

# 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: Christophe Quintard • Rue Haute 42 • 1000 BRUXELLES  
Bureau dépôt: Bruxelles X

## sommaire

Numéro 6, juin 2015

### ■ Economie

Blocage des prix des médicaments remboursables...la FGTB est pour un meilleur contrôle des prix dans ce secteur

Energie : Investissements...  
Plus que nécessaire !

### ■ Entreprises

TTIP et évaluation de conformité:  
une reconnaissance mutuelle des  
normes est-elle possible ?

### ■ Politique sociale

« Werkbaar werk/travail faisable » :  
réelle opportunité ou jeu de dupes ?

### ■ Ombuds social

Bloquer une entreprise pour protester  
contre le licenciement d'un délégué  
n'est pas une voie de fait

### ■ Echo région Bruxelles

Le casse-tête des stages à Bruxelles

### ■ Echo région Wallonie

Nouvel OIP wallon en matière sociale et de  
santé : les positions de la FGTB wallone

### ■ Echo région Flandre

Des tests de situation pour  
éviter les discriminations

### ■ Europe & Relations Internationales

Le programme « Better regulation » :  
une attaque contre la démocratie  
et l'Europe sociale

La Convention n° 189 de l'OIT sur les  
droits du personnel domestique : de  
la ratification à l'implémentation

## Pas de concertation sociale sur nos pensions, pas de respect pour les travailleurs

**Une fois de plus, nous sommes sidérés. Même si l'on peut s'attendre à ce que la concertation sociale ne constitue pas la première des préoccupations d'un gouvernement de droite, le fait de la nier purement et simplement dans le dossier des pensions est tout bonnement hallucinant.**

Avant même d'être entièrement sur les rails, ce gouvernement avait décidé de supprimer le bonus pension et d'introduire le travail autorisé sans plafond pour les plus de 65 ans. L'avis des partenaires sociaux, un must en la matière, n'a été demandé qu'ultérieurement. Une erreur de débutants, selon le Cabinet. Toutefois, alors que ce gouvernement est au pouvoir depuis presque un an, nous sommes toujours dans un dialogue de sourds. Une discussion sur quelques mesures transitoires insignifiantes nous avait été promise dans le cadre du relèvement de l'âge de la pension, mais il s'avère aujourd'hui qu'il s'agit une fois de plus d'une concertation d'apparat. Les textes sur lesquels les employeurs et les travailleurs avaient remis un avis positif la semaine dernière n'ont pas été repris, mais bien renforcés.

Le relèvement de l'âge de la pension a été décidé à la va-vite. Nous continuons à demander que cette décision soit annulée et que soit menée une discussion globale sur les pensions. Le relèvement de l'âge de la pension est une décision purement idéologique qui ne tient absolument pas compte de la réalité des travailleurs. Comment peut-on relever l'âge de la pension de 65 à 67 ans lorsque l'on sait que l'espérance de vie en bonne santé est justement de 65 ans ? Comment peut-on encore regarder les électeurs droit dans les yeux ? Ce gouvernement n'en a cure. Les employeurs décrivent le relèvement de l'âge de la pension comme « une bonne première étape », mais estiment qu'il convient également de s'atteler aux périodes assimilées à la fin du contrat de travail. Entendez par là les supprimer progressivement.

C'est avec ces employeurs et ce gouvernement que l'on nous demande maintenant d'aller siéger au sein d'un Comité National des Pensions pour réfléchir à des réformes essentielles. Il s'agit plus précisément de l'introduction de la pension à temps partiel, de la définition des métiers lourds, de l'introduction d'un système à points et de la modernisation de la dimension familiale des régimes de pension. En sachant que la délégation des employeurs sera presque exclusivement composée de représentants du secteur financier, il est évident que nous trouverons peu d'alliés, au sein de ce Comité National des Pensions, pour défendre des pensions légales décentes. Et c'est pourtant ce que nous voulons ! Par respect pour les travailleurs, par respect pour la sécurité sociale, par respect pour notre société. C'est pourquoi nous posons la même question que les 12 experts dans leur dernier rapport : qu'entend ce gouvernement par « pension décente » ? Avant de pouvoir lancer la concertation, nous demandons une réponse à cette question essentielle. La réponse est bien trop importante !

[WWW.FGTB.BE](http://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](mailto:patsy.delodder@abvv.be)

FR - NL: Deze nieuwsbrief is ook beschikbaar in het Nederlands [www.abvv.be/publicaties](http://www.abvv.be/publicaties)

## Lunch débat du CFDD sur l'économie de la fonctionnalité

*Faut-il acheter une voiture ou payer son utilisation ? Les vêtements de mes enfants, ne devrais-je pas les louer plutôt que de les acheter ? Existe-t-il une transition qui favorise la valeur d'usage d'un produit plutôt que sa valeur d'échange et qui encourage le partage au lieu de la possession ? C'est la question que le Conseil Fédéral du Développement Durable (CFDD) a posé dans une étude qu'il a commanditée auprès du bureau EcoRes.*

*L'objectif était de déterminer dans quelle mesure fournir des services au lieu de livrer des produits, peut contribuer à une économie plus durable. Il a également été demandé de réaliser des études de cas concrets pour affiner et valider les résultats de l'étude.*

*Les résultats et les recommandations de cette étude seront présentés lors d'un lunch débat organisé le 25 juin à 11h45 à Bruxelles.*

