

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 9, novembre 2015

■ Economie

Les marges des grossistes en médicaments remboursables seront-elles réduites de 10 millions d'euro au 1er janvier 2016 ?

COP21 : No jobs on a dead planet!

■ Entreprises

Normalisation

■ Politique sociale

Avis du CNT : plus de clarté sur les RCC

■ Ombuds social

La solidarité comme critère pour la cohabitation

■ Echo région Bruxelles

Réforme de la fiscalité régionale bruxelloise

■ Echo région Wallonie

Transfert du FESC vers l'ONE : les nouvelles règles de financement et leurs conséquences pour les opérateurs

■ Echo région Flandre

La Flandre a besoin d'une prévention des faillites dynamique

■ Europe & Relations Internationales

Financement du développement. L'UE freine. Belgique, où t'es ?

Programme de travail 2016 de la Commission européenne

La FGTB demande à la Cour constitutionnelle d'annuler le saut d'index et la norme salariale

La FGTB a introduit deux recours auprès de la Cour constitutionnelle contre les lois qui ont instauré le saut d'index et la norme salariale pour les années 2015 et 2016. Ces mesures ne sont pas nécessaires, elles sont socialement injustes et contestables sur le plan juridique. Une fois de plus, le gouvernement Michel vise nos membres sans que des efforts ne soient demandés à d'autres groupes de revenus et sans garantie de création d'emplois.

Les trois grands syndicats ont introduit ensemble un recours contre le saut d'index. Celui-ci implique notamment que des millions de travailleurs, fonctionnaires et bénéficiaires d'allocations perdront définitivement et irrévocablement deux pour cent de l'indexation de leur revenu - indexation légalement garantie ou négociée. Les syndicats estiment que le saut d'index implique une violation du droit fondamental à une rémunération équitable, du droit à la sécurité sociale, du droit aux allocations familiales et du droit à la négociation collective (art. 23 de la Constitution) parce que ces droits fondamentaux ont été fortement préjudiciés par les mesures gouvernementales sans que l'intérêt général n'ait été servi.

De plus, le saut d'index constitue une violation du droit fondamental à l'égalité de traitement (art. 10 et 11 de la Constitution) parce que les salariés, les fonctionnaires et les bénéficiaires d'allocations sont discriminés par rapport à d'autres groupes de revenus comme les professions libérales et autres professions qui peuvent encore indexer leurs prix et/ou honoraires. Les travailleurs et bénéficiaires d'allocations sont en outre discriminés par rapport à ceux qui tirent des revenus de biens mobiliers ou immobiliers (bailleurs, actionnaires, investisseurs, rentiers).

Enfin, pour les salariés, le saut d'index neutralise le résultat des négociations collectives. Ainsi, le gouvernement viole le droit fondamental à la négociation collective, une composante essentielle du droit à la liberté d'association (art. 26 et 27 de la Constitution et art. 11 de la CEDH).

La FGTB a introduit – sans les autres syndicats – un recours contre la norme salariale 2015 et 2016, qui touche une fois de plus les travailleurs du secteur privé. La norme salariale pour les années 2015 et 2016 constitue une violation du droit fondamental à la négociation collective et du droit fondamental à l'égalité de traitement. La loi du 26 juillet 1996 constitue une limitation du droit fondamental à la négociation collective au niveau sectoriel, mais cette limitation est déjà strictement réglementée.

En fixant par la loi la marge maximale pour l'évolution du coût salarial à 0% pour 2015 et pour 2016 à 0,5 % brut et à 0,3 % net, le gouvernement a fortement dérogé aux restrictions prévues dans la loi du 26 juillet 96. La décision de ne pas octroyer de marge au niveau sectoriel pour 2015 et de scinder la marge salariale en 2015 et 2016, retire aux secteurs toute possibilité de négocier une augmentation nominale du coût salarial moyen par travailleur. Selon l'OIT, les pouvoirs publics ne peuvent intervenir dans le processus de la fixation libre des salaires par la négociation collective que dans les secteurs où les partenaires sociaux ne sont effectivement pas en mesure de prendre eux-mêmes les mesures nécessaires.

C'est pourquoi, nous demandons à la Cour constitutionnelle d'annuler ces deux lois. Les arrêts sont attendus pour fin 2016.

La FGTB estime que le saut d'index est inutile et crée une inégalité entre les groupes de revenus. Parallèlement, les négociations salariales doivent en principe se faire librement entre les interlocuteurs sociaux. Cette troisième modération salariale de suite ne peut être considérée comme une 'mesure d'exception', d'autant que cette fois, elle s'accompagne d'un saut d'index (non-négoциé).

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

La digitalisation de l'économie, quels enjeux pour les organisations syndicales ?

Dans un monde qui change et à l'heure où un nombre croissant de consommateurs utilise des services tels que Uber ou Airbnb, la question de la digitalisation de l'économie devient une question centrale.

C'est pourquoi la Confédération européenne des syndicats a décidé de se saisir de cette question en organisant le premier workshop sur ce sujet le 2 décembre 2015.

Ce workshop portera sur les différents aspects de la digitalisation de l'économie ainsi que ses impacts sur la travail et l'emploi.

