

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 03, mars 2014

■ Economie

Rapport annuel de la BNB:
le président de la FGTB refuse d'approuver

■ Entreprises

La mobilité est également
l'affaire des délégués

Le registre des nanomatériaux
annoncé pour 2016

■ Politique sociale

La CCT 109 sur la motivation du
licenciement enfin réalité

■ Ombuds social

Indemnité de licenciement à temps plein
pendant le congé parental à temps partiel

■ Echo région Bruxelles

Bruxelles à l'épreuve du genre

■ Echo région Wallonie

Travail, précarité, résistances:
l'action collective face à la précarité

■ Echo région Flandre

Répartition plus équitable des coûts
de soutien à l'énergie renouvelable

■ Europe

Accord décevant sur la directive «mise
en œuvre» de la directive détachement

■ Relations Internationales

Assises de la coopération 2014

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

STOP AU DUMPING SOCIAL! C'est le mot d'ordre de la FGTB pour l'euromanifestation du 4 avril prochain

Tous les jours des cas de fraude sont constatés sur le terrain. Par exemple, en octobre 2013, le tribunal correctionnel de Marche a condamné une entreprise bulgare à une amende de 117.600 € pour détachement frauduleux d'ouvriers bulgares. Ceux-ci étaient rémunérés 6 € de l'heure alors qu'ils auraient dû percevoir au minimum 15 € de l'heure selon la loi belge. L'entrepreneur ne respectait pas non plus le régime horaire en imposant à ses ouvriers de travailler plus de 10 heures par jour, samedi y compris.

Une autre pratique courante est de faire passer les travailleurs détachés comme étant des travailleurs indépendants en leur faisant signer des papiers qui les transforment en «actionnaires» ou «administrateurs» d'une société «boîte aux lettres». Le temps pour l'inspection belge d'entamer de fastidieuses procédures avec ses homologues des pays de l'Est de l'Europe pour tenter de démonter cette fraude, les fraudeurs ont disparu dans la nature.

Pour faire face au dumping social, la Belgique a renforcé son arsenal législatif durant la dernière législature. Citons la modification de la loi du 27/12/2006 sur la nature de la relation de travail afin de renforcer la lutte contre les faux-indépendants, la mise en place d'une responsabilité solidaire pour le paiement du salaire en cas de sous-traitance, la révision de l'article 31 de la loi du 24/07/1987 sur la mise à disposition, l'enregistrement des présences sur les chantiers dans le secteur de construction, etc.

Mais cela ne suffit pas pour lutter contre l'imagination sans borne de certains entrepreneurs peu scrupuleux qui profitent de l'absence de collaboration entre les pays de l'Union européenne pour échapper aux dispositions protectrices du droit du travail et éluder le paiement des cotisations sociales.

C'est pourquoi, lors de son Comité fédéral du 28/02/2014 consacré à l'Europe, la FGTB a décidé d'organiser chaque année une journée d'action consacrée à la lutte contre le dumping social. L'objectif est de sensibiliser les décideurs politiques et la société civile contre les désastres sociaux de cette exploitation éhontée des travailleurs.

Par ce plan d'action, la FGTB rappelle son attachement au principe «A travail égal, salaire égal entre tous les travailleurs occupés sur un même lieu de travail, quelle que soit leur nationalité».

Parmi les mesures proposées par la FGTB, citons la mise en place d'un «Europol social», sorte de service européen d'inspection du travail censé rendre effective la collaboration entre les services d'inspection des Etats membres, ainsi que l'instauration au niveau européen de l'équivalent de notre Banque carrefour de la sécurité sociale afin d'interconnecter les banques de données des différents organismes chargés au sein des Etats membres du respect des obligations sociales et fiscales.

STOP AU DUMPING SOCIAL doit être une priorité absolue dans le cadre d'une Europe sociale digne de ce nom.

■ ECONOMIE

Rapport annuel de la BNB: le président de la FGTB refuse d'approuver

Commission des prix: plus de transparence pour la fixation des prix des produits pharmaceutiques

Lors de sa réunion de février, la Commission des prix a été amenée à remettre un avis sur un arrêté royal portant sur les conditions de recevabilité, les délais et les modalités pratiques pour les demandes, fixations, hausses et notifications de prix des médicaments et une série de matières premières. Pour rappel, la Commission des prix dépend du ministre de l'Economie et est sollicitée pour remettre des avis sur les matières dont les prix sont réglementés (distribution de l'eau, maisons de repos, produits pharmaceutiques, télédistribution, etc.).

La réglementation discutée entre dans le cadre du nouveau code de droit économique. En effet, le code de droit économique a refondu les différents textes de loi existants concernant la protection du consommateur et la réglementation des prix dans un seul code.

