

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: Estelle Ceulemans • Rue Haute 42 • 1000 BRUXELLES
Bureau dépôt: Bruxelles X

sommaire

Numéro 04, avril 2013

■ Economie

REACH: exemptions aux règlements,
plein pouvoir à la Défense !

OCDE – La fraude fiscale
enfin sous la loupe?

■ Entreprises

Agents chimiques dangereux et étiquetage

Les délégués du personnel ne peuvent
être privés d'une augmentation
salariale en raison de leur mandat

■ Politique sociale

Combien de fois n'a-t-on déjà pas
dit que la concertation sociale
était «morte et enterrée»?!

■ Ombuds social

Erreur ou pas, la durée de travail
hebdomadaire minimale doit être respectée!

■ Echo région Bruxelles

Observatoire bruxellois des prix de
référence des marchés publics

■ Echo région Wallonie

Les coopératives et les transmissions
d'entreprises, quelles articulations?

■ Echo région Flandre

La Flandre prépare le transfert
des allocations familiales

■ Europe

Conférence européenne de l'OIT:
les politiques de sortie de crise mises à nu

■ Relations Internationales

L'UGTT appelle à la solidarité syndicale

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

To think small first?

L'accord gouvernemental prévoit de simplifier la vie des PME afin qu'elles puissent se concentrer sur l'innovation et la création d'activité. Il renvoie au Small business «act» et au principe du «think small first» développés au niveau de l'Union européenne.

Le Small business act, qui n'a aucune portée juridique, prévoit de réduire de 25% les charges administratives pour les PME. Si l'on peut souscrire à un objectif général de réduction des charges administratives, l'affaire se corse lorsque que l'on constate qu'un amalgame et des raccourcis simplistes sont faits entre réduction des charges administratives, réduction de coûts et... réduction de la législation tout court.

Par ailleurs, ces concepts vont de pair avec d'autres initiatives européennes du genre «fitness checks» et re-cast des Directives européennes existantes. Pensons à la récente enquête menée par DELOITTE à l'initiative de la Commission européenne qui visait notamment les Directives sur l'information et la consultation des travailleurs et à la «consultation» des PME sur les législations européennes considérées comme les plus contraignantes.

Résultat provisoire de cette «consultation»? Le Règlement Reach, la sécurité des produits et le contrôle des marchés, mais aussi le temps de travail, les moyens de contrôle des temps de travail et de pause dans les transports terrestres, ... Dans le même temps, l'idée d'une restriction du Gold Plating (possibilité pour les états membres d'adopter des dispositions plus contraignantes que ce que le droit européen prévoit) fait son chemin.

Les concepts ont changé de nom plusieurs fois, mais ils gagnent, sournoisement, du terrain. Depuis janvier 2012, il faudrait démontrer la nécessité et la proportionnalité de l'application de nouvelles législations européennes aux micro-entités (entreprises de moins de 10 travailleurs, soit 30% des travailleurs de l'Union)... Alors que différencier les travailleurs et leur protection en fonction de la taille des entreprises est contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution belge, au traité de l'Union ainsi qu'à la Charte des droits fondamentaux de l'union européenne. En outre, 99,8 % des entreprises européennes sont des PME (définition européenne) employant 67% des travailleurs de l'Union. Tout ceci alors que la confiance des citoyens de l'Union est au plus bas, que les droits sociaux sont réduits partout sous prétexte d'une «Crise» dont ils ne sont pas responsables et que c'est de plus de protection et de transparence dans la gestion des affaires dont nous avons besoin. A côté des initiatives de la CES, les syndicats belges ont interpellé les membres du Gouvernement afin d'arrêter cette spirale infernale qui ne fera qu'agrandir le fossé entre les citoyens de l'Union et leurs institutions.

Guide fiscal 2013

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

Notre guide 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 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.

Il 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. Le lecteur y retrouvera aussi des renseignements utiles dans le cas où il ne serait 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 2013.

Le guide fiscal 2013 coûte 6€ (frais d'expédition inclus).

Vous pouvez 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 2013".

ECONOMIE

REACH: exemptions aux règlements, plein pouvoir à la Défense!

Le 1^{er} mars, Melchior WATHELET, secrétaire d'Etat à l'Environnement a soumis une demande d'avis relative à un projet d'arrêté royal (AR) définissant les conditions de présentation et d'instruction des exemptions aux règlements REACH, biocides et/ou CLP lorsqu'elles s'avèrent nécessaires aux intérêts de la défense.

Ce projet d'AR règle donc la procédure relative à l'exemption aux règlements REACH, CLP et Biocides susceptible d'être attribuée, dans des cas spécifiques pour des substances, mélanges, articles ou articles traités, qui sont importés, produits, fabriqués ou utilisés pour un équipement spécifiquement conçu ou adapté à des fins militaires, destiné à être utilisé comme arme, munitions ou matériel de guerre et la technologie y afférente, lorsqu'elle s'avère nécessaire aux intérêts de la défense.

