

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 08, octobre 2016

■ Economie

Budget mobilité : solution à la congestion
ou optimisation salariale

Prix des médicaments : vers plus de
transparence dans la structure de prix

■ Entreprises

Les grandes entreprises doivent faire rapport
aussi sur les informations non-financières

■ Politique sociale

Budget de la sécurité sociale

■ Ombuds social

Répondre à des besoins en personnel
permanents et durables ? Pas au moyen
de contrats à durée déterminée !

■ Echo région Bruxelles

Sommet social 2016

■ Echo région Wallonie

Campagne de sensibilisation 2016 :
#4J – La semaine de 4 jours en 32
heures. Le partage ou la barbarie

Formation Continue – Certificat
d'Université en Politiques économiques
et sociales – 2016-2017

■ Echo région Flandre

Festival Transition et Journée du festival

■ Europe & Relations Internationales

Vers un protocole de progrès social

La CES et les salaires minimums en Europe

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

Les robots arrivent !

La robotisation et la digitalisation se concrétisent chaque jour un peu plus. Elles sont déjà perceptibles sur le terrain : dans l'industrie, elles sont un fait depuis longtemps, mais elles s'installent aussi de plus en plus dans le secteur des services (dans les banques et les assurances par exemple). Après les nombreux rapports et études internationaux, le Conseil supérieur de l'emploi publiait à son tour en juin un rapport sur « l'économie numérique et le marché du travail ».

Que nous apprend ce rapport ? D'abord, il faut savoir qu'il y a plusieurs définitions de l'économie numérique. Dans la définition la plus large, 550 000 travailleurs étaient occupés en 2011 dans des emplois de haute technologie en Belgique (ce chiffre représente 12% de l'emploi). On constaterait par ailleurs une diminution constante du nombre d'emplois moyennement qualifiés. Entre 2000 et 2013, les emplois pour les profils hautement qualifiés ont augmenté de 352 000 unités, alors que les emplois pour les moyennement qualifiés ont diminué de 61 000 unités, et ceux pour les peu qualifiés, de 18.000 unités. L'impact de la numérisation sur l'emploi dépend fortement du modèle utilisé : dans un modèle (Frey en Osborne), 39% des emplois en Belgique risqueraient de disparaître avec la numérisation, dans l'autre, ce ne serait le cas que pour 7% des emplois « seulement ».

Les conséquences de la robotisation et de la numérisation ne peuvent donc pas être considérées comme insignifiantes. Il est sans aucun doute question d'une application plus large de la numérisation dans plusieurs secteurs et activités économiques. Quand certains hommes politiques et économistes affirment que ces restructurations ne sont pas si graves (parce qu'il serait toujours question de « destruction créative »), certains emplois faisant place à d'autres dans une nouvelle activité), il faut donc se méfier. Les choses sont présentées comme si c'était une relation d'un à un, un processus parallèle. Mais la réalité est tout autre. Parmi les anciens travailleurs de chez Opel et de chez Ford par exemple, peu ont retrouvé un emploi qui convienne.

Mais il n'y a pas de raison d'être défaitiste non plus. Les scientifiques sont loin d'être unanimes sur les conséquences de la numérisation. Et trop souvent, elle est utilisée comme excuse, tout comme les coûts salariaux. C'est à nouveau le cas dans l'exemple d'ING, comme si l'augmentation du Homebanking était une nouveauté et que l'entreprise n'avait pas suffisamment de moyens pour mener une autre stratégie que cet assainissement brutal et impitoyable.

Il convient toutefois de faire les bons choix politiques à temps, de façon à ce que les entreprises répartissent mieux le travail « restant », investissent à temps dans la formation, ne se concentrent pas uniquement sur le renouvellement des processus – mais aussi sur celui des produits et sur de nouveaux marchés -, et que le capital soit davantage taxé pour financer de façon durable la protection sociale....

En tant que FGTB, nous voulons et nous devons assurer notre rôle pour faire prendre une autre direction à notre économie. Nous ne partons pas de rien. Nous avons déjà fait des choix stratégiques, en nous concentrant par exemple sur la réduction collective du temps de travail et un financement alternatif pour notre sécurité sociale. Il ne s'agit pas de vieux concepts dépassés datant du siècle précédent. Mais nous devons continuer à affiner notre vision et notre stratégie. Ce point aussi, se trouve à notre agenda pour les prochains mois.

Le bien-être sous toutes ses facettes

Le baromètre socio-économique 2016 de la FGTB est sorti. Celui-ci comprend plusieurs nouveautés.

Bien que complémentaire aux précédentes éditions (on y retrouve des indicateurs sur le pouvoir d'achat, la pauvreté, etc), cette année, nous avons fait le choix d'une approche plus large.

