

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 01, janvier 2020

■ Economie

Quels sont les changements qui marqueront la mesure de l'indice des prix à la consommation (IPC) en 2020 ?

■ Entreprises

Tierce opposition : les syndicalistes savent pourquoi !

Arrêt de la Cour de Cassation dans l'affaire du piquet de grève d'Anvers

■ Politique sociale

La perte des allocations n'aidera pas les jeunes à trouver de l'emploi

■ Ombuds social

Pas de droit au report du congé en cas de maladie durant une période de congé extra-légal

■ Echo région Bruxelles

Séminaire « Comprendre et agir contre les dominations à partir d'une grille de lecture féministe »

■ Echo région Wallonie

Un cœur en commun

■ Echo région Flandre

Flandre : le nombre d'emplois faisables est au plus bas !

■ Europe & Relations Internationales

Les Normes de l'OIT dans les traités de Commerce : la FGTB auditionnée à la Chambre

Le syndicalisme de réseau dans le secteur cacao

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 garantir à nouveau la protection sociale

La droite politique continue à jouer la carte de la diminution des cotisations patronales et des impôts. Si on les laisse faire, le démantèlement larvé de notre protection sociale continuera.

Le précédent gouvernement fédéral Michel a fortement réduit les cotisations sociales et fiscales. Ceci en grande partie en faveur des entreprises. Pensons par exemple à la diminution du taux des cotisations patronales de sécurité sociale (de 33% à 25%) et à la réduction de la taxation des bénéficiaires à 25% (20% pour les PME). Comme il n'y a pas eu suffisamment de nouvelles recettes en contrepartie, les budgets de la sécurité sociale et de l'Etat présentent des déficits supplémentaires. Et la droite souhaite poursuivre sur cette voie. Elle est rejointe dans ce raisonnement par les organisations patronales. Dans son mémorandum, la FEB demande ainsi une nouvelle diminution des cotisations patronales à 20%. Il y a peu, la fédération sectorielle Comeos demandait la même chose, en plaidant pour une diminution à 20%, voire une exonération complète pour les bas salaires. Et avec les libéraux, les organisations représentatives des PME souhaitent une prolongation de la mesure du premier travailleur gratuit et même l'élargissement de cette gratuité à un deuxième et à un troisième travailleur.

Il est temps de mettre un terme à ce démantèlement de notre protection sociale. A l'inverse, il faut s'atteler à refinancer la sécurité sociale et à trouver de nouvelles recettes fiscales. Il y a de bonnes raisons pour cela. D'abord, d'une façon ou d'une autre, ces cotisations reviennent à la société, sous forme de prestations sociales ou de services collectifs. Pensons à l'enseignement et aux transports publics. Affirmer, comme le fait la FEB dans sa publication à l'attention de ses membres que « pour chaque 100 euros que paie un employeur comme coût salarial, 53 vont à l'Etat » est donc volontairement trompeur. Ensuite, dans un contexte d'inégalité croissante, de population vieillissante et de changement climatique, nous avons besoin de davantage de redistribution et d'Etat. Enfin, nous constatons que la politique de moins de cotisations et plus de subsides aux entreprises ne fonctionne pas. Dans sa revue de décembre 2019, la Banque nationale écrit, dans le style diplomatique qu'on lui connaît : « la diminution des coûts salariaux par unité produite ne se traduit pas toujours intégralement par des prix à l'exportation moins élevés, mais se reflète en partie dans les marges bénéficiaires des entreprises ». Donc : diminution des recettes de sécurité sociale, mais augmentation des marges bénéficiaires.

Ceci est l'enjeu central de la formation du gouvernement : garantir à nouveau la protection sociale. Et donc assurer le financement de la sécurité sociale, en faisant contribuer le travail comme il se doit, en sollicitant aussi davantage le capital. Et en bout de course, en garantissant l'équilibre par des recettes fiscales. C'est là aussi l'enjeu de notre manifestation du 28 janvier organisée à l'initiative de la FGTB pour une sécurité sociale fédérale et forte. Et cela doit devenir l'enjeu d'un large combat d'idées dans lequel nous devons en tout cas souligner la plus-value, pour notre société, des cotisations fiscales et parafiscales.

Brochure sur la sécurité sociale

La FGTB a élaboré une brochure sur la sécurité sociale.

A l'occasion de son 75ème anniversaire nous nous arrêtons un moment sur ce qui nous concerne tous : la sécurité sociale, notre assurance sociale, solidaire, collective, obligatoire, outil puissant de redistribution et pilier fondamental de l'Etat (social) belge. Nous y rappelons les différentes branches de la sécurité sociale, ses différentes institutions, et donnons les principaux chiffres : dépenses par branche en euros, nombre d'assurés sociaux par branche, sources de financement... Nous y abordons également les principaux défis auxquels la sécurité sociale est confrontée, et y consacrons ensuite un chapitre important sur ce que veut la FGTB. Cela tant en matière de financement que de prestations sociales, et ce tant au niveau transversal que par branche de la sécurité sociale.

Cette brochure est l'un des outils qui nous aidera à informer nos affiliés, les permanents, les délégués, et plus largement à sensibiliser les lecteurs sur l'importance de notre sécurité sociale et sur les enjeux qui justifient que l'on se mobilise pour la défendre et la renforcer. Car la sécurité est un outil fondamental pour être toujours protégés ! Ensemble, on est plus forts !

