

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 10, décembre 2013

■ Economie

La Belgique vers une économie
bas carbone? Avis en vue!

Négociations sur le climat:
lenteur et manque d'ambition

■ Entreprises

Politique du personnel moderne :
des entreprises performantes grâce
à plus de bien-être au travail?

■ Politique sociale

La sécurité sociale bruxelloise
de la N-VA: irréalisable!

Facteurs explicatifs de l'augmentation
du nombre d'invalides

■ Ombuds social

Travail intérimaire: obligation
d'information semestrielle

■ Echo région Bruxelles

Accord des interlocuteurs sociaux
sur la réforme de l'Etat

■ Echo région Wallonie

Dégradation des finances communales :
cinq revendications de la FGTB wallonne

■ Echo région Flandre

Un langage clair sur les allocations familiales

■ Europe

Victoire syndicale

■ Relations Internationales

La délégation syndicale chinoise
en visite à la FGTB

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

www.rethinkrefit.eu

Le 2 octobre 2013, la Commission européenne a lancé sa communication «Refit». Elle annonce qu'il n'y aura plus de nouvelle règle en matière de santé et sécurité au travail au niveau européen.

Plus d'initiative sur les substances cancérigènes, plus rien sur les lésions dorsales et musculaires causées par le travail répétitif! De plus, la Commission refuse, au mépris des dispositions du Traité de fonctionnement de l'Union sur le dialogue social, de ratifier les accords entre partenaires sociaux dans le secteur de la coiffure, alors que les travailleurs y sont victimes de cancers professionnels et de dermatites!

Elle refuse également de ratifier l'accord dans le domaine de la pêche (alors qu'il s'agit de la transposition d'une convention de l'Organisation internationale du travail). En outre, elle souhaite alléger la législation existante en matière de santé et sécurité au travail désormais considérée comme une «charge». Mais d'autres domaines sont également visés: l'environnement, les licenciements collectifs et transferts d'entreprises, l'information et la consultation des représentants des travailleurs et l'information individuelle lors de l'entrée en service (contrat de travail, règlement de travail).

Nous mettons la Commission en demeure de respecter les missions que lui confie le Traité en matière d'amélioration des conditions de vie et de travail. Nous rappelons au Conseil européen que «dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union prend en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate, à la lutte contre l'exclusion sociale ainsi qu'à un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine.»

Et nous appelons nos parlementaires européens à relayer, à quelques mois des élections, notre exaspération et notre inquiétude en leur adressant une pétition que nous vous encourageons tous à signer.

Rendez-vous sur www.rethinkrefit.eu!

Indexation automatique et compétitivité à long terme: pas d'impact prouvé

Contrairement à ce que défendent certains médias et certains acteurs de la société, rien ne prouve que le système de l'indexation automatique des salaires tel que nous le connaissons en Belgique ait un impact négatif sur la compétitivité à long terme des entreprises. Ce sujet fait l'objet de nombreux débats, cependant aucune étude scientifique n'avait auparavant analysé la question en profondeur. La publication de l'IRES (Institut des recherches économiques et sociales de l'UCL) du mois de novembre 2013 porte sur cette question et vise à analyser si l'indexation des salaires a effectivement contribué à la dégradation passée de la position compétitive de l'économie belge.

Les principaux constats sont les suivants:

- *l'indexation est un mécanisme parmi tant d'autres pour adapter les salaires à l'évolution du coût de la vie. En Belgique, cette adaptation se fait de manière automatique alors que dans d'autres pays elle fait l'objet d'une négociation entre travailleurs et employeurs. Ceci a pour effet, qu'à long terme, tous les salaires sont adaptés en fonction de l'inflation passée;*
- *les résultats de l'étude tendent à démontrer que l'indexation automatique des salaires n'est pas un facteur déterminant de l'évolution à long terme de la compétitivité des entreprises belges.*

ECONOMIE

La Belgique vers une économie bas carbone? Avis en vue!

A l'heure où les négociations sur le climat patinent, de plus en plus de rapports surgissent pour étudier, analyser, dessiner les contours d'une économie belge dite bas carbone.

L'administration publique fédérale vient de publier deux rapports intéressants.

- 1) En septembre 2013, le Bureau fédéral du Plan a publié un document de travail intitulé «Walking the green mile in Employment: employment projections for a green future», qui étudie l'impact sur l'emploi jusqu'en 2030 de la transition vers un système énergétique 100% issu des renouvelables en 2050. Cette publication fait suite à une première étude, sortie en décembre 2012, qui avait démontré la faisabilité «technique et économique» d'un passage à 100% de renouvelables en Belgique en 2050. Toutefois, les aspects socio-économiques n'y avaient pas été abordés. Cette seconde étude apporte donc de nouveaux éléments de réponse.

Le Conseil central de l'économie a décidé d'auditionner les auteurs de cette seconde étude. Les interlocuteurs sociaux analyseront ensuite la pertinence de remettre un avis sur la question.

