

ECHO

La lettre d'information des services d'études
de la FGFB 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

FGFB

sommaire

Numéro 10, décembre 2018

■ Economie

Les prix de l'énergie pour les industriels, vraiment trop élevés ?

■ Entreprises

Conférence Femmes, travail et cancer organisée par l'Institut Syndical Européen – décembre 2018

■ Politique sociale

Métiers pénibles : et maintenant ?

■ Ombuds social

La Cour du travail interprète l'interdiction de sous-traitance pendant le chômage

■ Echo région Bruxelles

Mémorandum de la FGFB Bruxelles

■ Echo région Wallonie

Réforme APE Jeholet : rien n'est réglé

■ Echo région Flandre

Avant-projet de décret sur l'accessibilité de base

■ Europe & Relations Internationales

Autorité européenne du travail : où en sommes-nous ?

Renforcer le pouvoir de travailleurs : Congrès Mondial de la CSI

ATTENTION

À partir de 2019 l'ECHO ne sera plus imprimé !!! Vous pouvez le télécharger sur le site www.fgfb.be/publications. Si vous souhaitez le recevoir par mail, envoyez vos coordonnées à l'adresse suivante : echo@fgfb.be

WWW.FGFB.BE

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

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

Le pouvoir d'achat recule, point à la ligne

Malgré l'opposition continue des syndicats et les réactions spontanées sur le terrain, les employeurs et le gouvernement Michel continuent à affirmer envers et contre tout que le pouvoir d'achat se porte bien. La mesure du tax-shift ferait augmenter le pouvoir d'achat, plus particulièrement pour les revenus plus bas et avec la croissance de l'emploi, davantage de personnes auraient un travail, ce qui serait favorable pour le pouvoir d'achat. De plus, les rapports des institutions internationales comme le FMI et des universitaires confirmeraient noir sur blanc cette information.

Nous devons toutefois contredire ces bonnes nouvelles. D'abord, force est de constater que les prix ont fortement augmenté. C'est valable non seulement pour le prix des carburants, mais aussi pour le gaz (+17%), l'électricité (+10%), les soins dentaires (+8%) et les produits de la vie courante comme les pommes de terre par exemple (+11%). Ce sont précisément les revenus bas et moyens qui consacrent une part plus importante de leur revenu disponible à ces produits. L'indexation des salaires et des allocations compense l'augmentation des dépenses pour les ménages moyens, mais n'est pas proportionnelle aux dépenses pour les bas revenus. En outre, les prix des carburants, non intégrés dans l'indice-santé, ne sont pas pris en compte.

Le pouvoir d'achat des bénéficiaires d'allocations est de toute façon déjà très bas. Les minima sociaux se situent en effet pour 95 % en-dessous du seuil de pauvreté. Pour 2017 et 2018, le gouvernement n'a attribué que 60 % de l'enveloppe pour la liaison au bien-être. Quant à la mesure du tax-shift, les allocations n'en perçoivent que les charges (augmentation de la TVA et des accises) et non les bienfaits (diminution de l'IPP). Dans un rapport récent, le service public Sécurité sociale a chiffré que le taux de remplacement des allocations avait diminué, depuis 2005, de 56% à 43% du salaire gagné.

Il est en tout cas établi que le pouvoir d'achat sur la base des salaires a diminué. L'Organisation Internationale du Travail a indiqué que sur la période 2015- 2017, les salaires réels en Belgique avaient reculé de 2,3 %. A l'inverse, dans les pays voisins, ils ont augmenté. Ainsi, en Allemagne, on note une progression de 5,6 %. Différents facteurs expliquent le recul du pouvoir d'achat chez nous : le saut d'index, les faibles augmentations salariales en raison des marges salariales limitées, un panier de l'index qui n'intègre pas toutes les augmentations de prix, etc. Depuis la crise, les salaires réels ont à peine augmenté de 0,1% dans notre pays. Soit parmi les plus bas en Europe.

Le fait que la discussion sur le pouvoir d'achat dégénère souvent en une partie de ping-pong a évidemment une base idéologique. Les employeurs et le gouvernement choisissent les chiffres qui les arrangent le mieux. Le problème des nombreuses études sur les évolutions du pouvoir d'achat est double : d'abord, il s'agit souvent de moyennes. Les très hauts revenus donnent alors une image tronquée. Ensuite, on mêle en général différentes formes de revenus. La majorité de la population tire son revenu du travail. Mais si l'on y ajoute les revenus de la fortune des revenus plus élevés, cela donne une toute autre image globale alors que pour le Belge qui n'a qu'un revenu du travail, rien ne change.

Alors, que faut-il faire ? La réponse est simple : les salaires doivent augmenter. Plus particulièrement les salaires les plus bas et le salaire minimum. L'index ne peut pas faire l'objet de manipulations et il doit y avoir un véritable contrôle des prix. La TVA sur les produits de base doit diminuer, tout comme la TVA sur l'électricité (qui doit repasser à 6%).

Le gouvernement et les employeurs connaissent nos attentes. A eux d'entamer la concertation avec nous. C'est aussi le signal que nous avons lancé le 14 décembre dernier.

