

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 10, décembre 2016

■ Economie

Le gouvernement barricade la formation des salaires

Santé et Climat : l'hypocrisie du Gouvernement Michel !

■ Entreprises

Nouvelles règles du jeu de la politique de réintégration des travailleurs

■ Politique sociale

Dossier Pension : le détricotage continue

■ Ombuds social

Selon le tribunal britannique, les chauffeurs UBER sont des travailleurs

■ Echo région Bruxelles

Des avancées bruxelloises en vue dans la lutte contre la discrimination à l'embauche ?

■ Echo région Wallonie

Transfert des Maisons de repos (MR) et Maisons de repos et de soins (MRS)

■ Echo région Flandre

Pacte de formation conclu : CEP sauvé !

■ Europe & Relations Internationales

Unité et lutte au Pérou

Union européenne et agenda développement durable 2030 : la forme et le fond

Les négociations interprofessionnelles 2017-2018 dans les starting blocks

Fin novembre, les négociations du G10 ont commencé afin de convenir d'un cadre pour une amélioration des conditions de travail et de salaire pour les deux années à venir dans le secteur privé. Ce cadre devra ensuite être concrétisé via des négociations sectorielles, puis par des accords au niveau des entreprises.

Avec les autres syndicats, nous avons établi un cahier de revendications orienté sur trois axes : plus de salaire, plus d'emplois, plus de travail faisable.

Après plusieurs années de blocage salarial (et un saut d'index), il est grand temps d'avoir une répartition plus juste des gains de productivité, certainement maintenant que le handicap salarial par rapport à nos principaux partenaires commerciaux a disparu. Nous exigeons une augmentation substantielle des salaires, en plus de l'index et des augmentations barémiques. Cette augmentation doit évidemment être une augmentation brute, car notre sécurité sociale doit rester robuste et le salaire brut est la référence pour nos allocations (de pension). L'AIP doit avancer un chiffre indicatif. Il revient aux secteurs et aux entreprises de travailler avec ce chiffre. Comme les rapports de force sur le terrain diffèrent, un AIP doit avant tout être un accord de solidarité et doit contenir des accords pour un salaire minimum plus élevé.

A en croire le gouvernement, sa priorité serait les "jobs, jobs, jobs". Les chiffres ne vont toutefois pas dans ce sens. Si l'on compare notre situation à celle des autres pays européens, on constate que nous ne nous positionnons pas bien. C'est pourquoi, il faut concrétiser autrement la diminution des cotisations patronales : celle-ci doit être moins gratuite et davantage liée à la création d'emplois. Les secteurs et les entreprises doivent avoir l'opportunité de réaliser cet objectif par des formules de réduction du temps de travail, comme la semaine de quatre jours ou des jours de congé supplémentaires pour les travailleurs âgés. Ceci pour donner plus de perspectives aux jeunes et aux chômeurs. Les travailleurs ont également droit à plus de possibilités de formation individuelle, ce qui renforcera leur position sur le marché du travail.

Le ministre Peeters nous impose un nouveau cadre via sa loi (son projet de loi) sur le travail faisable et maniable qui contient certes une pincée de travail faisable, mais aussi et surtout plus de flexibilité (annualisation du temps de travail, heures supplémentaires). Nous exigeons que des adaptations au temps de travail et à l'organisation du travail soient encadrées au niveau sectoriel. De plus, les secteurs doivent entreprendre des démarches concrètes pour obtenir plus de travail faisable, par exemple en facilitant le passage d'un travail lourd à un travail plus léger. Les travailleurs doivent en tout cas pouvoir continuer à utiliser les RCC (prévisions) et les emplois de fin de carrière par une prorogation des CCT-cadres à ce sujet.

Autant de revendications justes que nous avançons et qui méritent de trouver leur place dans une négociation. Mais pour cela, il faut être deux. Nous ne pourrions conclure un AIP (d'ici fin décembre ou début janvier) que si les employeurs suivent et sont disposés à inciter le gouvernement à adapter ou à interpréter de façon souple la réglementation (flexibilité, norme salariale), dans le cas où cette réglementation risquerait d'empêcher un accord faisable.

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

Débat National Carbon Pricing

En décidant de limiter le réchauffement climatique bien en-dessous de 2°C par rapport à la période préindustrielle, l'Accord de Paris conclu lors de la COP21 constitue un pas décisif afin de placer le monde sur une trajectoire bas-carbone.

Le prix du carbone est un levier destiné à intégrer dans les prix de marché les coûts des dommages causés par les émissions de gaz à effet de serre, afin d'orienter les décisions des agents économiques vers des solutions à bas contenu en carbone.

C'est dans ce cadre que la Ministre Marghem lancera le 25 janvier 2017 un large débat national sur le « carbon pricing » qui se déroulera tout au long de l'année 2017.

Ce débat a pour objectif final d'arriver à des recommandations politiques communes quant au rôle qu'une taxe carbone et des potentielles mesures d'accompagnement pourraient jouer en Belgique en vue des réductions de gaz à effet de serre à réaliser.

