

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 09, novembre 2016

■ Economie

Les syndicats belges transmettent leur propre analyse à la Commission européenne

La FGTB ne soutient pas l'avis sur l'étude Elia du CCGE

■ Entreprises

Les comités d'entreprise européens : le point après 20 ans d'application de la directive

■ Politique sociale

Co-housing (habitat collectif) ne signifie pas nécessairement cohabitation

■ Ombuds social

Le pouvoir disciplinaire exclut la qualification de la relation de travail comme contrat d'entreprise

■ Echo région Bruxelles

Vers une politique de santé publique intégrée

■ Echo région Wallonie

Analyse du budget initial 2017 de la Région wallonne

■ Echo région Flandre

Réforme du Fonds des navetteurs

■ Europe & Relations Internationales

CETA

Le rôle du dialogue social dans la coopération. L'exemple de l'action FGTB auprès de la BEI

Budget 2017 : à nouveau une facture salée pour les travailleurs

Le gouvernement Michel a communiqué ses plans budgétaires pour l'an prochain, avec plusieurs mesures structurelles en rapport avec les salaires et l'organisation du travail. Ci-après, nous reprenons les principales d'entre elles :

1. **Les salaires seront bloqués de façon structurelle.** Après des années de modération salariale et un saut d'index, le gouvernement souhaite maintenant adapter la loi sur la formation des salaires (la « loi de 96 »). Le gouvernement souhaite ainsi cadenciser davantage encore nos salaires. Selon les premières simulations réalisées, il se pourrait bien qu'il ne soit plus question, dans les prochaines années, de négociations sur des augmentations salariales (hors index). Le gouvernement n'a pas non plus épargné les jeunes : le salaire minimum sera à nouveau plus dégressif (plus vous êtes jeune, plus il sera bas). Ce faisant, le gouvernement balaie du revers de la main les accords entre partenaires sociaux.
2. **Moins de pension** pour les travailleurs qui auront eu des moments difficiles pendant leur carrière. Une nouvelle intervention lourde, après le relèvement de l'âge de la pension à 67 ans et le démantèlement du droit à la pension anticipée, aux RCC et emplois de fin de carrière. Concrètement : le travailleur qui, sur sa carrière, a été au chômage ou en prépension pendant plus d'un an, se constituera moins de pension pour les périodes en question (le calcul sera désormais basé sur le salaire minimum). Ceci vaut également pour tous les travailleurs qui sont déjà au chômage ou en RCC.
3. Nous devons désormais non seulement travailler plus longtemps, mais aussi travailler de façon **plus flexible**. Les travailleurs pourront prêter jusqu'à 100 heures supplémentaires en plus sur base 'volontaire', ils devront régulièrement travailler plus longtemps (avec l'étalement du temps de travail sur une année) et prêter davantage de travail de nuit s'ils sont actifs dans le secteur de l'e-commerce.
4. **Les soins de santé, à nouveau plus chers.** D'importantes coupes sont réalisées dans les moyens pour les soins de santé, ce qui aura sans aucun doute des conséquences sur la facture des patients et sur l'emploi. Pour les médicaments, les patients paieront en tout cas au moins 9% de plus de leur poche. Par ailleurs, vous devrez désormais avoir travaillé au moins un an (au lieu de 6 mois) pour avoir droit à une allocation d'incapacité de travail.
5. Une **fiscalité juste : un concept qui n'est pas prêt de se réaliser !** Beaucoup de vent, mais rien de très concret. La taxe sur les plus-values ne se réalisera pas (directement). Si elle devient un fait, c'est surtout pour combler le trou qui risque d'apparaître avec l'abaissement de l'ISOC. Toutes les institutions le reconnaissent (que ce soit la Banque Nationale ou la Commission européenne par exemple) : le tax shift n'est pas suffisamment financé. Le gouvernement n'en dit mot, mais il réduira certainement les déficits par une économie dans la sécurité sociale et sur le dos des services publics.

La parole est maintenant au Parlement. La majorité de droite devrait approuver les mesures dans les prochaines semaines. Les partenaires sociaux aussi auront encore un rôle à jouer: leur avis a été demandé sur l'avant-projet de loi sur la formation des salaires ('loi de 96') au CCE et sur la flexibilité du travail (travail faisable et maniable) au CNT. Comme ces lois sont surtout écrites à la mesure des employeurs, on peut déjà deviner le résultat. De même, les négociations pour un nouvel AIP s'annoncent particulièrement difficiles, avec une marge salariale qui, selon la loi salariale en devenir, sera quasiment nulle.

Il ne nous reste donc plus qu'à mettre le gouvernement, le Parlement et les (fédérations d') employeurs sous pression. Premier rendez-vous, le 24 novembre pour une manifestation du non-marchand. Deuxième rendez-vous le 28 novembre pour une mobilisation pour les pensions.

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

Coût des déplacements domicile-travail: inventaire des secrétariats

Comme mentionné dans notre baromètre socio-économique, les villes belges sont parmi les plus congestionnées d'Europe.

Ce qui a des conséquences négatives pour le citoyen, l'économie et la société.