A consulter sur le site web de la FGTB www.fgtb.be dès fin janvier !

■ ECONOMIE

Quels sont les changements qui marqueront la mesure de l'indice des prix à la consommation (IPC) en 2020 ?

Chaque fin d'année depuis 2013 (date de la dernière grande réforme), la commission de l'indice émet un avis au Ministre de l'Economie concernant l'indice des prix à la consommation et son mode de calcul.

Quelles sont les nouveautés pour 2020 ?

Premièrement, en ce qui concerne la source de l'indice, l'**EBM** (c'est-à-dire l'Enquête sur le Budget des Ménages) a été réformée en 2018 puisqu'à présent les ménages doivent noter leurs dépenses durant 2 semaines (contre 1 mois précédemment). Ceci est conforme au règlement d'Eurostat et permet un taux de réponse plus élevé, car la durée de l'enquête est plus courte.

A la demande de la FGTB, suivie par les autres représentants des travailleurs, l'Administration travaille depuis 2014 à une meilleure prise en compte des dépenses des personnes âgées dans l'IPC, qui étaient sous-estimées jusqu'à présent. Pour l'EBM 2018, 260 ménages de seniors (plus de 77 ans – ancien âge limite de l'EBM) ont été introduits dans l'échantillon. Cela va améliorer la prise en compte des dépenses des ménages composés de personnes de plus de 77 ans, auparavant ignorées.

Deuxièmement, le témoin des loyers privés sera remanié en 2020. En effet, jusqu'à présent et malgré les nombreuses améliorations de l'échantillon, l'évolution des prix de loyers était sous-estimée. En effet, l'ancienne méthodologie était basée sur une enquête et le taux de non-réponse était de 30% entre deux années. L'échantillon (environ 2000 habitations) devait dès lors régulièrement être agrandi. De plus, l'enquête ne captait pas bien les hausses des loyers liées à des changements de locataires et/ou des indexations qui intervenaient après quelques années (difficile de convaincre des nouveaux locataires de participer à l'enquête et de répondre plusieurs années de suite surtout si le prix n'évolue pas pendant quelques années). Pour 2020, l'Administration va exploiter la base de données des contrats de bail enregistrés. Cette base de données permet de suivre l'évolution des loyers de manière plus précise.

Troisièmement, en ce qui concerne **les recherches** qui seront menées en 2020, pour une introduction en 2021, l'Administration travaille sur la méthode du **webscaping** (qui est une méthode qui permet de relever les prix directement sur les sites internet) pour relever les prix des tickets d'avion (avec prise en compte de l'aéroport de Charleroi, actuellement uniquement Zaventem), les lunettes de soleil et les croisières. Cette méthode permet de faire des relevés de prix plus exhaustifs et de manière plus fréquente que les relevés manuels. La représentativité de l'indice est donc améliorée.

Finalement, **les nouveaux témoins** pour 2020 sont : bières sans alcool, pommeau de douche, chemin de table, parapluie, remplacement pneu été-hiver, pension pour animaux, lunettes de soleil.

Les témoins supprimés sont : téléphone sans fil, abonnement pour bancs solaires.

Ces adaptations ont pour but de mieux mesurer l'évolution des prix et d'améliorer la représentativité de l'IPC, un indicateur économique important pour l'économie de notre pays et indirectement, pour l'évolution des salaires et allocations sociales via le système d'indexation automatique.

giuseppina.desimone@fgtb.be

Tierce opposition : les syndicalistes savent pourquoi !

En novembre, les négociations concernant un paiement correct des salaires et une plus grande sécurité d'emploi ont été laborieuses chez AB InBev, avec pour conséquence une grève de 24 heures. Les deux moments de négociation qui ont suivi n'ayant rien donné, une nouvelle action collective a eu lieu le 3 décembre.

La direction a alors chargé un huissier d'établir des constats et a déposé des requêtes unilatérales auprès du président du tribunal de travail de première instance de Louvain, siégeant en référé.

Le 4 décembre, deux décisions ont été rendues. Des décisions au contenu habituel : interdiction « à quiconque », « droit au travail », astreinte de 500 euros et par infraction...

Le lendemain, le 5 décembre, une tierce opposition a été formée en front commun syndical (FGTB et CSC).

Dans sa décision finale du 19 décembre, le président du tribunal confirme la jurisprudence antérieure en affirmant que l'expiration du

délai de validité des décisions et la résolution (en grande partie) du conflit ne sont pas des éléments pertinents pour évaluer l'intérêt de former une tierce opposition. Compte tenu de la restriction du droit à l'action collective et l'empêchement d'exercer le travail de délégué syndical, cet intérêt est néanmoins bien présent. Le juge reconferme également la jurisprudence entre-temps établie selon laquelle si au moins quelques militants sont connus de la direction, une procédure contradictoire doit être lancée. Les deux décisions sont donc revues et AB InBev est condamné aux frais de justice.