Pour rappel, REACH est un règlement européen adopté fin 2006 et qui a pour objectif d'améliorer la protection de la santé humaine et de l'environnement, tout en maintenant la compétitivité et en renforçant

l'esprit d'innovation de l'industrie chimique européenne.

Nos remarques portaient principalement sur 3 aspects:

- La formulation très vague des cas où l'exemption peut être prévue, laissant la porte ouverte à d'éventuels abus;
- L'absence dans cet AR de prise en considération de l'impact sur les travailleurs: tant au moment de la production de ces produits que lors de leur manipulation et utilisation;
- La décision d'exemption: l'article 11 de ce projet d'AR rend toute la procédure développée dans cet AR... caduque. En effet, le ministre est tenu de se ranger à «l'avis contraignant du service de la défense»...

Au final, ce qui est très interpellant dans ce projet, c'est que ce n'est pas la Défense qui est demandeuse. L'initiative émane des entreprises, à titre «préventif»...

Avis disponible sur <http://www.ccecrb.fgov.be/avis.asp>

sebastien.storme@fgtb.be

OCDE - La fraude fiscale enfin sous la loupe?

Au G20 de février dernier, l'OCDE (organisation de coopération et de développement économiques) présentait un rapport sur la «planification fiscale» agressive des multinationales. Entre-temps, il est prouvé que nombre de multinationales parviennent, par toutes sortes d'entourloupes fiscales, à payer très peu d'impôts. Selon les calculs de l'OCDE, les multinationales ne paient, en moyenne, que 5% d'impôt des sociétés, contre 30% pour les plus petites entreprises. Comment les multinationales parviennent-elles à payer si peu d'impôts? Rien de plus simple: elles font glisser leurs bénéfices vers des pays où elles sont imposées au plus bas niveau et choisissent, pour leurs frais, les pays où la déduction fiscale est la plus avantageuse. De plus, de nombreux pays ont signé entre eux, des traités fiscaux visant à éviter que des sociétés ne soient imposées deux fois pour une même activité exercée en même temps dans deux pays. Ces traités contiennent cependant tellement de portes de sortie que, dans de nombreux cas, ils impliquent que les sociétés en question ne paient pas d'impôt du tout. Les bénéfices se volatilisent ...

L'OCDE semble réaliser qu'un tel «planning fiscal» n'est pas correct socialement et économiquement parlant. Alors que des mesures d'économies touchent tous les domaines de la société, les entreprises transfèrent leurs milliards non-taxés vers les paradis fiscaux. Depuis quelques mois, le département fiscal de l'OCDE réalise une analyse approfondie sur le sujet, intitulée «Érosion de la base d'imposition et transfert de bénéfices».

Au récent sommet du G20, les ministres des finances ont clairement déclaré vouloir s'atteler à cette problématique. Du jamais vu et de quoi donner de l'espoir. Il a été demandé à l'OCDE d'établir un plan d'action d'ici juillet 2013. Le secrétariat de l'OCDE semble vouloir faire du projet l'un de ses fers de lance pour les prochains mois. La FGTB veillera, avec la TUAC (commission syndicale consultative auprès de l'OCDE), à ce que cette étude mène à un code fiscal clair imposant équitablement tous les revenus et excluant toute porte de sortie.

lars.vandekeybus@fgtb.be

Agents chimiques dangereux et étiquetage

Proposition d'amendement de cinq directives sur la santé et la sécurité des travailleurs

Le 26 février, la Commission européenne a présenté une proposition «visant à améliorer la protection des travailleurs susceptibles d'être exposés à des produits chimiques sur leur lieu de travail»¹. Cinq directives seront amendées pour qu'elles s'alignent sur les dispositions du règlement CLP.

CLP est le règlement européen publié en 2008² sur la classification, l'étiquetage et l'emballage des substances et des mélanges. Ce règlement aligne l'ancienne législation de l'UE avec celle du SGH (Système Global Harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques établi par les Nations Unies). Ses objectifs principaux sont de faciliter le commerce international des produits chimiques tout en maintenant le niveau existant de protection de la santé et de l'environnement. Avant juin 2015, les symboles et les indications de risques et de protection (étiquette des emballages et fiches de données sécurité) seront harmonisés partout dans le monde.

Les cinq directives concernées sont celles sur: la signalisation de sécurité et de santé au travail; la santé et la sécurité des femmes enceintes, accouchées et allaitantes; les jeunes travailleurs; l'exposition aux agents chimiques; et, enfin, celle sur l'exposition aux agents cancérigènes et mutagènes³.

La proposition de la Commission européenne est maintenant transmise pour approbation au Parlement européen et au Conseil des ministres de l'Union.

Le niveau de protection des travailleurs ne sera pas fondamentalement amélioré.

