

# 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 4, avril 2018

### ■ Economie

Pour une accessibilité universelle et intégrale  
des gares et des trains : avis du CCVF

Avis commun au CCE sur un  
approfondissement de l'Union  
monétaire européenne

### ■ Entreprises

La loi sur l'écart salarial de 2012  
est-elle bien appliquée?

### ■ Politique sociale

Rapport annuel de l'ONEM :  
conséquences des interventions au  
niveau de la réglementation

### ■ Ombuds social

Cassation : cumul de l'indemnité de  
rupture et de dommages et intérêts  
pour non-respect d'un contrat PFI

### ■ Echo région Bruxelles

Réforme de l'ordonnance sur les taxis.  
Avis du Conseil économique et social

### ■ Echo région Wallonie

FGTB, CSC et Forem « boostent »  
l'avenir des jeunes

### ■ Echo région Flandre

Réforme des droits d'enregistrement

### ■ Europe & Relations Internationales

Lutte contre le dumping social en Europe :  
deux pas dans la bonne direction ?

Retour sur le Forum social mondial

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] 02/506.82.77 / [E] kim.haelterman@fgtb.be

FR - NL: Deze nieuwsbrief is ook beschikbaar in het  
Nederlands [www.abvv.be/publicaties](http://www.abvv.be/publicaties)

## L'écart salarial f/h stagne à 20%

Depuis 2005 déjà, les militants de la FGTB font campagne pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Et pourtant, en 2018, nous devons encore constater un écart salarial de 20%.

La date symbolique du 14 mars pour la Journée de l'Égalité salariale f/h en Belgique a été choisie parce que les femmes doivent travailler 20% ou 1/5e de plus que les hommes - à savoir deux mois et 14 jours - pour éventuellement gagner autant que les hommes en un an (voir page 3).

Pourtant, il existe une loi visant à lutter contre cet écart salarial. La loi belge du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes a pour objectif de supprimer l'écart salarial à tous les niveaux : au niveau interprofessionnel, au niveau sectoriel et au niveau des entreprises :

- Lors des négociations interprofessionnelles bisannuelles, les interlocuteurs sociaux doivent mettre le point de l'égalité salariale f/h à l'ordre du jour. Depuis 2014, le rapport technique du Conseil Central de l'Économie (CCE), qui sert de base pour ces négociations, est complété tous les deux ans d'une rubrique sur les différences salariales entre femmes et hommes.
- Dans les entreprises, la formation des salaires repose généralement sur une classification de fonctions élaborée par la (sous-)commission paritaire dont l'entreprise relève. Ces classifications de fonctions doivent désormais être neutres en matière de genre.
- Dans les entreprises, trois éléments peuvent être utilisés pour découvrir les inégalités salariales et s'y atteler : le bilan social, le rapport d'analyse - et le plan d'actions y afférent - sur la structure de la rémunération et la conciliation.

Pourtant, l'écart salarial entre hommes et femmes stagne, et ce pour la 4e année consécutive déjà. Disposer de lois n'est donc pas suffisant pour parvenir réellement et rapidement à l'égalité salariale.

C'est pourquoi, la FGTB a organisé, le 14 mars dernier, un colloque pour les délégués, les collaborateurs des services de formation et d'études et les négociateurs aux différents niveaux de concertation pour évaluer l'écart salarial f/h et renforcer nos revendications en matière d'égalité salariale.

L'écart salarial de 20% reprend aussi les temps partiels, essentiellement des femmes. Souvent, le temps partiel n'est pas un véritable « choix ». Le manque de structures d'accueil et de soins pour les enfants et les membres de la famille âgés et malades joue un rôle important à cet égard. Ce sont encore essentiellement les femmes qui assument ces tâches. L'accent doit passer d'une réduction individuelle à une réduction collective du temps de travail de façon à parvenir à une répartition plus équilibrée du travail. Les travailleurs à temps partiel doivent également avoir davantage de possibilités d'obtenir des heures qui se libèrent (renforcement de la CCT 35).

En outre, si l'on se concentre uniquement sur les travailleurs à temps plein, l'écart salarial est toujours de 5% depuis quelques années déjà. Cela semble peu. Au niveau européen, nous figurons parmi les meilleurs, mais ces 5% ne sont toutefois qu'une moyenne. Pour de très nombreuses travailleuses dans les secteurs dits « féminins », l'écart est en réalité encore plus élevé.

En outre, l'écart salarial et l'écart de carrière entraîne un écart de pension encore plus élevé entre les femmes et les hommes, à savoir 26%.

Il faut donc continuer à mener des actions pour supprimer l'écart. Ensemble pour le changement !

## Guide fiscal 2018

Comme chaque année, le guide fiscal FGTB sortira de presse dans le courant du mois de mai.

Notre guide fiscal s'adresse principalement aux travailleurs salariés et allocataires sociaux. Il permet aux lecteurs de prendre connaissance des modifications apportées au formulaire de la déclaration fiscale (avec, cette année, l'introduction de déclarations différentes selon les 3 Régions !) et des nouveaux barèmes fiscaux en vigueur suite à leur indexation. On y retrouvera notamment des explications concernant les mesures d'application en matière de taxation des revenus de remplacement ainsi que des nouvelles mesures introduites.

Le guide fiscal contient une série de conseils permettant au lecteur de remplir correctement sa déclaration d'impôt, de comprendre le barème fiscal, de profiter pleinement et en connaissance de cause des déductions fiscales auxquelles il a éventuellement droit, en reprenant notamment les régimes existant dans les 3 Régions pour les déductions des emprunts hypothécaires. De plus, le lecteur y retrouvera des renseignements utiles pour les cas où il n'est pas d'accord avec l'imposition établie (Comment introduire une réclamation ? Dans quels délais ? ...) ainsi que pour obtenir certaines réductions de précompte immobilier.