Si le travail (salaire, organisation, santé-sécurité), l'emploi et la qualité de l'emploi restent une condition indispensable du bien-être – et donc une priorité – nous estimons que pour appréhender le bien-être, il faut aussi réunir d'autres conditions : pouvoir concilier travail et vie privée, bénéficier de la sécurité de bonnes assurances sociales ; disposer de services et d'équipements collectifs performants et accessibles. Mais aussi d'un environnement sain, d'une mobilité facile, d'un accès à la culture et à la formation. Il faut enfin réunir les conditions d'une vie sociale apaisée grâce à l'ouverture aux « autres » et à la tolérance.

Ce baromètre se décline en quatre chapitres qui abordent différentes facettes du bien-être :

1. Pouvoir (de) vivre décemment
2. Pouvoir (de) vivre une vie professionnelle de qualité
3. Pouvoir (de) vivre ensemble
4. Pouvoir (de) vivre sur une planète préservée

Nous vous invitons à le lire et à mener une réflexion sur la société actuelle, les choix politiques qui sont faits et les conséquences de ceux-ci sur les citoyens, sur les travailleurs, etc.

Parce que la FGTB défend des valeurs et un projet de société plus juste.

Cette brochure est téléchargeable sur www.fgtb.be/brochures

ECONOMIE

Budget mobilité : solution à la congestion ou optimalisation salariale

Cela fait plusieurs mois que les interlocuteurs sociaux se sont emparés du dossier de la Mobilité au Conseil Central de l'Economie et au Conseil National du Travail, tant les problèmes de congestion pèsent sur l'économie (de 1 à 2% du PIB selon l'OCDE) et sur la vie des travailleurs (Anvers et Bruxelles sont dans le top 5 des villes les plus embouteillées d'Europe, sans parler des impacts sur la santé).

Le sujet qui anime les débats actuellement : le budget mobilité.

Début septembre, le Ministre Peeters a saisi deux conseils sur la question, en demandant aux interlocuteurs sociaux de faire le lien entre le budget mobilité et le cadre conventionnel existant, la loi sur la norme salariale du 26 juillet 1996 et le cadre fiscal / parafiscal existant.

Le temps du tout à la voiture est de plus en plus révolu, même s'il a encore quelques beaux jours devant lui. L'idée est simple : mettre sur pieds un système qui permette aux travailleurs de disposer d'un budget à utiliser en fonction de leurs besoins de

mobilité : abonnement aux transports en commun, achat d'un vélo, etc. L'objectif est d'encourager un changement de comportement dans les habitudes de mobilité. Louable, souhaitable, voire nécessaire.

C'est lorsque l'on rentre dans les modalités que deux logiques s'affrontent. Celle défendue par le banc syndical est de développer un cadre qui apporte des réponses aux questions de mobilité, en mettant l'accent sur les transports publics. Celle du banc patronal qui s'apparente plutôt à de l'optimalisation salariale est d'offrir le choix au travailleur entre un voiture de société ou un budget mobilité, dont le montant reste à déterminer mais dont la partie non utilisée pourra être mise en poche. Le tout bien entendu totalement défiscalisé. Une étape supplémentaire dans les salaires déguisées, individualisés. Une étape supplémentaire vers la méritocratie.

sebastien.storme@fgtb.be

Prix des médicaments : vers plus de transparence dans la structure de prix

Fin septembre 2016, la Commission pour la Régulation des Prix a été saisie d'une demande d'avis du Ministre de l'Economie.

Celle-ci-ci concerne l'Arrêté Royal du 10 avril 2014 qui concerne les demandes de fixation et les demandes de hausse des prix des médicaments.

Quels sont les principaux éléments sur lesquels porte cette demande d'adaptation de l'AR ?

Lors de la demande d'une hausse de prix ou de la fixation d'un prix d'un médicament, les entreprises doivent fournir un dossier (cf. AR du 10/04/2014). Le Service des Prix de la Direction générale de la Réglementation économique a 90 jours pour remettre un avis. En cas de pièces manquantes et/ou pas suffisamment de pièces justificatives, le service des prix interpelle l'entreprise.

Auparavant, le délai de 90 jours était interrompu jusqu'à la réception des pièces manquantes et/ou des pièces supplémentaires demandées par l'Administration. Le projet de

modification de l'AR prévoit que ce délai soit interrompu. Ce qui a pour conséquence que les compteurs sont remis à zéro lorsque le dossier est complet.

Actuellement, seule l'importation parallèle est soumise à la réglementation sur les prix. Le projet de modification de l'AR prévoit que la distribution parallèle soit également soumise à la réglementation de l'AR. Ceci évite une discrimination entre les importateurs et les distributeurs parallèles qui auparavant n'étaient pas soumis à la réglementation des prix.

La FGTB, ainsi que les deux autres syndicats, ont remis un avis favorable car –plutôt que de chercher à modifier le thermomètre qui mesure l'évolution des prix– ces mesures permettent d'accroître la transparence de la structure des prix des médicaments.

giuseppina.desimone@fgtb.be

Les grandes entreprises doivent faire rapport aussi sur les informations non-financières

A la suite de la conversion d'une directive européenne, les grandes entreprises seront bientôt tenues d'établir une déclaration non-financière qui contiendra au moins des informations sur les questions environnementales, sociales et de personnel, le respect des droits de l'homme et la lutte contre la corruption.