Il ne s'agit ici que d'une harmonisation de la législation européenne avec le règlement CLP. Le champ d'application de la directive sur les agents cancérigènes n'est pas encore revu, or nous plaçons depuis des années pour une extension de cette directive aux agents toxiques pour la reproduction.

caroline.verdoot@fgtb.be

¹http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-158_fr.htm

²Règlement CE 1272/2008

³Directives 92/58, 92/85, 94/33, 98/24 et 2004/37

Les délégués du personnel ne peuvent être privés d'une augmentation salariale en raison de leur mandat

L'employeur d'une entreprise accorde des augmentations salariales sur la base du mérite. Pour ce qui concerne spécifiquement les représentants du personnel, il précise qu'ils doivent consacrer au moins 60% de leur temps de travail à leurs tâches « normales » s'ils veulent bénéficier d'une augmentation salariale. Un délégué au conseil d'entreprise, qui est le seul à représenter son organisation syndicale et qui, par ailleurs, doit se déplacer vers un autre site pour participer aux réunions, consacre 70% de son temps à ses activités syndicales. L'employeur ne conteste pas qu'il s'agit d'un temps raisonnable pour accomplir ses tâches. Mais en dépit des bonnes évaluations, le travailleur ne reçoit pas d'augmentation salariale. Par conséquent, il se tourne vers le tribunal du travail pour réclamer les augmentations salariales dues.

Même si la législation est claire en la matière, aussi bien le tribunal du travail de Turnhout que la Cour du travail d'Anvers rejette la requête, arguant que l'employeur a le droit de conditionner les augmentations

salariales et considérant que la condition fixée n'est pas déraisonnable. Le délégué était au courant de ces conditions et a fait délibérément le choix de ne pas les respecter. De plus, la Cour considère qu'il serait question de discrimination envers les autres représentants des travailleurs qui ont, eux, effectivement respecté les conditions fixées.

La Cour de cassation a récusé -à juste titre- ce raisonnement. La loi portant organisation de l'économie dispose que "les délégués du personnel et les candidats jouissent des promotions et avantages normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent". La loi relative au licenciement des délégués du personnel prévoit en outre que le mandat ne peut avoir de conséquences négatives. En l'occurrence, le délégué a été privé d'une augmentation salariale du seul fait de l'exercice de son mandat. La Cour a donc conclu à la violation de ces dispositions et a annulé l'arrêt de la Cour du travail (Cass., 15 octobre 2012, S.11.0052.N).

astrid.thienpont@abvv.be

Lunch-débat «Retour sur la REACH REVIEW»

31 mai 2013 de 12h30 à 13h30 au campus du Solbosch

Nous fêtons bientôt les cinq ans de REACH.

REACH est l'abréviation de Registration, Evaluation and Autorisation of CHemicals. Il s'agit du règlement européen sur le commerce des substances chimiques. Il a été officiellement adopté en juin 2007 et mis en place en juin 2008.

Ses deux objectifs principaux sont d'assurer un haut niveau de protection pour la santé humaine et l'environnement et de renforcer la position concurrentielle de l'industrie chimique européenne. Les bénéfices de REACH pour l'amélioration de la santé et la sécurité des travailleurs sont incontestables.

La Commission européenne a publié le 5 février dernier un rapport sur l'évaluation de l'efficacité et les faiblesses de REACH.

Dans le cadre du certificat interuniversitaire en gestion des risques liés aux produits chimiques, Tony Musu, chercheur à l'institut syndical européen (ETUI), propose une discussion multidisciplinaire sur le rapport de la Commission ainsi que sur certaines constatations de l'application de REACH dans les entreprises.

Ce lunch-débat est ouvert à tous.

Informations et inscriptions au 02/650 45 80, au 02/650 67 36 ou à l'adresse benoit.draps@ulb.ac.be. Site web: <http://formcont.ulb.ac.be/>

Relèvement des salaires les plus bas au 1^{er} avril 2013

Le gouvernement a déjà procédé à une première augmentation des bas salaires le 1^{er} janvier à travers une adaptation du bonus à l'emploi et une augmentation du bonus fiscal pour les salaires jusqu'à 2.200 euros bruts.

La FGTB est parvenue à négocier une deuxième augmentation qui prend cours le 1^{er} avril. De ce fait, les cotisations sociales personnelles des travailleurs au salaire minimum mensuel interprofessionnel diminueront de 9 euros par mois.

Le salaire minimum des jeunes âgés de 18 à 21 ans a également été augmenté le 1^{er} avril. Un jeune de 18 ans doit dorénavant avoir un salaire d'au moins 1321,60 euros bruts par mois (c'est-à-dire 90 euros de plus qu'auparavant), un jeune de 19 ans 1381,67 euros bruts (+ 60 euros), un jeune de 20 ans 1441,74 euros bruts (+ 30 euro). Au 1^{er} avril 2014, ces salaires seront augmentés du même montant et au 1^{er} janvier 2015 tout le monde aura le montant actuel du salaire minimum d'un jeune de 21 ans.

Nous appelons nos délégués à vérifier si les améliorations sont effectivement appliquées. D'ici la fin du mois, vous pourrez vérifier le calcul du salaire net sur notre site www.fgtb.be!