Il est important de noter que les constats d'un huissier de justice ne permettent pas de faire état de violences vis-à-vis de non-grévistes et que le juge a souligné que les dommages économiques - qui constituent également une violation de la libre circulation des marchandises (!) - sont inhérents à des actions de grève.

lander.vanderlinden@fgtb.be

Arrêt de la Cour de Cassation dans l'affaire du piquet de grève d'Anvers

Rappel des faits :

Le 24 juin 2016, la FGTB organisait une grève générale. A Anvers, des piquets de grève étaient organisés dans la zone portuaire. Bruno Verlaeck, président de la FGTB Anvers (et président de la section régionale Antwerpen-Waasland de la Centrale Générale) et un militant ont, suite à cela, fait l'objet de poursuites pénales pour « entrave méchante à la circulation » (art. 406 du Code pénal).

Le 29 juin 2018, Bruno a été déclaré coupable par le tribunal de première instance, et le militant a été acquitté. Un appel de cette décision a été interjeté.

Le 26 juin 2019, la Cour d'appel déclare également Bruno coupable. Les faits imputés lui sont en outre individuellement attribués et reprochés. Il s'ensuit un pourvoi en cassation.

Le 7 janvier 2020, l'arrêt de la Cour de cassation est rendu.

Appréciation de la Cour de cassation

La Cour juge qu'il suffit que l'entrave à la circulation soit susceptible d'engendrer une situation de danger. Il n'est pas requis que la Cour d'appel démontre que l'accusé savait ou aurait dû savoir que cela pouvait devenir dangereux (intention). Que cette appréciation des faits soit correcte ou non, elle ne peut

pas être attaquée en cassation. Le dernier mot revient à cet égard à la Cour d'appel.

Le fait que l'entrave s'inscrive dans le cadre d'une action de grève ne signifie pas qu'elle ne peut pas être méchante et qu'elle ne peut pas constituer un délit. La Cour d'appel pouvait apprécier que, dès le début, l'accusé avait agi « de façon méchante »

Pour ce qui est de l'examen à la lumière de la CEDH et de la Charte sociale révisée, la Cour affirme que des restrictions sont possibles, à condition qu'elles répondent à des objectifs d'intérêt général et qu'elles n'atteignent pas les droits protégés dans leur essence-même.

Ici aussi, la Cour se fie entièrement à l'appréciation de la Cour d'appel. Il n'est pas vérifié si la restriction était nécessaire dans une société démocratique. A cet égard, la Cour souligne même que la condamnation n'empêche pas que le droit de grève puisse être exercé normalement (!).

A la suite de cet arrêt, quiconque occupe ou bloque la route (même brièvement) risque désormais des sanctions pénales : c'est inacceptable pour la FGTB !

lander.vanderlinden@fgtb.be

Séminaire d'élections sociales

En mai 2020, les représentants des travailleurs de 6.000 CPPT et 3.000 CE seront élus ou réélus.

Dans le cadre des élections sociales de 2020, l'Atelier de droit social de l'UCL (par le professeur F. Dorsse-mont) organise un séminaire sur le thème suivant : « Elections sociales 2020 : entre continuité et nouveautés ». Ce séminaire sera organisé le 11 février 2020, de 12h00 à 14h30, à Bruxelles, au CNT.

Le but du séminaire est d'approfondir les nouveautés de la loi du 4 avril 2019 relative aux élections sociales, ainsi que certains éléments restés inchangés qui peuvent parfois être qualifiés d'épineux. Le département social de la FGTB fédérale fera partie du panel de discussion.

Ce séminaire vise surtout les militants syndicaux, personnes actives sur le terrain, juristes intéressés, DRH et chercheurs.

En pratique :

- *Accès gratuit pour les membres de la Faculté de droit de l'UCL.*
- *Programme et inscription via le lien ci-après : : <https://uclouvain.be/fr/instituts-recherche/juri/crides/evenements/seminaire-elections-sociales-2020-entre-continuite-et-nouveautes-1-02-20.html>*
- *Pour les non-membres, le prix de participation est de 50 euros (inscription avant le 30 janvier). Au-delà de ce délai, le prix passe à 65 euros. Attention : le nombre de places est limité.*

Congé de maternité : une première victoire pour la FGTB !

Les travailleuses qui tombent en incapacité de travail avant la date de leur accouchement perdent ces jours de congé de maternité. Une injustice contre laquelle la FGTB s'est dressée. Nous avons repris nos revendications en la matière dans nos résolutions de congrès 2018, ainsi qu'en 2019, nous avons créé une plate-forme rassemblant des organisations qui partagent cette revendication. Ensemble, nous avons signé un courrier que nous avons adressé aux présidents de tous les partis démocratiques pour leur demander de supprimer au plus vite cette discrimination.

A la suite de ce courrier, cette revendication a été reprise par le Parlement et différents partis. Des propositions de loi ont été introduites et soumises pour avis au CNT. Fin décembre, nous sommes parvenus à formuler un avis unanime au CNT (avis 2153).

Les interlocuteurs sociaux s'engagent à élaborer, pour le premier semestre de cette année, une proposition qui supprime cette discrimination.

■ POLITIQUE SOCIALE

La perte des allocations n'aidera pas les jeunes à trouver de l'emploi

La Banque nationale a publié en décembre une étude sur l'impact du durcissement des conditions d'accès aux allocations d'insertion sur les sorties vers l'emploi. Conclusion : aucun impact significatif !

