

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 3, mars 2017

■ Economie

Avis du CCE sur les conseils de la productivité
Les partenaires sociaux soutiennent
le virage budgétaire de l'Europe

■ Entreprises

Quelle fréquence pour la surveillance
de la santé au travail ?

■ Politique sociale

Evaluation de la législation relative à
la lutte contre les discriminations –
rapport de la commission d'experts

■ Ombuds social

CCT-cadres et emplois de fin
de carrière approuvés

■ Echo région Bruxelles

Economie sociale : un projet de réforme...

■ Echo région Wallonie

Fonds d'investissement pour
le logement public

■ Echo région Flandre

Tests de situation au sein des
services publics flamands

■ Europe & Relations Internationales

« Europe Needs a Pay Rise » - L'Europe
a besoin d'augmentations salariales

Digitalisation – séminaire d'investigation
(‘fact-finding seminary’) de la
CES à Berlin – 14-2-2017

We need a pay rise

‘L'Europe a besoin d'augmentations salariales – c'est le tour des travailleurs’, c'est le slogan de la campagne de la CES de cette année. Le but est d'influencer l'opinion, y compris celle des responsables politiques et des employeurs, pour parvenir à une approche plus positive et orientée vers la demande, des salaires et de l'économie.

Le rapport, extrêmement intéressant, du service d'études de la CES ‘Benchmarking Working Europe 2017’ démontre que la route est encore longue. Comme chaque année, l'Institut Syndical Européen réalise une analyse comparative des développements au sein de l'Union Européenne en matière d'économie, de marché de l'emploi, des salaires et du dialogue social.

Un des constats marquants est la lenteur de l'évolution des salaires. A la suite de la crise économique-financière, les salaires n'ont en moyenne pas connu de croissance ou à peine. Dans presque tous les états-membres, l'augmentation salariale a été plus faible au cours de la période 2009-2016 que dans la période 2001-2008. Dans 7 états-membres, il a même été question d'une baisse des salaires réels. Seules l'Allemagne, la Pologne et la Bulgarie ont connu une croissance salariale plus élevée. En 2016, on a enfin assisté à un début d'amélioration, à l'exception de l'Italie, la France et la Grèce où les salaires ont stagné. Il n'y a qu'un seul pays où les salaires réels ont reculé : la Belgique. En 2016, les salaires minimum ont augmenté en moyenne. Ici, la Belgique qui a un salaire minimum relativement raisonnable (4ième place après le Luxembourg, la France et les Pays-Bas), fait à nouveau du surplace.

L'AIP 2017- 2018 promet une légère amélioration, mais il reste à voir si l'on pourra réaliser la marge salariale brute de 1,1 % sur le terrain dans tous les secteurs et toutes les entreprises.

Après l'approbation de la nouvelle loi sur la formation salariale (loi modifiée de '96), les négociations peuvent maintenant réellement démarrer. On verra sans doute assez vite comment l'administration du Travail abordera les accords salariaux conclus. Nous exigeons que la concertation soit respectée au maximum et que les dérogations raisonnables à la norme salariale - qui étaient acceptées par le passé - ne fassent pas obstacle cette fois-ci non plus pour déclarer les CCT sectorielles obligatoires et qu'elles ne donnent pas lieu à des sanctions ultérieures.

La marge que nous avons obtenue grâce à l'AIP ne signifie pas que les problèmes sont résolus pour les années à venir, puisque la nouvelle loi salariale enferme la formation salariale dans un carcan encore plus strict que le précédent. Des lois mauvaises doivent être modifiées. D'autant plus que la Commission Européenne reconnaît que la demande intérieure est le principal moteur de la croissance économique en Europe.

Ceci ne nous empêchera nullement de nous inscrire entièrement dans la campagne de la CES et de faire des négociations salariales libres mais responsables et du relèvement des salaires minimum un point de combat. Notre lutte pour l'égalité des genres et contre le dumping social cadre parfaitement dans cette lutte commune de la Confédération Européenne des Syndicats. Parce que c'est cette Europe que nous défendons.

