

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 02, février 2020

■ Economie

Etre actif sur le marché de l'électricité,
plus facile à dire qu'à faire !

Green Deal ? Quelle place
pour les travailleurs ?

■ Entreprises

Guide pour l'élaboration d'une politique
préventive en matière d'alcool et de
drogues dans les entreprises

■ Politique sociale

Les femmes plus exposées aux
accidents sur le chemin du travail

Travail intérimaire et contrats journaliers
successifs: les chiffres pour 2019

■ Ombuds social

La Cour constitutionnelle annule
le système du 'cash for car'

■ Echo région Bruxelles

Territoire zéro chômeurs de longue durée

■ Echo région Wallonie

Contre la pauvreté des enfants
et de leurs familles !

■ Echo région Flandre

Traduction sectorielle de la politique
d'activation, de compétences et de l'emploi

■ Europe & Relations Internationales

Salaires minimum en Europe :
début des consultations

Travail décent, climat et environnement :
le rôle des mouvements sociaux

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

Trop peu d'emplois faisables

Il est de bon ton, de nos jours, de ne plus parler du chômage comme d'un problème social, mais plutôt de « pénurie de main d'œuvre ». « Trop peu de personnes se présentent sur le marché du travail pour remplir les fonctions critiques et pour faire face au départ des travailleurs âgés. Le taux d'emploi et d'activité doivent impérativement augmenter pour faire tourner le marché du travail et financer la sécurité sociale. » Voilà en résumé le message du Conseil supérieur pour l'emploi dans son récent rapport. La FGTB souscrit pleinement à l'objectif de remettre plus de personnes au travail pour atteindre le plein emploi. Mais il y a différentes manières d'y parvenir.

D'abord, il faut se demander quels sont les groupes prioritaires. Pour nous, c'est clair: avant de harceler les femmes ou les hommes au foyer, il faut offrir aux demandeurs d'emploi un maximum de chances de trouver du travail. Il est évident que le chômage reste nettement trop élevé, bien plus d'ailleurs que ce que laissent entendre les chiffres officiels de l'ONEM: il n'y a pas 314.140, mais bien 481.363 chômeurs complets si l'on tient compte de tous ceux qui n'ont pas (ou plus) droit à une allocation. Et ceux-ci sont nombreux après le durcissement de l'accès au chômage imposé par le(s) précédent(s) gouvernement(s).

Le Conseil supérieur pour l'emploi formule une série de recommandations auxquelles nous souscrivons, comme l'importance accordée à la formation continue, un meilleur accompagnement des travailleurs en incapacité et un suivi intensif sur mesure des demandeurs d'emploi peu qualifiés. Par contre – résultat de sa composition « déséquilibrée » - le Conseil s'en prend également aux barèmes liés à l'ancienneté alors même qu'il n'y a aucune preuve scientifique que ce salaire lié à l'expérience soit néfaste pour l'emploi des plus âgés. Pour preuve : les employés plus âgés ont un taux d'emploi plus élevé que les ouvriers âgés, sans barèmes. D'autres recommandations préconisent un démantèlement encore plus important des possibilités de sortie anticipée, comme les RCC. Alors que ceci peut justement conduire à grossir les rangs des malades de longue durée, vu que les possibilités de rendre le travail plus faisable pour les travailleurs âgés périclitent, ou ont été réduites (comme le droit à un emploi de fin de carrière à temps partiel).

La ministre de l'Emploi Muylle (CD&V) a profité du rapport pour remettre au goût du jour la recette d'un de ses prédécesseurs : accélérer davantage la dégressivité des allocations de chômage ou continuer à appauvrir les chômeurs (dont un sur deux est déjà en risque de pauvreté).

Les prétendus "experts" du marché du travail nous donnent pour modèles certains pays, comme les Pays-Bas, où le taux d'emploi est plus élevé. Mais ils oublient de prendre en compte le nombre très élevé de temps partiels. Et si l'on en tient compte, on constate que la Belgique obtient un meilleur score (en volume de travail total ou en « Emplois équivalents temps plein »). Bref, pour nous, les Pays-Bas ne sont pas l'exemple à suivre, car comme l'analyse scientifique récente l'a prouvé, la flexibilité y est exacerbée, avec tout ce que cela implique pour les nombreux flexi-travailleurs : de moins bonnes conditions de travail et de salaire, moins de protection sociale, moins d'opportunités de formation...

Ce qu'il nous faut, c'est plus d'emplois faisables. Pour combler plus rapidement les postes vacants, pour que les travailleurs se constituent un « capital social » et soient plus « employables » en ces temps de digitalisation et de transition climatique, pour que les plus âgés puissent tenir le coup plus longtemps. Malheureusement, ce point n'a jamais, ou rarement été une priorité. Il est grand temps que ça change !

Taxation des plus-values – Proposition de loi – Avis favorable de la FGTB

La commission des Finances du Parlement travaille actuellement sur 2 propositions de loi (1 PS & 1 PTB) visant à instaurer une taxation des plus-values. Dans ce cadre, elle a demandé à la FGTB de lui remettre un avis écrit sur le sujet.

La FGTB a rappelé qu'elle elle revendique depuis des années l'instauration d'une véritable taxation des plus-values et elle a clairement exprimé son soutien à cette initiative d'introduire enfin une telle imposition dans notre arsenal législatif.

