

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 07, septembre 2019

■ Economie

Productivité : l'OCDE dévoile les points faibles de la Belgique

■ Entreprises

Droits de l'homme, règles pour les multinationales

■ Politique sociale

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

■ Ombuds social

Economie de plateforme : après la France, les juridictions espagnoles et hollandaises se prononcent sur le statut des coursiers

■ Echo région Bruxelles

Déclaration de politique générale du Gouvernement bruxellois

■ Echo région Wallonie

Le projet COTrain, premier bilan

■ Echo région Flandre

Transition énergétique : coûts, bénéfices et répartition

■ Europe & Relations Internationales

Vers un salaire minimum décent partout en Europe ?

Le colloque HORVAL-syndicats latino-américains condamne les pratiques anti-syndicales

Le télécharger?

www.fgtb.be/publications

Le recevoir par mail?

patsy.delodder@fgtb.be

S'atteler à la productivité, mais aussi au partage des gains de la productivité

Nous sommes encore au top, mais notre productivité augmente moins rapidement qu'auparavant et que dans les pays voisins. C'est la leçon que nous pouvons tirer du rapport établi par l'OCDE pour le compte du gouvernement fédéral (voir plus loin dans cet Echo). La productivité (ce qui est produit par rapport à l'input du travail) est importante pour nous. Avec l'emploi, elle est à la base de la prospérité. Elle permet aux salaires et aux cotisations de sécurité sociale (salaire différé) d'augmenter. Pourtant, sur certains points, les choses dérapent.

Pour différentes raisons, la productivité se grippe : le glissement de l'emploi dans l'industrie (hautement productrice) vers les services (à plus faible productivité), un manque d'investissements dans la formation, surtout pour les personnes peu qualifiées où nous enregistrons de moins bons résultats que la Pologne et la Turquie. Nous avons également chuté à un niveau historiquement bas en matière d'investissements publics alors que ces investissements dans l'infrastructure et la recherche augmentent justement la productivité. Malheureusement, l'OCDE omet de citer une autre cause : le fait que les entreprises distribuent beaucoup trop de bénéfices aux actionnaires (éventuellement sous la forme de rachat d'actions propres) au détriment d'investissements productifs.

Le partage des gains de productivité pose également problème. En raison de la loi sur la norme salariale (loi de 1996), encore durcie par ce gouvernement démissionnaire, les salaires ne sont plus en phase avec la productivité. Ils accusent ainsi un retard qui culmine à 12% depuis 1996. A cela s'ajoute le fait que les salaires contribuent de moins en moins à la protection sociale puisque les employeurs cotisent toujours moins (pensons ainsi au tax shift du gouvernement Michel qui se traduit par une diminution des cotisations patronales de 32,4 à 25%) et octroient toujours plus d'avantages nets sur lesquels aucunes ou très peu de cotisations doivent être payées (bonus, voiture de société, chèques...). Il ressort d'une étude récemment menée par SD Worx que ces formes de rémunération alternatives entraînent une perte de revenus d'au moins 2,6 milliards d'euros pour la sécurité sociale.

L'importance de la croissance de la productivité pour la sécurité sociale a récemment été mise en évidence dans les nouvelles prévisions du Comité d'étude sur le vieillissement (Bureau du Plan). Constat : dans les 50 années à venir, les coûts budgétaires du vieillissement atteindront 2,4% du PIB (0,5% de plus que les estimations de l'an dernier). Dans l'éventualité d'une croissance plus faible de la productivité (0,3% au lieu de 0,6% par an), cette augmentation pourrait atteindre jusque 5% du PIB !

Il est donc temps de réfléchir sérieusement à des recettes pour maintenir la productivité à niveau tout en répartissant de façon équitable les gains de productivité entre le travail et le capital. A l'heure où nous fêtons les 75 ans du Pacte Social (qui a, par la suite, été suivi d'accords sur la productivité), il serait temps que les employeurs aussi se montrent ouverts à un dialogue social sur la hausse de la productivité et un partage plus équitable des gains de productivité, en faveur des salaires et de la protection sociale.

WWW.FGTB.BE

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

Nouvelles possibilités pour les éco-chèques

Depuis le 1er septembre 2019, vous pouvez acheter une trottinette ou des batteries pour outils de jardinage électriques avec vos éco-chèques.

Le 16 juillet 2019, a été conclue (avec avis) au Conseil National du Travail (CNT) une convention collective de travail qui étend la liste de produits et services pouvant être achetés avec des éco-chèques.

Concrètement, les trottinettes, monocycles et hoverboards, sans moteur ou avec moteur électrique, ont été ajoutés dans la catégorie « Mobilité durable et respectueuse de l'environnement ».

Dans la catégorie « Jardinage durable », il a été précisé que les batteries des outils de jardinage électriques pouvaient également être achetées avec des éco-chèques.

Globalement, il s'agit ici de petits changements.

La prochaine évaluation de la liste est prévue pour 2020.

Il a été convenu d'examiner si des produits issus de l'agriculture durable, des circuits courts ou encore certains produits artisanaux pourront être ajoutés à la liste.

