

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 1, janvier 2017

■ Economie

Adapter l'indice des prix à la consommation...
un travail de longue haleine

Avis du CGGE sur l'impact de
l'intégration des énergies renouvelables
sur les marchés de l'électricité

■ Entreprises

Le cynisme bat son plein !

Le Travail décent dans les chaînes
d'approvisionnement (mondiales) :
premiers pas dans la bonne direction

■ Politique sociale

Conseil d'entreprise en-dehors des
heures de travail = temps de travail

Nouvelle CCT crédit-temps

■ Ombuds social

Règlement de coparentalité à l'amiable
et statut de chef de ménage

■ Echo région Bruxelles

Baisse du chômage à Bruxelles :
quelques éléments d'analyse

■ Echo région Wallonie

Réforme des allocations familiales
en Communauté germanophone

■ Echo région Flandre

Nouvelles primes à l'embauche
pour les chômeurs de longue
durée : un coup dans l'eau

■ Europe & Relations Internationales

Digitalisation et nouvelles formes d'emploi
– les 'travailleurs-indépendants'

Réforme de la coopération belge :
quel bilan avant d'entamer 2017 ?

Les mauvaises lois sont faites pour être modifiées.

La nouvelle année s'ouvre avec un agenda socio-économique archi plein. Projet d'AIP, projet de loi sur la norme salariale (adaptation de la loi de 96), projet de loi 'travail faisable/maniable' (la 'loi Peeters'), projet de loi sur le financement de la sécurité sociale et de nombreux dossiers sur la pension à finaliser. Autant de dossiers cruciaux pour les travailleurs.

Où en sommes-nous mi-janvier ?

Premièrement, il y a le projet d'AIP tel que négocié par le Groupe des 10. Chaque organisation soumet maintenant ce projet d'accord à sa base. La FGTB fera cette démarche lors de son Comité fédéral du 31 janvier. Nos négociateurs sont parvenus à un projet d'accord qui permet des avancées lors des deux prochaines années aussi bien pour les travailleurs (marge salariale de 1,1 % hors index et augmentations barémiques, prorogation des régimes particuliers de RCC) que pour les bénéficiaires d'allocations (enveloppe de liaison au bien-être). Mais la parole est maintenant aux militants. Ensuite, à nos négociateurs de faire leur travail dans les secteurs et les entreprises.

Cependant, le fait de négocier un AIP ne signifie pas que nous marquons notre accord sur la politique de ce gouvernement de droite, ni sur la nouvelle loi salariale. Des négociations interprofessionnelles ont été menées pour éviter que le gouvernement ne s'approprie les dossiers. Mais nous soutenons les amendements de l'opposition puisque la loi salariale (le projet est actuellement à la Chambre) vise une modération salariale structurelle encore plus stricte par rapport à nos pays voisins.

Il en va de même pour le projet de loi 'travail faisable/maniable' qui est également à la Chambre. Nous continuons à contester de nombreux pans de cette loi qui vise l'augmentation du temps de travail et la flexibilité à la mesure des employeurs. La majorité a encore ajouté un amendement pour réintroduire les salaires minimums pour les jeunes – 'salaires starters' – même si le ministre Peeters avait laissé entendre que des alternatives étaient possibles via la concertation sociale.

Moins visible, mais avec des conséquences potentiellement désastreuses pour notre sécurité sociale, le projet de loi sur le financement de la sécurité sociale lui aussi déposé à la Chambre (et qui a déjà été approuvé en première lecture à la commission Affaires sociales). Ce projet vise à établir un lien entre la sécurité sociale et le budget ; la sécurité sociale devenant un bouche-trou dans le cadre des négociations budgétaires. Ainsi, avant que le gouvernement n'octroie une dotation d'équilibre, il s'attend à ce que toutes les mesures d'austérité possibles soient prises, dont 'un effort supplémentaire de la sécurité sociale pour rencontrer les normes budgétaires européennes'.

Parallèlement, il y a encore de nombreuses mesures dans le cadre des pensions que le ministre Bacquelaine souhaite mettre en oeuvre : rachat des années d'études, diminution de la cotisation de solidarité, etc. A ce sujet, les interlocuteurs demandent ensemble du temps pour analyser ces projets. La question est de savoir si le ministre y donnera suite. Aucun avis commun n'a pu être dégagé sur la diminution de la prise en compte des périodes assimilées (maladie, chômage, ...) et le ministre risque de les mettre en oeuvre à court terme.

Si nous parvenons à obtenir quelques avancées sociales via la concertation sociale pour les deux prochaines années, le risque est de rencontrer un recul social dans d'autres dossiers, tels que les pensions par exemple. Nous ne nous y résignons évidemment pas. Ni à court terme, ni à plus long terme. Car les mauvaises lois sont faites pour être modifiées. Même si ceci nécessite en principe d'autres majorités politiques.

WWW.FGTB.BE

Souhaitez-vous recevoir ECHO uniquement par e-mail ou par poste? Vous voulez signaler un changement d'adresse ou de nom? [T] 02/506.82.71 • [E] patsy.delodder@abvv.be

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

TTF – Rencontres avec des Vices-Premiers

Avec d'autres organisations membres de la coalition en faveur de l'instauration d'une TTF (Taxe sur les Transactions Financières, anciennement Taxe Tobin), la FGTB a participé à des rencontres avec certains cabinets ministériels. L'objectif était de faire part de notre préoccupation par rapport à l'évolution de la position prise par notre pays dans le cadre des négociations en cours sur l'introduction d'une TTF au sein d'une «coopération renforcée» de dix États membres de l'UE, sur base de la proposition de la Commission européenne du 29 Juin 2011.