- 2) Le SPF Environnement vient également de publier une étude intitulée: «Scénarios pour une Belgique bas carbone à l'horizon 2050». Un calculateur a été développé, qui permet de construire ses propres trajectoires de réduction d'émissions en actionnant les principaux leviers de réduction et en choisissant les principaux paramètres déterminant ces trajectoires.

Cette fois, c'est le Conseil fédéral du Développement durable qui sera amené à se prononcer sur cette étude.

Si les décisions tardent à venir en terme d'engagements internationaux sur les réductions d'émissions de CO₂, force est de constater qu'une certaine effervescence existe sur les moyens, de plus en plus concrets, d'y parvenir.

sebastien.storme@fgtb.be

Négociations sur le climat: lenteur et manque d'ambition

La Conférence des Parties 19 (COP 19) des Nations Unies sur le Changement Climatique s'est tenue du 11 au 23 novembre 2013 à Varsovie.

Déjà avant de débuter, la COP19 était considérée comme une conférence «de transition» ou «de travail».

On espérait des avancées en terme de financement et d'engagements des États sur les réductions d'émissions de CO₂, mais on n'attendait pas de résultats ambitieux.

À la sortie, aucun engagement, seulement une promesse de définir rapidement des «contributions» de réductions d'émission et de continuer à «mobiliser de l'argent public, à des niveaux supérieurs à ceux de l'aide d'urgence 2010-2012 (30 milliards de \$)».

Bref, on a, une fois de plus, sauvé le processus de négociations climatiques à Varsovie, en oubliant de sauver le climat. Une fois de plus, la montagne a accouché d'une souris.

Pourtant, les Nations Unies restent la seule

instance à pouvoir apporter une réponse à un défi aussi global et aussi planétaire que les changements climatiques.

En guise de protestation sur la faiblesse des mandats dont les responsables politiques disposaient en arrivant à Varsovie, les représentants des principaux mouvements représentatifs de la société civile (les organisations syndicales et les ONG environnementales et de développement) ont décidé, deux jours avant la fin des négociations, de quitter l'enceinte de la conférence, refusant de la sorte de cautionner la lenteur et le manque d'ambition des États.

Le prochain «momentum» sur le climat est d'ores et déjà fixé à Paris en décembre 2015. Il faudra alors avoir abouti à un accord global, juridiquement contraignant, engageant l'ensemble de la planète. Il reste deux ans et la COP 20 de Lima en 2014 (où un préaccord doit être trouvé !) à la communauté internationale pour parvenir à un accord en 2015. Une seconde en temps onusien.

sebastien.storme@fgtb.be

Politique du personnel moderne: des entreprises performantes grâce à plus de bien-être au travail?

Le mercredi 4 décembre, la FGTB a tenu une journée d'étude sur la politique du personnel et le bien-être au travail. Le thème de la journée était volontairement provocateur. Nous savons en effet que le bien-être au travail et une politique du personnel moderne ne vont pas toujours de pair. Le bien-être au travail est trop souvent considéré, même aujourd'hui, comme relevant du conseiller en prévention ou du médecin du travail,... Le but de cette journée était d'entendre et d'échanger des vues avec le monde académique et d'illustrer le propos par une discussion avec deux employeurs. Nous avons particulièrement insisté sur la participation de délégués à cette journée afin d'assurer le débat et la confrontation avec la réalité du terrain.

Le professeur WILKIN s'est demandé si l'individu et l'organisation peuvent cohabiter dans un mariage ou s'ils sont voués à divorcer. Il nous a donné un aperçu critique des différents modèles sur la base desquels une organisation pouvait être structurée, et les outils et concepts qui pour lui sont symboliques des temps hyper modernes (new world of work, talent management, paperless office, BYOD, coworking, SMART, Pearl, KPI, e-branding, ..). Nous avons ensuite découvert l'hybridation de deux modèles, qui n'a pas été réfléchi en profondeur (modèle individuel versus modèle organisationnel). Cette hybridation ayant des conséquences assez catastrophiques pour les travailleurs.

Le professeur DELOBBE s'est interrogée sur la rentabilité des investissements dans le bien-être des travailleurs. Elle a concentré son étude sur le secteur des grandes surfaces en Belgique. Ses conclusions sont que le bien-être au travail est un facteur et un point qui fait partie intégrante de la performance de l'organisation. L'adoption de «meilleures pratiques HR» peuvent être liées à une diminution du bien-être au travail. Si les facteurs de stress et les leviers d'actions sont connus, le diagnostic et la mise sur pied d'un plan d'action doit se faire au cas par cas. De plus, il existe une relation négative entre le bien-être au travail des travailleurs d'une part et l'absentéisme et les chiffres de rotation du personnel d'autre part. Parallèlement, le professeur DELOBBE a constaté un lien fort

et positif entre le bien-être au travail des travailleurs et la satisfaction des clients!