Différentes questions y seront abordées, parmi lesquelles :

- *Quel impact a la digitalisation sur l'économie ?*
- *Quel est l'impact social de la digitalisation ?*
- *De quelle manière la digitalisation de l'économie modifie les relations de travail ?*
- *De quelle manière cette « révolution » se développe dans les différents pays européens ?*

L'objectif de la CES est d'obtenir un aperçu des débats actuels sur ce sujet dans les états membres et en particulier sur la réponse syndicale à y apporter. En effet, la CES demande que la digitalisation soit basée sur le travail de qualité et que la transition soit anticipée et gérée en étroite collaboration avec les syndicats.

La Commission européenne et le Parlement européen participeront également au débat.

Enfin, la CES identifiera quels sont les défis à relever au niveau européen ainsi que les prochaines étapes pour la CES.

ECONOMIE

Les marges des grossistes en médicaments remboursables seront-elles réduites de 10 millions d'euro au 1er janvier 2016 ?

Fin octobre 2015, le ministre de l'Economie Peeters a sollicité la commission des prix afin de remettre un avis pour le 4 novembre 2015 sur une proposition qui vise à réduire la marge des grossistes en médicaments remboursables de quelques 10 millions d'euro au 1er janvier 2016 et ce, de manière structurelle sur base annuelle.

Les grossistes sont un des acteurs du circuit de distribution des médicaments remboursables en Belgique. Cette demande de réduction de marge rentre dans le cadre de l'assainissement des finances publiques puisque cette marge représente une dépense de 162 millions d'euro dans le budget de l'INAMI. En effet, les médicaments remboursables sont les médicaments prescrits par un médecin et pour lesquels le remboursement par l'INAMI est demandé par l'entreprise pharmaceutique.

Les représentants du banc syndical s'accordent sur le fait que tous les secteurs doivent contribuer de manière raisonnable et équitable à l'assainissement des finances publiques. Cependant, nous regrettons la manière dont cette mesure a vu le jour. Aucune concertation avec les acteurs concernés n'a

eu lieu alors que l'effort représente 6% de leurs marges qui, elles, ne représentent que 5% du prix public, TVA comprise, des médicaments (alors que les marges des pharmaciens représentent une part beaucoup plus importante de ce prix). C'est pourquoi nous demandons une concertation avec le secteur des grossistes en médicaments remboursables. Nous avons aussi souligné qu'il faut éviter que cette mesure engendre des pertes d'emplois dans ce secteur.

En outre, les membres de la commission des prix n'ont reçu aucune information quant à l'affectation de ces 10 millions d'euro.

Plus largement, les syndicats ont rappelé leur opposition aux efforts à faire par le secteur des soins de santé ainsi qu'aux mesures du gouvernement qui visent à faire supporter des efforts aux plus fragilisés, des efforts en soins de santé au détriment de la qualité des soins, des patients et de l'intérêt général. Plutôt que d'adopter des mesures qui rapporteraient des recettes supplémentaires.

giuseppina.desimone@fgtb.be

COP21 : No jobs on a dead planet!

Lors de la 21ème Conférence des Parties (COP21) qui se tiendra à Paris du 30 novembre au 11 décembre prochain, 195 dirigeants politiques à travers le monde tenteront d'aboutir à un accord pour lutter contre le réchauffement climatique.

Les enjeux ? Pathétiquement les mêmes qu'il y a 6 ans à ce qui est resté l'échec de Copenhague : parvenir à un accord global, ambitieux et contraignant qui permettront de limiter la hausse de la température mondiale à maximum 2°C.

Et il y a plus que jamais urgence d'agir : les catastrophes naturelles sont déjà en augmentation à travers le monde : en 2014, le typhon Haggupit aux Philippines a détruit les sources de revenus de plus de 800.000 personnes, en 2012, l'ouragan Sandy a contraint aux Etats Unis quelques 150.000 personnes à se déplacer et a occasionné, de façon générale, la perte de leur emploi à plus de 11.000 personnes. Une fois encore les plus défavorisés et les travailleurs sont les premières victimes.

Le monde syndical se mobilise avec un slogan : **il n'y a pas d'emploi sur une planète morte** ! Nous mettrons toute notre énergie pour que cet accord intègre les préoccupations et revendications des travailleurs à travers le monde : un engagement concret et opérationnel en faveur de mesures de « Transition Juste » vers une société bas carbone. Une transition basée sur le dialogue sociale, sur des investissements dans des projets durables, dans la formation et les compétences des travailleurs et enfin, une Transition qui garantisse les droits des travailleurs et leur protection via une sécurité sociale forte.

Les événements actuels ne permettent pas la mobilisation escomptée : les 10.000 belges qui s'étaient inscrits via la Coalition Climat et Climate Express pour aller manifester à Paris ont tenté de se rabattre sur Ostende avant de là aussi essuyer un refus. Quoiqu'il en soit, nous trouverons des moyens pour faire entendre la voix de la société civile !

sebastien.storme@fgtb.be

Normalisation

« Améliorer la qualité de la vie au travail – Un défi pour la normalisation, les essais et la certification », était le thème de la conférence quinquennale du réseau européen de normalisation Euroshnet, tenue à Séville du 14 au 16 octobre.

Parmi une multitude de sujets très intéressants, un thème d'actualité était bien sûr omniprésent, celui de la publication prochaine (et quasi inéluctable semble-t-il) de la norme ISO 45001 sur le « management de la santé et de la sécurité au travail ».

Ce projet de norme s'avère être un enjeu majeur pour l'organisation de la prévention dans les 20 prochaines années.

Comme son nom l'indique, il s'agit d'un système de management, et l'approche ISO est de connecter toute une série de systèmes de management entre eux.