Ce débat national se déroulera en plusieurs étapes et sera constitué de moments de haut niveau à participation large, mais aussi de workshops sectoriels techniques auxquels le SPF Environnement souhaite restreindre la participation, afin de générer des discussions en profondeur.

Les représentants de la société civile seront invités à participer à ce débat.

Nouvel enfumage ou réelle volonté d'instaurer un prix sur le carbone en Belgique ? La FGTB suivra ce processus de près.

ECONOMIE

Le gouvernement barricade la formation des salaires

Le gouvernement Michel semble bien résolu à rendre toute augmentation salariale hors index impossible au cours des 10 prochaines années au moins et ce, par le biais d'une révision fondamentale de la loi de 1996.

Cette loi est cruciale pour les négociations salariales. Tous les deux ans, une norme salariale est fixée au niveau interprofessionnel, tous secteurs confondus. Cette norme détermine les limites dans lesquelles les interlocuteurs sociaux peuvent conclure des CCT sectorielles sur une augmentation des salaires. La norme salariale doit garantir que nos salaires évoluent de la même façon que dans les pays voisins.

Le gouvernement souhaite se débarrasser de ce principe fondamental « d'évolution ». En intégrant dans les négociations interprofessionnelles toutes sortes de marges de correction et autres « principes de précaution », le gouvernement veut amener nos salaires au même niveau que dans les pays voisins. La différence entre « évolution » et « niveau » est cruciale. L'esprit de la loi de 1996 n'est plus respecté. Et ce, alors que tant la Commission européenne que le FMI signalent que nos

salaires évoluent au même rythme que dans les pays voisins depuis déjà 20 ans.

Les coûts salariaux pour les travailleurs belges sont un peu plus élevés que dans les pays voisins. Mais ces coûts salariaux plus élevés sont compensés par une productivité plus élevée. Pourquoi donc dans ce cas continuer à comprimer les coûts ? Cela se résume à du dumping salarial organisé. Ce qu'il faut faire, c'est investir dans la productivité. Ceci n'est possible qu'en investissant massivement dans l'innovation et dans la formation. Sur ce point, les résultats obtenus par le gouvernement belge sont néanmoins désastreux.

Une stratégie de compétitivité durable vise des hausses de productivité alimentées par des investissements dans le capital humain, l'innovation et l'infrastructure. Le gouvernement fait tout l'inverse : avec un processus de formation des salaires plus strict (loi de 1996) et un marché du travail plus flexible, il hypothèque lourdement la compétitivité de l'économie belge. Nous n'acceptons pas cette réforme et mettrons en œuvre tous les moyens syndicaux nécessaires pour la combattre.

lars.vandekybus@fgtb.be

Santé et Climat : l'hypocrisie du Gouvernement Michel !

En marge de la COP22 sur le Climat qui s'est tenue du 7 au 18 novembre à Marrakech, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) lançait le 14 novembre, conjointement avec le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (UNEP) et la COP22, la signature officielle de la Déclaration ministérielle sur la santé, l'environnement, et les changements climatiques par des ministres de la Santé et/ou de l'Environnement de nombreux pays (la France, les Maldives, la Norvège, le Sénégal, le Canada, le Niger, les Emirats Arabes Unies, ...).

Initiative plus que louable quand l'on sait que :

- 12,6 millions de personnes décèdent chaque année suite à des facteurs environnementaux modifiables
- Cela représente près d'un quart de la morbidité mondiale !
- La pollution de l'air tue plus de 6,5 millions de personnes par an
- 92% de la population mondiale ne respire pas un air sain !

Cette déclaration vise à reconnaître les liens entre changements climatiques et effet sur la santé, sur les impacts de la dégradation de

l'environnement sur la santé, sur le besoin de développer des mesures de protection de l'environnement et de lutte contre les changements climatiques pour prévenir les problèmes de santé publique.

La Belgique a officiellement ratifié cette Déclaration.

Interpellant quand on sait qu'au même moment, tous les éléments relatifs à la Santé ont été supprimés du Projet de Plan National d'Adaptation sur le Climat. De 60 pages et 80 mesures dans le Projet de plan, dont 5 pages sur le lien Santé et Climat, il ne reste au final dans le Plan adopté par le Gouvernement Michel fin octobre que 18 pages et une petite dizaine de mesures, dont aucune sur le volet « santé ».

Quand il s'agit de mettre des actes sur des engagements, cela semble tout de suite beaucoup plus compliqué...

Détails : <http://www.fgtb.be/-/cop-22-signature-de-la-declaration-ministerielle-sur-la-sante-et-l-environnement>

sebastien.storme@fgtb.be

Nouvelles règles du jeu de la politique de réintégration des travailleurs malades

