

# 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: Jean-Marie De Baene • Rue Haute 42, 1000 Bruxelles  
Bureau dépôt: Bruxelles X

## sommaire

Numéro 06, juin 2016

### ■ Economie

La FGTB Fédérale se dote  
d'une vision mobilité !

### ■ Entreprises

Better Regulation « à la sauce belge »

### ■ Politique sociale

Concurrence accrue entre étudiants  
bon marché et travailleurs

### ■ Ombuds social

La Cour constitutionnelle maintient  
en vigueur les préavis ouvriers et  
employés jusqu'au 31/12/2013

### ■ Echo région Bruxelles

Contrôle des demandeurs d'emploi par Actiris

### ■ Echo région Wallonie

Accueillantes d'enfants conventionnées :  
Revendication d'un statut de travailleur salarié

### ■ Echo région Flandre

Accueil des enfants en Flandre : risque  
de perte de la fonction sociale

Comité de la FGTB flamande  
sur la pénibilité du travail

### ■ Europe & Relations Internationales

Conférence internationale du travail 2016

## Politique défailante et agitation sociale: un lien de cause à effet !

**Le gouvernement Michel nous avait promis des jobs, une diminution de la dette publique et plus de prospérité pour tous. Qu'en est-il après 18 mois de gouvernement? Début de ce mois, le gouvernement s'est vanté d'avoir créé plusieurs dizaines de milliers d'emplois nouveaux. Sa réaction triomphaliste était significative de la crise que ce gouvernement traverse. En effet, par rapport aux autres pays européens, la Belgique fait piètre figure. Mais pas en raison des actions sociales qui ne sont que la conséquence des prestations lamentables de Michel I sur le plan social et économique.**

Abstraction faite de la qualité des emplois, il s'avère que la Belgique occupe de moins en moins de travailleurs en comparaison avec les autres pays de la zone euro. Au cours de la première année du gouvernement Michel, le taux d'emploi dans la catégorie d'âge entre 20 et 64 ans a diminué de 0,4 %, contrairement aux autres pays de la zone euro qui enregistrent une hausse de + 0,7 %. Résultat frappant parce qu'au cours de la dernière année du gouvernement Di Rupo, le taux d'emploi avait encore augmenté de + 0,7 %. De plus, au mois d'avril, le chômage dans 25 Etats membres était inférieur par rapport à l'année précédente. Seuls trois pays font du surplace : l'Estonie, la Lituanie et ... la Belgique. Entretemps, notre pays est devenu le champion de l'épuration des chiffres du chômage en sortant des statistiques une masse de chômeurs suspendus ou ayant perdu leur allocation. Ce n'est donc pas une surprise de constater que le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration a augmenté de 10.000 unités et celui des malades de longue durée de 13.000.

La politique de ce gouvernement est donc une caricature de la notion de bonne gouvernance, mais ses prestations économiques sont également à pleurer. Au cours de la période d'après crise (2012-2014), la croissance en Belgique était supérieure d'au moins 1% à la moyenne européenne. La politique d'austérité et les coupes sombres pratiquées dans le domaine des salaires et des allocations sociales ont fait basculer la situation : en termes de croissance économique, nous ne faisons plus mieux que les autres pays de la zone euro, au contraire. Le budget reste largement déficitaire : pour la première fois depuis 2012, l'Etat belge ne récolte pas suffisamment d'argent pour couvrir ses dépenses primaires (c'est-à-dire sans les charges d'intérêt). Situation due – selon la Commission européenne – à l'échec cuisant du taxshift. Entretemps, la dette publique continue d'augmenter, en dépit des économies.

Il n'est plus possible de nier les chiffres qui sont sur la table. La politique du gouvernement ne fonctionne pas et les gens le ressentent nettement. Dans un article virulent publié cette semaine, les services d'étude du FMI ont critiqué sévèrement le néolibéralisme : "En moyenne, les économies, au lieu de produire une relance, ont tendance à engendrer une baisse de l'activité économique." Le FMI ajoute ironiquement qu'il est temps d'abandonner la foi et d'opter pour une politique qui fonctionne. Les actions syndicales organisées en Belgique traduisent un vaste mécontentement profondément enraciné. L'agitation sociale n'est pas une question de défense de privilèges. Il s'agit de la revendication de réaliser un progrès social et économique durable et la redistribution équitable de ce progrès. Or, force est de constater que le gouvernement n'arrive nullement à réaliser cet objectif. Que du contraire !

### 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](http://www.abvv.be/publicaties)

## Séminaire CFDD: rénovation énergétique et groupes précarisés – 28 juin

Depuis mai 2016, le CFDD a entamé une série de séminaires autour de la question du « financement de la transition ». Dans un premier temps ces séminaires porteront sur la rénovation des bâtiments.

Un premier séminaire s'est tenu le 26 mai au sujet du « tiers investisseur ».

Un second se tiendra le 28 juin prochain avec pour intitulé : « Une maison sobre en énergie. Uniquement pour qui peut se le permettre ? ».

Ce séminaire abordera la question de la précarité énergétique et les difficultés que les plus précarisés ont à entreprendre des travaux de rénovations dans leur habitation. Comment atteindre ces personnes qui auraient justement un réel besoin d'habiter une maison sobre en énergie ? Quelles formes de financement innovantes sont développées pour rendre possible la rénovation énergétique pour les personnes vivant dans la pauvreté ? Des projets locaux réussis sont-ils applicables à une plus grande échelle ? Autant de questions qui seront abordées durant ce séminaire.

