

ECHO

FGTB

La lettre d'information des services d'études
de la FGTB et des Interrégionales
ne paraît pas en juillet et août

E.R: Jean-Marie De Baene • Rue Haute 42, 1000 Bruxelles
Bureau dépôt: Bruxelles X

sommaire

Numéro 01, janvier 2019

■ Economie

Adapter l'indice des prix à la consommation...le fruit d'un an de travail de la concertation sociale

■ Entreprises

Back to work

La Cour du travail interdit la force majeure médicale en cas de mauvaise gestion des risques liés au poste de travail

Révision de la législation sur l'amiante

■ Politique sociale

Congé parental 1/10e : toujours pas en vigueur !

'Tremplin-indépendants' : première évaluation du système

■ Ombuds social

Réquisition des travailleurs : avis négatif unanime du CNT

■ Echo région Bruxelles

Baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi

■ Echo région Wallonie

Construire un Nous à gauche : la brochure

■ Echo région Flandre

Secteur du transport et de la mobilité : un rôle crucial à jouer pour les objectifs climatiques

■ Europe & Relations Internationales

Le match en direct entre HORVAL et BACKUS face à AB-INBEV

Déclaration des syndicats : pour un Benelux du progrès social !

Le télécharger?

www.fgtb.be/publications.

Le recevoir par mail?

patsy.delodder@fgtb.be

WWW.FGTB.BE

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

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

Nécessité fait loi et nous y apportons notre contribution

Un AIP est important pour les travailleurs car il permet une augmentation générale des salaires et une amélioration des conditions de travail. Y compris pour les travailleurs en faible position de négociation. Il permet donc la solidarité. Mais cette fois-ci, cela semble loin d'être gagné car les employeurs ne veulent rien entendre de nos revendications syndicales, ni sur le plan des salaires et des salaires minimums, ni sur la fin de carrière et la qualité de l'emploi. Au contraire, ils viennent avec un ensemble de propositions pour accroître davantage encore la flexibilité, de préférence via des accords individuels en dehors du syndicat. Mais c'est surtout le gouvernement Michel qui porte une grande responsabilité, car il a rendu quasi impossibles les négociations d'un nouvel AIP avec contenu : via le deal pour l'emploi, qui a fortement relevé les conditions d'âge pour le RCC et pour les emplois de fin de carrière, sans donner à la concertation ses véritables chances à ce niveau, et par la loi sur la norme salariale que le gouvernement a fortement renforcée.

Pour rappel : la loi sur la norme salariale date de 1996. Le gouvernement de l'époque avait décidé de « préserver » la compétitivité de notre pays en créant un mécanisme par lequel nos salaires ne peuvent pas augmenter davantage que les salaires de nos trois principaux partenaires commerciaux (l'Allemagne, la France et les Pays-Bas). La FGTB a toujours contesté cette loi parce qu'elle vise surtout la modération salariale et qu'elle ne part pas de la logique que les salaires doivent pouvoir suivre l'augmentation de la prospérité que les travailleurs eux-mêmes ont générée. Les salaires doivent pouvoir suivre la productivité. La loi de 1996 contenait néanmoins quelques points positifs : la marge de négociation vient de toute façon en plus de l'indexation et des augmentations barémiques et restait indicative pour les négociations dans les secteurs et dans les entreprises. La nouvelle loi sur la norme salariale (19 mars 2017) que le gouvernement Michel a fait passer est nettement plus sévère : la marge salariale ne peut être dépassée, les réductions de cotisations de sécurité sociale ne sont plus prises en compte pour calculer le coût salarial et désormais, la marge disponible est encore diminuée via les mécanismes complexes de correction et les marges de sécurité.

Ce que la FGTB communiquait et dénonçait à l'automne s'est avéré : la nouvelle loi salariale ne laisse aucune (ou très peu de) marge pour négocier une augmentation salariale. Les calculs définitifs communiqués par le secrétariat du CCE le 16 janvier reviennent à un maigre 0,8%. Quelques chiffres : les coûts salariaux dans les pays de référence augmenteront probablement de 5,6 % dans les deux prochaines années. Si l'on déduit, de ce pourcentage, l'indexation attendue chez nous (3,8%), on obtient 1,8% de marge disponible. A noter que ce chiffre aurait été la marge disponible selon l'ancienne loi salariale. La nouvelle loi salariale Michel retire encore un pour cent de ces 1,8% (0,5% de marge de sécurité et 0,5% de corrections). En d'autres termes, le gouvernement Michel impose à nouveau une modération salariale de 1%.

Les autres syndicats sont maintenant d'accord avec nous : cette nouvelle loi n'est pas une bonne chose et elle doit être supprimée. Les travailleurs méritent mieux. C'est pourquoi, le 13 février, nous arrêterons massivement le travail. Espérons que cela suffise pour que le gouvernement et le parlement réforment la loi salariale rapidement et en profondeur. Une proposition de M. Kitor en ce sens est déjà prête à La Chambre.

Nouveaux barèmes du précompte professionnel et adaptation du module de calcul sur le site FGTB

Les nouveaux barèmes du précompte professionnel qui sont d'application à partir du 1er janvier 2019 sont repris sur www.fgtb.be.

Ces nouveaux barèmes sont basés sur l'AR du 07 décembre 2018 publié au Moniteur belge du 13 décembre 2018.