Le nouvel article 100 de la Loi sur l'assurance maladie du 14 juillet 1994 (Loi programme du 19 décembre 2014, publiée le 29 décembre 2014 au Moniteur Belge) stipule que le médecin conseil de la mutualité et les autres parties concernées doivent établir, dans le mois qui suit le début de l'incapacité de travail primaire, un plan de réintégration multidisciplinaire. Ce plan doit en outre faire l'objet d'un suivi régulier. Ce plan de réintégration sera établi à partir de ce que le travailleur est encore à même d'accomplir. Depuis 2015, les mutualités sont tenues d'établir un plan de réintégration par travailleur, en collaboration avec les services de prévention internes et externes. Au moyen d'une analyse de risque, l'employeur devait, par le passé déjà, développer une politique de prévention pour l'ensemble de l'entreprise, pour chaque section et pour chaque travailleur individuellement et notamment aussi sur la notion de poste de travail et l'adaptation du poste de travail (article 9 AR 27 mars 1998). Avant qu'un travailleur ne soit muté ou déclaré inapte, le médecin du travail doit procéder à des examens complémentaires. La possibilité d'une nouvelle nomination et les mesures liées à l'adaptation du poste de travail doivent d'abord être convenues au préalable au sein du Comité de prévention ou de la délégation syndicale.

Le gouvernement s'est fixé comme objectif d'appliquer la procédure de réintégration à 10.000 malades de longue durée. En faisant passer cette nouvelle procédure aux malades qui ont encore une capacité résiduelle par rapport à leur emploi actuel, le gouvernement souhaite enrayer l'explosion du nombre de malades de longue durée. Fin de l'année dernière, on recensait environ 370.000 travailleurs en maladie de longue durée, dont plus de la moitié depuis plus de 10 ans. Pour la FGTB, une politique de réintégration réussie doit consister à permettre aux travailleurs de retrouver leur environnement de travail dans de bonnes conditions. Il va de soi que le contexte et les accents budgétaires dans le cadre d'une nouvelle procédure de réintégration ne nous réjouissent pas. L'accord du Groupe des 10, les avis unanimes du CNT et du Conseil Supérieur PPT n'ont pas été suivis sur tous les points.

Grâce à la FGTB, certaines modifications importantes ont néanmoins pu être apportées à ce nouvel AR. L'employeur et les travailleurs sont désormais tenus (à partir du 1er décembre 2016) d'élaborer, au niveau collectif, une

politique de réintégration pour l'entreprise et d'évaluer régulièrement la politique menée. L'objectif consiste à élaborer - au sein du comité de prévention ou à l'initiative de la délégation syndicale - une politique de réintégration, à évaluer régulièrement cette politique au sein de l'organe de concertation (au moins une fois par an), à prévoir des mesures collectives pour un travail adapté et à élaborer un plan de reprise progressive du travail. À cet égard, il est important que les membres des organes de concertation se basent sur un rapport actuel du médecin du travail et des conseillers en prévention (risques psychosociaux, ergonomie, hygiène, etc.).

Chaque employeur sera dorénavant tenu :

- de consulter régulièrement (et au moins une fois par an) par rapport à sa politique de réintégration ;
- d'élaborer des mesures collectives en vue d'un travail adapté ou d'un autre travail ;
- d'impliquer le médecin du travail ou les conseillers en prévention ;
- d'évaluer la politique de réintégration une fois par an avec les membres du Comité.

La nouvelle procédure de réintégration n'est pas applicable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, mais uniquement en cas d'incapacité du travail consécutive à une maladie ou un accident de la vie privée : la loi sur les accidents du travail et la loi sur les maladies professionnelles prévoient déjà une procédure de réintégration en cas d'incapacité de travail partielle temporaire. Les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles doivent néanmoins être reprises dans la politique de réintégration de l'entreprise.

tim.decang@fgtb.be

Sociologie du cancer

Un fort intéressant petit livre qui décrit les représentations sociales du cancer et leurs évolutions au cours du temps a été récemment publié.

Cette « Sociologie du cancer », montre combien ces représentations jouent un rôle essentiel dans la perpétuation des inégalités sociales face aux pathologies cancéreuses. Ils s'attardent notamment sur la difficile mise en visibilité des causes environnementales, en particulier professionnelles, dans la survenue de la maladie. Encore de nos jours, cette maladie est présentée comme quasi exclusivement liée à des facteurs comportementaux tels que le tabagisme, la consommation d'alcool ou le régime alimentaire.

Le livre évoque plusieurs exemples de mobilisations sociales aux États-Unis et en Europe qui ont émergé à partir des années 1980. Elles visaient à prouver le lien entre pollutions environnementales et la survenue d'un nombre anormalement élevé de cancers parmi les habitants d'une même zone géographique.

Le succès – en termes d'intérêt médiatique et politique – d'expériences « d'épidémiologie populaire » est étroitement lié aux caractéristiques sociologiques des victimes. Le contraste est grand entre les victimes de cancers du sein habitant la presqu'île de Long Island et celles de cancers dans une zone industrielle de Louisiane, appelée le « corridor chimique ». Les victimes, essentiellement afro-américaines, disposaient de bien moins de ressources et de capital culturel que les victimes new-yorkaises.

C'est l'occasion de rappeler qu'en Europe, l'amiante n' a été mis « à l'agenda politique » qu'au moment où les populations touchées n'ont plus été uniquement ouvrières...