Le guide comporte également une section sur le barème du précompte professionnel applicable depuis le 1er janvier 2018.

Notre Guide fiscal 2018 coûte 5,00 € (frais d'expédition inclus).

Vous pourrez l'obtenir en versant ce montant au numéro de compte BE07 878-3985901-66 de "FGTB-ABVV-Brochures". N'oubliez pas d'indiquer lisiblement votre nom et adresse, ainsi que la communication "Guide fiscal 2018".

## ECONOMIE

### Pour une accessibilité universelle et intégrale des gares et des trains : avis du CCFV

Le 27 mars dernier, le Comité Consultatif des Voyageurs Ferroviaires (CCVF) adoptait un avis relatif à l'accessibilité des gares et des trains.

Cet avis s'inscrit dans une réflexion du CCFV qui vise à placer le voyageur au cœur d'une vision à long terme de mobilité.

Dans cet avis, le CCFV cherche d'abord à définir ce qu'il entend par « accessibilité ».

Ce comité a opté pour une approche dite « universelle et intégrale » : l'accessibilité et l'utilisabilité pour n'importe qui, n'importe où, à tout moment, y compris pour les personnes handicapées.

Elle s'articule autour de 5 axes :

- l'accessibilité : tout le monde doit pouvoir atteindre les gares, les quais et le matériel roulant de manière sûre et confortable ;
- la pénétrabilité : tout le monde doit pouvoir pénétrer dans les gares, sur les quais et dans le matériel roulant de manière sûre et confortable ;
- l'utilisabilité : dans les gares, sur les quais et dans le matériel roulant, chaque citoyen

doit pouvoir utiliser toutes les installations disponibles de manière équivalente ;

- la compréhensibilité : dans les gares, sur les quais et dans le matériel roulant, toutes les informations pertinentes doivent être lisibles et compréhensibles pour tous ;
- l'abordabilité : si des adaptations/outils de compensation (assistance personnelle, braille, etc.) sont nécessaires pour certains groupes cibles, les coûts supplémentaires doivent être pris en charge par la communauté ou l'autorité responsable de l'infrastructure, et non par les citoyens qui en ont besoin.

L'avis détaille ensuite ces principes en recommandations précises.

En espérant que ces éléments soient repris dans les futurs contrats de gestion.

Détails sur la page du CCFV sur le site du SPF Mobilité : [https://mobilit.belgium.be/fr/traficferroviaire/comite\\_consultatif/avis](https://mobilit.belgium.be/fr/traficferroviaire/comite_consultatif/avis)

sebastien.storme@fgtb.be

### Avis commun au CCE sur un approfondissement de l'Union monétaire européenne

Le 7 décembre 2017, la Commission européenne a présenté des propositions sur un approfondissement de l'Union monétaire européenne. Un avis commun a été émis en la matière au CCE.

Les propositions comportent des plans sur la création d'un Fonds monétaire européen qui remplacerait le mécanisme de stabilité européen existant. Pour les interlocuteurs sociaux, il est important qu'un tel Fonds ait une légitimité démocratique et que l'impact social soit pris en compte lorsque des conditions sont liées à un emprunt. Il est également crucial de parachever l'Union bancaire de sorte que les banques soient tenues pour responsable de leurs actes. La Commission plaide également en faveur d'un Ministre européen des Finances. Les interlocuteurs sociaux sont d'accord sur le fait que le morcellement entre les différentes fonctions actuelles constitue une entrave à une justification démocratique.

La Commission souhaite en outre des instruments budgétaires supplémentaires au niveau européen, tel que, par exemple, un système de chômage européen ou un fonds d'investissement européen. Comme les modalités ne

sont pas connues, le CCE ne s'est pas prononcé en la matière. Pour nous, il est toutefois exclu que l'accès à de tels fonds budgétaires soient liés à des réformes structurelles. La Commission milite toutefois en faveur d'une meilleure « mise en œuvre » des réformes structurelles. Nous ne sommes pas opposés aux réformes qui stimulent l'innovation, la productivité et le potentiel de croissance et qui sont susceptibles de créer des emplois de qualité, d'encourager l'inclusion sociale et de réduire les inégalités. Mais de telles réformes doivent passer par des procédures décisionnelles démocratiques et – si nécessaire – par la concertation sociale.

Enfin, la Commission propose d'intégrer le traité budgétaire (avec frein à l'endettement et max. 0,5% de déficit) dans le droit européen. En tant que partenaires sociaux, nous plaçons pour une politique budgétaire qui n'aggrave pas les crises (par exemple en prenant des mesures d'austérité lorsque l'économie se porte mal), mais qui les amortit. Le CCE suivra l'élaboration des propositions.

lars.vandekeybus@fgtb.be

## La loi sur l'écart salarial de 2012 est-elle bien appliquée?

Au niveau interprofessionnel

Tous les deux ans, le CCE consacre un chapitre séparé à l'écart salarial f/h dans son rapport sur la norme salariale, rapport qui doit servir de base pour les négociations interprofessionnelles (AIP). L'aspect du genre doit s'y retrouver : un travail de recherche a déjà été effectué par rapport aux avantages extralégaux et au 2e pilier de pensions qui favorise les hommes. Par ailleurs, on a déjà insisté sur la neutralité par rapport au genre dans les classifications de fonctions sectorielles. Mais force est de constater qu'il y a peu d'enthousiasme pour travailler sur ce point.