Suite aux modifications légales intervenues dans le cadre de l'opération 'tax shift' du Gouvernement, ce barème intègre, d'une part, les modifications en ce qui concerne l'augmentation de la quotité exemptée, le nouveau calcul de la réduction d'impôt sur le bonus à l'emploi (réductions de cotisations sociales personnelles), ...

En outre, certains autres paramètres (quotité exemptée d'impôt, tranches d'imposition, ...) du calcul de l'échelle du précompte professionnel ont également été indexés. Par ces biais, comme chaque année, les revenus nets des travailleurs et fonctionnaires vont s'inscrire à la hausse en janvier 2019.

En outre, après 4 ans de gel des montants suite à une décision du gouvernement Michel-De Wever, les réductions d'impôt pour les revenus de remplacement sont également à nouveau indexées, ce qui ne manquera pas d'influencer le précompte retenu sur ces revenus.

La barème du précompte professionnel reflète l'impôt qui sera dû en 2019 sur base des barèmes en vigueur sur les rémunérations, pensions et prépensions payées par mois.

Une simple règle de trois est appliquée pour les salariés qui sont payés par 15 jours ou à la semaine.

Le module de calcul du salaire net qui se trouve sur notre site a bien évidemment également été adapté, pour tenir compte de ses nouveaux barèmes qui sont appliqués aux rémunérations accordées à partir de ce 1er janvier 2019.

ECONOMIE

Adapter l'indice des prix à la consommation...le fruit d'un an de travail de la concertation sociale

Fin décembre 2018, 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 l'année 2019.

Que contient l'avis de la Commission de l'indice au Ministre ?

La première partie de l'avis se prononce sur l'état d'avance du programme de travail de la commission pour 2018. En effet, depuis 2014, la Commission de l'indice travaille sur base de programmes de travail annuels qui font l'objet d'un avis par les membres de la Commission.

En 2018, les travaux de la Commission de l'indice – soutenue activement par l'Administration – se sont axés sur les sujets suivants :

- ▶ l'analyse de l'enquête sur le budget des ménages qui est la source primaire par l'indice des prix à la consommation ;
- ▶ le suivi du témoin des loyers, qui a été amélioré sous l'impulsion syndicale. Ce témoin continuera à faire l'objet d'une attention particulière, notamment, pour que l'indice prenne en compte à moyen terme des données qualitatives concernant le bien loué (performances PEB, ...). Le banc syndical a également insisté pour que l'échantillon soit analysé et éventuellement encore agrandi en 2019 et que l'impact de la mobilité résidentielle continue à être pris en compte ;
- ▶ le suivi et l'analyse de l'introduction des scanners data (exploitation des tickets de caisse) dans l'indice des prix à la consommation ;
- ▶ l'actualisation de la méthodologie pour les services bancaires (qui dataient de 1991) pour tenir compte de l'évolution des comportements de consommation ;
- ▶ l'actualisation de la méthodologie pour les villages de vacances qui était devenue dépassée (élargissement de l'échantillon, pondération des villages de vacances, etc.) ;
- ▶ adaptation des profils de consommation pour les services télécoms.

La Commission de l'indice doit également tenir compte du rapport d'Eurostat sur les méthodologies de calcul de l'indice (appelé compliance monitoring). Le dernier rapport du compliance monitoring demandait des améliorations du calcul de l'indice des prix à la consommation belge notamment en intégrant un indice des prix des voitures d'occasion (à partir de 2019).

Finalement, en ce qui concerne le panier 2019, on notera l'apparition des témoins suivants dans l'indice : le loyer d'un kot, le tarif horaire d'un couvreur, les frais de remplacement d'une serrure de porte, les véhicules d'occasion, les livres de cuisine, la consultation chez un diététicien, les cold/hot packs, les tatouages et le buggy (poussette d'enfant).

En outre, en 2019, des travaux se poursuivront activement pour arriver à une prise en compte des suppléments d'honoraires médicaux. L'Administration fera également des tests pour prendre en compte le prix des vols au départ des aéroports régionaux pour une mise en œuvre en 2021. Une brochure de l'Administration sur le fonctionnement de l'indice des prix à la consommation national sera disponible également en 2019.

giuseppina.desimone@fgtb.be

■ ENTREPRISES

Back to work - La Cour du travail interdit la force majeure médicale en cas de mauvaise gestion des risques liés au poste de travail

Dans un arrêt du 22 mai 2018 (A.R. 2015/AB/918), la Cour du travail de Bruxelles a interdit de mettre fin à un contrat de travail estimant qu'il n'était pas question de force majeure médicale. L'origine du problème était en effet liée à un comportement inadéquat de l'employeur. La Cour juge que la cause du congé de maladie du travailleur n'est autre qu'un mauvais système de gestion des risques (en l'occurrence le refus de placer un système d'extraction dans un atelier engendrant de régulières absences pour maladie dans le chef du travailleur). Le travailleur avait demandé une meilleure aération de son poste de travail, ce que l'employeur avait refusé.