Le coût économique des embouteillages est estimé par l'OCDE à 1 à 2 % du PIB. En outre, il existe également un coût environnemental et sanitaire lié aux embouteillages. Le bon fonctionnement du marché du travail ainsi que l'accès aisé à la vaste offre de services sont également entravés par la congestion.

Pour aborder les problèmes actuels et futurs liés à la congestion, des solutions sont avancées par les différents niveaux de pouvoir, accompagnées de l'incidence possible sur le coût actuel des déplacements domicile-travail.

Il existe bon nombre de rapports consacrés aux déplacements domicile-travail.

Dans ce contexte, les interlocuteurs sociaux interprofessionnels et régionaux ont invité les secrétariats des différents Conseils économiques et sociaux à effectuer un relevé complet du cadre réglementaire pour les déplacements domicile-travail et à rassembler les données disponibles.

Ce document est notamment disponible sur le site du Conseil central de l'économie

(www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc16-2150.pdf). Une lecture intéressante avant les discussions interprofessionnelles et sectorielles.

ECONOMIE

Les syndicats belges transmettent leur propre analyse à la Commission européenne

Chaque année, la Commission européenne publie un 'rapport par pays'. Dans le rapport qui concerne notre pays, la Commission fait le point sur l'économie belge. Elle se penche essentiellement sur les facteurs qui déterminent la compétitivité de l'économie. Traditionnellement, l'accent est mis sur les coûts salariaux. Cette année, pour la première fois, les syndicats belges ont entamé un véritable dialogue avec la Commission sur le contenu du rapport. Ensemble, nous avons établi un rapport alternatif, dans lequel nous citons, en tant que syndicats, les principaux défis pour l'économie belge. Nous sommes conscients de l'importance d'avoir un potentiel de croissance suffisant. Mais notre approche ne se limite pas au seul aspect des coûts. Nous soulignons la nécessité de se concentrer sur une augmentation de la productivité par des investissements dans le potentiel humain et l'innovation. Seule la Belgique – et surtout ses entreprises – n'y parvient pas. De plus, la Belgique fait mauvaise figure pour ce qui est des investissements publics. Le climat favorable pour entreprendre et vivre dans notre pays est totalement miné. Dans notre rapport alterna-

tif, nous soulignons également les évolutions néfastes sur le marché du travail. Le gouvernement mène une politique contreproductive pour augmenter le taux d'emploi. D'un côté, il rend les sorties du marché du travail plus difficiles (avec le relèvement de l'âge de la pension, par exemple) et il augmente la pression sur les personnes sans emploi (avec la suppression des allocations d'insertion, la dégressivité des allocations, ...), mais d'un autre côté, le taux d'emploi n'augmente pas. Les mesures qui rendent le travail moins faisable (pensons par exemple à la flexibilité accrue) font augmenter les sorties du marché du travail. Il s'agit donc d'une mauvaise politique, qui a des conséquences évidentes. Reste maintenant à voir si la Commission européenne sera ouverte à l'apport que nous avons fourni et si ceci se retrouvera dans le rapport qui sera publié fin février. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si le baromètre socio-économique de la FGTB a été une importante source d'inspiration pour le rapport alternatif de notre pays.

lars.vandekeybus@fgtb.be

La FGTB ne soutient pas l'avis sur l'étude Elia du CCGE

Le 21 septembre dernier, la Ministre de l'Énergie faisait parvenir un courrier au Conseil Consultatif Gaz et Électricité (CCGE) lui demandant de formuler un avis relatif à l'étude d'Elia : « Étude de l'adéquation et estimation du besoin de flexibilité du système électrique belge - période 2017-2027 ».

Cette étude d'Elia portait sur le besoin d'adéquation, c'est-à-dire d'adaptation de la production d'électricité et de la consommation, et le besoin de flexibilité dans le système électrique.

En très résumé, l'objet de cette étude était de déterminer les besoins en énergie pour la Belgique pour la période 2017-2027 (c'est-à-dire après la fermeture des centrales nucléaires belges) et les moyens à mettre en œuvre pour y répondre.

Un avis a donc été rédigé et adopté par le CCGE le 19 octobre. À noter que la FGTB s'est abstenue!

Les raisons de l'abstention de la FGTB tiennent en 2 points :

- Tout d'abord les délais imposés par la Ministre ne permettaient nullement d'organiser la concertation interne, pourtant essentielle sur un sujet aussi important que l'avenir énergétique de notre pays. Au final, le groupe de travail chargé de rédiger cet avis ne disposait que d'une dizaine de jours et n'a pu se réunir qu'une seule fois ! Ce n'est pas ce que la FGTB appelle de la concertation !
- Ensuite, sur le fond, dans ce dossier crucial de la sécurité d'approvisionnement de notre pays, la FGTB émet les plus grandes craintes quant à l'importance donnée dans cette étude aux interconnexions et à l'importation d'énergie au départ des pays voisins. ! En important massivement de l'énergie des pays voisins la Belgique se rend vulnérable, dépendante et perd le contrôle à la fois sur sa sécurité d'approvisionnement mais aussi sur l'origine de cette énergie. Sans parler des conséquences dramatiques que ces importations auront sur l'emploi en Belgique !

sebastien.storme@fgtb.be

Les comités d'entreprise européens : le point après 20 ans d'application de la directive

Le 20 septembre 2016 nous avons passé le cap des 20 ans d'application de la directive sur les comités d'entreprise européens (CoEE). Entre 15 et 20 000 représentants des travailleurs sont impliqués dans le fonctionnement des 1114 CoEE actifs en novembre 2016. Ils sont aux avant-postes pour tenter de s'organiser comme contre-pouvoir syndical européen dans ces groupes d'entreprises et ce parfois depuis de nombreuses années. Ainsi, pas moins de 333 CoEE ont plus de 20 ans d'histoire au compteur et continuent à fonctionner sur base d'un accord volontaire conclu avant que la directive n'entre en vigueur.