La FGTB a remis un avis positif sur ces textes qui apportent plus de transparence dans la fixation des prix des produits pharmaceutiques en demandant notamment aux entreprises productrices de médicaments de fournir au Service des Prix plus d'informations sur les prix de mêmes produits à l'étranger, la structure des coûts des médicaments, etc.

Comme chaque année à cette période, la BNB publie son rapport annuel sur l'exercice 2013. Avant publication, ce rapport fait l'objet d'une approbation au sein du Conseil de Régence de la BNB duquel fait partie Rudy De Leeuw, Président de la FGTB. Même si le rapport de cette année est légèrement plus «neutre» que celui des années précédentes, les deux syndicats présents au Conseil de Régence se sont abstenus lors de l'approbation du rapport.

Dans un tel contexte, une telle abstention a un poids encore plus grand qu'un rejet pur et simple.

Dans son rapport, la BNB dresse une série de constats aux niveaux belge et mondial, et formule sur la base de ces derniers des recommandations pour notre économie.

Parmi celles-ci, deux recommandations sont inacceptables pour la FGTB:

- les recommandations relatives aux mesures d'austérité budgétaire, en particulier celles concernant le plan pluriannuel, ainsi que celles visant l'augmentation de la durée de la carrière en fonction de l'espérance de vie;
- l'analyse de l'écart salarial et, en particulier, le point relatif à la prise en compte des subsides salariaux tels que les titres-services ainsi que les commentaires relatifs au mécanisme d'indexation automatique des salaires.

Les grands constats pour la Belgique sont les suivants:

- En 2013, on constate une reprise modérée après une stagnation de près de 2 ans, le PIB a augmenté de 0,2% en moyenne annuelle.
- L'emploi a reculé de 11.000 unités en moyenne au cours de l'année. Ce taux est plus élevé qu'en 2008 et 2009 notamment à cause des nombreuses restructurations d'entreprises.
- Le chômage s'est élevé à 8,5%. C'est parmi les jeunes de moins de 25 ans que la situation s'est le plus aggravée. En effet, le taux dépasse les 20% dans cette tranche d'âge.
- La croissance des coûts salariaux a été ralentie sous l'effet du ralentissement de l'inflation et du gel des augmentations

salariales réelles pour la période 2013-2014.

- Selon les données de la balance des paiements, le solde des opérations courantes de notre pays avec le reste du monde s'est détérioré.

Bien que des indicateurs tels que le PIB par habitant et le taux de pauvreté (relativement limité grâce aux mécanismes de redistribution) situent la Belgique en assez bonne place lorsqu'on la compare à d'autres pays, elle doit faire face, selon la BNB, à de nombreux défis:

- la crise a laissé des traces: le niveau de croissance passe de 1,8% avant la crise à 1% en 2013;
- le vieillissement démographique demandera des besoins de financement supplémentaires, ce phénomène affectant également la réserve de main-d'œuvre active ce qui aura des conséquences sur les capacités de production en Belgique;
- la Belgique doit s'adapter aux diverses mutations liées aux progrès technologiques car l'environnement mondial évolue et se modifie de plus en plus rapidement;
- il convient d'assurer le développement de la Belgique en rencontrant les enjeux environnementaux et énergétiques qui se présentent à elle.

En conclusion, les recommandations de la BNB sont principalement axées sur la nécessité de poursuivre les mesures d'austérité. Pour la FGTB, l'austérité n'apporte pas de solution à la crise. Au contraire, toutes les mesures prises dans ce cadre déforcent les investissements nécessaires à la création d'une réelle dynamique de relance durable.

Finalement, nous soulignons également que le rapport de la BNB reconnaît que des efforts restent à faire par les entreprises en matière de formation professionnelle, d'investissements dans la Recherche et Développement et d'innovation. De même, la BNB reconnaît que les entreprises belges doivent davantage investir dans la création de biens et services à haute valeur ajoutée. Cela va dans le sens des revendications de la FGTB pour la mise en œuvre d'un plan d'investissements créateur d'emplois de qualité.

Giuseppina.Desimone@fgtb.be

La mobilité est également l'affaire des délégués

Tous les trois ans, les déplacements des travailleurs de leur domicile vers leur lieu de travail doit être inscrit à l'ordre du jour des conseils d'entreprise et des comités de concertation du secteur public. Ce sera à nouveau le cas en 2014. L'employeur a jusqu'au 15 novembre 2014 pour demander l'avis des délégués sur les données du diagnostic fédéral qui fait le point sur la situation dans l'entreprise au 30 juin 2014.

Dans leur avis unanime du Conseil national du travail et du Conseil central de l'économie, les interlocuteurs sociaux ont notamment salué l'initiative du SPF mobilité qui fera parvenir à chaque entreprise, préalablement au diagnostic 2014, un rapport personnalisé basé sur les résultats des enquêtes 2005, 2008 et 2011, ainsi que des propositions de mesures pour améliorer la mobilité. Ils ont également demandé que ces nouveaux outils soient communiqués aux organes de concertation. La FGTB demande donc à ses délégués de contrôler si ce nouvel outil leur sera effectivement communiqué et de l'exploiter au mieux.

