

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 01, janvier 2013

■ Economie

Quand la FSMA joue au «professeur»
pour défendre les consommateurs...
Les jeunes, bientôt sans voitures?

■ Entreprises

Risque aggravé d'accidents du travail:
élargissement des possibilités d'exonération
Bilan social – Ventilation par catégorie d'âge

■ Politique sociale

Le retour de Kafka!

■ Ombuds social

Lutte contre les requêtes
unilatérales: nouvelle victoire

■ Echo région Bruxelles

La création de bureaux d'accueil
des primo-arrivants

■ Echo région Wallonie

La formation continue des travailleurs:
quelques pistes pour une réelle
politique en la matière

■ Echo région Flandre

Le VDAB bradé?

■ Europe

Les négociations sur la révision de la
directive temps de travail sont dans l'impasse

■ Relations Internationales

Quel soutien pour les syndicats
africains? Réunion des partenaires
de la CSI-Afrique à Lomé

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

L'Europe en route vers nulle part

S'il y avait un championnat du monde de cynisme, le président de la Commission européenne Barroso jouerait sans aucun doute la finale. La semaine dernière, il déclarait en effet que la crise de l'euro appartenait au passé. Sans sourciller, Barroso passait outre à la situation sociale et économique désastreuse. L'Union européenne compte pas moins de 26 (!) millions de travailleurs sans emploi. Et ceux qui en ont encore un, n'ont plus aucune sécurité de le garder. Les salaires, les pensions et les allocations subissent des ponctions draconiennes. Des dispositifs publics essentiels sont démantelés, créant encore plus de chômage et de troubles sociaux. Et entretemps, la croissance économique tombe à l'arrêt à la suite des politiques d'austérité.

La politique économique et sociale de l'Union européenne ne fonctionne pas. Malgré les interventions draconiennes dans le tissu social et économique de pays comme l'Espagne ou la Grèce, la situation ne s'améliore pas. Le bon sens voudrait que la Commission en tire les leçons en cherchant en 2013 des alternatives concrètes, loin du 'consensus de Bruxelles'. Mais Barroso semble vivre dans un univers parallèle. Même l'économiste en chef du FMI a récemment dû admettre que son organisation avait gravement sous-estimé l'impact des économies sur la croissance. Un mea culpa jamais vu, mais Barroso quant à lui reste intraitable.

Dans le discours de Barroso, la réduction des dettes et des déficits par l'austérité reste la priorité des priorités. Certes, dit-il, les économies pourraient grever la croissance, mais les reporter aurait des conséquences encore plus néfastes... D'autre part, il faut flexibiliser davantage le marché du travail. Lisez: mise à mal des contrats de travail, réforme des négociations salariales (par la suppression de l'indexation automatique), assouplissement des procédures de licenciement, abaissement des allocations et de la protection sociales. Diminution des droits de pension, nouvelles libéralisations et détricotage des droits syndicaux et du dialogue social restent les maîtres mots.

La modernisation salariale qui risque de nous être imposée s'inscrit dans cette logique économique. Nous refusons de nous incliner devant le dogme (qui fait de plus en plus son chemin dans les médias, l'opinion publique et le monde politique) qu'il n'y aurait pas d'alternative. Il est de notre devoir démocratique de ne pas nous incliner devant ce défaitisme. Nous devons continuer à rechercher le progrès et c'est pourquoi, nous plaidons pour une sortie alternative de ce drame devenu grotesque, de ces dogmes aux conséquences catastrophiques.

Pendant ce temps, les vrais responsables de la crise continuent comme si de rien n'était. Et par-dessus le marché, au lieu de mettre des barrières, on leur laisse encore plus le champ libre: les normes de Bâle (destinées à obliger les banques à prendre moins de risques) sont assouplies, tandis que la législation sur les agences de notation ou la création de fonds de résolution des banques (fonds d'urgence alimentés par les banques mêmes et non pas par les contribuables) est soit affaiblie, soit renvoyée aux calendes grecques. Cela revient tout simplement à attendre le prochain choc. Un scandale! Et personne qui n'en a cure. Certainement pas Barroso.

Nouveaux barèmes du précompte professionnel et adaptation du module de calcul sur le site FGTB

Les nouveaux barèmes du précompte professionnel sont d'application depuis le 1er janvier 2013.

Ils sont basés sur l'arrêté royal du 11 décembre 2012, publiés au Moniteur belge du 14 décembre 2012, et repris sur www.fgtb.be.

Les montants de précompte ont été indexés et des nouveautés ont été intégrées, comme l'augmentation de la réduction de précompte accordée aux travailleurs qui ont droit au bonus à l'emploi. Cette réduction a en effet été portée **8,95% du montant du bonus à l'emploi réellement accordé.**

Le barème du précompte professionnel reflète l'impôt qui sera dû en 2013 sur base des barèmes en vigueur sur les rémunérations, pensions et prévisions payées par mois. Une simple règle de trois est appliquée pour les salariés qui sont payés par 15 jours ou à la semaine.