Le programme est basé sur des projets concrets menés à Gand, Anvers et Liège. S'en suivra une table ronde avec des acteurs du terrain en vue de définir des recommandations.

Ce séminaire se tiendra à la Bibliothèque Royale de Belgique à Bruxelles le 28 juin de 9h30 à 13h.

Informations complémentaires et inscriptions : [www.frdo-cfdd.be](http://www.frdo-cfdd.be)

## ECONOMIE

# La FGTB Fédérale se dote d'une vision mobilité !

La mobilité est un enjeu majeur pour les travailleurs ! Elle touche à de nombreux aspects de la vie, au quotidien : les déplacements domicile - lieu de travail, le budget des ménages, l'accessibilité au marché du travail, la combinaison travail – vie privée, ...

La mobilité est largement affectée par la congestion :

- En Europe, Anvers et Bruxelles sont les villes les plus sensibles aux embouteillages: plus de 74h perdues dans les files par an et par personne à Bruxelles, 64h de perdues à Anvers.
- Le coût économique de ces embouteillages est estimé par l'OCDE à 1 à 2 % du PIB.

Sans parler des impacts sur la santé et sur l'avenir de la planète : 6.300 décès annuels en Belgique à cause des émissions de particules fines induites par le trafic routier ! Les émissions de CO<sub>2</sub>, responsables des changements climatiques, produits par le secteur du transport s'élèvent à + de 20% en Belgique.

Et ça ne va pas aller en s'améliorant : dans sa projection en cas de politique inchangée, le Bureau fédéral du Plan prévoit pour la période 2008-2030 pour le transport par route, une augmentation de 20 % du nombre de voyageurs-kilomètres pour le transport de passagers et de 68 % du nombre de tonnes-kilomètres pour le transport de marchandises ! Le transport par chemin de fer émet 80% en moins de CO<sub>2</sub> que le transport par route !

Pour la FGTB une autre mobilité est possible, une mobilité durable :

- une mobilité qui prenne en considération les défis de la congestion et les impacts sur l'environnement, la santé, le climat, la qualité de vie et l'économie ;
- une mobilité basée sur une vision ambitieuse des transports publics ;
- une mobilité accessible au plus grand nombre ;
- une mobilité qui n'exclut pas la recours à la voiture mais qui l'intègre dans une conception multimodale ;
- une mobilité qui préserve les acquis des travailleurs mais qui leur offre une palette de possibilités et d'alternatives.

Des mesures doivent donc être mises en œuvre. Certaines existent, d'autres sont perfectibles, ou sont à créer.

Dans le cadre de ces prérogatives, la FGTB fédérale a identifié 7 leviers concrets :

1. Se doter d'une politique de chemin de fer ambitieuse et volontariste.

2. Améliorer le diagnostic triennal pour disposer des données relatives aux habitudes de déplacement domicile – lieu de travail.
3. Améliorer l'intervention patronale dans les remboursements domicile - lieu de travail (CCT 19)
4. Garantir le maintien du régime du 'tiers-payant', notamment en assurant l'octroi d'une enveloppe budgétaire suffisante à cet effet ;
5. Diminuer l'avantage (para)fiscal pour l'employeur à l'octroi d'une voiture de société pour décourager le recours à ce type de salaire « déguisé », sans préjudice de la contrepartie qui doit rester équivalente pour l'employé. L'octroi d'une voiture de société doit en outre obligatoirement être accompagné de l'octroi d'un abonnement à une entreprise de transport en commun.
6. Instaurer une prime à la mobilité : l'employeur offre une compensation aux travailleurs dans les zones qui ne sont pas bien desservies par les transports collectifs (zonings industriels, zones portuaires,...). L'instauration de cette prime doit reposer sur concertation entre les représentants des travailleurs et l'employeur (donc via une CCT Mobilité) et l'intervention doit être faite en fonction du nombre de km entre le domicile et le lieu de travail. L'objectif de cette proposition est aussi d'encourager les employeurs à développer le transport collectif de leurs travailleurs.
7. Encourager l'organisation de transports collectifs par les employeurs en prévoyant que tous les employeurs doivent payer une cotisation pour un fonds 'transport' (en faveur des entreprises de transports publics) avec une exonération si conclusion d'une CCT 'Mobilité'.

Telles sont les balises que la FGTB fédérale suivra durant les négociations sur la mobilité.

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

## Better Regulation « à la sauce belge »

En exécution d'orientations européennes, les états membres de l'UE se sont lancés dans le processus de simplification administrative. En Belgique, une Agence pour la simplification administrative (ASA) dépend directement du Premier ministre. Nous disposons également de la loi du 15 décembre 2013 sur la simplification administrative. S'appuyant sur le rapport du Comité d'analyse d'impact belge, l'avis n° 940 du **Conseil Central de l'économie (CCE) du 27/04/2016 sur l'analyse d'impact de la réglementation et la qualité de la réglementation** opère un recentrage de la simplification administrative et du « mieux légiférer » européen (REFIT, etc.) sur une législation de qualité, codifiée, dont les acteurs seraient les interlocuteurs sociaux pour les matières qui les concernent.