La directive 2014/95/UE en ce qui concerne la publication d'informations non-financières et d'informations relatives à la diversité doit être convertie en droit belge pour le 6 décembre 2016 au plus tard. L'avis du Conseil Central de l'Economie sur l'avant-projet de loi a été demandé et le CCE a rendu son avis le 21 septembre 2016.

Objectif

Le principal but de cette directive est d'améliorer la cohésion et les possibilités de comparer les informations non-financières dans l'UE. Les grandes entreprises qui sont des entités d'intérêt public (sociétés cotées en bourse, banques, assureurs) et qui, à la date de leur bilan, dépassent le seuil des 500 travailleurs pendant l'exercice, sont tenues (dans la mesure où ceci est nécessaire pour une bonne compréhension de l'évolution, des résultats et de la position de l'entreprise, mais aussi des incidences de ses activités), d'établir une déclaration non-financière. Cette déclaration doit comprendre au moins des informations sur les questions environnementales, sociales et de personnel, le respect des droits de l'homme et la lutte contre la corruption.

Contenu

La déclaration non-financière contiendra au moins une brève description du modèle d'activité de l'entreprise, une description de la politique menée par l'entreprise en rapport avec ces questions (dont les procédures de diligence appliquées), les résultats de cette politique, les principaux risques liés à ces questions en rapport avec les activités de l'entreprise (dont, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, des informations sur ses relations d'affaires, produits ou services qui entraîneront probablement des incidences négatives dans ces domaines) et de comment l'entreprise gère ces risques, des indicateurs de performance essentiels de nature non-financière qui sont pertinents pour l'activité spécifique de l'entreprise.

Dans les considérations de la directive, il est également signalé que la déclaration non-financière doit aussi contenir des informations sur les procédures de diligence appliquées par l'entreprise, en ce compris (lorsque cela s'avère pertinent en rapport avec l'objectif), concernant les chaînes de sous-traitance et d'approvisionnement de l'entreprise. Ceci, pour constater, éviter et atténuer les incidences négatives existantes et potentielles.

Modèles de référence

Pour l'établissement de leur déclaration, les entreprises peuvent se baser sur des modèles de référence européens et internationaux, comme notamment le Pacte mondial des Nations Unies, les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme mettant en œuvre le cadre de référence «Protéger, respecter et réparer» des Nations unies, les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales, la norme ISO 26000 de l'Organisation internationale de normalisation, la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT, la «Global Reporting Initiative». Le ministre de l'Economie établira une liste, dans le cadre d'un arrêté ministériel, avec les modèles de référence internationaux et européens ainsi que les procédures de diligence sur lesquels les sociétés peuvent se baser.

Compétence du CE

La directive même ne prévoit pas de droits à l'information et à la consultation pour les CE et CPPT dans cette matière. Toutefois, comme l'information est ajoutée au rapport annuel de l'entreprise, cette matière relève des compétences du CE.

mehdi.koocheki@fgtb.be

Restructurations janvier-septembre 2016

A l'heure où nous sommes assommés par le nombre de licenciements annoncés depuis septembre, il nous a semblé intéressant de rappeler que l'observatoire des restructurations du SPF Emploi publie des données statistiques relatives aux restructurations d'entreprises. Ces informations mettent notamment en évidence que presque un quart des procédures ont été clôturées dans un délai inférieur à 30 jours. A titre informatif, une seule procédure a duré un peu plus de 630 jours, ce qui est exceptionnel. La durée moyenne de clôture de la procédure est de 72 jours. En tenant compte du fait que le calcul contient quelques valeurs aberrantes avec des durées extrêmement longues ou extrêmement courtes, il est utile de procéder au calcul de la médiane : le résultat est alors de 59 jours. De quoi tordre le cou à l'idée (patronale – voyez aussi l'accord de Gouvernement Michel qui y fait écho) que les procédures de restructuration sont exagérément longues et qu'il faut légiférer pour les raccourcir, au mépris de la Directive EU qui met la concertation sociale au cœur des mesures visant à réduire, tant que faire se peut, l'impact négatif d'une restructuration sur les travailleurs. Voyez aussi sur ce point l'avis n° 1567 (avis divisé) du CNT du 3 octobre 2006. Rapport complet de l'observatoire:

www.emploi.belgique.be

La liaison au bien-être remise à plus tard

Tous les deux ans, les partenaires sociaux remettent un avis sur la liaison au bien-être des allocations sociales. La Loi sur le Pacte des générations stipule que cet avis doit être remis pour le 15 septembre. Les partenaires sociaux y communiquent leurs choix pour la répartition des ressources. Jusqu'à ce jour, il n'y a toutefois pas encore d'accord sur l'enveloppe et les employeurs ne veulent toujours rien savoir de nos propositions, ni de leur coût.