Quand on sait que 42% des CoEE couvrent plus de 10 pays européens (et donc souvent des langues différentes) et que 70% d'entre eux ne se réunissent qu'une seule fois par an, on mesure la difficulté de parvenir à parler d'une seule voix du côté des travailleurs. Ce qui suppose qu'ils aient pour le moins la possibilité de se concerter. Ce qui est difficile dans 50% des CoEE où la réunion annuelle est limitée à une seule journée et encore plus difficile dans 56% des COEE sans réunion préparatoire et de débriefing propices aux échanges entre délégués.

En pratique, le comité restreint, composé d'un noyau de représentants des travailleurs, institué dans 86% des CoEE joue un rôle central. Dans de nombreux cas, ce comité met, par exemple, sur pieds un réseau de communication interpersonnel. Il joue un rôle crucial en cas de restructuration. Les directions ont, en effet, la fâcheuse habitude d'« oublier » de consulter et de demander l'avis du banc travailleur, comme le prévoit la directive, dans le cadre des restructurations. La pratique nous apprend que si la consultation a lieu c'est plutôt l'exception que la règle ! C'est donc un point crucial à revoir dans la directive ainsi d'ailleurs que les sanctions en cas de non-respect de cette obligation de consultation.

Depuis avril 2015, la Commission européenne a entamé ses travaux en vue d'une éventuelle révision de la directive. Mais il faudra attendre la mi 2017 pour franchir la prochaine étape. La CES espérait un timing plus rapide. Elle a d'ailleurs déjà interrogé les coordinateurs syndicaux et les experts syndicaux nationaux d'un échantillon de 100

CoEE pour s'y préparer : le rapport final publié en mai 2016 met en lumière que pour améliorer le fonctionnement des CoEE, il faut nécessairement renforcer la directive.

Toutefois, les représentants des travailleurs n'ont pas attendu un changement législatif pour faire évoluer le fonctionnement des CoEE dans le bon sens. Ils sont ainsi parvenus à élargir les compétences du CoEE à des sujets, non prévus dans la directive, mais stratégiques pour les organisations syndicales. L'institut syndical européen (ETUI) les a répertoriés et calculé la fréquence de ces nouveaux sujets dans tous les accords existants. Cela donne les résultats suivants : santé et sécurité (32%), environnement (28%), formation professionnelle (24%), pratiques managériales de ressources humaines (14%), égalité des chances (12%) et même temps de travail (4%). Epinglons qu'il reste encore 1/3 des CoEE dont l'accord ne prévoit rien en matière de formation, alors que c'est prévu dans la nouvelle mouture de la directive de 2009 !

Le bilan de 20 ans de CoEE est donc contrasté. Ceux qui veulent encore aller plus loin dans l'analyse sont invités à lire la colonne de cette page : ils y trouveront le lien vers l'étude dont sont extraits les chiffres cités dans le présent article

Il y a encore beaucoup à faire sur le terrain : toutes les potentialités du CoEE sont encore loin d'avoir été exploitées. La directive doit également être encore améliorée. Nous vous tiendrons régulièrement au courant des évolutions de ce dossier.

jean-luc.struyf@fgtb.be

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le fonctionnement des comités d'entreprises européens

L'institut de formation syndical européen met gratuitement à la disposition de toutes les personnes intéressées une brochure électronique tant en français, allemand, anglais qu'italien qui fait le point sur le fonctionnement réel des comités d'entreprises européens (CoEE). Elle dresse le bilan sur la situation de 2015. Ceux qui n'aiment pas les longs textes seront bien servis. Le visuel est particulièrement soigné : pas une page sans graphiques et dessins. Outre l'historique, les délégués pourront comparer le fonctionnement de leur CoEE avec ce que font les autres CoEE., et y trouver, qui sait, de l'inspiration. Composition, nombre et durée des mandats, pays concernés, compétences du CoEE, réunions, moyens et ressources, langues, ... tous les thèmes sont expliqués et chiffrés. Du beau travail ! Vraiment.

Vous trouverez la brochure en cliquant sur le lien suivant :

<https://www.etui.org/Publications2/Books/European-Works-Councils-and-SE-Works-Councils-in-2015.-Facts-and-figures>

L'enveloppe pour la liaison au bien-être diminuée de moitié

Le gouvernement a diminué de moitié l'enveloppe pour la liaison au bien-être pour 2017. Durant les discussions budgétaires, le gouvernement a décidé de réduire l'enveloppe de 161 millions. De ce fait, seuls 170 millions sont octroyés (au lieu de 331 millions). Pour l'année 2018, un montant semblable est économisé.