La Belgique s'est longtemps montré un fervent partisan de la taxe. En 2013, par conséquent, notre pays a décidé de s'engager avec une coalition d'Etats membres de l'UE qui veulent instaurer cette TTF au sein d'une «coopération renforcée». Si le Gouvernement a récemment confirmé son soutien à la réalisation de ce projet, cela ne semble pas se traduire par une attitude constructive dans les négociations européennes.

Or, en ce début 2017, le gouvernement devra réexaminer l'affaire en marge d'une réunion de l'Eurogroupe. Dans ce cadre, la FGTB, avec une délégation d'autres membres de la coalition en faveur de l'instauration d'une TTF, ont rencontré une série de cabinets ministériels pour leur demander d'œuvrer sans équivoque en faveur de la concrétisation de ce projet au combien nécessaire qu'est la mise en œuvre de la TTF.

ECONOMIE

Adapter l'indice des prix à la consommation... un travail de longue haleine

Fin décembre 2016, les membres de la Commission de l'indice sont parvenus à un accord sur un avis à remettre au ministre de l'Économie concernant l'actualisation de l'indice des prix à la consommation pour 2017.

Sur quels thèmes s'est prononcée la Commission de l'indice ?

Une des priorités, à court terme de la Commission de l'indice est d'améliorer la représentativité des ménages âgés dans l'enquête sur le budget des ménages (EBM) qui sert de base à l'indice des prix à la consommation. Ceci sera possible dans l'EBM 2018 et se reflètera donc dans l'indice en 2020.

La Commission de l'indice a souligné l'effort fourni par l'Administration pour l'amélioration du témoin des loyers qui a été sous-estimé durant des années. Ce témoin continuera à faire l'objet d'une attention particulière, notamment, pour que l'enquête soit complétée avec des questions qualitatives concernant le bien loué (performances PEB, ...). Le

banc syndical a également insisté pour que l'échantillon soit encore agrandi en 2017 et que l'impact de la mobilité résidentielle soit pris en compte. Concernant ce témoin, la Commission a demandé d'analyser les possibilités d'intégrer dans l'indice les dépenses des propriétaires et des loyers imputés. Un projet est en cours au niveau européen et sera suivi de près par la commission.

Finalement, en ce qui concerne le panier de témoins 2017, on notera l'apparition des témoins suivants dans l'indice : voyages en train à l'étranger, montre connectée, synthétiseur, cours de musique, livre pour l'enseignement supérieur et universitaire, classes vertes, box alimentaire et honoraire d'avocat. En outre, en 2017, des travaux seront menés pour arriver à une prise en compte des suppléments d'honoraires médicaux.

giuseppina.desimone@fgtb.be

Avis du CGGE sur l'impact de l'intégration des énergies renouvelables sur les marchés de l'électricité

Le 16/11/2015 le Conseil consultatif du gaz et de l'électricité (CCGE) auprès de la CREG a confié à deux consultants privés la réalisation respectivement d'une étude relative à l'incidence de la production d'énergie renouvelable sur les marchés de l'électricité et sur les prix de l'électricité en Europe Centre-Ouest (étude de FTI-CL) et d'une étude sur les coûts d'intégration (coûts de back up, d'équilibrage et de réseau) et les subsides en Belgique (étude de la KULeuven).

L'objectif de cette double étude était d'analyser l'impact de l'énergie renouvelable sur les marchés de l'électricité, mais aussi de savoir ce que leurs développements coutent.

Ces études sont aujourd'hui finalisées et elles ont fait l'objet de travaux qui ont abouti à un avis adopté le 21 décembre dernier.

Outre une partie factuelle relative à ces études, l'avis émet une série de recommandations quant à l'intégration des énergies renouvelables sur les marchés de l'électricité.

Dans ses recommandations, le CCGE rappelle que la transition du système électrique

comportant le déploiement et l'intégration des énergies renouvelables a un coût. Mais que face à ce coût, il y a les bénéfices potentiels que représentent, par exemple, la diminution des émissions de CO2, l'amélioration de la balance commerciale, la création d'emplois, les bienfaits pour la santé, l'augmentation de la production locale et la participation active des consommateurs. Il y a donc lieu d'étudier quelles mesures politiques permettraient de maintenir le coût pour la société le plus bas et le plus supportable possible et de réaliser ces bénéfices et de les maximaliser.

Il s'agit là d'un avis très généraliste sur des études qui, indéniablement, apportent une contribution dans le débat sur l'avenir énergétique de notre pays.

Les 2 études et l'avis sont disponibles sur le site de la CREG dans la rubrique consacrée au CCGE <http://www.creg.be>

sebastien.storme@fgtb.be

Le cynisme bat son plein !

La santé des travailleurs est encore une fois laissée pour compte.

Malgré ses engagements, la Commission européenne a cédé au lobbying agressif d'organisations patronales **en renonçant à protéger les travailleurs contre les vapeurs de diesel.**

Pourtant, ces vapeurs sont à l'origine de cancers du poumon et d'autres problèmes de santé. Plus de trois millions de travailleurs y sont actuellement exposés dans le cadre de leur activité professionnelle dans l'Union européenne.