Financer la transition vers une économie neutre en carbone en Belgique – Séminaire CFDD

Dans le cadre de ses travaux sur le financement de la transition vers une économie neutre en carbone, le CFDD organise un second séminaire consacré à la mise en œuvre du Plan d'action : Financer la croissance durable de la Commission européenne du 8 mars 2018.

Y seront abordés en particulier la proposition de règlement sur la publication d'informations relatives aux investissements durables et aux risques en matière de durabilité et la révision des lignes directrices sur l'information non financière.

Le programme prévoit également une discussion approfondie des problématiques y étant liées pour les acteurs du financement de la transition en Belgique et en Europe : investisseurs institutionnels, gestionnaires d'actifs, épargnants, ONGs, régulateurs financiers.

Des présentations académiques et un débat interactif avec des professionnels du monde financier sont également prévus.

Le séminaire aura lieu en anglais. Il n'y a pas d'interprétation simultanée.

La participation est gratuite mais vous devez vous inscrire via le site du CFDD.

Quand ? Mardi 29 janvier 2019 | 09h – 17h

Où ? Bruxelles | SPF EMPLOI, Salle Storck (Gare du Midi, Rue Ernest Blérot 1)

Plus d'infos ?

<https://www.frdo-cfdd.be/fr/externe/2901-financer-la-transition-en-belgique-un-investisseur-averti-en-vaut-deux>

ECONOMIE

Les prix de l'énergie pour les industriels, vraiment trop élevés ?

Depuis 3 ans, la CREG (régulateur du secteur de l'énergie et donc institution indépendante) commande une étude à PWC afin de vérifier si oui ou non les industriels de notre pays payent leur énergie (électricité et gaz) plus chère que les industriels comparables dans les pays voisins.

En bref, il y a beaucoup de nuances à apporter lorsque l'on parle du prix de l'énergie pour les industriels.

Ce rapport étudie en détails 5 secteurs d'activités : la chimie, la métallurgie, la pharmacie, l'alimentation et le tabac, la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques. Dans ces secteurs, 5 profils sont étudiés :

- ▶ Pour l'électricité : consommation 10GWh, 25 GWh, 100GWh et 500 GWh
- ▶ Pour le gaz : 100GWh et 2,5 TWh

Le rapport de la CREG intitulé « A european comparison of electricity and gas prices for large industrial consumers » confirme les conclusions de l'année passée, à savoir :

- Les entreprises belges qui ne sont pas en concurrence avec des entreprises considérées comme « électro-intensives » dans les pays voisins bénéficient d'un avantage concurrentiel important. Et celui-ci s'est même accru en 2018 ;
- Par contre la Belgique est plus chère pour les entreprises qui sont en concurrence avec les entreprises considérées électro-intensives dans les pays voisins.

Rappelons la différence entre entreprise électro-intensive et entreprise grande consommatrice d'électricité.

- ▶ L'électro-intensivité d'une entreprise se définit par le poids que représente la facture électrique dans la valeur ajoutée de l'entreprise ;
- ▶ Un très gros consommateur est une entreprise qui consomme beaucoup d'énergie dans son processus de fabrication (sans pour autant que ce poste ne soit important par rapport au coût du travail ou au coût des matières premières).

En ce qui concerne le gaz, la Belgique a toujours un avantage en termes de prix (moins cher).

Pour ce qui est des recommandations, la Creg avance comme l'an dernier de revoir les règles qui gèrent les réductions de surcharges actuelles qui sont mises place par les gouvernement fédéraux et régionaux et dont bénéficient les consommateurs industriels.

La FGTB accorde bien entendu beaucoup d'importance à la présence d'industries et d'entreprises (de toutes les tailles) sur le sol belge. En effet, la présence de celles-ci est garante d'emplois, priorité pour la FGTB. De ce fait, nous ne sommes pas insensibles aux arguments concernant les prix de l'énergie pour les entreprises.

Cependant, cette étude démontre que le sujet ne peut pas être généralisé et que la prise de mesures linéaires n'est pas opportune. En effet, il existe déjà en Belgique des mesures qui visent à réduire la facture énergétique pour les entreprises.

Ces dernières doivent entrer en compte dans le débat et la prise de mesures supplémentaires doit être évaluée au regard de l'ensemble du débat sur les prix de l'énergie pour l'ensemble des consommateurs (ménages et industriels) notamment à l'heure où le gouvernement Michel veut introduire une norme énergétique.

giuseppina.desimone@fgtb.be

■ ENTREPRISES

Conférence Femmes, travail et cancer organisée par l'Institut Syndical Européen - décembre 2018

Cet événement fait suite à la conférence organisée en 2017 qui avait pour but de faire le point sur l'état de la prévention des cancers professionnels au niveau de l'Union européenne : révision de la directive sur les cancérigènes et mutagènes, rôles des valeurs limites d'exposition professionnelle, coûts engendrés pour les travailleurs mais aussi pour la société dans son ensemble. La question des risques pour la reproduction avait aussi été abordée.

Cette conférence-ci, qui réunissait à nouveau tous les intervenants concernés au niveau européen (décideurs politiques, partenaires sociaux, universitaires, experts scientifiques,...), s'est axée sur les obstacles à l'analyse et à la reconnaissance des expositions professionnelles des femmes aux substances cancérigènes. La majorité des recherches scientifiques se concentrent sur les expositions des secteurs principalement occupés par des travailleurs masculins. Le secteur du nettoyage, de la cosmétique ou le secteur médical sont moins étudiés alors que beaucoup de travailleuses y exercent leur fonction.