Derbez B. et Rollin Z., Sociologie du cancer, éditions La Découverte, 2016

Indexation des montants RCC et Travail de nuit

La CCT 17 et la CCT 46 reprennent plusieurs montants actualisés chaque année en fonction de l'augmentation des salaires. Pour la CCT 17, il s'agit, d'une part, du montant limite de la rémunération mensuelle brute (art.6) sur la base duquel est calculée la rémunération nette de référence et, d'autre part, du montant de l'indemnité complémentaire de RCC (art.8). Pour la CCT 46, il s'agit du montant de l'indemnité complémentaire aux allocations de chômage pour le travail en équipes et de nuit (art.9).

Le coefficient qui doit être appliqué pour l'actualisation est déterminé chaque année par le Conseil National du Travail sur la base de l'augmentation des salaires et publié sur son site Web.

Pour 2017, les chiffres étaient si minimes – à la suite du blocage des salaires – que les interlocuteurs sociaux ont décidé de reporter l'adaptation à l'année suivante. La prochaine adaptation aura donc lieu sur base d'une période de référence englobant les deux années précédentes (2016 et 2017).

Une discussion est également en cours au sein du CNT quant aux éléments salariaux à prendre en compte pour le calcul du coefficient de revalorisation (indice des salaires conventionnels). Espérons qu'un accord puisse être trouvé pour début 2017.

■ POLITIQUE SOCIALE

Dossier Pension : le détricotage continue

Depuis l'entrée en fonction du gouvernement Michel, le dossier des pensions est constamment mis sur la table et à chaque réforme, le constat est le même : travailler plus pour moins de pension.

Au cours des dernières discussions budgétaires, le gouvernement a pris quelques mesures très lourdes de conséquences en matière de pension. Il s'agit des périodes assimilées, des carrières longues et des années d'études. Le contenu de ces trois dossiers manque encore de clarté. La Cellule stratégique Pensions a présenté les mesures oralement au Comité de Gestion du Service Fédéral des Pensions (FPD) qui doit officiellement donner son avis. Des textes n'ont été soumis qu'au sujet du rachat des études. Concernant l'impact budgétaire, pas plus de clarté non plus. Pour ce qui est des économies en matière de pensions, le gouvernement souhaite se limiter à des chiffres globaux. Il n'avance donc aucune estimation par mesure de pension. Nous savons seulement qu'une économie globale de 211 millions d'euros est prévue d'ici 2020.

La limitation des périodes assimilées revient, à long terme, à vider le régime des pensions de sa substance. Notre calcul des pensions sur la base des 45èmes est si strict que les périodes assimilées en sont le cœur. Les notifications budgétaires prévoient maintenant une prise en compte moins importante du chômage "deuxième période". La Cellule stratégique a signalé, lors de l'explication donnée au Comité de gestion, que ceci était techniquement impossible. Dans leur proposition alternative, chaque jour de chômage, sur l'ensemble de la carrière, serait porté en compte à un tarif moindre pour le calcul de la pension. Les 312 premiers jours seraient toujours pris en compte sur la base du dernier salaire. Il a également été confirmé que le chômage temporaire, les temps partiels avec maintien des droits, le chômage « première période », les allocations d'insertion, etc. y étaient également inclus. Lorsque le ministre des Pensions déclare que nous inquiétons les gens inutilement, ce n'est donc ni plus ni moins qu'un mensonge. Des bruits de couloir nous apprennent que le dossier évolue. Nous sommes curieux de voir quand nous recevront réellement les textes et encore plus d'en découvrir le contenu final.

La deuxième mesure, l'unité de carrière, ou la prise en compte des longues carrières, a été annoncée par la Cellule stratégique comme une mesure positive. De leur point de

vue libéral, une économie au niveau des pensions peut être une mesure positive, mais ici aussi, il y a désinformation. Jusqu'ici, pour le calcul des pensions, on ne tenait compte que des 45 meilleures années. Si vous aviez plus de 45 années de travail, les moins bonnes années disparaissaient donc. On souhaite maintenant adapter ce système. À l'avenir, au-delà des 45 premières années, les années ne compteront plus que si vous étiez réellement au travail. L'aspect dramatique de cette mesure est que les meilleures années ne seront désormais plus retenues pour la pension, mais les années par ordre chronologique. Pour quelqu'un qui a commencé à travailler à 16 ans et atteint une carrière complète à 61 ans, les dernières années de prépension ne compteront plus pour le calcul de la pension. Le compteur s'arrête à 45 alors que les années les plus avantageuses se situent naturellement généralement à la fin de la carrière. Ici encore, seule une présentation orale de la mesure a été donnée par le Cabinet.

Seule la mesure qui prévoit que vous pouvez payer vous-même pour que vos années d'études soient prises en compte a été soumise au Comité de gestion. Sous prétexte d'une harmonisation des régimes, le régime des bonifications pour diplôme dans le secteur public a été supprimé.