La CE s'était pourtant engagée à inclure les vapeurs de diesel dans la liste des valeurs-limites ainsi que dans le champ d'application de la directive sur les agents cancérigènes au travail en révision.

Or, il y a un paradoxe évident : les politiques de santé publique européennes dénoncent un risque préoccupant pour les citoyens, mais aucune mesure spécifique n'est prévue pour protéger les travailleurs.

Le lobbying des industriels repose sur une argumentation cynique. D'après eux, les vapeurs de diesel ne seraient plus cancéro-

gènes en raison des normes concernant les nouveaux moteurs au diesel.

Mais, aucune étude scientifique ne permet de conclure en ce sens pendant que les travailleurs continuent à être exposés à des vapeurs de diesel de vieux moteurs mal entretenus. On a l'impression de revivre (on devrait dire remourir) le cynisme des amiateurs !

Depuis 2012, le Centre International de Recherche sur le Cancer classe l'ensemble des vapeurs de diesel parmi les cancérigènes avérés pour l'être humain.

Voir <http://www.etui.org/Themes/Sante-et-securite/Actualites/La-Commission-renonce-a-protoger-les-travailleurs-contre-les-vapeurs-de-diesel>

et

<https://www.etuc.org/press/more-carcinogen-exposure-limits-must-be-adopted-says-etuc#.WHZbCnI0ydk>

bruno.melckmans@fgtb.be

Le Travail décent dans les chaînes d'approvisionnement (mondiales) : premiers pas dans la bonne direction

Il a malheureusement fallu 1138 morts dans la tragédie du Rana Plaza au Bangladesh en 2013 pour que le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (453 millions de travailleurs) des multinationales fassent l'objet de conclusions cinglantes et d'une résolution au terme de la Conférence Internationale du Travail en juin 2016 mettant notamment en évidence que :

- les multinationales portent également – et pas seulement les Etats où sont localisés les maillons de la chaîne comme le soutiennent les employeurs – leur part de responsabilité juridique dans les conditions de travail de ces travailleurs ;
- les déficits de travail décent n'y sont pas exceptionnels mais structurels et inhérents à la nature même de ces chaînes. L'OIT parle de « défaillances à tous les niveaux. »

Bref, il est devenu clair que l'approche volontaire et sur mesure de la responsabilité sociale des entreprises prônée par le monde patronal n'est plus acceptable. Des timides petits pas dans la bonne directions ont d'ailleurs été faits.

Ainsi l'Union européenne oblige les entreprises financières et cotées en Bourse de plus de 500 travailleurs à publier leurs informations non financières et à rendre notamment plus transparente leur politique dans ces chaînes d'approvisionnement. Les conseils d'entreprise belges de ces sociétés vont devoir en discuter quand l'avant-projet de loi transposant cette obligation européenne, adopté le 23 décembre 2016 au Conseil des ministres, sera mis en application.

L'Assemblée Nationale française veut aller plus loin. Elle a adopté le 29 novembre 2016 une proposition de loi obligeant juridiquement les entreprises françaises de plus de 5000 travailleurs à mettre en œuvre un plan de vigilance vis-à-vis de leur chaînes d'approvisionnement, assorti d'une amende de maximum 10 millions d'euros. Il est à espérer que le Sénat ne va pas à nouveau le recaler comme elle l'a déjà fait deux fois.

jean-luc.struyf@fgtb.be

Mobilité: l'enquête triennale est en phase de finalisation

Le ministre de la Mobilité vient de demander au Conseil central de l'économie de se prononcer sur le contenu révisé du questionnaire du diagnostic triennal sur les déplacements domicile-travail. Nos délégués des conseils d'entreprises et les services publics vont d'ailleurs devoir être légalement consultés et auront la possibilité de se prononcer sur les réponses à ces questions dans le courant de l'automne 2017. Au total cette enquête couvre pas moins de 1,5 millions de travailleurs. C'est évidemment l'occasion de relancer ou d'approfondir la thématique de la mobilité dans les entreprises et institutions publiques. Rappelons que les délégués qui le souhaitent, ainsi que leurs permanents, peuvent sur simple demande et gratuitement obtenir du SPF mobilité des informations basées sur les réponses des enquêtes précédentes, et ce sur mesure. Par exemple sur la mobilité des travailleurs de leur entreprise, zoning, commune,... En pratique, il suffit de les contacter et d'expliquer sa demande à l'adresse suivante enquêtewww@mobilite.fgov.be

Infocycle sur la nouvelle procédure de réintégration des travailleurs malades

Les services d'études de la FGTB Fédérale organisent une journée d'études le 2 février 2017 sur « la nouvelle procédure de réintégration des travailleurs en incapacité de travail : mode d'emploi et questions syndicales. »

Lors de cette journée, le contexte ayant mené à cette nouvelle procédure fera l'objet d'un exposé par un expert de l'INAMI, et le fil rouge de la FGTB au cours des négociations sera rappelé. La procédure sera détaillée, et les rôles respectifs du médecin conseil de la mutuelle, du médecin du travail et du médecin traitant seront exposés et débattus. Des questions juridiques seront également abordées, avant de laisser la place aux témoignages de trois délégués d'entreprises ayant développé une politique de réintégration réussie.

Une approche syndicale en entreprise sera ensuite développée, visant à soutenir les travailleurs à l'aide d'une checklist pour une réintégration réussie. Une place sera laissée aux questions/réponses et à un débat avec la salle.