*Des représentants d'entreprises issues des études de cas viendront ensuite présenter comment ils ont mis en place une solution basée sur l'économie de la fonctionnalité. Il leur a été demandé de mettre également le focus sur l'emploi : opportunité, défi, formation, transition.*

*La participation est gratuite, mais l'inscription obligatoire par email à [chris.schuurmans@frdo-cfdd.be](mailto:chris.schuurmans@frdo-cfdd.be)*

## ECONOMIE

# Blocage des prix des médicaments remboursables... la FGTB est pour un meilleur contrôle des prix dans ce secteur

Lors de la réunion du 13 mai 2015, la commission de régulation des prix des médicaments remboursables, a été amenée à remettre un avis sur une proposition de la Ministre de la Santé concernant le blocage des prix des médicaments remboursables. Cette mesure permet cependant d'autoriser une augmentation de prix si la rentabilité de l'entreprise le nécessite.

Cette commission, ainsi que la commission des prix des médicaments non remboursables se réunissent environ une fois par mois afin d'analyser et remettre un avis au Ministre de l'Economie sur les fixation de prix et/ou les demandes de hausse de prix des médicaments.

Aujourd'hui, la réglementation des prix a un rôle résiduaire dans la politique économique belge. A présent, c'est la concurrence économique qui prime, avec comme principe général celui de la libre fixation des prix. Cependant, à côté de ce principe général de concurrence, il reste une série de secteurs/activités pour lesquels les prix sont réglementés c'est-à-dire qu'ils sont fixés ou adaptés suite à une intervention des autorités. Les prix réglementés concernent les secteurs à dimension sociale élevée ou considérés

comme monopolistiques tels que la distribution d'eau potable, les établissements d'accueil pour personnes âgées, les implants, les médicaments à usage humain (originaux et génériques, remboursables et non remboursables par l'INAMI), la télédistribution et le transport par taxi.

Concernant la demande d'avis sur le blocage des prix des médicaments remboursables, la FGTB a remis un avis favorable. En effet, il s'agit d'une mesure de protection du consommateur, et en particulier, des populations les plus faibles. Les représentants de l'industrie, quant à eux, n'y sont pas favorables invoquant, entre autre, qu'il s'agit du seul secteur/produits dans lequel une loi prévoit un blocage des prix.

A ce sujet, nous soulignons que la santé n'est pas un « marché » comme les autres.

Finalement, nous rappellerons également notre opposition aux objectifs budgétaires du Gouvernement Michel dans le secteur des soins de santé. Les économies qui y seront imposées se feront globalement au détriment de l'accessibilité pour tous à des soins de santé de qualité.

[giuseppina.desimone@fgtb.be](mailto:giuseppina.desimone@fgtb.be)

## Energie : Investissements.... Plus que nécessaire!

Le 17 octobre 2014, le Bureau Fédéral du Plan a publié la cinquième édition de ses perspectives énergétiques à long terme trisannuelles. Ce rapport décrit un scénario de référence jusqu'en 2050 qui montre l'évolution du système énergétique du pays en tenant compte des tendances actuelles et des politiques adoptées dans le domaine du climat, de l'énergie et du transport et en intégrant les objectifs contraignants du paquet Climat/Energie 2020. Constat : il y a une grande différence entre ce scénario de référence et les efforts nécessaires pour respecter le cadre européen Climat/Energie 2030.

Ceci a conduit le BfP à définir trois scénarios alternatifs qui sont décrits dans la publication d'avril 2015. Ces trois scénarios sont les suivants :

- Le premier scénario met l'accent sur les objectifs de réductions des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 et 2050 (càd réduire d'au moins 40 % les émissions de gaz à effet de serre (CO2) par rapport au niveau de 1990)
- Le deuxième scénario y ajoute des politiques et mesures ambitieuses en matière d'efficacité énergétique
- Le troisième scénario ajoute au deuxième scénario l'objectif en matière d'énergies renouvelables de 30% en 2030

Le rapport décrit en détail les différents effets des trois scénarios aux échéances 2030 et 2050 en terme de consommation finale d'énergie, émissions totales de gaz à effet de serre, emploi, etc...

Le BfP donne clairement sa préférence pour le deuxième scénario qui prévoit des efforts en matière d'efficacité énergétique puisqu'il existe un grand potentiel de progression inexploité actuellement et notamment parce que l'investissement dans l'efficacité énergétique est susceptible de créer de l'emploi tant pour des personnes hautement formées que peu formées.

Finalement, le BfP insiste fortement sur la nécessité d'investir dans ce secteur, et ce, dès aujourd'hui. En effet, le Bureau fédéral du Plan a rappelé dans les conclusions de son rapport que pour répondre à ses engagements européens et pour garantir l'avenir énergétique de notre pays à l'horizon 2050, il faudra investir près de 62 milliards d'€ entre 2010 et 2050. Or, aujourd'hui, avec déjà 5 ans de retard, nous assistons au phénomène inverse ...à savoir des désinvestissements et la fermeture progressive des outils de production.

[sebastien.storme@fgtb.be](mailto:sebastien.storme@fgtb.be)

[giuseppina.desimone@fgtb.be](mailto:giuseppina.desimone@fgtb.be)

## TTIP et évaluation de conformité : une reconnaissance mutuelle des normes est-elle possible <sup>(1)</sup>

Les masques de protection respiratoires sont des équipements de protection individuels (EPI) destinés à préserver la santé des travailleurs, voire à sauver des vies, et doivent en Europe, pour pouvoir être mis sur le marché, être contrôlés par un organisme reconnu à cette fin.