Le professeur VAN DEN BROECK nous a fait un exposé passionnant sur deux aspects du bien-être au travail, à savoir d'un côté, l'absence totale de bien-être au travail, qui à terme, peut mener à des situations de burn-out, et d'un autre côté la portée de ce qu'elle qualifie d' «enthousiasme».

Par une analyse des causes et conséquences du burn-out et de l'enthousiasme, le professeur VAN DEN BROECK nous a appris comment tendre vers davantage de bien-être au travail par la motivation des travailleurs. A noter qu'elle a souligné à ce sujet que la façon dont le travail est organisé (dans tous ses aspects) est très importante.

Madame ARTEEL, gérante de la SPRL du même nom, a souligné dans son exposé que 67% des travailleurs disent ne pas se sentir valorisés. Madame ARTEEL a aussi montré que la valorisation des travailleurs était payante pour les entreprises et rendait les travailleurs eux-mêmes plus heureux. Notons également son point de vue selon lequel la valorisation et la rémunération ne sont pas nécessairement synonymes. Mais nous soulignons que la rémunération et le concept d'un «salaire égal pour un travail égal» restent des points cruciaux pour la FGTB.

Monsieur PRETE, administrateur délégué et directeur général de Techspace Aero, nous a présenté ses idées. Ses conclusions doivent être bien comprises: il souligne que «l'économie se porte bien à condition que le bien-être soit amélioré» et par ailleurs que «les résultats de l'entreprise servent à améliorer le bien-être.»

La journée fut extrêmement enrichissante et permit de mettre en évidence certaines dérives et de constater que certains secteurs et entreprises sont très loin d'accorder de l'importance au bien-être au travail. Il va de soi que nous tirerons de tout ceci des outils nous permettant de mieux aborder ces problématiques dans les CE et CPPT.

francois.philips@fgtb.be
valerie.jadoul@fgtb.be
kristel.debacker@fgtb.be

Les délocalisations en Europe: en savoir plus

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe tripartite de l'Union européenne situé à Dublin. Elle évalue les conditions de travail et les relations industrielles. Une de ses divisions suit et analyse l'ensemble des restructurations à travers l'Europe. Dans son dernier rapport de décembre 2013, elle compare notamment les pertes et gains d'emplois dans les différents secteurs avant et après la crise, ainsi que les délocalisations. Pour la Belgique, elle a ainsi calculé que, sur dix ans, 10,2 % des pertes d'emplois annoncées (dans les entreprises de plus de 100 travailleurs) étaient imputables à des délocalisations (37 recensées) alors que la moyenne européenne (781 recensées) est de 5,6%. 21% de ces emplois ont été transférés vers un nouveau pays membre de l'Union européenne et 67% vers les 15 pays d'avant l'élargissement (EU 15). Contrairement aux idées répandues, les pertes d'emplois suite à des délocalisations « hors Union » ne représentent que 8% de l'ensemble des délocalisations pour la Belgique alors qu'elles représentent 40% au niveau de l'Union des 27. Pour plus d'informations, consultez le rapport annuel (en anglais uniquement) sur le site <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1380.htm>

Relèvement du plafond de revenus pour les suppléments sociaux relatifs aux allocations familiales

Le plafond de revenus d'application permettant d'avoir droit ou non à un supplément d'allocations familiales a été relevé. Auparavant, ce plafond était lié à l'indemnité maximum des allocations d'invalidité. Ces dernières années, ce montant avait été relevé, mais le relèvement parallèle dans la réglementation sur les allocations familiales avait été oublié. Le Comité de gestion de l'Office national des allocations familiales pour travailleurs salariés est intervenu à plusieurs reprises pour corriger cette irrégularité, mais on attendait une condamnation de la Cour du travail de Bruxelles, le 28 février 2013, pour que le point soit réalisé. La nouvelle loi unique sur les allocations familiales, dont il était question dans notre précédent Echo, contient maintenant un article qui prévoit le relèvement du plafond de revenus à partir du 1/07/2014

■ POLITIQUE SOCIALE

La sécurité sociale bruxelloise de la N-VA: irréalizable!

La N-VA souhaite scinder la sécurité sociale en une partie wallonne et une partie flamande. Pour Bruxelles, la N-VA a pensé à une «solution» spéciale, impliquant de choisir de s'affilier à la sécurité sociale wallonne ou flamande. Comme il ne peut y avoir de concurrence dans les entreprises bruxelloises, la N-VA souhaite lever les mêmes cotisations à Bruxelles, mais les droits seront différents selon la région choisie.

De plus, la N-VA souhaite introduire deux types de sécu: une sécurité sociale à structure bicéphale (flamande et wallonne) pour les matières personnalisables et une sécurité sociale à structure tricéphale (flamande, wallonne et bruxelloise) pour les matières liées au lieu de travail. La sécurité sociale pour les matières personnalisables intégrerait les pensions, les soins de santé, le chômage et l'assistance; la sécurité sociale liée au travail regrouperait le chômage temporaire, l'incapacité de travail, le droit du travail et la concertation sociale.