Les interlocuteurs sociaux ont également souhaité introduire des modifications dans le contenu du diagnostic. Notamment en ce qui concerne le budget mobilité dans les entreprises et la dimension « genre » (comment les femmes et les hommes se déplacent vers leur lieu de travail).

Ce diagnostic n'est qu'un point de départ. Dans certaines entreprises, les délégués ont déjà profité de ce levier légal pour engranger à des degrés divers des avancées syndicales en la matière comme, par exemple, le remboursement intégral des trajets domicile – lieu de travail effectués en transports en commun, une intervention pour l'utilisation d'un deux roues ou encore un plan de mobilité structuré.

La FGTB, en collaboration étroite avec ses interrégionales, vous informera en détails. En septembre, elle mettra à votre disposition des outils sur son site internet.

Jean-Luc.struyf@fgtb.be

Le registre des nanomatériaux annoncé pour 2016

Le 7 février 2014, le Conseil des Ministres a marqué son accord sur le Projet d'Arrêté Royal (PAR) relatif à la mise sur le marché des substances manufacturées à l'état nanoparticulaire.

Le PAR a été soumis à l'avis du Conseil national du travail (CNT), du Conseil central de l'économie, du Conseil fédéral du développement durable, du Conseil supérieur de la santé et à celui du Conseil de la consommation.

Il y est enfin prévu d'informer les travailleurs

Depuis plusieurs années, avec les autres organisations syndicales et les organisations de défense de l'environnement et des consommateurs, la FGTB dénonce le fait qu'en Belgique l'inexistence d'un registre des nanomatériaux empêche de spécifier la quantité et le type de produits fabriqués sous forme nanométrique, ainsi que d'identifier les lieux et les personnes qui y sont exposés. Dans ces conditions, la protection et le suivi de la santé des travailleurs ne sont

pas assurés et des mesures de prévention adéquates ne peuvent être prises.

Dans son avis 1870 remis le 22 octobre 2013, le CNT a dès lors demandé d'ajouter la Loi du 4 août 1996 sur le Bien-être des travailleurs comme base légale au PAR.

Les dispositions nécessaires à l'information du CPPT relatives aux produits que l'employeur a enregistrés ou notifiés, ou au sujet desquels il a reçu un numéro d'enregistrement ou de notification ont été ajoutées dans le PAR. L'article dont il est question a été approuvé à l'unanimité par le Conseil supérieur de prévention et protection au travail le 7 février 2014.

Timing

Le Conseil des Ministres a décidé que les dispositions relatives aux substances et aux mélanges entreraient en vigueur respectivement les 1er janvier 2016 et 2017. Les dispositions relatives aux articles et objets complexes entreront quant à elles en vigueur à une date ultérieure non précisée, après évaluation.

Caroline.verdoot@fgtb.be

La Société européenne: où en est-on?

La société européenne (SE) est une forme juridique qu'il est possible de choisir en Europe depuis 2004. L'avantage est de pouvoir fonctionner à travers toute l'Europe avec un seul et même statut juridique. La CES en analyse régulièrement l'évolution. Elle a ainsi publié leur nombre sur son site worker-participation.eu: il est passé de 7 en 2004 à 2.052 au 1er janvier 2014. Toutefois, il faut nuancer ce chiffre: seules 284 de ces sociétés occupent plus de 5 travailleurs. Les sociétés restantes sont bien souvent des sociétés «clés sur porte» en attente d'être achetées. La Tchèque en a ainsi plus de 1400 en vitrine. On dénombre 4 sociétés européennes de plus de 5 travailleurs enregistrées en Belgique.

104 sociétés européennes ont signé un accord réglant l'information et la consultation dans un organe transnational. Rappelons que le comité d'entreprise européen est alors remplacé par cet organe. Dans 54 d'entre elles (dont 47 ont leur siège en Allemagne) une représentation des travailleurs dans leur conseil d'administration ou de surveillance a été négociée. C'est le cas par exemple chez Allianz, BASF, Eon, Puma et Strabag. Des négociations seraient en cours notamment chez Airbus group et Schneider Electric. Pour en savoir plus, rendez-vous sur <http://fr.worker-participation.eu/Societe-europeenne/Facts-Figures>.

■ POLITIQUE SOCIALE

La CCT 109 sur la motivation du licenciement enfin réalité

La ministre de l'Emploi avait donné aux partenaires sociaux jusqu'à octobre 2013, mais il aura fallu attendre le 12 février 2014 pour que la CCT sur la motivation du licenciement soit signée. Cette CCT met en œuvre la loi sur le statut unique et s'inscrit enfin dans le contexte international où plusieurs instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître le motif de son licenciement et sur la protection des travailleurs contre un licenciement manifestement déraisonnable.