Ces produits ne peuvent pas encore être achetés avec des éco-chèques faute de critères fiables, de système de certification ou de label pour ces produits.

Vous pouvez retrouver ici la liste de tous les produits et services pouvant être achetés avec des éco-chèques : <http://www.cnt-nar.be/Dossier-FR-ecocheques.htm>

ECONOMIE

Productivité : l'OCDE dévoile les points faibles de la Belgique

La Belgique injecte inutilement d'importants fonds publics dans la R&D privée. Les investissements publics ont chuté à un niveau historiquement bas. Les travailleurs peu qualifiés surtout reçoivent peu d'offres de formation de la part des entreprises. Le carcan autour de notre formation salariale est tel qu'il est difficile, pour les entreprises, d'attirer des travailleurs à haute productivité. Voilà quelques unes des conclusions qui ressortent de l'étude sur la productivité commandée par l'ancien ministre de l'Emploi auprès de l'OCDE.

La croissance de notre productivité est en baisse depuis des années déjà. Heureusement, le niveau de productivité de notre pays est élevé. De ce fait, notre richesse et nos salaires restent plus élevés que dans les pays voisins. Il est essentiel que la croissance de la productivité retrouve son niveau du passé. C'est la seule manière de préserver notre richesse et le financement de notre sécurité sociale.

L'étude de l'OCDE confirme des points que nous citons déjà depuis des années dans ce débat. Prenons le volet recherche et développement. Grâce à différentes constructions fiscales, les entreprises peuvent répercuter leurs investissements en R&D sur les contribuables. La recherche et le développement sont cruciaux pour faire croître la productivité par la nouvelle technologie. L'aide de l'Etat dans ce cadre peut se justifier, tant que cette aide est efficace. Selon l'OCDE, plusieurs mesures de soutien ne donnent aucuns résultats. Aussi, des réformes s'imposent et les moyens publics doivent être mieux utilisés.

Prenons maintenant l'exemple de la formation. L'OCDE appelle explicitement les entreprises à concrétiser rapidement l'objectif des 5 jours de formation, avec un accent plus particulier sur les peu qualifiés. Ces 12 derniers mois, seul un travailleur peu qualifié sur 5 a pu suivre une formation, soit un niveau comparable à celui de la Turquie ou de la Pologne. Peu brillant, quand on sait qu'en Suède, près de la moitié des travailleurs reçoivent une offre de formation.

En termes d'investissements publics, la Belgique affiche un score médiocre. On sait depuis longtemps que par rapport à il y a quelques décennies, le niveau d'investissement actuel est tristement bas. Pour la première fois, une organisation internationale comme l'OCDE souligne que les investisse-

ments publics doivent être une priorité dans les futurs budgets. Enfin, on comprend que la théorie de l'austérité de ces dernières années est néfaste sur le long terme.

« Moins de détours », voilà comment on peut résumer le message de l'OCDE par rapport à notre formation salariale. L'organisation vante notre système de négociations salariales centralisées et coordonnées comme donnant de bons résultats en termes d'égalité, de conditions de travail et de maintien de la compétitivité externe. Toutefois, elle souligne aussi qu'un système de salaires centralisé induit une productivité plus basse, en raison d'une flexibilité salariale trop limitée au niveau de l'entreprise. Quelles que soient les différences de productivité entre les entreprises, les salaires payés sont les mêmes, en raison des accords sectoriels.

Mais que veut dire par-là l'OCDE ? Elle fait le lien avec une étude, parue plus tôt cette année, sur les salaires belges ayant montré que la productivité était plus élevée dans les entreprises où des salaires plus élevés (que ceux prévus dans les accords sectoriels) étaient payés. Faut-il y lire un appel de l'OCDE à réformer la loi stricte de 1996 pour que – comme par le passé – les secteurs et les entreprises puissent offrir des salaires conformes à leur meilleure productivité ?

L'OCDE a fourni une analyse utile dans le débat national. Le fait que la FGTB insiste depuis des années au sein du TUAC (la commission consultative syndicale au sein de l'OCDE) sur des points tels que la formation et les investissements publics porte ses fruits. En tant que FGTB, nous mènerons en profondeur le débat sur la productivité (croissance, distribution, ...) au CCE. Ceci nous permettra aussi de peser de tout notre poids dans les discussions au sein du conseil de la productivité qui vient de voir le jour et d'intégrer cette thématique dans le nouveau programme stratégique du CCE.

lars.vandekeybus@fgtb.be

Droits de l'homme, règles pour les multinationales

Les multinationales doivent respecter les droits humains, dont les libertés syndicales, dans leurs chaînes de production internationales. Différentes recommandations internationales en la matière existent depuis un certain temps déjà, mais le temps semble maintenant venu d'imposer également des règles contraignantes. Le 16 octobre, la FGTB organisera une session d'information à ce sujet.