Prenons l'ISO 9001 (nouvelle version disponible ISO 9001:2015). L'ISO 9001 est une norme qui établit les exigences relatives à un système de management de la qualité. Elle aide les entreprises et organismes à gagner en efficacité et à accroître la satisfaction de leurs clients. Mais si cette norme a aidé les entreprises à améliorer leur compétitivité, on peut se poser la question du prix payé pour la santé dû aux facteurs organisationnels qu'elle implique. Ou de la charge accrue pour les PME.

Ensuite vint la norme ISO 14000 (environnement) internationalement reconnue qui établit les exigences relatives à un système de management environnemental.

Par après, l'ISO 26000, en matière de responsabilité sociétale des entreprises et des organisations, n'est pas à proprement parler une norme de gestion et son élaboration a suivi un processus « hors norme ».

Mais quel a été l'impact de ces normes sur la santé et la sécurité au travail ?

Voici maintenant l'ISO 45001 avec un nouveau background, celui du « contrat » entre l'ISO et l'OIT : le projet de norme s'est rapproché de certains concepts défendus par l'OIT, ce qui renforce sa légitimité.

Cependant en offrant un certain nombre de concepts légitimés par la participation syndicale, à l'instar des risques Santé Sécurité au Travail, cette norme risque d'offrir un boulevard aux normalisateurs (privés) pour s'engouffrer dans le processus de régulation de la SST.

Cette norme tiendra lieu de législation sur la santé au travail dans certains états, et les opérateurs du marché de la normalisation-certification commencent déjà à proposer des formations en vue de conduire à la certification.

On peut craindre, surtout dans les PME, que les efforts humains, financiers, techniques, organisationnels dédiés au respect des réglementations ne soient absorbés dans les coûts et contraintes formalistes des audits et certifications.

La gestion des risques professionnels revêt une dimension humaine et sociale, mais également technique. Elle suppose une excellente connaissance des réalités professionnelles et quotidiennes et nécessite des arbitrages permanents et une démarche pragmatique.

Qui sera capable d'auditer dans ce cadre ? Quelles connaissances les auditeurs ont-ils de ce monde ?

L'articulation avec la directive-cadre (89/391 sur la Santé Sécurité au Travail) se posera inéluctablement même si officiellement et juridiquement la juxtaposition de la norme à la réglementation est possible.

La stratégie communautaire en matière de santé au travail devrait évaluer les aspects positifs, mais aussi les limites de ce nouveau système mondial de management. Elle pourrait accompagner le positionnement aujourd'hui très diversifié des états membres sur la question.

Le Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail de Luxembourg, auquel la FGTB participe, va rendre ce mois-ci un avis en ce sens.

Et cela démontre encore une fois l'importance croissante de la normalisation dans les champs qui concernent largement l'activité syndicale, et la nécessité urgente de s'y intéresser.

bruno.melckmans@fgtb.be

Elections sociales 2016 : visitez notre site www.fgtb2016.be

La 17ème édition des élections sociales est toute proche. Comme l'intégralité de la procédure dure 150 jours, la concertation qui précède les élections sociales débutera déjà le 11 décembre.

Pour ces élections – et c'est une grande première –, nous avons rassemblé tout notre matériel de campagne sur un site Internet. Ce site a été développé spécialement à cet effet. Vous y trouverez un mot d'explication sur ce que sont les élections sociales, sur comment elles sont organisées et sur les compétences des Conseils d'entreprise et Comités pour la Prévention et la Protection au Travail.

Brochures, dépliants et affiches

Sur notre site, vous pourrez également lire ou télécharger notre guide détaillé 'Élections sociales 2016' ainsi qu'une version abrégée de ce guide ('ABC de la procédure'). Le 'Guide témoins' sera également disponible plus tard sur ce site. Enfin, nos 5 affiches thématiques (pouvoir d'achat, lutte contre la flexibilité, sécurité et santé au travail, conciliation de la vie privée et professionnelle) seront aussi consultables sur notre site.

Téléchargez l'app

Installez, via notre site, l'application mobile 'FGTB élections sociales 2016' sur votre smartphone ou tablette. Vous serez ainsi informé de tout ce qu'il convient de savoir sur la procédure des élections sociales et pourrez rapidement établir votre propre calendrier électoral et contrôler la répartition des mandats entre les différents collèges électoraux dans votre entreprise.

Devenez candidat

Par le biais de notre site, vous pouvez également faire connaître votre intérêt à être candidat FGTB pour les prochaines élections sociales. Alors, n'hésitez pas, allez-y !

Complément d'ancienneté : extension de la mesure transitoire

L'arrêté royal qui étend la mesure transitoire relative au complément d'ancienneté à tous les chômeurs ayant bénéficié du complément en 2014 a été publiée le 5 octobre dernier au *Moniteur belge*. Rappelons que cet AR est entré en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 2015.

Un AR du 30 décembre 2014 avait supprimé le complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés à partir du 1er janvier 2015. Une mesure transitoire prévoyait cependant que les chômeurs ayant bénéficié du complément en décembre 2014, conservaient ce complément.

La limitation du régime transitoire aux chômeurs ayant bénéficié du complément en décembre 2014 avait pour effet que les chômeurs qui avaient bénéficié du complément d'ancienneté tout au long de 2014, sauf en décembre 2014 (à la suite d'une maladie par exemple), perdaient leur droit au complément.