Le module de calcul du salaire net qui se trouve sur notre site a bien évidemment également été adapté !

ECONOMIE

Quand la FSMA joue au «professeur» pour défendre les consommateurs...

Le 31 janvier prochain, l'Autorité des services et marchés financiers (FSMA), l'ancienne Commission bancaire, financière et des assurances (CBFA), organise sa «première conférence nationale sur l'éducation financière».

Depuis le 1er avril 2011, «l'éducation financière du public» fait expressément partie des compétences légales de la FSMA. Cette nouvelle attribution s'inscrit, selon la FSMA, en «parfaite» complémentarité avec ses autres missions, visant à protéger les investisseurs et les consommateurs de produits financiers.

Un des objectifs de la FSMA est de développer l'éducation financière des épargnants et des investisseurs afin que ceux-ci aient une meilleure compréhension des produits et services financiers qui leur sont proposés. Dans la pratique, la FSMA développe un plan d'action visant à améliorer les connaissances financières des citoyens belges.

Cette première conférence a pour objectif de rassembler l'ensemble des organisations actives dans le domaine de l'éducation

financière et de proposer une journée d'étude sur le sujet.

Autant nous soutenons toute initiative visant à informer les consommateurs sur la complexité (souvent volontaire) des produits financiers, autant nous sommes depuis le début (plus que) dubitatifs sur la réelle opportunité de confier à la FSMA cette mission de grand rassembleur – coordinateur, «neutre et objectif», sur les questions d'éducation financière destinée à protéger les consommateurs.

Nous estimons que la FSMA doit consacrer son énergie et ses moyens à assurer sa réelle mission: être le gendarme des marchés.

Nous rappelons par ailleurs que le Conseil de la consommation est l'instance légitime pour faire entendre la voix des consommateurs, notamment sur les questions d'éducation des produits financiers et qu'au sein de ce Conseil, l'ensemble des organisations de consommateurs reconnues ont fait part de leurs réticences par rapport à cette démarche de la FSMA.

sebastien.storme@fgtb.be

Les jeunes, bientôt sans voitures?

En 2010, l'association de défense des consommateurs Test-Achats a réalisé une étude sur le montant des polices d'assurances auto pour les jeunes. Elle a ainsi constaté que les jeunes étaient très souvent refusés. Un jeune de 18 ans, sans expérience de la route était ainsi refusé dans la moitié des cas. Un conducteur de 22 ans avec une expérience de conduite de 18 mois se voyait refuser une police dans un cas sur trois.

La situation sur le marché de l'assurance a peu changé depuis lors. Si un contrat est quand même proposé, c'est généralement une police très chère, voire impayable. En 2012, un jeune de 18 ans payait ainsi plus de 3.000 euros pour l'assurance RC obligatoire à Bruxelles et près de 2.000 euros à Gand. Un jeune de 22 ans payait quant à lui jusqu'à 2.000 euros à Bruxelles et jusqu'à 1.400 euros à Gand.

Les résultats des études de cette organisation de défense des consommateurs ont toujours été contestés par les assureurs qui de leur côté, publient aussi des études, avec des résultats différents de ceux de l'étude de Test-Achats.

Ces dernières années, les organisations de défense des consommateurs ont déjà attiré à plusieurs reprises l'attention des pouvoirs publics sur la problématique des assurances auto impayables pour les jeunes. Mais le puissant lobby du secteur des assurances a toujours minimisé les chiffres, avec comme conséquence que sur le terrain, rien ne change. C'est pourquoi, le SPF Economie souhaite maintenant organiser lui-même une enquête auprès des jeunes. Pour ce faire, une demande d'avis a été adressée au Conseil supérieur des statistiques dans lequel la FGTB est aussi représentée. A ce Conseil, on discute actuellement d'une enquête sur le montant des primes pour les assurances-auto pour les jeunes.

Assuralia, l'organisation coupole des organismes d'assurance, émet de sérieux doutes par rapport à la réalisation de cette enquête qui pourrait bien prouver qu'il est devenu presque impossible pour les jeunes, en raison du coût, de conclure une assurance auto. La FGTB a donc utilisé son droit de vote pour donner un avis positif sur cette enquête auprès des jeunes.

maureen.verhue@fgtb.be

Risque aggravé d'accidents du travail: élargissement des possibilités d'exonération

En 2009, la Belgique a introduit le système de 'risque aggravé' dans sa réglementation concernant les accidents du travail. Ceci fait partie du Plan d'action fédéral pour la réduction des accidents du travail (ledit plan PHARAON).

Suite à ce système, les entreprises qui présentent un risque aggravé d'accidents du travail dans le courant d'une année, doivent payer une contribution destinée à la prévention. Le montant de la contribution est fixé forfaitairement en fonction de la taille de l'entreprise et doit être payé à l'assureur.

Cependant, une entreprise chez qui un risque aggravé a été constaté dans l'année précédente peut être exonérée de la contribution, à condition qu'elle ait payé sa contribution pour l'année précédente et, qu'après avis du CPPT, elle ait mis en place

un plan d'action comprenant des mesures concrètes (basé sur le plan proposé par l'assureur).