### Au niveau sectoriel

Selon la loi sur l'écart salarial de 2012, les commissions paritaires doivent veiller à parvenir à des classifications de fonctions neutres par rapport au genre. Dans le titre de la fonction, il ne peut plus y avoir aucune référence à une forme masculine ou féminine. Le SFP Emploi fait actuellement le screening de l'évolution. Fin 2018, une liste « name and shame » des commissions paritaires qui ne sont pas encore en ordre sera publiée.

### Dans les entreprises

Dans le bilan social, les données relatives au nombre de travailleurs, aux frais de personnel et aux avantages en sus du salaire, sont ventilées en fonction du sexe. A l'aide du calculateur de l'écart salarial de la FGTB, vous pouvez constater de façon simple s'il y a un écart salarial ou non. Il ressort, de plusieurs bilans sociaux, que ces données ne sont pas complétées (correctement).

Si en parallèle, vous mettez le rapport d'analyse bisannuel sur la structure des rémunérations (qui est légalement obligatoire), vous pouvez aller davantage dans les détails (formation, ancienneté, fonction). S'il s'avère que les classifications de fonctions ne sont pas adaptées, pour certaines catégories de femmes, aux barèmes et salaires corrects, les salaires concernés peuvent être augmentés au-delà du maximum autorisé pour les augmentations salariales générales. A noter que pour 2017, la norme salariale s'élevait à 1,1%.

Le médiateur ? Ce dernier n'est généralement pas désigné (ou il l'est dans très peu de cas). Prévoir une protection pourrait certainement aider car pour le moment, ni le médiateur, ni la personne qui s'estime victime d'une discrimination ne sont protégés contre le licenciement.

### Que convient-il de faire?

▪ Appliquer correctement la loi de 2012. Il faut plus de transparence, plus de contrôles (réviseur et inspection sociale) et imposer

réellement les sanctions prévues. Un délai pour la lutte contre l'écart salarial (comme en Islande par exemple) permettrait de faire disparaître plus rapidement les discriminations. Dans ce pays, la charge de la preuve (pour prouver qu'il n'y a pas de discrimination) doit être apportée par l'employeur (ce qui revient à un renversement de la charge de la preuve dès qu'il y est question d'écart salarial).

- Encourager et créer le travail à temps plein pour les femmes.
- Renforcer la CCT 35 pour l'accès des temps partiels à un temps plein, revoir la définition d'heures complémentaires, favoriser l'accès aux formations pour la promotion sociale.
- Revoir la définition d'emploi à temps plein. La majeure partie du travail à temps partiel chez les femmes s'explique par des problèmes de conciliation de la vie privée et professionnelle.
- Une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauches compensatoires. Les femmes n'auront autant de chances que les hommes de parvenir à une carrière complète que si le régime s'applique à tous les travailleurs.
- Elargir l'offre de structures d'accueil et de soins. Des crèches payables et de qualité, avec des heures d'ouverture flexibles sont un point essentiel.
- Adapter le congé de naissance : 10 jours à prendre obligatoirement et un élargissement à 20 jours pour les pères et les coparents.
- Au niveau de l'enseignement, prévoir une plus grande attention pour la dimension de genre en proposant des manuels scolaires et des choix d'études sans stéréotypes de genre.
- Introduire plus rapidement des quotas dans les comités de direction des entreprises publiques et des sociétés cotées en bourse pour briser le plafond de verre.
- Parvenir à une fiscalité juste, à un renforcement des services publics et de la sécurité sociale et veiller à une pension digne pour tous.
- Individualiser les droits sociaux : traitement égal en matière de protection sociale, suppression des catégories « cohabitants » et « chef de ménage », y compris au niveau de la fiscalité, de façon à pouvoir mieux harmoniser les emplois à temps partiel et pour plus d'autonomie dans les choix professionnels.

## Indicateurs pour l'écart salarial f/h en Belgique

### FGTB : SES (DGSIE)

- Salaires mensuels bruts (temps plein + temps partiel) : 20%
- Salaires horaires bruts (temps plein + temps partiel) : 11%
- Salaires horaires bruts (temps plein) : 5%

L'indicateur Equal Pay Day repose sur les salaires du secteur privé. Cet indicateur est calculé sur la base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires.

### IEFH : SES (DGSIE) + ONSS

- Salaires mensuels bruts : 20,6%
- Salaires horaires bruts : 7,6%

Le Bureau Fédéral du Plan combine les données de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires et les données de l'ONSS, pour les petites entreprises (< 10 travailleurs) et les secteurs qui font défaut.

### EUROSTAT:

- Salaires horaires bruts : 6,1%

Eurostat utilise le même mode de calcul et en principe les mêmes données que l'IEFH et la Direction Statistiques, mais n'applique pas certaines corrections sur les données par ce qu'ils attachent plus d'importance à la comparabilité des chiffres entre les différents Etats membres.

### OCDE :

- Revenus annuels médians des travailleurs à temps plein et des indépendants : 4,7%

L'OCDE établit un calcul complètement différent qui ne devrait pas être appelé « écart salarial » car celui-ci donne une vision tout à fait déformée.