Cette proposition nous laisse sceptiques. Le professeur Bea CANTILLON a déjà vivement critiqué la proposition dans un article d'opinion relayé dans De Tijd (5 novembre). Bien qu'elle rappelle que cette proposition n'était pas nécessaire pour réfléchir rationnellement à la problématique et qu'il n'est donc pas utile de s'y attarder plus longuement, nous tenons à reprendre ci-après ses arguments.

On introduirait une forme de sous-nationalités car les Bruxellois devraient choisir des droits de sécurité sociale pour les matières personnalisables en Flandre ou en Wallonie.

Cela déformerait la sécurité sociale parce que l'on demanderait des cotisations sociales égales pour des droits différents selon les Régions pour les matières personnalisables.

La sécurité sociale liée au travail serait scindée en systèmes wallon, flamand et bruxellois, chaque Région déterminant elle-même le montant des cotisations de son système. Selon la région où vous travaillez, il y aurait donc différentes cotisations sociales, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs. Ceci mettrait les entités fédérées en concurrence.

La proposition soulève aussi quelques questions. Pourquoi une maladie de courte durée serait-elle considérée comme matière liée au travail, à l'inverse d'une maladie de longue durée qui serait une matière personnalisable? Il en va de même pour le chômage: pourquoi le chômage temporaire serait-il considéré comme matière liée au travail et pourquoi les pensions ne le seraient-elles pas? Alors que l'on plaide pour un lien direct entre le travail et la sécurité sociale?

Cette proposition ne tient donc pas la route. Le 'pouvoir du changement'? La proposition de la N-VA est irréalizable, injuste et ne présente aucun avantage.

celien.vanmoerkerke@fgtb.be

Facteurs explicatifs de l'augmentation du nombre d'invalides

L'INAMI a publié une note concernant les facteurs à l'origine du nombre croissant d'invalides parmi les travailleurs salariés, et sur ses prévisions quant à l'évolution du nombre d'invalides.

Le nombre d'invalides en incapacité de travail de longue durée a relativement fort augmenté au cours des 20 dernières années, surtout pour les travailleurs de plus de 50 ans. Une stabilisation est attendue vers 2020.

Parmi les facteurs explicatifs figurent l'augmentation de la population, entraînant une augmentation de la population (active) indemnifiable, et ce surtout dans les catégories d'âge plus avancé (suite au vieillissement de la population) alors que le risque augmente avec l'âge. L'augmentation du nombre d'invalides est en outre renforcée par la féminisation du marché du travail, avec un taux de participation des femmes sur le marché du travail jusqu'à un âge plus avancé en forte augmentation (suite notamment au relèvement de l'âge de la pension pour les femmes), et avec davantage de risques pour la population de femmes de tomber en incapacité de travail.

Mais l'INAMI pointe fondamentalement que l'incapacité de travail de longue durée est essentiellement due à l'apparition de nouveaux syndromes, les maladies musculo-squelettiques et surtout les problèmes psychiques gagnant toujours en importance.

Parmi les causes possibles, l'INAMI identifie le milieu professionnel (stress, conditions de travail, manque d'intérêt pour la fonction exercée, ...), la situation familiale, la crise économique et ses conséquences, les décisions gouvernementales (dégressivité des allocations de chômage, allongement de la carrière active sans mesures d'accompagnement), etc.

Cette analyse de l'INAMI est assez éclairante et utile pour contrer les discours simplistes qui mettent la cause de l'incapacité dans le seul chef du travailleur. L'analyse montre bien que les facteurs explicatifs sont multidimensionnels, relèvent aussi de la responsabilité des employeurs et des pouvoirs publics, et doivent être appréhendés à plusieurs niveaux, notamment celui de la prévention.

anne.panneels@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Travail intérimaire: obligation d'information semestrielle

Les nouvelles dispositions de la Loi du 24 juillet 1987 sur le travail intérimaire et de la CCT 108 sont entrées en vigueur le 1er septembre 2013. Cette CCT stipule entre autres que l'utilisateur fournira tous les six mois au conseil d'entreprise une information globale sur le nombre d'intérimaires pendant le semestre écoulé. A défaut de CE, l'utilisateur en informera la délégation syndicale.

L'information doit porter sur la période du 1er janvier au 30 juin et sur la période du 1er juillet au 31 décembre. En raison de la date d'entrée en vigueur, à savoir le 1er septembre, la première période d'information est celle du 1er juillet 2013 au 31 décembre 2013.

L'information doit être ventilée par motif et indiquer le nombre d'intérimaires par motif et leurs prestations dans l'entreprise.

En ce qui concerne par exemple le motif insertion, il est possible de vérifier si, conformément à la législation, le nombre

d'intérimaires occupés via ce motif n'est pas supérieur à 3 par poste vacant.