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

CFDD: prix de la presse et débat sur le rôle des médias dans une ère post-vérités

Comme chaque année, le Conseil fédéral du Développement Durable (CFDD) remettra son prix du développement durable pour la presse.

Cette année les médias écrits (journaux, revues, publications internet) seront mis à l'honneur.

Six prix seront décernés et au moins deux d'entre eux seront destinés à des candidatures qui traitent de la formation et de l'éducation à propos du réchauffement climatique et des politiques à ce propos

Ces prix seront remis le 11 mai à 14h dans la salle Pollack du Résidence Palace à Bruxelles.

En marge de la remise de ces prix, un thème d'actualité sera traité. Cette année, sera posée la question de savoir ce qui dans les médias est considéré comme fait ou fiction, quel rôle les médias sociaux jouent dans la diffusion de « vérités alternatives », et comment cela influence les politiques. Deux orateurs répondront à la question « Faits et fiction dans les (nouveaux) médias: en route vers l'ère post-vérité? » : Gérald Bronner, Professeur sociologie Paris Diderot et auteur de « La démocratie des crédules » et Karel Verhoeven, rédacteur en chef du journal *De Stan-daard*.

A l'heure des Trump and co, courrons-nous le risque de nous diriger vers une société où les tweets auront force de loi ?...

Info et détails : www.frdo-cfdd.be

ECONOMIE

Avis du CCE sur les conseils de la productivité

Les interlocuteurs sociaux au CCE ont rendu un avis sur la création d'un 'Conseil national de la productivité' en Belgique. L'Europe invite les États membres à mettre en place des conseils nationaux de la productivité. Ceux-ci devront analyser l'évolution de la compétitivité et de la productivité et renforceront ainsi le dialogue au niveau national. Ces conseils fonctionneraient 'de manière autonome' vis-à-vis des autorités publiques et seraient donc composés entre autres de membres provenant des banques nationales et des bureaux du plan. Mais le risque existe que l'on crée ainsi une énième belle-mère qui insistera sur la mise en œuvre de toutes sortes de réformes structurelles. En effet, une analyse de la compétitivité passe presque inévitablement par les salaires. Et ça, c'est le domaine exclusif des interlocuteurs sociaux.

Dans l'avis unanime, les interlocuteurs sociaux réagissent de manière unanime par rapport à ce risque. L'avis dit entre autres que la formation des salaires et les négociations collectives y afférentes sont de la compétence exclusive des interlocuteurs sociaux. Plus généralement, ces derniers signalent que la Belgique possède déjà un

'conseil de la productivité', à savoir le CCE (Conseil central de l'Economie) dans lequel siègent tous les acteurs de la société et où, dans le cadre du Rapport technique, tous les aspects de la compétitivité font l'objet de discussions solides. Nous demandons que la présidence d'un nouveau conseil soit assumée par le CCE. Les représentants du CCE recevraient alors mandat des syndicats et des employeurs.

Nous réagissons aussi contre la primauté de la compétitivité axée sur les coûts et l'efficacité. Les interlocuteurs sociaux donnent la définition suivante de la compétitivité : « la capacité d'une économie d'améliorer (...) le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un taux d'emploi élevé et un haut niveau de cohésion sociale, et ce de manière durable, c'est-à-dire sans détérioration de l'équilibre extérieur, et en s'assurant de la soutenabilité des finances publiques et de la soutenabilité environnementale ». Il va de soi que nous suivons de près l'évolution et les activités de ce conseil.

lars.vandekeybus@fgtb.be

Les partenaires sociaux soutiennent le virage budgétaire de l'Europe

Au printemps, la Commission européenne a publié une communication intitulée « Pour une orientation positive de la politique budgétaire de la zone euro ». Dans cette communication, la Commission européenne appelait à tendre au niveau européen vers une position budgétaire sensiblement plus positive, à l'appui de la croissance. Qu'est-ce que cela signifie concrètement ? La Commission craint que les plans budgétaires stricts des années à venir continuent de freiner la croissance au sein de l'UE. Une constatation plutôt bizarre lorsque l'on sait que cette même Commission a toujours encouragé une rigueur budgétaire. Nous pouvons donc considérer ceci (nous l'espérons) comme la première étape d'un processus de prise de conscience.