Pour la FGTB, il faut instaurer le plus vite possible une taxe sur les plus-values lors de vente d'actifs, quelle que soit la nature de ceux-ci. A l'étranger, les taux de taxation des plus-values sur la vente d'actions s'élève entre 25 à 50 %. En Belgique, les plus-values ne sont tout simplement pas taxées

Pour la FGTB, et en écho à ce que la presse a relayé concernant les principes que le CSF semble vouloir mettre en avant, l'instauration d'une telle contribution juste des plus-values aux recettes publiques doit se faire sur base d'une législation simple qui permette une mise en œuvre et une compréhension aisées dans le chef de tous les opérateurs concernés, c'est-à-dire les contribuables, les intermédiaires et l'administration fiscale.

ECONOMIE

Etre actif sur le marché de l'électricité, plus facile à dire qu'à faire !

La CREG (régulateur du marché de l'énergie) a publié un rapport concernant le monitoring des prix du marché de l'électricité pour les ménages et les PME pour 2019. Voici les principales conclusions de cette étude:

- Fin 2018 et début 2019, les prix de l'électricité ont connu un pic lié à l'indisponibilité de deux centrales nucléaires et à l'incertitude quant à la sécurité d'approvisionnement durant la période hivernale.
- Le marché de l'énergie devient très complexe, ce qui engendre une diminution de la transparence pour les ménages et les PME. La CREG s'interroge sur l'opportunité, à l'avenir, de fixer des règles sur le marché de l'électricité.

Pour rappel la FGTB a toujours été défavorable à la libéralisation du secteur de l'énergie. Force est de constater que la libéralisation n'a pas tenu ses promesses et que la concurrence n'a pas amené une diminution des prix pour le consommateur.

Face à ces constats, la CREG travaille depuis plusieurs années pour sensibiliser le consommateur sur la nécessité d'être actif sur le marché de l'électricité.

La CREG a développé des outils de « vulgarisation » de l'information sur le sujet. Le site de la CREG dispose d'infographies qui comparent mois après mois les produits existants et le potentiel d'économies à réaliser.

Le CREG Scan est le deuxième outil à disposition des consommateurs. Celui-ci permet de comparer le contrat énergétique que le consommateur possède avec l'offre actuelle du marché. Depuis 2019 et suite, notamment, à un avis du conseil consultatif de la CREG remis sous l'impulsion de la FGTB, le CREG Scan inclut dorénavant aussi les données sur les coopératives et les achats groupés. Désormais, le CREG Scan contient 100% des contrats conclus par les ménages et les PME.

In fine, la CREG se prononce sur des pistes de réflexion au sujet de règles qui pourraient améliorer la transparence dans le secteur. Elle propose notamment de limiter les paramètres et d'obliger les fournisseurs à communiquer clairement sur les services liés au contrat.

giuseppina.desimone@fgtb.be

Green Deal ? Quelle place pour les travailleurs ?

Le 11 décembre 2019, la Commission européenne présentait sa nouvelle stratégie de croissance, appelée le "Green deal". Le but est de faire de l'Europe le premier continent climatiquement neutre en 2050. Des ambitions que la CE souhaite couler dans la législation dans les prochains mois et les prochaines années.

Un exemple : en 2025 déjà, la CE veut parvenir à un secteur du transport sans émissions. On s'attend à ce que d'ici 2030, les secteurs de la construction, du textile et de l'acier, parviennent à une production neutre en CO2. Ce qui implique de traiter ou de stocker plus de CO2 que ce qui se libère à la production.

Autant dire que les secteurs concernés font face à un énorme défi. Des investissements faramineux devront être faits pour modifier les procédés de production. La CE souligne que pour ce faire, jusqu'en 2030, elle mobilisera plus de 1.000 milliards d'euros de son propre budget, des fonds européens existants et l'ancien plan d'investissement de Juncker. Pour nous, les travailleurs restent le point central dans l'ensemble du processus. Par le passé, on les a déjà trop souvent oubliés dans les processus de transition économi-

que. Dès le début, nous avons insisté sur les investissements en capital humain : développer les aptitudes des travailleurs, fournir de nouveaux emplois, respecter le dialogue social et les droits des travailleurs. La Commission européenne a intégré le message, mais la question est de savoir si ce sera suffisant. Outre les moyens nationaux, la Commission prévoit aussi un fonds pour la transition juste de 7,5 milliards d'euros pour la période 2021-2027. Ce fonds sera orienté vers des programmes de recyclage, des emplois dans de nouveaux secteurs économiques ou des logements à faible consommation énergétique dans les régions les plus dépendantes des combustibles fossiles. Via ce fonds, la Belgique ne disposerait que de 68 millions d'euros sur une période de 6 ans (max. 300 millions si l'apport propre d'autres fonds est aussi pris en compte).

La FGTB, via la CES, suivra de près le processus législatif à venir afin de garantir que les travailleurs ne devront pas payer le prix d'ambitions politiques irréflechies.

lars.vandekeybus@fgtb.be

Guide pour l'élaboration d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans les entreprises

Pour rappel, l'AIP 2007-2008 prévoyait de conclure au sein du Conseil national du Travail (CNT) une convention collective de travail (CCT) pour mettre en œuvre une politique en matière d'alcool et de drogues. Depuis le 1er avril 2010, la CCT 100 impose à l'ensemble des organisations privées de reprendre dans leur règlement de travail une déclaration à ce sujet.