Le 19 décembre, les choses deviendront plus claires. Le Comité de gestion du SFP remettra à cette date un avis sur les 3 dossiers.

celien.vanmoerkerke@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Selon le tribunal britannique, les chauffeurs UBER sont des travailleurs

Le 28 octobre 2016, un tribunal du travail britannique s'est prononcé dans l'affaire sur les chauffeurs qui proposent des « courses » via l'application Uber. L'action en justice avait été intentée par 2 chauffeurs d'Uber qui, soutenus par le syndicat britannique des transports GMB Union, représentaient un groupe de 19 chauffeurs. Lors d'une audience en juillet, un des chauffeurs a déclaré qu'il avait subi une pression énorme pour prester de nombreuses heures et accepter des missions, avec des répercussions de la part de l'entreprise lorsqu'une course était refusée. Certains mois, il ne gagnait même pas 5 livres sterling par heure, ce qui est beaucoup moins que les 7,2 livres sterling que les employeurs sont tenus de payer comme salaire horaire minimum aux travailleurs de plus de 25 ans.

L'entreprise a essayé de se défendre en avançant qu'elle était une entreprise technologique et non une entreprise de transport et que les chauffeurs étaient tous des indépendants qui pouvaient décider librement où et quand ils travaillaient.

À raison, les juges ne se sont pas montrés réceptifs aux arguments d'Uber et ont déclaré, dans des termes particulièrement forts, que l'idée même qu'Uber serait une mosaïque de 30.000 indépendants reliés entre eux via une plateforme, était tout simplement risible. Et ce, étant donné que les chauffeurs ne négocient pas (ne peuvent pas négocier) avec les passagers transportés et ne se voient proposer des courses, et n'acceptent ces courses, qu'aux conditions fixées par Uber.

Le jugement rendu par le tribunal implique que les chauffeurs sont réellement des travailleurs salariés et ont dès lors non seulement droit au salaire minimum (en Angleterre, le « national living wage »), mais aussi à des congés payés.

En Belgique, nos camarades de l'UBT avaient introduit en mai une plainte contre l'entreprise auprès de l'auditeur du travail de Bruxelles.

Lander.vanderlinden@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Des avancées bruxelloises en vue dans la lutte contre la discrimination à l'embauche ?

Dans le cadre des 'Priorités partagées' de la Stratégie 2025, le ministre bruxellois de l'emploi a recherché un accord avec les interlocuteurs sociaux concernant des mesures complémentaires en matière de diversité et de lutte contre les discriminations à l'embauche. Partant du constat que les outils régionaux n'ont pas eu les effets escomptés en matière d'embauche de publics ciblés, et qu'il y a, de fait, une absence de sanctions à l'encontre des entreprises discriminantes, Didier Gosuin a notamment proposé :

- d'introduire des objectifs quantitatifs à l'égard des employeurs dans les outils de promotion de la diversité ;
- de majorer les aides économiques aux entreprises ayant conclu un plan de diversité ;
- d'élargir les possibilités d'entrée sur le marché de l'emploi via les Titres-services ;
- de réorienter le Fonds de l'expérience professionnelle (en élargissant le dispositif

prévu pour les travailleurs âgés à tous les publics-cibles) ;

- de renforcer l'approche sectorielle ;
- de redéployer le guichet anti-discriminations d'Actiris et de renforcer la collaboration avec Unia.

En outre, un projet d'ordonnance prévoirait :

- la réalisation de tests de situation et de « mystery shopping » par les inspecteurs régionaux ;
- l'application de sanctions régionales à l'encontre des entreprises condamnées pour des pratiques discriminatoires : non-liquidation de subventions en matière d'emploi ou d'économie ; récupération des aides, primes, amendes ; et retraits d'agrément pour les entreprises Titres-services.

samantha.smith@fgtb.be

Formation sur la problématique du retour au travail/reclassement professionnel après une période d'incapacité de travail

La prochaine formation destinée aux membres des Offices de droit social et des services juridiques des Centrales aura lieu le jeudi 26/01/2016 de 9h30 à 12h30 et sera consacrée à la problématique du retour au travail/reclassement professionnel après une période d'incapacité de travail.

Elle sera donnée par des représentants de l'INAMI et des services d'études de la FGTB et se déroulera dans les locaux de la FGTB, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles (salle A-6ème étage).

Informations et inscription auprès de Claudia Streulens :

claudia.streulens@fgtb.be

Un « Invest for Jobs » pour l'industrie bruxelloise !

Sur proposition de la FGTB, le Conseil économique et social demande que soit converti en investissements productifs l'équivalent de tout ou partie des anciennes réductions ONSS « travailleurs âgés » au bénéfice des entreprises industrielles. Pour le Conseil, le montant des aides perdues doit être réinjecté dans un Fonds d'investissement de type « Invest for Jobs », géré paritairement par les interlocuteurs sociaux sectoriels bruxellois. Ceci correspondrait donc à un réinvestissement direct dans l'aide au développement de l'industrie, conformément au Plan industriel prévu par la Stratégie 2025...

Le robot « Zora » : nouveau collègue ou futur remplaçant ?

**Mardi 20 décembre 2016 de 9h30
à 16h30 - Beez (Namur)**

Aujourd'hui, la réalité semble avoir rattrapé la fiction... Tel le robot R2D2 de « Star Wars », le robot « Zora » est en passe de faire partie de notre quotidien !

En effet, plus d'une centaine de maisons de repos à travers le monde ont franchi le pas de la robotisation. C'est le cas, notamment d'une maison de repos d'Ostende.