Les entreprises doivent, elles aussi, respecter les droits humains. Et pourtant, les violations de ces droits par les entreprises sont encore trop fréquentes. Pour les victimes de ces violations, partout dans le monde, il est souvent difficile d'imposer leurs droits ou d'obtenir une indemnité. L'Etat est chargé de veiller à ce que les entreprises respectent les droits humains, mais ces violations commises par les entreprises (multinationales) restent toutefois souvent impunies. C'est pourquoi différentes organisations internationales ont, par le passé, établi des directives, codes de conduite et recommandations pour les multinationales. Il existe ainsi les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales, les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains et la déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales (EMN). Ces

instruments se limitent toutefois à certaines formes de soft law (droit mou). Les entreprises peuvent dès lors trop facilement les contourner ou les ignorer. Plusieurs pays en développement et différentes coupes internationales de syndicats et d'ONG demandent donc aujourd'hui des règles internationales contraignantes pour les multinationales.

Du 14 au 18 octobre, un groupe de travail du Conseil des droits humains des Nations Unies négociera à Genève un projet de traité qui pourrait imposer aux entreprises des obligations en matière de droits humains. La plateforme Commerce juste et durable (regroupement de syndicats belges et d'ONG) appelle ses membres à organiser, au cours de cette semaine, des activités autour de cette problématique. Dans ce cadre, la FGTB organisera, le 16 octobre, une session d'informations au cours de laquelle seront abordés les instruments existants et également les discussions actuelles sur les nouvelles obligations internationales et nationales. Cette session d'informations s'adresse aux militants ou collaborateurs intéressés de nos centrales et régionales, mais est également ouverte à toute autre personne intéressée.

mehdi.koocheki@fgtb.be

Troisième enquête FGTB sur les conditions de travail

Depuis 2013, la FGTB réalise des enquêtes sur les conditions de travail et sur leurs conséquences sur la santé des travailleurs.

Il y a d'abord eu en 2013 l'enquête Technostress, portant sur la nature et l'ampleur de la charge psychosociale et sur les troubles musculo-squelettiques provoqués par le travail avec les nouvelles technologies (ordinateurs, portables, smartphones, tablettes...)

Vint ensuite l'enquête Modern Times I en 2014, suivie en 2017 de la mise en ligne du questionnaire Modern Times II.

Le questionnaire de 2017 comprenait 47 questions. Nous avons obtenu 18.534 réponses dont 14.505 validées (5050 FR / 9455 NL), soit un succès dont les conclusions nous servent énormément.

La FGTB lancera fin septembre 2019 le troisième volet de l'enquête Modern Times.

Cette nouvelle édition inclura également des questions de mobilité, de niveau salarial, de nouvelles formes d'organisation du travail, de formation... complétant les aspects de temps et d'organisation du travail, de sécurité de l'emploi, de technostress, de soutenabilité du travail, de risques psychosociaux et de travailleurs âgés, et nous permettra de tracer l'évolution des résultats depuis 2014.

Nous vous invitons donc vivement à consulter notre site www.fgtb.be

Programme matinée d'information 16 octobre 2019	
8h30-9h00	Accueil
9h-9h10	Mot de bienvenue
9h10-9h35	Multinationales et droits humains, introduction et contexte - Bruno Baurain (Gresea)
9h35-10h00	Premier plan d'action national belge entreprises et droits humains, évaluation et expérience - Hamida Idrissi (IFDD)
10h00-10h25	Rapport sur les informations non-financières par les grandes entreprises Lever pour la discussion sur les droits sociaux et les droits humains dans votre entreprise par David Szafran (Eubelius)
10h25-10h35	Présentation de la commission des normes de l'OIT par René Geybels (FGTB)
10h35-10h45	Présentation du Point de contact national belge pour les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales (sous réserve)
10h45-11h	Pause
11h00-11h30	Règles contraignantes en matière de RSE et droits de l'homme – source d'inspiration des autres pays – professeur Geert Van Calster (KUL)
11h30-11h50	Obligation de vigilance pour les multinationales – expériences en France - Mohamed Lounas (CGT)
11h50-12h00	Présentation de la plate-forme Commerce juste et durable - Marc Maes (11.be)
12h00-12h15	Discours de clôture
12h15	Lunch (sandwiches)
Inscriptions possibles via https://forms.gle/c2ef2XzSZJVoYZnK7	

Appel à supprimer la discrimination en cas de maladie et de congé prénatal

Le fait de tomber en incapacité de travail avant la période de repos d'accouchement ne devrait plus avoir d'impact sur le repos de maternité. Un point plaidé par la FGTB dans un courrier adressé aux présidents des différents partis démocratiques. Le courrier a été signé par le front commun syndical, mais aussi par les Femmes Prévoyantes Socialistes, le Gezinsbond, la Ligue des Familles, le Vrouwenraad et le Conseil des Femmes. Ensemble, nous prôtons pour le maintien des 14 semaines de congé postnatal, même si la femme enceinte tombe en incapacité de travail avant son repos d'accouchement.

Il n'est pas juste de perdre une partie du repos de maternité en raison d'une maladie. Ceci est source d'inégalité de traitement entre les parents, juste sur la base de l'état de santé de la maman. Une jeune mère dont l'état de santé est plus faible devra reprendre le travail plus vite qu'une autre qui aura pu continuer à travailler jusqu'à la date ultime avant l'accouchement. Ceci incite en outre les travailleuses à continuer à travailler le plus longtemps possible avant l'accouchement, même si leur corps ou les médecins leur donnent un autre signal.