Les employeurs exigent que la discussion sur la liaison au bien-être aient lieu au rythme des négociations AIP. Une exigence bien sûr non fondée car la négociation sur l'enveloppe bien-être est prévue par la loi et est indépendante de la discussion interprofessionnelle sur les salaires et conditions de travail.

En outre, les assurés sociaux doivent peut-être craindre pour leurs allocations. Bien que l'accord de gouvernement prévoit un relèvement progressif des allocations minimales jusqu'au seuil de pauvreté, cet objectif général est jusqu'ici resté lettre morte. Depuis le début, les assurés sociaux sont victimes de la politique d'austérité du gouvernement Michel. Une politique malhonnête et injuste à laquelle nous continuons à nous opposer. En outre, les sociétés inégales prestent moins bien.

■ POLITIQUE SOCIALE

Budget de la sécurité sociale

Selon les dernières prévisions budgétaires pour la sécurité sociale en 2016, l'année se terminerait avec un déficit de 666 millions €. Cette situation est due principalement aux recettes décevantes, tant au niveau des recettes alternatives – baisse du rendement du précompte mobilier – que des recettes de cotisations sociales. Ces dernières sont en effet largement inférieures aux prévisions, suite aux mesures gouvernementales et en particulier au tax shift. A lui seul, l'impact de la diminution du taux de cotisations patronales serait de 1,5 milliard € en 2016, et de 2,04 milliards € en 2017.

Pour 2017, le solde budgétaire est actuellement estimé à 2,042 milliards €. On est en positif, donc, mais le financement alternatif TVA n'a pas été adapté à la baisse pour neutraliser la 6ème réforme de l'Etat, et il n'y a pas de financement alternatif prévu pour le tax shift car il n'y a pas de base légale, de sorte que ce sont des chiffres à relativiser.

Quant aux dépenses en prestations, elles passeraient, sur la période 2015-2017, de 39,2 milliards € à 41,3 milliards €, comme relevé par la presse (La libre Belgique et l'Echo du 1/10). Il est important de souligner ici qu'une part de la hausse s'explique par l'indexation des allocations sociales, dont une datant de juillet 2016 et une prévue pour septembre 2017 (dont le coût serait de 266,1 millions €). Et aussi qu'en fait, pour permettre aux allocataires sociaux de ne pas s'appauvrir, les allocations sociales auraient dû aussi être indexées en 2015. Cela n'a toutefois pas été le cas suite au saut d'index décidé par le Gouvernement Michel.

Par ailleurs, on observe une augmentation des dépenses en indemnités d'invalidité (malades depuis 1 an ou plus) mais par contre, une baisse dans les dépenses en indemnités d'incapacité de travail. Ceci doit être relevé car le Gouvernement Michel veut mettre en place des plans de retour au travail des malades en incapacité de travail (malades depuis moins d'un an), et la NV-A fait pression pour que les malades refusant les plans de réinsertion soient pénalisés, en s'appuyant notamment sur les dépenses en indemnités de maladie en hausse. Pourtant, pour les malades visés, ces dépenses sont en baisse ! Ceci devrait amener le Gouvernement à se remettre en question et à mieux prévenir l'augmentation du nombre d'inva-

lides qui résulte aujourd'hui des mesures prises en matière de pensions (recul de l'âge de la retraite, ...) et de l'absence de mesures prises en matière de prévention de l'invalidité.

Les dépenses pour les pensions continuent également d'augmenter. Il n'y a pas que l'accroissement du nombre de pensionnés, il y a aussi le fait que les femmes se constituent leurs propres droits et touchent donc une meilleure pension. Par ailleurs, l'allongement de la carrière aura lui aussi pour effet d'augmenter le coût de la pension. Nous avons essayé à plusieurs reprises de l'expliquer au gouvernement, mais le fétiche de l'âge de la pension n'a pas pour objectif de réduire les dépenses de pension mais de maintenir à niveau la réserve de main d'œuvre. Par conséquent, comme les dépenses continueront à augmenter jusqu'à ce que le vieillissement ait atteint son apogée (en tout cas jusqu'en 2040), d'autres attaques contre les pensions sont à craindre.

Au final, les prévisions budgétaires de la sécurité sociale montrent en fait qu'il faut avant tout créer des emplois (sources de cotisations) et qu'il faut faire preuve de prudence en ce qui concerne les réductions de cotisations patronales. La manière dont elles ont été concrétisées – notamment dans le cadre du tax shift – n'offre pas de garanties suffisantes en matière d'emploi. Enfin, il faut renforcer le financement alternatif qui, dans sa mouture actuelle, ne suffit pas à compenser la diminution des recettes de cotisations sociales.

anne.panneels@fgtb.be

celien.vanmoerkerke@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Sommet social 2016

Le mercredi 5 octobre, le gouvernement régional et les interlocuteurs sociaux bruxellois se sont réunis en Sommet social afin de déterminer, pour l'année parlementaire 2016-2017, les chantiers prioritaires de la Stratégie 2025.