L'employé réalisait des moules pour la fabrication d'emballages plastiques depuis 31 ans. Depuis le déménagement vers un nouvel atelier dépourvu de tout système d'extraction et de tout système de ventilation naturelle, l'employé tombait régulièrement malade (phlébite dans les jambes). Devant le tribunal, ses collègues ont témoigné que le nouvel atelier était plus chaud que l'ancien. Le juge estime que la chaleur excessive de l'environnement est à l'origine des phlébites. Sur avis du médecin traitant du travailleur, le médecin du travail du service externe de prévention avait insisté sur l'importance de maintenir des températures normales dans l'environnement de travail. Au lieu de prévoir un système de ventilation naturelle ou artificielle, l'employeur a

licencié l'employé sans indemnité de préavis. L'employeur savait qu'un tel investissement était nécessaire mais a refusé de procéder aux travaux nécessaires au niveau de l'atelier pour des raisons budgétaires.

La Cour du travail a condamné l'employeur au paiement d'une indemnité de préavis de 95.000 EUR pour avoir refusé d'aménager l'atelier. A cela s'ajoute des dommages et intérêts de 9.000 EUR pour l'attitude inconsidérée et cynique de l'employeur : au lieu de prendre les mesures de prévention nécessaires, il a envoyé le médecin contrôle à trois reprises et le travailleur a reçu un avertissement parce qu'il avait, à juste titre, mis en cause la chaleur excessive de l'environnement de travail.

Cette affaire nous apprend qu'un travailleur malade ne peut pas être licencié sans indemnité de préavis pour cause de force majeure médicale si l'employeur ne dispose pas d'un système de gestion des risques et s'il n'a pas effectué d'analyse de risque, avec pour conséquence un congé de maladie.

La FGTB plaide pour que les médecins du travail soient tenus de signaler immédiatement, aux services d'inspection et aux syndicats, les infractions à la loi sur le bien-être pour que les travailleurs puissent travailler dans des conditions de travail médicalement acceptables.

tim.decang@fgtb.be

Révision de la législation sur l'amiante

Depuis 2017, la législation sur l'amiante est reprise au titre 3 du livre VI du Code du bien-être au travail.

Cette législation impose à l'employeur de dresser un inventaire d'amiante dans le bâtiment où travaillent ses employés. Lorsque des travaux sont prévus, l'inventaire d'amiante doit être complété par les informations manquantes (inventaire des parties du bâtiment difficiles d'accès et des matériaux intacts). Ces inventaires d'amiante comprennent également un programme de gestion du risque d'exposition.

Le 6/7/2018, le Ministre de l'Emploi a soumis au Conseil Supérieur de Prévention et Protection au Travail (CSPPT) une proposition de révision de la législation sur l'amiante afin qu'elle soit plus adaptée aux nouvelles techniques d'enlèvement de l'amiante.

Elle comprend différentes mesures :

- amélioration de la qualité de l'inventaire amiante et de son utilisation (modèle type proposé) ;

- instructions spécifiques sur l'échantillonnage : désignation d'un laboratoire reconnu par l'employeur maître d'ouvrage. L'employeur ne peut pas débiter les travaux de démolition et d'enlèvement si aucun laboratoire n'a été désigné par l'employeur maître d'ouvrage – le CPPT donne son avis sur le laboratoire désigné ;

- amélioration de la qualité des mesurages des concentrations de fibres d'amiante dans l'air (mesures effectuées par un laboratoire reconnu) ;

- possibilité d'obtenir des dérogations qui offrent un niveau de protection équivalent lorsque la création d'une zone hermétique n'est pas possible ;

- amélioration des données d'exposition des enlèveurs d'amiante ;

- adaptation de la procédure de libération selon les normes en vigueur.

caroline.verdoot@fgtb.be

Comment se préparer au changement dans l'entreprise ?

L'ETUI vient de publier son troisième manuel pratique et illustré pour les représentants des travailleurs dans les comités d'entreprises européens (CoEE).

L'objectif de ce manuel est de fournir aux représentants des CEE et en particulier aux membres des comités restreints des informations générales, des outils et check-lists pratiques qui les aideront à faire face aux différentes formes de restructuration, surtout au niveau européen. Les auteurs donnent de nombreux conseils concrets et des exemples de bonnes pratiques.

Le manuel est disponible en ligne sur www.etui.org/fr/Publications2/Guides/Comment-se-preparer-au-changement-dans-l-entreprise.

Il peut aussi être commandé gratuitement auprès de Bruno Demaitre à l'adresse mail suivante : bdemaitre@etui.org

Documentation de base sur l'égalité entre les travailleurs féminins et masculins

Le Conseil de l'égalité des chances entre les Hommes et les Femmes publie chaque année, en collaboration avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, une version actualisée de la documentation de base intitulée « Égalité entre travailleurs féminins et masculins ».

Elle contient un aperçu complet de tous les traités et directives de l'UE, des lois fédérales belges, des CCT et des arrêtés d'exécution relatifs à l'égalité f/h dans le monde du travail. La deuxième partie comprend la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE et la jurisprudence belge en la matière.

Cette documentation de base est recommandée aux juristes, offices de droit social, universitaires, étudiants et parties intéressées dans le domaine de l'égalité entre travailleurs féminins et masculins.

L'édition digitale est disponible sur le site du Conseil de l'égalité des chances entre les Hommes et les Femmes (www.conseildelegalite.be/fr/publications). La version papier peut être commandée via gender-mainstreaming@fgtb.be.