Preuve s'il en est que le sujet ne manque pas d'intérêt : les inscriptions ont déjà été clôturées le 16 janvier, la salle - pouvant accueillir 250 participants - s'annonçant d'ores et déjà remplie.

Nous ne manquerons pas de faire un compte rendu de cet infocycle dans un prochain numéro d'ECHO !

■ POLITIQUE SOCIALE

Conseil d'entreprise en-dehors des heures de travail = temps de travail

Dans un arrêt récent, la Cour de Cassation confirme l'arrêt de la Cour du travail de Liège (section Namur) qui stipule que le temps passé au Conseil d'entreprise (CE) par un représentant du personnel est considéré comme du temps de travail. Et ce, que la réunion ait lieu pendant les heures de travail ou en-dehors de celles-ci.

L'article 23 de la Loi portant organisation de l'économie du 20 septembre 1948, précisant que les réunions du CE sont considérées comme du temps de travail effectif (même si elles ont lieu en dehors des heures de travail) et rémunérées comme tel, ne laisse planer aucun doute.

Dans le cas présent, la communauté d'écoles (le représentant du personnel est un enseignant) avance que le CE a toujours eu lieu pendant les heures de cours possibles et pendant les heures d'ouverture de l'école. Il ne serait dès lors pas question selon l'employeur de temps de travail à rémunérer en plus. La

Cour du travail ne suit pas ce raisonnement et part du principe qu'un enseignant a deux types de tâches : des tâches qui requièrent sa présence au sein de l'école (notamment pour donner cours) et des tâches qui peuvent également être effectuées à un autre endroit (notamment la préparation des cours). Ces deux catégories constituent ensemble le travail à accomplir tel que convenu dans le cadre du contrat de travail. La participation à une réunion du CE ne relève d'aucune de ces deux catégories. Étant donné que le travail à prester par l'enseignant tel que convenu dans le contrat de travail n'a pas été modifié à la suite de la participation aux réunions du CE, il s'agit de prestations qui viennent s'ajouter au travail convenu et, par conséquent, de temps de travail supplémentaire devant être rémunéré à l'avenant.

Arrêt S.15.0108.F du 28 novembre 2016

lander.vanderlinden@fgtb.be

Nouvelle CCT crédit-temps

Après de longues négociations, les interlocuteurs sociaux ont signé une CCT au CNT le 20 décembre dernier et rendu un avis sur des adaptations dans les régimes de congés pour le secteur privé.

L'accord contient non seulement un allongement de la durée maximale du congé pour soins de 36 à 51 mois, mais aussi des propositions pour moderniser le système. On remarquera la proposition de permettre un congé parental à 1/10ème moyennant l'accord de l'employeur. Ceci offre des possibilités pour les parents qui n'ont pas de garde d'enfants les mercredis après-midis ou pour les situations de coparentalité. Et qui sait, peut-être que ceci incitera plus d'hommes à prendre ce congé.

Le congé pour soins médicaux devient possible pour les parents par alliance sur la base d'une cohabitation légale, ce qui, jusqu'à présent, n'était possible que pour les parents par alliance dans le cas d'un mariage. Les travailleurs qui combinent deux temps partiels peuvent désormais prendre un crédit-temps 1/5ème avec motif ou un emploi de fin de carrière à 1/5ème.

Le gouvernement avait déjà relevé l'âge minimum pour les emplois de fin de carrière (avec

allocation) de 55 à 60 ans. Les interlocuteurs sociaux ont obtenu le maintien de la possibilité de prendre l'emploi de fin de carrière avant l'âge de 60 ans, mais dans ce cas, sans allocation.

Parallèlement, signalons que sous la pression du gouvernement qui avait déjà supprimé la possibilité de bénéficier d'une allocation, le crédit-temps sans motif est également supprimé dans la CCT. Il n'est donc plus possible de prendre un crédit-temps sans motif sans allocation.

Les syndicats ont par contre obtenu que ceux qui ont déjà pris le crédit-temps sans motif, ne subissent pas de conséquences négatives par rapport à un éventuel crédit-temps futur avec motif, parce que les mois déjà pris à raison de 12 mois à temps plein ne sont plus imputés sur le crédit de 51 mois.

L'entrée en vigueur est prévue le 1er avril 2017.

Cette CCT et l'avis montrent que des accords sociaux sont encore possibles. Cet accord constitue une avancée pour les travailleurs.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Règlement de coparentalité à l'amiable et statut de chef de ménage

Dans le cadre d'un règlement de coparentalité à l'amiable, un parent est-il un travailleur avec charge de famille au sens de l'arrêté-chômage ? La Cour du travail de Gand s'est prononcée sur cette question dans un arrêt du 10 octobre 2016 (2015/RG/195).

L'intéressée est une maman qui, au terme d'une période de cohabitation légale avec le père de son fils, a conclu un règlement de coparentalité. Elle percevait une allocation de chômage en tant que chef de ménage jusqu'à ce que l'ONEM lui signifie, plus de quatre ans plus tard, qu'elle avait demandé à tort des allocations en tant que chef de ménage. L'ONEM estime qu'elle doit être considérée comme isolée et réclame la différence entre les deux allocations (6.485,51 euros). Pour justifier cette décision, l'ONEM avance que l'accord relatif à la coparentalité n'a pas été réglé en justice. En d'autres termes, l'ONEM exige soit un jugement, soit un acte notarié comme preuve de la coparentalité. Cette condition ne se retrouve pas dans l'arrêté-chômage qui exige uniquement que le parent « *cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants pour lesquels il peut prétendre à des allocations familiales* » (art.