■ POLITIQUE SOCIALE

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

Le 24 juin 2016, la FGTB organisait une grève générale.

A Anvers, des piquets de grève ont été organisés, dans et autour du port, piquets qui ont été démantelés manu militari le matin de l'action.

Bruno Verlaeckt, président de la FGTB Région d'Anvers (et président de la Centrale générale de la section régionale Anvers-Waasland) et un autre militant ont fait l'objet de poursuites pénales pour « entrave méchante à la circulation » (art. 406 CP).

Le 29 juin 2018, Bruno a été déclaré simplement coupable par le tribunal de première instance.

Le militant, lui, a été acquitté.

Il a été interjeté appel du jugement.

Arrêt de la Cour d'appel

Le 26 juin 2019, la Cour d'appel a également conclu à la simple déclaration de culpabilité.

Pour les circonstances de fait, la Cour renvoie au fait que les usagers de la route n'étaient certainement pas tous au courant de l'action.

La Cour attribue les faits imputés à Bruno même.

L'entrave concrète à la circulation n'aurait pas eu lieu, ou pas dans une telle mesure, sans sa préparation individuelle, ni sa présence personnelle.

Selon la Cour, l'incrimination octroyée à ce fait est donc sans lien avec le fait qu'un barrage routier par une organisation syndicale ait été demandé, autorisé permis ou non et sans lien non plus avec une éventuelle présence de la police.

L'importance souhaitée de l'entrave à la circulation provoquée est l'élément déterminant. La Cour souligne aussi qu'un barrage routier est à distinguer d'un piquet de grève qui aurait été installé, par exemple, sur une place publique ou sur le bord d'une voie publique. Dans ce cas, l'éventuelle entrave à la circulation n'aurait pas été punissable.

Pour l'examen à la lumière de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) et de la Charte sociale européenne, la Cour souligne que la violation d'une disposition pénale légale peut impliquer une limitation de droits fondamentaux. Le droit de grève et les autres droits peuvent aussi être exercés sans qu'il ne soit question d'entrave à la circulation.

La prévention des accidents et des dangers dans la circulation doit être considérée comme essentielle dans une société démocratique.

Enfin, la Cour évoque l'affaire Schmidberger de la Cour de justice.

Dans cette affaire, il a été estimé que malgré qu'une manifestation sur la voie publique puisse provoquer des désagréments pour ceux qui n'y participent pas, celle-ci peut quand même être autorisée si le but est de faire connaître son opinion, en public et dans le cadre légal prévu.

Selon la Cour, cet arrêt ne s'applique pas dans l'affaire du piquet de grève d'Anvers parce qu'il était question (dans l'affaire Schmidberger) d'une action en responsabilité, ce qui est à distinguer d'une action publique exercée par le ministère public comme c'est le cas en l'espèce.

Selon la Cour, la Cour de justice ne s'est pas prononcée sur la mesure dans laquelle des droits fondamentaux doivent avoir priorité sur une législation pénale nationale, mais bien sur le rapport entre ces droits fondamentaux et les principes de droit européen relatifs à la libre circulation de biens.

Quelques réflexions

Le raisonnement selon lequel il est question de caractère méchant dès que le but est d'entraver la circulation soulève de sérieuses questions. Cela signifie que, par exemple, un parent qui bloque une rue d'école pour plaider pour une meilleure qualité de l'air pourrait aussi être poursuivi.

Accepter la limitation du droit de grève sous le prétexte de prévenir des accidents de la route alors que – comme pour toutes les autres actions – les grévistes avaient pris toutes les précautions de sécurité d'usage pour éviter de tels accidents (qui ne se sont d'ailleurs pas non plus produits) est préoccupant.

Enfin, nier le fonctionnement « erga omnes » de l'arrêt de la Cour de justice dans l'affaire Schmidberger est tout aussi discuté.

Cet arrêt cadre dans la volonté de ramener les piquets de grève à de simples arrêts de travail. Un point que, en tant que FGTB, nous n'accepterons jamais.

■ OMBUDS SOCIAL

Economie de plateforme : après la France, les juridictions espagnoles et hollandaises se prononcent sur le statut des coursiers

On observe une tendance de requalification de la relation de travail par les tribunaux des pays européens, souvent en faveur des coursiers. Ainsi, en Espagne, la juridiction du travail de Barcelone et le tribunal des affaires sociales de la région de Valence – dont la plainte émane directement du ministère du travail – ont tous deux reconnu en juin le lien de salariat qui unit les coursiers à la plateforme. Pour ce faire, ils ont entre autre démontré que l'entreprise prend bien des décisions organisationnelles et de direction ayant un impact direct sur les travailleurs, notamment sur la rémunération. Les instances pointent aussi le pouvoir disciplinaire et de sanction détenu par la plateforme.