■ POLITIQUE SOCIALE

Combien de fois n'a-t-on déjà pas dit que la concertation sociale était «morte et enterrée»?!

Que la concertation sociale soit très compliquée, a fortiori en période de crise, n'est un secret pour personne. Prétendre qu'elle est «morte et enterrée», comme avancé par ceux qui veulent prouver que la Belgique fédérale, avec sa démocratie politique et sociale, ne fonctionne plus (ndlr, c'est-à-dire la NVA) est aller un pont trop loin.

Ces déclarations apportent par ailleurs, et opportunément, de l'eau au moulin de ceux qui veulent faire passer plus rapidement leur agenda de droite, et sans négociations avec les syndicats, ce qui inclut aussi, en tout cas, l'open VLD.

Les premières années

La concertation sociale est le résultat de rapports de force. Ce n'est pas un hasard si les quatre premières conventions collectives de travail (CCT) d'avant 1914 ont été établies là où le syndicat était puissant et pouvait donc faire valoir sa force: dans le textile (Verviers), dans le secteur des livres et de la carrosserie (Bruxelles) et dans l'automobile (Minerva Anvers).

Après la première guerre mondiale

La «commission syndicale» de l'époque, prédécesseur de la FGTB, lançait une offensive: on ne travaillerait pas tant que trois revendications ne seraient pas rencontrées: la journée de huit heures, le salaire minimum et la reconnaissance du syndicat.

Ce n'est pas non plus un hasard si les premières commissions paritaires sont apparues alors dans la métallurgie et dans les mines, où la journée de huit heures a rapidement été introduite. Ceci s'est fait avec l'aide du ministre du travail de tendance socialiste Joseph Wauters. Dans les années qui ont suivi, quinze autres commissions paritaires ont été instituées. La concertation sectorielle constitue, depuis lors, la base du dialogue social en Belgique.

Ce n'est qu'avec la grève générale de 1936 que la concertation interprofessionnelle a été officialisée. La première semaine de congé payé a été obtenue lors de la première Conférence nationale du travail. Pour ce faire, il a fallu signer un compromis: l'introduction de la semaine de 40 heures a été transférée aux commissions paritaires «pour analyse et négociation».

Après la Seconde guerre mondiale

Le projet d'accord social de 1944 jette les bases de la reconnaissance définitive du syndicat en tant qu'acteur représentatif des travailleurs. Entre 1944 et 1955, se tiennent douze conférences du travail. Celle de 1947 sera l'amorce des conseils d'entreprise et comités pour la prévention. Ceux-ci ont été introduits pour la première fois là où nous

étions les plus forts, à savoir dans le Hainaut et à Liège.

En 1948, le Conseil central de l'économie (CCE) voit le jour. En 1952, le Conseil national du travail (CNT) est institué, un organe qui acquiert aussi une compétence

Les belles années

Dans les belles années qui couvrent la période de 1960 à 1974, les principales améliorations ont été obtenues dans les secteurs. Les accords interprofessionnels visaient alors surtout à consolider les principales réalisations dans les secteurs les plus forts et à les élargir aux PME. On est ainsi progressivement passé à quatre semaines de congé payé et à la semaine de 40 heures. Notre salaire minimum interprofessionnel reste une réalisation dont peuvent toujours rêver les syndicats de la plupart des autres pays industrialisés...

Il n'empêche que la concertation sociale a aussi souvent été contestée, aussi bien par l'extrême droite que par la petite gauche. Les présidents syndicalistes de l'époque (Mertens, Major et Debunne) qui sont longtemps restés au pouvoir, sont parvenus à ancrer les résultats positifs.

Une concertation sociale plus difficile depuis la crise du pétrole de 1974

A partir de la crise de la moitié des années 70, il y a eu moins d'«abondance». Parallèlement, la montée du chômage a aussi contribué à inverser les rapports de force. Durant plusieurs années, plus aucun accord interprofessionnel n'a été signé.

Ceci s'explique notamment par l'immixtion croissante des pouvoirs publics: blocage salarial, tripotage de l'index, et introduction de la loi sur la «sauvegarde de la compétitivité» de 1989, qui implique que le CCE doit désormais établir un rapport compliqué sur l'évolution du pouvoir d'achat dans les pays voisins et en Belgique...un pas important vers la «technocratisation» de la concertation interprofessionnelle.

L'internationalisation de l'industrie a aussi une influence négative. Dans la plupart des autres pays, les accords interprofessionnels sont peu connus, voire tout à fait méconnus et les CEO internationaux ne les approuvent que s'ils y voient un profit.

Par rapport à avant, plus de thèmes sont aussi abordés. Pensons par exemple à la formation, aux allocations, au crédit-temps ou encore à la prépension. Ceci ne facilite pas les négociations, que du contraire.

Tout cela ne doit pas nous faire oublier que nos prédécesseurs ont dû se battre pour pouvoir négocier...

■ OMBUDS SOCIAL

Erreur ou pas, la durée de travail hebdomadaire minimale doit être respectée!

La loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 (article 11bis) est claire: "La durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel (...) ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise. A défaut de travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise, il faut se référer à la durée du travail applicable dans le même secteur d'activité."

La sanction du non-respect de cette règle est que le travailleur à temps partiel peut réclamer la différence de salaire sur base d'une occupation théorique dans le cadre de cette durée de travail hebdomadaire minimale.

Cette règle a encore été confirmée l'an dernier par la Cour du travail de Mons. Un employeur ressortissant à la commission paritaire du commerce de détail indépendant

(CP 201) occupait une travailleuse dans les liens d'un contrat prévoyant une durée de travail hebdomadaire moyenne de 8 heures. Dans la CP 201, la durée de travail à temps plein était à l'époque de 39 heures et on n'avait pas utilisé la possibilité légale d'autoriser par CCT sectorielle une durée de travail inférieure à un tiers temps. Or, 8 heures est inférieur au tiers de 39 h.

A l'issue du contrat, la travailleuse réclamait des arriérés de salaire, de prime de fin d'année et de pécule de vacances. Le tribunal du travail de Mons lui a donné raison sur toute la ligne. En appel, l'employeur invoqua "l'erreur invincible" parce que son secrétariat social et l'inspection sociale n'avaient pas formulé de remarques. La Cour du travail, réfutant cet argument, a confirmé le jugement du tribunal du travail.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Observatoire bruxellois des prix de référence des marchés publics

Le 21 mars 2013, à l'initiative de la FGTB, le Conseil économique et social bruxellois a remis au gouvernement bruxellois un avis d'initiative portant sur les modalités de la création, en son sein, d'un Observatoire des prix de référence des marchés publics.

Le dispositif prévoit d'imposer aux pouvoirs adjudicateurs régionaux de prendre l'avis de cet Observatoire sur le caractère 'normal' du prix remis par les firmes participant à un marché public. Ce caractère normal sera plus spécialement apprécié au regard du respect des législations sociales et fiscales. L'idée est d'offrir aux pouvoirs adjudicateurs bruxellois les moyens effectifs de vérifier qu'ils ne confient pas, en toute bonne foi, des marchés publics à des adjudicateurs peu soucieux du respect de la législation (et ayant recours, notamment, au travail au noir...).

S'appuyant sur une étude juridique très détaillée, le Conseil économique et social considère que le projet n'impliquera pas de modifier -ni même de compléter- la législation fédérale sur les marchés publics. En réalité, il s'agira, pour l'autorité régionale, de prévoir un cadre législatif et réglementaire destiné à aider les pouvoirs adjudicateurs relevant de sa compétence à respecter au mieux les dispositions de la législation fédérale relative aux prix anormalement bas !

Pour justifier son intervention en ce domaine, la Région de Bruxelles-Capitale peut notamment se prévaloir de ses compétences en matière de placement des travailleurs, de pouvoirs subordonnés, d'organisation de son administration centrale et de ses services décentralisés, conformément à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle.

samuel.droolans@fgtb.be

Formation «actualités en droit du travail individuel et collectif»

La prochaine formation pour les membres des ODS et des services juridiques des centrales est prévue pour le jeudi 23 mai 2013.

La formation aura pour thème «actualités en droit du travail individuel et collectif».

La formation sera donnée par Jan Buelens dans les locaux de la FGTB, 42 rue Haute à 1000 Bruxelles.

Informations & inscriptions: antonella.alfeo@fgtb.be

Pour une fiscalité juste!

A l'occasion du 1er mai, la FGTB Bruxelles se réunira, le 24 avril prochain, en Conseil syndical pour débattre de l'impérieuse nécessité d'une réforme fiscale d'envergure, ayant comme objectif un impôt (plus) juste, au service de tous. Le débat sera alimenté par Christophe QUINTARD (FGTB fédérale), Ahmed LAAOUEJ (sénateur) et Lieven DENYS (VUB). Renseignement: eric.buysens@fgtb.be

Les coopératives et les transmissions d'entreprises, quelles articulations?

D'ici 2020, on estime qu'environ un tiers des PME wallonnes sera confronté à un problème de transmission. Faute de repreneur préparé ou identifié à temps, ce sont des milliers d'entreprises et d'emplois qui risquent de disparaître.

En Wallonie, la SOWACCESS a été mise en place pour s'attaquer particulièrement à ce dossier en facilitant la rencontre entre cédants et acquéreurs. Mais d'autres pays européens vont beaucoup plus loin en ouvrant également la possibilité de transmission aux travailleurs de l'entreprise à céder sous forme coopérative.

C'est pour étudier particulièrement ce sujet que Propage-s (agence-conseil en économie sociale), le CEPAG (Centre d'éducation populaire André GENOT), la FGTB wallonne, la SOWACCESS et CECOP¹ se sont associés pour organiser, le 7 mars dernier à Gosselies, un colloque autour de cette question.