Grâce à l'extension de la mesure, le complément d'ancienneté est donc maintenu pour tous les travailleurs qui ont effectivement touché le complément pendant l'année 2014. La FGTB s'est farouchement opposée à la suppression du complément d'ancienneté et a exigé l'adaptation du régime transitoire. Cette extension est certes une mesure positive, mais elle reste une goutte d'eau dans la mer.

■ POLITIQUE SOCIALE

Avis du CNT : plus de clarté sur les RCC

Le 27 octobre, les interlocuteurs sociaux ont émis un avis unanime au CNT sur les deux problèmes qui subsistent avec le RCC. Cet avis cadre dans l'accord du Groupe des 10. Nous espérons que le gouvernement mettra cet avis en œuvre tel quel.

L'Accord de gouvernement prévoit un relèvement sensible des conditions d'âge pour les différents RCC. Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord pour adoucir les mesures gouvernementales. Le relèvement de l'âge peut être étalé dans le temps par des CCT-cadres au CNT et dans les secteurs.

Des CCT-cadres interprofessionnelles ont été conclues pour différents régimes, dont 58 ans et 33 années de carrière, 20 années de travail de nuit, attestation construction ou métier lourd ; ou 58 ans et 35 années de carrière, métier lourd ; ou 56 ans (58 ans à partir du 1er janvier 2016) et 40 années de carrière.

Un premier problème se posait si une nouvelle CCT-cadre suivant une ancienne CCT-cadre 2015-2016, relève l'âge à partir de 2017. Si le préavis en vue du RCC à l'âge prévu dans la première CCT-cadre 2015-2016 a été donné pendant la durée de cette CCT, mais qu'il ne vient à échéance que pendant la durée de la nouvelle CCT-cadre, le candidat au RCC risque de devoir répondre à la condition d'âge plus élevée de la nouvelle CCT-cadre et ainsi, d'être vu.

Exemple

Dans le régime métier lourd, pour la période 2015-2016, les conditions de 58 ans et 35 ans de carrière sont d'application. Après le 31 décembre 2016, l'âge minimum peut être progressivement relevé.

André souhaite utiliser ce système. Il a 58 ans le 1er juillet 2016 et 35 ans de passé professionnel le 1er février 2017. Il est licencié le 1er juillet 2015 avec un délai de préavis de 1 an et 8 mois qui court jusqu'au 28 février 2017, de sorte qu'il répond à la condition de carrière durant son préavis.

Mais si la condition d'âge est relevée à l'âge de 60 ans au 1er janvier 2017 par une CCT-cadre, il ne répondra plus, à la fin de son préavis, à la condition d'âge et ne pourra prendre un RCC qu'au 1er juillet 2018 (1 an et 5 mois après la fin du préavis). André n'aura donc pas accès au régime du RCC à l'issue de sa période de préavis, mais il deviendra simplement chômeur.

Cette situation crée une insécurité juridique et pour y répondre, nous demandons au gouvernement de préciser le texte de l'AR. Si le préavis vient à échéance après la durée de la (première) CCT-cadre, le travailleur doit répondre, pendant la durée de cette CCT, à la condition d'âge de cette CCT.

Dans notre exemple, cela signifie qu'André pourrait accéder au RCC parce que pendant la durée de la CCT-cadre, qui prévoyait 58 ans, il répondait à la condition (à savoir au 1er juillet 2016).

Le deuxième problème concernait la fixation des droits aux RCC pour les systèmes RCC à 60 ans qui avaient été fixés jusque fin juin 2015 dans une CCT. Très souvent, il s'agit de CCT sectorielles ou d'entreprise. Initialement, l'AR prévoyait que les candidats au RCC pouvaient choisir, pour ces systèmes, de fixer leurs droits (système de cliquet). Cela impliquait qu'ils pouvaient continuer à travailler plus longtemps puis partir en RCC aux mêmes conditions (même si entre-temps, l'âge avait été relevé).

Comme le système à 60 ans a été repris par le gouvernement comme mesure transitoire, l'AR stipulait que le travailleur devait être licencié pendant la durée de la CCT. Cela signifiait que, dans les faits, on ne pouvait pas continuer à travailler plus longtemps que la durée de la CCT.

Les interlocuteurs sociaux demandent maintenant au gouvernement d'adapter l'AR de façon à ce que le licenciement puisse aussi intervenir après la durée de la CCT, à condition que pendant la durée de la CCT, il ait été satisfait à la condition d'âge et de carrière.

La FGTB se réjouit de la solution à ce type de problèmes et part du principe que le gouvernement transposera au plus vite le tout en réglementation.

hilde.duroi@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

La solidarité comme critère pour la cohabitation

La Cour du travail de Bruxelles a récemment prononcé un arrêt intéressant concernant le statut de cohabitant ou d'isolé pour les allocations de chômage (CT Bruxelles, 2 avril 2015, 2014/CT/784). L'allocataire résidait dans une maison de vie communautaire. Chacun payait sa partie du loyer (pour sa chambre et pour les communs). Ce loyer était versé sur un compte commun et ensuite transféré au bailleur. Chacun payait également un acompte pour les frais communs (eau, énergie, assurance incendie, téléphone et internet). Un tour de rôle était établi pour l'entretien des espaces communs et il y avait qu'un arrangement, non-contraignant, pour la cuisine : une personne cuisine et les personnes qui partagent le repas participent aux frais. Enfin, plusieurs achats étaient fait en commun. L'ONEM et le tribunal du travail ont estimé qu'il était question de cohabitation, avec pour conséquence une diminution des allocations.