L'information doit en outre également porter sur l'utilisation de contrats de travail intérimaire journaliers successifs qui, rappelons-le, ne sont autorisés que dans la mesure où «le besoin de flexibilité pour l'utilisation de ces contrats journaliers successifs» peut être prouvé.

Les informations obtenues peuvent aider à vérifier si le recours à des contrats de travail intérimaire journaliers successifs est dûment justifié. Si l'utilisateur n'est pas en mesure de fournir une justification suffisante, l'entreprise de travail intérimaire est tenue de payer une amende égale à deux semaines de salaire!

Nous profitons de l'occasion pour dire à nos délégués qu'il est vivement conseillé de demander ces informations et de vérifier au sein de l'entreprise si le recours au travail intérimaire – et plus particulièrement à des contrats journaliers successifs – n'est pas excessif.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Accord des interlocuteurs sociaux sur la réforme de l'État

Dans un avis d'initiative du 21 novembre 2013, le *Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale* (CESRBC) formule des propositions en vue de la gestion intégrée des matières transférées, à Bruxelles, dans le cadre de la sixième réforme de l'État et en vue d'une gestion paritaire des organismes d'intérêt public (OIP).

La Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire commune devraient recevoir les dotations fédérales permettant l'exercice, à Bruxelles, des matières transférées relatives au marché du travail, aux allocations familiales, à la santé et à l'aide sociale, à l'exception des dotations allouées, pour Bruxelles, aux Communautés française et flamande, pour les infrastructures hospitalières et les institutions mono-communautaires de santé et d'aide sociale.

Ces matières seront donc accueillies,

à Bruxelles, dans des entités fédérées distinctes, ce qui préoccupe les interlocuteurs sociaux. Afin de préserver le caractère spécifique de ces matières, transférées de la sécurité sociale ou qui y sont assimilées, et d'optimiser leur mise en œuvre au travers d'une programmation budgétaire consolidée, ils demandent que soit mis en place un Comité de gestion globale bruxellois, tripartite, sur le modèle du Comité de gestion de la sécurité sociale (représentants des ministres concernés, des employeurs et des travailleurs bruxellois). Il aurait comme mission de négocier des accords relatifs à la programmation, sur le territoire régional, des matières transférées et à leur consolidation budgétaire. Ils proposent, enfin, la création, aux côtés d'Actiris, d'un OIP Social/Santé, administré sur une base paritaire, étendue le cas échéant à des prestataires sectoriels, en charge des nouvelles compétences sociales et de santé.

eric.buysens@fgtb.be

Formation sur la loi concernant l'introduction d'un statut harmonisé

La prochaine formation destinée aux membres des Offices de droit social et des services juridiques des Centrales aura lieu le 30 janvier 2014 de 9h30 à 13h et sera consacrée à la loi «concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que des mesures d'accompagnement.»

Les orateurs seront Hilde Duroi et Jean-François Macours du service d'études sociales de la FGTB.

La formation se déroulera dans les locaux de la FGTB, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles (salle A- 6ème étage).

Informations et inscription auprès de Claudia Streulens (claudia.streulens@fgtb.be)

La Cocom comme entité compétente (réforme suite)

Les interlocuteurs sociaux bruxellois saluent la consécration de la Commission communautaire Commune comme l'entité d'accueil des matières personnalisables transférées à Bruxelles et l'incitation faite aux institutions mono-communautaires bruxelloises visées par la réforme à migrer vers elle. En devenant le réceptacle des matières personnalisables transférées à Bruxelles, la Cocom évite aux Bruxellois de devoir exercer un droit d'option forcé envers l'une ou l'autre communauté. Elle renforce ainsi la solidarité intra-bruxelloise et donne la garantie d'un régime de prestations commun à tous les Bruxellois.

Emission TV

«Les nouveaux esclaves»

La nouvelle émission "Regards FGTB", diffusée sur les antennes de la RTBF à partir du 14 décembre prochain, sera consacrée aux conséquences de la fameuse Directive européenne sur le détachement, qui organise un dumping social d'une ampleur inouïe.

Des conséquences terribles pour les travailleurs de nombreux secteurs, notamment celui de la construction et celui du transport, où l'on assiste à une exploitation sauvage de travailleurs de l'Est et du Sud de l'Europe.

Reportage et témoignages sur ce qu'il convient d'appeler le nouvel esclavage des temps modernes.

Dates et heures de diffusion:

Samedi 14 décembre 2013 à 10h sur la Une

Mercredi 18 décembre vers 23h30 sur la Deux

Jeudi 19 décembre à 18h55 sur La Trois

Diffusion de l'émission «courte» (extrait de 10 minutes): le 26 décembre après 23h30 sur la Une et le 6 janvier à 19h10 sur la Trois

Vous pourrez également revoir cette émission en ligne sur www.fgtb-wallonne.be et www.cepag.be

ECHO REGION WALLONIE

Dégradation des finances communales: cinq revendications de la FGTB wallonne

Les finances publiques locales belges sont en train de se dégrader fortement. Cette dégradation a des conséquences socio-économiques très importantes:

- réduction des effectifs et précarisation de l'emploi;
- réduction des investissements publics locaux;
- réduction des budgets en matière de services publics de proximité et d'aides à la personne;
- réduction des subventions et des aides indirectes accordées aux associations;
- augmentation des privatisations ou externalisations, des missions aujourd'hui accomplies par les services publics.