Echo du colloque

Plusieurs intervenants ont partagé la réflexion suivante: les coopératives ont un rôle à jouer dans le tissu économique d'un pays ou d'une région et cela doit se faire avec l'aide des pouvoirs publics. Pour Bruno ROELANTS, secrétaire général de la CECOP: nous vivons une période-charnière en ces temps de crise. Depuis 2008, en effet, le monde se découvre des limites: limites de la production, limite des ressources naturelles... Malgré ces bouleversements, on peut constater que les coopératives ont bien résisté. Elles ont même fait un bond en avant.

Plusieurs pays européens, comme l'Italie, la France, l'Espagne² ont fait l'expérience de la reprise d'entreprises par les coopératives. Une reprise qui implique une participation démocratique, le développement de réseaux et une réglementation spécifique.

Après les expériences dans les autres pays européens, la question du financement des coopératives, en Belgique, a été mise en discussion. On constate que, même si on

peut investir dans le domaine coopératif, il existe peu de possibilités de financement. Et celles qui existent sont peu connues et peu utilisées.

Plusieurs intervenants s'accordent pour préciser qu'il faut une réflexion globale sur l'intervention des pouvoirs publics en la matière, notamment parce que les interventions publiques existantes sont généralement limitées dans le temps mais aussi du point de vue du pourcentage de l'apport. Il est difficile de trouver un financement, public ou privé, sur le plus long terme. Une difficulté qui ne concerne d'ailleurs pas uniquement le système coopératif.

Certaines pistes ont été évoquées: la mise en place d'un «fond coopératif»; un assouplissement des «cadres» jugés trop restrictifs. Bref, il faudrait créer un véritable outil de financement pour le secteur coopératif.

On estime qu'il est possible d'ouvrir un champ nouveau avec la création d'entreprise d'économie sociale. Mais si nous avons les outils permettant de créer ce type d'entreprise, nous n'en avons pas encore la «culture». Les syndicats doivent également s'emparer de cette question.

Par ailleurs, il est nécessaire de trouver une harmonie d'un point de vue législatif. En effet, la 6ème réforme de l'Etat prévoit la régionalisation de toute l'économie sociale mais la fiscalité et le droit social restent des compétences fédérales.

La viabilité sociale et économique dépend notamment de l'économie sociale. Cette dernière rémunère le travail et non le capital et investit dans l'économie réelle et non-spéculative. C'est une question de volonté politique.

info@propage-s.be

Les actes du colloque seront prochainement disponibles sur:
www.cepag.be/productions

Colloque Lundi 22 avril 2013

Sans emploi, Travailleurs... Bientôt tous pauvres?

Comme partout en Europe, notre gouvernement a décidé d'imposer l'austérité aux travailleurs et allocataires sociaux. Les réformes de l'assurance chômage ou des assimilations pensions vont précipiter des dizaines de milliers de citoyens sous le seuil de pauvreté dans les mois et années à venir. Comble du cynisme, le gouvernement s'engage dans le même temps à «sortir 380.000 personnes de la pauvreté d'ici à 2020»!

Outre leurs conséquences sociales désastreuses, ces choix politiques auront également de nombreuses répercussions indirectes. Logement, marché de l'emploi, santé publique, accès à l'énergie, égalité des droits, discriminations, finances des communes... La précarisation d'une frange toujours plus importante de la population entraînera de profondes mutations dans notre société.

Ce colloque, organisé par le Cepag et la FGTB wallonne, sera l'occasion de dresser un état des lieux actuel de la situation mais aussi de se pencher sur ce qui nous attend demain. En compagnie de spécialistes et d'acteurs de terrain, nous aborderons les différents aspects de la précarité et les stratégies à mettre en œuvre pour s'y opposer.

Découvrez le programme du colloque et les intervenants sur:
www.cepag.be/formations

*Le colloque aura lieu de 9h à 16h à l'Espace Solidarité
rue de Namur 47 – 5000 Beez.*

Infos & Inscriptions:
cepag@cepag.be
T. 081/26 51 53 - F. 081/26 51 51

¹ Confédération Européenne des Coopératives de Production et de Travail Associé, des Coopératives Sociales et des Entreprises Sociales et Participatives.

² Des représentants italiens, français et espagnols ont apporté leur témoignage et fait part de leur expérience à l'occasion du colloque. Le compte-rendu de leurs interventions dans les actes du colloque prochainement disponible sur www.cepag.be.

La Flandre prépare le transfert des allocations familiales

La 6e réforme de l'Etat prévoit la régionalisation des allocations familiales. Il s'agit d'une matière qui relève de la sécurité sociale en raison du lien direct avec les cotisations patronales et de la gestion paritaire au sein de l'Office national des allocations familiales pour travailleurs salariés (ONAFTS).

L'administration flamande prépare actuellement un Livre vert qui réunit une série de pistes et d'idées au sujet des compétences à transférer et qui devrait être prêt pour mai 2013. Pour les partenaires sociaux, c'est l'occasion d'affiner leur position existante concernant les allocations familiales. Quels sont les principaux éléments de discussion entre partenaires sociaux ?

