officielle de cette initiative (discours sur l'Etat de l'Union, Juncker, septembre 2015), on dénombre beaucoup de propositions, projets, discussions et même une consultation publique. Et ce n'est pas fini : la Commission souhaite que l'initiative soit officiellement confirmée par toutes les instances européennes (Parlement, Conseil, Commission...) à l'occasion du Sommet social du 17 novembre 2017 à Göteborg. Cela signifie que certains éléments devront encore être développés d'ici là et que le texte devra encore être adapté de façon à aligner les positions de chacun.

Entre-temps, il semble qu'il ne faille pas attendre trop d'initiatives concrètes et législatives au niveau européen. Mais bien du support, des études, des évaluations... En toute honnêteté, il faut bien dire que la Commission ne dispose pas d'une étendue de possibilités en la matière. Les thèmes du socle européen des droits sociaux sont tels que la responsabilité incombe généralement aux Etats mem-

bres et souvent aussi aux interlocuteurs sociaux de ces pays. Les Etats membres et les interlocuteurs sociaux l'ont voulu ainsi.

Les 20 points du pilier sont plutôt vagues, précisément parce qu'ils doivent encore être développés au sein des Etats membres – mais ils comprennent toute une série de « droits » que les Etats membres sont tenus de mettre en œuvre. Sans préciser toutefois pas de quelle façon ils doivent être concrétisés. Les 20 points sont regroupés en trois thèmes :

- Egalité des chances et égalité d'accès au marché du travail
- Conditions de travail décentes
- Protection sociale et société inclusive

Plus d'infos sur <http://ec.europa.eu/social> > « Français » > « Aller directement à : Socle des droits sociaux »

bart.samyn@fgtb.be