Pour autant, la Commission n'abandonne pas soudainement toutes les règles budgétaires, mais s'adresse aux pays qui n'ont pas de déficit extérieur, qui enregistrent des excédents budgétaires et connaissent une diminution de la dette. Sans que ces pays ne soient explicitement mentionnés, nous avons compris

qu'il s'agit de l'Allemagne, des Pays-Bas et du Luxembourg.

En tant que partenaires sociaux, nous soutenons la communication de la Commission. Nous l'avons également fait savoir dans un avis au gouvernement belge. Nous partageons l'avis qu'une politique budgétaire accommodante - dans les pays où cela s'avère possible - pourrait avoir un impact économique positif dans d'autres pays de la zone euro, en contrepois aux adaptations budgétaires aux autres pays. Nous regrettons toutefois que des objectifs spécifiques ne soient pas fixés pour ces pays. Nous soutenons en outre que pour chaque Etat membre, des investissements (privés et publics) suffisants sont nécessaires pour la croissance économique et l'emploi. Les partenaires sociaux s'inquiètent en outre de la dégradation des stocks d'actifs publics. Le financement de telles dépenses ne peut toutefois pas être une excuse pour continuer à démanteler la sécurité sociale, par exemple.

lars.vandekeybus@fgtb.be

Quelle fréquence pour la surveillance de la santé au travail ?

Le Conseil Supérieur pour la prévention et la protection au travail (CSPPT) doit rendre ce 14 mars un avis complémentaire sur le projet d'AR du ministre de l'emploi de modifier la fréquence des examens de surveillance de la santé au travail (SST), et de « libérer » du temps en lien avec la réintégration des malades de longue durée (AR 28/10/2016).

Les partenaires sociaux au sein du CSPPT ont donc audité 10 services externes (SEPPT) et 2 sociétés scientifiques afin de dresser un état des lieux et de proposer des alternatives (voir ECHO FGTB n°2)

Le CSPPT estime que la modification telle que proposée est sans fondement scientifique et ne résoudra pas les problèmes de fond actuels ni n'apportera de plus-value en matière de prévention.

Il déconseille donc toute réforme précipitée.

Nul n'ignore la pénurie de médecins du travail sur lesquels reposent cependant la SST, mais plutôt que d'accepter cet état de fait, le CSPPT préconise plutôt d'examiner comment inverser la tendance, quelles sont les entraves à la vocation de médecin du travail (MT) et quelles actions concrètes mener pour y remédier et pour promouvoir et valoriser ces études et ce métier.

Le CSPPT demande aux MT de motiver des propositions alternatives à la réglementation et au système actuel et de décrire comment l'application et le suivi de leurs propositions peuvent être garantis.

Des propositions méthodologiques et structurelles pour renforcer l'implication des MT et leur plus-value dans la prévention, en tant que professionnels de la santé au travail, sont attendues, tant concernant l'analyse des facteurs de risques professionnels, que concernant la sensibilisation des employeurs et des travailleurs (e. a. le rôle des MT relatif aux facteurs de risques professionnels).

Le CSPPT suggère par ailleurs au Ministre de mener ou stimuler des recherches scientifiques et/ou des expérimentations sur l'organisation optimale de la SST, le rôle du MT et des autres conseillers en prévention, de ses collaborateurs, les éventuelles fréquences des examens médicaux et autres prestations intermédiaires entre les examens médicaux ou les prestations qui pourraient remplacer certains examens médicaux.

Le débat doit être élargi et ne pas se limiter seulement à la SST et sa fréquence, mais

rechercher une mise en œuvre optimale de la médecine du travail pour la prévention, notamment par les pratiques des SEPPT.