Une chercheuse de la VUB a, par exemple, mis en évidence les risques élevés relevés dans le secteur du nettoyage. Sur base des statistiques des recensements, des données de mortalité du registre national de 1991 à 2001 et des causes spécifiques de mortalité reprises dans les certificats de décès remplis par les médecins, elle a démontré les grandes différences de santé et de mortalité selon les professions exercées. Le risque de décès dus principalement à des pathologies respiratoires et cardiovasculaires sont plus élevés parmi les travailleurs du secteur du nettoyage. L'exposition aux agents chimiques dangereux n'est pas suffisamment prise en considération et les mesures de prévention ne suivent pas.

Le témoignage poignant d'une ancienne infirmière espagnole, chargée d'administrer quotidiennement durant toute sa carrière, des chimiothérapies aux patients atteints de cancers urologiques, atteinte elle-même d'un cancer de la vessie, a mis en évidence le manque total de protections collectives et individuelles (absence de hotte d'aspiration, de port de gants, de blouse, de masque, de lunettes de protection) contre les risques liés aux manipulations des médicaments cyto-

statiques (ceux-ci étaient manipulés dans la même pièce que celle où les soignants buvaient leur café). Les recherches scientifiques ont révélé que ces médicaments utilisés en chimiothérapie sont classés comme étant cancérigènes.

Une donnée fort méconnue tant par le personnel soignant que par les gestionnaires des hôpitaux, est celui du travail qui implique des prestations de nuit et le risque beaucoup élevé de cancer (notamment du sein).

De fortes disparités en terme d'exposition professionnelle, d'information, de prévention, de protection, de collecte et d'analyse des données tout au long de la carrière ont été constatées entre les pays européens. Ces inégalités concernent aussi la reconnaissance en maladie professionnelle.

La question du retour au travail après un cancer a aussi été abordée. Les entreprises ne cherchent pas toujours les postes adaptés pour faciliter un retour dans les meilleures conditions. Certains employeurs n'hésitent pas à abuser de la rupture pour force majeure médicale (donc sans aucune indemnité !) alors que la jurisprudence rappelle le principe des aménagements raisonnables en la matière. Au niveau du genre, soulignons que les statistiques de l'INAMI sur l'incapacité de longue durée démontrent que ses causes principales sont les troubles musculo-squelettiques et psychosociaux. Ils touchent particulièrement les femmes puisqu'il y a un lien avec les secteurs où elles sont occupées. Ce qui se vérifie aussi lorsque l'on regarde de quels secteurs sont issues les décisions D (inaptitude définitive susceptible de mener à une force majeure médicale) rendues dans le cadre des trajets de réintégration.

La dernière édition du magazine HesaMag consacré à la santé et à la sécurité au travail aborde la question du cancer au travail.

caroline.verdoot@fgtb.be

14/11/2018 : lancement de la 5ème procédure de consultation publique relative aux valeurs limites d'exposition professionnelle aux agents chimiques

Cette consultation concerne :

- La transposition en droit belge de la directive (CE) du Parlement Européen et du Conseil du 12/12/2017 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail ;

- la possibilité d'adapter la valeur limite du benzène ;

- le traitement des substances éthylène imine, pentoxyde de vanadium, crésol, talc et pentachlorophénol, pour lesquelles une valeur limite inférieure a été demandée dans les dossiers de contestation introduits au cours de la 4ème procédure de consultation. Notons que les substances pour lesquelles une VL supérieure a été alors demandée ne sont pas concernées par cette consultation publique mais font l'objet de discussions au sein du CSPPT

Les objections à des valeurs limites individuelles peuvent être soumises jusqu'au 31/01/2019.

Les dossiers d'objections circonstanciées, requis pour les valeurs limites individuelles contre lesquelles une objection a été enregistrée, peuvent être introduits jusqu'au 30/04/2019 auprès du SPF Emploi par e-mail hut@emploi.belgique.be ou par téléphone +32 2 233 42 07

Des remarques ?
caroline.verdoot@fgtb.be

Coefficient de revalorisation RCC et travail de nuit

Comme de tradition, nous avons cette année aussi demandé au CNT de fixer le coefficient de revalorisation visant adaptation des plafonds salariaux et des montants prévus dans les CCT 17 (prépension/RCC) et 46 (travail de nuit) à l'évolution des salaires conventionnels.

Pour les ouvriers, l'augmentation des salaires conventionnels était de 0,18%; pour les employés, elle s'élevait à 0,17%. Les ouvriers représentent les 2/3 des prépensionnés, les employés seulement 1/3. Ensemble, et selon la pondération calculée $(0,6663 \times 0,18) + (0,3337 \times 0,17)$, l'on arrive à 1,00176663.

Les employeurs étaient d'avis que ce pourcentage n'était pas assez élevé pour appliquer l'adaptation. L'année prochaine, deux années seront donc prises en compte pour le calcul du coefficient. Pour rappel : l'année passée, il y a eu une adaptation (de 0,36%), le coefficient ayant été arrondi vers le haut avec 0,008%. L'avis du CNT stipulait que les 0,008% seraient déduits cette année.