Volontaire – Relèvement du plafond de défraiement

L'arrêté royal du 20 décembre 2018 relevant le plafond annuel de défraiement, pour certaines catégories de volontaires, est entré en vigueur le 1er janvier 2019.

Ce plafond passe de 1.388,40 euros à 2.549,90 EUR (montants indexés), pour trois catégories :

- entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, arbitre sportif, membre du jury, steward, responsable du terrain, signaleur aux compétitions sportives;
- garde de nuit et garde de jour des personnes ayant besoin d'aide;
- transport non urgent de patients couchés, depuis, vers et entre hôpitaux.

Pour les deux dernières catégories, des modalités et critères de qualité doivent être élaborés par chaque Communauté.

Le plafond antérieur reste maintenu si, pour la même période, les volontaires sont « travailleurs associatifs » pour la même organisation, ou perçoivent une allocation de sécurité sociale ou d'aide sociale.

On peut regretter la majoration du forfait, alors que le volontariat est par essence un acte gratuit. De plus, les deux premières catégories sont déjà visées par le statut de « travailleur associatif », qui a donné lieu à un avis unanimement négatif du CNT. Malheureusement, cette instance a été saisie tardivement du projet de relèvement du plafond, ce qui n'a pas permis de donner suite. Le CNT a toujours insisté sur la nécessité d'empêcher l'éviction du travail rémunéré ...

■ POLITIQUE SOCIALE

Congé parental 1/10e : toujours pas en vigueur !

De nombreux travailleurs attendent avec impatience le congé parental 1/10e, cette nouvelle forme de prise du congé parental a déjà été annoncée à de maintes reprises. Mais pour l'instant, personne ne peut encore y prétendre.

Fin 2016 déjà, un accord était trouvé entre les interlocuteurs sociaux pour soutenir le congé parental 1/10e (avis 2014 de décembre 2016). Une discussion parlementaire était à l'époque en cours sur cette nouvelle forme de prise du congé parental. La demande d'avis au CNT coïncidait avec la discussion sur l'adaptation de la CCT sur le crédit-temps. Le gouvernement Michel avait en effet décidé de supprimer le crédit-temps sans motif d'un an et de prolonger le crédit-temps avec motif de 12 mois. Pour permettre à ces adaptations d'entrer en vigueur, la CCT devait être adaptée. Comme il s'agit évidemment d'un grand recul pour de nombreux travailleurs, principalement pour ceux qui ne peuvent pas présenter de motif, nous avons réussi, via les négociations, à obtenir certaines choses en plus. Ainsi, il a été décidé de ne pas imputer au crédit-temps avec motif le crédit-temps sans motif pris par le passé et la possibilité

a été créée de prendre un congé parental de 4 mois pendant 40 mois selon une formule à 1/10e.

L'adaptation légale a été publiée au moniteur le 26 septembre 2018 et introduit la possibilité, pour le travailleur, de réduire ses prestations d'1/10e dans le cadre du congé parental. Mais des arrêtés d'exécution sont également nécessaires pour décrire les modalités comme la durée, les conditions d'octroi, le montant des allocations... Le gouvernement a fait traîner, délibérément ou non, l'exécution et aujourd'hui, ces arrêtés d'exécution n'ont toujours pas été pris. Personne ne peut donc prétendre à cette nouvelle forme de congé.

Avec la chute du gouvernement Michel, il est maintenant très difficile de savoir si une suite sera prochainement donnée à ce dossier. Ce qui est clair par contre, c'est que si les économies ont bien été réalisées, les droits et les avancées pour les travailleurs demeurent un éternel combat.

celien.vanmoerkerke@fgtb.be

« Tremplin-indépendants » : première évaluation du système

Le système de « tremplin-indépendants » a été introduit en octobre 2016. Ce système permet de combiner, pendant 12 mois maximum, les allocations de chômage et une activité d'indépendant. L'ONEM a réalisé une première évaluation de la mesure sur la base des chômeurs qui sont entrés dans le système depuis octobre 2016. Les chômeurs entrés entre octobre 2016 et juin 2018 ont été suivis jusqu'à 14 mois après leur entrée. Ceci, pour vérifier si la mesure encourage la sortie vers l'emploi (comme indépendant ou salarié).

L'évaluation du système a montré un effet positif minimal sur les sorties pour l'ensemble des chômeurs complets (x 1,02). L'effet est légèrement plus grand pour la sortie vers une activité d'indépendant (x 1,21) et surtout pour les chômeurs âgés (55+) qui ont utilisé le système (x 2,8). A ce niveau, quelques petits bémols sont toutefois à relever.

Le suivi des personnes entrées dans le système s'est arrêté après 14 mois, ou deux mois après la fin de l'allocation. On ne sait donc pas avec certitude si la sortie vers une

activité d'indépendant est durable. Une étude de suivi suivra. Si l'on vérifie qui a utilisé la mesure, on voit qu'elle profite surtout aux chômeurs qui sont au chômage depuis moins de deux ans, surtout à des jeunes (moins de 45 ans) et à des cohabitants sans charge de famille. Comme on pouvait s'y attendre, presque tous les chômeurs qui ont utilisé la mesure ont souligné que le revenu tiré de leur activité d'indépendant ne dépasserait pas le maximum autorisé pour garder l'allocation complète (14,25 euros/jour). Le contrôle par l'ONEM doit encore être réalisé. Mais il sera impossible de déduire combien d'allocations ont été payées à tort en réalité. Il sera donc difficile d'effectuer une analyse coûts/profits sérieuse.