Rappel : les réformes de 2015

En 2015, l'accès aux allocations d'insertion a été limité de deux façons.

Depuis le 1er janvier 2015, les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 25 ans lors de leur première demande ont perdu le droit aux allocations d'insertion. Cette mesure touche surtout les personnes hautement qualifiées, qui sont définitivement exclues du droit aux allocations d'insertion. Ceci implique également qu'elles ne sont pas accompagnées et contrôlées dans leur recherche d'emploi.

Depuis le 1er septembre 2015, les demandeurs d'emploi de moins de 21 ans sans diplôme sont également privés d'allocations d'insertion. Pour eux, le droit aux allocations est différé puisqu'ils entrent de nouveau en ligne de compte pour des allocations dès leurs 21 ans. A condition toutefois que leur comportement de recherche ait été évalué positivement à deux reprises à partir de leur 20e anniversaire.

L'étude

L'étude se base sur des données du VDAB, du Forem et d'Actiris sur les jeunes demandeurs d'emploi (de 18 à 26 ans) qui se sont inscrits entre 2011 et 2014 inclus. Les groupes-cibles des nouvelles mesures y sont abordés séparément (minimum 24 ans et maximum 19 ans sans diplôme). L'étude s'est intéressée au pourcentage de ces demandeurs d'emploi au travail 6, 12 et 18 mois après leur inscription comme demandeur d'emploi. Egalement sous la loupe, le nombre de demandeurs d'emploi à avoir connu une expérience professionnelle pendant cette période. Les résultats des demandeurs d'emploi qui se sont inscrits entre 2011 et 2013 ont ensuite été comparés avec ceux inscrits en 2014. Les jeunes inscrits à partir du 1er janvier 2015 n'ont pas été repris dans l'étude car leur choix de s'inscrire comme demandeur d'emploi, ou non, pouvait être influencé par les modifications réglementaires.

Les résultats

En Flandre, 80% des demandeurs d'emploi de 24 ans hautement qualifiés avaient un emploi 12 mois après leur inscription. 90% ont connu une expérience professionnelle. Ces chiffres n'ont pas été influencés par la modification réglementaire. En Wallonie, les chiffres sont moins élevés (59% et 72%) mais là non plus, aucun impact sur la sortie vers

l'emploi après 12 mois. Il y a toutefois une augmentation minime du nombre de demandeurs d'emploi qui ont connu une expérience professionnelle dans les 12 mois de leur inscription. Pour Bruxelles, il est plus difficile de tirer des conclusions claires, mais la mesure ne semble pas non plus y avoir un impact significatif. Deux explications sont possibles. D'une part, il y a l'impact de la période d'insertion. Les personnes en difficultés financières, et donc les plus sévèrement touchées par la perte d'allocations, ne peuvent pas se permettre une année sans revenus. Pour eux, la période d'insertion est déjà une importante incitation à trouver du travail. D'autre part, une autre étude montre que les jeunes demandeurs d'emploi réagissent rarement à de telles incitations car ils sont (trop) optimistes par rapport à leurs chances de trouver un emploi.

La mesure pour les jeunes sans diplôme n'a pas non plus un impact significatif. Ceci s'applique aux 3 régions et vaut tant pour les emplois fixes que pour les expériences professionnelles temporaires.

Conclusion

Dans ses conclusions, l'étude confirme la position de la FGTB : le renforcement des conditions relatives aux allocations d'insertion était une mauvaise décision. Elle n'aide pas les jeunes à trouver de l'emploi, mais rend les choses encore plus compliquées financièrement.

La FGTB continue à plaider pour la suppression de ces conditions supplémentaires. Il est en outre nécessaire de maintenir et même d'étendre la garantie Jeunes. Chaque jeune a droit à un emploi, une formation ou un lieu de stage de qualité après maximum 4 mois de chômage.

Vous trouverez l'intégralité de l'étude ici (uniquement disponible en Anglais) :

<https://www.nbb.be/nl/articles/scrapping-entitlement-unemployment-benefits-young-labor-market-entrants-effective-way-get>

astrid.thienpont@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Pas de droit au report du congé en cas de maladie durant une période de congé extra-légal

Dans un arrêt du 19 novembre 2019 concernant la Finlande, la Cour de justice de l'Union européenne revient sur la question du droit au report du congé en cas de maladie durant les vacances. Le droit au report est un principe bien établi. Toutefois, l'arrêt concerne la situation spécifique où la maladie survient durant la prise de congés extralégaux résultant d'une convention collective de branche. La question se pose si le refus de report fondé sur cette circonstance est conforme au droit européen. La Cour rappelle que la directive temps de travail ne s'oppose pas à des dispositions internes accordant un droit au congé annuel payé d'une durée supérieure aux quatre semaines qu'elle impose. En effet, la directive fixe des conditions minimales et les Etats sont libres d'adopter des mesures plus favorables. Toutefois, ces congés supplémentaires sont régis par le droit national, en dehors du régime de la directive. Il appartient ainsi aux Etats de définir les conditions d'octroi et d'extinction de ces jours de congé supplémentaires. La Cour conclut que le droit européen ne s'oppose pas à ce que, pour des

jours de congés excédant la période minimale de quatre semaines, le droit au report pour cause de maladie soit exclu. L'article 31, §2, de la Charte des droits fondamentaux, qui garantit le droit à une période annuelle de congés payés, n'y fait pas obstacle. En effet, la charte n'est pas applicable dans la mesure où, en prévoyant l'octroi de jours de congés excédant la période minimale de quatre semaines prévue par la directive, le Finlande ne met pas en œuvre le droit de l'Union, condition mise à l'application de la charte. Si cette jurisprudence peut sembler drastique, elle doit être mise en perspective avec la situation en Belgique. Chez nous, en contravention au droit européen, aucun droit au report des congés légaux n'est prévu en cas de maladie survenant durant les vacances. La question est actuellement discutée au CNT, où elle achoppe sur des enjeux de contrôle et de financement. Un dossier à suivre...