Au CHR de la Citadelle à Liège, « Zora » et consœurs débarquent dans les services de réhabilitation, de gériatrie et de pédiatrie. Ce même hôpital prévoit l'acquisition d'un robot supplémentaire, sur roulettes, pour accompagner les patients dans le futur hall d'entrée de l'hôpital.

Le colloque que nous vous proposons vise à relever les enjeux actuels et futurs de la robotisation dans les soins de santé et les métiers d'aide et de soins. Faut-il s'opposer à cette évolution technologique, qui semble inéluctable, ou l'encadrer par le biais de conventions collectives ? N'est-il pas temps de réfléchir aux changements que la robotisation va entraîner au niveau du statut des travailleurs concernés, du droit du travail et des nouveaux modes d'organisation du travail ?

■ ECHO REGION WALLONIE

Transfert des Maisons de repos (MR) et Maisons de repos et de soins (MRS)

Depuis la 6ème réforme de l'Etat, la FGTB wallonne travaille en collaboration avec les différentes centrales professionnelles pour déterminer un positionnement sur ces nouvelles compétences. En février 2015, la FGTB wallonne avait déjà pris plusieurs positions, développées et affinées depuis.

Balises et revendications

Pour répondre au besoin du vieillissement, la Wallonie devrait créer minimum 1.500 lits/an en MR/MRS, soit doubler l'augmentation actuelle de son offre d'accueil. Il conviendrait donc d'augmenter les quotas réservés aux secteurs associatif (21%) et public (29%) dans le Code wallon de l'action sociale et de la santé afin de garantir une accessibilité financière aux bas revenus et une prise en charge de qualité des résidents. L'augmentation de cette offre publique et associative doit être envisagée comme un vecteur de développement économique et social régional.

La FGTB wallonne défend le lissage et la déconsolidation des investissements en infrastructures. L'avantage est de porter leur subvention à 100% pour les secteurs public et associatif. Par contre, si l'ouverture de cette subvention au secteur commercial est obligatoire en raison des règles européennes, elle doit alors être assortie de conditions supplémentaires (forme juridique de société à finalité sociale, absence de distribution de dividendes...).

Les partenariats privé-public sont à éviter vu le coût plus important à terme d'une rente locative et le risque d'une privatisation de la gestion ainsi que d'une diminution du poids du secteur public.

Les structures alternatives faisant l'objet d'un décret (Centre d'accueil/de soins de jour, de soirée et/ou de nuit, lits de court séjour) doivent être développées dans une complémentarité renforcée avec les institutions de soins et être soumises, comme les MR-MRS, à des normes d'agrément et de subventionnement. Il faut aussi encourager la création de résidences services sociales pour que ce type de structure soit accessible aux revenus les plus bas.

La FGTB wallonne revendique enfin un relèvement des normes d'agrément et de subventionnement pour améliorer la qualité de vie des résidents et les conditions de travail.

Ces normes doivent prendre en compte l'ensemble des travailleurs : le personnel de soins mais aussi d'entretien, de cuisine, de maintenance et le personnel administratif. Le cadre budgétaire wallon ne peut en aucun cas justifier des choix au rabais concernant la création de places d'hébergement et l'amélioration des normes de personnel.

Approche qualité

S'il paraît intéressant de renforcer la qualité des services et des soins, il ne faudrait pas que cette approche aboutisse à une situation de quasi-monopole de quelques grandes structures seules capables de répondre à des normes trop strictes. Ces normes doivent donc être intégrées dans le projet de vie de l'institution dont l'élaboration doit impliquer les travailleurs via les organes de concertation. La FGTB wallonne s'oppose à l'hyperspécialisation et la segmentation des tâches, qui entraîne une logique de travail à la chaîne et une perte de la dimension relationnelle et humaine dans la prise en charge.

Accessibilité

Si on compare le revenu total disponible (1.307 €) au coût moyen d'un hébergement (1.487 €), on constate que plus de la moitié des personnes âgées n'ont pas les moyens suffisants. Le transfert de compétences est l'occasion de garantir l'accessibilité en contrôlant davantage les prix. Il faut ainsi inclure, dans le prix de base, les services d'usage quotidien et orienter prioritairement les moyens publics vers les structures offrant une accessibilité financière au plus grand nombre. Pour y parvenir, la FGTB wallonne souhaite que l'agrément des institutions par la Région soit aussi conditionné à des critères relatifs aux prix d'hébergement.

raphael.emmanuelidis@fgtb-wallonne.be

Pacte de formation conclu : CEP sauvé !

Le 23 novembre 2016, les employeurs et travailleurs flamands au SERV (conseil socio-économique de la Flandre) sont parvenus à un accord sur la formation des travailleurs, une matière qui, depuis la 6^{ème} réforme de l'Etat, relève désormais de leur compétence.

Principaux éléments

L'accord refait le lien avec le Pacte pour l'emploi et avec la principale formulation qui y est reprise quant aux objectifs de la formation. L'importance de l'information des actifs, notamment pour l'épanouissement personnel, la gestion d'entreprise et la concertation sociale dans l'entreprise (formation syndicale) est ancrée dans cet accord.