110). De plus, la Cour de cassation s'est déjà prononcée sur le fait que la cohabitation ne doit pas être ininterrompue (Cass. 7.10.2002).

Le tribunal du travail affirme qu'un jugement ou un acte notarié n'est pas requis, mais signale que quiconque invoque le statut de chef de ménage doit prouver sa situation (dans ce cas la cohabitation régulière avec un enfant). Le tribunal a jugé que la preuve n'était pas suffisante. En appel, une dizaine de témoignages ont été fournis, notamment du père de l'enfant.

La Cour du travail estime que la cohabitation avec un enfant est une question de fait qui peut être prouvée par toutes les voies de droit. La Cour affirme que « les déclarations concordantes des nombreux témoins prouvent bel et bien le règlement de coparentalité de fait et le fait que l'enfant séjournait plus de la moitié du temps chez sa mère ». La Cour du travail annule la décision de l'ONEM et rétablit le droit de la mère à des allocations en tant que chef de ménage.

astrid.thienpont@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Baisse du chômage à Bruxelles : quelques éléments d'analyse

Les derniers chiffres communiqués par Actiris indiquent une baisse du chômage, à Bruxelles, tout au long de l'année 2016, confirmant une tendance en cours depuis 2013.

Fin décembre, le taux de chômage bruxellois s'établissait ainsi à 17,6 % (- 11,5 % par rapport à 2013). Le chômage des Jeunes, en baisse annuelle continue depuis 43 mois, atteint, quant à lui, un taux de 26,3 % (soit une diminution de 23,8 %). Ce phénomène diminue davantage à Bruxelles que dans les deux autres régions.

Ces données ont fait l'objet d'une analyse critique au sein du Bureau de la FGTB Bruxelles. Cette analyse est partie du constat que les études régionales se concentrent, en réalité, sur les chiffres du chômage mais n'analysent que très superficiellement les problèmes de qualité d'emploi (la précarisation croissante du travail) et les phénomènes de dumping social à l'œuvre à Bruxelles.

Pour la FGTB, la baisse du chômage doit être relativisée, de nombreux chômeurs ayant tout simplement disparu des comptages des organismes régionaux de l'emploi, en raison

des nombreuses exclusions liées aux procédures ONEM. On notera, en outre, à cet égard, que les Bruxellois sont les plus sanctionnés dans le cadre de l'activation des allocations d'insertion (39,7 % pendant le stage et 36,3 % pendant les allocations d'insertion contre 13,1 % et 18,4 % en Flandre, 25,1 % et 26,6 % en Wallonie). Une étude d'octobre 2015 d'Actiris sur les facteurs d'explication de la baisse du chômage des jeunes confirme cette analyse (voir encadré).

Au bout du compte, les effets cumulés, dans une Ville cosmopolite comme Bruxelles, des exclusions du chômage, de la précarité croissante du travail chez les Jeunes et de la poursuite des discriminations à l'embauche confirment la nécessité de consacrer la priorité de nos moyens d'analyse et d'action interprofessionnels bruxellois à la lutte contre la précarité du travail, à la lutte contre les discriminations à l'embauche, à la résorption des discriminations femmes-hommes et à la défense et la promotion de l'emploi industriel...

samuel.droolans@fgtb.be

Programme de formations pour les ODS et les services juridiques

Voici le programme des prochaines formations destinées aux ODS et services juridiques des Centrales :

- 26/01/2017 de 9h30 à 12h30 : problématique du retour au travail/reclassement professionnel après une période d'incapacité de travail
- 23/02/2017 de 9h30 à 12h30 : loi sur le travail faisable et soutenable
- 30/03/2017 de 13h30 à 16h30 : contentieux judiciaire relatif aux accidents du travail
- 18/05/2017 : sujet à déterminer

Les facteurs d'explication de la baisse du chômage des jeunes selon Actiris

- amélioration de la conjoncture de l'emploi dans des secteurs fortement présents à Bruxelles et augmentation du travail intérimaire (où les jeunes sont surreprésentés)
- mise en place d'un service de placement spécifique « Select Actiris »
- développement des stages de transition en entreprise
- modification de la législation ONEM en termes d'allocations d'insertion (sanctions liées à l'activation, limitation dans le temps et modification de l'âge requis pour obtenir les allocations)
- augmentation du nombre de Jeunes en formation (+ 11 % entre 2014 et 2015)
- augmentation de la population étudiante (+ 9 % entre 2010 et 2014).

MARDI 24/01 à 19h30 – CONFERENCE-DEBAT :

Sport, travail... Tous dopés ?

Régulièrement, les révélations de cas de dopage fleurissent dans les médias. Avatar d'une compétition exacerbée, ce phénomène gangrène le sport professionnel, mais aussi amateur.

Désormais, le recours aux substances améliorant les performances s'étend progressivement aux activités de la vie quotidienne : loisirs, études... et travail !

Sportifs et travailleurs sont soumis à la concurrence effrénée, au culte de la performance, à la pression psychologique, à l'accélération des cadences... En corollaire, l'accroissement des affections professionnelles (dépressions, troubles musculo-squelettiques, burn-out...) renforce l'usage de produits psychotropes.