isabelle.doyen@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

« Comprendre et agir contre les dominations à partir d'une grille de lecture féministe »

Dans de nombreuses parties du monde, on assiste à un retour en force du nationalisme, du racisme, et des violences fondées sur le genre : construction de « murs anti-migrants », montée au pouvoir de l'extrême-droite en Italie et au Brésil, déferlante raciste en France à l'encontre des populations étiquetées « musulmanes », multiplication des féminicides, assassinats violents d'activistes LGBTIQ+ etc. Des mouvements réactionnaires, et de plus en plus ouvertement fascistes, gagnent du terrain à mesure que les politiques d'austérité et de régression sociale s'abattent sur les populations. Si ces mouvements veulent nous ramener en arrière, les luttes sociales, féministes, antiracistes, reprennent elles aussi des forces partout dans le monde : le mouvement #MeToo qui a permis de rendre visible et de briser le silence sur les violences sexuelles et leur impunité, les grèves massives du 8 mars (Journée Internationale des Femmes), l'organisation des populations contre les violences policières et le racisme aux Etats-Unis et en Europe...

Ce nouvel essor ne vient pas seulement de la conscience du danger que représente la diffusion de ces idéologies réactionnaires mais aussi du chemin qu'il nous reste à parcourir pour vivre dans une société égalitaire, libérée des systèmes de domination.

La Centrale Culturelle Bruxelloise organise un séminaire qui sera l'occasion dans un premier temps de déconstruire nos propres représentations, nos propres stéréotypes et conditionnements, mais aussi les « privilèges » que nous pouvons avoir à partir des positions sociales que nous occupons à l'intérieur de ces systèmes de domination. Dans un deuxième temps, nous développerons des outils d'analyse féministe pour repenser nos identités sociales, le travail, la sexualité etc., pour questionner et enrichir nos pratiques sociales, professionnelles et militantes.

martine.chavatte@cepag.be

Formation

Le 20 février, tous les collaborateurs des ODS et des services juridiques des centrales sont invités à une formation sur les accidents du travail.

La formation sera donnée par Steve Gilson, avocat au barreau de Namur, dans les bureaux de la FGTB fédérale, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles (salle A- 6e étage) de 9h30 à 12h30.

W/inscriptions par e-mail à formationsODS@fgtb.be. N'hésitez pas à fournir, au préalable, vos questions à l'orateur via cette adresse.

Séminaire

La méthodologie développée tout au long de ce séminaire puisera dans les outils issus de l'éducation populaire, favorisant le partage d'expériences et la construction collective de nouveaux savoirs, de nouvelles pratiques et de moyens d'action : travaux de groupes, mises en situation, exercice de retransmission, etc.

Le programme du séminaire

Jeudi 20/02 : être un « homme », être une « femme »... processus naturel ou construit social?

Vendredi 21/02 : les enjeux de la domination masculine

Lundi 02/03 : « genre », « classe », « race » : l'analyse des rapports de domination

Mardi 03/03 : participer à la grève du 8 mars : pourquoi ? comment ?

ENQUÊTE

Et vous, vous en êtes où avec la charge mentale ?

Le CEPAG, avec le soutien du Bureau wallon des Femmes de la FGTB, lance une enquête sur la charge mentale. Un phénomène de surcharge psychologique causé par un « trop-plein » de responsabilités en ce qui concerne les tâches dévolues au ménage ou à la famille.

Si la charge mentale peut concerner chacune et chacun d'entre nous, elle touche en grande majorité les femmes, victimes d'une division encore très sexuée de notre société. En effet, aujourd'hui encore, elles assument 2/3 du travail domestique et familial

Cette situation a des conséquences tout au long de la vie des femmes : choix des études et du métier, carrière professionnelle, temps partiel... Mais aussi, moindre participation à la vie sociale, culturelle, syndicale...

L'enquête anonyme permettra d'évaluer le poids de la charge mentale sur les travailleuses et travailleurs. Les résultats permettront de sensibiliser sur cette question et d'élaborer des pistes de solutions concrètes et collectives.

A vos clics, cela ne prendra que quelques minutes ! www.cepag.be

La FGTB wallonne et le CEPAG sont sur Facebook ! 

N'hésitez pas à consulter régulièrement nos pages, à les aimer, à les commenter et, bien sûr, à diffuser nos événements sans modération !

Suivez également la FGTB wallonne sur twitter ! 