La CCT comporte deux volets. Le premier concerne le droit du travailleur de connaître, à sa demande, les motifs qui ont donné lieu à son licenciement.

L'employeur peut spontanément donner une motivation, mais celle-ci doit se faire par écrit et doit permettre au travailleur de savoir pourquoi il a été licencié.

Si l'employeur ne motive pas spontanément sa décision, le travailleur peut le lui demander dans un certain délai par envoi recommandé. L'employeur doit alors communiquer la motivation du licenciement, également par envoi recommandé, dans un délai fixé. S'il ne le fait pas, il s'expose à une amende civile de deux semaines de salaire, et en cas d'éventuel procès pour licenciement manifestement déraisonnable, la totalité de la charge de la preuve lui incombera.

Outre le fait que le travailleur a le droit de connaître le motif de son licenciement, il a aussi la possibilité de contester le motif du licenciement pour licenciement manifestement déraisonnable. C'est ce qu'aborde le deuxième volet de la CCT. Un licenciement manifestement déraisonnable

est un licenciement dont les motifs ne sont pas liés au comportement ou à l'aptitude du travailleur, ni aux nécessités de l'entreprise et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur raisonnable.

Dans son appréciation, le juge ne se penchera pas sur l'opportunité de la décision de l'employeur, mais fera une vérification marginale. Si le juge conclut qu'il est question de licenciement manifestement déraisonnable, il peut imposer une indemnité en guise de sanction. Pour le montant de l'indemnité, il peut choisir dans une fourchette de 3 à 17 semaines. Cette sanction est cumulable avec l'amende de deux semaines de salaire si l'employeur refuse de motiver sa décision.

Cette réglementation entre en vigueur pour les licenciements à partir du 01.04.2014, mais ne vaut pas encore pour les ouvriers avec préavis réduit en application du fameux article 70 de la loi du 26.12.2013. Les travailleurs qui ont temporairement un préavis raccourci relèveront de la CCT à partir du 01.01.2016. Pour les travailleurs qui ont un préavis raccourci de façon structurelle, l'ancien article 63 qui valait pour les ouvriers, continuera à être d'application. L'article est d'ailleurs repris tel quel dans la CCT.

La pratique nous montrera si la CCT aura un effet préventif et/ou si elle protégera les travailleurs contre l'arbitraire. En tout cas, nous avons tout mis en œuvre côté syndical pour garantir au maximum les droits des travailleurs car les positions des employeurs et des travailleurs étaient diamétralement opposées!

Hilde.duroi@fgtb.be

L'INAMI organise une journée d'étude «Invalidité et emploi, santé mentale» le 25 avril 2014

Lors de la journée d'étude «Santé mentale et emploi» qui s'est tenue en 2013, l'OCDE avait formulé une série de recommandations concernant la réintégration des personnes atteintes de souffrances psychiques. Un an plus tard, l'INAMI, avec ses partenaires, fait le bilan des mesures qui ont été prises et des initiatives en cours.

La journée d'étude se tiendra de 9h à 16h30 à l'INAMI à Bruxelles. L'inscription est gratuite et doit se faire soit par email à l'adresse secr-uitk-dirgen@inami.fgov.be ou par téléphone au 02/739.76.90.

Pour plus d'informations, consultez www.inami.be

Modification des plafonds en matière d'allocations familiales

Le plafond de revenus au-delà duquel le droit aux suppléments sociaux est perdu était jusqu'à présent fixé par référence à une disposition particulière applicable dans le régime AMI. Or cette disposition avait été abrogée le 1er janvier 2010.

L'AR du 5 février 2014 (M.B. 25/02/2014) rétablit la base légale disparue en calquant le plafond à ne pas dépasser par les familles monoparentales sur le montant maximum de l'indemnité applicable depuis le 1er avril 2013, dans le régime AMI. Le dit plafond est ainsi porté à 2309,58 €.

Le plafond applicable aux familles biparentales est quant à lui fixé en ajoutant un différentiel de 57,65 €. Ce différentiel est rattaché à l'indice-pivot 103,14 (base 1996 = 100), ce qui correspond à 76,07 € à l'indice actuel. Le plafond est ainsi porté à 2385,65 €.

■ OMBUDS SOCIAL

Indemnité de licenciement à temps plein pendant le congé parental à temps partiel

Le 22 octobre 2009, la Cour de Justice s'est prononcée sur la question de savoir si l'indemnité de préavis d'un travailleur ayant un contrat à temps plein qui est licencié pendant son congé parental à temps partiel doit être calculée sur la base du salaire partiel ou sur la base du salaire correspondant au contrat de travail initial.