Voici quelques éléments saillants de cet avis unanime :

- Il rappelle qu'« une évaluation de l'impact des nouvelles réglementations sur les PME ou les grandes entreprises **ne peut entraîner de régression** des droits des travailleurs (droits fondamentaux du travail en ce compris les droits à l'information et consultation, les conditions de travail, le bien-être au travail et les droits en matière de sécurité sociale) et **ne fait pas obstacle à une amélioration de ces droits.** »
- L'avis stipule également, à la demande des employeurs, que cette évaluation ne peut entraîner de conséquences négatives sur la **vitalité économique des entreprises.**
- Une réglementation doit être raisonnée, efficace, transparente et documentée.
- Il faut travailler sur la **qualité et la lisibilité des textes et se baser sur les données quantitatives exploitables** (le rapport du Comité d'analyse d'impact pointe que les auteurs des projets de loi disent ne pas avoir de données alors qu'elles sont disponibles).
- Des analyses d'impact doivent **systématiquement être envoyées aux organes de concertation et Comités de gestion** pour les législations dont ils traitent.
- Il plaide pour une **codification des textes en collaboration étroite avec les interlocuteurs sociaux pour les matières qui les concernent.**
- Il critique le **détournement des lois programmes** (= lois fourre-tout modificatives) et les procédures de consultation en urgence du Conseil d'Etat, par ailleurs

fréquemment contournées par des dépôts d'amendements par la majorité.

- Il critique les **modifications successives et les législations contradictoires**, la nécessité d'une relecture juridique.
- Il demande l'adaptation des textes en projets liés au **résultat des analyses d'impact sur les aspects sociaux, y compris le bien-être au travail et l'emploi** ; il est prévu dans la loi qu'une analyse d'impact doit faire état des effets positifs et négatifs d'une mesure mais aussi de **mesures compensatoires de ces effets négatifs et positifs.**
- Il souligne l'importance de donner **suite aux avis unanimes** des interlocuteurs sociaux car ils font l'objet d'un équilibre.
- Il souligne la **nécessité d'établir un point d'information centralisé sur l'état des mesures régionalisées.** Exemple par rapport au congé-éducation payé : le site du SPF Emploi devrait reprendre le cadre fédéral mais aussi les mesures régionales qui seront développées (intérêt tant pour les employeurs que pour les organisations syndicales et les citoyens en cas de groupe avec plusieurs divisions réparties sur plusieurs régions).
- L'importance de **continuer à publier des outils tels que les Guides à l'usage des membres des CE et CPPT**, supprimés par le SPF Emploi pour motifs budgétaires alors que de tels outils favorisent la compréhension des matières et favorisent la concertation sociale car **ils constituent un outil de référence neutre.**
- L'exercice d'analyse ex-post des législations qu'ils traitent doit être effectuée par les interlocuteurs sociaux avec un **temps de recul suffisant** pour permettre à la législation de révéler ses lacunes éventuelles.

L'avis est disponible sur le site du Conseil Central : <http://www.ccecrb.fgov.be/home.asp>

valerie.jadoul@fgtb.be

## Chiffres du burn-out inquiétants

*Dans le cadre de la participation aux travaux « pénibilité » de la commission nationale des pensions, les données concernant la charge psychosociale sont très sensibles.*

*Nous avons obtenu auprès de l'INAMI des chiffres interpellants, voire inquiétants, de l'évolution des cas de burn-out en Belgique.*

*Les chiffres absolus sont impressionnants, et les évolutions en pourcentage encore plus !*

*En 5 ans, entre 2010 et 2015, on constate une augmentation de 67,32% des cas de burn-out chez les salariés.*

*On connaît pour cette période une augmentation des cas d'invalidité 'maladie' (au moins 1 an de maladie) de 34,52%. Et lorsque cette évolution est détaillée en fonction des catégories d'âge, une constante se dégage très clairement : de l'ordre de 60% des invalides étaient des travailleurs âgés de plus de 50 ans.*

*Pour la FGTB, il ne s'agit pas d'un effet de mode mais bien d'un état d'urgence. Il faut considérer la pénibilité sous toutes ses facettes et revoir en profondeur l'organisation du travail !*

## La solidarité prime sur le droit de propriété

*Dans un arrêt du 2 juin 2016<sup>1</sup>, la Cour européenne des droits de l'homme s'est prononcée sur l'obligation pour un employeur, qui n'est pas affilié à une organisation patronale, de payer des cotisations à un fonds sectoriel. L'obligation de payer des cotisations découle d'une CCT sectorielle rendue obligatoire. L'employeur avance que cette obligation constitue une violation de son droit de propriété (art. 1 Protocole complémentaire CEDH) dans la mesure où cette obligation de payer des cotisations l'empêche de disposer librement des moyens en question. Il avance également une violation de son droit à la liberté d'association (art. 11 CEDH), car cette obligation de payer des cotisations, malgré le fait qu'il ne soit pas membre d'une organisation patronale qui a négocié la CCT, l'oblige de facto à s'affilier à une organisation patronale.*

*La Cour juge clairement et sans équivoque que l'obligation pour l'employeur de payer des cotisations au fonds sectoriel est dans l'intérêt de tous les travailleurs actifs au sein du secteur et se base sur le principe de solidarité.*

<sup>1</sup> Jugement :

Geotech Kancev GMBH t. Duitsland, <http://hudoc.echr.coe.int/leng?i=001-163356>

## ■ POLITIQUE SOCIALE

# Concurrence accrue entre étudiants bon marché et travailleurs

Dans l'édition du mois d'avril, nous mettions en garde contre les projets du ministre des Affaires sociales visant à promouvoir le cumul du travail d'étudiant et du travail occasionnel et à diriger encore plus les étudiants vers le marché du travail. Aujourd'hui, les étudiants peuvent prester 50 jours dans le courant de l'année sans devoir payer des cotisations sociales normales (seule une 'cotisation de solidarité' largement inférieure est due). Résultat : ils entrent en concurrence directe, non seulement avec les jeunes demandeurs d'emploi, mais aussi avec les travailleurs (à temps partiel) qui souhaitent prester plus d'heures.