En bout de course, ce sont les citoyens qui voient leurs services publics de proximité et leurs conditions de vie se dégrader.

Voici les cinq principales propositions de solutions très concrètes de la FGTB wallonne pour répondre à cette dégradation actuelle des finances publiques locales:

1. Non au TSCG, à l'austérité et aux nouvelles normes comptables

Le TSCG a des conséquences directes sur les finances des pouvoirs locaux, notamment celle d'imposer aux Provinces et aux Communes de tendre vers l'équilibre à l'exercice propre dès 2014. A défaut d'équilibre, le Gouvernement wallon arrêtera un dispositif contraignant permettant ce retour à l'équilibre et ce, dès 2015. Il n'y a pas de fatalité à cette situation. La FGTB continue de défendre une autre politique: la relance d'une activité économique durable financée notamment par une réforme fiscale digne de ce nom.

2. Pour des transferts de compétences intégralement financés

La 6ème réforme de l'Etat induira quasi-automatiquement une diminution de moyens financiers pour les matières transférées, puisque la loi spéciale de financement prévoit un financement incomplet des matières transférées vers les entités fédérées.

Le transfert de la politique de l'emploi va considérablement impacter les pouvoirs locaux mais aussi les travailleurs APE, PTP, Article 60, Activa... constituant une part importante du personnel des pouvoirs locaux.

3. Plus de solidarités entre les communes

Les moyens financiers d'une commune dépendent pour une grande part de la fiscalité. Ces rentrées varient donc fortement en fonction du niveau de revenus de la population. Parallèlement, les communes qui ont de moindres revenus liés à la fiscalité sont souvent sollicitées afin d'organiser plus de services destinés à venir en aide à une population plus défavorisée. Les critères de répartition du fonds des communes doivent se baser sur cette nécessaire solidarité, mais également tenir compte des conséquences de la 6ème réforme de l'Etat et de la situation économique actuelle.

4. Non aux transferts de charges des autorités supérieures vers les pouvoirs locaux

En plus de plonger des dizaines de milliers de personnes dans la précarité sociale, la réforme du chômage ne va en rien améliorer le solde de financement des pouvoirs publics belges, puisqu'elle va avoir comme conséquence de transférer des dépenses du fédéral vers les pouvoirs locaux. C'est à l'Etat fédéral de compenser intégralement ces mesures dont il a la responsabilité.

5. Oui à l'audit citoyen des finances communales

Dans la continuité de la campagne «A qui profite la dette?», de nombreux collectifs locaux d'audit citoyen ont vu le jour. Certains de ces collectifs ont entamé des démarches concrètes pour analyser la dette de leur commune. Si le travail n'en est qu'à ses débuts, plusieurs constats apparaissent déjà: difficulté d'accès à des documents publics; manque de transparence sur certaines données; possibilité de se trouver devant des dettes relevant un caractère illégitime. Dans ce cadre, la FGTB wallonne demande aux pouvoirs locaux de répondre aux demandes légitimes et démocratiques des collectifs locaux, en particulier en ce qui concerne l'accès aux documents.

La FGTB wallonne soutiendra les initiatives publiques et citoyennes qui visent à remettre en cause le remboursement de ce type de dettes. Elle réaffirme également que ce ne sont pas aux pouvoirs locaux, et donc aux citoyens, à assumer le coût de la crise bancaire et financière.

La note de position complète sur: www.fgtb-wallonne.be/notes

olivier.bonfond@cepag.be

Un langage clair sur les allocations familiales

Les allocations familiales seront régionalisées. C'est une décision politique sur laquelle nous ne pouvons pas revenir. Les grands choix politiques sur les futures allocations familiales flamandes seront faits dans l'accord de gouvernement 2014. Nous avons donc pensé que c'était le moment de dire les choses clairement. Avec la plateforme 'Decenniumdoelen', nous avons formulé une position et demandé aux partis politiques et à plusieurs scientifiques leur avis sur la question.

“Decenniumdoelen”: les syndicats et organisations de défense des pauvres se retrouvent

En bref

Pour aider les ménages qui vivent dans la pauvreté, il faut augmenter les allocations et les salaires au-dessus du seuil de pauvreté. Les allocations familiales servent surtout à compenser la perte de prospérité des ménages avec enfants et constituent, pour bon nombre de ménages, le seul revenu fixe, à échéance fixe, chaque mois. Il convient donc de veiller à ce que le transfert se passe sans accroc. S'il y a bien un droit octroyé «automatiquement» qui est efficace, ce sont les allocations familiales. Il ne peut donc pas y avoir de glissement des moyens, bien au contraire.