Le jugement de la Cour est clair et net: l'indemnité de préavis doit être calculée sur la base du salaire à temps plein et ce afin d'éviter que les travailleurs cessent de prendre ce type de congé et que les employeurs licencient plutôt des travailleurs en congé parental que d'autres. L'inverse serait diamétralement opposé aux objectifs du congé parental, à savoir une meilleure compatibilité entre le travail et la vie privée.

Il convient ici de rappeler qu'il était déjà tenu compte du travail à temps plein pour le calcul du délai de préavis.

Le 5 décembre 2013, la Cour Constitutionnelle a jugé qu'en cas de licenciement pendant une période de prestations réduites dans le cadre d'un congé palliatif, l'indemnité de préavis doit également être calculée sur la base du salaire à temps plein (voir Echo 1, janvier 2014).

Le 27 février 2014, la Cour de Justice a confirmé cette jurisprudence. Dans son arrêt, la Cour se prononce sur l'indemnité de protection forfaitaire due par l'employeur si celui-ci met fin à un contrat de travail sans motif grave ou suffisant. La Cour précise que l'indemnité de protection doit être calculée sur le salaire à temps plein afin de préserver son effet suffisamment dissuasif et de ne pas diminuer la sécurité d'emploi des travailleurs en question.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Bruxelles à l'épreuve du genre

Le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRB) a reçu positivement le projet d'arrêté du Gouvernement régional concernant l'intégration de la dimension de genre dans les politiques régionales.

Cet arrêté d'application de l'ordonnance gendermainstreaming du 29 mars 2012 vise à mesurer l'impact des décisions gouvernementales sur la situation respective des femmes et des hommes.

Il prévoit tout d'abord la mise en place d'un groupe de coordination sur le genre, constitué de fonctionnaires des administrations et de représentants des cabinets ministériels. Il précise ensuite les modalités d'intégration du gendermainstreaming au sein des services publics bruxellois en termes de statistiques, de marchés publics, d'octroi de subsides,... et définit les règles de forme et de fond à respecter lors de l'élaboration des rapports au Parlement sur la question du genre.

Enfin, l'arrêté instaure le «test de genre». Dès la prochaine législature, le Gouvernement régional devra contrôler l'impact de sa politique et de ses décisions sur la situation des femmes et des hommes en soumettant chacune de ses décisions à un test de genre.

La FGTB de Bruxelles sera attentive à la mise en œuvre de cet arrêté via, notamment, le Conseil bruxellois de l'égalité femmes – hommes, installé il y a un an. C'est pourquoi, elle a demandé, via le CESRB, que ce nouveau Conseil soit consulté pendant les procédures relatives à l'élaboration du projet de plan d'action régionale d'égalité hommes-femmes, du rapport intermédiaire d'exécution et du rapport de fin de législature.

Un second arrêté d'exécution, consacré au budget genre, devrait être adopté avant la fin de la législature.

vroni.lemeire@fgtb.be

Formation sur la réglementation du travail intérimaire et sur la mise à disposition

La prochaine formation destinée aux membres des Offices de droit social et des services juridiques des Centrales a eu lieu le 21 mars 2014 de 9h30 à 12h30 et était consacrée à la réglementation sur le travail intérimaire et sur la mise à disposition et les nouvelles dispositions introduites par les lois du 09/07/2012 et du 27/12/2012 ainsi que par la CCT 108.

L'orateur était Monsieur Chris Vanlaere du SPF Emploi.

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

Le genre en formation

L'école syndicale de Bruxelles a programmé un séminaire de formation et de réflexion syndicale autour des questions du genre:

- les 13 et 14 mai, ainsi que deux journées en septembre 2014: «Un genre, des genres ...des préjugés aux discriminations sexistes, homophobes et transphobes» (2e édition)
- renseignements: dominique.vanderoose@fgtb.be

Séminaire d'actu du Cepag: «grande distribution: la loi de la jungle»

Horaires hyper-flexibles, travail du dimanche, salaires insuffisants, précarisation... Le secteur de la grande distribution reflète souvent le monde socio-économique voulu par un capitalisme aussi agressif que triomphant.

Parallèlement, les grands groupes investissent également les commerces de proximité tout en les asservissant.

De leur côté, les syndicats se battent pour réguler un secteur qui demeure malgré tout un gros pourvoyeur d'emplois.

Eternel dilemme...

Pour discuter de ce (vaste) sujet :

Rachid BOUCHARÉB, Sociologue du Travail, Université Paris VIII, laboratoire GTM (Genre, Travail, Mobilité).

Myriam DELMÉE, Vice-Présidente fédérale du Setca

Infos: www.cepag.be

Le Cepag est sur Facebook!

N'hésitez pas à consulter régulièrement notre page, à l'aimer, à la commenter et, bien sûr, à diffuser nos événements sans modération !

Et toujours...

Le site www.cepag.be vous informe de toutes les activités et productions du Cepag.