Pour conclure à une cohabitation, la loi pose deux exigences : habiter sous le même toit et régler principalement en commun les affaires ménagères. C'est surtout l'interprétation du deuxième critère qui pose problème. Les personnes qui partagent une même habitation courent le risque d'être considérées comme

des cohabitants, même si leur but n'est pas de tenir un ménage commun.

La Cour souligne avant tout que l'économie qui découle de la décision de vivre en communauté ne suffit pas pour conclure à une cohabitation. Autrement, le législateur sanctionnerait le chômeur parce qu'il fait le choix (souvent dicté par le faible niveau de l'allocation) d'opter pour un style d'habitat le moins coûteux possible. En outre, la Cour stipule qu'il n'est pas question de budget commun indiquant une certaine forme de solidarité entre les habitants : il n'y a pas de contribution au patrimoine. Chacun gère son propre budget, dont une partie limitée est attribuée aux achats communs. La Cour conclut dès lors qu'il est question d'affaires ménagères réglées en commun de façon limitée et non d'affaires ménagères essentiellement réglées en commun.

La FGTB défend une individualisation des droits. La situation du ménage ne serait donc plus pertinente pour le montant de l'allocation, ce qui éviterait pas mal de problèmes d'interprétation et rendrait les contrôles domiciliaires inutiles. En attendant, cet arrêt constitue quoi qu'il en soit un pas en avant.

astrid.thienpont@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Réforme de la fiscalité régionale bruxelloise

À la mi-octobre, le gouvernement régional bruxellois a présenté son projet de réforme de la fiscalité. Dès 2016, la taxe régionale forfaitaire de 89 € sera supprimée et le précompte immobilier connaîtra une augmentation comprise entre 10 et 12% selon les communes. Cette hausse du précompte sera compensée, pour les propriétaires résidant à Bruxelles, par l'octroi d'une prime forfaitaire de 120 € : dès 2016 pour les propriétaires les plus fragilisés, à partir de 2017 pour tous. Par ailleurs, l'impôt régional sur les revenus du travail de 1% (taxe dite « d'agglomération ») sera supprimé. Dès 2017, le bonus-logement sera supprimé pour les nouveaux emprunts hypothécaires. En compensation, l'abattement sur les droits d'enregistrement d'une vente immobilière passera de 60.000 à 175.000€ pour les biens dont le prix de vente est inférieur à 500.000 €.

Les mesures décidées par le gouvernement rencontrent les trois premières priorités de la FGTB de Bruxelles pour une fiscalité régionale juste : diminution de 1% de l'IPP,

suppression de la taxe forfaitaire et augmentation du précompte immobilier. Cependant, la FGTB continue de demander avec insistance un encadrement de loyers, permettant de s'assurer que les propriétaires ne puissent reporter les augmentations de précompte sur les locataires, si nombreux à Bruxelles.

Si la FGTB soutient les mesures prévoyant des taxations progressives (en fonction des revenus) ou supprimant des taxations forfaitaires, elle n'en constate pas moins que la réduction de 1% à l'IPP (1,5% dès 2017) sera plus favorable aux hauts revenus. Elle continue, enfin, à revendiquer la taxation des plus-values immobilières et la taxation des immeubles inoccupés.

Le gouvernement s'est engagé à mener une concertation approfondie avec les interlocuteurs sociaux dans le cadre de la Stratégie 2025. Nous aurons donc à y revenir.

samuel.droolans@fgtb.be

Formation sur les élections sociales 2016

La prochaine formation destinée aux membres des Offices de droit social et des services juridiques des Centrales aura lieu le 26 novembre de 9h30 à 12h30 et sera consacrée aux élections sociales.

Elle sera donnée par le département Entreprises du service d'études de la FGTB et se déroulera dans les locaux de la FGTB, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles (salle A- 6ème étage).

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

Le racisme et les discriminations nuisent gravement à l'unité des travailleurs !

Les 25, 26 novembre et 8 décembre prochains, l'Ecole syndicale de Bruxelles et la cellule « Racisme et discriminations » de la FGTB Bruxelles organisent un séminaire de réflexion consacré à la lutte contre le racisme dans les entreprises et aux tensions qui sont liées à la diversité des convictions philosophiques et religieuses.

Infos et inscription : samantha.smith@fgtb.be et paola.peebles@fgtb.be

**Vendredi 18 décembre
2015 de 9h à 13h :
séminaire CEPAG - RISE
Mouvements sociaux et
climat : comment ré-
agir après la COP 21 ?**

Les enjeux de la COP 21, la Conférence des Nations-Unies sur le Climat (du 30/11 au 13/12 à Paris), sont considérables. Face au réchauffement climatique désormais inévitable, les 194 Etats participants doivent trouver un accord afin de limiter le réchauffement climatique à 2 °C (par rapport à la période industrielle).

A Paris, organisations non-gouvernementales et mouvements sociaux seront également présents. Parmi ceux-ci, les organisations syndicales des différents pays demanderont à leurs gouvernements respectifs de se battre pour soutenir un accord juste, ambitieux et contraignant, préserver dans l'accord final les références à l'engagement en faveur d'une transition juste pour les travailleurs et concevoir un plan énergétique national prévoyant la décarbonisation de l'économie tout en préservant les emplois.

Ce séminaire a pour objectif de dresser le bilan de la COP 21, de ses avancées mais aussi de ses non-avancées, voire de ses reculs. Nous évaluerons également la prise en compte, ou non, des revendications des ONG et des syndicats. Enfin, nous définirons les orientations pour la future mobilisation d'ores et déjà inévitable.