Ce travail de « priorisation » des chantiers a été préparé entre ministres régionaux, patrons et syndicats. Au bout du compte, un tableau reprend les ... 86 (!) priorités à réaliser cette année, en collaboration et en concertation avec les acteurs socio-économiques. L'enveloppe de mise en œuvre de ces priorités est fixée à 61 millions d'euros. (www.strategie2025.brussels).

Les interlocuteurs sociaux ont obtenu des engagements fermes du gouvernement sur plusieurs dossiers sensibles :

- l'évaluation et, le cas échéant, la prolongation des mesures post-attentats d'aide aux entreprises ;
- la création de véritables cellules de reconversion emploi-formation (voir infra) ;

- un nouveau tour de concertation des projets d'ordonnance et d'arrêtés de réforme de la politique Groupes-cibles, intégrant un dispositif de 'phasing-out' ;
- ainsi qu'une concertation des politiques régionales de mobilité.

Conformément au calendrier prescrit par la Stratégie 2025, un rapport annuel sur l'état d'avancement des priorités sera élaboré en vue d'être présenté en Comité Bruxellois de Concertation Economique et Sociale (CBCES) pour les chantiers de l'axe 1 (relevant des compétences régionales) ; en CBCES élargi pour les chantiers de l'axe 2 (relevant des compétences de la Région & des Communautés). Ces réunions, regroupant les signataires de la Stratégie 2025, se tiendront en juin 2017.

eric.buysens@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Répondre à des besoins en personnel permanents et durables ? Pas au moyen de contrats à durée déterminée !

La Cour de Justice européenne s'est penchée sur l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu en 1999 entre les partenaires sociaux européens (converti en directive 1999/70/CE en matière de contrat de travail à durée déterminée).

Cet accord-cadre vise à prévenir des abus découlant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs et oblige les pays à :

- Fixer des conditions objectives justifiant un renouvellement de ce type de contrats ou relations de travail ;
- Fixer la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;
- Déterminer le nombre de renouvellements autorisés pour ce type de contrats ou relations de travail.

Cas

Un membre du personnel statutaire occasionnel a été occupé de façon ininterrompue dans un hôpital entre février 2009 et mars 2015 via des nominations à durée déterminée de 3, 6 ou 9 mois. Ce membre du per-

sonnel exige aujourd'hui que son contrat soit converti en contrat à durée indéterminée.

Étant donné que tous les travailleurs (sans distinction en fonction du caractère privé ou public de leur employeur) relèvent de l'accord-cadre, ce dernier est également d'application ici. Aujourd'hui, la réglementation nationale permet des nominations successives via des contrats à durée déterminée. La Cour conclut toutefois qu'il s'agit en l'occurrence de répondre à des besoins permanents et durables. Surtout compte tenu du fait que dans la région en question, le personnel occupé dans les soins de santé travaille en moyenne 5 à 6 ans de façon ininterrompue sur la base de nominations à caractère temporaire.

La Cour conclut que l'autorité publique compétente a l'obligation de créer des postes structurels supplémentaires afin de mettre un terme à la nomination de personnel statutaire occasionnel.

Cour de Justice, affaire C-16/15, arrêt du 14 septembre 2016.

lander.vanderlinden@fgtb.be

Plan d'urgence sociale

En marge du Sommet social, suite à l'annonce de licenciement collectif par ING, le Ministre bruxellois de l'emploi et de la formation a décidé de mettre en œuvre le plan d'urgence sociale, en application de l'accord de coopération du 24 février 2005 relatif à la mobilité interrégionale. Il mettra en place une Cellule de crise (avec ses collègues des deux autres régions). Le gouvernement régional s'est en outre engagé à la création, en 2016-2017, de véritables cellules de reconversion emploi-formation, avec la participation active des organisations syndicales sectorielles.

Formation sur la législation anti-discrimination

La prochaine formation destinée aux membres des Offices de droit social et des services juridiques des Centrales aura lieu le jeudi 01/12/2016 de 9h30 à 12h30 et sera consacrée à la discrimination dans le cadre de la relation de travail en mettant l'accent sur les critères de l'âge, de l'état de santé et de l'origine ethnique.

Elle sera donnée par des représentants d'UNIA (ex Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et la xénophobie) 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@abvv.be

EMISSION « Regards » TTIP - CETA: TRAN- SATLANTIQUE AR- NAQUE (2016)

Le TTIP et le CETA sont porteurs de très lourdes menaces : systèmes sociaux et services publics démantelés, fermetures d'entreprises, délocalisations, casse sociale, explosion des inégalités, destructions environnementales, répression des mouvements sociaux, atteintes aux libertés démocratiques... et en paquet-cadeau: bœuf aux hormones, maïs OGM, poulet à l'eau de javel.