Travail, précarité, résistances: l'action collective face à la précarité

Le 21 février dernier, le CEPAG et la FGTB Wallonne ont organisé une nouvelle journée sur la dégradation des conditions de travail et sur les résistances qui tentent de lui faire face.

C'est essentiellement au travers de la précarité que la question de l'action collective – notamment l'action syndicale – a été abordée. Car la précarité est devenue une caractéristique essentielle des conditions de travail d'aujourd'hui: peur de perdre son emploi, restructuration, menaces de délocalisation, sous-traitance, contrats temporaires, travail intenable, stress...

Le syndicalisme du XXI^{ème} siècle est donc confronté à un enjeu majeur: celui de construire des formes de résistance adéquates à la nouvelle donne du travail précaire afin de peser sur les rapports sociaux qui le produisent.

Construite autour d'interventions de délégués syndicaux et de sociologues du travail et de l'action collective, cette journée a permis d'échanger sur des situations de travail de différents secteurs d'activité et sur les conditions à réunir pour développer des formes d'action collective qui tentent de contrer cette précarisation.

«Quelles pratiques syndicales face à la précarisation des conditions de travail?»

Mateo Alaluf (Sociologue, ULB) a suivi l'ensemble des interventions et des échanges de la journée. Il relève différents éléments marquants qui ont été abordés et dessinent des perspectives pour l'action collective face à la nouvelle donne du travail.

Le tableau décrit par les différents délégués venus témoigner montre des solidarités éclatées, une précarité qui s'accroît et des conditions de travail qui se dégradent... Pour certains travailleurs, la seule perspective qui se dessine, c'est d'avoir suffisamment d'heures pour avoir un revenu. Dans cette logique, ce ne seront pas les conditions de travail qui seront pointées, ni le salaire horaire qui fera l'objet de revendications. La seule chose qui comptera, ce sera le nombre d'heures prestées afin que le salaire puisse assurer un niveau de vie minimum. Le nombre d'heures devenant la variable sur laquelle on pourra jouer alors que les autres paraissent inaccessibles.

Le syndicalisme est dans une situation difficile. A juste titre, la FGTB Wallonne soulignait que le capitalisme nuit à la santé

des travailleurs. Il faut ajouter qu'il nuit aussi à la santé du syndicalisme. On peut à cet égard parler de crise du syndicalisme:

- chute du taux d'affiliation dans certains pays (pas en Belgique);
- diminution de la capacité de négociation;
- difficultés d'aboutir des mobilisations (le problème n'étant pas – comme pour l'ensemble des mouvements sociaux – les mobilisations elles-mêmes car il y en a énormément).

La difficulté réside, dans ce contexte, à représenter l'hétérogénéité des travailleurs et à traduire cela en revendication. L'enjeu est majeur car, sans cela, le mouvement syndical risque soit de disparaître soit de devenir une institution du système.

Pour Mateo Alaluf, différentes perspectives se dégagent:

- Les difficultés et le déclin que l'on traverse sont liés à la violence systémique du capitalisme et du néolibéralisme.
- La précarisation de l'emploi en est une donnée fondamentale.
- Les relations entre base et sommet se transforment, et ce notamment en lien avec cette précarisation. Cela veut dire qu'on ne peut plus faire les choses de la même manière. Le découpage en centrales de l'organisation syndicale devient alors un obstacle. Pensons par exemple au nombre de structures à mobiliser si l'on veut organiser un mouvement général au sein d'une grande gare ou d'un centre commercial.
- La démocratie au sein des organisations est aussi fondamentale et la précarité permet de poser sous un autre angle la question de l'action syndicale.
- Il existe des capacités de résistance très diversifiées au sein du mouvement syndical mais aussi en dehors. Les perspectives de travailler avec d'autres et d'agir ensemble sont déterminantes.

Reste également à saisir des éléments qui peuvent susciter une certaine espérance. Le fait qu'un secteur assez récent comme les «titres-services» puisse, sur environ 150.000 travailleurs, avoir 50.000 personnes syndiquées est, en soi, une donnée fondamentale qui montre les possibilités d'une résistance collective forte face à la précarisation des conditions de travail.

nicolas.latteur@cepag.be

Répartition plus équitable des coûts de soutien à l'énergie renouvelable

Notre monde est confronté à des défis majeurs en termes de climat et d'énergie: la terre se réchauffe, les sources d'énergies fossiles – comme le pétrole – se raréfient, l'accessibilité financière de l'énergie est importante pour notre économie et nos ménages.

Pour écarter ces menaces, la politique climatique et énergétique européenne suit 3 voies:

- réduction des gaz à effet de serre;
- modération de la consommation énergétique;
- génération d'énergie à partir de sources renouvelables (soleil, vent, biomasse, ...).

Pour s'atteler aux problèmes, l'Europe opte souvent pour des instruments qui créent des marchés artificiels.