La publication de l'ONEM peut être consultée via le lien ci-après: www.onem.be/fr/documentation/publications/etudes

astrid.thienpont@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Réquisition des travailleurs : avis négatif unanime du CNT

Dans le cadre du débat sur les tâches essentielles des services de police, le gouvernement Michel a décidé que la remise des ordres de réquisitions aux travailleurs concernés de manière individuelle demandait trop de travail aux services de police (locaux).

Un projet d'Arrêté royal a été élaboré spécifiquement pour le secteur non-marchand (établissements et services de santé, secteur de l'aide sociale et de la santé et maisons d'éducation et d'hébergement). Ce projet stipule que la remise des ordres de réquisition individuels aux travailleurs concernés devra à l'avenir se faire via l'employeur. Il impose également des délais dans lesquels les différentes parties concernées doivent, en cas de conflit collectif, s'informer mutuellement ou fournir des informations en vue de la réquisition proprement dite des travailleurs.

Le projet d'AR a été soumis pour avis au Conseil National du Travail (CNT) fin octobre. Le 18 décembre, nous avons obtenu la re-

mise d'un avis négatif unanime au CNT (avis n°2.112 – voir www.cnt-nar.be). Les raisons sont multiples. Avant tout, les interlocuteurs sociaux (tant au niveau interprofessionnel, qu'au niveau des commissions paritaires concernées) n'ont pas été impliqués, ni dans ce débat sur les tâches essentielles, ni lors de l'établissement du projet d'AR. En outre, nous trouvons indiqué que les services de police (locaux) restent chargés de remettre ces ordres de réquisition individuels aux travailleurs concernés, plutôt que l'employeur lui-même impliqué dans le conflit. Et ce dans une optique de transparence, de sécurité et d'impartialité. Enfin, le projet d'AR laisse à l'employeur une totale liberté de choisir de quelle façon les ordres de réquisition seront remis.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi

Dans le cadre de sa Campagne pour les élections régionales de mai 2019, la FGTB Bruxelles a réalisé un travail minutieux de récolte et d'analyse de données relatives au marché de l'emploi bruxellois : le « baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi ». Cette analyse chiffrée a pour but d'objectiver la situation du marché du travail régional afin de porter les revendications de la FGTB.

Un premier constat majeur tiré de ce baromètre : la baisse constante du taux de chômage en Région bruxelloise observée depuis 2013 cache une autre réalité : celle d'une dégradation qualitative de l'emploi. En effet, on observe une explosion des temps partiels, de l'emploi indépendant et des contrats temporaires. Or l'emploi à temps partiel est très majoritairement subi, surtout chez les femmes, et ne peut dans ce cas offrir une véritable sécurité d'existence aux travailleurs.

D'autre part l'emploi indépendant est de moins en moins garant d'un emploi de qualité sachant que de plus en plus de travailleurs sous ce statut sont dans les faits économiquement dépendants et donc subordonnés à un seul client.

Enfin, les contrats temporaires (intérim, CDD...) sont en forte hausse chez les jeunes. Plus d'un jeune salarié bruxellois sur deux est aujourd'hui occupé sous ce type de contrat. Forte de ces constats, la FGTB Bruxelles tire la sonnette d'alarme. Elle demande aux décideurs politiques que la lutte contre le chômage s'accompagne également d'une attention particulière à la qualité de l'emploi. Elle propose notamment un renforcement qualitatif de la Garantie Jeunes, un renforcement de l'inspection sociale régionale, un monitoring régulier de la qualité de l'emploi, et la fin des politiques fédérales de flexibilisation et de dérégulation du marché du travail.

thaddee.dhaegeleer@fgtb.be

Formation ODS du 21 février

Le jeudi 21 février aura lieu la première formation de l'année pour les collaborateurs des services juridiques et des offices de droit social. La formation portera sur la digitalisation et le travail occasionnel (salaire d'appoint non imposé) et sera donnée par Giuseppina Desimone et Isabelle Doyen. La formation aura lieu de 9h30 à 12h30 à la rue Haute. Inscription possible par e-mail à formationsODS@fgtb.be.

Quelques chiffres

30,5% = part des femmes salariées bruxelloises sous contrat à temps partiel en 2017 (11,7% pour les hommes)

6,9% = part des salariés bruxellois sous contrat à temps partiel pour motif qu'ils ne désirent pas travailler à temps plein (temps partiel volontaire) en 2017

29,2% = part des travailleurs indépendants belges dont plus de 75% des revenus sont issus d'un même client (dépendance économique) en 2015 (13,4% en 2010)

56,6% = part des salariés bruxellois entre 15 et 24 ans occupés par des contrats temporaires en 2017 (37,3% en 2013)

14,1% = taux de risque de pauvreté chez les travailleurs sous contrats temporaires en Belgique en 2016.

Emission TV Regards Le procès de la solidarité

Les 7, 8 et 9 novembre derniers, à Bruxelles, plusieurs centaines de citoyen.ne.s ont manifesté leur soutien aux 12 personnes poursuivies en justice pour avoir hébergé des «migrant.e.s» ou leur avoir prêté assistance. Ces personnes sont accusées de trafic d'êtres humains et de participation à une organisation criminelle.