Le ministre va encore plus loin pour encourager la concurrence entre étudiants, demandeurs d'emploi et travailleurs. En effet, il demande l'avis du Conseil National du Travail concernant la conversion du contingent de 50 jours avec cotisation de solidarité en un contingent calculé en heures.

Le scénario le moins négatif, à savoir l'assimilation d'un jour de travail à 8 heures, revient à une conversion en un contingent de 400 heures. Cela signifie donc que si l'étudiant travaille 4 heures par jour, au lieu des 50 jours actuels, il pourra travailler 100 jours avec cotisation de solidarité, soit le double d'aujourd'hui.

Le scénario qui est sur la table est dénué de toute logique car il propose un contingent de 550 (!) heures. Le ministre affirme sans rougir qu'il faut se baser pour les étudiants sur des journées de 11 heures. Motif invoqué ? Dans le secteur Horeca, on peut faire des journées de 11 heures. C'est la seule justification invoquée pour étendre à tous les secteurs la conversion du contingent 'travail d'étudiant' en 550 heures. Incroyable mais vrai !

L'Inspection des Finances cite également cet élément dans son avis au sujet de la proposition. Si nous considérons qu'un étudiant preste tous les jours la durée minimale obligatoire d'une période de travail (3 heures consécutives), il pourra travailler 183 jours avec cotisation de solidarité ! 183 jours pour lesquels on pourra faire appel à une main-d'œuvre au rabais et flexible pour trois heures. Avec un contingent calculé en jours, les employeurs n'avaient jusqu'ici aucun intérêt à déclarer un étudiant pour quelques heures, vu que l'étudiant était de toute façon

considéré comme ayant effectué un jour complet de son contingent.

Par ailleurs, un contingent calculé en heures favorise la fraude. Ainsi, un employeur pourrait déclarer un étudiant pour trois heures seulement (= période minimum) alors qu'il le fait prester 8 heures. L'utilisation d'heures sans enregistrement du temps obligatoire, provoquera ce type d'abus.

Sachant que depuis l'assouplissement de la réglementation en 2012, la part du travail d'étudiant pendant les mois d'été diminue par rapport au travail presté en dehors des mois d'été, la conversion en heures donnera inévitablement lieu à une concurrence encore plus vive des étudiants avec les demandeurs d'emploi et les travailleurs. Il n'y a plus le moindre focus sur les périodes de vacances.

Mais ce n'est pas tout. Dans un même mouvement, le ministre propose, en cas de dépassement du contingent, c'est-à-dire si l'étudiant dépasse le plafond de 550 heures de travail d'étudiant, que les cotisations ONSS normales ne soient dues qu'à partir de la 551e heure. Aujourd'hui, quand l'étudiant dépasse le contingent de 50 jours chez le même employeur, tous les jours (c'est-à-dire à effet rétroactif) prestés chez cet employeur sont assujettis aux cotisations ONSS normales. Les conséquences budgétaires de cette proposition n'ont pas été chiffrées. Vu les moindres recettes pour l'ONSS, c'était pour l'Inspection des Finances une deuxième raison pour ne pas marquer son accord avec la proposition.

Le seul aspect positif que l'on pourrait citer, c'est que contrairement à la proposition de loi déposée par l'Open-VLD, il n'est plus question de la suppression de la durée minimum de chaque période de travail.

[lander.vanderlinden@fgtb.be](mailto:lander.vanderlinden@fgtb.be)

## ■ OMBUDS SOCIAL

# La Cour constitutionnelle maintient en vigueur les préavis ouvriers et employés jusqu'au 31/12/2013

Pour rappel, dans son arrêt n°125/2011 du 07/07/2011, la Cour constitutionnelle a jugé que l'article 59 de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail, qui fixait les préavis pour les ouvriers, était contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution, tout en maintenant ses effets jusqu'au 08/07/2013. Par la suite, le législateur a réglé la question des préavis via la loi du 26/12/2013 entrée en vigueur le 01/01/2014.

Dans ce contexte, se posait la question du droit applicable pour calculer le préavis des ouvriers licenciés entre le 09/07/2013 et le 31/12/2013, dans la mesure où, d'une part, l'article 59 avait été déclaré inconstitutionnel et, d'autre part, l'article 82 qui règle les préavis des employés ne leur était pas applicable.

C'est ce que la Cour a examiné dans le cadre d'une question préjudicielle posée par le tribunal du travail d'Anvers à propos d'un ouvrier licencié le 06/09/2013 et qui demandait de se voir appliquer les délais de préavis en vigueur pour les employés.