Voici une nouvelle version de notre reportage «TTIP : Transatlantique arnaque», tourné en 2014 et actualisé début septembre 2016, sur les dessous et les dangers de ce sale TTIP (et de son clone, le CETA) négocié dans le dos des citoyens par la Commission européenne et les Etats-Unis.

Regardez: nous sommes tous directement menacés...

L'émission est visible sur www.youtube.com (CEPAG TV)/ www.fgtb-wallonne.be / www.cepag.be.

Elle est disponible en DVD au prix de 10€ (daniel.wojtalik@cepag.be)

Réalisation : Yannick Bovy - Septembre 2016 - 30 mn.

Une émission proposée par la FGTB wallonne & produite par le CEPAG

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

CAMPAGNE DE SENSIBILISATION 2016 #4J. La semaine de 4 jours en 32 heures. Le partage ou la barbarie

Pour sa campagne de sensibilisation annuelle, le CEPAG a décidé de remettre sur le devant de la scène une vieille idée toute neuve : la Réduction Collective du Temps de Travail (RCTT).

A la flexibilité à outrance, au nom de laquelle le travailleur devient corvéable à merci, nous opposons l'idée qu'un temps de travail réduit et mieux réparti entre toutes et tous permettrait : aux uns, de trouver un emploi et aux autres, de gagner en qualité de vie. C'est une question de meilleure répartition des richesses mais aussi de solidarité !

En partant de l'idée d'une semaine de 4 jours en 32 heures, le CEPAG veut ouvrir la discussion. Et nous ne sommes pas les seuls ! La solution « RCTT » est aujourd'hui portée par de nombreux acteurs de la société : femmes et hommes politiques, intellectuels, syndicalistes et mêmes certains patrons...

FORMATION CONTINUE Certificat d'Université en Politiques économiques et sociales 2016-2017

Cette année encore, le CEPAG, la FGTB wallonne et la FGTB Bruxelles proposent une formation certifiée à destination des publics recherchant une approche analytique des politiques sociales, économiques et syndicales.

Ce « Certificat d'Université en politiques économiques et sociales » est organisé en collaboration avec la Faculté des Sciences du travail de l'ULB et la Formation continue de l'ULB.

Les différents modules proposés permettent d'acquérir des compétences sur des enjeux liés, entre autres, aux politiques financières, européennes, à l'économie mondialisée, aux nouveaux modes d'organisation du travail... Autant de compétences nouvelles qui accompagneront les expériences professionnelles et syndicales des participant-e-s, notamment les délégué-e-s et les cadres syndicaux, et permettront de renforcer le dialogue social et la pertinence des syndicats dans la société et les entreprises privées ou publiques.

Objectifs :

- Permettre aux militants d'accéder à un diplôme supérieur et la possibilité de poursuivre vers un master en sciences du travail suivant certaines conditions.
- Rassembler des académiques et des acteurs des mouvements sociaux et syndi-

Fort des nombreuses réflexions qui nous ont permis de construire cette campagne, l'ensemble de notre mouvement argumentera, échangera, sensibilisera dans les prochains mois, pour que chacune et chacun s'empare de la question et puisse se faire sa propre idée sur la RCTT.

Le débat #4J est lancé !

Découvrez les outils de la campagne :

www.cepag.be

www.facebook.com/cepagasbl

gianni.infanti@fgtb-wallonne.be

#4J

caux dans le cadre d'une formation liée à l'actualité politique et économique.

- Développer l'éducation populaire dans les formations pour adultes.
- Développer une analyse politique sur des enjeux sociétaux de manière pluridisciplinaire.
- Introduire l'analyse syndicale dans un contexte académique.

En pratique :

La session 2016-2017, comptant 12 séances, commence le **25 novembre 2016 pour se terminer le 2 juin 2017**. Les formations auront lieu dans les locaux de la FGTB Bruxelles, rue de Suède 45 à 1060 Bruxelles (près de la gare du Midi).

La formation ouvre le droit au **congé-éducation payé**. Les candidat-e-s doivent remettre à l'employeur (par envoi recommandé ou avec accusé de réception) l'attestation d'inscription à la formation au plus tard le 31 octobre.

Les inscriptions et les modalités administratives se font via le CEPAG au 081 26 51 56 ou cepag@cepag.be

gianni.infanti@fgtb-wallonne.be

Festival Transition et Journée du festival

Fin octobre, pendant une semaine, se déroulera la nouvelle édition du Festival Transition, avec comme point d'orgue la Journée du festival, le vendredi 28 octobre.

Depuis mi-2010, la FGTB flamande fait partie du Transitienetwerk van het Middenveld (TNM), qui regroupe plusieurs organisations de la société civile. Le TNM œuvre à une transition juste vers une société durable.

Festival Transition 2016

Ce réseau organise le Festival Transition tous les deux ans. Les deux premières éditions ont chaque fois donné une journée riche en lectures intéressantes, débats interactifs, activités, films, événements culturels au Vooruit à Gand, qui pour l'occasion, affiche chaque fois complet.