La CCT cadre avec la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et avec ses arrêtés d'exécution notamment en matière surveillance de la santé des travailleurs (AR 1998) et de prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail (AR du 17 mai 2007).

Dans une seconde phase, la CCT a invité les entreprises à concrétiser cette politique. On ignore cependant combien d'entreprises ont effectivement procédé à cette concrétisation.

En février 2016, le ministre de l'Emploi a demandé aux interlocuteurs sociaux d'évaluer la CCT n° 100 sur base des recommandations d'une étude réalisée par un consortium pour le compte de la politique scientifique fédérale, du SPF Emploi et du SPF Santé Publique.

Le CNT est parvenu à la conclusion qu'il n'était pas nécessaire de modifier la CCT puisque celle-ci indique clairement de quelle manière une politique en matière d'alcool et de drogues peut être intégrée dans une politique du personnel et du bien-être, qui soit à la fois moderne et attentive aux travailleurs.

L'approche en deux phases utilisée met l'accent à la fois sur les (dys)fonctionnements de tous les travailleurs du haut au bas de la hiérarchie et sur les problèmes qu'ils rencontrent, la prévention des risques, l'image de marque de l'entreprise et le bien-être des travailleurs.

Alors que le cadre légal reste inchangé, il a malgré tout été jugé nécessaire de refondre les informations y afférentes.

Les partenaires sociaux ont dès lors actualisé la brochure d'information de 2009 avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le Vlaams Expertise centrum voor Alcohol en andere Drugs (VAD) et l'ASBL Le Pélican.

Les informations sont à présent disponibles numériquement, elles sont plus claires, et

intègrent des hyperliens entre les différents éléments internes et externes.

Ainsi par exemple un questionnaire en ligne (le Q-ADO 2.0) permet de répertorier les moyens dont dispose actuellement l'organisation en matière de consommation d'alcool et d'autres drogues et de s'assurer que la politique appliquée au sein de l'entreprise répond aux conditions de la CCT.

Pour les employeurs du secteur public, auxquels la CCT n° 100 ne s'applique pas, la politique préventive en matière d'alcool et de drogues se base sur la législation relative au bien-être. Cela n'empêche pas que les dispositions de la CCT puissent servir de source d'inspiration.

En 2010, à l'occasion de la publication de la CCT, la FGTB avait rédigé sous forme de questions-réponses deux documents aujourd'hui toujours consultables utilement sur notre site FGTB :

- 10 questions à propos de la CCT drogues et alcool
- Rôle du médecin du travail dans la réalisation de tests de dépistage d'alcool et de drogues

Pour consulter ces documents, surfez sur le site www.fgtb.be et utilisez le mot « d'alcool » (sans les guillemets) dans le moteur de recherche, ou via ce lien : <https://bit.ly/38tR3ag>

Pour consulter la brochure revisitée du CNT, rendez-vous sur le site www.cnt-nar.be/Home-FR.htm

bruno.melckmans@fgtb.be

Chronique du procès France TELECOM

Le procès France Télécom s'est terminé par un verdict de culpabilité pour des faits de harcèlement moral ayant conduit à de multiples suicides entre 2007 et 2010. L'ex-président du groupe, son ancien bras droit et l'ex-directeur des « ressources humaines » ont été condamnés au maximum de la peine (1 an de prison, dont 8 mois avec sursis), et 15 000 € d'amende, pour avoir mis en place une politique de réduction des effectifs « jusqu'au-boutiste » sur la période 2007-2008.

France Télécom a été condamné à 75 000 € d'amende, soit la peine maximale prévue. Les autres prévenus ont été reconnus coupables de complicité de harcèlement moral.

Le syndicat Sud Solidaires, à l'origine de la plainte a lancé une démarche éditoriale inédite de suivi du procès conviant chaque jour une personnalité à écrire ou dessiner un « rapport d'étonnement » mis en ligne quotidiennement (voir aussi <http://la-petite-boite-a-outils.org/>). Qu'ils soient écrits par un auteur de polar ou un juriste, ces textes dégagent une incroyable puissance

Un livre - La Raison des plus forts : à paraître le 16 avril 2020 aux éditions de l'Atelier¹ - mettant en scène ces chroniques propose un véritable objet de littérature, chaque audience constituant un épisode haletant, une plongée dans l'espace ritualisé, tragique, du tribunal. Au centre des débats, des travailleurs, des hommes et des femmes immolés, défenestrés sur leurs lieux de travail, ou encore pendus à leur domicile. Un ouvrage à lire.

¹ www.editionsatelier.com

25 mars 2020 – Journée d'action FGTB contre le dumping social

Nous avons déjà tous au moins une fois lu ou entendu parler de dumping social. Bien qu'étant familier, le phénomène reste trop peu connu. Il est ainsi fort rare qu'une définition accompagne ce phénomène lorsqu'il est abordé, au risque de le réduire à l'état de chimère. De plus, ce concept est souvent mélangé avec celui de « fraude sociale ». De là, il peut être difficile de prendre réellement conscience de l'ampleur du phénomène. Cette méconnaissance de la notion même de dumping social, ainsi que son caractère multiforme et adaptatif, font de la lutte contre ce dernier une tâche quasi herculéenne.