Cet organisme est désigné par un Etat membre et est « notifié » par la Commission Européenne pour l'évaluation de la conformité d'un produit. C'est pour cela qu'on les appelle « organismes notifiés ».

Cette évaluation de la conformité se fait selon des dispositions stipulées dans les directives "Nouvelle Approche" qui régissent le marquage CE.

Pour apposer le marquage CE sur un produit, le fabricant ou l'importateur doit réaliser, ou faire réaliser, des vérifications de conception, ou des contrôles, ou des essais qui assurent la conformité du produit aux Exigences Essentielles de Sécurité et de Santé (EESS) définies dans la ou les directives concernées (pour les masques la directive 89/655/CEE sur les « prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail »).

L'utilisateur européen se fie au fait que ce contrôle par un organisme tiers a été effectué avec succès.

L'un des éléments de contrôle porte dans le cas des masques respiratoires naturellement sur leurs étanchéité.

Dans le cadre des négociations sur le TTIP (Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement) pour éliminer des barrières commerciales superflues (!) il est désormais question de « reconnaissance mutuelle » des réglementations, des normes et des procédures d'évaluation de conformité plutôt que d'harmonisation.

L'Allemagne et la Pologne ont, dans le cadre d'un projet commun, analysé l'impact que pourrait avoir cette reconnaissance mutuelle dans le domaine des équipements de travail et des EPI.

Ils ont constaté que, dans ces domaines, les principes fondamentaux et la répartition des tâches entre les acteurs du marché concernés, présentent des différences telles entre l'Europe et les USA qu'une

reconnaissance mutuelle peut engendrer des phénomènes dangereux (cf les masques)

Ceci n'est pas dû au fait que les exigences de sécurité et de santé sont moins strictes aux USA, mais bien à des philosophies divergentes quant à la législation, à la sécurité et à la normalisation, ainsi qu'au poids différent des normes de produits dans ce contexte.

Aux USA, au lieu d'un contrôle par un organisme tiers, l'utilisateur est tenu, conformément aux réglementations sur la prévention, de vérifier lui-même, avant de les utiliser, que les masques sont étanches.

Si des masques en provenance des USA étaient mis sur le marché de l'UE sans que l'utilisateur soit conscient de l'absence de contrôle par un organisme tiers, ceci pourrait avoir des conséquences néfastes, voire mortelles.

La Nouvelle Approche, qui a contribué de manière essentielle au Marché intérieur européen des marchandises et constitue le fondement des produits sûrs au sein de l'UE, semble ainsi remise fondamentalement en question.

En effet, la reconnaissance mutuelle contredit le principe européen de « collection de norme exempte de contradiction » dans laquelle il n'existe qu'une seule norme pour chaque objet normalisé. On aurait deux normes coexistantes plutôt que de les harmoniser.

Il est donc essentiel de s'assurer d'un niveau de protection identique et compatible de part et d'autre de l'Atlantique.

<sup>1</sup> La liste des organismes notifiés peut être consultée sur NANDO

[http://economie.fgov.be/fr/entreprises/politique\\_commerciale/Barrieres\\_techniques\\_non\\_tarifaires/NANDO\\_base\\_donnees\\_organismes\\_notifies/#.VW1qWHkcStI](http://economie.fgov.be/fr/entreprises/politique_commerciale/Barrieres_techniques_non_tarifaires/NANDO_base_donnees_organismes_notifies/#.VW1qWHkcStI)

**bruno.melckmans@fgtb.be**

### Où trouvez les profils syndicaux de tous les pays européens?

*A qui ai-je à faire ? Voilà bien une des questions que se posent nos délégués et nos permanents FGTB lorsqu'il entrent en contact avec des représentants syndicaux d'autres pays.*

*Comment le savoir ? Voilà une question à laquelle Eurofound (Fondation de Dublin) s'efforce de fournir une réponse actualisée et synthétique chaque année. Pas besoin de lire de multiples études fouillées. Il suffit de cliquer à l'adresse suivante : <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/industrial-relations-country-profiles> pour aboutir à la banque de données faisant le point de manière structurée sur le « profil » social non seulement des 28 pays de l'Union européenne mais également de de 6 autres pays européens non membres ainsi que des USA, la Chine, le Brésil, l'Inde et le Japon.*

*Vous y prendrez connaissance, en anglais uniquement, de l'essentiel de ce qu'il faut savoir sur : les chiffres clés du contexte économique et social, le système des relations sociales, la structure du marché du travail, le profil des acteurs sociaux principaux, les organisations syndicales, les relations collectives tant au niveau national, sectoriel que dans les entreprises, les conditions et le temps de travail, le taux de couverture des CCT, l'évolution des thématiques négociées, ... Bref, vaut certainement une visite!*

## Pas de salaire minimum séparé pour les jeunes !

Au CNT, les CCT 43 et 50 ont été actualisées le 26 mai. Ces CCT concernent respectivement la garantie d'un revenu mensuel minimum moyen et la garantie d'un revenu mensuel minimum moyen pour les travailleurs de moins de 21 ans. Bien qu'il s'agisse surtout d'interventions esthétiques, l'update n'est pas sans importance.

Ceci doit en effet être considéré comme un signal des interlocuteurs sociaux que le gouvernement doit renoncer à la réintroduction de salaires minimums inférieurs pour les jeunes travailleurs. En actualisant les CCT, le CNT souligne qu'il n'a pas l'intention d'apporter quelque modification que ce soit à l'actuelle réglementation sur les salaires minimums.