Depuis l'entrée en fonction du gouvernement, pour la période 2017-2018, seul 58% du montant de l'enveloppe a été octroyé. La part destinée aux allocations familiales en a déjà été déduite lors de la phase initiale.

Le gouvernement confirme ainsi son refus de lutter contre la pauvreté et de maintenir le pouvoir d'achat des bénéficiaires d'allocations. Le but de l'accord de gouvernement de relever progressivement les allocations minimums jusqu'au seuil de risque de la pauvreté est ainsi clairement abandonné. Les bénéficiaires d'allocations paient une fois de plus le prix.

Les partenaires sociaux doivent maintenant travailler avec ces enveloppes. Même si d'un point de vue légal, il est prévu que la commission du CNT-CCE rende un avis pour le 15 septembre, les employeurs lient ce dossier aux négociations interprofessionnelles. Le dossier est maintenant entre les mains du Groupe des dix.

■ POLITIQUE SOCIALE

Co-housing (habitat collectif) ne signifie pas nécessairement cohabitation

Les formes alternatives de cohabitation, comme le 'co-housing' (habitat collectif) sont en pleine augmentation depuis un certain temps déjà. Si pour beaucoup, c'est la seule manière d'avoir un logement payable, pour les bénéficiaires d'allocations, cette forme d'habitation signifie souvent une diminution des allocations. En effet, si vous êtes domicilié avec d'autres personnes à la même adresse, vous êtes vite considéré comme cohabitant, même s'il n'est pas question de famille ni de ménage commun.

Pour les allocations de chômage et le revenu d'intégration, la réglementation précise que pour conclure à une cohabitation, il faut tenir compte de deux facteurs:

- Vivre sous le même toit,
- Régler principalement en commun les questions ménagères

En rapport avec le revenu d'intégration, ces dernières années, il y a eu pas mal de jurisprudence sur le fait de régler en commun les questions ménagères. Il en ressort toujours plus clairement que le simple fait de partager une habitation ne suffit pas pour conclure à une cohabitation, même s'il y a des espaces communs, un partage des frais communs ou des accords sur l'entretien des espaces communs. Ce qui, par contre, est déterminant, c'est la question de savoir s'il y a un patrimoine commun avec lequel les frais du ménage sont payés.

Concernant les allocations de chômage, un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles (C. Tr Bruxelles, 2 avril 2015, 2014/AB/784) confirmait l'an dernier déjà qu'il ne suffisait pas de partager plusieurs frais communs entre habitants. Pour conclure au 'règlement en commun des questions ménagères', il doit y avoir une forme de solidarité entre les habitants, donc une contribution qui est fonction de l'assise financière de la personne concernée.

En septembre, la Cour du travail de Gand a prononcé 6 arrêts qui vont dans le même sens. Les affaires avaient toutes été introduites par la FGTB pour des chômeurs qui, via l'habitat collectif, avaient trouvé une façon de se loger à un prix abordable. Dans les 6 cas, il s'agissait de personnes qui avaient donné suite à une publicité pour louer une chambre. Les personnes en question ne connaissaient pas les autres colocataires. Elles avaient leur propre chambre, mais partageaient la cuisine, les espaces de vie

et les sanitaires. Les frais pour les équipements d'utilité publique étaient partagés, mais chacun faisait ses courses et cuisinait séparément. Il n'y avait pas de sonnette ni de boîte-aux-lettres séparées (même s'il y avait parfois des bacs pour le courrier et des codes pour la sonnette). Comme preuve, l'on a notamment présenté les comptes des courses.

La Cour du travail souligne qu'il faut regarder la situation de fait. Si le régime commun se limite au partage d'une location, des charges et de quelques espaces, il n'est pas question de cohabitation. L'ONEM a fait savoir qu'il souhaitait se pourvoir en Cassation. Il faudra donc encore attendre un peu pour avoir une sécurité juridique.

La réglementation sur l'assurance-maladie obligatoire est moins claire. Celle-ci stipule que la situation familiale est prouvée sur la base des informations du registre national, sauf si l'on peut prouver que cette situation ne correspond pas à la situation réelle. Une disposition semblable s'applique à la garantie de revenus aux personnes âgées. Dans cette législation, il n'est pas déterminé qu'une preuve contraire peut être apportée. Pourtant, la Cour du travail de Gand (C.T. 5 juin 2015) a accepté qu'une preuve contraire puisse être apportée à l'aide d'un rapport social du CPAS. Dans cette affaire, l'ONP a décidé que l'intéressée avait la qualité de cohabitant parce qu'elle louait un étage de sa maison et que le locataire était domicilié à la même adresse.

Bien que la réglementation diffère, la jurisprudence semble aller dans le même sens pour toutes les branches de la sécurité sociale. La tendance est clairement à accepter des formes de cohabitation alternatives et à tenir compte davantage de l'intention des personnes concernées de former ou non un ménage.

astrid.thienpont@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Le pouvoir disciplinaire exclut la qualification de la relation de travail comme contrat d'entreprise

La Cour de cassation s'est penchée récemment sur la notion de subordination qui caractérise la relation de travail salarié. La difficulté a toujours été d'apporter la preuve de cette subordination juridique.