La solidarité deviendra-t-elle un délit passible d'emprisonnement ? Venir en aide à des hommes et des femmes en détresse, en lieu et place d'un Etat qui rafle et réprime, sera-t-il désormais punissable ? Devendra-t-on délinquant.e en puissance pour avoir contesté des politiques injustes, antisociales, discriminatoires ?

Voici quelques unes des questions que soulève ce procès... politique.

Reportage et décryptage au Palais de Justice de Bruxelles.

Le jugement de ce «procès de la solidarité» a été rendu le 12 décembre dernier. Le Tribunal correctionnel de Bruxelles a acquitté trois citoyennes belges et un résident belge qui avaient hébergé chez eux des migrants. A l'heure de boucler ce numéro de Echo FGTB, le Parquet général de Bruxelles fait appel contre ce jugement. Il conteste notamment les acquittements des quatre citoyens.

L'émission Regards est visible en ligne sur www.youtube.com

**La FGTB wallonne et le
CEPAG sont sur Facebook !**



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

**Suivez également la FGTB
wallonne sur twitter !**



ECHO REGION WALLONIE

Construire un Nous à gauche : la brochure

Construire un « Nous » à gauche, un « Nous » féministe, un « Nous » avec les 18-25 ans, un « Nous » qui englobe les enjeux écologiques... Cette brochure reprend les principales orientations et revendications adoptées par les militantes et militants de la FGTB wallonne lors de son dernier Congrès, en mai 2018.

Nous vous proposons de découvrir, ci-dessous, l'avant-propos de Thierry Bodson, Secrétaire général de la FGTB wallonne :

« Le Congrès de la FGTB wallonne des 24 et 25 mai 2018 a fixé le cadre de nos orientations syndicales et politiques pour les 4 années à venir. « Construire un NOUS à gauche » est donc l'objectif que l'on s'est fixé en confiant à notre organisation un rôle de rassemblement.

Le Congrès a également réaffirmé son attachement à la dimension interprofessionnelle de l'organisation syndicale, le socle commun de toutes les Centrales professionnelles de la FGTB mais aussi un point de convergence pour toutes les composantes de la gauche. Les mutations du monde du travail dues à l'économie numérique, le discours libéral sur la disparition du salariat, les mouvements migratoires... sont autant de défis de société qui nous obligent aujourd'hui, encore davantage qu'hier, à parler d'une seule voix sur le plan syndical.

L'époque que nous vivons est empreinte de 40 années de libéralisme et, plus récemment, d'antisyndicalisme primaire orchestré par les gouvernements fédéral et régional. Dénoncer ne suffit plus. Il faut décrire l'alternative, réaffirmer les principes qui la fondent. Nous avons donc adopté des positions radicales sur la manière de répartir les richesses créées par les travailleuses et travailleurs, entre le capital et le travail. Impôts, services publics, salaires, temps de travail et sécurité sociale sont les piliers de ce partage.

L'égalité entre les hommes et les femmes doit habiter chacune de nos revendications. Chez les progressistes, tout le monde soutient officiellement le combat féministe. Mais, dans la réalité, les femmes sont maintenues sur la deuxième marche du podium dans de nombreux domaines. Dans la sphère privée comme dans la sphère professionnelle, les stéréotypes de genre doivent être déconstruits dès le plus jeune âge.

La formation syndicale est également un vecteur clé de cette déconstruction.

La planification écologique de l'économie est une urgence sociale incontestable.

L'électorat wallon ne s'y est pas trompé en votant massivement à gauche (PS-PTB-Ecolo) lors du scrutin communal et provincial du 14 octobre 2018. Dans l'intérêt des travailleuses et travailleurs, faisons en sorte que cette vague progressiste s'amplifie jusqu'aux élections régionales et fédérales de mai 2019.

D'ici le mois de mai, confrontons les priorités de la FGTB wallonne aux programmes des partis politiques. Ensemble, syndicats, associations, mouvements citoyens, continuons à déplacer le curseur vers la gauche. »

Les priorités pour la FGTB wallonne sont :

- Porter le salaire minimum à 14€ brut de l'heure (2300€ brut/mois)
- Préserver une sécurité sociale fédérale forte
- Ramener l'âge de la pension à 65 ans et porter la pension minimum à 1.500€ net/mois
- Réformer totalement le système d'assurance chômage
- Réduire collectivement le temps de travail
- Globaliser les revenus
- Défendre les services publics
- Assurer les moyens financiers et humains du secteur non marchand
- Rompre avec les politiques d'austérité
- Diriger les aides publiques vers les entreprises qui en ont réellement besoin
- Démasquer les pièges de l'allocation universelle
- Définir un contrat social sur la révolution numérique
- Dénoncer le dumping social
- Œuvrer pour la planification écologique
- Avoir une politique d'asile et de la migration inclusive
- Défendre les libertés syndicales

Téléchargez la brochure sur : http://www.fgtb-wallonne.be/sites/default/files/fichiers/1861_fgtb_wall_outil_nous_a_gauche_v6.pdf

Disponible sur demande à communication@fgtb-wallonne.be

jerome.thiry@cepag.be

Secteur du transport et de la mobilité : un rôle crucial à jouer pour les objectifs climatiques

En Flandre, 35% des émissions de gaz à effet de serre proviennent du secteur du transport, le transport de personnes se trouvant en tête de liste. L'efficacité énergétique des véhicules s'améliore de façon limitée et certainement pas de façon suffisante pour compenser la hausse du nombre de kilomètres parcourus en voiture.