Pour rappel : en avril 2013, quelques accords étaient encore signés au CNT pour une suppression progressive (d'ici le 1er janvier 2015) du salaire minimum dégressif des jeunes de moins de 21 ans. A ce moment, on avait aussi supprimé la possibilité de payer dans différents secteurs des salaires qui étaient en-dessous des montants minimums.

Réintroduire maintenant des salaires minimums pour les jeunes travailleurs, comme certains partis gouvernementaux le suggèrent régulièrement, porterait préjudice non seulement à ces accords sociaux et CCT, mais aurait aussi des conséquences néfastes pour les jeunes en question.

## ■ POLITIQUE SOCIALE

### « Werkbaar werk/travail faisable » : réelle opportunité ou jeu de dupes ?

Ce 9 juin, le Ministre de l'emploi a inauguré, à grand renfort médiatique, la table ronde sur le « travail faisable » en présence des interlocuteurs sociaux. Le but affiché est, dans le cadre de l'allongement de la carrière, d'adopter les réformes nécessaires en vue de rendre le travail « faisable ». Quatre thèmes ont été mis sur la table :

- CCT 104 (plans pour l'emploi, obligatoires dans toute entreprise à partir de 20 travailleurs, assortis de mesures visant à garder davantage de travailleurs de +45 ans plus longtemps au travail) : le ministre constate que ces plans sont insuffisamment utilisés.
- Le 'compte carrière individuel et l'épargne carrière' : en guise d'exemple, le ministre cite la possibilité d'épargner les jours de congés extralégaux, ceux-ci pourront alors être pris plus tard, en concertation entre employeur et travailleur.
- Le facteur temps : le ministre demande des propositions rendant plus facile la combinaison travail/famille, adaptant les règles régissant le travail aux besoins de l'homme...
- La lutte contre le stress et le burnout : il demande que des plans de prévention sectoriels soient élaborés en concertation avec les services d'inspection.

La FGTB était présente et a, tout d'abord, formulé des préoccupations fondamentales sur le processus de discussions actuel qui doit se mener au niveau des interlocuteurs sociaux au sein du Groupe de Dix et non dans le cadre d'une « grande messe médiatique ».

Ensuite, sur le fond, « Werkbaar werk » pour tous les travailleurs indépendamment de leur âge et du secteur où ils sont occupés, est la priorité des priorités de la FGTB.

En effet, les travailleurs tant du privé que des services publics savent par expérience qu'il est difficile de partir travailler tous les jours : des facteurs tels l'augmentation de la productivité, la flexibilité à outrance - le tout sous prétexte de la sacro-sainte compétitivité - n'y sont pas étrangers. Les travailleurs des services publics sont de plus en plus souvent confrontés aux techniques de management utilisées par les employeurs du privé. Les effets négatifs de celles-ci sont en outre renforcés par des mesures d'économie poussées, imposées aux divers pouvoirs publics du pays.

C'est pourquoi la FGTB a exigé une approche véritablement ambitieuse. Pas un débat fondé sur des propositions reprises dans l'accord de gouvernement et qui sont initialement des propositions patronales, à savoir : le compte-épargne temps, l'annualisation du temps de travail ou encore la suppression des barèmes liés à l'ancienneté.

Le débat doit donc être élargi à d'autres thématiques telles que :

- la création effective d'emploi de qualité, en particulier pour les jeunes
- la mise en place d'un droit individuel à la formation
- la compétitivité dans ses aspects « Recherche et Développement » et « Innovation »
- les fins de carrière et la définition de critères de pénibilité en se basant sur le « werkbaarheidsmonitor » développé par le SERV (conseil économique et social de Flandre)
- la conciliation vie privée/vie professionnelle en privilégiant une approche collective pour ne pas davantage fragiliser la situation des femmes sur le marché de l'emploi
- le renforcement de la politique de bien-être au travail via la prévention et la responsabilisation des employeurs ainsi que par une meilleure indemnisation des problèmes psycho-sociaux dans le cadre professionnel (en priorité le burnout).

Enfin, la FGTB demande, d'une part, de rendre contraignant les outils existants comme la CCT 104 ou encore l'analyse des risques psycho-sociaux (RSP) et, d'autre part, de finaliser certains accords conclus précédemment entre les interlocuteurs sociaux sur les horaires flottants et le travail à temps partiel.

Reste à savoir s'il s'agit là d'une réelle opportunité d'obtenir des avancées concrètes pour améliorer la situation des travailleurs ou un jeu de dupes dans lequel le gouvernement veut se limiter à avancer sur ses propositions aux accents patronaux ? A suivre donc.

jean-françois.macours@fgtb.be  
hilde.duroi@fgtb.be

## ■ OMBUDS SOCIAL

# Bloquer une entreprise pour protester contre le licenciement d'un délégué n'est pas une voie de fait

Tout commence par une action collective de blocage des accès à l'entreprise pour protester contre le licenciement immédiat d'un délégué du personnel sans respecter les dispositions de la loi du 19/03/1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel.

En réponse à ce blocage, l'employeur avait déposé une requête unilatérale pour faire lever les piquets de grève sous peine d'astreinte.

Les représentants syndicaux avaient introduit un recours en tierce opposition contre cette décision au motif que la prétendue voie de fait invoquée par l'employeur était injustifiée.