Dans son arrêt, la Cour reprend le raisonnement développé dans son précédent arrêt

(125/2011) en rappelant que les articles 59 et 82 sont contraires à la Constitution et en précisant « qu'il n'était pas raisonnablement justifié que le législateur ait encore permis aux anciens articles 59 et 82 de produire intégralement leurs effets lorsque les licenciements ont été notifiés durant la période du 09/07/2013 au 31/12/2013. »

Cependant, la Cour tempère son constat d'inconstitutionnalité en maintenant les effets de ces articles jusqu'au 31/12/2013 pour les motifs suivants : 1°) l'objectif d'harmonisation a été atteint même si le législateur a dépassé de quelques mois le délai fixé par la Cour ; 2°) il ressort des travaux préparatoires que le régime mis en œuvre est le résultat d'un compromis difficile à atteindre dans une matière très complexe et 3°) un constat non modulé d'inconstitutionnalité entraînerait une insécurité juridique considérable.

Par cet arrêt, la Cour met ainsi fin à cette controverse juridique.

C. Const, 02/06/2016, n° 86/2016

[astrid.thienpont@fgtb.be](mailto:astrid.thienpont@fgtb.be)

## ■ ECHO REGION BRUXELLES

# Contrôle des demandeurs d'emploi par Actiris

Dans le cadre de la 6ème Réforme de l'Etat, la Région bruxelloise est devenue compétente pour le contrôle de la disponibilité des chômeurs ainsi que pour les dispenses de disponibilité dans le cadre du suivi de formation ou de la reprise d'études.

Afin de gérer ces nouvelles compétences, une nouvelle direction, la direction Disponibilité, a été créée en avril 2015 au sein d'Actiris. Elle est compétente, depuis le 1er mars 2016, pour les dispenses et elle le sera à partir du 1er janvier 2017 pour le contrôle de disponibilité des chômeurs.

Dans le cadre de ce contrôle de disponibilité, le Comité de gestion d'Actiris a décidé d'innover. Ainsi, en cas d'évaluation négative de leurs efforts de recherche d'emploi, les demandeurs d'emploi auront la possibilité de s'adresser à un collègue de trois agents pour évaluer et réexaminer leur disponibilité active sur le marché de l'emploi. Une présence syn-

dicale tout au long de la procédure est évidemment garantie. En outre, Actiris a décidé de mettre en place, sans préjudice des recours existants (devant le Tribunal du travail), une possibilité supplémentaire de recours, de nature paritaire. L'exercice de ce recours, interne à Actiris, ne sera pas obligatoire (il sera toujours possible de s'adresser immédiatement au Tribunal du travail). Notons également une avancée majeure dans la mise en œuvre, au niveau bruxellois, de la disponibilité active. Dorénavant, avant tout envoi de convocation au demandeur d'emploi, un examen préalable de son dossier sera effectué. Sur la base de cette évaluation, les efforts de recherche d'emploi pourront être considérés comme positifs et dispenser le demandeur d'emploi d'un entretien avec un agent d'Actiris.

[samuel.droolans@fgtb.be](mailto:samuel.droolans@fgtb.be)

# Master de spécialisation en droit social à la VUB

La faculté de droit et de criminologie de la VUB organise un Master de spécialisation en droit social à partir de la prochaine année académique. Ce master peut être suivi en une seule année académique ou de manière étalée sur deux années académiques.

Toutes les matières obligatoires et la plupart des matières à option sont enseignées en cours du soir (de 17 à 20h).

Pour plus d'infos, contactez Mme E. Timbermont (tél. 02 629 25 66 - 0498 64 46 99 – ou par mail [etimmerm@vub.ac.be](mailto:etimmerm@vub.ac.be))

Soirée d'accueil :

- jeudi 20 septembre 2016 (de 18 h à 20 h) - Campus Etterbeek, bâtiment C, 4e étage, local 4C306

- inscriptions via [evenementen.rc@vub.ac.be](http://evenementen.rc@vub.ac.be)

Inscriptions Master de spécialisation

- online via [www.vub.ac.be/inschrijvingen](http://www.vub.ac.be/inschrijvingen)

- via le Studenten Administratief Centrum, VUB, gebouw Y, Pleinlaan 2, 1050 Brussel (tel. 02 629 20 09)

## Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky

Avocate et professeure à l'ULB, Eliane Vogel-Polsky est décédée le 5 décembre 2015. En hommage à son engagement féministe pour l'égalité, la Commission Femmes de la FGTB Bruxelles s'est rebaptisée le Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky.

Distinct du Bureau des Femmes, qui est un organe statutaire de la FGTB Bruxelles, le Comité est un organe militant de réflexion et d'éducation permanente. Il est ouvert à toutes les militantes de la FGTB Bruxelles.

## Brochure : Non à l'homophobie au travail !

*En 2006, la FGTB Liège – en collaboration avec l'asbl Promotion & Culture et LaLucarne.org – avait lancé une vaste campagne de sensibilisation contre l'homophobie.*

*Pionnière au niveau syndical, cette campagne « Je suis homo. Je vaudrais moins qu'un-e hétéro? » déployait un ensemble d'outils concrets et pratiques pour lutter contre l'homophobie : brochure, expo-parcours, site internet, journées de sensibilisation... Le succès fut immédiatement au rendez-vous, confirmant la nécessité de sensibiliser autour de cette question.*

**Aujourd'hui, 10 ans plus tard, discriminations et attitudes homophobes sont, hélas, toujours une réalité. Relancer la sensibilisation, tout en l'actualisant, est apparu comme une évidence.**

*Dans la foulée du colloque du 6 juin 2016, le CEPAG, la FGTB wallonne, la Cellule Lutte Contre les Discriminations et LaLucarne.org ont décidé de publier une brochure de sensibilisation et de lutte contre l'homophobie au travail*