Un arrêté royal (publié dans le MB du 11 décembre 2012) prévoit l'élargissement des possibilités d'exonération: la contribution n'est pas due non plus deux ans après la première notification.

Cette adaptation de la législation a été apportée par le Secrétaire d'Etat chargé des risques professionnels, après avis positif du Comité de gestion du Fonds des accidents du travail. La décision est motivée par le constat qu'il n'est pas possible d'évaluer immédiatement l'effet positif d'un plan d'action comportant des mesures de prévention.

francois.philips@fgtb.be

Bilan social - Ventilation par catégorie d'âge

Plusieurs points de l'accord de gouvernement D1 RuPO concernent l'emploi des travailleurs plus âgés.

C'est le cas de la ventilation par catégories d'âge des données contenues dans les bilans sociaux à partir de 2012. Les interlocuteurs sociaux, n'ayant pu parvenir à une position commune, ont rendu un avis divisé à la ministre de l'Emploi, Monica DE CONINCK.

Les organisations d'employeurs sont d'avis que la ventilation des rubriques du bilan social selon l'âge ne contribuera aucunement à l'emploi des travailleurs âgés. Si le gouvernement souhaite quand même obtenir des données supplémentaires sur l'effectif de personnel, les organisations d'employeurs estiment qu'il faut utiliser Trillium, une banque de données qui génère des données concernant l'emploi sur la base des déclarations trimestrielles à l'ONSS.

En tant que syndicat, nous sommes convaincus que, surtout dans le contexte actuel (attaques répétées contre les prépensions, alors que les travailleurs âgés sont licenciés en masse sans aucune anticipation sous forme de formation par ex.), l'intégration dans le bilan social de données sur la ventilation des travailleurs par catégories d'âge favorisera le dialogue social au sein de l'entreprise. Actuellement, ces données ne sont pas disponibles de manière

standardisée. La nécessité de disposer d'informations standardisées sur les aspects liés à l'âge de la politique du personnel grandit, en raison de l'attention portée depuis peu à une politique du personnel qui tient compte de l'âge et de la législation à ce sujet (CCT n° 104, plan d'emploi pour les travailleurs plus âgés).

Comme la mise à disposition de ces données via Trillium comporte plusieurs inconvénients, nous sommes en faveur de la mise en œuvre de la ventilation selon l'âge via le bilan social, car:

- certaines données extrêmement importantes ne sont pas disponibles via Trillium (par ex. formations);
- l'ONSS est dans l'impossibilité de fournir ces fiches dans des délais brefs après la clôture de l'exercice considéré;
- une fois intégrées dans le bilan social, les données sont publiées automatiquement et sont donc accessibles au public via la Banque nationale belge;
- via le bilan social, ces données sont immédiatement consultables et accessibles au public et elles sont également soumises à un contrôle révisoral.

Nous espérons que la ministre prêtera une oreille attentive à nos arguments.

kristel.debacker@fgtb.be

Infocycle service Entreprise

Thème de la 2^{de} journée: "services de prévention multidisciplinaire: passé, présent et avenir"

Date et lieu: mercredi 30 janvier 2013 (de 9 h à 15 h30) dans les locaux de la FGTB fédérale, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles.

Public cible: délégués CPPT, secrétaires, membres des services d'étude et de formation des centrales et des interrégionales, représentants FGTB au sein des comités d'avis des SEPPT, fonctionnaires compétents.

Cette journée se penchera sur les points de vue, la vision et politique menée en la matière par:

- l'association des services externes de prévention et de protection au travail (CO-PREV)
- l'Association Professionnelle Belge des Médecins du Travail (APBMT)
- Prebes, l'association de conseillers en prévention et d'experts.

Othmar VANACHTER donnera une analyse rétrospective de la prévention multidisciplinaire. Ce professeur a joué, en concertation avec les partenaires sociaux, un rôle important dans la mise en œuvre de la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'exécution.

La cellule stratégique et les services administratifs de la ministre de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale nous ont également promis leur collaboration.

Inscrivez-vous!

Plus d'info: francois.philips@fgtb.be

CCT 17 et 46: coefficient de revalorisation pour 2013

Le 18 décembre 2012, le Conseil national du travail (CNT) a fixé le coefficient de revalorisation d'application aux montants prévus dans la convention collective de travail 17 (CCT 17: régime de chômage avec complément d'entreprise, anciennement la prépension) et dans la CCT 46 (travail de nuit), en tenant compte de l'évolution des salaires conventionnels.

Etant donné la faible augmentation des salaires, aucun coefficient n'avait été déterminé pour 2012. C'est pourquoi, un coefficient de revalorisation de 1,0024 a été fixé pour 2013. Ce coefficient tient compte de l'évolution salariale de septembre 2010 à septembre 2012.