En établissant un parallélisme avec les mécanismes à l'œuvre dans le domaine sportif, il s'agira de s'interroger sur la consommation d'alcool, de drogue, de médicaments dans les milieux professionnels et de poser la question du sens en reliant ces comportements à « la donne du travail aujourd'hui ».

Avec :

- Gilles GOETGHEBUER, rédacteur en chef des magazines « Sport et vie » et « Zatopek magazine », chroniqueur (RTBF, France 5) et auteur de « Dopage, le livre qui fait le point sur les mythes, les mensonges et la triste réalité »
- Nicolas LATTEUR, formateur au CEPAG, auteur de « Le travail, une question politique »

Lieu :

Université populaire – Rue de la Victoire 26 – 1060 Bruxelles

Coorganisé par l'ACJJ, le CEPAG et À Contre-courant

Infos : www.acjj.be

■ ECHO REGION WALLONIE

Réforme des allocations familiales en Communauté germanophone

Le gouvernement de la Communauté germanophone (Deutschsprachige Gemeinschaft, DG) a approuvé les nouveaux modèles d'allocations familiales qu'il souhaite mettre en œuvre à partir du 1er janvier 2019.

Pour les primes de naissance et d'adoption, la DG va octroyer le même montant à tous les enfants quel que soit leur rang, soit 1.100 €. L'allocation familiale de base ne serait, elle non plus, plus liée au rang de l'enfant et les suppléments d'âge seraient supprimés. Un montant de base de 151 € est prévu.

La DG entend également supprimer les catégories d'âge pour le supplément de rentrée scolaire qui sera de 50 €. Pas de changement, par contre, pour le supplément pour les enfants handicapés, qui restera variable selon la lourdeur du handicap.

Les suppléments sociaux seront liés aux revenus du ménage et non plus à un statut socioprofessionnel. La Communauté germanophone octroiera ainsi un supplément de 72 € par enfant, en référence à un plafond de revenus variant selon le nombre d'enfants. Ce plafond est supérieur au système actuel mais seulement à partir du 4ème enfant ! La Communauté germanophone a aussi prévu que ce supplément soit accordé dans les cas suivants, indépendamment du revenu :

- bénéficiaires du revenu d'intégration sans interruption pendant au moins 3 mois ;
- bénéficiaires de la GRAPA ou de l'aide pour personne handicapée ;
- enfants handicapés (au moins 66 %) ;
- mineurs étrangers non accompagnés ;
- orphelins de père et de mère.

La réforme prévoit un supplément pour familles nombreuses de 130 €/enfant, uniquement à partir du 3ème enfant (sans lien avec le revenu). Un supplément de 158 € est prévu pour les orphelins mais seulement dans le cas des orphelins de père et de mère.

Les enfants placés

Pour les enfants placés en famille d'accueil ou en institution (aide ou protection de la jeunesse), un montant forfaitaire sera versé, par l'Aide à la jeunesse, sur un compte bloqué en faveur de l'enfant. Ce soutien ne fait plus partie des allocations familiales et n'est pas prévu dans la législation sur les prestations familiales.

Le dispositif de droit acquis

Pour chaque famille, le montant mensuel des allocations effectivement versé sera constaté à une date déterminée avant la réforme. Le montant retenu inclura le montant de base et les suppléments mais n'évoluera pas et ne sera pas indexé. La famille percevra ce montant jusqu'à ce que survienne l'une des situations suivantes :

- le montant « nouveau régime » devient plus avantageux.
- la composition familiale se modifie (changement du nombre d'enfants bénéficiaires).

Analyse

Le système de droit acquis va permettre à une grande proportion de familles de glisser vers le nouveau système plus avantageux mais entraînera un coût budgétaire important.

Concernant les suppléments d'âge, la FGTB wallonne est favorable au maintien des suppléments à 12 ans et 18 ans car liés à l'entrée dans l'adolescence, l'enseignement supérieur ou une recherche d'emploi et entraînant des coûts importants. A l'instar de la DG, la Wallonie devra prendre en compte la situation particulière des orphelins de père et de mère. Concernant l'allocation forfaitaire en cas de placement en famille d'accueil, son remplacement par un montant forfaitaire bloqué sur le compte de l'enfant est une piste à analyser.

Le modèle germanophone semble à première vue avoir un impact positif sur la grande majorité des familles. Toutefois, le plafond de revenu lié au supplément social est inférieur au plafond actuel pour toutes les familles ayant moins de 4 enfants. Par ailleurs, l'instauration d'un seul plafond et d'un seul montant de supplément social entraîne un effet de seuil et un piège à l'emploi. Comment les travailleurs aux revenus les plus faibles pourront compenser, par une augmentation salariale ou une augmentation de leur temps de travail, une perte qui pourrait atteindre 288 € net pour une famille de 4 enfants, quand ils dépassent d'un euro le plafond de revenu du supplément social ?

raphael.emmanuelidis@fgtb-wallonne.be

Nouvelles primes à l'embauche pour les chômeurs de longue durée : un coup dans l'eau

Dans le Pacte flamand pour l'emploi du 21 octobre 2015, les partenaires sociaux soulignaient la nécessité d'une mesure d'incitation à l'embauche pour les demandeurs d'emploi de longue durée. Ce groupe devient en effet de plus en plus grand (près de 70.000 en 2016) et il est resté sur la touche suite à la modification des mesures politiques autour des réductions ONSS flamandes et la suppression des plans Activa

Dans un premier temps, le ministre Muylers n'avait pas l'intention de prévoir un incitant à l'embauche pour les chômeurs de longue durée, mais il a dû revoir ses plans initiaux sous la pression des partenaires sociaux et de la fraction sp.a au Parlement flamand.