Dans un arrêt rendu ce 20/05/2015, la Cour d'appel de Mons considère que « l'atteinte à des droits subjectifs cesse cependant d'être abusive lorsque les travailleurs se trouvent confrontés brutalement à un abus de droit qui ne leur laisse pas d'autres issues que le blocage de l'entreprise pour rétablir l'équilibre ainsi rompu et exercer une pression économique négative suffisante sur l'entreprise aux fins de la forcer au dialogue et au respect de dispositions légales bafouées.

Tel fut le cas en l'espèce dès lors qu'au mépris de la loi du 19/03/1991 et en connaissance de cette violation, l'employeur a notifié son licenciement immédiat au délégué du personnel malgré la protection dont il bénéficiait.

Le non-respect de la procédure spécifique à respecter en cas de différend ne peut être reproché aux représentants syndicaux dans la mesure où ils ont réagi à ce qui peut être qualifiée de voie de fait de la part de l'employeur qui privait instantanément les travailleurs du soutien de leur représentant.

Il en résulte que les comportements invoqués par l'employeur ne pouvaient, compte tenu des circonstances particulières du litige, être qualifiés de voies de fait et que les mesures d'interdiction litigieuses n'étaient par conséquent pas fondées. »

Cet arrêt participe à cette jurisprudence récente qui condamne le recours aux requêtes unilatérales dans le cadre des conflits collectifs.

*jean-françois.macours@fgtb.be*

## ■ ECHO REGION BRUXELLES

# Le casse-tête des stages à Bruxelles

Dans le cadre de la Stratégie 2025 de la Région bruxelloise, les interlocuteurs sociaux se sont engagés à résoudre la problématique des stages en entreprise à Bruxelles. Pour ce faire, ils ont pris en charge de piloter un groupe de travail avec les acteurs de l'enseignement et de la formation, francophones et néerlandophones. Le conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale a déjà réalisé un inventaire descriptif des différentes formules de stages et de formations en entreprise en Région bruxelloise. 22 formules réglementaires différentes ont ainsi pu être identifiées (hors formation en alternance) : 18 pour les demandeurs d'emploi, 3 pour les élèves de l'enseignement francophone et 1 pour les élèves de l'enseignement néerlandophone. Pour la FGTB Bruxelles, Il est impératif de bien baliser l'usage des différentes formules existantes de stages et de premières expériences professionnelles, afin d'y voir clair, de limiter les concurrences entre elles et d'en

promouvoir, si possible, le meilleur usage. Ces balises devraient déterminer, mesure par mesure, des conditions d'application restrictives, au regard notamment du coût à charge de l'employeur. Pour ce faire, le CESRBC a entamé la consultation des principaux secteurs professionnels. Des réunions sont programmées avec leurs représentants bruxellois, afin de réaliser des focus sectoriels. Les interlocuteurs sociaux comptent ensuite engager les discussions avec les acteurs de la formation et de l'enseignement, afin d'établir une nomenclature du bon usage des stages et de proposer les adaptations nécessaires des cadres normatifs existants. Objectif ? Permettre un meilleur développement des stages en entreprise, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, en s'appuyant sur les potentiels des secteurs bruxellois...

*eric.buysens@fgtb.be*

## Un facilitateur sectoriel au CESRBC

*La Stratégie 2025 doit démarrer le 16 juin 2015 par la conclusion, entre le gouvernement et les interlocuteurs sociaux bruxellois, d'un nouvel accord social, visant à redynamiser l'économie bruxelloise. La première particularité de ce 4ème exercice du genre à Bruxelles, c'est d'y associer la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Commission communautaire française et le Gouvernement flamand pour la formation et l'enseignement. L'autre avancée remarquable réside dans la volonté de confier au CESRBC la déclinaison sectorielle de la Stratégie 2025 et la négociation de protocoles sectoriels-cadres. A cette fin, une fonction de facilitateur sectoriel sera créée au sein du CESRBC. A suivre...*

## Master-après-Master Droit social auprès de la VUB

*La faculté de droit de la VUB organisera l'année académique 20105-2016 à nouveau un master après master en droit social. Ce cours peut être suivi soit sur une seule année soit étalé sur deux années académiques.*

*Tous les cours obligatoires et la plupart des cours au choix sont enseignés dans le cadre de l'enseignement du soir (de 17 à 20 h).*

*Pour plus d'informations, adressez-vous à Mme E. Timbermont (tel. 02 629 25 66 – 0498 644 699) [etimberm@vub.ac.be](mailto:etimberm@vub.ac.be)*

*Soirée d'accueil : le jeudi 17 septembre 2015 (18-20h) – Campus Etterbeek, bâtiment C, 4e étage, local 4C306 (inscription via [evenementen.rc@vub.ac.be](mailto:evenementen.rc@vub.ac.be))*

*Inscriptions pour le master après master : Studenten Administratief Centrum, VUB, Gebouw Y, Pleinlaan 2, 1050 Brussel (02 629 20 09).*

## Séminaire d'actu du Cepag

Vendredi 26 juin 2015  
de 9h30 à 12h30 :

Allocation universelle : une  
fausse bonne idée ?