La FGTB a toujours vivement dénoncé et combattu cette plaie, car elle n'est pas une fatalité. En Belgique, nous pouvons nous targuer d'avoir des outils qui, s'ils étaient utilisés à meilleur escient, nous permettraient de la combattre efficacement. Raison pour laquelle la FGTB organisera le mercredi 25 mars prochain une journée d'action contre le dumping social dont le thème sera « Pour une politique sociale ». Nous prôtons une revalorisation de l'inspection sociale, notamment au niveau des moyens alloués ainsi que sur la nécessaire coordination dont doivent pouvoir bénéficier les nombreux services d'inspection.

Les revendications concrètes et l'explicitation du déroulement de l'action suivront.

■ POLITIQUE SOCIALE

Les femmes plus exposées aux accidents sur le chemin du travail

Fedris a publié sur son site internet le rapport statistique 2018 des accidents du travail dans le secteur privé. 168 462 déclarations ont été enregistrées en 2018, ce qui confirme la tendance à l'augmentation entamée en 2016. Le nombre des refus est également en progression, passant d'environ 11,7 % des accidents déclarés en 2017 à 12,7 % en 2018, ce qui constitue un pic. Le taux de refus reste plus élevé pour les cas survenus sur le chemin du travail (15,1 %), par rapport aux accidents sur le lieu de travail (12,2 %).

Comme les années précédentes, les accidents sur le chemin du travail ont des suites plus graves. Non seulement ils causent un plus grand nombre d'incapacités permanentes que les accidents survenus sur le lieu de travail, mais ils entraînent également un taux d'incapacité permanente plus élevé.

Les femmes (8,9 %) sont plus souvent victimes d'accidents sur le chemin du travail que les hommes (7,7 %). En effet, de nombreux accidents sur le chemin du travail surviennent aux aides ménagères à domicile, au personnel infirmier et aux employés de bu-

reau dans les fonctions générales, des professions dans lesquelles les femmes restent plus nombreuses. Le nombre d'accidents de la circulation continue à augmenter en 2018, surtout les accidents de la circulation sur le chemin du travail.

Il faut souligner que 69 travailleurs ont trouvé la mort dans un accident de la route au travail ou sur le chemin du travail. Sur le plan des secteurs, le taux de fréquence augmente dans le secteur des activités de services administratifs et de soutien, comme chaque année depuis 2015. Le volume de l'emploi y a cependant diminué en 2018 par rapport aux années précédentes. Le taux de fréquence dans les autres activités de service et dans l'enseignement est en légère augmentation en 2018. Dans le secteur de la construction, les taux de fréquence et de gravité sont en légère diminution, tout en restant relativement élevés.

isabelle.doyen@fgtb.be

Travail intérimaire et contrats journaliers successifs: les chiffres pour 2019

Sous la pression apparue à la suite d'un reportage de Pano qui avait attiré l'attention du grand public sur le recours abusif aux contrats journaliers (successifs), en 2018, un accord avait été signé au CNT avec comme objectif clair de réduire sensiblement le nombre de contrats journaliers successifs.

Une des principales parties de cet accord était l'engagement pris par les interlocuteurs sociaux de parvenir à une diminution de 20% sur 2 ans (2018 et 2019) de la part des contrats journaliers successifs par rapport au nombre total de contrats intérimaires. L'année de référence choisie était 2016. S'il devait s'avérer que cet objectif n'était pas atteint, les interlocuteurs sociaux s'engageaient à convenir de mesures plus contraignantes.

Le 20 janvier 2020, l'ONSS nous a transmis les chiffres concernant les contrats de travail intérimaire sur l'année 2019 (ainsi que les chiffres actualisés pour les années 2016-2018).

En 2016, on répertoriait 11.431.769 contrats, dont 6.488.001 contrats journaliers. Le

nombre de contrats journaliers successifs auprès d'un même utilisateur était de 3.132.863. Par rapport au total des contrats, cela représente un pourcentage 27,40%.

Pour réduire cette part de 20%, il fallait arriver à un pourcentage 21,92% en 2019.

En 2019, on comptait 11.809.067 contrats, dont 6.433.7785 contrats journaliers. Le nombre de contrats journaliers successifs chez un même utilisateur était de 2.780.672. Par rapport au nombre total de contrats, cela représente un pourcentage de 23,55%.

Soit 1,63 point de pour cent de plus que l'objectif visé de 21,92%, ou 192.124 contrats journaliers successifs de trop auprès du même utilisateur.

La conclusion est donc évidente : l'engagement n'a pas été respecté. Des mesures plus contraignantes doivent donc être convenues.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

La Cour constitutionnelle annule le système du 'cash for car'

Avec la loi du 30 mars 2018, le gouvernement Michel a introduit une indemnité de mobilité, très vite rebaptisée, 'cash for cars', une dénomination qui correspond mieux à l'idée même du système.

Ce système ne peut pas être confondu avec le régime du budget mobilité développé en avril 2017 par les interlocuteurs sociaux en exécution de l'AIP 2017-2018 (et mis en œuvre par le gouvernement en sa composition « light » par la loi du 17 mars 2019).

Le principe du système de l'indemnité de mobilité est que le travailleur qui dispose d'une voiture de société (système encore élargi par après aux travailleurs qui entrent en ligne de compte pour une voiture de société) peut l'échanger contre une indemnité correspondant à la valeur catalogue (indexée) du véhicule. Les cotisations de sécurité sociale ou impôts dus sur l'indemnité reçue sont minimales. De plus, l'indemnité en question peut être utilisée librement, même éventuellement pour acheter une voiture privée pour les déplacements domicile – lieu de travail.