Quelques éléments de l'accord intervenu entre partenaires sociaux

Déjà en juin 2012, les partenaires sociaux flamands ont conclu un accord sur la future gestion paritaire des compétences et des moyens transférés. Cette gestion paritaire est également intégrée dans la discussion sur les structures, ce qui signifie:

- affectation des moyens à une agence tripartite dans le cadre d'une gestion globale;
- présence des partenaires sociaux dans l'organe de gestion de l'agence de paiement des allocations familiales.

Les éléments suivants sont avancés en vue de la concrétisation du régime des allocations familiales en Flandre:

- un régime universel basé sur le principe d'assurance avec des allocations de base substantielles non liées au revenu;
- basé sur une solidarité verticale et horizontale au niveau du financement;
- avec des suppléments sélectifs en plus du socle universel.

L'objectif du régime est de prévenir la précarisation des ménages avec enfants. Toutefois, cet objectif ne peut pas être réalisé par le seul régime des allocations familiales, la fiscalité devant également y contribuer. A ce sujet, il faut tenir compte de l'impôt des personnes physiques (régulé au niveau fédéral).

Le transfert ne peut aller de pair avec une

modification fondamentale immédiate du régime: il faut prévoir une phase transitoire qui conserve le régime actuel, à l'exception d'interventions qui -avec l'accord des partenaires sociaux- amélioreraient l'efficacité sociale du régime. Cette période transitoire doit alors être mise à profit pour élaborer le régime flamand. L'idée de la liaison des allocations familiales au bien-être est reprise dans le texte, mais en des termes très vagues, les employeurs ne semblant pas être disposés à accepter un texte plus formel.

La position de la FGTB flamande

Un consensus entre partenaires sociaux est utile et nécessaire pour préserver la gestion paritaire. Mais la recherche d'un consensus n'est pas un but en soi: il ne doit pas déboucher sur une mise en cause du régime. A cet égard, la FGTB flamande défend les positions suivantes:

- les allocations familiales constituent une aide financière (provenant des moyens de la sécurité sociale) pour les ménages avec enfants et elles sont inconditionnelles. La base de financement doit préserver l'aspect de redistribution;
- les partenaires sociaux ont un rôle évident à jouer dans la gestion paritaire;
- la continuité est assurée pour les bénéficiaires parce que le régime actuel n'est pas remis en question et parce que le régime ne subira aucun changement pendant la phase de transition;
- les allocations devraient être liées au bien-être. En effet, une étude du 'Centrum voor Sociaal Beleid' démontre que la pauvreté des enfants aurait diminué de 60% s'il y avait eu une liaison au bien-être au cours des 20 dernières années;
- les suppléments sociaux octroyés -en plus des montants de base universels- peuvent également être maintenus. Toutefois, un élargissement des groupes cibles n'est envisageable que si le budget disponible est plus important.

Si des améliorations sont apportées, elles doivent viser d'abord à supprimer les différences entre invalides (supplément plus élevé) et demandeurs d'emploi et pensionnés (supplément moindres).

fvermeersch@vlaams.abvv.be

Flandre: nouvelle boîte à outils «Pour des emplois de qualité»

Avec cette boîte à outils, on peut effectivement se mettre au travail dans l'entreprise!

Une boussole à utiliser dans la pratique

La boîte à outils est basée sur trois clés: s'attaquer au stress au travail, œuvrer en faveur d'emplois motivants et veiller à l'équilibre entre travail et vie privée. Chaque module combine matériel de fond (notamment des données chiffrées du moniteur «emploi de qualité» flamand) et outils pratiques: argumentaire, matériel de formation, check-lists, plans phasés, histoires d'entreprise enthousiasmantes. L'emballage digital de la boîte à outils permet une mise à jour permanente.

Un réseau d'apprentissage en Flandre

La Fondation Innovation & Travail ("Stichting Innovatie & Arbeid") a programmé, pour les mois à venir, un tour des Flandres pour promouvoir la boîte à outils et discuter de l'approche du problème. Elle pourra ainsi dépister les initiatives intéressantes dans les secteurs, les entreprises et les institutions pouvant déboucher sur des instruments complémentaires, des expériences pratiques et des conseils et astuces.

Informations

La boîte à outils est une création de la Fondation Innovation & Travail ("Stichting Innovatie & Arbeid") et du Centre de recherche des partenaires sociaux flamands représentés au Conseil social et économique flamand. Pour la boîte à outils et des informations sur ce moniteur "Emplois de qualité", surfez sur www.werkbaarwerk.be.

Projet FGTB/CGSP en Roumanie

Fin mars, la cinquième activité du projet de coopération (2008-2013) entre la FGTB/CGSP et le syndicat roumain CNSLR-Fratia s'est déroulée à Predeal. Ce projet est plus particulièrement consacré au développement d'une formation de base et d'une formation pour les cadres sur la concertation sociale et la négociation collective.