En 2006, le législateur s'est inspiré, en partie, de la recommandation n° 198 de l'OIT sur la relation de travail pour adopter le chapitre XIII de la loi programme (I) du 27/12/2006 intitulé « Nature des relations de travail » en fixant une liste de critères généraux « qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité », des critères neutres « impuissants à qualifier adéquatement la relation de travail » et enfin des critères spécifiques fixés par AR à la demande d'un secteur.

En l'espèce, il s'agissait de contester une relation de travail qualifiée d'indépendante conclue entre un agent de gardiennage et une firme de gardiennage. Cette firme disposait d'un règlement d'ordre intérieur valable tant pour les agents salariés qu'indépendants dans lequel il était prévu un droit disciplinaire dans le cadre de l'exécution des missions de gardiennage. Le travailleur considérait que ce droit disciplinaire était incompatible avec le statut d'indépendant.

La Cour de cassation lui donne raison en se basant sur les critères généraux prévus par la loi et plus particulièrement sur « la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique »: « L'autorité de l'employeur inhérente au contrat de travail constitue le fondement du droit de sanction disciplinaire qui appartient aux employeurs. Le constat qu'une des parties dans une relation de travail dispose du droit d'infliger des sanctions disciplinaires à l'autre partie, exclut la possibilité d'une collaboration indépendante, à moins que ce droit de sanction ne soit inhérent à l'exercice du métier et ne soit imposé en vertu d'une loi. » En l'espèce, poursuit la Cour, il n'était pas démontré que le droit disciplinaire était inhérent à l'exercice de la fonction de gardiennage. Par conséquent, la relation de travail ne pouvait pas être qualifiée de contrat d'entreprise.

Cet arrêt contribue à mieux cerner les contours du lien de subordination dans la lutte contre les faux-indépendants.

Cass, 10/10/2016, RG 14.0074, www.juridat.be

jean-francois.macours@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Vers une politique de santé publique intégrée

En rebattant les cartes au sein de la sécurité sociale, la 6ème réforme de l'Etat a pris le risque d'exposer les Bruxellois à des reculs sociaux mais, si nous le voulons, elle peut (elle doit) constituer une occasion de progrès social. C'est dans cet esprit que la FGTB Bruxelles et la Fédération des mutualités socialistes du Brabant (FMSB) ont déposé ensemble, sur la table de l'exécutif bruxellois, un mémorandum en faveur d'une politique de santé publique intégrée.

L'ancrage fonctionnel des nouvelles matières régionales de santé et d'aide aux personnes doit être assuré dans **les principes assurantiels de la Sécurité sociale**. Vu la faiblesse des dotations, les pouvoirs publics régionaux pourraient être tentés, dans un but 'louable', de réserver le bénéfice des prestations individuelles aux plus démunis, mais ce serait au prix d'une rupture de la solidarité interpersonnelle entre Bruxellois : une fausse bonne idée, donc.

L'accueil des compétences héritées de la Sécurité sociale doit s'envisager dans la perspective d'une **gestion globale et intégrée**, eu égard à l'éparpillement des compétences transférées entre 5 entités fédérées. Plaide également en ce sens le fait que l'accès à des soins de qualité ne constitue pas (loin s'en faut) l'unique facteur de la santé publique: le logement, l'habitat, l'emploi et l'environnement, toutes ces matières régionales sont également déterminantes !

L'abaissement du seuil d'accès à la santé et aux prestations sociales exige un redéploiement de la 1ère ligne, permettant une prise en charge pluridisciplinaire des personnes en grande précarité et leur réaffiliation à la sécurité sociale. Les mutualités et les CPAS y ont un rôle déterminant à jouer, aux côtés des intervenants médicosociaux, ainsi que des caisses d'allocations familiales.

eric.buysens@fgtb.be
maria.vermiglio@fgtb.be

Cours online gratuit sur les normes internationales du travail

L'OIT propose un cours en ligne sur les normes internationales du travail. Ce cours vous informera sur ce que sont précisément ces normes, comment les syndicats peuvent utiliser les mécanismes de contrôle de l'OIT et quels sont les principes clés en ce qui concerne les libertés syndicales (notamment le droit de grève et le droit à la négociation collective).

Chacun peut suivre le cours à son propre rythme. Comptez entre 8 et 10 heures pour le suivre dans son intégralité.

Informations et/ou inscriptions: <https://iversity.org/en/courses/international-labour-standards-how-to-use-them>

Des avancées 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 vient de soumettre au CESRBC de nouvelles mesures en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche, qui seront ensuite proposées au gouvernement. Il y est notamment proposé, via un projet d'ordonnance, de donner aux inspecteurs régionaux les moyens légaux de procéder à des tests de situation. Si les mesures sont ambitieuses et vont certainement dans le bon sens, elles doivent maintenant être discutées avec le banc patronal pour dégager un accord.

Les activités du CE-PAG en décembre

Vendredi 2 décembre :

« La santé des travailleurs : un enjeu politique ! »

Les législations belges et européennes en matière de santé et de sécurité évoluent-elles vers plus de protection ou sont-elles en recul ? Quelles sont les obstacles auxquels les politiques publiques sont confrontées ? Quel rôle peut jouer le mouvement syndical ? Un éclairage sur ces questions s'impose...