Aux Pays-Bas, un tribunal d'Amsterdam a condamné en août la société au paiement de 638.972,98 € au fond de pension du secteur des transporteurs de marchandises professionnels au titre d'arriérés de cotisations de vieillesse remontant à 2015. Le fait que les coursiers travaillent à temps plein, qu'ils

portent des tenues arborant le logo de l'entreprise et que les conditions d'embauche soient standardisées sans possibilité d'aménagement individuel sont autant de raisons qui, d'après les magistrats, relèvent des pratiques d'un employeur.

En Belgique, la Commission administrative de règlement de la relation de travail a émis un avis quant à la qualification de la relation de travail, suite à la demande de deux anciens livreurs. L'instance considère que le travail s'apparente à une activité salariale plutôt qu'indépendante. Le 3 juillet, le tribunal de Bruxelles a invalidé l'avis en raison d'une inspection sociale toujours en cours et l'affaire est reportée à 2021. Il est grand temps que le législateur se saisisse de la question, autrement que d'un strict point de vue fiscal, et sans pour autant créer de troisième statut.

hugues.ghenne@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Déclaration de politique générale du Gouvernement bruxellois

Le 17 juillet, le nouveau gouvernement bruxellois signait son accord de majorité. Afin de relever les défis sociaux et environnementaux, il s'est fixé d'ambitieux objectifs devant permettre d'assurer la transition de l'économie bruxelloise vers une économie décarbonée pour 2050.

Un premier motif de satisfaction pour la FGTB Bruxelles tient en la rapidité de la constitution de ce Gouvernement qui pourra sans tarder apporter des réponses aux défis bruxellois.

Autre élément de satisfaction, l'accord de gouvernement intègre de nombreuses revendications portées par la FGTB Bruxelles. Notons, par exemple, l'attention accordée à la qualité des emplois créés, à la lutte contre les discriminations, à l'amélioration des conditions de vie en ville (logement, santé, mobilité), à l'égalité entre hommes et femmes... Dans le contexte européen et fédéral actuel, on doit aussi souligner positivement le caractère ambitieux et positif du volet migration.

Le Gouvernement s'est enfin engagé à placer la concertation sociale au cœur de son action.

A cette fin, il propose notamment de consolider, via un ancrage légal, le concept innovant des « priorités partagées ». Celles-ci permettent aux interlocuteurs sociaux d'être concertés en amont de la rédaction des avant-projets d'ordonnance. Plusieurs points d'attention sont cependant à signaler : la volonté de généraliser la garantie jeunes à l'ensemble des demandeurs d'emploi devra impérativement être réalisée sans générer davantage de sous-statuts. En ce qui concerne la fonction publique, le Gouvernement reste relativement muet sur l'amélioration des conditions de travail et du statut des fonctionnaires bruxellois. La justice fiscale devra enfin être garantie notamment dans l'instauration de la taxation kilométrique et s'accompagner de mesures sociales correctives.

samuel.droolans@fgtb.be

Formation ODS du 24 octobre

Pour nos collaborateurs des services juridiques et des offices de droit social également, les formations recommencent après les vacances d'été. Le jeudi 24 octobre, nous organiserons une formation sur les vacances annuelles (pécule de vacances, jours de vacances jeunes, réglementation européenne...). La formation aura lieu de 9h30 à 12h30 à la rue Haute.

Inscriptions par mail à formationsODS@fgtb.be.

Séminaire Brise « Zéro déchet »

Les 6, 7 et 12 novembre prochain, la Centrale Culturelle Bruxelloise et le bureau d'études de la FGTB Bruxelles organisent un séminaire de formation dans le cadre de Brise, le Réseau bruxellois intersyndical pour l'environnement (BRISE), sur la problématique « Zéro déchet ». Ces journées d'étude offriront des outils aux délégués syndicaux pour arriver vers un « idéal » ZÉRO DÉCHET sur le lieu de travail. En conclusion de ces 3 jours de formation, un forum intersyndical sera organisé le 9 mars 2020.

*Renseignement Kobe Martens
02 552 03 52 / 0473 79 52 11
kobe.martens@fgtb.be*

Retrouvez les émissions radio et TV de la FGTB wallonne !

La FGTB wallonne est bien sûr présente dans les entreprises, les services publics, les mobilisations citoyennes et syndicales, les permanences chômage et juridiques, des instances de concertation sociale, internet et les réseaux sociaux... Mais aussi en télé et en radio !

En télé

Chaque année, la FGTB wallonne propose 6 émissions, produites par le CEPAG, qui sont diffusées sur les chaînes du service public (La Une, La Deux et la Trois).