SES: Structure of Earnings Survey

ADSEI: Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (FOD Economie)

IGVM: Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen

## Abandon de la récupération des suppléments sociaux dans le système des allocations familiales

*Dans le système d'allocations familiales, tel qu'il existe encore aujourd'hui, un supplément social est octroyé aux familles monoparentales et aux allocataires sociaux, à condition que leurs revenus soient inférieurs à un certain seuil. Jusqu'en 2015, ce seuil était contrôlé sur la base d'une déclaration sur l'honneur. Depuis 2015, on travaille avec un flux fiscal. L'allocation est automatiquement octroyée aux familles monoparentales à titre provisionnel et sur la base de documents pour les autres. Le contrôle et la prise de décision définitive ont lieu deux ans plus tard.*

*Après le premier contrôle, il s'avère aujourd'hui qu'un montant serait réclamé à de très nombreuses familles monoparentales. La notion de revenu utilisée alimentait en effet le flou. Le revenu imposable sur l'avertissement extrait de rôle est un montant après déduction des frais professionnels. Famifed a dès lors décidé d'ajouter de sa propre initiative les frais professionnels forfaitaires, ce qui signifie, pour certaines personnes, un montant octroyé erronément et une demande de récupération. Les montants s'élevaient à plus de 1000 euros.*

*A la suite de l'intervention de la FGTB au Comité de Gestion de Famifed, il a maintenant été décidé d'abandonner les récupérations qui sont la conséquence de la prise en considération des frais professionnels forfaitaires, et ce pour 2015 et 2016. Pour 2017 et 2018, une décision définitive des entités fédérées est encore nécessaire. Pour l'instant, elles ne veulent plus apporter d'adaptations à la législation existante.*

## ■ POLITIQUE SOCIALE

# Rapport annuel de l'ONEM : conséquences des interventions au niveau de la réglementation

A la mi-mars, l'ONEM a présenté son rapport annuel. Les statistiques mettent clairement en avant les conséquences des nombreuses interventions au niveau de la réglementation de chômage. Nous résumons ici les points principaux. L'ensemble du rapport peut être téléchargé sur le site de l'ONEM.

### Chômage indemnisé

Le nombre de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi a diminué en 2017 (-5,4% par rapport à 2016), et ce pour la quatrième année de suite. La moyenne mensuelle était de 373.701. Entre 2009 et 2017, le chômage indemnisé a baissé de 4,9% pour les hommes et de 27,8% pour les femmes. Ceci peut principalement s'expliquer par le succès des titres-services, un système qui occupe principalement des femmes.

La baisse du nombre de chômeurs indemnisés est plus importante pour les chômeurs avec une incapacité de travail d'au moins 33%. Alors que le nombre de chômeurs indemnisés aptes au travail a baissé de 16% sur les 10 dernières années, pendant la même période, le nombre de chômeurs inaptes au travail diminue de 30,7%.

### Non-indemnisé

Nous constatons une nette augmentation pour les chômeurs non-indemnisés (+58,9% par rapport à 2007). Il s'agit de trois catégories :

1. Jeunes en stage d'insertion : +26,9% par rapport à 2007.
2. Demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement : notamment des demandeurs d'emploi qui ont été exclus des allocations, les demandeurs d'emploi à charge du CPAS et les demandeurs d'emploi qui ont été reconnus comme moins-valides. Ce groupe a augmenté de 12,2% en 2017 et de 81,3% au cours des 10 dernières années !
3. Demandeurs d'emploi inscrits volontairement : la majorité sont des personnes de nationalité étrangère qui n'ont pas (encore) droit aux allocations. Ce groupe a connu un pic en 2016 et s'est ensuite stabilisé en 2017 (-0,4).

### Impact des modifications réglementaires

En 2017, 6.504 personnes ont perdu le droit aux allocations d'insertion à la suite de la limitation dans le temps (contre 29.021 en 2015 et 7.857 en 2016). Le flux à la sortie est presque le même qu'en 2016 : au premier semestre de 2017, 40% sortaient vers le travail, 2,8 % vers la maladie et 57% vers

un statut inconnu. Sur ces 57%, 29,5% sont restés inscrits comme demandeurs d'emploi. On estime que 14,1% sont sortis vers le revenu d'intégration.

Les femmes sont touchées plus durement que les hommes, même si l'inégalité diminue. Alors qu'en 2015, les exclusions concernaient 64,2% de femmes en janvier et 60,5% sur toute l'année, nous constatons que ce pourcentage continue à diminuer progressivement pour atteindre 55,6% en 2016 et 54,9% en 2017.

L'afflux dans tous les régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) a diminué en 2017 de 16,9% par rapport à 2016 et de 52,8% par rapport à 2011. Le nombre de bénéficiaires du RCC diminue ainsi pour la 7e année consécutive déjà. Cette diminution devient également toujours plus importante.

Le nombre d'entrants dans le système d'allocations de garantie de revenu a diminué de 24,1% depuis 2013. La diminution la plus importante concerne les cohabitants (-28,5%), mais pour les chefs de ménage et les isolés aussi, nous constatons de fortes diminutions pendant cette période (-21,9% et -20,3%).

### Conclusion

Le rapport annuel de 2017 nous apprend que les tendances des années précédentes se poursuivent. Les conséquences des nombreuses réformes structurelles en 2012-2015 semblent se stabiliser.

Les dépenses pour le chômage global ont baissé de 7,1 % en 2017. Les dépenses totales de l'ONEM pour les prestations sociales représentent 1,74% du PIB. Les dépenses ONEM totales (excepté les activités qui ont été transférées aux Régions) ont baissé de 554 millions d'euros (-7%). En 4 ans, 2,1 milliards d'euros ont été économisés (-22%). Cette économie n'est bien sûr pas seulement la conséquence de la meilleure conjoncture, mais surtout des nombreuses réformes. Des réformes qui se font sentir par des conditions toujours plus strictes et des contrôles accrus. Tous les allocataires en subissent les conséquences : jeunes, plus âgés, demandeurs d'emploi et travailleurs à temps partiel (parmi lesquels les femmes sont surreprésentées).