ECHO REGION WALLONIE

Un cœur en commun

Le 8 janvier dernier, la BD « Un cœur en commun – La belge histoire de la sécurité sociale » sortait en librairie, publiée aux éditions Delcourt. Cette sortie était l'aboutissement du projet de Harald Franssen, le dessinateur-scénariste, en partenariat avec le CEPAG, Solidaris et la FGTB wallonne. Une version en néerlandais sortira dans le courant du premier trimestre 2020 aux éditions Daedalus.

Un projet fou ? Pas du tout !

Une bande dessinée sur la sécurité sociale... Projet voué à l'échec ? BD laborieuse et ennuyeuse ? Ouvrage confidentiel réservé aux amateurs d'histoire sociale ou de politique ?

Eh bien... Pas du tout ! En 128 pages, le dessinateur-scénariste Harald a réussi son pari : proposer une BD rythmée, drôle et émouvante, moderne et créative aux niveaux graphique et scénaristique, pédagogique et accessible à tout âge reliant l'histoire de la sécurité sociale à notre vie de tous les jours, avec ses hauts et ses bas.

Au gré d'allers-retours entre passé et présent, mêlant avec brio grande et petite histoire, Harald retrace, avec précision mais aussi émotion, les origines de ce véritable « cœur en commun », que constitue la sécurité sociale. Pour conter « la belge histoire de la sécurité sociale », il nous fait en effet découvrir trois récits en parallèle.

Du passé au présent

Il y a tout d'abord l'histoire de Louise - une petite fille qui doit subir une lourde opération du cœur à la naissance - et de ses parents confrontés aux questions, aux angoisses et au parcours de celles et ceux qui sont confrontés à la maladie d'un proche.

Il y a ensuite les pionniers qui ont fondé la Sécurité sociale, en se réunissant clandestinement sous l'occupation allemande pour préparer l'après-guerre. On y retrouve pêle-mêle syndicalistes, patrons et haut fonctionnaires, flamands, wallons ou bruxellois, tous plus ou moins mis au chômage forcé par la situation ou l'occupant nazi.

Il y a enfin Julien, jeune militant du Parti ouvrier belge, vivant à Bruxelles au XIXème siècle. C'est à travers son histoire et ses malheurs qu'Harald évoque les décennies de luttes sociales et politiques qui ont permis le progrès social et rendu la création de la sécurité sociale possible.

C'est sans doute là une des clefs de la réussite de cet album : expliquer la sécurité sociale, ses origines et son fonctionnement, tout en rendant hommage à ses fondateurs

et en montrant, avec talent et émotion, ce que ce système rend possible concrètement, ce qu'il nous apporte tant au quotidien que lorsque l'imprévu, l'impensable surgit dans nos vies.

Une belle manière de rendre hommage à notre cœur en commun qui a fêté récemment son 75ème anniversaire...

Et l'avenir...

L'ouvrage est en outre préfacé par Guy Vanthemsche, professeur émérite d'histoire à la Vrije Universiteit Brussel, spécialiste de l'histoire de la sécurité sociale en Belgique, et postfacé par Monique Pinçon-Charlot et Michel Pinçon, sociologues et anciens directeurs de recherche au CNRS en France.

Autant de pistes pour poursuivre la réflexion sur notre modèle social, les dangers qui le guettent et les enjeux à relever pour l'avenir.

En résumé, la BD d'Harald est un ouvrage à mettre au plus vite entre toutes les mains !

Un cœur en commun – La belge Histoire de la sécurité sociale, Scénario et dessin : Harald, Couleurs : Geoffroy Dussart – Karl-Frédéric Dussart – Harald, Editions Delcourt, janvier 2020.

Prix conseillé : 14,95 €

Rappel : Une version en néerlandais sortira dans le courant du premier trimestre 2020 aux éditions Daedalus

david.lannoy@cepag.be

Flandre : le nombre d'emplois faisables est au plus bas !

Pour la première fois, le nombre d'emplois « faisables » descend sous les 50% en Flandre. Telles sont les conclusions du moniteur triennal de faisabilité du travail. Jamais les chiffres n'ont été si mauvais en Flandre depuis le début des mesurages en 2004. Pour la Vlaams ABVV, il est urgent d'inverser cette tendance.

Chiffres alarmants

Tous les trois ans, le SERV-Stichting Innovatie & Arbeid mesure le degré de faisabilité du travail en Flandre. Le Pacte 2020 – conclu en 2009 entre le gouvernement flamand et les interlocuteurs sociaux – prévoyait que le nombre d'emplois faisables atteigne 60% en 2020. Nous en sommes toutefois bien loin aujourd'hui...

Entre 2004 et 2013, le degré de faisabilité du travail avait augmenté de 52 à 55% avant de connaître un mouvement vers le bas, pour atteindre 51% en 2016 et 49,6% aujourd'hui. Les avancées enregistrées au cours de la décennie précédente sont donc perdues et l'objectif du Pacte 2020 (60%) n'est pas atteint.

Quatre dimensions de faisabilité du travail définissent le degré de faisabilité de celui-ci. Il s'agit des possibilités d'apprentissage, de l'équilibre travail-vie privée, de la motivation et du stress au travail. Quelles évolutions constatons-nous depuis 2004 ?