Côté syndical, nous avons toujours été opposés à ce système, qui en essence, n'est rien d'autre qu'une forme d'optimisation du salaire, sans aucune garantie en termes de mobilité ou de durabilité. Et parce que l'indemnité bénéficie d'un régime nettement plus avantageux en matière fiscale et par rapport aux cotisations de sécurité sociale que le simple salaire.

Avec 3 organisations environnementales, nous avons entamé une procédure auprès de la Cour constitutionnelle contre cette indemnité de mobilité.

Dans son arrêt du 23 janvier 2020, la Cour nous donne entièrement raison et annule la loi. Notamment parce qu'un avantage en nature, qui par sa nature est ciblé, est remplacé par un avantage en argent, dont l'affectation n'est pas nécessairement ciblée.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Territoire zéro chômeurs de longue durée

Dans sa déclaration de politique générale, le Gouvernement bruxellois s'est engagé à mener une expérience pilote « territoire zéro chômeurs de longue durée ». Le projet s'inspire d'une expérience française menée depuis 2017 dans le domaine de l'insertion socio-professionnelle. Il doit permettre, sur un territoire donné, à tout travailleur sans emploi de longue durée d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée, payé au salaire minimum, tout en répondant à des besoins non couverts sur le territoire. La démarche doit être volontaire dans le chef du travailleur et l'activité ne doit pas entrer en concurrence avec une activité économique existante.

Ce projet s'inscrit dans la volonté du Gouvernement de répondre à la problématique du chômage de longue durée à Bruxelles. Il part du constat de l'échec de la lutte contre le chômage de longue durée. Car si le chômage baisse à Bruxelles, celui de longue durée a plutôt tendance à stagner. Pour la FGTB Bruxelles, si le principe est a priori séduisant dans la mesure où il inverse le

principe des politiques d'activation actuelles, le projet pose nombres de questions. Notons parmi celles-ci, le risque de remplacement d'emplois publics dans les communes par ce nouveau type de contrat payé au salaire minimum, la faiblesse des salaires qui pourrait avoir comme conséquence de tirer vers le bas le niveau des salaires proposés dans un secteur d'activité. De tels emplois payés au salaire minimum permettront en outre très difficilement aux travailleurs concernés de sortir de la précarité. Le Gouvernement souhaite dans un premier temps analyser les résultats de l'expérience française en 2020 pour lancer le projet en 2021 sur 3 territoires en Région bruxelloise. La FGTB Bruxelles sera très attentive aux conditions de mise en œuvre de ce projet pilote.

martine.chavatte@cepag.be

Enquête sur l'écart salarial f/h dans les entreprises

Dans le cadre de notre lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes (23,7% en 2020) et de la mise en œuvre de la loi sur l'écart salarial de 2012, nous devons vérifier chaque année si la politique salariale dans les entreprises est bien neutre du point de vue du genre.

Au niveau de l'entreprise, il existe 3 instruments pour aborder l'écart salarial :

- 1. le bilan social avec des données ventilées f/h relatives à l'emploi et aux frais de personnel*
- 2. le rapport d'analyse bisannuel de la structure de rémunération + le plan d'action*
- 3. le médiateur*

Nous invitons les services d'entreprise et les experts IEF dans les centrales et régionales à nous renvoyer l'enquête relative à l'utilisation de ces instruments, dûment complétée, pour le 14 mars 2020 à l'adresse gendermainstreaming@fgtb.be

Lundi 9 mars 2020 : Conférence-débat et action femmes à Bruxelles

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, la Commission femmes de la CGSP-IRB organise une Conférence-débat à la Maison des Huit Heures (CGSP), place Fontainas, 1000 Bruxelles, de 8h à 13h.

8h-9h : accueil

9h-10h30 : interventions syndicales sur la sécurité sociale sous l'angle du genre et les femmes dans les services publics ;

11h-12h30 : documentaire sur Éliane Vogel-Polsky, parole aux groupes militants pour les droits des femmes : Collectif.e.f du 8 mars, Marche mondiale des femmes et ROSA.

12h30 : Action symbolique en l'honneur d'Éliane Vogel-Polsky

Plus d'infos : vroni.lemeire@fgtb.be

COLLOQUE : Histoire et actualité du capitalisme

Comment un premier monde capitaliste s'est-il formé ?

Rencontre #2 avec Alain BIHR, sociologue français

Jeudi 19 mars 2020 de 9.30 à 13.00 – Espace Solidarité – 47 rue de Namur – 5000 Beez

Après avoir exploré l'expansion commerciale et coloniale dans laquelle s'est lancée l'Europe Occidentale, la transition entre féodalisme et capitalisme qu'a propulsé cette expansion, Alain BIHR aborde, dans le troisième et dernier tome de son ouvrage « Le premier âge du capitalisme » (Éd. Syllepse, avril 2019), comment la constitution d'un premier monde capitaliste s'est déployée.

Il part du centre de ce premier monde et progresse vers ses marges. Ainsi sont examinées les différentes puissances d'Europe occidentale qui ont été, tour à tour, motrices de l'expansion outre-mer.