\*www.onem.be - documentation, publications, rapport annuel

## ■ OMBUDS SOCIAL

### Cassation : cumul de l'indemnité de rupture et de dommages et intérêts pour non-respect d'un contrat PFI

La réglementation relative au contrat PFI stipule que l'employeur est tenu d'offrir, directement après la formation, un contrat à durée indéterminée à l'élève qui a suivi une formation professionnelle dans l'entreprise. L'employeur ne peut résilier ce contrat qu'au plus tôt après une période correspondant à la durée de cette formation, sauf pour motif grave. Si l'employeur vient malgré tout à rompre le contrat pendant cette période, le travailleur a droit à des dommages et intérêts. L'employeur lui est alors redevable de dommages et intérêts correspondant au salaire dû pour la partie restante de la période pour laquelle s'applique l'obligation d'occupation.

Il a été demandé à la Cour de Cassation si ces dommages et intérêts étaient cumulables avec une indemnité de rupture. L'affaire concerne une travailleuse engagée dans le cadre d'un contrat PFI pour 23 semaines. Elle reçoit ensuite un contrat à durée indéterminée. Après 6 semaines, elle est licenciée pour motif grave. La FGTB conteste son licenciement, mais l'entreprise fait faillite avant que le jugement ne soit prononcé. La FGTB

demande au FFE une intervention pour les arriérés de salaire, le pécule de vacances, des dommages et intérêts pour non-respect du contrat PFI (€4.015,86) et une indemnité de rupture (€2.909,49). Le FFE refuse l'indemnité de rupture ; il n'accepte pas que les dommages et intérêts pour le non-respect du contrat PFI et l'indemnité de rupture soient cumulées..

Le tribunal du travail suit la travailleuse, mais la Cour du travail donne gain de cause au FFE. Le contrat PFI et la première partie du contrat de travail qui en découle ne sont pas des contrats de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 et il n'y a donc pas de droit à une indemnité de rupture. La Cour de Cassation donne maintenant gain de cause à la travailleuse : le contrat PFI est bel et bien soumis à la loi sur les contrats de travail. L'octroi de dommages et intérêts n'exclut donc pas une indemnité de rupture (cassation 12 mars 2018 s.17.0016.N/4).

[astrid.thienpont@fgtb.be](mailto:astrid.thienpont@fgtb.be)

## ■ ECHO REGION BRUXELLES

### Réforme de l'ordonnance sur les taxis. Avis du Conseil économique et social

Le 15 mars dernier, le Conseil économique et social bruxellois a remis son avis sur un avant-projet d'ordonnance relative aux services de taxis, adopté en première lecture par le gouvernement régional.

Ce projet vise à réformer l'ordonnance du 27 avril 1995 au regard de l'évolution du secteur et de l'apparition de nouveaux acteurs (comme Uber). L'attribution de la licence d'exploitation aux conducteurs (plutôt qu'aux véhicules), la suppression du secteur des limousines (afin de considérer chaque service de transport de personnes comme un service de taxis) et l'obligation d'agrément des plateformes de réservation fondent les grands principes de cette réforme.

Si le Conseil estime qu'une réforme du secteur est en effet indispensable, suite à ses importantes évolutions, il a réclamé, avant toute modification de l'ordonnance, de pouvoir disposer d'une étude socio-économique et d'une analyse d'impact de cette nouvelle

législation. Cette étude devra permettre au Conseil de se prononcer en toute connaissance de cause sur les grandes orientations de la réforme. Dans l'attente d'une telle étude, afin d'éviter le dumping social et d'assurer une concurrence équitable au sein du secteur, la FGTB Bruxelles s'est, quant à elle, opposée à l'octroi de la licence aux chauffeurs. Elle a soutenu le maintien d'un système de *numerus clausus* (ainsi que l'instauration de prix minimum et maximum). La FGTB a également insisté pour que soient activés, dès aujourd'hui, sans attendre la mise en œuvre de la réforme, les leviers de contrôle, afin d'assurer une plus grande transparence de l'ensemble du secteur (taxi et LVC). Dans le même sens, le Conseil a demandé la mise en place la plus rapide possible de la task force promise par le gouvernement afin de renforcer le contrôle du secteur.

[samuel.droolans@fgtb.be](mailto:samuel.droolans@fgtb.be)

### « Travailleurs usés, travailleurs jetés ? »

*Les travailleurs malades sont-ils automatiquement « jetés » ? Quel est l'impact de la nouvelle législation et de la nouvelle réglementation sur le licenciement et la réintégration après une maladie ?*

*Des experts du terrain, des universitaires, des experts juridiques, mais aussi des experts du monde médical et du monde syndical se pencheront sur ces questions lors d'un colloque qui se tiendra le jeudi 17 mai. Cette journée d'étude est organisée par Progress Lawyers Network et soutenue par la FGTB.*

*Lieu : Auditorium salle Bel, Tour & Taxis, avenue du Port 86C/3002, Bruxelles.*

*Inscriptions : [www.progresslawevents.net](http://www.progresslawevents.net)*

*Plus d'informations : [info@progresslaw.net](mailto:info@progresslaw.net)*

### Commission paritaire locale (CPL)

*Le CESRBC a également remis un avis d'initiative visant à déterminer les grands principes devant guider l'instauration d'une Commission paritaire dans le secteur du logement à Bruxelles. L'objectif principal d'une CPL : permettre de traiter les litiges locatifs relatifs au montant raisonnable du loyer lorsque le droit au logement est menacé.*

*Le CESRBC a déjà remis plusieurs avis en faveur de l'instauration d'une telle commission.*

*Ils sont disponibles ici :*

*<http://www.ces.irisnet.be/fr/avis/avis-du-conseil/par-matiere/logement>*

## Festival de Résistance : clap 10ème !

Depuis 2009, le CEPAG verviétois et la FGTB Verviers & Oostbelgië organisent, en partenariat avec des acteurs culturels et sociaux, un Festival de résistance pour rendre hommage à celles et ceux qui ont lutté - et à celles et ceux qui se battent encore - contre les inégalités ou les injustices, pour défendre des libertés collectives et maintenir la perspective d'un monde meilleur.