*Au menu : rappel historique des luttes, état des lieux des droits des homosexuels, déconstruction des a priori, cadre légal de lutte contre les discriminations, voies de recours, etc.*

*A lire et faire tourner !*

*La brochure est disponible sur simple demande : cepag@cepag.be.*

**La FGTB wallonne et le CEPAG sont sur Facebook !**



*N'hésitez pas à consulter régulièrement nos pages, à les aimer, à les commenter et, bien sûr, à diffuser nos événements sans modération !*

**Suivez également la FGTB wallonne sur twitter !**



## ■ ECHO REGION WALLONIE

# Accueillantes d'enfants conventionnées : Revendication d'un statut de travailleur salarié<sup>1</sup>

Depuis les années 70, les « accueillantes d'enfants conventionnées » accueillent les enfants de 0 à 3 ans à leur domicile.

Chaque accueillante est encadrée par un Service d'Accueillantes d'Enfants conventionnées (SAEC) avec lequel elle signe une convention de collaboration. Le SAEC verse aux accueillantes les indemnités qui leur sont dues, calculées en fonction des jours de présence réelle des enfants. Cette indemnité ne constitue pas une rémunération imposable. Elle couvre, à titre principal, les dépenses d'entretien et de fonctionnement pour l'accueil des enfants.

Cette situation reste largement insatisfaisante pour les 2.600 accueillantes en Fédération Wallonie-Bruxelles (dont 97% en Région wallonne), qui couvrent 1/3 des places d'accueil subventionnées par l'ONE. En effet, depuis 2003, elles aspirent au statut de salarié, assorti d'un contrat d'emploi conforme aux règles générales du droit du travail, de la sécurité sociale et de la fiscalité des travailleurs salariés. Cette revendication s'inscrit dans la volonté d'assurer un accueil de qualité à tous les enfants avec des professionnels formés et correctement rémunérés. La FGTB wallonne soutient cette revendication tout en réaffirmant une priorité dans le développement d'une offre d'accueil collective.

### La revendication d'un statut de travailleur salarié

La FGTB wallonne réclame un statut de travailleur salarié pour les accueillantes d'enfants conventionnées. Cela implique de les doter d'un contrat d'emploi conforme aux règles générales du droit du travail, de la sécurité sociale et de la fiscalité des travailleurs salariés. Cela implique aussi que les SAEC adoptent un statut d'employeur à part entière.

Etant donné la professionnalisation des métiers de la petite enfance et les légitimes exigences qui accompagnent celle-ci, le barème de puériculteur(trice) doit être le barème de référence. Après une période de transition permettant une reconnaissance des acquis de l'expérience, et éventuellement moyennant mise à niveau, la formation exigée pour ces « nouveaux » emplois doit être celle de puériculteur(trice) ou formation équivalente.

### L'amélioration du statut actuel sous l'impulsion de la Ministre Milquet

Actuellement, le coût total des 2.600 accueillantes conventionnées s'élève à 33 millions.

Cela comprend : le coût du défraiement (30 millions) et le coût de l'ONSS patronale (3 millions). Si l'on déduit les 22 millions représentant la part contributive des parents, il reste 11 millions à charge de l'ONE.

Joëlle Milquet, alors ministre en charge du dossier, souhaitait améliorer le statut actuel des accueillantes conventionnées par l'octroi d'une indemnité complémentaire assimilable à un simple pécule de vacances et la mise en place d'un forfait mensuel minimum garanti compensant les absences des enfants. Pour ce faire, le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a décidé d'octroyer à l'ONE un budget supplémentaire de 4 millions en 2016 et de 8 millions en 2017

### Le financement du statut complet via le dispositif APE : une solution à proposer ?

Le budget dédié au dispositif des Aides à la Promotion de l'Emploi (APE) en Région wallonne est, en 2016, de 696 384 000 €. Dans les années précédentes, une marge budgétaire a été dégagée par ce dispositif, résultant de la part de l'enveloppe non justifiée par les employeurs, notamment en raison des remplacements tardifs des travailleurs.

Le coût total de la transformation des gardiennes conventionnées en postes APE pourrait être estimé à 70 millions. Le budget total de la politique fonctionnelle étant actuellement de 41 millions, l'enveloppe APE pourrait financer le solde de 29 millions.

### Pour financer ce solde, la FGTB propose de :

- déterminer, dans les prochains budgets APE, la part de la sous-consommation de l'enveloppe, estimée à 5 millions sur la base des années précédentes (0,77% du budget total) ;
- rappeler la position d'intégration des subventions APE dans les politiques fonctionnelles et la nécessité de prévoir des accords de coopération pour les secteurs qui relèvent de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Et arrêter le subventionnement d'employeurs jugés non prioritaires dans le non-marchand et dégager ainsi une marge budgétaire pour financer le solde des 24 millions.

<sup>1</sup> Retrouvez la position complète de la FGTB wallonne sur [www.fgtb-wallonie.be](http://www.fgtb-wallonie.be)

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

## Accueil des enfants en Flandre : risque de perte de la fonction sociale

Une mère célibataire sur cinq ne trouve pas d'accueil pour (tous) ses enfants. Voilà l'un des constats d'une grande enquête réalisée par le Vrouwenraad (Conseil des femmes) à laquelle la FGTB flamande a collaboré.