- En ce qui concerne les possibilités d'apprentissage, des progrès ont systématiquement été réalisés au cours des 15 dernières années.
- Au niveau de l'équilibre entre travail et vie privée, nous notons une amélioration jusque 2013, suivie ensuite d'un léger recul.
- Le groupe de travailleurs avec des problèmes de motivation a rétréci jusque 2010, avant de reprendre de l'ampleur par la suite. Le bien-être au travail reste un important point d'attention de l'agenda faisabilité du travail.
- La part des travailleurs se plaignant de stress au travail a augmenté sensiblement depuis 2013. Le stress au travail est clairement le principal problème en matière de faisabilité du travail et est en grande partie responsable du récent recul du degré de faisabilité.

Une hausse du stress au travail est particulièrement constatée dans l'enseignement,

le secteur des soins, du bien-être et de l'alimentation.

Bien que le stress au travail augmente dans toutes les branches d'activités et qu'au minimum un tiers des travailleurs soit confronté à des plaintes liées au stress au travail, quelques secteurs sont plus sévèrement touchés.

Entre 2013 et 2019, une « modeste » augmentation de 2 à 3% du stress est constatée dans le secteur financier, le secteur des services aux entreprises et le secteur de la chimie. Toutefois, une augmentation de 9 à 11% est enregistrée dans les secteurs de l'enseignement, des soins et du bien-être et de l'industrie alimentaire ! Trois secteurs qui occupent un peu plus d'un quart de tous les travailleurs actifs sur le marché du travail flamand. Un signal d'alarme qui ne peut pas être ignoré !

Pour la Vlaams ABVV, ces chiffres constituent un sérieux signal d'alarme. Avec les efforts actuels, nous ne réussissons clairement pas à faire baisser la pression du travail, à mieux motiver les travailleurs et à trouver un meilleur équilibre entre travail et vie privée. De nombreux efforts sont encore nécessaires pour un lieu de travail sain, mais la Vlaams ABVV entrevoit déjà deux possibilités à court terme.

1. Faire du travail faisable une priorité explicite des services d'inspection fédéraux et flamands. Ces services peuvent vérifier si les employeurs appliquent correctement les mesures existantes comme le crédit-temps, le congé parental, le congé de formation, la compensation des heures supplémentaires, le travail de nuit ou le travail du week-end et n'y font pas obstacle.
2. Créer un fonds pour la faisabilité au travail. Un tel fonds avait déjà été mis sur la table par les interlocuteurs sociaux, mais avait été refusé par l'ancien ministre de l'Emploi, Philippe Muyters (N-VA). Pire encore, le précédent gouvernement flamand a supprimé plus de 100 millions d'euros de mesures pour un travail faisable. Une économie qui a déjà été dénoncée par la Vlaams ABVV. Plutôt que de considérer le travail faisable comme un poste d'économie, le nouveau gouvernement devrait le voir comme un investissement.

Plus d'informations : www.serv.be

On recherche : des travailleurs engagés

En tant que travailleur, vous souhaitez vous battre pour une transition vers une approche plus circulaire et plus économique dans votre entreprise ? Dans ce cas, le projet De Nieuwe Samenweerders est peut-être pour vous.

En tant que participant, vous bénéficierez d'une formation théorique et pratique vous permettant de développer votre idée, à partir de vos propres talents et de vos valeurs personnelles. Vous apprendrez au même rythme que les autres participants. Pendant toute la durée du trajet, vous développerez des aptitudes, des stratégies et une attitude vous permettant de démarrer un processus soutenu de bas en haut.

Pendant le trajet, les « intrapreneurs » et leurs organisations pourront, dans leur développement, compter sur l'aide de Leuvuur et Arbeid & Milieu. Le trajet débute par un « bootcamp » de trois jours où non seulement une idée sera renforcée, mais aussi et surtout où les intrapreneurs sociaux seront soutenus et renforcés en tant que personnes. Les participants viennent en effet au bootcamp avec une volonté de créer un changement au niveau de l'entreprise et du monde, mais devront souvent, pendant ce processus, aller à contre-courant. Un certain degré d'autopilotage est donc nécessaire. Vous devrez compter sur vos propres talents et savoir comment vous y prendre pour impliquer les autres de façon constructive.

A la fin du bootcamp, l'intrapreneur a le sentiment qu'il peut relever le défi et retourne avec un premier plan d'approche pour une idée concrète. Il s'ensuit un trajet de coaching, axé sur l'identification d'actions et d'objectifs concrets, mais aussi sur la façon de transformer les seuils en leviers et de donner un coup d'accélérateur au changement positif dans certains domaines. Les participants recevront également des outils et des conseils pour accroître le soutien en faveur des actions durables au sein de l'entreprise.

Intéressé.e ? Lisez-en plus sur www.denieuwesamenweerders.be (NL) ou contactez sebastiaan.kennes@a-m.be.

Une stratégie syndicale européenne pour le devoir de vigilance des entreprises

Il est aujourd'hui difficile de rendre responsable les entreprises de leurs impacts sociaux et environnementaux, notamment parce que leurs structures sont de plus en plus complexes, avec des chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance difficilement identifiables. Or des violations des droits de l'homme, y compris des droits des travailleurs et travailleuses continuent de se produire au travers des activités des entreprises. Au niveau international, il existe plusieurs initiatives et outils pour rendre responsable les multinationales de leurs impacts, même au bout de leur chaîne d'approvisionnement, mais force est de constater qu'à ce jour, aucune implémentation n'est réellement obligatoire !