Saisir les avantages respectifs dont ces puissances ont successivement tiré parti renvoie à leurs relations conflictuelles et aux rapports de force entre les ordres et classes qui les constituent.

Ses recherches sur les fondements du développement capitaliste nous permettent une meilleure compréhension de ses origines mais également de son actualité.

Après une première rencontre organisée par le CEPAG en mars 2019, Alain BIHR sera une nouvelle fois parmi nous pour débattre de ce premier monde capitaliste.

Infos & inscriptions : 081/26 51 56 – cepag@cepag.be

Accueil à partir de 9.00 & Début des travaux à 9.30

Les travaux seront suivis d'un lunch.

■ ECHO REGION WALLONIE

Contre la pauvreté des enfants et de leurs familles !

Une quarantaine d'associations, dont la FGTB wallonne, se sont unies au sein d'une Plateforme pour dénoncer la pauvreté des enfants et de leurs familles. Car, si des initiatives caritatives telles que Viva for life peuvent paraître sympathiques au premier abord, on ne peut accepter qu'elles servent à occulter la dimension sociétale et politique de la pauvreté.

Cette plateforme a publié un manifeste dont nous reprenons ici les grandes lignes.

Réalité inadmissible et d'autant plus insupportable quand elle touche les enfants, la pauvreté est le résultat de politiques mises en œuvre par tous les niveaux de pouvoirs.

Ce sont ces politiques inégalitaires qui doivent être modifiées : faute de pouvoirs publics jouant suffisamment leurs rôles, c'est dès le plus jeune âge qu'un enfant pauvre est prédestiné à devenir pauvre et le rester toute sa vie.

Il faut des politiques structurelles de lutte contre la pauvreté et les inégalités des familles, et particulièrement des parents devant élever seuls leur.s enfant.s (dont une majorité de femmes).

Les revenus du travail, de sécurité sociale et le droit du travail doivent mieux rencontrer l'objectif d'une société intégrée à cohésion sociale forte. Il faut des allocations familiales augmentées, particulièrement pour les familles en situation de pauvreté ; des allocations de sécurité et d'aide sociales au-dessus du seuil de pauvreté ; une augmentation du salaire minimum interprofessionnel...

Toute politique de lutte contre la pauvreté doit reconnaître que l'impact de celle-ci sur les enfants est d'une urgence particulière. Aussi, les pouvoirs publics doivent utiliser les leviers que sont les services publics et collectifs, financés par une fiscalité juste, pour combattre les inégalités subies de manière directe par les enfants en menant des politiques coordonnées, transversales et qui intègrent l'ensemble des acteurs.

La Plateforme s'engage à porter auprès des pouvoirs publics et politiques le respect des principes suivants :

- La gratuité des soins périnataux
- L'accessibilité effective des soins de santé de qualité, la gratuité de l'accompagnement PMS, ainsi que des vaccins et médicaments indispensables à la bonne santé des mères et de leurs enfants.

- L'accessibilité réelle et effective aux milieux d'accueil et la gratuité pour les enfants de parents bénéficiant de l'aide sociale ou de revenus de la sécurité sociale.
- La gratuité effective de l'école maternelle et primaire pour tous les enfants, l'obligation scolaire descendue à 3 ans, et un meilleur contrôle de l'affectation vers l'enseignement spécialisé.
- La structuration de l'accueil extrascolaire et une offre adaptée et de qualité aux besoins des enfants et aux capacités contributives des parents, en visant la gratuité.
- Un accès effectif au sport, aux loisirs, à la musique et à la culture, en tenant compte des capacités contributives des parents, et gratuit dans le cadre scolaire.
- Une aide et protection de la jeunesse qui met l'enfant au cœur de ses préoccupations en tenant compte des droits des parents, sans discrimination socio-économique.
- Une liberté et une accessibilité égales entre tous les enfants à tous les services et biens publics et collectifs, y compris s'ils sont en situation de présence illégale sur le territoire.
- Des services publics et collectifs non-marchands professionnalisés, reconnus et encadrés par les pouvoirs publics de manière structurelle, dotés de subsides suffisants et d'un personnel reconnu, formé et exerçant dans des conditions de travail de qualité.
- L'accessibilité à une alimentation saine et équilibrée et un environnement de qualité, notamment par le biais d'une offre de repas gratuits et de qualité dans le cadre de l'accueil de l'enfance et de l'enseignement primaire.
- Un logement décent
- Le caractère contraignant des politiques et rapports de lutte contre la pauvreté, le passage préalable à l'analyse de toutes les politiques publiques au test d'impact sur la pauvreté des familles et spécifiquement des enfants, soumis à un comité de concertation représentatif, pour chaque entité fédérée.

Facebook.com/

contrelapauvreteedesenfantssetdeleursfamilles

david.lannoy@cepag.be
communication@fgtb-wallonne.be

Adaptation sectorielle de la politique d'activation, de compétences et de l'emploi

Par le biais de la politique sectorielle, la Flandre offre un financement séparé aux secteurs qui mettent l'accent sur un point de contenu particulier, en phase avec les priorités politiques. Dans cet article, nous revenons brièvement sur la précédente période d'accords et anticipons la suivante.

Les accords sectoriels de 2018-2019 étaient liés à trois matières réglées par décret :

l'alignement de l'enseignement sur le marché du travail ;

la politique de compétences ;

la participation proportionnelle au travail.