Récemment encore, la fondation Innovatie & Arbeid a calculé que les files avaient un impact négatif sur la santé des navetteurs. D'autre part, elle a estimé la mesure dans laquelle ces derniers considèrent leur travail comme "faisable".

Afin de réaliser la transition vers une mobilité durable de façon socialement responsable, une politique forte s'impose. Nous analysons ici deux éléments qui peuvent y contribuer et auxquels on travaille au niveau flamand.

1. Les transports publics

En 2015 déjà, le ministre flamand de la mobilité Ben Weyts annonçait une réforme des transports publics en Flandre. L'été dernier, le gouvernement flamand a quand même approuvé sur le plan du principe, l'avant-projet de décret sur l'accessibilité de base. Qu'il s'agisse de mobilité de base ou d'accessibilité de base, pour la FGTB flamande, les points de départ doivent être les mêmes :

- les transports en commun sont un service de base offert par l'Etat à ses citoyens, service sur lequel on ne peut plus continuer à faire des économies ;
- l'accessibilité de base doit donc être une obligation de service public qui garantit la participation à la vie économique et sociale ;
- en d'autres termes, De Lijn a un rôle d'inclusion sociale clair à jouer, la lutte contre le manque de transports étant une des priorités ;
- pour ce faire, il est important que De Lijn soit désignée comme opérateur interne exclusif, sur le réseau principal et secondaire, y compris après 2020.

Nous avons pu exprimer la plupart de nos griefs dans un avis critique du Conseil de mobilité de la Flandre.

2. Une taxe kilométrique intelligente

Une taxe kilométrique intelligente qui guiderait les flux de trafic et de navetteurs, en

termes de lieu et de temps, sur la base d'une tarification indicative est considérée par les experts comme une des manières les plus efficaces de s'atteler aux problèmes de congestion.

En Flandre, il existe depuis 2016 un système comparable pour les camions, mais il ne s'agit pas d'une taxe kilométrique "intelligente" parce que le montant ne dépend pas de l'endroit ni du moment où le camion roule.

Le gouvernement flamand vient de demander une étude pour introduire un tel système pour les véhicules légers. Les résultats sont attendus pour mai 2019, de façon à ce qu'un prochain gouvernement flamand puisse travailler sur cette base.

Un trajet de participation limité y a aussi été lié, avec des groupes d'expression. En tant que FGTB flamande, nous y participons pour veiller au maximum à ce que nos principales préoccupations soient entendues. Nos préoccupations sont les suivantes :

- un système de taxe routière est un thème syndical par excellence, puisqu'il a d'importantes conséquences sur les déplacements domicile-lieu de travail des travailleurs. Son introduction devra donc être liée à la concertation sociale ;
- il existe déjà une CCT réglant l'intervention de l'employeur dans les déplacements domicile-lieu de travail. De façon générale, celle-ci s'applique aux transports publics, mais dans de nombreux secteurs, elle s'applique aussi au transport privé avec sa propre voiture. Ceci doit être un élément dans la concertation sociale ;
- une taxe kilométrique forfaitaire risque d'avoir un impact très inégal (et donc, injuste) sur le budget des ménages. Afin de ne pas répercuter les frais liés à la résolution des problèmes de trafic sur les ménages ordinaires (transition juste), il faut y lier une solide politique sociale d'accompagnement, avec par ailleurs des tarifs sociaux ;
- le fait de rendre l'utilisation des voitures plus chère, ne peut pas se faire sans favoriser une alternative. Les produits d'une possible taxe kilométrique doivent être investis dans une augmentation et une amélioration des transports publics.

Création d'un centre pour la transition juste (Just Transition Centre (JTC))

Depuis quelques années, les organisations syndicales coupoles au niveau international et européen encouragent la transition juste. Dans cette démarche, leur point de départ est le défi climatique qui est énorme.

Arrêter le chaos climatique qui menace notre planète nécessite un revirement majeur de notre économie : nous devons évoluer vers une industrie, une mobilité, une agriculture et un logement climatiquement neutres. Comme l'illustre le mouvement des gilets jaunes, ceci ne sera jamais possible sans bien intégrer les effets sociaux de ce processus de changement.

Plus encore, ce revirement doit être utilisé comme une opportunité pour assurer un logement, une alimentation et des emplois de qualité pour tous. A ce moment seulement, il y aura un soutien pour les changements nécessaires.

Just Transition Centre (JTC)

Afin de favoriser la diffusion et l'application du concept, de poursuivre son étude et de récolter les exemples pratiques de son application, la CSI a créé un centre pour la transition juste (JTC). Ce centre d'expertise doit accélérer le processus de la transition juste. Le JTC le fait en partageant les bons exemples de plans et processus et en soutenant le dialogue social autour de la transition juste de différentes manières.