Un colloque organisé avec RISE.

Vendredi 9 décembre : « Avec ou sans l'Euro ? »

Ce séminaire d'actu débattera de la question autour de l'ouvrage « La solitude de l'Euro » d'Angelo Basile, Secrétaire général adjoint MWB-FGTB.

Mardi 13 décembre :

« La lutte des sans papiers »

Comme chaque année, en marge de la Journée internationale des migrants, nous vous proposons notre « Carrefour syndical migrations ». Cette année, il aura lieu à Charleroi dans le cadre des l'exposition « Bit-ter Oranges ».

Mardi 20 décembre : « Le robot Zora, votre nouveau collègue ou votre futur remplaçant ? »

Cette formation a pour objectif de relever les enjeux actuels et futurs de la robotisation dans les soins de santé et les métiers d'aide et de soins.

Inscriptions : cepag@cepag.be

Infos : www.cepag.ge ou 

www.facebook.com/cepagasbl

Nos activités (à l'exception du Carrefour syndical) ont lieu à l'Espace Solidarité, 47 rue de Namur – 5000 Beez

■ ECHO REGION WALLONIE

Analyse du budget initial 2017 de la Région wallonne

La FGTB wallonne a analysé, sur base des premiers éléments à disposition, le budget initial 2017 de la Région wallonne.

Malgré une dégradation de son objectif budgétaire en 2015, en 2016 et en 2017, le gouvernement wallon maintient son objectif de retour à l'équilibre (conditionné) en 2018. En 2017, avec un budget en déficit de 300 millions, il est même en deçà des objectifs de son programme de stabilité remis à l'Europe en mars dernier.

Recettes 2017

Par rapport au budget initial 2016, les recettes de 2017 augmenteraient de 369 millions d'euros (228 par rapport au budget ajusté). Ceci représente une augmentation de 3% du total des recettes. Parmi les postes budgétaires impactés, trois sont principalement impliqués dans cette augmentation :

1. Les droits d'enregistrement (+145 millions d'euros).
2. Les droits de succession (+60 millions d'euros).
3. Les dépenses fiscales (-110 millions d'euros, ce qui augmente donc les moyens LSF).

En ce qui concerne les droits d'enregistrement, comme les droits de succession, il convient d'être prudent sur l'augmentation annoncée par le gouvernement car elle semble surfaite.

Concernant les dépenses fiscales, il s'agit de la prise en compte d'un montant presque « réel » et non basé sur des estimations comme pour le précédent exercice. Néanmoins, il convient de s'interroger sur la manière dont sont calculées les estimations car, il y a tout de même une variation de plus 18% entre le montant estimé et le réel...

On peut également observer une augmentation des recettes liées aux moyens de la Sainte Emilie, en raison, principalement, de l'augmentation de plus de 60 millions de l'enveloppe « allocations familiales » suite à son indexation.

Dépenses 2017

Comme annoncé par le gouvernement, l'essentiel de l'augmentation des dépenses est dû à l'inflation en 2017 (300 millions). En termes de nouvelles mesures, on peut notamment épingler : la compétitivité énergétique des entreprises (+ 11,5 millions) ; les contrats d'insertion (+ 15,5 millions) ; l'accès au logement (+ 15 millions)...

L'ensemble de ces « nouvelles mesures » représente un total de 93 millions d'euros.

Dans le même temps, bon nombre de mesures ont été prises afin de réduire les dépenses. Elles représentent quelque 244 millions d'euros.

En 2017, la technique de la « râpe à fromage » se poursuit même si quelque 300 millions devraient être consacrés à des investissements stratégiques dans les prochaines années

Soldes à financer

Cette année le solde brut à financer représente un peu plus d'un milliard d'euros. Suite aux corrections SEC, le solde net à financer représente quelque 300 millions d'euros. Cette année encore, on observe de manière très claire dans ce budget que c'est essentiellement grâce aux corrections SEC que le gouvernement wallon présente un déficit budgétaire de 300 millions d'euros.

Conclusion

Trois éléments évidents ressortent de cette analyse :

1. l'objectif budgétaire n'est pas atteint et ne l'est partiellement que « grâce » à la correction SEC,
2. les recettes semblent avoir été surestimées,
3. le budget est construit suivant la technique de la « râpe à fromage ».

Nous manquons d'informations claires et concrètes sur les différents postes budgétaires qui sont inévitablement affectés par des baisses de dépenses. En d'autres termes, quelles sont les « éventuelles » politiques soumises à des coupes claires ? Les informations budgétaires, poste par poste, nous permettront, dès qu'elles seront disponibles, d'affiner notre analyse.

Ce budget est donc dans la continuité des précédents, aucune (r)évolution ou décision de rupture n'est envisagée. On peut néanmoins s'inquiéter de la surestimation des recettes qui, si elle devait se confirmer, augmenterait un peu plus encore le déficit wallon.

gianni.infanti@fgtb-wallonne.be

Réforme du Fonds des navetteurs

Le Fonds des navetteurs subsidie des projets dans les entreprises qui favorisent les déplacements domicile-lieu de travail durables. C'est un des principaux instruments politiques pour prendre des mesures dans le cadre des déplacements domicile-lieu de travail des travailleurs.