Avec : Peter Wittoeck du service changements climatiques de l'administration fédérale belge de l'environnement, Fabienne Cru-Montblanc de la CGT, Grégoire Wallenborn du Centre d'étude de développement durable - IGEAT-ULB et Noé Lecocq d'Inter-Environnement Wallonie.

**Adresse du jour : FGTB
(salle A – 6ème étage) – rue
haute 42 – 1000 Bruxelles**

**Inscription : rise@cepag.
be – 02/506 83 96**

■ ECHO REGION WALLONIE

Transfert du FESC vers l'ONE : les nouvelles règles de financement et leurs conséquences pour les opérateurs

Au 1er janvier 2015, en Fédération Wallonie-Bruxelles, les moyens financiers du FESC (34,8 millions €) ont été transférés à l'ONE.

Ce transfert de compétences s'est accompagné d'une réglementation qui détermine des nouvelles règles d'agrément et de subventionnement, notamment pour l'accueil flexible et l'accueil extrascolaire.

A partir de l'analyse des effets du transfert du FESC sur plusieurs opérateurs, la FGTB wallonne s'est positionnée sur les modifications à apporter à la nouvelle réglementation ONE et sur les dérogations plus spécifiques à prévoir.

Financement du poste de coordinateur

Dans l'accueil extrascolaire, un coordinateur mi-temps est financé à raison de 15.400 journées de présences. Un temps de coordination inférieur à un mi-temps n'est pas prévu dans l'extrascolaire et aucune coordination n'est subsidiée pour l'accueil flexible.

Le financement d'un coordinateur au prorata du nombre de présences (sans plancher) doit être revendiqué pour l'accueil extrascolaire mais aussi pour l'accueil flexible. Elle permet de préserver les emplois des coordinateurs, indispensables à l'encadrement de l'accueil flexible et de l'accueil extrascolaire, notamment dans les situations où un opérateur répartit son activité sur plusieurs sites. Par ailleurs, le financement des coordinateurs doit couvrir l'ancienneté réelle et non l'ancienneté moyenne de l'ensemble des travailleurs.

Financement des animateurs en flexible au même niveau que l'extrascolaire

En accueil extrascolaire, la réglementation prévoit un accueillant mi-temps par 1.540 présences, ce équivaut à un financement 50 % supérieur à celui du flexible qui prévoit un accueillant mi-temps par 2.360 présences. L'ONE considère en effet que l'accueil extrascolaire ouvre plus longtemps (base : 23,5 h/ semaine) que l'accueil flexible (base : 15 h/ semaine). Cette logique ne tient pas compte de la réelle période d'ouverture pratiquée par les milieux d'accueil.

Un taux de financement identique pour les accueillants du flexible et de l'extrascolaire doit être revendiqué. Cette proposition rencontre l'adhésion des opérateurs rencontrés, qui pourraient ainsi conforter leur volume d'emploi dédié à l'accueil flexible. Par ailleurs, le financement des animateurs doit couvrir l'ancienneté réelle et non l'ancienneté moyenne de l'ensemble des travailleurs.

Financement des prestations irrégulières

La réglementation ONE ne prévoit pas le financement des prestations irrégulières, alors

que le FESC les majorait à 11 %, uniquement pour les opérateurs qui avaient signé une convention d'entreprise.

Une majoration de 11% des prestations irrégulières doit être maintenue pour les opérateurs qui en bénéficient et étendue aux autres opérateurs en fonction des moyens disponibles.

Non-déduction des postes APE²

La réglementation ONE prévoit que les aides octroyées par les Régions soient déduites du financement.

Une non-déduction des postes APE doit être revendiquée sous la forme d'une dérogation spécifique quand les emplois APE sont affectés à des fonctions de support, telle que la fonction de chauffeur.

Financement du temps de préparation pédagogique

Les nouvelles règles de financement de l'ONE n'intègrent pas le temps de préparation pédagogique préalable à l'animation des enfants.

Pour éviter que l'accueil extrascolaire et l'accueil flexible ne se réduisent à de la garde-rie, le financement de l'ONE doit intégrer un temps de préparation pédagogique, selon une règle à définir (par exemple en accordant une subvention complémentaire pour les heures d'ouverture au-delà de la norme minimale).

Conclusion

L'analyse de la réglementation montre clairement que l'ONE ne souhaite pas encourager l'accueil flexible. Pourtant, le FESC était alimenté par une cotisation sociale structurelle de 0,05% - s'appliquant à tous les travailleurs du secteur privé et du secteur public - pour soutenir l'accueil des enfants en lien direct avec la problématique du marché de l'emploi. Le FESC reconnaissait le rôle économique exercé par un milieu d'accueil d'enfants, permettant aux parents de maintenir leur activité professionnelle, de suivre une formation ou de rechercher un emploi, et ce particulièrement pour les femmes.

Les revendications proposées par la FGTB wallonne contribuent ainsi à préserver l'accueil flexible indispensable aux travailleurs, et particulièrement aux travailleuses, soumis à des prestations irrégulières, qui doivent concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle.

raphael.emmanuelidis@fgtb-wallonne.be

² Aides de promotion à l'emploi

La Flandre a besoin d'une prévention des faillites dynamique

En Flandre, chaque mois, ce sont environ 450 entreprises qui font faillite. Cette année, près de 20.000 emplois sont déjà passés à la trappe en raison de faillites. Pour tenter de résoudre le problème, il y a déjà, au niveau flamand, la 'Preventief Bedrijfsbeleid' (politique préventive d'entreprise) et l'initiative 'Oproep Faillissementspreventie' (Appel à la prévention des faillites) datant de 2012. Mais où en est-on exactement ?