Conclusion: pour 2019 les plafonds salariaux et les montants prévus dans les CCT 17 et 46 restent inchangés.

■ POLITIQUE SOCIALE

Métiers pénibles : et maintenant ?

Le dossier des métiers pénibles est sur la table depuis 2015 déjà. De nombreuses heures de travail y ont déjà été consacrées, mais côté patronal, il n'y a jamais eu de véritable volonté d'aboutir. Une constante entre toutes ces discussions : des décisions relatives à de nouvelles mesures en lien avec le marché du travail ou visant à renforcer ou à vider de leur substance des mesures déjà existantes. Et ce précisément, pour ce groupe de travailleurs en particulier. Nous pensons ici surtout au RCC et aux emplois de fin de carrière. Alors que le régime des métiers pénibles est une compensation pour le relèvement de l'âge légal de la pension à 67 ans... Mais aussi et surtout au renforcement des règles d'accès à la pension anticipée : 60 ans avec une carrière de 44 ans, 61/62 ans avec 43 ans de carrière et 63 ans avec 42 ans de carrière.

Vu que l'espérance de vie en bonne santé n'est que de 65 ans environ et qu'il est donc impossible pour les travailleurs occupant des métiers pénibles de remplir ces conditions, il a été promis à maintes reprises de trouver, pour eux, une solution via le régime des métiers pénibles.

Trois ans plus tard, il n'y a toujours rien de prévu pour ces personnes. Les employeurs ne veulent reconnaître comme pénibles que des conditions très exceptionnelles. Pour la charge émotionnelle, par exemple, ils ne veulent reconnaître que le contact quotidien avec la grande souffrance physique d'enfants et le contact régulier avec la mort dans des conditions atroces. Tout cela indique très clairement l'impossibilité pour les employeurs d'examiner la situation réelle sur le terrain. Un avis unanime n'a donc pas pu être rendu sur une liste de métiers pénibles.

Le gouvernement N-VA-MR a désigné deux conciliateurs pour mesurer le chemin qu'il reste encore à parcourir entre les employeurs et les travailleurs pour parvenir à une définition de ce qu'est un métier pénible. Paul Soete et Etienne De Callataÿ, tous deux de droite (patronat et monde des finances), ont ainsi été chargés de remettre un rapport pour la mi-novembre.

Dans ce rapport, les conciliateurs citent divers points qui vont beaucoup plus loin que la définition d'un travail pénible. Leur message clé est qu'il convient de reporter le dossier métiers pénibles pour le secteur privé et, en attendant, de reporter le relèvement de

la condition d'âge pour les emplois de fin de carrière.

Même si nous leur reconnaissons le mérite de souligner que le relèvement de la condition d'âge pour les allocations liées aux emplois de fin de carrière est contraire à une politique de fin de carrière décente, on ne peut pas accepter que ceci se fasse au détriment du régime de pension pour les métiers pénibles.

Une solution acceptable ne sera pas possible dans ce dossier tant que le cadre n'aura pas été modifié de façon substantielle. La suggestion de défaire le lien privé-public et donc de reporter à plus tard une décision pour le secteur privé alors que les mesures visant à relever l'âge de la pension ont déjà été prises depuis longtemps.

Les négociateurs mettent également en avant une approche individuelle et laissent entendre qu'un consensus est possible sur deux catégories de critère (charge physique et organisation du travail) et qu'une différenciation est possible à ce niveau.

Les conciliateurs suggèrent également d'introduire un système de bonus-malus pour « responsabiliser » ainsi les travailleurs dans le cadre des métiers lourds. Il n'a jamais été question de cela au sein du Comité National des Pensions, ni au sein du Comité de Gestion du Service fédéral Pensions ou au Conseil National du Travail. Avec cette suggestion, les conciliateurs viennent donc encore alourdir les discussions.

Enfin, cette matière importante reste enfermée dans un carcan budgétaire strict.

Alors que la situation du gouvernement est aujourd'hui des plus floues, la question est de savoir comment ce dossier va évoluer. Pourtant, une bonne solution est grandement nécessaire.

celien.vanmoerkerke@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

La Cour du travail interprète l'interdiction de sous-traitance pendant le chômage

Dans un arrêt du 20 novembre 2018 (2017/AA/490), la Cour du travail d'Anvers applique l'interdiction de sous-traitance pendant des périodes de chômage temporaire. L'affaire a été introduite par deux travailleurs qui avaient été mis à plusieurs reprises en chômage temporaire entre 2010 et 2014. L'ONEM constate que pendant le chômage temporaire, un sous-traitant est actif dans l'entreprise. Il réclame dès lors les allocations versées. Les travailleurs exigent de l'employeur une indemnisation à hauteur du salaire perdu. L'employeur refuse de payer et les travailleurs saisissent le tribunal du travail qui leur donne raison.