Ceci signifie que le salaire mensuel brut plafonné pris en compte pour le calcul de l'indemnité complémentaire dans le régime du chômage avec complément d'entreprise (RCC), le montant des indemnités complémentaires même ainsi que l'indemnité complémentaire pour le travail de nuit (CCT 46) seront relevés de 0,24%.

Les indemnités complémentaires RCC accordées pour la première fois dans le courant de 2010, seront relevées en fonction du trimestre du salaire de référence qui a servi de base. Le fait que cette augmentation soit faible s'explique par l'évolution des salaires conventionnels qui, suite à la crise économique, n'ont pas augmenté de manière importante, mais aussi par les nouvelles formes de rémunération telles que les éco-chèques, les chèques-repas et le bonus lié aux résultats de la CCT 90, qui ne sont pas reprises dans la base de calcul.

■ POLITIQUE SOCIALE

Le retour de Kafka !

Le secrétaire d'Etat à la simplification administrative, monsieur VAN QUICKENBORNE a instauré, sous le précédent gouvernement, le test Kafka visant à évaluer les charges administratives induites par de nouvelles réglementations.

Devenu vice-premier ministre et ministre des pensions, monsieur VAN QUICKENBORNE a néanmoins réintroduit lui-même des situations kafkaïennes...

Son successeur, monsieur DE CROO, suit son exemple et, avec la ministre de l'Emploi, madame DE CONINCK, c'est vraiment le comble: les gens ne savent même plus quand ils peuvent prendre **leur pension anticipée**. Et pour les carrières mixtes, même la Tour des pensions l'ignore...

Personne ne sait dire quand il aura des **droits entiers en matière de pension**. L'ONEM doit établir environ 100 nouveaux flux (=codes) pour savoir quels droits de pension sont d'application en cas de crédit-temps, de prépension, de chômage, ...

Et il devient encore plus compliqué de savoir à partir de quand (12 mois après la pension anticipée) quel montant on recevra à titre de **bonus pension**: 1,5 euro pendant la première année, majoré ensuite de 20 cents par année que l'on continue à travailler. Au cours de la phase transitoire, les gens relèvent de deux régimes de bonus pension !

La ministre de l'Emploi, la reine de la complexité

A peine l'ONEM avait expliqué le nouveau régime du **crédit-temps** que des allocations ont été supprimées, alors que la CCT prévoyait un droit à l'absence...

Il existe dorénavant deux types d'interruption pour un même but (soins apportés aux petits enfants, aux proches malades, dans le cadre de soins palliatifs, ...): le crédit-temps avec motif et les congés thématiques, chacun avec ses propres modes de calcul. Toutes ces mesures ont été publiées au Moniteur du 27 août et sont entrées en vigueur le 1er septembre.

Mais la pièce maîtresse est sans doute la réforme de **l'assurance chômage**. Inventée par les têtes pensantes de la Galerie Agora qui ont testé les résultats de leurs élucubrations, non pas auprès des camarades des caisses de chômage mais auprès de SD Worx, le secrétariat social du VEV, l'ancienne fédération patronale flamande.

Dorénavant, les chômeurs recevront des allocations de chômage dont le montant

variera après 3 ou 6 mois. Les trois premiers mois, ils toucheront 65%. Les trois mois suivants, 60%. Les six mois suivants, un plafond de calcul inférieur sera d'application. Ensuite, trois taux différents seront d'application en fonction de la situation familiale du chômeur, ainsi qu'un plafond de calcul encore plus bas. Et ce pendant deux mois + 2 mois par année travaillée, pendant douze mois maximum. Et pour les mois suivants, on réserve une belle surprise aux chômeurs: le montant de leurs allocations diminuera tous les six mois de manière proportionnelle – et sera donc différent d'un chômeur à l'autre – pour retomber finalement après 14 mois + 2 mois par année travaillée (avec un maximum de 4 ans) à un montant minimum. Sauf si on justifie d'une carrière de 20 ans ou d'une incapacité de travail de 33% ou ... Vous suivez toujours?

Avec cet imbroglio inextricable, on finirait presque par oublier que des dizaines de milliers de chômeurs tomberont finalement sur le minimum qui est largement inférieur au seuil de pauvreté. Faut-il s'étonner que dans une étude récente, Frank VANDENBROUCKE arrive à la conclusion qu'un nombre croissant d'enfants vivent dans des familles touchées par la pauvreté ... ?

Vive la régionalisation

Mais pas de panique. Avec la nouvelle régionalisation, tout va s'arranger! Déjà actuellement, personne ne se retrouve encore dans les dizaines de régimes de subsides accordés aux 'groupes cibles'. En 2014, ces régimes de réductions de cotisation et d'activation (= maintien temporaire des allocations de chômage en cas d'embauche) seront régionalisés.

Détail saillant: la réglementation européenne prévoit que les réductions de cotisations doivent être appliquées en fonction de la **situation géographique de l'entreprise**. En Belgique, les régimes d'activation sont appliqués en fonction du **domicile du travailleur!** Une entreprise, avec des sièges situés dans les trois régions et occupant dans chaque siège des travailleurs venant de ces trois régions différentes, sera donc confrontée à une situation de complexité multipliée par neuf!