Nous avons profité de l'occasion pour évaluer les quatre dernières activités du projet, le guide de formation roumain et la méthode de formation (apprentissage par l'expérience) utilisée par la CGSP. Enfin, nous avons examiné les besoins non encore rencontrés pour envisager une suite au projet.

Les partenaires du Sud participent à la réflexion du nouveau programme de coopération syndicale internationale

Le programme de coopération syndicale internationale de la FGTB pour la période 2012-2014 est à mi-chemin. Le FSM de Tunis a été le moment par excellence pour organiser, avec 30 représentants de nos 17 partenaires syndicaux, une réflexion au sujet de notre nouveau programme dont le début est prévu pour 2015. Les partenaires du Sud ont notamment formulé une vision commune sur la coopération syndicale internationale. Notre prochain programme sera placé sous le signe du Travail décent, de la solidarité, de la démocratie, de la société, de la justice sociale et de l'égalité: six volets sur lesquelles nos partenaires se sont rapidement entendus.

■ EUROPE

Conférence européenne de l'OIT: les politiques de sortie de crise mises à nu

Au moment où cet article est rédigé se déroule à Oslo la Conférence européenne de l'OIT. Elle accueille les représentants patronaux, syndicaux et gouvernementaux de tous les pays européens de l'Atlantique à l'Asie centrale.

L'UE, l'OCDE,... sont invitées à s'y exprimer.

La Conférence réunit donc dans la même enceinte, et pour l'espace de quatre jours, ceux qui mènent les politiques actuelles prétendant nous sortir de la crise et ceux qui en font les frais.

Le mouvement syndical, coordonné par la CES et la CSI, saisit cette occasion pour marteler de manière argumentée un message: «les politiques menées actuellement nous enfoncent dans la crise».

Le Président de la FGTB Rudy DE LEEUW est l'un des portes parole des travailleurs désigné. Dans son intervention, il a pointé ces mesures qui affectent toute croissance créatrice d'emploi. D'une part, la diminution des dépenses publiques détruit les capacités

de l'Europe dans les domaines de l'éducation, des infrastructures, de l'innovation... D'autre part, la diminution des salaires/allocations sociales détruit la consommation sans compensation suffisante par les exportations.

Ces deux critiques sont confortées par des rapports du FMI et par le «Global Wage Report» de l'OIT.

La FGTB a défendu une alternative: une fiscalité dont la base augmenterait, tout en pesant moins sur les travailleurs afin de financer des politiques de l'emploi, investir 1 % du PIB de l'UE et reporter l'objectif de 3 % du déficit budgétaire à 2017.

L'UE est particulièrement interpellée, elle qui nous fait emprunter des sentiers de sortie de crise bien périlleux et qui surtout, se donne aussi les moyens de mener les politiques d'austérité en neutralisant la libre négociation collective au mépris des Conventions de l'OIT, pourtant ratifiées par ses états membres...

thierry.aerts@fgtb.be

■ RELATIONS INTERNATIONALES

L'UGTT appelle à la solidarité syndicale

La délégation FGTB a donné vie au village syndical du Forum social mondial qui s'est tenu à Tunis du 26 au 30 mars 2013. Son stand revendiquait une fiscalité plus juste, en épinglant les rentiers qui se réfugient en Belgique, où la fiscalité pèse davantage sur le travail que sur les revenus du capital...

Pour illustrer ses revendications, la FGTB a organisé un event original (voir video sur www.fgtb.be) et a fait déguster des frites sous le label «Belgique, paradis de la frite et de la fiscalité...pour les riches».

En outre, la FGTB a participé activement à divers débats sur la sécurité sociale, les libertés syndicales,...

Ce qui frappait au FSM, comme dans les rues de Tunis, c'était ce besoin de communiquer des Tunisiens: ils voulaient apprendre sur la démocratie, ses mécanismes et, surtout, sa protection. Heureux d'avoir renversé le pouvoir dictatorial, ils restent vigilants.

Ils étaient dans la rue (janvier dernier) pour dire aux islamistes d'Ennahda (le parti majoritaire) qu'ils n'étaient pas d'accord

de changer l'article 22 de la Constitution et de modifier "les femmes sont égales aux hommes" pour "les femmes sont complémentaires aux hommes"!

L'Union générale des travailleurs de Tunisie, principal syndicat tunisien, qui a participé à toutes les luttes pour la démocratie se voit agressée, ses membres attaqués. Ses locaux ont été incendiés ou souillés par des dépôts d'immondices. L'UGTT s'oppose à Ennahda, qui ouvre les portes aux pratiques néolibérales (flexibilisation, recours à la sous-traitance) et veut fermer celles des écoles laïques.

Le FSM s'est terminé sur une série de déclarations dont la déclaration syndicale qui proteste contre les atteintes au droit de grève, la criminalisation de la protestation, les agressions de syndicalistes, etc. La déclaration appelle les syndicats à mieux profiter "des espaces de réflexion et de débats" qu'offre la Confédération syndicale internationale.

yolanda.lamas@fgtb.be