En tant que syndicats, nous exerçons un contrôle syndical sur le Fonds des navetteurs de deux manières : au niveau de l'entreprise, où une preuve signée de la concertation sociale sur le projet est une condition absolue lors de l'introduction d'un projet. Et au niveau de la commission d'accompagnement du Fonds des navetteurs qui est composée de façon paritaire des partenaires du SERV et qui se prononce sur la recevabilité d'un dossier.

Nouvelle réglementation

Le 15 juillet 2016, le gouvernement flamand a approuvé l'arrêté sur le Fonds des navetteurs, qui remplace l'arrêté de 2006.

Ci-après, vous trouverez les principaux points d'attention d'un point de vue syndical :

- Au niveau de l'entreprise, la concertation sociale reste une condition absolue dans le cadre de la recevabilité. Pour prouver que la concertation sociale a été respectée, il faut produire un document étayant qu'il y a eu une concertation sociale entre l'employeur et les travailleurs.
- Les mesures pour lesquelles il y a déjà une base légale ou une obligation découlant d'une CCT n'entrent pas en ligne de compte pour un soutien.
- La commission d'accompagnement doit à nouveau être composée de trois représentants et de trois suppléants des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs qui siègent au SERV, et ce, avec un mandat de 4 ans.
- Comme auparavant, la tâche de la commission d'accompagnement consiste avant tout à analyser les dossiers quant à leur recevabilité, ainsi qu'à conseiller l'administration sur le soutien octroyé.
- Élément neuf : chaque proposition de projet introduite doit concerner au moins dix travailleurs, avec une dimension dépassant une seule entreprise ou non.

Quand le montant total des subsides demandés dépasse le montant total de l'appel, la commission d'accompagnement rend un avis sur l'ordre des dossiers. A ce sujet, notons que dans le nouvel arrêté du gouvernement

flamand, plusieurs verrous sont intégrés, sur la base desquels le ministre peut déroger, de façon motivée, aux avis de la commission d'accompagnement.

Nous en concluons que notre principale revendication, le contrôle syndical au niveau de l'entreprise, a été maintenue, même si elle a été légèrement diminuée au niveau de la commission d'accompagnement.

Dixième appel du Fonds des navetteurs

Sur la base du nouvel arrêté, le gouvernement flamand souhaite lancer le dixième appel du Fonds des navetteurs. Les modalités précises de cet appel ne sont pas encore connues, mais ce qui suit a déjà été annoncé :

- Lancement de l'appel cette année pour que les subsides puissent être octroyés au printemps 2017.
- Le dixième appel aura un 'accent stratégique', sans doute sur les caractéristiques relatives à l'espace des locaux d'entreprise, comme les 'terrains d'entreprises difficilement accessibles' ou les 'projets mettant l'accent sur l'accessibilité via des moyens durables, tels que les autoroutes pour vélos'.
- Il y aura une liste avec les mesures subsidiées.
- Le budget pour ce dixième appel serait à nouveau d'environ 2,4 millions d'euros.

Implication syndicale

Nos représentants des travailleurs dans les entreprises peuvent mettre eux-mêmes le thème à l'ordre du jour du CE. Si l'entreprise décide d'introduire un dossier, l'employeur est tenu d'organiser une concertation avec les travailleurs.

Les secrétaires professionnels seront informés des entreprises qui introduisent un dossier. Il leur est demandé de vérifier si le projet introduit a fait l'objet d'une concertation sociale avec les représentants des travailleurs concernés.

Si tel n'est pas le cas, notre représentant à la commission d'accompagnement fera déclarer le dossier irrecevable. S'il y a eu une concertation sociale médiocre, le dossier se voit attribuer un score inférieur.

greg.verhoeven@vlaamsabvv.be

Helga Coppen nouvelle administratrice générale adjointe au SERV

Le Conseil socio-économique de la Flandre (SERV) a nommé Helga Coppen comme nouvelle administratrice générale adjointe. Elle succède à Esther Deman qui est partie à la pension cet été.

Helga Coppen a une formation de juriste et a acquis, au fil des ans, une certaine expérience dans la politique du marché du travail et de la diversité grâce aux différentes fonctions qu'elle a exercées, en ses différentes qualités. Helga Coppen travaille actuellement comme conseillère marché de l'emploi au service d'études de la FGTB flamande. Avant cela, elle a travaillé dans différents cabinets ministériels.

Dans sa nouvelle fonction, avec les partenaires sociaux flamands et l'administrateur général Pieter Kerremans, elle continuera à développer le SERV en tant que centre de connaissance et d'expertise de la politique socio-économique et de la concertation sociale en Flandre.

Selon elle, "une bonne concertation sociale est cruciale pour mener à bien les réformes sociales. Le contexte actuel est difficile, mais pour moi, il revient au SERV de continuer à soutenir le dialogue social et la bonne entente entre les partenaires sociaux flamands. Le SERV doit rester la plate-forme de négociations par excellence, y compris pour les nouvelles compétences flamandes."