L'accord concerne les instruments (axés sur la demande) pour les travailleurs (CEP, congé promotion sociale, prime d'encouragement crédit-temps et chèques-formation). Outre la confirmation des principes existants du CEP, l'accord vise à optimiser la qualité de la formation, il porte une attention particulière aux groupes qui, actuellement, restent un peu sur la touche, à la diminution de la charge administrative et à la problématique du long préfinancement des coûts salariaux.

En ce qui concerne les principes, il était surtout important pour nous que le soutien par des moyens financiers et/ou la mise à disposition de temps soient maintenus. Ceci est crucial pour le CEP, qui est une combinaison des facteurs temps et argent. Autre élément essentiel : les moyens disponibles doivent être investis. En d'autres termes, cela reste une enveloppe ouverte.

Dans les mesures, notre attention porte essentiellement sur une politique de sensibilisation et d'accompagnement. Par ailleurs, nous soulignons ici le besoin de parvenir, avec les différents acteurs, à une politique cohérente et harmonisée (notamment avec les différents domaines politiques).

Le CEP sauvé

L'actuelle concrétisation du CEP est maintenue. Le CEP n'est donc pas réduit aux simples formations orientées vers le marché du travail. Les formations dans le cadre du CEP doivent être axées sur le renforcement du travailleur, sur le plan professionnel, fonctionnel et/ou personnel, pour améliorer sa position dans l'entreprise et/ou augmenter à long terme ses chances sur le marché du travail.

Pour la FGTB flamande, c'est une réalisation importante. On ne touche pas aux principes de base du système : notamment le droit individuel de s'absenter de sa propre initiative, avec maintien du salaire et remboursement du coût salarial. De même, l'actuelle répartition en trois catégories de formation (avec entre autres la formation automatiquement reconnue des organisations de travailleurs) est maintenue.

Aucune disposition contraignante n'est imposée aux CP, ni aux commissions d'agrément : elles reçoivent seulement des orientations qui ne sont pas cumulatives et qui ne s'appliquent pas comme critères d'agrément pour leurs formations. Elles peuvent analyser en interne et décider comment elles souhaitent intégrer ou non ces orientations dans leur politique de formation. Dans le reporting, on attend toutefois qu'elles motivent et expliquent leur politique. Actuellement les membres de la commission d'agrément peuvent déjà poser des questions aux CP. A l'avenir, ceci se fera de façon un peu plus systématique.

Pour le cadre de qualité, il a été explicitement stipulé que le but n'était pas de faire des contrôles de qualité doubles. Nous souscrivons la garantie de qualité existante qui a déjà été développée pour l'offre régulière (enseignement et travail socio-culturel notamment).

Autres instruments de formation

Dans le cadre du système de chèques-formation pour les travailleurs, l'accent reste mis sur les peu qualifiés et l'instrument doit être renforcé. La procédure de demande est simplifiée. L'accord souligne également que la prime d'encouragement dans le cadre du crédit-formation doit aussi être renforcée.

Nécessité de conclure rapidement des accords contraignants

Les employeurs et travailleurs flamands veulent conclure au plus vite des accords contraignants avec le gouvernement flamand sur les différents points d'attention.

philippe.diepvents@vlaamsabvv.be

'Vluchtelingenwerk' répond aux questions relatives aux réfugiés

Vous avez une question liée aux droits d'asile ? Vous souhaitez aider un réfugié ? Vous êtes à la recherche d'informations dans le cadre d'un dossier d'asile ?

N'hésitez pas à contacter la ligne info Vluchtelingen Infolijn. Les collaborateurs de Vluchtelingenwerk Vlaanderen se feront un plaisir de vous aider au travers d'informations, d'avis juridiques, de conseils et/ou en vous réorientant au mieux.

Comment et quand contacter la ligne info Vluchtelingen Infolijn? Tous les jours ouvrables entre 10h et 12h et entre 14h et 16h au 02/225.44.00 ou par e-mail à : info@vluchtelingenwerk.be.

Quelques thèmes traités par Vluchtelingenwerk Vlaanderen :

- Procédure d'asile
- Détention
- Reconnaissance
- Informations sur les pays
- Réfugiés mineurs non-accompagnés
- Accueil
- Voyage
- Séjour
- Permis et cartes de travail

Plus d'informations sur www.vluchtelingenwerk.be (site en néerlandais uniquement)

Juncker et l'accord européen dans le secteur de la coiffure

En avril 2012, les employeurs du secteur de la coiffure (CoiffureEU) ont signé un accord européen avec Uni Europa en matière de sécurité et de santé dans le secteur. Toutefois, lorsque les parties ont demandé la transposition de l'accord en directive de façon à le rendre directement exécutable dans toute l'Europe, elles se sont heurtées au refus de la Commission européenne.

Une situation déjà assez grave en soi puisque le fait d'interférer dans le contenu d'un accord peut être perçu comme une attaque envers l'autonomie des interlocuteurs sociaux. Après une longue réflexion, Uni et CoiffureEU ont décidé d'adapter l'accord, non pas au niveau du contenu, mais en tenant compte des remarques de la Commission. En juillet 2016, ils ont demandé une nouvelle fois à la Commission de présenter cet accord pour ratification au Conseil de l'Europe. Sans aucune suite à ce jour.