On retrouve ainsi 7 thèmes dans le cadre desquels les secteurs peuvent entreprendre des actions.

7 thèmes

Les fonds sectoriels et les interlocuteurs sociaux sectoriels sont les partenaires idéaux pour veiller à ce que les partenaires chargés de l'enseignement et de la formation aient une image réaliste des entreprises, et inversement. Ainsi, sur la période écoulée, de nombreux secteurs ont mis l'accent sur l'« apprentissage dual » (type de formation en alternance), les stages et études ou un choix d'études à orientation dite « STEM » (Science, Technology, Engineering, Mathematics). L'apprentissage dual surtout s'est avéré être un grand investissement en temps. Dans 13 secteurs, des addenda STEM ont été conclus et mettent l'accent sur les adultes et les actifs et sur les manières d'accroître l'entrée dans des fonctions orientées vers ces secteurs STEM.

Afin de soutenir les secteurs dans leur approche de la robotisation, de la digitalisation, du vieillissement, de la migration et du changement de fonctionnement du marché du travail, nous envisageons différentes actions, comme répertorier les compétences nécessaires ou porter attention aux compétences de base (comme la familiarisation à la digitalisation). D'autres actions mettent l'accent sur la politique de développement de talents ou encore, sur la faisabilité du travail. A ce niveau, les secteurs ont essayé d'aller plus loin que les thèmes classiques en rapport avec la faisabilité du travail, en se concentrant sur des sujets moins faciles (comme la prévention du stress ou l'ergonomie).

Afin de favoriser une participation proportionnelle au marché de l'emploi et de promouvoir la diversité, de nombreuses actions sont

entreprises par les secteurs dans le cadre des différentes priorités reprises dans leurs accords. Pensons par exemple à la promotion des actions orientées vers les langues, la familiarisation à la digitalisation, le fait de rendre des formations accessibles ou de sensibiliser sur la diversité et la discrimination.

Prolongation des accords sectoriels

Les accords sectoriels 2018-2019 seront prolongés d'un an – sous réserve d'approbation par le gouvernement flamand. Ceci donne le temps au département d'examiner comment les défis de la note stratégique Emploi et Economie sociale peuvent être réalisés via des accords sectoriels.

Dans cette note stratégique, il y a de nombreuses références au rôle des secteurs pour répertorier les défis, convenir d'accords sectoriels et concrétiser les trajets de transition. Les fonds sectoriels seraient plutôt utilisés comme fonds de transition et de carrière. Parallèlement, le gouvernement souhaite alléger les accords sectoriels en supprimant quelques thèmes : l'apprentissage dual, par exemple, parce que ce thème est déjà repris dans une autre réglementation et dans des partenariats sectoriels.

Pour la FGTB flamande, les thèmes réglés par décret aujourd'hui ont toujours leur importance et il faut éviter que les accords sectoriels ne perdent de l'importance. Comme le budget est limité (11 millions d'euros sur la durée de l'accord pour 123 conseillers sectoriels dans 34 secteurs), la FGTB flamande estime que nous devons nous concentrer au maximum sur les addenda et sur le cofinancement par d'autres domaines politiques.

Le thème « transition économique par la digitalisation » pourrait-il être cofinancé à partir du domaine Economie, Politique scientifique et Innovation ? Ou des actions supplémentaires sur la diversité devraient-elles pouvoir être organisées via un addendum provenant du ministre du Vivre Ensemble ?

Pour l'été 2020, le département Emploi et Economie sociale rédigera un nouveau cadre de contenu pour les accords sectoriels et en discutera au sein du groupe de travail du Comité de concertation socio-économique de la Flandre.

Plus d'informations suivront.

sarah.lambrecht@vlaamsabvv.be

Nouveauté au niveau du blog « ABVV-experten »

Les défis et manquements de la politique de logement flamande

Une approche structurelle de la crise des logements flamande ? Jambon l répond aux abonnés absents ! L'idéal pour une politique de logement efficace, ce sont des logements de qualité, payables et sûrs pour tous. Et ceci n'est possible qu'avec une politique socialement juste, et avec des moyens plus ciblés sur les personnes à revenu modeste. Pour ce faire, une réforme de la fiscalité sur les logements s'impose. Ni plus ni moins.

Ressortir le fameux chiffre sur la faisabilité du travail

D'ici 2020, le pourcentage des emplois faisables en Flandre devait augmenter à 60%. Malheureusement, l'an dernier, nous sommes passés pour la première fois sous la barre des 50%. Pour la FGTB flamande, ces chiffres en baisse représentent un sérieux signal d'alarme. Apparemment, on ne parvient pas, avec les efforts actuels, à faire diminuer la pression au travail, à mieux motiver les travailleurs et à obtenir une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle.

Le VDAB: après la fête, la gueule de bois ?

Le service régional de l'emploi flamand, le VDAB, a connu une année particulière. L'année de ses 30 ans d'existence, mais aussi sa première année complète d'utilisation (lancée fin 2018) à plein régime du modèle de services numériques Digital first. L'ambition centrale du nouveau gouvernement flamand est de porter le taux d'emploi - de 74,6% actuellement - à 80% en 2030.

Recevez directement les nouveaux articles dans votre boîte mail en vous abonnant via :

www.abvv-experten.be.