Des documentaires, des interviews, des reportages militants, à voir et revoir sur :

- fgtb-wallonne.be/outils/videos
- avvio.be : Emissions, Opinions
- youtube.com : Regards FGTB
- facebook.com/FGTBwallonne/videos

En radio

Chaque jeudi, dans la foulée du journal de 23h, retrouvez la FGTB sur la Première. Courtes, dynamiques, centrées sur l'actualité sociale, politique, économique ou culturelle, les séquences de la FGTB wallonne peuvent bien sûr être écoutées en direct mais aussi en podcast via différents canaux :

- lapremiere.be: Emissions, Opinions
- fgtb-wallonne.be/outils/radio
- soundcloud.com/FGTBwallonne

Les réseaux sociaux

Enfin, n'oubliez pas de suivre la FGTB wallonne sur ses différents réseaux

- twitter.com/FGTBwallonne
- facebook.com/FGTBwallonne
- instagram.com/FGTBwallonne
- soundcloud.com/FGTBwallonne

■ ECHO REGION WALLONIE

Le projet CoTrain, premier bilan

L'alternance, peut mieux faire...

La formation en alternance propose aux « apprenants » d'être formés à la fois en centre de formation et sur un lieu de travail. Si ce système permet au jeune d'allier théorie et pratique, on y relève néanmoins des faiblesses. On pense, par exemple, au modèle classique «un apprenti, une entreprise» qui, souvent, ne permet pas de couvrir tous les volets d'un métier et de les pratiquer suffisamment en conditions réelles.

La formation collaborative, pourquoi pas?

Pourtant, une formation collaborative associant au moins deux entreprises permet d'organiser une réelle complémentarité des activités pour couvrir toutes les compétences requises par le métier. Ce type de système existe en Allemagne, Autriche ou Suisse, des pays considérés comme modèles en la matière.

Afin de réfléchir à une amélioration de la qualité de l'alternance, le CEPAG a lancé en 2016 le projet CoTrain. Accepté dans le programme Erasmus+, ce projet a rassemblé partenaires italiens (Centoform) et belges (IFAPME et CEFA de Court-Saint-Etienne), accompagnés par des « coachs » allemands et autrichiens (INAB et ÖIBF). A ce jour, 51 formations collaboratives pilotes ont été mises sur pied dans 83 entreprises (restauration, travaux de bureau, maintenance de systèmes automatisés, conception mécanique, coiffure...).

Premier bilan

La plupart des CoTrain IFAPME sont encore en cours, la durée de la formation étant de trois ans. Jeunes et employeurs sont d'ores et déjà satisfaits : certains jeunes, hésitants au départ, sont maintenant convaincus du système et témoignent d'un appétit grandissant à apprendre.

Au CEFA de Court-Saint-Etienne, aussi, le bilan est positif : des employeurs se sont investis dans plusieurs formations, des jeunes affirment poursuivre leurs études grâce au projet et, parmi ceux ayant terminé leur formation, on note de meilleurs résultats dans les épreuves liées à celle-ci. Avec la collaboration de la CGSP Cheminots, le CEFA a par ailleurs entamé des contacts avec la SNCB afin d'y développer le modèle. A suivre...

Le guide méthodologique COTRAIN...

Comment les partenaires ont-ils développé le projet ? Comment les centres de formation ont-ils approché et convaincu employeurs, jeunes, fonds sectoriels et représentants des autorités ? Comment ont-ils construit les complémentarités entre entreprises ou réglé les questions réglementaires et administratives ? Y a-t-il des jeunes plus ouverts à ce modèle ? Ou des employeurs plus enclins à l'intégrer ? Y a-t-il des astuces... Et puis, surtout, pourquoi développer des CoTrains ?

Toutes les réponses à ces questions sont apportées dans le Guide méthodologique CoTrain, à découvrir, comme la vidéo, sur le site du CEPAG. Aboutissement de la recherche-action et d'un travail d'envergure, ce guide - disponible en anglais, français, allemand et italien - propose une méthode mise en perspective dans les différents contextes nationaux et régionaux, avec des retours de jeunes, d'employeurs et de centres de formation.

Et demain...

Aujourd'hui, chacun des partenaires entend poursuivre le développement du modèle. Les « coachs » répercutent leur expérience d'encadrement dans leur propre réseau. Centoform relance des formations collaboratives et l'IFAPME poursuit sur sa lancée et pourrait étendre le modèle à d'autres sections. Le CEFA souhaite étendre le modèle à toutes ses sections, vu la mise en place de la certification par unités notamment. Il souhaite aussi proposer le modèle CoTrain à de nouvelles entreprises formatrices.

Quant au CEPAG, il présentera les résultats de sa recherche-action lors d'un symposium organisé par le CEDEFOP et l'OCDE en octobre à Paris.

Découvrez le guide méthodologique CoTrain sur www.cepag.be

A voir : le documentaire sur www.youtube.be/CEPAGTV

jerome.thiry@cepag.be

Transition énergétique : coûts, bénéfices et répartition

Pour éviter un chaos climatique, il faut redessiner en profondeur notre système énergétique. La production et la consommation énergétiques (surtout l'énergie fossile) sont en effet responsables de plus de 84% des émissions flamandes sources de réchauffement climatique.