Depuis 2 ans, c'est l'ensemble du CEPAG qui s'inscrit dans ce Festival et vous propose des conférences, débats, formations, activités culturelles...

De Mons à Verviers, en passant par Namur, Bruxelles, Charleroi, Arlon, Beaumont, Nivelles ou La Louvière, des activités seront organisées autour des notions de résistance et de révolte.

### En clôture du Festival :

« Des lendemains qui chantent »  
Conférence gesticulée de et avec  
Jacques Esnault - Collectif  
1984

Nous n'avons pas toujours vécu  
à genoux.

En fait, notre classe sociale n'a  
jamais cessé de lutter. Jamais  
complètement.

Des chants innombrables, parfois  
anonymes, ont accompagné  
ces combats.

Retrouvons-les, redressons-nous  
de nouveau...

Et qu'advient, enfin, des  
lendemains qui chantent !

Jeudi 31 mai de 9h30 à 12h30 –  
Espace Solidarité – 47 rue de  
Namur – 5000 Beez

Inscriptions : cepag@cepag.be –  
081/26 51 56

Toutes les infos sur [www.cepag.be](http://www.cepag.be)  
ou sur [www.facebook.com/  
Festival-de-Résistance](http://www.facebook.com/Festival-de-Résistance).

## ECHO REGION WALLONIE

# FGTB, CSC et Forem « boostent » l'avenir des jeunes

**Connaissez-vous les NEETS ? Un acronyme derrière lequel se trouvent des jeunes de 18 à 25 ans qui ne sont « ni dans l'enseignement, ni en formation, ni dans l'emploi ». Depuis 2016, dans les bassins de Mons et Charleroi, les partenaires des cellules de reconversion – Forem, FGTB et CSC – ont décidé de remobiliser et d'accompagner collectivement ces jeunes au travers du projet Coup de boost, avec le soutien du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM).**

Coup de boost vise des jeunes éloignés de l'emploi et en particulier ceux :

- n'ayant pas, ou plus, droit aux allocations d'insertion ;
- disposant d'un diplôme supérieur au CESS mais inoccupés depuis plus d'un an ;
- sans projet professionnel défini ou en réorientation ;
- ayant manifesté un besoin de coaching intensif dans leurs démarches.

Le projet a pour objectif de remobiliser et d'accompagner collectivement ces jeunes vers la formation et l'emploi. Ils sont encadrés par une équipe composée de conseillers du Forem et d'accompagnateurs sociaux FGTB et CSC, mais aussi d'un permanent Jeunes FGTB. Le programme d'actions s'inspire de la méthodologie et de la dynamique collective qui font le succès des cellules de reconversion depuis 40 ans.

### Le public

Ceux qui entrent en ligne de compte, sont majoritairement des jeunes peu qualifiés ayant connu une longue période d'inoccupation. Ils font état de difficultés financières, familiales, d'isolement, de mobilité ou de logement qui ont un impact sur leur capacité à chercher de l'emploi.

Ils sont en demande d'une aide concrète pour les rapprocher de l'emploi et celle-ci constitue leur principale motivation à rejoindre le dispositif.

### En pratique

Suite à la promotion du projet au niveau des acteurs locaux de l'insertion et de la jeunesse, du Forem et des réseaux syndicaux, chaque jeune rencontre l'équipe de Coup de boost, qui évalue avec lui la pertinence du projet en fonction de sa situation, de ses

attentes et de ses besoins. En intégrant le projet, le jeune signe un contrat d'accompagnement socioprofessionnel pour une durée de 6 mois. Plusieurs types d'activités lui sont proposés (découverte de l'environnement professionnel, développement de la confiance en soi, entretiens individuels, soutien administratif...)

### Quelques chiffres

219 jeunes (144 à Charleroi, 75 à Mons) ont participé au projet depuis son lancement en septembre 2016, dont 103 filles et 116 garçons. 75 sont actuellement accompagnés.

Parmi les 144 jeunes ayant terminé leur accompagnement, 51 jeunes sont en formation professionnelle ou en reprise d'études, et 27 jeunes sont dans un emploi (7 CDI, 12 CDD, 6 intérim, 1 PFI et 1 stage en transition).

Une comparaison menée avec un groupe témoin montre que les jeunes accompagnés par Coup de boost ont deux fois plus de probabilité de trouver un travail après six mois et cinq fois plus d'intégrer une formation professionnelle que les jeunes n'ayant pas bénéficié d'un accompagnement.

A côté de ces chiffres, une évaluation menée par l'ULB montre l'impact positif pour les jeunes au niveau de la sociabilité, de la collaboration, du projet professionnel, de l'image de soi et des démarches vers l'emploi, y compris pour ceux qui ont quitté le projet sans avoir trouvé un emploi ou intégré une formation. Certains jeunes ne sortaient pratiquement plus de chez eux avant de rejoindre le projet.

Les chercheurs pointent plusieurs bonnes pratiques qui expliquent la satisfaction des jeunes par rapport à l'aide reçue et les bons résultats du projet :

- l'adaptation et l'évolution du dispositif aux besoins manifestés par les jeunes en cours d'accompagnement ;
- la complémentarité des rôles et la disponibilité des membres de l'encadrement ;
- l'articulation entre la dynamique collective et le suivi individuel ;
- la prise en compte dans l'accompagnement vers l'emploi de l'ensemble des aspects de la situation de chaque jeune.