La Cour du travail confirme le jugement. L'employeur commet une faute s'il ne fournit pas de travail alors qu'il s'y est engagé contractuellement. Il ne démontre pas que les contrats de travail ont été valablement suspendus pour cause de chômage économique. La Cour se base sur la CCT 53 qui stipule que le travail habituellement effectué par les travailleurs mis en chômage temporaire ne peut pas être sous-traité à des tiers par leur employeur. Le sous-traitant a effectué des travaux de peinture alors que les travailleurs concernés sont des peintres spécialisés. L'employeur ne démontre pas que

le sous-traitant a effectué des tâches autres que le travail habituel des travailleurs fixes. La Cour estime que le fait que le sous-traitant travaillait déjà pour le donneur d'ordre avant l'introduction du chômage temporaire n'est pas un élément pertinent. Elle rejette également l'argument selon lequel 16 travailleurs ont été mis en chômage temporaire alors qu'un seul sous-traitant était au travail. Les 16 travailleurs étaient rarement en chômage temporaire en même temps. En outre, la Cour souligne qu'il suffit que le sous-traitant soit chargé du travail habituel des travailleurs concernés.

En février 2018, il a été inscrit dans la loi sur les contrats de travail que le chômage temporaire n'est pas autorisé lorsque l'employeur sous-traite à des tiers le travail habituel des travailleurs fixes. Il s'agissait d'une revendication de la FGTB faisant suite à des déclarations répétées de l'ONEM concernant l'absence de base légale pour une intervention de leur services d'inspection lors de la constatation d'une infraction. L'arrêt constitue déjà une belle base pour la jurisprudence à venir.

astrid.thienpont@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Mémorandum de la FGTB Bruxelles

Dans le cadre des élections de 2019, la FGTB Bruxelles a édité un mémorandum destiné tant à ses affiliés qu'aux Bruxellois. Il reprend en quelques pages l'essentiel des revendications portées par notre organisation pour la prochaine législature régionale 2019/2024. Ce mémorandum servira également de référence pour évaluer les programmes des différents partis.

Les sujets abordés dans ce document sont issus des résolutions adoptées en mai 2018 lors de notre Congrès statutaire. Ils s'inscrivent dans le cadre d'une campagne globale en vue des élections régionales de mai 2019.

Notre démarche est simple : replacer les travailleuses et travailleurs (avec ou sans emploi) au centre des préoccupations politiques. Ce plaidoyer sera martelé avec force tout au long de la campagne des régionales. Avec, en point d'orgue, le 1er mai 2019 sur la place Rouppe, qui mettra en avant la vigueur de notre engagement pour un modèle de société juste, égalitaire et durable ainsi que la nécessité d'unir tous les travailleurs, avec ou sans emploi, dans notre lutte.

D'ici les élections régionales de mai, la FGTB Bruxelles mènera une campagne qui s'articulera autour de nos trois priorités pour la prochaine législature :

- La qualité de l'emploi car chacun doit pouvoir s'épanouir via le travail ;
- La diversité et le modèle bruxellois du « vivre ensemble », qui constitue une ligne de force pour notre Région ;
- Le droit à la ville car chacun doit bénéficier d'une véritable qualité de vie en termes de logement, de mobilité ou de santé.

Dans les semaines à venir, ces différents thèmes seront également présentés de manière concrète à travers des baromètres de la qualité de l'emploi, du vivre ensemble et de la qualité de vie à Bruxelles.

Découvrez le mémorandum 2019 de la FGTB Bruxelles sur notre site : www.fgtbb Bruxelles2019.be.

stephane.laloux@fgtb.be

SAVE THE DATE :

Organisation d'une rencontre des juges et conseillers sociaux le 27 février 2019 en matinée

La FGTB invite les juges et conseillers sociaux à une rencontre conviviale organisée autour de thèmes d'actualité liés à leurs pratiques, le mercredi 27 février 2019, de 9h30 à 12 h30, à la FGTB, Rue Haute, 42, 1000 Bruxelles. Une invitation personnalisée suivra.

Info : isabelle.doyen@fgtb.be

Baisse du chômage mais dégradation de l'emploi

Un baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi a récemment été réalisé par le Bureau d'étude de la FGTB Bruxelles. Ce baromètre démontre, par une analyse des statistiques officielles de l'emploi, que la baisse du taux de chômage observée depuis 2013 va aussi de pair avec une dégradation continue de la qualité de l'emploi. Les politiques mises en œuvre par le Gouvernement fédéral au cours de la dernière législature ont en effet généré une dérégulation croissante du droit et des conditions de travail. Une version électronique de ce baromètre est également disponible via www.fgtbb Bruxelles2019.be.

Caoutchouc Rouge. Rouge Coltan

Un film d'animation de Jean-Pierre Griez

Abo Ikoyo est une jeune Belgo-Congolaise de 17 ans. Elle n'a jamais connu son père, disparu à l'Est de la RDC à l'aube des années 2000. Alors, quand la prof propose un parcours sur les traces du passé colonial, elle replonge dans l'histoire méconnue de sa famille : la résistance acharnée d'un aïeul et d'un peuple contre les horreurs de l'époque léopoldienne, l'apartheid et le racisme du colonialisme ordinaire, le pillage des ressources, un arrière-grand-père chauffeur personnel de Patrice Lumumba, une guerre dévastatrice pour le coltan et autres minerais du sang.

Abo sait désormais d'où vient sa rage, son père n'est pas mort pour rien: elle entend le cri du chef Kouba qui lui demande de "raconter au monde entier" ce qui s'est passé là-bas. Elle ne se taira plus...

Dans les prochaines semaines, des projections cinéma seront organisées à Bruxelles et en Wallonie.