Le 2 décembre 2016, le gouvernement flamand a approuvé un projet d'arrêté d'exécution sur une prime à l'emploi pour les demandeurs d'emploi de longue durée.

La nouvelle prime à l'embauche pour les demandeurs d'emploi de longue durée s'applique aux embauches à partir du 1er janvier 2017. Les chômeurs doivent être âgés d'au moins 25 ans et de 55 ans au plus. Ils doivent être demandeurs d'emploi depuis 2 ans et être employés en Région flamande.

Il doit s'agir d'embauches via un contrat à durée indéterminée. Certaines exceptions existent si le travailleur est employé avec un contrat à durée déterminée de trois mois au moins. Cela exclut les travailleurs intérimaires, les flexijobs et travailleurs occasionnels.

Après 3 mois d'occupation, l'employeur reçoit une première prime de 1.250 euros. Une deuxième prime de 3.000 euros suit après une année d'occupation. En cas de pourcentage d'occupation entre 30 et 80%, la prime est de 60% (soit respectivement 750 et 1800 euros).

Nous constatons une fois de plus que le ministre Muylers a largement nié la concertation sociale, les avis du SERV (Conseil socio-économique de la Flandre) et les accords entre partenaires sociaux (notamment le plan pour l'emploi flamand). Pour ce groupe-cible qui parvient difficilement à trouver un emploi, nous étions favorables à un incitant à l'embauche substantiel. Pour les chômeurs de longue durée bien plus que pour les autres, un incitant financier pour l'employeur permet d'augmenter les chances d'emploi.

Les précédentes évaluations de la mesure Activa en faisait état.

Nous sommes satisfait qu'il y ait finalement une prime, contrairement à ce qui était prévu. Par rapport aux propositions initiales du Cabinet, il y a aussi une légère augmentation du montant (même s'il est nettement plus bas que dans le plan Activa) et l'accent est davantage mis sur l'emploi durable.

La prime n'apporte toutefois pas de réponse à ce qu'avaient demandé les partenaires sociaux. Celle-ci doit en effet être suffisamment efficace et attrayante pour inciter les employeurs à engager ce groupe-cible. Une prime croissante ou continue nous semblait être le plus indiquée dans cette optique. Une telle prime assurerait un emploi suffisamment long et récompenserait les employeurs qui gardent leurs travailleurs plus longtemps en service. Le montant par demandeur d'emploi devait aussi être suffisamment élevé. Ici, nous craignons que la prime ne soit pas suffisamment attrayante, comparé aux autres réductions pour groupes-cibles et aux anciennes mesures Activa.

D'un point de vue budgétaire aussi, le ministre n'a pas suffisamment mis l'accent sur cette mesure. 9 millions d'euros sont prévus la première année et 24,3 millions d'euros en vitesse de croisière. C'est moins que ce qui était prévu pour la mesure Activa. La prime risque donc d'être un coup dans l'eau.

Nous constatons que les moyens flamands pour encourager financièrement les embauches se concentrent trop peu sur les personnes qui en tireraient réellement profit. Nous avons déjà souligné précédemment la différence trop faible entre les réductions ONSS pour les jeunes peu qualifiés et les jeunes moyennement qualifiés. Il apparaît maintenant que les chômeurs de longue durée ne sont pas non plus un groupe prioritaire.

Pour en savoir plus sur la mesure, consultez (en néerlandais uniquement) à l'adresse: <http://abvv-experten.be/nog-nooit-zoveel-langdurig-werkzoekenden-luie-mensen-of-lui-beleid/>

philippe.diepvents@vlaamsabvv.be

Dixième appel au Fonds flamand des navetteurs

Le dixième appel au Fonds flamand des navetteurs a été lancé le 16 janvier 2017.

Les pouvoirs publics flamands subsidient, via le Fonds des navetteurs, des projets dans les entreprises qui favorisent des déplacements domicile-lieu de travail durables. Les subsides qui peuvent être octroyés à une entreprise sont de maximum la moitié des coûts acceptés liés au projet introduit. Le maximum a été fixé à 200.000 euros, sur une période de 4 ans.

Un dossier introduit ne peut être approuvé que quand il a fait l'objet d'une concertation sociale entre l'employeur et les travailleurs au niveau de l'entreprise. C'est une des conditions nécessaires. Si dans les semaines à venir, l'employeur ne prend pas lui-même d'initiative, il peut être judicieux que la délégation syndicale évoque le point au CE ou au CPPT.

Ce qui est nouveau, c'est que les entreprises n'entrent pas toutes en ligne de compte pour ce dixième appel. Le gouvernement flamand a décidé de mettre l'accent sur les zones où se pose un problème de congestion, ce qui a donné une liste des communes par province répondant aux critères avancés. Les entreprises établies dans une de ces communes ont jusqu'au 13 février 2017 pour donner suite au dixième appel.

Toutes les informations sur les communes qui entrent en ligne de compte et la procédure à suivre sont sur www.pendelfonds.be (site en néerlandais uniquement)

Burundi : Quand la solidarité syndicale fonctionne !