Le Festival Transition version 2016 est placé sous le signe de l'économie circulaire. Et il se veut plus large que les précédentes éditions. Avec le Pulse Transitienetwerk Cultuur et plusieurs ateliers flamands, le réseau TNM entend faire découvrir aux participants les nombreuses approches et initiatives qui contribuent à la transition vers une économie sociale et écologique.

Journée du festival

Le vendredi 28 octobre 2016 – dernier jour de la semaine du festival – le Transitienetwerk van het Middenveld organise la traditionnelle journée du festival de la transition qui est, elle aussi, placée sous le signe de l'économie circulaire. Trop souvent, on attache de l'importance aux nouveautés techniques et technologiques qui vont de pair avec les évolutions économiques importantes. Le Transitienetwerk Middenveld va plus loin. Quelle est la signification sociale d'un tel changement ? Qui assure ce rôle ?

Frans Timmermans, premier vice-président de la Commission européenne, donnera le coup d'envoi du festival avec un exposé sur le thème de « notre rêve circulaire ». Frans Timmermans s'est investi au niveau européen pour obtenir un ensemble de mesures sur l'économie circulaire. C'est la personne adéquate pour expliquer dans quelle direction l'Europe souhaite avancer.

Viendront ensuite les sessions parallèles, dont vous retrouvez ici quelques-uns des thèmes proposés :

- 'Repair café' politique : discussion avec des hommes politiques flamands sur la durée de vie (trop courte) de nos produits.

- Tous renouvelables : pour assurer le mouvement circulaire de l'économie, nous avons besoin d'énergie. En soutenant, avec votre famille ou des personnes de votre entourage, l'énergie solaire et éolienne, vous contribuez à créer des emplois dans notre pays, vous augmentez la sécurité énergétique et vous contribuez à la lutte contre le changement climatique. Avec les participants à la session, nous chercherons comment nous pouvons encourager les investissements communs dans l'énergie solaire ou éolienne.

- Et l'emploi dans une économie circulaire?

- Investir de façon durable par le biais du « divestment » : ce concept joue-t-il un rôle dans les décisions d'investissement des fonds de pension par exemple ? Cet atelier s'adresse notamment aux responsables financiers et aux gestionnaires de fonds (de pension) sectoriels.

- Vers une démocratie plus profonde : comment faire contribuer les citoyens à la solution des grands défis de notre société (cf. Eandis et démocratie participative) ?

- The Worker's Club : burn-out, deadlines impossibles et décisions 'top-down', autant de termes bien trop fréquents quand on parle de nos emplois. Les choses pourraient pourtant être différentes. Le collectif bruxellois InCompany présente ici les résultats du 'Worker's Club'. Dans ce club, le personnel et les artistes réfléchissent ensemble à d'autres façons de travailler (ensemble).

Journée du festival :

Vendredi 28 octobre 2016 – 9h30 – 16h

Kunstencentrum Vooruit, Sint-Pietersnieuwstraat 23, 9000 Gand

Entrée + lunch : 13 euros.

Entrée uniquement : € 8

Informations et réservations sur www.transitienetwerkmiddenveld.be/festivaldag

Festival Transition :

Du 22 au 30 octobre – à différents endroits en Flandre

Informations sur www.transitiefestival.be

pieter.verbeek@vlaamsabvv.be

Pauvreté des enfants: situation alarmante

La pauvreté s'accroît d'année en année en Flandre, surtout chez les familles monoparentales et les personnes issues de la migration. La situation est encore plus sombre quand on regarde la pauvreté des enfants : un enfant sur huit grandit dans un ménage qui vit en dessous du seuil de pauvreté, alors que notre pays devient chaque année de plus en plus riche. C'est ce qui ressort du nouveau baromètre de la pauvreté 2016 des Objectifs du Millénaire 2017 dont la FGTB flamande est un partenaire.

Le baromètre de la pauvreté publie les chiffres relatifs à l'année 2014 et examine les effets de la pauvreté sur les soins de santé, la situation de travail et le revenu, les conditions de logement, l'enseignement et la participation à la vie en société. En ce qui concerne les soins de santé, le fossé entre les riches et les pauvres s'accroît. Plus de 12% des ménages du décile le plus bas retardent les visites chez le médecin. La politique dure et froide d'activation a pour effet d'aggraver la pauvreté. 8,6% des personnes vivent dans un ménage sans travail. Le fossé entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés ne cesse de croître.

La plate-forme Objectifs du Millénaire 2017 craint pour l'avenir parce que les mesures des gouvernements Michel et Bourgeois n'ont pas encore été intégrées. Le relèvement des minima sociaux jusqu'au seuil de pauvreté est une nécessité si l'on veut développer une politique de lutte contre la pauvreté structurée. Et avec les allocations familiales, le gouvernement flamand dispose d'un fameux levier pour combattre la pauvreté des enfants.