## Réforme des droits d'enregistrement

Au début de la nouvelle année, le gouvernement flamand a approuvé l'avant-projet de décret sur la réforme du droit de vente et la simplification des droits d'enregistrement. Concrètement, cela signifie qu'à partir du 1er juin 2018, le tarif des droits d'enregistrement à payer lors de l'achat d'une habitation, ne sera plus déterminé par le revenu cadastral (RC), mais bien par le prix d'achat.

### Règlement actuel

Dans le règlement actuel, le tarif des droits d'enregistrement à payer est déterminé par le montant du RC : si celui-ci est supérieur à 745€, on paie 10% du prix d'achat (« régime normal »), s'il est inférieur, 5% (« régime réduit »). Le RC est aussi utilisé comme critère pour de nombreux autres impôts comme le précompte immobilier annuel, la taxe sur les revenus locatifs ou la taxe sur la résidence secondaire.

Il existe également un certain nombre d'exonérations aux tarifs du régime normal et du régime réduit. Ainsi, la première tranche de 15.000 euros est exonérée de droits d'enregistrement (ledit abattement). À cela peut encore s'ajouter 10.000 euros pour le régime normal et 20.000 euros pour le régime réduit, si un emprunt hypothécaire a été souscrit pour le financement de l'achat (« l'abattement supplémentaire »).

Le RC n'a toutefois plus été adapté depuis 1974 à la réalité sociologique, ni à la réalité du territoire, ce qui peut entraîner des situations déséquilibrées : par exemple, une maison de maître en ville qui présente un RC bien moins élevé qu'un modeste appartement dans le même quartier. Le RC n'est donc plus un critère valable pour déterminer le taux des droits d'enregistrement.

### Nouveau règlement

Il y aura donc du changement à partir du 1er juin. Si vous achetez une maison, le taux des droits d'enregistrement ne sera plus déterminé sur la base du revenu cadastral. Un taux unique de 7% sera d'application pour tous et pour toutes les maisons.

Les exonérations existantes vont également disparaître dans la nouvelle proposition du gouvernement flamand. Une nouvelle exonération voit toutefois le jour et sera liée au prix d'achat de la maison. Quiconque achètera une maison pour 200.000 euros ou moins obtiendra une exonération sur la première

tranche de 80.000 euros. Dans les grandes villes ou dans la périphérie flamande, où les maisons sont plus chères, les maisons jusqu'à 220.000 euros peuvent bénéficier de l'exonération.

Le ministre introduit encore quelques petites exceptions/corrections sur le tarif. Si l'on effectue de sérieux travaux de rénovation, le tarif baisse de 7% à 6%; s'il s'agit d'une deuxième habitation, le tarif reste de 10% ; si on loue toutefois à une Agence Immobilière Sociale (AIS) pour 9 ans, le tarif baisse à nouveau à 7%; celui qui investit dans un bien héréditaire et en fait son habitation familiale peut compter sur un tarif réduit de 1% et enfin, pour l'achat d'un terrain à bâtir, un tarif de 10%.

### Au profit de qui ?

En soi, nous estimons que c'est une bonne chose que le RC, désuet, ne soit plus utilisé comme critère pour payer les droits d'enregistrement. Le fait que le ministre ne change rien au système (précompte immobilier, revenus mobiliers, etc. toujours sur la base du RC) est par contre, selon nous, une occasion manquée.

L'exonération sur la première tranche de 80.000 euros pour un prix d'achat allant jusqu'à 220.000 euros est une bonne chose pour les jeunes ménages, si ce n'est qu'en Flandre, le prix de vente moyen est de 233.382 euros pour une maison et de 229.442 euros pour un appartement.

La question est donc de savoir pour qui roule le Ministre Tommelein ? Le segment moyen des jeunes ménages qui sont (juste) au-dessus des 220.000 euros et ne peuvent de ce fait plus compter sur aucun soutien ? Ou les candidats-acheteurs des segments supérieurs qui voient leurs droits d'enregistrement baisser de 10% à 7% du prix d'achat ? Nous craignons que poser la question est y répondre...

[greg.verhoeven@vlaamsabvv.be](mailto:greg.verhoeven@vlaamsabvv.be)

## Congrès 2018: le rouge, un atout

*Le rouge, un atout : des réponses intelligentes pour le syndicat de demain. Voilà le thème du 10ème Congrès statutaire de la FGTB flamande des 4 et 5 mai prochains. Par la même occasion, nous fêterons également le 40ème anniversaire de la FGTB flamande.*

*Aujourd'hui, plus que jamais, nous mettons l'accent sur le futur. A notre Congrès, nous souhaitons donc donner notre vision du monde de demain, après tous les grands changements qui nous attendent. Nous sommes confrontés à des défis majeurs non seulement sur le plan écologique et social, mais aussi sur le plan politique.*

*L'impact du changement climatique et de la digitalisation sera de plus en plus grand. Nous pouvons le subir ou décider de donner forme, ensemble, à une transition juste. Une transition qui soit sociale et favorable à l'environnement et qui garantisse à nos enfants et petits-enfants une planète dans laquelle il sera encore possible de vivre. Une transition vers un meilleur système économique, avec moins d'inégalités. Enfin, nous nous interrogerons sur l'impact de ces transitions et sur notre rôle en tant que syndicat.*

*Les 4 thèmes que nous aborderons à notre Congrès pour concrétiser nos positions pour l'avenir sont les suivants :*