Plus d'information sur www.ituc-csi.org/just-transition-centre

Travailleurs frontaliers : amélioration de la réglementation belge du chômage

Tout travailleur belge ayant été travailleur frontalier et dont la majeure partie de sa carrière professionnelle a été effectuée à l'étranger, qui tombait malade ou devenait chômeur, courait le risque de se retrouver sans revenu pendant deux ans. En effet, dans certains pays voisins, l'âge de la pension légale était déjà supérieur à l'âge en vigueur chez nous (67 ans aux Pays-Bas par exemple).

Fin 2018, l'Arrêté royal portant sur la réglementation du chômage a été revu afin d'apporter une solution à cette situation. Dorénavant, le travailleur frontalier belge conserve le droit aux allocations de chômage belges après l'âge de 65 ans (et jusqu'à l'âge de la pension légale) s'il remplit un certain nombre de conditions.

Un premier pas en avant

La FGTB, qui plaide depuis longtemps déjà pour une solution, estime que cette révision est un premier pas en avant. La FGTB se réjouit plus particulièrement de l'alignement des législations en matière de pensions entre les différents pays voisins, ainsi que de la réglementation belge du chômage. L'Arrêté, qui apporte davantage de clarté aux travailleurs frontaliers, entre en vigueur le 1er janvier 2018 avec effet rétroactif.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Le match en direct entre HORVAL et BACKUS face à AB-INBEV

Il était une fois une entreprise du nom d'AB-InBev qui, étendant son empire au-delà des mers, pensait pouvoir agir comme bon lui semblait partout dans le monde. La Coupe du Monde venant, tous ses enfants devenus adultes se dirent « Mais il faut plus de bière pour voir tous ses matchs ! Augmentons donc les cadences ! ». Les syndicats ripostèrent en Belgique, en Colombie et ailleurs. Au Pérou, chez Backus (filiale d'AB-InBev), les négociations échouèrent parce qu'elles n'eurent simplement pas lieu. La semaine à 56 heures n'était pas négociable. Le syndicat fit grève et Backus licencia les syndicalistes et punit tous les autres grévistes d'une mise à pied de 5 jours.

Le syndicat de l'alimentation belge, FGTB HORVAL réagit, informa la Fédération Internationale de l'Alimentation et demanda un entretien avec la direction belge d'AB-InBev qui répondit « chacun est maître chez soi... ». Rencontrer la direction d'AB-InBev s'avéra difficile ; le modèle de concertation belge s'est retrouvé malmené. Même l'ambassade de Belgique à Lima demanda à rencontrer

les syndicalistes pour connaître le fond de l'affaire. Backus, entre-temps, contrattaqua et porta plainte contre Luis Samán, Secrétaire général du syndicat, pour terroriste... saboteur de l'économie péruvienne. Ces propos, ni la Confédération Générale des Travailleurs du Pérou (CGTP), partenaire de l'IFSI (Institut de coopération syndicale soutenu par la FGTB) ni l'IFSI et encore moins HORVAL ne pouvaient les accepter. Backus, se rendant compte que sa réaction avait été disproportionnée voulut retirer sa plainte, ce que le droit péruvien ne lui permet pas... L'affaire suit donc son cours au pénal, la CGTP fournit l'aide juridique nécessaire à Luis Samán. HORVAL, la FGTB et l'IFSI restent sur le pont et exigent avec BACKUS et la CGTP la réintégration de tous les travailleurs licenciés.

yolanda.lamas@ifsi-isvi.be

Déclaration des syndicats : pour un Benelux du progrès social !

Le premier traité entre la Belgique, les Pays-Bas et le Luxembourg établissant une Union économique BENELUX a fêté ses 60 ans. A cette occasion, les syndicats de Belgique (FGTB, CSC, CGSLB), des Pays-Bas (FNV, CNV, VCP) et du Luxembourg (OGBL, LCGB) ont publié une déclaration commune envoyée aux différents gouvernements. L'un des objectifs du BENELUX a notamment pour objectif d'améliorer le bien-être et la prospérité des citoyens des trois pays par un élargissement de sa coopération : l'occasion pour les syndicats du BENELUX de rappeler qu'il faut viser prioritairement l'amélioration des conditions de travail, du bien-être et de la prospérité des travailleurs et des citoyens.

Quelques mois avant les élections européennes, alors que l'Europe est à la croisée des chemins, les syndicats sont en effet convaincus que le BENELUX peut et doit jouer un rôle moteur pour engranger des avancées sociales, notamment quand il s'agit de lutter contre la fraude et l'évasion fiscale, l'exploitation et le dumping social. Ainsi, la déclaration met en évidence l'importance que

pourrait revêtir l'Autorité Européenne du Travail mais aussi l'extension de la coopération transfrontalière en matière d'inspection. Via cette déclaration, les syndicats revendiquent également une politique fiscale plus juste et mieux harmonisée. Ils exigent des engagements concrets des pays du BENELUX sur ces priorités.

Les syndicats connaissent mieux que quiconque le fonctionnement du marché du travail. Pour des progrès sociaux et un travail décent au sein du Benelux, une bonne implication des syndicats est une nécessité. Le BENELUX a les moyens, à son échelle, de faire respecter un salaire égal pour un travail égal et de servir d'exemple pour tous les autres Etats-membres de l'UE.

La déclaration est disponible dans les deux langues sur le site de la FGTB www.fgtb.be.

sophie.greanade@fgtb.be