Vous trouverez le rapport intégral sur www.decenniumdoelen.be

News de la Coopération syndicale internationale

La dernière newsletter de notre Institut de Coopération syndicale internationale (IFSI) est sortie et montre la plus-value d'une coopération syndicale autour d'un projet réunissant des partenaires du Nord et du Sud. Cette fois-ci, nous découvrons comment l'IFSI et la MWB soutiennent le SNTI pour faire face aux nouvelles réalités dans l'industrie métallurgique à Cuba. Est aussi présentée l'action de sensibilisation d'HORVAL contre le travail des enfants dans la filière cacao et l'importance du syndicalisme de réseaux. Nous explorons ensuite la dimension 'genre' du travail syndical avec le Comité national des femmes travailleuses de la CSA-Bénin, partenaire de l'IFSI et de l'IW. Celui-ci joue un rôle crucial dans la lutte contre le harcèlement sexuel dans les entreprises et les écoles. Enfin, ces dernières années, les débats sur les migrations se sont intensifiés en prônant une approche sécuritaire et restrictive. Le dernier article de la newsletter revient sur la Conférence internationale du travail de l'OIT qui a observé une offensive des employeurs contre les conventions internationales de protection des travailleurs migrants vigoureusement contestée par les syndicats dont la FGTB. La newsletter de l'IFSI se trouve dans son intégralité sur son site <http://www.ifs-i-svi.be>. N'hésitez pas à vous inscrire pour recevoir les suivantes !

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Vers un protocole de progrès social

Trois organisations syndicales viennent de prendre une initiative intéressante en Europe. Le DGB allemand, LO Suède et l'ÖGB autrichien ont conclu un accord de principe avec les partis sociaux-démocrates SPD, SAP et SPÖ prévoyant, lors d'une future révision du Traité européen, le renforcement des droits sociaux, en ce compris les droits syndicaux, et s'engageant à mettre ce point à l'ordre du jour. A cette fin, il faut conclure un protocole de progrès social qui démontre que l'économique n'est pas prioritaire. Au contraire, l'accord conclu précise qu'en cas de conflit entre libertés économiques et droits sociaux, ces derniers priment.

Un tel protocole doit comprendre trois points à intégrer au Traité européen :

- Une définition précise des notions de « progrès social » et d' « économie de marché sociale »
- Le progrès social n'est possible que si la croissance économique est combinée avec la justice sociale et à des droits des travailleurs forts.

- Une relation correcte entre liberté économique et droits sociaux fondamentaux. Le protocole devrait prévoir que ni les libertés économiques ni les règles de la compétitivité ne priment sur les droits sociaux fondamentaux que sont la liberté d'association, la liberté d'action, le droit de grève, ...

D'autre part, il faut garantir l'autonomie des interlocuteurs sociaux. L'immixtion des pouvoirs publics (nationaux ou européens) dans les négociations collectives est à proscrire. Le protocole devrait alors confirmer l'autonomie des interlocuteurs sociaux.

Voici un signal clair donné par ces trois organisations syndicales qui veulent rendre l'Europe plus sociale. La possibilité est examinée d'élargir cette initiative à d'autres pays européens. La FGTB, le PS et le sp.a ont également été contactés et ont accueilli favorablement cette initiative.

bart.samyn@fgtb.be

La CES et les salaires minimums en Europe

La CES a lancé une campagne pour une augmentation salariale dans toute l'Europe. D'une part pour démontrer que la stratégie d'austérité actuelle en Europe n'atteint pas son objectif. D'autre part parce qu'il faut d'urgence augmenter le pouvoir d'achat pour stimuler la demande sur le marché européen. La FGTB apprécie !

La confirmation et le relèvement des salaires minimums sont des facteurs essentiels à cet égard. Actuellement, 22 pays appliquent un salaire minimum qui est garanti soit par loi, soit par CCT.

La CES est de plus en plus persuadé, sans vouloir introduire une législation dans les pays où les syndicats ne le souhaitent pas, qu'un marché unique ne peut pas fonctionner sans stratégie commune en matière de salaires minimums. Il est clair que dans nombre de pays, les salaires minimums légaux sont trop bas comparativement aux salaires fixés par CCT ou ne sont même pas du tout respectés.

C'est pourquoi, la CES exige que tous les travailleurs doivent relever d'une CCT, que les salaires (minimums) doivent augmenter au

moins au prorata du niveau réel de l'inflation et que les bas salaires (minimums) doivent augmenter plus rapidement que les hauts salaires (afin de gommer la grande inégalité).

Deux critères potentiels pour les salaires minimums sont avancés : soit 60 pourcent du salaire moyen brut national, soit 50 pourcent du salaire moyen net annuel.

À cet effet, la CES souhaite intégrer dans le Pilier Européen des Droits Sociaux que dans les pays où le salaire minimum n'existe pas encore, les partenaires sociaux engagent des négociations afin d'aboutir à une CCT garantissant une couverture à 100% et que les pays où le système existe déjà soient contraints à assurer la fiabilité du système.

Le débat est lancé, mais la route est encore longue.

bart.samyn@fgtb.be