Pour être honnêtes, nous aussi, nous n'avons pas peur de prévoir une énième exception si elle permet de sauver une catégorie de travailleurs ... mais nous essayons toujours d'éviter le retour de Kafka.

■ OMBUDS SOCIAL

Lutte contre les requêtes unilatérales: nouvelle victoire

Le 28 novembre dernier, la Cour d'appel de Mons a remis la direction de l'entreprise Mc Bride à sa place. La Cour considère en effet qu'une procédure de référé basée sur une requête unilatérale n'est pas autorisée lorsqu'un débat contradictoire est possible.

En l'occurrence, un préavis de grève de 7 jours avait été respecté alors que la direction savait très bien qui elle devait citer en vue d'un débat contradictoire. Par ailleurs, le conflit se situait dans le cadre de la négociation d'une nouvelle convention collective dans l'entreprise.

En ordre subsidiaire, la Cour confirme qu'il est parfaitement loisible d'organiser un piquet de grève tant que celui-ci n'est pas accompagné de voies de faits (violences physiques ou perturbation de l'ordre public par exemple).

Par conséquent, la Cour d'appel a annulé à juste titre la décision initiale et la recevabilité de la requête unilatérale.

Pour rappel: lorsqu'en 2011, les travailleurs de Mc Bride, après des négociations infructueuses, décidèrent enfin de faire grève, la direction envoya un huissier de justice et lança la procédure de référé unilatérale. Le 27 octobre 2010, le président du tribunal de première instance de Tournai ne trouva pas mieux que d'imposer une astreinte de 1000 euros (!) par infraction à toute personne qui empêcherait pacifiquement, pendant une période de 60 jours, de quelque manière que ce soit, l'accès aux terrains et aux bâtiments de l'entreprise.

Conformément aux positions de la FGTB, une procédure de tierce opposition fut introduite. Le 2 novembre, le même président du tribunal de Tournai ne voulait rien entendre aux arguments syndicaux. Mais nos camarades n'ont pas baissé les bras, ils ont fait appel du jugement et obtenu raison sur toute la ligne!

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

La création de bureaux d'accueil des primo-arrivants

La Commission communautaire française (Cocof) soumet à concertation son projet de décret instaurant, à Bruxelles, un parcours d'accueil et d'intégration des personnes de nationalité étrangère, établies légalement sur le territoire belge depuis moins de trois ans. Ce dispositif bruxellois francophone vise notamment à leur fournir gratuitement un ensemble de connaissances facilitant leurs démarches administratives et à évaluer leur connaissance du français ainsi que leurs compétences et qualifications professionnelles.

L'organisation du parcours sera confiée à des Bureaux d'accueil des primo-arrivants (BAPA), constitués en ASBL. Le dispositif se compose d'un premier volet d'accueil, de bilan (social et linguistique) et d'interprétariat social. Le second volet consiste en un projet d'accueil individualisé, établi sur base des besoins personnels: formation linguistique, formation à la citoyenneté, aide administrative, Les BAPA assureront

le premier volet et organiseront les projets individualisés avec les opérateurs publics et associatifs agréés de formation, d'aide aux personnes, de santé, de logement, etc.

L'accueil des primo-arrivants constitue un véritable défi politique à Bruxelles, non seulement parce qu'il y concerne une population en croissance depuis dix ans (un habitant sur dix) mais également parce que son organisation exige des coopérations complexes avec des opérateurs relevant de la Région et des Communautés: l'enseignement de promotion sociale, les communes, les CPAS, Actiris, Bruxelles-Formation, les Missions locales pour l'emploi, les mouvements d'éducation permanente, etc. Une collaboration avec l'asbl BON, qui gère le dispositif d'accueil néerlandophone à Bruxelles, est non seulement souhaitable mais nécessaire afin de pouvoir établir des passerelles entre bureaux d'accueil.

samantha.smith@fgtb.be

Pension: assimilation intégrale des périodes de crédit-temps

Dans une précédente édition d'Echo, nous avons promis de donner des informations sur les modifications éventuelles en matière d'assimilation.

Nous avons finalement obtenu l'assimilation intégrale des périodes de crédit-temps (avec et sans motif) et des congés thématiques, ceci également pour la deuxième année calendrier de crédit-temps mi-temps sans motif.

Il y aura toutefois une légère perte des droits de pension dans le cas d'un emploi fin de carrière de 55 à 59 ans, d'un emploi fin de carrière 4/5e à partir de 50 ans avec 28 années carrière à temps plein (uniquement possible si CCT sectorielle) et d'un emploi fin de carrière à partir de 60 ans avec mi-temps pendant plus de deux ans. Dans tous les autres cas: assimilation intégrale!

Accueil et formation linguistiques: obligatoires

La Cocof souhaite rendre obligatoires les phases d'accueil et de formation linguistique, mais elle n'en a pas le pouvoir légal. Elle compte solliciter la Commission communautaire commune, seule habilitée à le faire en Région de Bruxelles-Capitale...