Une co-production Le Village du Monde – CEPAG – GSARA

La FGTB wallonne et le CEPAG sont sur Facebook ! 

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

Suivez également la FGTB wallonne sur twitter ! 

■ ECHO REGION WALLONIE

Réforme APE Jeholet : rien n'est réglé

Le 29 novembre dernier, 3.500 militantes et militants de la FGTB wallonne formaient une gigantesque chaîne humaine reliant Parlement et Gouvernement wallons. La raison de cette mobilisation ? La réforme des APE (Aides à la Promotion de l'Emploi) imposée par le ministre Jeholet, qui va entraîner la suppression de 3.500 emplois.

Des mobilisations qui ont fait bouger les lignes

La FGTB wallonne avait déjà appelé à manifester dans les rues de Namur les 25 juin et 20 septembre derniers. Ces mobilisations avaient permis de faire bouger les lignes et de gommer certains points négatifs du projet initial (sous-financement des projets à durée déterminée, formule de calcul désavantageuse...). Malheureusement, le ministre Jeholet n'a pas totalement entendu les revendications des travailleuses et travailleurs et il reste de nombreux points d'opposition.

Une réforme qui reste destructrice d'emplois

Après les aménagements annoncés par le ministre début octobre, la FGTB wallonne avait rendu publiques ses positions et revendications :

- retour des services publics dans le dispositif (plus de 1.100 emplois perdus) ;
- refus de la clef de plafonnement de 150 % (minimum 195 employeurs concernés – et une menace pour les emplois APE chez chacun d'entre eux !) ;
- opposition à la logique de « fait du prince » qui prévaudra dans le nouveau modèle et refus du principe d'éternel précaire de l'emploi ;
- contestation des méthodes du ministre et de son mépris pour la concertation sociale ;
- dénonciation de l'effet d'annonce de l'augmentation budgétaire vantée par le ministre et son report sur le prochain gouvernement.

Nouvelles analyses et nouvelles craintes pour l'emploi

Les analyses menées depuis ne font que confirmer et renforcer les craintes de la FGTB wallonne. Ainsi, l'enveloppe budgétaire reste fermée et ne pourra plus être revalorisée, empêchant donc la création de nouveaux emplois par ce biais. Le dispositif était pourtant en croissance permanente, en réponse aux besoins de la collectivité qui l'étaient eux aussi...

De plus, les analyses budgétaires affinent et renforcent la position de la FGTB wallonne quant aux menaces sur l'emploi. L'indexation insuffisante que prévoit le nouveau modèle Jeholet entraîne en effet tout d'abord une sous-estimation budgétaire d'environ 7 millions €. L'évolution de l'indice santé 2016-2020 est également insuffisamment prise en compte, à hauteur de 33,5 millions € (1.400 travailleurs en danger à l'horizon 2020). Enfin, le phénomène de « dérive barémique » et la problématique liée aux crédits d'ancienneté entraîneront un déficit supplémentaire de l'enveloppe APE de près de 11,75 millions € par an dès 2021. Cette nouvelle perte budgétaire annuelle hypothèquerait près de 480 ETP à partir du 1er janvier 2021.

Les femmes en 1ère ligne

Décidemment, le MR n'aime pas les femmes. Après s'être attaqué à elles via les mesures prises par le gouvernement fédéral (dossiers pensions, chômage, temps partiel, flexibilité...), il s'en prend aux emplois APE, majoritairement occupés par des femmes. En effet, 70% des travailleurs APE du non-marchand et 61 % des APE des pouvoirs locaux sont des travailleuses.

Une mesure en suspens

Le 5 décembre dernier, face au refus du gouvernement MR-cdH de procéder à des auditions, l'opposition PS-Ecolo-PTB a décidé de solliciter l'avis du Conseil d'Etat concernant la quasi-totalité des amendements au projet de décret, proposés par la majorité. Le vote est donc maintenant suspendu en l'attente de cet avis.

La FGTB wallonne reste mobilisée

On l'a vu, les menaces sur l'emploi restent bien réelles. Après les importantes mobilisations de juin, septembre et novembre, la FGTB wallonne restera donc particulièrement attentive et suivra cette réforme, son application et ses conséquences de très près.

L'analyse complète est consultable sur notre site : www.fgtb-wallonne.be/qui-sommes-nous/nos-positions-politiques

jerome.thiry@cepag.be

Avant-projet de décret sur l'accessibilité de base

L'été dernier, le gouvernement flamand a approuvé une première fois par principe l'avant-projet de décret sur l'accessibilité de base. A partir de 2020, ce décret remplacera le texte existant (mobilité de base) et aura des répercussions profondes sur l'organisation des transports publics en Flandre.

Accessibilité de base, pourquoi pas ?

Le décret en vigueur (mobilité de base) imposait des règles très strictes à la société de transports flamande De Lijn en termes de distances d'arrêt (les fameux 750 mètres dans chaque zone d'habitation) et de fréquence (durant la semaine, les week-ends, les vacances ou jours fériés). Il partait d'un modèle orienté vers l'offre, dans lequel les transports publics avaient un rôle d'inclusion sociale très fort à jouer. A l'inverse, le texte sur l'accessibilité de base obéit davantage à une logique économique, dans laquelle on ne part pas d'une offre fixe, mais où l'on met l'accent sur les lignes pour lesquelles il y a le plus de demande.