C'est pourquoi la Confédération Européenne des Syndicats, avec l'appui de la FGTB, a établi une stratégie syndicale afin qu'il y ait en Europe un instrument contraignant (une directive européenne) sur le devoir de vigilance. Cette directive devrait établir des mécanismes obligatoires à respecter par les entreprises et leurs sous-traitants. Mais il faudra aller plus loin car les droits des travailleurs ne doivent pas seulement être pris en considération du point de vue de la bonne volonté de l'employeur. La priorité reste d'imposer des clauses sociales dans les accords de commerce (avec sanction). Sur ces deux aspects, la FGTB travaillera avec la CES à ce que la Commission Européenne agisse rapidement.

Pour plus de détails : www.etuc.org/en/document/etuc-position-european-directive-mandatory-human-rights-due-diligence-and-responsible (anglais)

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Les Normes de l'OIT dans les traités de Commerce : la FGTB auditionnée à la Chambre

2019, année du centenaire de l'OIT (Organisation internationale du Travail), a été l'occasion de rappeler le rôle de cette dernière : élaborer les normes de droit social international, promouvoir leur ratification, soutenir leur mise en œuvre et contrôler leur respect. Cependant, aucun moyen de dissuasion efficace n'existe face aux pays qui violent ces normes à des fins de concurrence commerciale déloyale.

Faut-il inclure dans les Traités de Commerce de l'Union européenne des critères sociaux contraignants et si oui, comment ? La question, mise à l'ordre du jour de la Chambre à l'initiative du PS, appuyé par le SPa, tombait à point. La FGTB était invitée à s'exprimer lors d'une audition.

Nous y avons fait un constat : dans les traités de Commerce de l'UE, les droits internationaux des opérateurs économiques sont protégés par des mécanismes de sanctions en cas de violation. Les droits internationaux des travailleurs ne le sont pas.

Nous y avons fait une proposition concrète : rééquilibrer ceci en prévoyant dans les Trai-

tés de Commerce une obligation de ratifier et de respecter les Conventions de l'OIT, mais aussi des mécanismes de sanctions si nécessaires.

L'objectif de la proposition n'est ni de mener une guerre protectionniste destructrice, ni de balayer l'ensemble de nos relations commerciales, vitales à l'emploi. La FGTB a énoncé les pistes pour éviter ces risques. Celles-ci doivent faire l'objet d'un dialogue.

Face à nos concurrents commerciaux violant les normes de l'OIT, combiner la médiation diplomatique là où c'est possible, avec des sanctions là où c'est nécessaire, c'est dans ce sens que la Commission avait promis de renégocier le CETA suite aux réticences belges. C'est ce qui nous mettrait à l'abri du dumping social promis par le gouvernement britannique pour notre future relation commerciale avec le Royaume-Uni. C'est ce qui devrait être un critère de notre Parlement pour la ratification des Traités ou l'orientation de la position belge en Conseil européen.

thierry.aerts@fgtb.be

Le syndicalisme de réseau dans le secteur cacao

On évoque souvent le syndicalisme de réseau comme s'il s'agissait d'une opportunité dans un système économique néolibéral mondialisé. Or, le mouvement syndical dès sa naissance s'est structuré autour de cet axe stratégique. Conscient dès le départ que les travailleurs subissaient, malgré des contextes forts différents, les mêmes mécanismes d'exploitation, le syndicalisme a développé au fil du temps plusieurs stratégies d'organisation, de contre-pouvoir, d'actions collectives, de conquêtes sociales qui passent par la construction et le renforcement des réseaux syndicaux.

Dernière exemple en date, le workshop organisé en décembre 2019 par HORVAL et le syndicat néerlandais FNV, avec le soutien de l'EFFAT (European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism sectors) et de l'IFSI (l'Institut de coopération syndicale soutenu par la FGTB). Étaient réunis pour l'occasion des représentants des travailleurs du Brésil, de Belgique, de Côte d'Ivoire, d'Allemagne, du Ghana et des Pays-Bas. Les échanges ont essentiellement porté sur les similitudes et différences dans les conditions de travail dans les 3 multina-

tionales ciblées pour cette activité, à savoir Cargill, Barry Callebaut et Olam.

Loin d'être un énième évènement isolé, cette activité prenait place dans un vaste processus d'information et de conscientisation des travailleurs dans la chaîne de transformation du cacao de ces pays sur les enjeux et les stratégies à mettre en place pour une réelle prise en compte des préoccupations sociales et environnementales dans ce secteur.

Les participants ont conclu que le seul remède pour l'amélioration de leurs conditions de travail passe par le syndicalisme de réseau. Ce réseautage syndical international souligne l'interdépendance des travailleurs entre eux ce qui constitue l'élément déterminant dans la construction d'une véritable action collective. De manière très concrète, le séminaire s'est clôturé par des demandes de solidarité sur des enjeux tels que les travailleurs temporaires et la gestion des accidents de travail qui seront au menu de toutes les futures négociations collectives au sein de chacune de ces 3 entreprises dans les 6 pays.

laurent.atsou@ifsi-isi.be