*L'idée d'un montant fixe et  
inconditionnel versé à chacun-e  
en remplacement des prestations  
de protection sociale n'est pas  
neuve. Cependant, depuis quelques  
années, elle connaît un regain  
d'intérêt, à gauche comme à droite.*

*Présentée comme LA solution  
contre le chômage et la crise,  
cette allocation pourrait néanmoins  
constituer un grave danger pour  
notre système de solidarité et  
institutionnaliser la précarité, tout  
en affaiblissant encore davantage «  
l'Etat social actif ».*

Pour en parler avec nous :

- Bernard Friot, Professeur émérite  
à l'université Paris Ouest Nanterre
- Mateo Alaluf, Professeur émérite  
à l'Université libre de Bruxelles,  
Auteur de « L'allocation universelle,  
nouveau label de précarité » (Ed.  
Couleur Livres, 2014, 88 pages)

**Les séminaires et colloques  
du Cepag ont lieu**

à l'Espace Solidarité – rue  
de Namur 47 – 5000 Beez.

Inscriptions : [cepag@cepag.be](mailto:cepag@cepag.be)  
be - Infos : [www.cepag.be](http://www.cepag.be)

**La FGTB wallonne et le  
CEPAG sont 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 !*

**La FGTB wallonne est  
également sur twitter**



## ECHO REGION WALLONIE

# Nouvel OIP wallon en matière sociale et de santé: les positions de la FGTB wallonne

**Dans le cadre de la 6ème réforme de l'Etat et du transfert de compétences, le Ministre de la santé et de l'Action sociale, Maxime Prévot a déposé un projet de structure et de composition du nouvel OIP (Organisme d'intérêt public) sur lequel la FGTB a dû prendre position.**

**La proposition du ministre Prévot sera présentée prochainement au gouvernement wallon.**

**Voici les positions prises par le Bureau de l'Interrégionale wallonne de la FGTB :**

**- Conseil général :** les cinq mandats avec voix délibérative accordés aux organisations syndicales répondent au souhait de la FGTB wallonne. Néanmoins, nous proposons de réduire ce nombre à quatre afin de composer le banc syndical avec deux FGTB et deux CSC.

**- Conseil stratégique et de prospective :** le ministre lui attribue un rôle essentiel pour orienter à long terme les politiques dans le domaine de l'action sociale, de la santé et des prestations familiales. Or, le GPSW, dans le cadre de la réforme de la fonction consultative, propose d'attribuer cette compétence de prospective et de stratégie au pôle « Action sociale » au sein du CESW.

En conséquence, au lieu de créer ce Conseil, la FGTB wallonne recommande de poursuivre, avec le ministre, la réflexion sur la réforme de la fonction consultative et sur les modalités d'organisation et de fonctionnement du pôle « Action sociale ».

**- Comité de monitoring financier et budgétaire :** la FGTB wallonne appuie la mise en place d'un tel comité, permettant d'assurer un contrôle externe du budget et des comptes de l'OIP.

**- Comité « Santé et Aînés »**

Dans sa proposition, le ministre accorde aux organisations syndicales deux mandats dans le Comité et il les exclut des Commissions d'avis. Par contre, le poids des fédérations sectorielles d'employeurs et des mutuelles se retrouve renforcé.

Nous estimons que la prérogative des organisations syndicales ne peut être réduite à la négociation des accords sociaux réalisée

en dehors de l'OIP. Nous avons également un rôle à remplir dans l'orientation des politiques à mener.

Dès lors, la FGTB wallonne demande qu'une place plus importante soit accordée aux organisations syndicales au sein de l'OIP au travers de quatre mandats, dont deux pour la FGTB.

**- Comité « Famille » :** les cinq mandats avec voix délibérative accordés aux organisations syndicales répondent au souhait de la FGTB wallonne de disposer de deux mandats au sein de ce Comité. Néanmoins, nous proposons de réduire ce nombre à quatre afin de composer le banc syndical avec deux FGTB et deux CSC.

**- Commissions transversales thématiques :** la FGTB wallonne demande une ou plusieurs places au sein de ces Commissions afin de se positionner sur les matières qui y seront traitées. Par exemple, dans la Commission « Autonomie », il faudra se positionner sur les modalités de mise en œuvre de l'assurance autonomie qui sera financée par des cotisations et/ou l'impôt, notamment sur les modalités de contribution financière (forfaitaire ou proportionnelle aux revenus) et d'affectation de cette assurance (accès à des services ou allocation financière versée directement aux personnes).

**- L'ancrage des aides et services spécialisés en matière d'emploi et formation** (aides à l'emploi, soutien dans l'emploi, ETA, CFP) au cœur des politiques d'emploi et de formation, en appui des politiques générales quand elles sont nécessaires. Ce qui implique le glissement du personnel et des budgets y afférents, de l'AWIPH vers le FOREM, tout en garantissant leur maintien et affectation. Dans ce cas, le Conseil d'avis pour l'Education, la Formation et l'Emploi de l'AWIPH doit être supprimé

[raphael.emmanuelidis@fgtb-wallonne.be](mailto:raphael.emmanuelidis@fgtb-wallonne.be)

## Des tests de situation pour éviter les discriminations

Le « Minderhedenforum » a remis la question sur le tapis il y a quelques mois. Les discriminations sur le marché du travail, surtout de personnes issues de l'immigration, sont toujours une triste réalité.

### Les discriminations, une triste réalité

Deux entreprises de nettoyage sur trois répondent favorablement à la demande des clients d'envoyer une femme de ménage flamande et non allochtone. Ces chiffres terribles dans un secteur largement subventionné qui offre des emplois surtout à des travailleurs peu qualifiés illustrent la gravité de ce problème de société.