Le rapport révèle un certain nombre de problèmes : souvent, la recherche d'une place d'accueil s'avère compliquée. Six personnes sur dix commencent à chercher neuf mois ou plus à l'avance. Une personne sur trois doit contacter cinq crèches ou plus.

En ce qui concerne le coût de l'accueil, six personnes sur dix soulignent l'importance des tarifs liés au revenu. Plus concrètement, 46% paient plus de 20 euros par jour d'accueil, 42% paient entre 10 et 20 euros et 12% paient moins de 10 euros. L'enquête confirme que les personnes hautement qualifiées aux revenus élevés trouvent facilement le chemin des structures d'accueil, contrairement aux groupes vulnérables : ainsi, une mère célibataire sur cinq ne trouve pas d'accueil pour (tous) ses enfants.

Autre constat, l'accessibilité de l'accueil n'est pas garanti : en raison du relèvement des tarifs minimums (de 1,56 euro par jour

à 3 ou 5 euros par jour), mais aussi à cause du principe "réserver = payer" et du nombre réduit de jours d'absence justifiée. Le principe "réserver = payer" a été instauré par le nouveau décret sur l'accueil des enfants. En outre, depuis le 1er avril 2015, le nombre de jours d'absence justifiée de l'enfant est fixé à maximum 18 jours par an. Si ce nombre de jours d'absence justifiée est épuisé, les crèches peuvent réclamer une intervention qui ne peut être supérieure au tarif maximum de 28 euros par jour. Cela signifie concrètement que les parents doivent parfois payer plus que la contribution liée à leur revenu. Certains enfants qui vont à la crèche sont régulièrement malades et le nombre de jours d'absence justifiée est dès lors très vite épuisé.

En outre, la flexibilisation croissante du marché du travail (pensons aux temps partiels qui ne connaissent leur horaire de travail qu'un jour à l'avance) fait qu'il est souvent difficile de réserver une place d'accueil à l'avance.

[fien.adriaens@vlaamsabvv.be](mailto:fien.adriaens@vlaamsabvv.be)

## Comité de la FGTB flamande sur la pénibilité du travail

Il n'y a pas d'alternative au travail soutenable. Si nous devons tous travailler plus longtemps et de manière plus flexible, l'évolution inquiétante des maladies de longue durée liées au travail ira en s'intensifiant. Nous évoluerons vers un système dans lequel nous travaillerons pour vivre jusqu'à ce que soyons usées et définitivement écartés du marché du travail.

Voilà le point de départ du Comité organisé le 26 mai dernier par la FGTB flamande sur le thème du « travail soutenable tout au long de la carrière ».

La FGTB flamande exige l'élaboration d'une politique dont le thème des carrières soutenables est la priorité des priorités. A cet égard, le focus sur la diminution de la charge de travail est essentiel. En effet, une charge de travail trop importante est en grande partie responsable des chiffres record que nous atteignons aujourd'hui parlant de burnout et de maladies de longue durée. Il est de la responsabilité des employeurs et des pouvoirs publics de créer des emplois 'soutenables'. C'est aussi la clé du débat sur l'allongement de la carrière : des recherches montrent que seuls un tiers des travailleurs de 40 ans et

plus qui exercent un emploi soumis à une importante charge de travail estiment pouvoir tenir jusqu'à l'âge de la retraite. En revanche, 80% des travailleurs exerçant un emploi soumis à une charge de travail moins importante estiment pouvoir tenir la distance.

La résolution votée par le Comité avance trois revendications :

1. le droit à du temps pour tous les travailleurs ;
2. un plan de garantie d'un emploi soutenable élaboré par les pouvoirs publics ;
3. un soutien structurel sur mesure pour les secteurs qui développent des actions en matière de travail soutenable.

Afin de réunir l'expertise existant au sein de notre organisation et de contribuer nous-mêmes à une société qui fait une priorité de la lutte contre la charge de travail trop élevée, la FGTB flamande organisera en automne une académie pratique « carrières soutenables ».

Pour le texte intégral de la résolution, rendez-vous sur [www.vlaamsabvv.be](http://www.vlaamsabvv.be)

[lore.tack@vlaamsabvv.be](mailto:lore.tack@vlaamsabvv.be)

## Pétition : des ALE au travail de quartier

*Le gouvernement flamand souhaite réformer le système des ALE en le transformant en "travail de quartier" ; Il a donc déposé une note conceptuelle. Les trois syndicats souhaitent un travail de quartier durable et qualitatif. C'est pourquoi, la proposition qui est sur la table doit être améliorée. Le travail de quartier doit devenir une alternative valable au système actuel des ALE :*

*- Les travailleurs ALE actuels doivent pouvoir passer éventuellement au marché du travail et/ou à l'économie sociale. Si tel n'est pas le cas, le travailleur ALE doit pouvoir rester dans le système du travail de quartier. Les travailleurs ALE âgés de plus de 55 ans doivent pouvoir rester dans le système du travail de quartier avec maintien de leurs droits.*

*- Le «travailleur de quartier» doit recevoir, en plus de ses allocations de chômage, une indemnité supplémentaire pour le travail fourni.*

*- Une expérience de travail de six mois est trop courte et ne présente aucune plus-value pour le CV. Nous plaidons donc en faveur d'un travail de quartier s'étendant sur une période de un à trois ans.*

*- La capacité prévue de postes pour travailleurs de quartier doit être considérée comme un minimum. S'il y a suffisamment d'utilisateurs/travailleurs, il doit être possible d'augmenter le nombre de postes prévu.*