- Pour réduire l'émission de gaz à effet de serre, l'Europe a créé un marché des droits d'émission des gaz à effet de serre.
- Afin de favoriser le recours à l'énergie renouvelable, la Flandre a créé – sous l'impulsion de l'Europe – un marché des certificats verts. Les certificats verts sont des preuves qu'une certaine quantité d'électricité a été générée en Flandre à partir d'une source d'énergie renouvelable.

Cette approche flamande de l'énergie renouvelable basée sur le marché existe maintenant depuis une dizaine d'années mais ne fonctionne pas bien. La production d'énergie renouvelable augmente chaque année, mais il y a des inconvénients:

- Le système est très onéreux même s'il a fait l'objet d'une profonde réforme en 2012 pour accroître l'efficacité au niveau des coûts. En 2013, selon une étude du Conseil socio-économique de la Flandre (SERV), le coût du système était d'environ 1 milliard d'euros. De ce fait, la facture des ménages et des petites entreprises a fortement augmenté. Et une partie des coûts n'a pas encore été imputée. Les gestionnaires de notre réseau de distribution d'électricité (Eandis et Infrac) sont en train d'accumuler des dettes, à la demande des pouvoirs publics, qui s'élèvent entre-temps à quelques centaines de millions d'euros.
- Le système ne contribue pas assez à une politique industrielle orientée vers l'avenir. Le système a laissé les entreprises (et les ménages) choisir les technologies

énergétiques renouvelables qu'elles souhaitent appliquer. Leur choix s'est orienté vers ce qui les arrange le mieux à court terme. Alors que les pouvoirs publics flamands devraient choisir quelles technologies énergétiques a) créent une activité économique supplémentaire, b) assurent une plus grande sécurité d'approvisionnement et c) donnent les meilleurs résultats en matière d'environnement et de durabilité à long terme. Même si la réforme de 2012 a, ici aussi, amélioré les choses.

- Le système contribue à une répartition inéquitable des bénéfices et charges des investissements dans l'énergie renouvelable. Quelques entreprises et, dans une moindre mesure, quelques ménages aisés, empochent les bénéfices. Les autres ménages et petites entreprises supportent la majeure partie des coûts.

Viser à davantage d'énergie renouvelable reste une bonne idée. Mais il faut néanmoins revoir fondamentalement la politique:

- La politique d'énergie renouvelable doit mieux cadrer dans une politique industrielle.
- La politique de soutien doit continuer à être réformée pour devenir plus transparente et être plus efficace en termes de coûts.
- Les profits et charges de cette politique doivent être répartis plus équitablement entre ménages et entreprises et, parmi les ménages, entre aisés et moins aisés.
- Les pouvoirs publics flamands doivent prendre des décisions claires et publiques sur la répartition des coûts entre les différents groupes (ménages, différentes catégories d'entreprises, ...).

De plus, la dette existante doit être résorbée rapidement et de façon juste. Laisser augmenter encore et encore cette dette n'est pas une option. Il est tout aussi peu acceptable de répercuter cette dette sur la facture des ménages et des petites entreprises. Ceux-ci paient en effet déjà une part inéquitable des frais. Nous plaçons pour analyser toutes les possibilités de financement et pour que l'on vérifie leur effets de répartition. Il faut en effet éviter que ce coût supplémentaire n'entraîne davantage d'économies au niveau de la fonction publique ou au niveau de la protection sociale flamande.

pverbeek@vlaams.abvv.be

Earth Hour le 29 mars 2014: Fête pour le climat

Le samedi 29 mars aura lieu «Earth Hour», une action symbolique par laquelle le WWF lance un appel mondial à éteindre les lumières pendant une heure.

Le principe de base ne change pas: éteignez les lumières entre 20h30 et 21h30 pour signaler que la lutte contre le changement climatique est loin d'être finie.

Cette année aussi, le WWF appelle tout le monde à créer une bonne ambiance et à faire la fête pour la planète!

Un dîner intime entre amis, un petit concert de chambre chez soi avec des musiciens amis, une soirée agréable avec de la musique acoustique à la maison des jeunes, un festival de contes à la bibliothèque... tout est permis, tant que vous y allez mollo avec l'énergie.

Commandez gratuitement le kit festif Earth Hour sur www.wwf.be/earthhour et découvrez un tas de bonnes idées pour organiser une fête à faible impact climatique et un jeu à jouer pendant Earth Hour.

Enregistrez votre fête sur www.wwf.be/earthhour, vous gagnerez peut-être un des 40 concerts pour égayer votre fête!

Euromanif du 4 avril

Le comité exécutif de la Confédération européenne des Syndicats (CES) a pris la décision en décembre dernier d'organiser, en collaboration avec les 3 syndicats belges, une manifestation européenne le 4 avril prochain. Thème: «une nouvelle voie pour l'Europe». Des délégations provenant des pays voisins seront présentes à cette occasion.