La lutte contre le travail des enfants dans le monde mise au défi

La FGTB Horval et l'IFSI ont, depuis 2011, un projet sur la lutte contre le travail des enfants en Côte d'Ivoire et au Burkina Faso. Lors d'un colloque organisé le 14 octobre 2016 par l'AFOIT (Association française pour l'Organisation Internationale du Travail), les résultats de notre projet ont été présentés comme un des exemples pratiques de solution concrète dans ce combat.

Au grand étonnement des nombreuses personnes présentes, lors des panels et débats dans le cadre de ce colloque, quelques orateurs ont plaidé pour une approche radicalement différente du travail des enfants. Plutôt que d'éliminer les pires formes de travail des enfants, comme précisé dans la convention 182 de l'OIT, on a plaidé pour la création d'un cadre légal pour le travail des enfants. La Bolivie, qui connaît un tel régime juridique, a été citée en exemple pour accepter le travail des enfants et l'encadrer juridiquement. La Bolivie avait pourtant été condamnée en 2015 par la commission des normes de l'OIT à la suite de sa conférence internationale du travail.

Le représentant permanent du gouvernement français à l'OIT, Claude Jeannerot, a eu l'honneur de clôturer le colloque. Il a rappelé l'engagement de l'Etat français à lutter contre les pires formes de travail des enfants et à ne pas tolérer une quelconque souplesse juridique à ce niveau. La FGTB aussi continue à s'engager dans ce combat.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

CETA

Plusieurs syndicats européens se sont mobilisés pour demander à leurs Ministres compétents de ne pas approuver la signature du CETA (traité de Commerce avec le Canada). En Belgique, la FGTB a participé activement à ce mouvement et plusieurs entités fédérées ont alors, dans un premier temps, refusé de donner au gouvernement fédéral le mandat d'approbation du CETA en Conseil UE.

Le CETA a certes été finalement signé mais en étant flanqué d'un « Instrument » qui sera une des sources d'interprétation du Traité pour les arbitres de l'ICS (international Court System). Ils devront prendre l'instrument en considération lorsqu'ils sont saisis par un investisseur privé pour qui une régulation va à l'encontre de ses intérêts et qui, à ce titre, désire obtenir des compensations financières de la part d'un état. Le Traité, jusqu'à présent considéré comme une matière mixte entre l'UE et ses états membres, doit maintenant être ratifié par le Parlement européen mais aussi par l'ensemble des Parlements nationaux et régionaux compétents. Les régions

belges pourront refuser de ratifier si la Cour de Justice UE, qui sera saisie par notre pays, se prononce négativement sur l'ICS.

Les revendications syndicales ne pourront être pleinement rencontrées que moyennant des changements dans le corps du Traité lui-même. La CES et le syndicat canadien CLC rappellent par exemple un déséquilibre inhérent au Traité : au contraire des droits des investisseurs privés, la violation des droits des travailleurs contenus dans les normes de l'OIT n'est soumise à aucun mécanisme de sanctions.

La résistance au CETA aura surtout permis d'entamer le quasi consensus libéral sur le Commerce international. Elle offre au mouvement syndical européen l'opportunité de progresser sur le modèle de Commerce que nous voulons, juste et contribuant réellement à la gouvernance mondiale. La FGTB participera résolument à ce débat.

thierry.aerts@fgtb.be

Le rôle du dialogue social dans la coopération. L'exemple de l'action FGTB auprès de la BEI.

L'UE, via la BEI (Banque européenne d'investissement), engage des sommes énormes (prêts et garanties à l'investissement) dans des pays hors UE, en grande partie pour stimuler le secteur privé. Or le développement économique ainsi favorisé ne pourra s'« auto entretenir » et contribuer à des emplois décents dans les pays concernés que si les normes de l'OIT, et plus particulièrement les normes fondamentales dont celles relatives à la négociation collective, y sont respectées.

Partant de ce constat, la FGTB réalisera mi-décembre une activité en vue de la prise en compte de l'agenda du travail décent dans les politiques menées par la BEI dans les pays arabes. Le projet permettra de renforcer les capacités de l'ATUC (régionale arabe de la CSI) et de la CES à agir en ce sens.

La FGTB avait déjà organisé une intervention similaire en 2014 dans la zone du voisinage oriental. Cette intervention avait contribué à un premier contact OIT/BEI qui avait abouti à un Mémoire d'Understanding (juillet 2015).

Ces projets ont pu se réaliser grâce à une ligne budgétaire de notre Ministère de l'Emploi accessible spécifiquement aux interlocuteurs sociaux belges pour leurs actions dans les zones de voisinage oriental et méridional de l'UE.

Ces projets illustrent le lien entre dialogue social et coopération internationale. Non seulement ils résultent eux-mêmes d'une pratique de dialogue social (avec le SPF Emploi en tant que bailleur de fonds), mais ils ont aussi entre autre comme finalité la pratique du dialogue social en tant qu'instrument de développement, à mener aussi bien au niveau multilatéral (la BEI) que au niveau local avec les autorités publiques et les employeurs du secteur privé appuyé par la BEI.

Ceci ne manquera pas d'être souligné lors des contacts pris par la CSI, la CES et le TUAC auprès de l'UE et de l'OCDE en vue de promouvoir le dialogue social dans leurs politiques de coopération au développement.

thierry.aerts@fgtb.be