La politique préventive d'entreprise (PPE)

Depuis 2008, cette politique est menée par l'Agentschap Ondernemen'. Elle s'adresse aux entreprises qui présentent du potentiel, mais qui risquent d'enregistrer une perte d'emplois de 20 à 100 travailleurs. L'Agence est assistée dans sa tâche par une commission composée paritairement. Les entreprises ont accès à cette politique préventive d'entreprise sur base volontaire ou en y étant amenées par une organisation patronale ou de travailleurs.

Il ressort toutefois des rapports de fonctionnement que le comité pour la politique préventive d'entreprise ne fonctionne pas correctement. Ceci s'explique d'une part par une réticence explicite côté patronal (en 2013, le réseau d'entreprises VOKA avait formellement retiré son représentant), mais d'autre part, côté travailleurs aussi, l'apport des dossiers n'est pas à l'avenant. Par contre, de plus en plus d'entreprises se signalent volontairement auprès de l'Agence pour bénéficier d'un screening financier.

Appel prévention faillite

Fin 2012, sous l'impulsion de Kris Peeters qui était alors ministre flamand de l'économie, l'Appel à la prévention de la faillite a été lancé. Dans ce cadre, des organisations patronales et organisations qui collaborent avec des organisations patronales peuvent introduire des projets visant une approche proactive des entreprises qui risquent de se retrouver en difficulté, avec un scanning, les entreprises étant ensuite amenées à utiliser les instruments existants de l'Agentschap Ondernemen.

Cet appel à projets trouve sa raison dans le fait que les entreprises n'étaient souvent pas ouvertes aux avis émanant des autorités (en l'occurrence, l'Agentschap Ondernemen) et que le fait de travailler via des organisations d'employeurs semblait plus adéquat, ces organisations étant plus proches des entrepreneurs.

Avec un budget de 5 millions d'euros, sept projets ont été lancés, dont deux projets généraux (UNIZO et NSZ) et cinq sectoriels (agriculture, librairie, industrie de la viande, construction et navigation intérieure). Chacun de ces projets promettait de scanner un certain nombre d'entreprises et de les guider vers l'Agentschap Ondernemen.

Qu'en est-il de l'output qui avait été promis?

Sur la base des questions écrites au Parlement flamand, nous avons pu établir un état des lieux intermédiaire de cette offre de services nouvellement créée auprès des organisations patronales. Le constat le plus frappant concerne la grande différence entre l'output avancé et l'output effectivement réalisé.

Dans de nombreux cas, les organisations patronales et professionnelles n'ont réalisé qu'une fraction du nombre de scans promis, et n'ont pas effectivement guidé le nombre avancé d'entreprises vers un plan de relance. Malgré la motivation pour lancer l'appel à la prévention des faillites, force est de constater que les organisations patronales et professionnelles se heurtent à la même méfiance quand il est question de la cuisine interne d'entreprises en difficulté.

Sur la base des chiffres et du constat que de plus en plus d'entreprises se tournent, de leur propre initiative, vers l'Agentschap Ondernemen, la FGTB flamande en conclut que les pouvoirs publics flamands ont encore un rôle à jouer à ce niveau et que la politique préventive d'entreprise doit au moins rester disponible auprès de l'Agentschap Ondernemen.

gverhoeven@vlaams.abvv.be

Festival de l'Égalité

9-11 décembre 2015,
Vooruit, Gand

Venez au Festival de l'Égalité ! Tout le monde y est le bienvenu et les cloisonnements n'y existent pas. Le Festival de l'Égalité, ce sont trois journées de débats passionnants, d'expo, littérature, documentation, danse, musique, bourse aux livres, échanges de livres Pendant trois jours et trois nuits, on vise à l'égalité, la liberté et à la solidarité.

Entamez le débat sur le revenu de base avec Philippe Van Parys, ou encore sur les réfugiés avec Hendrik Vos. Faites signer votre roman flambant neuf par Connie Palmen. Perdez-vous dans 7 décennies d'histoire avec le photographe Wolf Suschitzky. Et indignez-vous à la vue des images de pauvreté au travers des yeux d'enfants ou de l'un des documentaires. Attrapez la chair de poule avec le spectacle de Tutti Fratelli. Evadez-vous pendant le témoignage de Mathias Sercu. Laissez-vous attendrir par la chimie entre Ish Ait Hamou et Saskia De Coster. Et laissez-vous emporter dans le rêve avec le tendre plaidoyer de Paul Verhaeghe en Dirk De Wachter.

Conseil : les robots nous prennent-ils réellement notre travail?

Comment devons-nous organiser notre marché du travail ? Quel type d'enseignement prépare nos jeunes aux jobs de demain ? Et comment donner forme au mieux à tout cela, compte tenu du contexte international changeant?

Débat avec Philippe Diepvents (service d'études de la FGTB flamande) et Marc De Vos (Itinera).

Judi 10 décembre de 18h à 19h30 au Backstay Hostel.

www.festivalgelijkheid.be (site en néerlandais uniquement)

Sida et stigmatisation

Ce n'est pas que le 1er décembre que l'IFSI lutte contre le sida. Dans son programme de coopération syndicale, l'IFSI soutient les syndicats ivoiriens, kényans, sud-africains, ... dans leur combat pour obtenir des CCT avec des clauses "Sida", pour sensibiliser les travailleurs et lutter contre les discriminations et la stigmatisation.