En soi, il y a encore pas mal de choses à dire à ce sujet. L'offre de De Lijn pourrait être organisée nettement plus efficacement. Ceci s'explique en partie par notre aménagement du territoire, qui est catastrophique et par l'offre qui part exclusivement des zones d'habitation. Autre conséquence : de nombreux zonings industriels ne sont pas desservis par les bus De Lijn et les travailleurs ne peuvent donc pas les utiliser. Le port d'Anvers, pour ne prendre qu'un exemple, fait la taille de 20.000 terrains de foot et fournit de l'emploi direct à pas moins de 60.000 personnes, mais les transports publics y sont quasiment inexistantes.

Economies d'un côté, privatisation de l'autre

Cette réforme implique évidemment aussi de multiples risques. Ainsi, les transports publics flamands seront bientôt scindés en 4 couches : le réseau de chemins de fer, le réseau central, le réseau complémentaire et les transports locaux sur mesure. La société De Lijn ne sera plus compétente pour la régie de l'ensemble du réseau et ne décidera donc plus où et quand les bus doivent rouler. Elle restera toutefois l'opérateur interne pour le réseau central et complémentaire, même si ces droits ne relèveront plus de sa seule exclusivité (comprendre : on laisse une ouverture pour désigner aussi d'autres exploitants).

Parallèlement, la Flandre est scindée en 15 régions de transport, les administrations locales pouvant concrétiser l'offre de transports locaux sur mesure, en fonction des nouveaux moyens de transport comme les bus-taxis, voitures partagées, vélos et même trottinettes en libre-service. Indépendamment de la question de savoir à quelle politique de transports (publics) fragmentée cela va aboutir, dans une région géographique relativement petite, la crainte justifiée des experts et de la société civile est qu'un combat ne soit livré entre les différentes couches pour obtenir les budgets disponibles. Des notes conceptuelles antérieures nous apprennent que le risque est réel que des budgets supplémentaires pour le transport sur mesure (à la demande des administrations locales) engendrent une diminution tout aussi grande du budget d'exploitation de De Lijn. Ainsi, on fait d'une pierre deux coups : d'un côté, on réalise un exercice d'économies, de l'autre, on opère une privatisation vis-à-vis de l'offre de De Lijn.

Primat du politique

Un risque encore plus grand réside, selon nous, dans la méthode de travail de ce gouvernement flamand. Les points repris ci-dessus pourraient donner lieu à un débat parlementaire houleux, mais aussi, de façon plus large, à un débat social sur l'aspect que doit prendre un système de transports publics durable. De nombreux points doivent en effet encore être décidés et développés par des arrêtés d'exécution pris par un gouvernement suivant. Ainsi notamment : la délimitation des réseaux de transport, la composition et le fonctionnement des conseils de transport régionaux, le processus de participation, le traitement des plaintes, les procédures des plans de mobilité, les subsides de la politique d'accompagnement, la politique tarifaire des transports publics, la désignation des exploitants.

Autant de « détails » qui nous semblent avoir toute leur importance

greg.verhoeven@vlaamsabvv.be

En finir avec la pauvreté : rejoignez Decenniumdoelen le 16 février !

En 10 ans, il est parfaitement possible de réduire la pauvreté de moitié. Telle est la devise de Komaf Met Armoede, la campagne de Decenniumdoelen en vue des élections de 2019. Les prochaines élections peuvent être un moment charnière pour la pauvreté.

En collaboration avec leurs organisations partenaires (dont la FGTB), des scientifiques et des personnes vivant dans la pauvreté ou proches de la pauvreté, Decenniumdoelen a élaboré des propositions concrètes, faisables et chiffrées autour des 6 thèmes suivants :

- *Revenu : chaque ménage a un revenu lui permettant de participer à la société.*
- *Travail : le marché du travail est ouvert à tous.*
- *Santé : chacun reçoit les soins nécessaires à des conditions abordables.*
- *Enseignement : chaque jeune peut aspirer à la vie qu'il souhaite réaliser.*
- *Logement : chaque ménage vivant dans la pauvreté, ou proche de la pauvreté, a un logement abordable.*
- *Vivre ensemble : les gens vivent ensemble selon le principe d'égalité.*

Le 16 février Decenniumdoelen entend rassembler des milliers de personnes issues de la société (civile). Ensemble, nous ferons entendre notre voix et mettrons les politiques au défi de faire de la lutte contre la pauvreté une priorité. Nous déciderons ensemble des propositions qui seront les fers de lance de notre campagne.

Où ? Salle de La Madeleine, La Madeleine, Rue Duquesnoy 14, 1000 Bruxelles (près de Bruxelles-Central).

Quand ? Samedi 16 février 2019 de 10 à 12 heures.

Plus d'infos sur www.decenniumdoelen.be

Congrès CSI : Palestine et changement climatique

Durant le Congrès de la CSI (lire ci-contre), la FGTB a organisé deux side events. Ces deux événements ont rencontré un vif succès auprès des nombreux délégués présents.