- 1. Une économie circulaire, neutre par rapport au climat*
- 2. Le travailleur en transition*
- 3. Une transition vers plus d'égalité*
- 4. Un syndicat en transition*

*Après le Congrès, nous ferons rapport des positions prises.*

*Suivez nos travaux via twitter & Facebook.*

## CIT 2018

*La 107e session de la Conférence internationale du Travail aura lieu du 28 mai au 8 juin.*

*D'abord et avant tout, les travaux débiteront sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Il s'agit d'une action normative en double discussion, c'est-à-dire que les négociations se font en deux ans. Pour les syndicats, cette action doit déboucher dès l'année prochaine sur une convention et une recommandation. Une belle façon de célébrer en 2019 le centenaire de l'OIT qui n'a plus produit de nouvelle convention depuis celle sur les travailleurs domestiques en 2011.*

*Les travaux de la conférence aborderont également le rôle de la coopération au développement ainsi que le dialogue social et le tripartisme.*

*Enfin, la commission des normes cherchera à fixer une liste de 24 cas de violations flagrantes des conventions et recommandations et à tirer des conclusions communes. Cette liste sera négociée en début de conférence entre les syndicats et les employeurs. Le point de départ reste toujours l'important rapport annuel rédigé par le comité des experts qui compile plusieurs centaines de plaintes.*

*La FGTB sera présente, comme chaque année, avec une grande délégation et suivra l'ensemble des travaux.*

## ■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

### Lutte contre le dumping social en Europe : deux pas dans la bonne direction ?

Deux décisions européennes récentes donnent une note d'optimisme sur le front de la lutte contre le dumping social. La première concerne le rejet de la Carte électronique des services : dès le début, la FGTB a mis en place une stratégie pour rejeter cette initiative. Et nous avons remporté une première victoire : le parlement européen a rejeté la proposition !

De quoi s'agit-il ? La Commission européenne a récemment proposé une Carte électronique des services, alors que les interlocuteurs sociaux des secteurs les plus concernés y étaient opposés. En effet, l'instauration de cette carte risquait d'encourager les pratiques frauduleuses. Il aurait été très aisé d'obtenir une carte électronique pour les sociétés boîtes aux lettres et de pratiquer le dumping social sans craindre de réel contrôle. Plutôt que de faciliter une véritable mobilité transfrontalière, elle risquait d'affaiblir les outils de contrôle du pays d'accueil et mener à davantage de dumping.

La FGTB s'est opposée à cette proposition et à appeler à maintes reprises à son rejet. La décision de rejeter la Carte par le Parlement

européen est donc une victoire pour la FGTB et l'ensemble des syndicats européens dans la lutte contre le dumping social. Le Conseil européen devra aussi rendre un avis et nous continuons à militer en ce sens pour que la Belgique joue un rôle central dans ce combat.

La seconde décision encourageante concerne la proposition d'une Autorité européenne du Travail. La FGTB et l'ensemble du mouvement syndical européen défendent depuis longtemps l'instauration d'une agence européenne d'inspection sociale avec des moyens et effectifs adéquats, afin de concrétiser la collaboration entre les services d'inspection des différents États-membres. La proposition d'Autorité européenne du Travail est donc un pas dans la bonne direction. Mais pour atteindre son objectif de lutte contre le dumping social, celle-ci devra avoir une structure efficace et réellement orientée contre les pratiques frauduleuses. Une analyse plus détaillée suivra dans le prochain numéro de ECHO.

*sophie.grenade@fgtb.be*

### Retour sur le Forum social mondial

**Le FSM cuvée 2018 était celui des femmes.**

La seule déclaration du FSM vient des femmes. Elles protestent contre les inégalités de salaires, contre les violences faites aux femmes, contre les violences sexuelles en général et comme arme de guerre en particulier, contre le sexisme, contre tout type de discrimination basée sur le sexe, le genre, etc.

**Présence FGTB et IFSI et de leurs partenaires du sud**

FGTB et IFSI (Institut de coopération syndicale internationale soutenu par la FGTB) étaient présents et avaient aidé nombre de leurs partenaires latino-américains et africains à être présents à ce Forum pour mieux faire entendre la voix des travailleurs et travailleuses du Nord et du Sud.

Le Forum s'est décliné en plusieurs thèmes et en de très nombreux ateliers auxquels FGTB, IFSI et partenaires du Sud participèrent activement. Au grand forum syndical organisé par la CUT-Brésil, principal syndicat brésilien, la FGTB eut par exemple l'occasion de participer comme orateur à la journée de réflexion sur le futur du travail.

**Quel avenir pour le FSM ?**

La réflexion sur la pertinence des FSM n'est pas nouvelle. Cependant, les conclusions sont les mêmes chez tous. Le Forum doit continuer à exister et il est important de continuer à y participer. Le Forum est l'occasion de réfléchir ensemble, de se coordonner et d'élargir les réseaux et les partenariats pour montrer qu'un autre monde est possible.

Pour les partenaires syndicaux latino-américains et africains de l'IFSI, cette édition se détache des autres par la présence massive des femmes. Les droits humains retinrent aussi l'attention de beaucoup de syndicalistes. Nos partenaires ont énormément apprécié la Journée syndicale « le futur du travail » et leur atelier IFSI « les jeunes travailleuses, le syndicat et le syndicalisme ». Selon eux, le prochain Forum se devra d'être plus international. Il faut peut-être comme syndicats s'impliquer plus dans la préparation du futur FSM, dès le début pour en assurer le contenu et la diffusion.

*yolanda.lamas@ifsi-isvi.be*