Le point de départ du système énergétique du futur est la réduction de l'utilisation d'énergie dans les bâtiments, la mobilité et l'industrie. Le développement de l'économie circulaire est un autre point essentiel. Verdir la production d'électricité – avec entre autres des éoliennes, des panneaux solaires – est un autre aspect auquel il faut s'atteler. D'une part, il faut éviter les centrales à énergie fossile, d'autre part, il convient de remplacer les centrales nucléaires qui ne sont plus fiables. L'électricité générée à partir de sources renouvelables peut remplacer progressivement les carburants fossiles. Pour y parvenir, il faut continuer à favoriser l'aspect électrique dans la mobilité, le chauffage (pompes à chaleur) et en partie dans les processus industriels.

Verdir la demande de chaleur est le prochain défi qui nous attend. Les besoins en chauffage constituent 85% de la demande énergétique des ménages. Plus de 90 % des ménages se chauffent au gaz ou au mazout. Le succès grandissant de l'électricité et de la chaleur vertes nous amènent à adapter, développer et lier nos réseaux énergétiques.

Des investissements dans le réseau d'électricité sont nécessaires pour parvenir à des renforcements locaux et à de meilleures liaisons avec les réseaux des pays voisins qui favoriseront l'intégration de nettement plus d'énergie renouvelable – en partie décentralisée. Mais aussi pour maîtriser la demande, stocker l'énergie et soutenir le succès des applications électriques (électrification), toujours plus nombreuses. De même, l'adaptation du réseau gazier s'impose, pour pouvoir également transporter du gaz vert, synthétique ou de l'hydrogène. Les possibilités pour les réseaux de chaleur ont déjà été évoquées plus haut.

Une transition énergétique payable

Transformer notre système énergétique nécessite d'importants investissements. La transition énergétique reste néanmoins payable pour tous, à condition d'appliquer une politique fiscale et budgétaire mûrement

réfléchi et juste. Certainement si l'on porte un regard large sur les coûts et profits et que l'on intègre aussi, par exemple, les profits, difficiles à exprimer financièrement, en matière de santé ou d'écosystème. Il convient en outre de maximaliser les profits de la transition et de minimaliser les coûts. C'est pourquoi, des choix d'investissements bien réfléchis doivent être opérés à temps.

Une transition énergétique (opérée à temps) a donc beaucoup à gagner d'un Etat fort, d'une large et solide connaissance de base et d'une vue globale des coûts et profits pour la société ainsi que d'une actualisation régulière du planning public. En effet, la transition énergétique n'est pas une chose simple : elle implique plusieurs changements technologiques et sociétaux, des investissements et des flux financiers cohérents. C'est aussi un travail de longue haleine, dans lequel il faut se concentrer sur l'horizon 2050. Un regard large est nécessaire pour voir les opportunités que ce changement offre et enthousiasmer, pour parvenir aux objectifs de la manière la plus efficace possible et trouver les bonnes innovations. La main invisible du marché ne suffira pas.

La transition ne se fera suffisamment vite que si les coûts et profits sont équitablement répartis. Dans une transition, il y a toujours des gagnants et des perdants. Mais si les bénéfices reviennent surtout aux (grandes) entreprises privées et aux hauts revenus et que les coûts sont répercutés sur l'Etat, les ménages (à faible revenu), les PME et les générations futures, on risque d'avoir des blocages et des explosions sociales.

Il y a donc de multiples raisons, pour la société civile progressive, de se pencher sur ce thème et de mobiliser, sur le plan politique, autour de cette thématique.

pieter.verbeek@vlaamsabvv.be

Climat et justice sociale

Qui est responsable du réchauffement climatique ? Qui en subit le plus les conséquences et qui les supporte le mieux ? Comment concilier limites planétaires et bonne qualité de vie pour tous ? Que doit-on faire en matière de logement, d'aménagement urbain de mobilité, d'énergie, d'industrie et d'agriculture pour pouvoir concilier solutions climatiques et justice sociale ? Comment gérer notre secteur énergétique d'une façon plus démocratique ? Quid du secteur financier et de la fiscalité ? Quid des travailleurs et des réfugiés climatiques ? Comment mobiliser les personnes pour parvenir à des solutions ?

Vous trouverez des réponses à toutes ces questions dans le nouvel ouvrage du groupe de réflexion Minerva. Sous le titre « Klimaat en Sociale Rechtvaardigheid¹ », les différents auteurs consacrent 19 chapitres à un éventail de thèmes rassemblant climat et questions sociales.

Commandes

L'ouvrage sera publié aux alentours du 14 octobre 2019 (uitgeverij Gompel & Svacina, cf. www.gompel-svacina.eu). A partir de cette date, vous aurez l'occasion de télécharger les différents chapitres sur www.denktankminerva.be.

Lectures et débats

A l'automne, Arbeid & Milieu (www.arbeidenmilieu.be) organisera une série de lectures et de débats sur ce thème. Différents chapitres de l'ouvrage seront utilisés comme point de départ. De son côté, Minerva organisera également des événements autour de l'ouvrage.