Plus grave encore, à l'occasion d'une allocution devant le comité exécutif de la CES en novembre, Juncker a dépeint cet accord comme dénué de toute importance, déclarant qu'il ne concernerait que des 'fleuritures'.

CoiffureEU, Uni Europa et la CES ont adressé une lettre ouverte à Juncker pour exprimer tout leur mécontentement. À juste titre, car le secteur compte plus d'un million de travailleurs. Et si l'accord porte notamment sur le port de semelles antidérapantes, il traite aussi de la prévention des troubles musculo-squelettiques, de l'asthme et des affections de la peau. Des thèmes importants lorsque l'on sait que 7 coiffeurs sur 10 ont déjà été confrontés à des affections de la peau et que plus de 20 pour cent des coiffeuses souffrent d'asthme (suite à l'utilisation de laque pour cheveux).

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Unité et lutte au Pérou

Le XIVe congrès de la Confédération Générale des Travailleurs du Pérou (CGTP) a réuni des centaines de délégués du 16 au 19 novembre 2016 à Lima autour du thème « unité et lutte pour reconquérir les droits du travail de tous les Péruviens et Péruviennes ! »

Cent jours après les débuts du nouveau président P.P. Kuczynski (PPK) et après l'avoir soutenu au deuxième tour de l'élection pour battre sur le fil la candidate populiste Keiko Fujimori (fille du dictateur Alberto Fujimori), la CGTP a perdu tout espoir de dialogue constructif avec lui. La CGTP ouvre dès lors son congrès en martelant son opposition à PPK : « non à plus de flexibilisation, non aux décrets gouvernementaux sur mesure pour les employeurs, non aux droits des travailleurs bafoués, non à l'emprisonnement des syndicalistes... ».

La nouvelle liste élue présente quelques changements : le Secrétaire Général est un dirigeant régional du syndicat de la construction, Gerónimo López ; le nombre de femmes a augmenté pour atteindre les 20 % ; un département de planification et de suivi

vient d'être créé ; le département de Santé et Sécurité au Travail devient celui du Bien-être.

La CGTP veut travailler, à l'extérieur, pour améliorer le sort des travailleurs, pour l'accès à l'eau potable pour tous, contre l'insécurité et l'assassinat de syndicalistes, pour l'unité du Front de la Gauche et, à l'intérieur, pour améliorer son organisation, le paiement des cotisations syndicales, etc.

Deux jours avant le congrès, le département defensa de la CGTP (qui comprend le service juridique, les négociations collectives et les libertés syndicales) a organisé un séminaire de deux jours pour préparer les dirigeants des petits syndicats de base à pouvoir participer pleinement au congrès. Ce séminaire était une activité du projet (CGTP-IFSI et FGTB de Bruxelles) qui vise le renforcement de ce département.

L'inauguration du congrès a été confiée aux invités internationaux, notamment aux syndicats européens FNV, FGTB et CCOO qui soutiennent la CGTP par des projets de coopération.

yolanda.lamas@fgtb.be

Union européenne et agenda développement durable 2030 : la forme et le fond

Nous nous en sommes fait à plusieurs reprises l'écho dans ces colonnes : les Objectifs de développement durable, adoptés par l'ONU en 2015, contiennent une série d'engagements qui sont autant d'opportunités pour les syndicats (croissance inclusive et travail décent, réduction des inégalités sur base de politiques salariales, chaîne d'approvisionnement,...).

La Commission a émis une Communication « Réformer l'Europe, implémenter les ODD ». Un titre prometteur mais qui ne reflète pas toujours la faiblesse du fond.

En ce qui concerne la politique externe de l'UE, il faudra attendre l'adoption définitive du nouveau « Consensus sur le développement » et des lignes budgétaires internationales dans le futur « Cadre financier pluriannuel » pour voir dans quelle mesure les ODD seront traduits par des mesures concrètes et ambitieuses en matière de coopération au développement, de commerce, de politiques migratoires et de changement climatique.

En ce qui concerne la politique interne, l'UE ne pourra atteindre les ODD sans apporter des changements fondamentaux à ses choix, faire un lien avec sa stratégie 2020, réviser son Pacte de stabilité et être plus ambitieuse sur son Pilier social. Malheureusement la Communication sur les ODD se contente d'entériner le statu quo et ne fait aucune nouvelle proposition. L'UE n'a visiblement pas non plus l'intention de se soumettre à un exercice d'évaluation quant à la contribution de ses politiques internes aux ODD. Pourtant ces mêmes politiques internes (austérité, better regulation,...) peuvent avoir un impact négatif sur la capacité des Etats membres à honorer leurs engagements pris à l'ONU.

Les ODD prioritaires pour les travailleurs ne peuvent devenir de vaines promesses qui ne feront qu'accroître leur désillusion. C'est pourquoi la CES et la FGTB sont déterminées à promouvoir leur implémentation aussi bien à l'échelon européen que global.

thierry.aerts@fgtb.be