Le premier portait sur la Palestine : solidarité syndicale et droit international et était co-organisé avec la CGT et la CFDT de France, CC.OO. Espagne, CGIL Italie, LO-Norvège, ÖGB Autriche, PGFTU Palestine, TUC Grande-Bretagne et UGTT Tunisie. La rencontre a suscité un intense échange d'expériences entre les participants et a permis de se rendre compte que la solidarité syndicale avec la Palestine et les Palestiniens est multiple, mais qu'elle nécessite une nouvelle impulsion à la hauteur des défis, une coopération encore plus élargie afin d'être plus efficace.

La deuxième rencontre, organisée par la FGTB et son institut de coopération syndicale l'IFSI, et ses homologues à la CSC et la CGSLB, a permis de débattre des conséquences du changement climatique et des réponses syndicales à y apporter, à partir des expériences vécues sur le terrain par nos partenaires d'Afrique, d'Asie et d'Amérique Latine. Le temps imparti n'a pas permis de donner la parole à tout le monde, mais il a été démontré que le climat est une préoccupation syndicale quotidienne partout dans le monde, où chacun cherche des réponses appropriées à son contexte.

L'IFSI, l'Institut de coopération syndicale internationale soutenu par la FGTB, a sorti une capsule destinée au grand public. Cette vidéo courte et animée explique de manière condensée ce qu'est l'IFSI et ce qu'il fait.

FR <https://www.youtube.com/watch?v=bwozgaSV8UQ>

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Autorité européenne du travail : où en sommes-nous ?

Cela a fait un an en novembre que l'UE a approuvé le Socle européen des Droits sociaux. Un an plus tard, que voyons-nous dans la pratique ? Pour répondre franchement : quelque chose sans doute, mais certainement pas assez ! La Commission européenne a bien planché sur plusieurs conseils et directives, mais peu d'entre elles seulement aboutissent à des initiatives législatives concrètes. Une initiative en marge du Socle européen des droits sociaux semble toutefois progresser.

L'Autorité européenne du travail (AET), à nos yeux une sorte de service d'inspection européen transnational, qui pourrait donc également être utilisée dans la lutte contre le dumping social et présentée en mars de cette année - avec le soutien total de la CES et des syndicats belges - pourra probablement être négociée pour le début de l'année prochaine (lire : être créée avant la fin de cette Commission). En séance plénière du 28 novembre, le Parlement européen a approuvé son mandat pour ce faire, avec une large majorité. Il comprend trois éléments clés (plus limités que ce que la Commission avait proposé)

pour le rôle de l'autorité : faciliter l'accès à l'information, améliorer la coordination opérationnelle entre les services d'inspection nationaux et médiation dans – entre autres – les cas de restructuration avec un effet sur plusieurs Etats membres. Le mandat du Parlement européen renforce également la position des interlocuteurs sociaux et rend plus difficile le refus d'une inspection commune.

Le 6 décembre, le Conseil européen des ministres nationaux devrait en principe également prendre position. Une position qui diffère de nouveau fortement de celle du Parlement européen. Il juge ainsi que les inspections communes devraient plutôt être volontaires et qu'aucune raison ne doit être avancée pour justifier le refus d'un pays. En outre, l'AET devrait avoir un rôle de support plutôt qu'un rôle de contrôle et ceci devrait également apparaître clairement dans le nouveau nom qu'ils proposent : Agence européenne du travail.

bart.samyn@fgtb.be

Renforcer le pouvoir de travailleurs : Congrès Mondial de la CSI

Le 4^{ème} Congrès Mondial de la Confédération Syndicale Internationale vient de s'achever ce 7 décembre à Copenhague. Il a rassemblé plus de 1200 syndicalistes venant de 130 pays et représentant au total 207 millions de travailleurs et travailleuses. Sous le slogan « Changer les règles/renforcer le pouvoir des travailleurs », le Congrès a travaillé des résolutions sur trois thèmes principaux : l'avenir du travail, les salaires et les inégalités ainsi que l'organisation/affiliation.

Moment important de démocratie pour un syndicat, c'est aussi et surtout l'avenir du mouvement syndical international qui était au cœur des débats. En effet, toute une série d'organisations, dont la FGTB, porte, depuis plusieurs mois, des propositions pour changer les pratiques au sein de la CSI afin de la rendre plus démocratique, plus inclusive et plus transparente. Mais notre projet est aussi de la doter d'une stratégie syndicale globale plus cohérente, concertée avec tous les affiliés, et qui donne la priorité à la défense des droits syndicaux et aux normes internationales du travail. La candidate italienne au poste

de Secrétaire Générale, Susanna Camusso, portant ce projet et soutenue par la FGTB, a récolté 48% des suffrages. Ce large soutien, même s'il n'a pas permis son élection, donne de l'espoir pour le futur de la CSI. Ainsi, le document d'orientation, adopté par le Congrès, reprend la plupart des amendements desquels la FGTB était cosignataire, notamment sur le nécessité de remettre en avant le rôle central de l'OIT dans le système de la gouvernance mondiale, et de renforcer la défense du droit de grève au sein de la stratégie développée par les instances de la CSI. De même, le congrès a adopté la résolution « respecter les règles – changer les pratiques », inspirée et cosignée par la FGTB et toute une série d'organisations syndicales, qui servira de feuille de route ces quatre prochaines années pour le travail de la CSI.

sophie.greanade@fgtb.be

rafael.lamas@fgtb.be