*- Il faut conserver le visage familier des fonctionnaires ALE actuels qui ont développé une grande expertise au cours des 20 dernières années.*

*Signez la pétition sur <http://succesvollewerkking.petitie.be>*

## Syndicats et droits humains

*Au Pérou, nos partenaires, la confédération CGTP et le syndicat de la construction FTCCP, passent de plus en plus par la coordination des droits humains pour faire entendre leurs plaintes. Le 9 mai, ils ont signé un document rejetant l'alliance de la candidate aux élections présidentielles, Keiko Fujimori, avec un faux dirigeant syndical de la construction. Face au Ministère du Travail qui ne les écoute pas, à des juges corrompus qui rouvrent des chantiers fermés toujours aussi dangereux, les syndicalistes ne trouvent plus que la défenseure des droits humains pour réagir.*

*En attendant les parlementaires vident la loi santé et sécurité au travail obtenue grâce au projet en 2011, la trouvant trop dure pour les employeurs...*

## Mobilisations européennes

*Le 14 juin, la FGTB participera à la manifestation nationale à Paris pour le rejet de la loi du travail en France. La FGTB a par ailleurs marqué tout son soutien aux syndicats CGT et FO dans leurs luttes syndicales actuelles.*

*Le 15 juin, la CES organise une mobilisation pour les réfugiés à Rome. La FGTB sera présente.*

*Le 16 juin, c'est une manifestation contre le dumping social qui est organisée à Luxembourg par la CES et la Fédération européenne des travailleurs du bois et du bâtiment. La FGTB y participera évidemment activement !*

## ■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

### Conférence internationale du travail 2016

Comme chaque année, les représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements des 187 états membres de l'Organisation internationale du travail (OIT) se réunissent pour dresser un état des lieux du monde du travail.

Et celui-ci n'est pas réjouissant. Depuis la crise, de par le monde, l'emploi n'a cessé de se précariser, le chômage fait des ravages, encore plus chez les jeunes et les femmes. Les inégalités ont augmenté, les libertés syndicales sont attaquées et le simple fait de vouloir défendre le droit des travailleurs peut encore conduire à la prison ou à la mort dans de nombreuses parties du monde.

Au sein de la commission des normes, travailleurs et employeurs essayeront de rédiger des conclusions communes sur une liste concertée entre eux de 24 cas de violations les plus graves du système de conventions de l'OIT. Pour les travailleurs, le défi sera d'arriver aux conclusions tout en réaffirmant la plus-value du système de supervision et du rôle des experts qui continuent à être attaqués de manière constante par les employeurs. Le cas du Royaume-Uni et du respect des libertés syndicales et du droit de grève sera particulièrement intéressant à suivre.

La commission des normes examinera également la question des travailleurs migrants. Pour la FGTB, ce sera l'occasion de rappeler au gouvernement belge la nécessité de ratifier enfin la convention 143, qui date de 1975, pour répondre enfin aux obligations internationales. La FGTB insistera également pour que l'OIT lance une campagne de ratification des conventions qui, avec l'appui syndical, permettrait de mieux protéger les droits des travailleurs migrants.

Dans la discussion sur les chaînes d'approvisionnement, le mouvement syndical plaide pour une nouvelle norme juridique qui comporterait des dispositions exigeant que les gouvernements rendent les entreprises établies dans leur pays légalement responsables de la manière dont la main-d'œuvre des chaînes d'approvisionnement est traitée. Il s'agit de protéger et promouvoir les droits des travailleurs tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales. Le débat sera sûrement difficile mais le sujet est à l'ordre du jour de l'OIT et il le restera quelle que soit la frilosité de certains employeurs et gouvernements à reconnaître leur part de responsabilité quand les droits fondamentaux des travailleurs sont bafoués.

La conférence sera également l'occasion de discuter du rapport du directeur général sur l'éradication de la pauvreté et du rôle que doit jouer l'OIT à l'avenir dans l'accomplissement des nouveaux objectifs du développement durable et du plan climat. Ce rôle devra passer par la promotion et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail partout dans le monde.

Il en sera de même dans le débat sur la révision de la recommandation sur la transition de la guerre à la paix. Nous voyons que le nombre de victimes des conflits armés ne cessent de croître de par le monde. Et on peut ajouter à ce flot croissant de réfugiés celui des victimes, tout autant en expansion, des désastres naturels provoqués par le changement climatique. Il s'agira de voir comment le respect des droits fondamentaux des travailleurs, de l'emploi décent, du dialogue social et de la protection sociale peuvent aider à prévenir ou à solutionner ces conflits.

Enfin, la conférence évaluera l'impact de la déclaration de justice sociale pour une globalisation équitable de 2008. Alors que la situation sociale et les inégalités n'ont cessé de s'amplifier depuis le déclenchement de la crise. Il faudra examiner comment cette évaluation permettra d'améliorer le sort des travailleurs et comment les valeurs du travail décent promu par l'OIT pourraient s'imposer aux autres institutions internationales comme le FMI, la Banque Mondiale ou encore le G20.

Les conclusions de tous ces travaux permettront de nous rendre compte de ma manière dont la notion de la justice sociale avance dans le monde du travail. Plus que jamais, le rôle des normes internationales du travail et de l'OIT sont en première ligne pour défendre et faire progresser les droits sociaux.

**rafael.lamas@fgtb.be**