Pas de trêve des confiseurs pour les attaques contre les syndicalistes. Le 29 décembre, la FGTB et sa Centrale de l'alimentation HORVAL apprennent l'arrestation la veille de 4 dirigeants syndicaux du Burundi lors d'une action de sensibilisation des travailleurs du secteur du thé. Plus inquiétant encore, ces arrestations auraient été effectuées par la police nationale du renseignement et nos 4 camarades accusés de...subversion contre l'autorité !

Immédiatement, le mouvement syndical international et africain s'est mis en marche. Que ce soit dans les bureaux européens de la Confédération Syndicale Internationale CSI et de la Fédération Internationale de l'Alimentation UITA, dans les locaux de leurs régionales africaines respectives sans oublier nos amis du syndicat rwandais CESTRAR, proches collègues des camarades mis sous les verrous.

La FGTB et HORVAL (qui a un projet de coopération syndicale important avec la fédération de l'alimentation FEBUTRA de la COSYBU) ont également répondu présents et ont participé à la mobilisation. Il faut d'ailleurs souligner à cet égard la disponibilité des Affaires Etrangères et en particulier de l'Ambassade de Belgique à Bujumbura qui ont aidé à interpellé dans l'heure les autorités burundaises.

Et la mobilisation a marché ! Le jour même, nos camarades étaient libérés. Mais nous ne savons toujours pas si les charges ont été abandonnées. La vigilance reste donc de mise.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Digitalisation et nouvelles formes d'emploi - les 'travailleurs-indépendants'

Lors de discussions sur la digitalisation nous sommes sans cesse confrontés à de nouveaux types d'emplois. Ceux qui sautent le plus aux yeux sont ce qu'on appelle les 'travailleurs-indépendants'. Nous ne les rencontrons pas seulement dans le dossier digitalisation, mais également ailleurs, ne fût-ce que les chauffeurs Uber.

La question que nous devons à chaque fois nous poser ici est: est-ce que ces nouvelles formes d'emploi sont vraiment des 'indépendants' ou s'agit-il plutôt de faux indépendants qui devraient être considérés comme des salariés? Ce qui joue un rôle important ici est d'une part la dépendance/indépendance économique de ces travailleurs ou le fait qu'ils travaillent sous supervision ou selon des instructions. L'arrêt exceptionnel d'un tribunal britannique concernant les chauffeurs Uber est éloquent. Selon le tribunal ces chauffeurs doivent bel et bien être considérés comme des travailleurs.

Mais la discussion reste réelle, certainement pour les dits travailleurs de plateforme, mais

aussi pour, par exemple, des ingénieurs qui élaborent des projets en tant qu'indépendant. La CES a donc décidé lors de son dernier comité exécutif d'approuver une résolution pour suivre ce projet de plus près. A cet effet un projet a été accordé pour la période de décembre 2016 à décembre 2018. Le but est évidemment avant tout de mieux identifier le problème et de le saisir plus clairement.

Un objectif clair est également d'organiser ces nouveaux travailleurs et de prévoir une protection adéquate. Pour l'instant il n'est même pas possible légalement dans certains pays de l'UE que des indépendants – ne parlons même pas des travailleurs-indépendants – s'affilient à un syndicat. La CES envisage de mener activement des campagnes autour de ce thème à partir de 2018.

bart.samyn@fgtb.be

Réforme de la coopération belge : quel bilan avant d'entamer 2017 ?

L'IFSI et la FGTB entament aujourd'hui un nouveau chapitre de coopération syndicale internationale pour les 5 prochaines années, dans un tout nouveau cadre réglementaire.

Les années 2015 et 2016 furent en effet rythmées par un intense processus de réforme de la coopération non gouvernementale belge (CNG). Dans les cartons depuis 2011, cette réforme prit une première forme sous le Ministre Labille avant d'être détricotée en 2015 sous le nouveau Ministre De Croo. Quel bilan tirer de ces deux dernières années de lourdes négociations?

Lancée au nom d'une meilleure efficacité, cette réforme fut avant tout un processus top down. Calquée sur les objectifs de la coopération officielle, elle a heurté l'autonomie et la diversité des acteurs qui n'eurent qu'une faible marge de négociation face aux menaces de réductions budgétaires drastiques. Dans un climat incertain de négociation de la réforme, le processus de screening procéda, début 2016, à un premier écrémage des acteurs à la lumière de critères purement managériaux. L'établissement de minima finan-

ciers pour accéder au financement direct de programmes mena à une seconde sélection, en mettant à mal certains plus petits acteurs financiers, comme l'IFSI. Mentionnons aussi, qu'alors que les débats internationaux sur l'efficacité de l'aide ne cessent de mettre en avant l'importance d'un alignement des politiques de développement sur les besoins des pays du Sud, ceux-ci n'eurent pas vraiment droit au chapitre.

Nous tirons un bilan contrasté de cette réforme cependant. Les collaborations des acteurs de la société civile se sont renforcées. L'IFSI et la FGTB se lancent dans un programme commun ambitieux en 2017-2021, sous la bannière du Travail décent, avec FOS et SoISoc et en collaboration avec les mutualités socialistes. Les défis à venir sont de taille mais les opportunités de changement social et d'un meilleur impact dans les pays du Sud le sont aussi.

leticia.beresi@ifsi-isvi.be