Les mauvaises fréquentations ultralibérales de l'Ukraine

Liberté quasi-totale de licenciement, diminution drastique de la rémunération des heures supplémentaires, travailleurs obligés de révéler leur état de santé à l'employeur... Le gouvernement du Président Zelensky a proposé un nouveau code du travail qui introduit de telles régressions sociales qu'il en viole plusieurs conventions internationales du travail ratifiées par l'Ukraine. Il refuse l'assistance technique du BIT pour remédier à cette situation. Et il annonce, dans la foulée, la dénonciation de six normes sociales fondamentales !

La politique étrangère de l'UE offre à l'Ukraine un Traité de Commerce, des incitants à l'investissement privé, etc.... Ces instruments contiennent souvent des clauses sociales concernant les normes de l'OIT mais qui, à l'évidence, n'impressionnent pas beaucoup les autorités ukrainiennes. Elles semblent plus réceptives aux théories ultralibérales de l'American Chamber of Commerce et de la Fondation du milliardaire Soros. Ceci révèle autant la force de ces lobbys en Ukraine que la faiblesse de ces clauses sociales ou l'absence de volonté politique de l'UE à les utiliser plus efficacement.

Si les syndicats ukrainiens agissent par une analyse, des revendications et un plan de mobilisation communs pour contrer la réforme du code du travail, une solidarité syndicale européenne se met donc aussi en place.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Salaire minimum en Europe : début des consultations

En Europe aujourd'hui, un travailleur sur dix ne reçoit pas un salaire qui lui permet de vivre dignement. Ceci est le résultat, notamment, des politiques d'austérité menées ces dernières années, qui ont notamment mené au démantèlement des négociations collectives. Au début de son mandat, la nouvelle présidente de la Commission Européenne, Ursula von der Leyen, avait proclamé qu'elle proposerait un instrument juridique pour que « chaque travailleur au sein de l'Union Européenne bénéficie d'un salaire minimum équitable ».

Respectant les traités européens l'obligeant à consulter les partenaires sociaux sur les matières liées à l'emploi, la Commission Européenne a lancé sa première phase de consultation sur le salaire minimum en Europe ce 14 janvier. Elle ne propose donc pour le moment rien de concret mais consulte les partenaires sociaux sur les principes de base d'une initiative. Une deuxième phase de consultation portant sur les détails de celle-ci se déroulera en mars. L'initiative en tant que telle devrait arriver après l'été 2020.

Côté syndical, c'est la Confédération Européenne des Syndicats qui est l'interlocutrice. Pour de nombreux syndicats, dont la FGTB,

c'est un dossier important qui permettra d'avancer vers plus d'Europe sociale et de lutter contre le dumping social. Et nos lignes rouges sont jusqu'ici prises en considération, comme par exemple :

- le renforcement des négociations collectives
- l'autonomie des partenaires sociaux
- un seuil à 60% du salaire médian qui ne doit pas être considéré comme une fin en soi mais peut être relevé en fonction des contextes nationaux
- la garantie que les salaires minimums sectoriels plus élevés ne soient pas menacés.

Les discussions sont toujours en cours au sein de la CES car les positions diffèrent, notamment avec les syndicats scandinaves qui défendent une forte autonomie de la négociation collective et rejettent toute initiative législative européenne sur les salaires. Plus de détails sur l'évolution des consultations dans un prochain numéro de ECHO.

sophie.grenade@fgtb.be

lars.vandekybus@fgtb.be

Travail décent, climat et environnement : le rôle des mouvements sociaux

Dire qu'arrêter le réchauffement climatique est un énorme défi, c'est l'évidence même. Le défi est mondial. Dans ce cadre, la plateforme Waardig Werk a organisé un séminaire de deux jours pour que les experts en ces matières puissent s'enrichir mutuellement. Plus spécifiquement, nous souhaitons savoir comment nos programmes de coopération au développement avec les syndicats du Sud peuvent contribuer mieux et davantage à relever les défis climatiques et environnementaux. Comment veiller à ce que ce thème - abordé dans les plus hauts cénacles politiques - soit concrétisé sur le terrain ?

La CSI fait des recherches, depuis un certain temps déjà pour que nous puissions peser dans les débats, en jouant notre rôle spécifique de syndicat, et formuler des propositions concrètes. Le slogan 'There are no jobs on a dead planet' est devenu 'A Just Transition for Climate Ambition'. Les gains d'efficacité et la technologie jouent un rôle majeur, mais ce ne sera pas suffisant. Pour que le réchauffement climatique ne dépasse pas les 1,5°C convenus dans l'Accord de Paris, il faut

changer de système. Le système (néo)capitaliste est responsable de ce réchauffement, et doit être remis en question. Nous savons aussi que c'est ce même système qui a provoqué l'inégalité croissante que l'on connaît dans ce monde, entre les pays, mais aussi entre les citoyens dans les pays-mêmes. Un système d'exploitation à outrance de notre planète et des travailleurs.

Le terme Just Transition renvoie non seulement aux mesures qui doivent être prises, mais aussi à la question de savoir ce qui sera fait pour ceux qui, à la suite des mesures climatiques, risquent de rester sur la touche. La répartition des charges et profits devra être juste. Les syndicats doivent jouer leur rôle pour veiller à ce que la nouvelle économie devienne verte et durable et à ce que le Travail décent et une protection sociale solide soient garanties. La Transition juste sera équitable et inclusive, ou ne sera pas.

stefan.degroot@ifsi-isvi.be