Il est positif que le gouvernement flamand entende miser sur une approche axée sur la carrière, y compris pour les travailleurs issus de l'immigration, en renforçant leurs compétences individuelles grâce à la formation, un encadrement et l'apprentissage de la langue.

Mais ces mesures sont insuffisantes, comme le prouve à chaque fois la réalité. Souvent, les employeurs n'embauchent pas en fonction des talents, de la formation ou de la connaissance des langues, ils continuent au contraire à exclure – à dessein ou non - tout un groupe de personnes par la discrimination. En dépit de sa formation, de ses talents et de ses connaissances des langues, ce groupe de travailleurs n'a trop souvent pas la possibilité de se prouver. Outre la souffrance humaine et les clivages que cela provoque au sein de la population, cela constitue un énorme gaspillage de talent alors que notre société en a grandement besoin.

### Audition au Parlement flamand

L'organisation d'une lutte sans pitié contre les discriminations est une nécessité urgente. D'une part, la sensibilisation, l'information et la formation restent essentielles. D'autre part, il est urgent de renforcer les contrôles du respect de la loi. Les services d'inspection doivent disposer de plus amples compétences pour organiser des contrôles proactives des discriminations, par exemple au moyen de tests de situation anonymes ou du système des 'clients mystères'.

La FGTB flamande a exposé son point de vue le 28 mai dernier devant la Commission Marché du travail du Parlement flamand.

Nous avons fait la comparaison avec d'autres thèmes comme les excès de vitesse ou l'ivresse au volant, pour lesquels les autorités adoptent une double approche : actions de sensibilisation ET contrôles (cf. radars et alcootests). Nous sommes convaincus de l'effet préventif des enquêtes anonymes par téléphone auprès d'entreprises ou d'intermédiaires. Dans d'autres cas également, le risque plus grand d'être pris a des effets positifs.

D'autre part, nous plaidons pour l'organisation par les autorités de tests de situation scientifiques, destinés à répertorier les problèmes de discrimination par secteur. Cela permettrait aux interlocuteurs sociaux des secteurs de prendre eux-mêmes des initiatives visant à remédier aux discriminations.

Enfin, nous plaidons pour un contrôle plus sévère des entreprises de titres services et des bureaux de placement privés qui s'obstinent à poursuivre leurs pratiques discriminatoires. Dans ce cas, ils devraient perdre (temporairement ou définitivement) leur agrément.

### Respect des règles antidiscriminatoires

La FGTB flamande appelle les autorités flamandes à prendre au sérieux sa propre réglementation en matière de lutte contre les discriminations et à instaurer des tests de situation anonymes afin de contrôler le respect de ces règles. Confier les contrôles aux secteurs et aux entreprises comme le proposent les partis de la majorité (par ex. Federgon) est un signe de faiblesse et n'empêchera aucun cas de discrimination

[hcoppen@vlaams.abvv.be](mailto:hcoppen@vlaams.abvv.be)

## Démarrage des négociations sur les accords de branche

*Le ministre flamand de l'Emploi, Philippe Muyters, présentera dans le courant du mois de juin le cadre des nouveaux accords de branche (2016-2017) aux secteurs. Ce sera le coup d'envoi des négociations sectorielles, l'objectif étant de conclure des accords de branche d'ici fin septembre 2015.*

*La FGTB flamande se réjouit du maintien de points comme la participation proportionnelle au travail et diversité, l'adéquation enseignement et marché du travail (not. la formation en entreprise) et le développement des compétences. Nous ne voulons absolument pas d'un affaiblissement des actions sectorielles obligatoires en matière de diversité dans les différents accords de branche. C'est dès lors à notre initiative que les secteurs ont été invités à mettre le focus sur le travail soutenable et la discrimination.*

*Pour un certain nombre de thèmes, une action intersectorielle et transversale présente certes un atout précieux. Mais la FGTB flamande souhaite conserver un focus sectoriel important, y compris en ce qui concerne les thèmes intersectoriels comme la formation en entreprise.*

*Le ministre Muyters souhaite des actions davantage axées sur le résultat. De notre côté, nous plaidons pour que les secteurs puissent disposer eux-mêmes du droit d'initiative pour déterminer les priorités, les indicateurs de résultat et les objectifs. Par ailleurs, la liaison du financement aux résultats implique certains risques. Dans une première phase, seulement 10% du montant des subsides serait lié aux résultats. Mais comme ce subside est destiné à couvrir les frais de personnel, l'augmentation de ce pourcentage pourrait mettre en péril le fonctionnement.*

## Dumping social : rencontre Benelux

Une réunion technique entre les syndicats du Benelux s'est tenue le 27 mai. L'objectif : une première réunion pour mettre autour de la table les différents syndicats mais aussi les centrales sectorielles concernées par le dumping social afin d'échanger et d'établir des priorités en terme de revendications.

Le Luxembourg prendra la présidence du Conseil de l'Union européenne le 1er juillet 2015, suivi ensuite par les Pays-Bas jusqu'en juin 2016, une occasion pour demander qu'au-delà des paroles, des actes concrets soient posés pour lutter contre le dumping social et que ce combat devienne une priorité absolue. D'autres rencontres syndicales seront organisées pour aboutir à une déclaration syndicale du Benelux avec des recommandations très précises. A suivre !