La date n'a pas été choisie au hasard: la manifestation a lieu quelques semaines avant les élections européennes. Par cette euromanifestation, le mouvement syndical européen entend dire clairement aux politiciens que la voie permettant de sortir de la crise passe par des investissements, la réduction du chômage, la création d'emplois de qualité, davantage de justice sociale et la lutte contre le dumping social.

3^e Congrès de la CSI

La Confédération syndicale internationale (CSI) tient son 3^e congrès du 18 au 23 mai à Berlin. Le thème du congrès "Renforcer le pouvoir des travailleurs" résume parfaitement les trois grands sujets du congrès:

- renforcer la capacité d'organisation des organisations syndicales dans le monde;
- réaliser les droits des travailleurs;
- faire des emplois durables, de la sécurité du revenu et de la protection sociale, les bases d'une économie et d'une société plus juste.

Une importante délégation de la FGTB, conduite par son président Rudy De Leeuw et sa secrétaire générale Anne Demelenne, participera aux différents travaux du congrès. La FGTB profitera de l'occasion pour rencontrer ses partenaires syndicaux (notamment au sujet des projets).

■ EUROPE

Accord décevant sur la directive «mise en œuvre» de la directive détachement

Pour rappel, les différents arrêts de la Cour de Justice (Laval, Viking) ont profondément bousculé l'équilibre de la directive détachement. En effet, la Cour l'a interprétée, non pas comme un instrument de lutte contre le dumping social, mais comme un instrument du libre marché ayant pour but de limiter au maximum les «contraintes».

En réaction, la CES avait notamment exigé la révision de la directive détachement.

En mars 2012, après de nombreuses tergiversations, la Commission a enfin publié une proposition de directive relative à «l'exécution de la directive 96/71 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.» qui poursuit un triple objectif: 1°) Améliorer la mise en œuvre, le suivi et l'exécution des conditions de travail des travailleurs détachés; 2°) Lutter contre l'utilisation abusive du statut de travailleur détaché; 3°) Prévoir une série de garantir pour protéger les droits des travailleurs détachés et supprimer les entraves à la libre prestation de services.

La CES et la FGTB ont procédé à un lobby intense tant à l'égard des eurodéputés qu'à l'égard du gouvernement pour améliorer autant que possible le texte initial.

A l'issue du trilogue, le texte de compromis ne répond que très partiellement aux exigences syndicales. Le texte a pu être amélioré sur les mesures de contrôle préalables au détachement que les Etats membres peuvent imposer, ce qui en Belgique préserve le système de déclaration LIMOSA. Par contre, l'accord est trop faible en ce qui concerne la responsabilité solidaire de la chaîne de sous-traitance en cas de non-respect des conditions de travail, puisque dans le compromis, elle est limitée au secteur de la construction et ne vise que les cocontractants directs et non l'ensemble des sous-traitants.

Lors de la transposition de la directive en droit belge, la FGTB fera pression pour que la Belgique opte pour une transposition ambitieuse de la directive avec pour objectif de renforcer la lutte contre le dumping social.

jean-francois.marcours@fgtb.be

■ RELATIONS INTERNATIONALES

Assises de la coopération 2014

La 7^{ème} édition des Assises de la coopération belge se tiendra le 6 mai prochain et aura pour thème central la région des Grands Lacs. Cet événement, qui réunit d'une part les décideurs politiques et d'autre part les différents acteurs de la coopération tels que les syndicats, les ONG et les universités, a un double objectif. Premièrement, il sert de source privilégiée d'information sur les défis internationaux et nationaux que rencontrent la coopération au développement. Deuxièmement, c'est l'occasion d'examiner nos politiques en matière de coopération en Belgique et de formuler des recommandations au gouvernement.

Cette édition constitue une opportunité de faire le point sur les enjeux de la région des Grands Lacs dans laquelle tous les acteurs belges de la coopération seront présents en masse. Les échanges et le dialogue entre les différents acteurs tenteront de dégager

une meilleure compréhension du contexte particulier des pays concernés pour faire émerger des pistes de solutions concrètes pour sortir de l'enlisement. Pour structurer les débats, la thématique sera abordée sous trois angles différents mais complémentaires: le travail décent, la stabilisation et pacification de la région et les ressources naturelles.

Cette année, la FGTB a la responsabilité de représenter le mouvement syndical dans les préparatifs de l'événement et dans la conception d'une note-cadre pour l'atelier sur le travail décent. Forte de son expérience et de son expertise dans la région, notamment via ses projets de coopération syndicale, la FGTB entend faire entendre la voix des travailleurs de ces pays qui luttent chaque jour pour une transformation radicale de la société dans laquelle l'agenda pour le travail décent et la justice sociale sont des réalités.

laurent.atsou@fgtb.be