¹« Climat et Justice sociale »

Centenaire OIT : brochure FGTB

À l'occasion de son Centenaire, le service international en collaboration avec l'IFSI vient de publier une brochure sur l'OIT destinée à tous ceux qui voudraient en savoir un peu plus sur cette organisation internationale si fondamentale pour le monde du travail et parfois si mal connue. La brochure retrace les 100 premières années de l'OIT qui ont permis d'établir un véritable droit international du travail, grâce d'abord et avant tout à l'impulsion du mouvement syndical. La dernière Conférence de l'OIT vient encore de faire un grand pas en avant en adoptant une convention sur la violence et le harcèlement de genre. Mais la brochure ne se contente pas de tracer un bilan. Elle analyse aussi les nombreux défis auxquels l'OIT doit faire face si elle veut rester fidèle à son mandat de justice sociale et de protection des droits des travailleurs et des travailleuses pour les 100 prochaines années. La brochure est disponible sur www.fgtb.be/brochures.

Solidarité avec Hong Kong

Le 3 septembre dernier, comme dans de nombreux autres endroits autour du monde, le mouvement syndical manifestait à Bruxelles et rencontrait les représentants des autorités de Hong Kong pour marquer notre solidarité avec nos collègues de Hong Kong en grève. L'occasion pour la FGTB de rappeler son engagement pour la démocratie et les droits des travailleurs et des travailleuses.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Vers un salaire minimum décent partout en Europe ?

Alors que le combat de la FGTB pour un salaire minimum décent en Belgique bat son plein, tout comme aux Pays-Bas par exemple, va-t-on enfin avancer vers l'obtention d'un salaire minimum décent partout en Europe ? Beaucoup de syndicats en Europe, dont la FGTB, le réclament depuis de nombreuses années. C'est en effet une question cruciale pour répondre au défi des inégalités croissantes, de la pauvreté et du dumping social, notamment.

La nouvelle législature européenne sera en tout cas une opportunité dont la FGTB et les syndicats en Europe se saisiront pour relancer les discussions et aboutir à des initiatives concrètes. Le chemin risque d'être encore long mais une première possibilité d'avancer est déjà à l'ordre du jour. En effet, la Commission européenne devrait proposer un instrument juridique pour un salaire minimum partout en Europe dans les prochains mois. De la poudre aux yeux ou une réelle mise à l'agenda après la mise à mal des systèmes de fixation du salaire minimum et des négoc-

iations collectives par les mesures d'austérité européennes ? Avec la Confédération européenne des syndicats, nous en ferons en tout cas une priorité et travaillerons pour que la proposition rejoigne nos priorités syndicales. Les revendications de la FGTB sont très claires : il faut renforcer les systèmes de salaires minimum partout en Europe, avec un minimum de 60% du salaire médian. Parce qu'il ne s'agit pas seulement d'instaurer un salaire minimum mais bien de s'assurer que celui-ci permette une vie digne. Et au-delà de la fixation du salaire minimum, il faudra aussi bien sûr s'assurer de son évolution. La Belgique, par exemple est le seul pays de l'Union européenne, avec la Grèce, au sein duquel le salaire minimum a perdu de la valeur entre 2010 et 2019.

sophie.grenade@fgtb.be
lars.vandekybus@fgtb.be

Le colloque HORVAL-syndicats latino-américains condamne les pratiques anti-syndicales

À l'heure des vidéo-conférences, pourquoi réunir des syndicats centraméricains, sud-américains et belges à Cuba ? On pourrait se poser la question. Ce serait d'abord passer outre le décalage horaire. Ensuite, ce serait minimiser les avantages des contacts humains. Du 8 au 11 juillet 2019, HORVAL, syndicat de l'alimentation FGTB, a accueilli des représentant-es syndicaux-les des coupeurs de canne à sucre, des travailleur-ses des brasseries et des usines à sucre d'Amérique Centrale (El Salvador, Honduras) et d'Amérique du Sud (Bolivie, Colombie et Pérou), sans oublier les hôtes cubains et les Belges.

Les syndicalistes ont présenté la situation de leur pays, de leurs secteurs économiques et de leurs travailleur-ses. Les conditions de travail restent pénibles partout en Amérique latine et les droits y sont systématiquement violés. Proportionnellement au coût de la vie, les salaires baissent tandis que les licenciements arbitraires et la flexibilité du temps de travail augmentent. En outre, les multinationales bénéficient partout d'une impunité choquante d'autant plus qu'elles ne paient

quasiment pas d'impôts dans les pays qui les accueillent.

Les syndicalistes déclarent être menacés dans leur pays. Ils déplorent les attaques contre la négociation collective et son boycott au niveau sectoriel obligeant les syndicats à négocier entreprise par entreprise. Enfin, ils-elles ont montré leur préoccupation face au désastre écologique dans leurs régions, dû à l'utilisation systématique -surtout par les multinationales- de fertilisants ou dés-herbants dangereux pour les humains, les animaux et la nature en général. Et ceci, en toute impunité comme pour les assassinats des activistes environnementaux.

Pour conclure, les brasseurs ont écrit une lettre de revendications au groupe AB-InBev en Belgique et signé une déclaration contre la priorité donnée aux bénéficiaires sur celle du travail décent. L'IFSI – également présent au colloque – continuera à servir de lien avec ses syndicats partenaires comme au Pérou dans les négociations avec AB-InBev.

yolanda.lamas@ifsi-ivsi.be