Orientations pour les futures allocations familiales régionales

- Une base universelle suffisamment solide, modulée en fonction des caractéristiques de l'enfant (âge, handicap) et de la famille (par exemple taille de la famille, parent isolé).
- Octroi inconditionnel et liaison au bien-être.
- Sélectivité intelligente: les suppléments sociaux restent nécessaires et le revenu n'est pas un critère suffisant pour décider de leur octroi. Il faut donc continuer à travailler sur la base d'un statut (comme actuellement: chômeur de longue durée, invalide, pensionné avec revenu du ménage faible) et continuer à payer les suppléments en cas de reprise du travail.
- Les ménages en situation de médiation collective de dettes devraient aussi recevoir rapidement un supplément social.
- Une augmentation des suppléments sociaux s'impose.
- Réserver une plus grande partie aux suppléments sociaux (de 6% actuellement à 12% du budget total à l'avenir).

Réaction du monde scientifique

Michel VANDENBROECK (UGent) confirme qu'une approche double est nécessaire pour éviter

les conséquences négatives de la pauvreté sur les enfants: des équipements collectifs solides (accueil de l'enfance, enseignement maternel, soutien à l'éducation) et un revenu suffisamment élevé.

Wim VAN LANCKER (Centrum voor Sociaal Beleid) confirme l'efficacité de nos orientations, tant pour l'ampleur des allocations familiales que pour l'impact sur le revenu des ménages pauvres.

Réaction du monde politique

Nous avons demandé une réaction de quelques partis politiques. Que disent-ils?

- **Le SP.A** est partisan d'un montant de base universel pour chaque enfant (130 euros / mois) et d'un supplément social pour les ménages avec un revenu de maximum 2500 euros/mois. Ce supplément social augmente avec le rang de l'enfant. Les suppléments d'âge sont repris dans les primes scolaires.
- **Le CD&V** opte pour un montant de base universel modulé en fonction des caractéristiques du ménage et de l'enfant. Il parle d'un supplément pour les «ménages socialement faibles».
- **Groen** plaide pour un faible montant de base universel (pour quand même donner un petit quelque chose aux revenus les plus élevés), complété par des suppléments progressifs pour les revenus faibles et moyens, moyennant un cadastre de la fortune.
- **L'Open VLD** souhaiterait inverser l'ordre, le premier enfant recevant alors un montant nettement plus élevé que les enfants suivants. Il veut aussi supprimer le 'statut social', donc les suppléments sociaux sur la base des allocations. En échange, il veut octroyer un supplément basé sur le revenu.
- **La N-VA** est partisane d'un montant de base élevé pour chaque enfant. Elle veut supprimer les suppléments d'âge et de rang. Pour les ménages pauvres, la N-VA veut introduire un supplément dégressif (en fonction du revenu).

Que retenons-nous de tout ce qui précède?

Il semble que le monde politique en Flandre optera pour une réforme profonde du système des allocations familiales. Les suppléments sociaux actuels seront remis en question et remplacés par des suppléments basés sur des critères de revenu peu transparents. Nous devons insister lourdement sur l'efficacité sociale et l'équité du futur système.

fvermeersch@vlaams.abvv.be

Plan de mobilité pour la Flandre:

faites entendre votre voix

Le décret de mobilité prévoit l'élaboration d'un nouveau plan de mobilité pour la Flandre, indiquant les grandes lignes de la vision à long terme pour une mobilité durable.

Envie de savoir comment concrétiser cette politique de mobilité? Vous voulez avoir votre mot à dire? Saisissez votre chance!

Jusqu'au 12 janvier 2014, chaque citoyen peut réagir (de manière individuelle ou via une organisation) via l'enquête publique organisée en la matière. Cette enquête vous informe également des choix politiques proposés en matière d'objectifs stratégiques et opérationnels, des facteurs de succès critiques et du plan d'action.

Faites entendre votre voix et contribuez à démêler ce nœud!
www.mobiliiteitsplanvlaanderen.be

Une TTF maintenant!

Le mouvement syndical et la société civile lancent une campagne pour la mise en œuvre de la taxe sur les transactions financières (TTF). Onze États membres de l'Union européenne se sont accordés sur l'introduction d'une taxe sur les transactions financières en Europe en 2014.

Cependant, des pressions de toutes parts tentent de faire abandonner cette taxe ou d'en affaiblir les modalités d'application. Le mouvement syndical appelle donc à signer une pétition afin que nos gouvernements mettent réellement en œuvre la taxe sur les transactions financières maintenant!

Signez la ici:

[http://www.](http://www.financialtransactiontax.eu)

[financialtransactiontax.eu](http://www.financialtransactiontax.eu)

La Convention 189 de l'OIT ratifiée!

Jeudi 5 décembre, le Parlement fédéral a ratifié la convention 189 de l'Organisation internationale du travail (OIT), un instrument pour la reconnaissance des droits du travail des travailleurs domestiques. Des millions de personnes dans le monde travaillent comme personnel domestique, souvent dans des conditions pénibles.