## Continuez à défendre la protection sociale

La campagne 'Protection sociale pour tous', lancée par la plateforme du même nom (et dont la FGTB fait partie), marche du tonnerre. Et l'aspect international n'est pas perdu de vue. Ainsi, le CNCD organise le 27 juin à Bruxelles (Flagey, 10-18h) une journée thématique consacrée aux organisations syndicales, garantes de protection sociale au nord comme au sud, avec notamment des débats, un film et une action ludique.

Le 3 octobre, un grand événement médiatique est organisé à l'Ancienne Belgique par CNCD-11.11.11 avec comme invités notamment l'ancien président brésilien Lula et le groupe Manu Chao.

Si cela dépend des syndicats belges, la Journée internationale du travail décent (7 octobre) devrait être placée sous le signe de la protection sociale. C'est dans ce sens qu'ils ont adressé un appel commun à la secrétaire générale de la CSI, Sharan Burrow.

## ■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

### Le programme « Better regulation » : une attaque contre la démocratie et l'Europe sociale

Ce 19 mai, Frans Timmermans, le Vice-Président de la Commission Européenne, a présenté son « paquet 'mieux légiférer' », un programme pour soi-disant améliorer et alléger l'arsenal législatif européen. Il s'agit en réalité d'un programme qui confirme et amplifie les tendances dérégulatrices de la Commission. Mais il y a aussi d'importants risques pour que toute nouvelle législation sociale soit bloquée ou fortement freinée.

Une conséquence concrète ? Le blocage de la révision de la directive sur les agents cancérigènes. Depuis fin 2013, la Commission retarde l'adoption des limites d'exposition : seules trois substances connaissent aujourd'hui des limites d'exposition pour les travailleurs. Et les porter à 50 est pour le moment considéré comme « de la paperasse inutile » ! Les syndicats font actuellement pression pour que ce soit amélioré (voir : [www.rethinkrefit.eu](http://www.rethinkrefit.eu)).

Par ailleurs, dans son nouveau « paquet », la Commission Européenne propose notamment de mettre en place divers outils pour améliorer le processus législatif : des consultations publiques ouvertes à tous sur internet, mais qui selon nous sont extrêmement complexes à remplir et fortement orientées dans la façon

dont les questions sont posées, des analyses d'impacts et d'évaluation à chaque étape du processus législatif (amendements du parlement européen et du Conseil compris), etc. Toutes des pistes qui vont selon nous donner encore plus d'importance aux lobbys d'intérêts privés et posent de gros problèmes de démocratie et de représentativité.

Suite à la présentation de ce programme « Better regulation », la FGTB a exprimé toutes ses réserves et inquiétudes pour l'avenir du dialogue social et des normes sociales. Elle a notamment écrit à divers commissaires européens et aux membres belges du Parlement européen afin que chacun use de son influence pour inverser cette tendance à la dérégulation et pour ne pas que les droits des travailleurs soient considérés comme des charges administratives ! Nous avons également rejoint le réseau Better Regulation Watchdog qui réunit syndicats, fédérations sectorielles et ONG afin d'identifier les risques potentiels pour les futures normes sociales ou environnementales (<http://www.betterregwatch.eu/>).

[kristel.debacker@fgtb.be](mailto:kristel.debacker@fgtb.be)  
[sophie.grenade@fgtb.be](mailto:sophie.grenade@fgtb.be)

### La Convention n° 189 de l'OIT sur les droits du personnel domestique : de la ratification à l'implémentation

Le 10 juin dernier, le ministre fédéral de l'Emploi, Kris Peeters, a remis en présence de représentants syndicaux belges, la ratification belge de la Convention n° 189 relative au travail décent pour le personnel domestique au directeur général de l'Organisation internationale du travail (OIT), Guy Ryder, et cela à l'occasion de la 104e session de la Conférence internationale du Travail à Genève.

La procédure de ratification a pris beaucoup de temps parce que la Convention ne devait pas seulement être adoptée par le parlement fédéral, mais aussi par les parlements des entités fédérées.

Entretemps, 17 pays ont ratifié la convention et cinq autres pays sont en passe de le faire. On avait attendu un plus grand dynamisme des pays européens : outre la Belgique, seuls l'Italie, l'Allemagne, la Finlande, l'Irlande, la Suisse et le Portugal ont ratifié jusqu'ici la convention.

Immédiatement après l'adoption de la convention par l'OIT le 16 juin 2011, la Confédération syndicale internationale (CSI) avait mobilisé ses organisations membres. Une plateforme d'action '12 by 12' devait stimuler

la sensibilisation en faveur de la convention. La coupole syndicale IDWF (International Domestic Workers Federation), créée officiellement en 2013 et proche de la CSI, défend déjà aujourd'hui les droits du personnel domestique sur le plan mondial.

En vue de la ratification belge, une plateforme '12 by 12' avait également été créée en Belgique, avec la FGTB qui a joué un rôle actif dès le début, les autres syndicats, des ONG comme le FOS et Solidarité mondiale et d'autres organisations de la société civile.

Mais la ratification n'est pas le point final. Il faut maintenant mettre en œuvre la convention pour qu'elle ne reste pas lettre morte et qu'elle puisse mettre fin à l'exploitation du personnel domestique, du personnel d'entretien diplomatique et des employés de maison. Des enquêtes sur la réalité actuelle du travail domestique en Belgique et sur les mesures concernant les conditions de (vie au) travail, le bien-être au travail, la rémunération et une inspection du travail performante pourront certainement y contribuer.

[christian.vancoppenolle@fgtb.be](mailto:christian.vancoppenolle@fgtb.be)