A découvrir: le «Guide européen du syndicaliste pour le développement durable»

Le CEPAG a participé au projet européen «Green workplaces» visant à promouvoir l'implication des travailleurs et de leurs représentants dans le développement de politiques environnementales au sein de leurs entreprises (voir Echo n° 8 du mois d'octobre 2012).

Dans ce cadre, un «Guide européen du syndicaliste pour le développement durable» a été publié. Il se propose de fournir aux travailleurs et aux représentants syndicaux de toute l'Europe des moyens pour construire leurs combats syndicaux et leurs actions en vue d'une relance économique écologiquement durable.

Pour rappel, le projet Green workplaces, coordonné par la Confédération européenne des syndicats (CES) et avec le soutien financier de l'Union européenne, a pour principal objectif la création d'un réseau européen relatif aux environnements de travail «verts». Au niveau wallon, c'est un réseau de délégués «verts» qui est mis en place, dans la lignée de ce qui est mené par la Cellule RISE (Réseau intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement).

Plus d'infos: www.cepag.be ou www.etuc.org

■ ECHO REGION WALLONIE

La formation continue des travailleurs: quelques pistes pour une réelle politique en la matière

Le transfert des compétences, singulièrement dans le cadre de la politique de la formation continue des travailleurs, celles du Fonds de l'expérience professionnelle et du Congé éducation-payé doit être l'occasion d'implémenter une utilisation globale et efficace, centrée sur le qualitatif, de l'ensemble des moyens consacrés à cette problématique. La FGTB wallonne s'est positionnée en la matière et a, entre autres, mis en avant quatre principes à inscrire dans le cadre d'une nécessaire simplification des procédures actuellement mises en place.

1. L'articulation nécessaire entre les dispositifs fédéral et régional

Dans la perspective d'accroître l'efficacité de l'organisation de la formation continue des travailleurs, et de poser les jalons d'une politique globale de cette formation, il est plus que temps de construire l'articulation des efforts de formation continue issus des accords interprofessionnels (AIP) depuis 1999 et les dispositifs régionaux.

Le dispositif des Incitants financiers de la Région wallonne (RW) se voulait, comme sa dénomination le souligne, incitatif et donc non contraignant, avec un système de contrôle minimaliste. Si l'objectif de la Tutelle était louable: servir en quelque sorte de courroie d'entraînement, force est de constater que cela ne fonctionne pas.

Le premier principe serait de considérer que, pour avoir accès aux dispositifs wallons, l'entreprise devrait faire la preuve qu'elle a une politique réelle de formation continue et qu'elle atteint les 1,9% de la masse salariale.

2. L'implication renforcée de la représentation syndicale

Le rôle de la représentation syndicale doit impérativement être renforcé. Le fait d'un simple avis à donner n'est pas suffisant comme implication, ce qui a comme conséquence fâcheuse que, dans les dossiers à problème, il est très fréquent de se rendre compte que l'information auprès des représentants syndicaux a été tronquée.

Le deuxième principe doit donc être un plan de formation soumis pour accord à la représentation syndicale.

3. Pour construire quel plan de formation?

On ne relèvera pas le défi de la formation continue des travailleurs en procédant au coup par coup comme on le fait maintenant, en mêlant achat de nouvel équipement – dont l'écolage se fait très souvent par des représentants du fournisseur, réalité qu'on a tendance à estomper... – et formation effective des travailleurs sur ces machines nouvelles, en acceptant que l'on gonfle démesurément le nombre d'heures répertoriées dans les plans.

Le troisième principe doit donc être la négociation au sein de l'entreprise avec représentation syndicale d'un plan global de formation continue pluriannuel (avec vision de 3 à 5 ans), révisable annuellement, en lien avec les CCT existant dans les différents secteurs.

4. Avec quel type de reconnaissance?

Le dispositif de validation des compétences a été instauré en RW et a largement évolué. Il faut maintenant que les compétences acquises, y compris en formation continue, reconnues officiellement par ce dispositif et constituant le portefeuille de compétences du travailleur, puissent être également prises en considération au niveau des conditions de travail et du salaire.

Le quatrième principe doit être l'articulation de la formation continue avec le dispositif de validation des compétences et le Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ).

La mise sur pied du SFMQ où siègent les interlocuteurs sociaux et qui détermine les compétences à acquérir tant par des profils métiers que des profils de formation est l'organisme qui est en capacité d'apporter une réponse à notre demande.

L'implication des secteurs professionnels dans ces différentes instances est un gage d'adéquation entre les formations et les compétences à acquérir pour la pratique professionnelle.

Par ce biais, et de manière équitable, les compétences acquises en formation continue, notamment subsidiée, participeraient non seulement au maintien de l'emploi, mais également à une reconnaissance officielle, dans le cadre élargi de la gestion des carrières.

anne-marie.robert@fgtb-wallonne.be

Le VDAB bradé?