Mais avant que l'OIT puisse officiellement enregistrer la Belgique comme pays signataire de la convention, les trois Communautés et la Région de Bruxelles-Capitale doivent encore la ratifier. Notons qu'à ce jour, seulement 15 pays ont ratifié la convention depuis son approbation en 2011 par l'OIT.

Le lendemain, vendredi 6 décembre, les trois syndicats et des ONG, parmi lesquelles le FOS, ont organisé une petite action pour attirer l'attention sur cette ratification, sur l'engagement de la ministre DE CONINCK, et sur les efforts qu'il reste à fournir.

■ EUROPE

Victoire syndicale

C'est une victoire pour les syndicats suédois mais aussi pour l'ensemble du mouvement syndical européen et international. En effet, le Conseil de l'Europe a conclu fin novembre que la Suède avait violé la charte sociale européenne.

Les syndicats suédois LO et TCO avaient déposé plainte après l'instauration en Suède de la loi Laval. Cette loi suédoise avait permis d'instaurer des restrictions sur le droit de grève et de négociations collectives.

Pour rappel, la Cour européenne de Justice avait émis en 2007 un arrêt controversé, qui donnait la priorité aux libertés économiques sur les droits des travailleurs. Cet arrêt «Laval» avait eu pour effet de limiter fortement le droit des syndicats par rapport aux conséquences du détachement des travailleurs.

En condamnant la Suède, le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe vient d'envoyer un signal important. Non seulement vis-à-vis du gouvernement suédois, mais aussi à l'Europe et même au-delà.

Les syndicats ont le droit de protéger tous les travailleurs quelle que soit leur situation.

C'est une critique indirecte mais très claire vis-à-vis de la Cour européenne de Justice et de tous ceux qui veulent mettre à mal certains droits collectifs fondamentaux au nom des «libertés économiques fondamentales».

Ce message ne pouvait pas mieux tomber alors que la Cour européenne de Justice, poursuivant apparemment sa logique, a condamné la Belgique pour avoir établi un contrôle préalable à tout détachement à travers la déclaration LIMOSA obligatoire. Apparemment, la Cour européenne de Justice ne souhaite pas que la Belgique puisse protéger tous les travailleurs qui exercent une activité en Belgique. Parallèlement, à l'Organisation internationale du travail, les employeurs continuent de mettre en cause la reconnaissance du droit de grève et n'hésitent pas depuis 18 mois à faire peser une épée de Damoclès sur l'ensemble du système de supervision des normes fondamentales du travail.

Face à ces attaques, cette décision du Conseil de l'Europe est un rappel utile quant au respect des travailleurs et à leurs droits collectifs fondamentaux.

rafael.lamas@fgtb.be

■ RELATIONS INTERNATIONALES

La délégation syndicale chinoise en visite à la FGTB

En 2007, la CSI a décidé d'entamer un dialogue critique avec le syndicat chinois ACFTU (All China Federation of Trade Unions). Dans ce cadre, une délégation FGTB s'est rendue en visite de travail à Pékin et Shanghai en 2008 et 2010, sur invitation de l'ACFTU.

Du 26 au 29 novembre, une délégation emmenée par le secrétaire général Zhang LIQUN de la Shanghai Municipal Trade Union Confederation (SMTUC) est à son tour venue nous rendre visite. Avec plus de 9 millions de membres, la SMTUC est la plus grande fédération provinciale de l'ACFTU. Pour la première fois, des dirigeants syndicaux chinois étaient invités à la FGTB.

Au programme, il y avait entre autres un accueil par le département international de la FGTB et une discussion avec la secrétaire générale, Anne DEMELENNE.

Le secteur de la construction étant en expansion constante et de par leur proximité à l'un des plus importants ports du monde, nos collègues du SMTUC ont été particulièrement intéressés par les contacts qu'ils ont eu avec la FGTB Centrale Générale et la FGTB Transport (UBT).

En plus des réunions formelles (présidées respectivement par le secrétaire national du secteur de la construction Robert VERTENUEIL et le président de l'UBT, Ivan VICTOR), la délégation a aussi visité le site en construction de la zone du canal de Bruxelles («Urban project»), le centre de formation pour dockers et le terminal pour containers MSC Home du port d'Anvers.

La collaboration entre la SMTUC, la FGTB et les centrales de la CG et de l'UBT sera renforcée sous peu, prioritairement dans le secteur de la construction et le secteur portuaire. La collaboration pourrait également porter sur le dialogue social et les négociations collectives, l'égalité de genre, la santé et la sécurité sur le lieu de travail, les «emplois verts» et la meilleure implication des jeunes dans l'action syndicale.

Les modalités de collaboration et le timing exact doivent encore être concrétisés. La SMTUC nous a en tout cas déjà invités à leur rendre visite à Shanghai dans le courant de 2014.

christian.vancoppenolle@abvv.be