Pour enrichir son travail, l'IFSI assistera le 4/12 au séminaire international organisé par la Coopération technique belge sur les leçons qu'on peut tirer du VIH/sida par rapport aux questions de santé et de stigmatisation.

Espace Jacqmotte, rue Haute 139, 1000 Bruxelles, +32 2 505 37 00, ann.vermoesen@btctb.org

Action pour un 'salaire vital' au Cambodge

Depuis plusieurs années, les syndicats des travailleurs du vêtement au Cambodge descendent dans la rue pour réclamer un salaire vital. Tout comme en 2014, ces actions ont été réprimées dans le sang. Le salaire minimum mensuel s'élèverait à 140 dollars USA, montant totalement inacceptable pour les syndicats qui réclament 177 dollars par mois.

Achact et Schone Kleren Campagne et leurs partenaires/membres (dont la FGTB) soutiennent la lutte des travailleurs cambodgiens pour un salaire vital, et ce dans le cadre d'une campagne organisée entre le 20 novembre et le 20 décembre avec des autocollants, des actions de sensibilisation dans les médias sociaux envers les grandes marques de vêtement (en ciblant C&A, Levi's, H&M et Zara, les principaux acheteurs au Cambodge), une concertation avec les entreprises de confection et la participation à une journée d'action internationale (10 décembre) à laquelle appellent également la CSI, IndustriAll et UNI.

Vous trouverez toutes les informations utiles à l'adresse : www.achact.be

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Financement du développement. L'UE freine. Belgique, où t'es ?

New York septembre 2015 : tous les pays du monde s'engagent à atteindre les Objectifs de Développement (ODD) en 2030. Parmi ces ODD figurent le travail décent et la réduction des inégalités.

On se souviendra d'une grande visibilité de la Belgique à New York. Un chanteur, à juste titre fierté nationale, se produit aux festivités de Central Park. Surtout, de très nombreux membres de notre Gouvernement ont fait le déplacement, premier Ministre en tête.

Ces ODD demandent aussi un financement. Une autre Conférence internationale, un peu plus discrète, s'est penché sur la question à Addis Abeba. Apparemment notre Gouvernement s'y est plus distingué par son manque de vision, d'approche proactive et un sursuivisme certain de l'UE qui y a, avec succès, freiné toute cohérence des politiques.

C'est l'UE qui y a défendu l'idée d'utiliser les budgets publics de la coopération au développement pour appuyer le secteur privé dans le Sud sans aucun encadrement qui imposerait aux entreprises bénéficiaires de

respecter les normes de l'OIT ou de ne pas opérer à partir de paradis fiscaux.

C'est encore l'UE qui boycotte les travaux de l'ONU contre les fonds vautours même si la Conférence demande une gestion durable de la dette.

C'est toujours l'UE qui a appelé à plus de commerce international mais sans mettre en cause ses modèles de traité qui souvent vont à l'encontre de la capacité des états à financer leur développement.

C'est enfin l'UE qui s'est abstenue de proposer toutes mesures concrètes pour la coopération fiscale internationale même si la Conférence appelle à renforcer la capacité des états à financer leur propre développement.

Le processus d'évaluation annuelle des engagements d'Addis ainsi que les « fora fiscaux » (ONU et OCDE) seront autant d'opportunités pour le mouvement syndical de défendre la cohérence des politiques qui fait tant défaut aux Conclusions d'Addis.

thierry.aerts@abvv.be

Programme de travail 2016 de la Commission européenne

Le 27 octobre, la Commission européenne a sorti son programme de travail 2016. Elle concrétise à travers lui ses priorités politiques en présentant un plan d'action pour l'année à venir, composé notamment de 23 initiatives à mettre en œuvre en 2016. Parmi ces 23 initiatives, nombre d'entre elles interpellent grandement la FGTB ainsi que la Confédération européenne des syndicats : paquet mobilité, paquet sur l'imposition des sociétés, pilier des droits sociaux, etc.

Globalement, alors que le Président Juncker parle dans ses discours d'une Europe plus sociale, il n'y a quasi aucune proposition concrète à ce niveau. La lutte contre le dumping social risque d'être encore plus dure étant donné les propositions relatives au marché unique qui risquent de rendre encore plus facile le dumping social et fiscal au niveau européen.

Par ailleurs, le programme de travail présente une stratégie emploi/croissance très faible. Elle n'est pas combinée à une stratégie pour l'investissement. Par exemple, on parle de la mise en route du Plan Juncker mais rien n'est

prévu quant à son évaluation et son impact en terme d'emplois, d'investissements, etc. Rien n'est non plus prévu sur l'emploi de qualité, il n'y a aucun engagement à s'attaquer au travail précaire.

Au niveau du dialogue social, là aussi, le programme de travail ne nous permet pas d'être optimiste : malgré un appel à la relance de celui-ci, on ne voit aucune proposition permettant une reprise effective du dialogue social au niveau européen.

Autre point important de ce programme : la Commission semble être sourde aux revendications très claires des syndicats et citoyens européens envers le traité transatlantique. Le programme de travail prévoit en effet que les négociations continuent, sans les lignes rouges posées par les syndicats, bien sûr.

La liste est longue et l'ambition n'est pas ici d'être exhaustif. Mais il est clair que la FGTB et la CES suivront de très près chacun de ces dossiers.

sophie.grenade@abvv.be