Aujourd'hui en Flandre, un euro sur trois est consacré à la formation et à l'accompagnement de demandeurs d'emploi vers le marché privé. En même temps, sur toile de fond de crise et de drames du genre Ford Genk, le gouvernement flamand demande au VDAB de supprimer quelque 300 emplois équivalents temps plein.

Le personnel du VDAB s'inquiète au plus haut point, comme il ressort d'une enquête de la FGTB et de la CGSP flamandes réalisée auprès de 211 collaborateurs du VDAB actifs dans le service aux clients (= demandeurs d'emploi et employeurs). Comme représentants au conseil d'administration du VDAB, nous nous inquiétons également. En effet, nous constatons que nous nous heurtons aux limites d'exercices en efficacité, que toute nouvelle politique développée actuellement en Flandre revient finalement à une sous-traitance au secteur privé, ce qui coûte en finale beaucoup plus cher et n'offre aucune garantie suffisante de qualité ou d'efficacité.

Nos principales constatations

1. Le personnel tire la sonnette d'alarme: le VDAB ne pourra plus remplir ses missions de base.

- 76% disent que les économies auront un impact négatif direct sur leur travail quotidien.
- Pas moins de 88% soulignent la mise en cause de la mission première du VDAB : le service aux demandeurs d'emploi.
- 62% affirment que le service aux employeurs sera également mis en cause.
- Le personnel n'est pas opposé à la sous-traitance proprement dite, mais il est convaincu que le VDAB externalise trop de dossiers et qu'une limite critique est atteinte (86%). Pas moins de 76% ont le sentiment que le VDAB est bradé.
- 86% des travailleurs pensent que le VDAB peut assurer les mêmes missions pour un coût inférieur et 95% sont d'avis que le contrôle des missions externalisées laisse fort à désirer. Presque 98% pensent que ce ne sont pas les bonnes missions qui sont externalisées.

2. Une comparaison historique des chiffres donne les résultats suivants:

- Au cours des sept dernières années, le VDAB a été forcé systématiquement à "faire

plus avec moins". Les limites des exercices en efficacité sont atteintes.

- On demande d'économiser sur le personnel alors que, d'autre part, on confie de plus en plus de missions au secteur privé : 300 pour être précis. Et ce sans la moindre garantie d'un service meilleur marché et de meilleure qualité.
- Depuis 2005, le budget prévu pour l'externalisation a pour ainsi dire quintuplé. Aujourd'hui, un euro sur trois consacrés à l'accompagnement et à la formation des chômeurs va au marché privé.
- Un mécanisme pervers a été mis en route : toute nouvelle politique concernant le marché du travail du gouvernement flamand, revient de fait à drainer plus de moyens vers le secteur privé et à gonfler les marges bénéficiaires des entreprises commerciales.

Nos revendications

La FGTB et la CGSP flamandes souhaitent que le VDAB continue à tenir le gouvernail du marché du travail en Flandre. A cet effet, elles avancent deux revendications visant à préserver la capacité d'action de l'organisme public qu'est le VDAB:

- 1. Il faut revoir les économies à la lumière des besoins du marché du travail :** il faut offrir aux demandeurs d'emploi actuels et futurs la garantie d'une formation et d'un accompagnement publics appropriés en vue de les aider à réintégrer le marché du travail dans les meilleurs délais. Il faut mettre fin au stop à l'embauche et au mécanisme pervers par lequel chaque euro prévu pour les politiques nouvelles est drainé automatiquement vers le secteur privé.
- 2. Le VDAB doit collaborer de manière ciblée avec des partenaires (et l'externalisation en fait partie) qui présentent une plus-value:**

- Dans le cadre de missions spécifiques pour lesquelles le VDAB ne dispose pas lui-même de l'expertise nécessaire ou pour lesquelles d'importants gains d'efficacité peuvent être réalisés,
- Tout en limitant l'ampleur des externalisations afin de permettre dans le chef du VDAB un contrôle de la qualité et une maîtrise des coûts de coordination.

L'enquête complète peut être téléchargée sur www.vlaamsabvv.be.

pdiepvents@vlaams.abvv.be

Miser sur l'enseignement et les aptitudes en période de crise

Fin 2012, la Commission européenne présentait deux communications importantes: «Repenser l'éducation: investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socio-économiques» et «faire accéder les jeunes à l'emploi».

La future politique européenne en matière de formation et d'enseignement, son impact en Flandre et le besoin de réformes seront analysés lors d'une conférence.

Lieu: Vlewa – avenue de Kortenbergh, 71 – 1000 Bruxelles

Date: 22 janvier 2013 – 13h à 17h

La conférence est gratuite, mais il est souhaitable de s'inscrire avant le 20 janvier 2013..

Pour les inscriptions:
<http://www.vlewa.be/vaardighedenonderwijs>

L'Europe en crise

Selon certains (cf. édito), la fin du tunnel est proche...

Quelques statistiques récentes devraient néanmoins les inciter à la prudence:

- 119,6 millions d'européens sont menacés de pauvreté ou d'exclusion sociale, soit un européen sur quatre (Eurofound).
- L'Union européenne a dépassé le seuil des 26 millions de chômeurs dont près de six millions de jeunes de moins de 25 ans. En Espagne et en Grèce, près de six jeunes sur dix sont aujourd'hui au chômage (Eurostat).
- Un salarié sur six en Europe est considéré comme quelqu'un disposant d'un bas salaire. Cette situation touche surtout les femmes (une sur cinq) et les personnes travaillant avec des contrats à durée déterminée (Eurostat).

Action syndicale à l'occasion de la Journée des droits de l'homme

La Journée internationale des droits de l'homme organisée chaque année le 10 décembre, est toujours un moment important pour le mouvement syndical international. Non seulement parce que les droits syndicaux sont inhérents aux droits de l'homme, mais aussi parce que le respect des droits de l'homme constitue le fondement de la justice sociale et économique.

Hélas, l'année 2012 présentait un tableau plutôt sombre. La Journée du 10 décembre était par conséquent une occasion idéale de sensibilisation. La CSI et les syndicats belges se sont donc mobilisés devant les ambassades du Bangladesh, d'Égypte, de Panama et de Turquie, pays où l'action syndicale est souvent réprimée par la violence et où les normes les plus élémentaires de santé et de sécurité au travail sont bafouées.

■ EUROPE

Les négociations sur la révision de la directive temps de travail sont dans l'impasse

Suite à l'échec de la révision de la directive temps de travail en 2009, la Commission européenne avait relancé, en 2010, le processus de révision en consultant les interlocuteurs sociaux européens sur leurs intentions. Ceux-ci avaient répondu en novembre 2011 qu'ils étaient d'accord d'entamer des négociations sur l'ensemble des questions traitées par la directive afin d'arriver à un éventuel accord.

D'un côté, le banc patronal venait avec des exigences relatives au temps de garde, aux vacances annuelles et à l'annualisation du temps de travail alors que du côté syndical, on revendiquait la fin de l'opt-out (dérogation individuelle à la limite maximale des 48 heures/semaine), la limitation de la notion de «travailleur ayant un pouvoir de décision autonome» (qui ne sont pas soumis à la limite des 48h) et une série de mesures visant à améliorer significativement la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Les négociations se sont déroulées durant toute l'année 2012. Au final et malgré

les tentatives de compromis avancées par le banc syndical, elles ont achoppés principalement sur les questions de l'opt-out et du temps de garde.

Aussi, le comité exécutif de décembre de la Confédération européenne des syndicats a-t-il dû constater que les propositions des employeurs n'étaient pas suffisamment équilibrées et qu'elles ne permettaient pas de poursuivre les négociations en l'état.

A ce stade quelles sont les options possibles? Les négociations ne sont pas officiellement terminées et les interlocuteurs sociaux peuvent toujours tenter une ultime tentative de compromis. Par contre, en cas d'échec définitif des négociations, la Commission reprendra la main et fera, selon toute éventualité, une nouvelle proposition de directive soumise à la procédure de codécision. La saga de la révision de la directive temps de travail est donc loin d'être terminée.

Jean-françois.macours@fgtb.be

■ RELATIONS INTERNATIONALES

Quel soutien pour les syndicats africains? Réunion des partenaires de la CSI-Afrique à Lomé

Au mois de décembre, la régionale africaine de la Confédération syndicale internationale invitait à Lomé les partenaires qui ont des projets de coopération en Afrique. Une occasion importante pour se rencontrer mais aussi pour entendre les priorités de la CSI-Afrique et connaître les activités des autres syndicats sur le continent. Le but de cette réunion est d'ouvrir le dialogue sur les diverses actions de coopération et de réfléchir aux possibilités de collaboration.

Comme ailleurs, les syndicats en Afrique affrontent aujourd'hui la crise économique et sociale. Mais le syndicalisme africain fait également face à d'autres défis : droits humains et syndicaux bafoués, faible taux de syndicalisation, forte prolifération des syndicats, etc. Face à ces constats, la CSI-Afrique a établi un plan d'actions stratégique. Seize domaines d'actions prioritaires ont été identifiés dont les principaux sont les droits humains et syndicaux, le renforcement

de l'organisation syndicale, la santé et la sécurité au travail et la question du VIH/SIDA, l'implication syndicale face aux questions environnementales, la protection sociale et l'égalité entre hommes et femmes.

La FGTB a participé activement à cette rencontre et a pu présenter ses différents projets de coopération en Afrique qui portent notamment sur le renforcement organisationnel, la santé et sécurité au travail, le VIH/SIDA, l'égalité entre les hommes et les femmes, etc. Les autres syndicats partenaires ont également pu présenter leurs différents projets de coopération (on peut trouver une partie de cette mise en commun sur : <http://projects.ituc-csi.org/?lang=fr>).

Cette mise en réseau est donc d'une importance cruciale pour dialoguer autour des enjeux du syndicalisme en Afrique...et contribuer à une politique de coopération syndicale cohérente!

sophie.grenade@fgtb.be