Il y a une nécessité de rassembler les données de chaque service de sorte que les risques connus ou nouveaux et leurs effets sur la santé soient liés et que, tant pour les entreprises que pour les secteurs, des profils collectifs de risques et de santé soient disponibles.

Notons également que la modification des fréquences de la SST n'est pas non plus une solution pour le financement des prestations des MT dans le cadre de la réintégration et se ferait au détriment des prestations dans les PME.

Le CSPPT demande au Ministre de démarrer immédiatement un processus permettant d'identifier les bonnes pratiques et méthodes de travail pour certains facteurs de risques, y compris psychosociaux, groupes de risques ou situations de travail.

Les propositions doivent comprendre outre les directives concrètes concernant la surveillance de la santé, la fréquence, la nature des prestations intermédiaires, le niveau de qualification, l'accès au MT, également les éléments du monitoring, du suivi et de l'évaluation, ce qui devra permettre au CSPPT d'évaluer à terme leur impact par rapport à un scénario « care as usual ».

Une telle proposition peut être autorisée comme une alternative à la réglementation existante, pour laquelle les conditions connexes relatives au monitoring, à l'évaluation et au contrôle ont été fixées.

Provisoirement, et dans l'attente du résultat des discussions consécutives au sein du CSPPT, le Conseil supérieur demande au Ministre de ne pas modifier les règles en vigueur.

Le Conseil participera le cas échéant à la rédaction avec l'administration d'un nouveau projet d'AR avant fin juin 2017.

Pour plus de détails nous renvoyons à l'avis du CSPPT.

bruno.melckmans@fgtb.be

Exposition des travailleurs européens aux substances chimiques dangereuses

28 février 2017

La Commission emploi et affaires sociales du Parlement européen a voté (à très forte majorité) différentes positions relatives à la révision de la Directive sur la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition aux agents cancérigènes ou mutagènes au travail (2004/37/CE). Les évolutions proposées sont très positives pour prévenir les atteintes potentielles à la santé de tous les travailleurs (et travailleuses !) exposés (inclusion des substances toxiques pour la reproduction dans le champ de la Directive, baisse ou instauration de valeurs limites d'exposition contraignantes pour, notamment, la silice cristalline, le chrome hexavalent, les poussières de bois,...).

Il n'y aura pas de vote en session plénière du Parlement, la Rapporteuse (Marita Ulvskog) ayant reçu mandat de négocier directement avec le Conseil.

Le même jour, la Commission européenne a, par contre, renoncé à donner une définition aux perturbateurs endocriniens faute d'accord entre les Etats membres et ce, malgré la mobilisation de certains politiques, organisations syndicales et organisations engagées dans la défense de l'environnement et des consommateurs. Les travaux des commissions concernées sont reportés à une date indéterminée.

Formation en alternance et travail étudiant

En 2011, le Conseil National du Travail (CNT) a rendu un avis dessinant un socle fédéral commun pour la formation en alternance.

En marge de cet avis, la question du travail étudiant effectué par des jeunes qui suivent une formation en alternance a également été discutée. En 2014, lors de l'évaluation de la réglementation relative au travail étudiant, il avait à cet égard été demandé dans un avis commun du CNT de donner, aux jeunes qui suivent une formation en alternance, la possibilité d'effectuer du travail étudiant auprès d'un autre employeur.

Par le biais d'un projet d'Arrêté Royal (AR), soumis pour avis au CNT, le ministre de l'Emploi répond à cette demande.

La notion « autre employeur » est importante. L'objectif ne peut pas être que des jeunes qui travaillent dans une entreprise dans le cadre de la formation en alternance (et qui y sont donc formés) effectuent également du travail étudiant auprès du même employeur (avec un contrat de travail). Travailler dans la franchise d'une chaîne dans le cadre de la formation en alternance et dans une autre franchise de cette même chaîne comme étudiant, devrait également être évité.

Nous insisterons sur ce point dans l'avis à rendre au sujet du projet d'AR.

■ POLITIQUE SOCIALE

Evaluation de la législation relative à la lutte contre les discriminations - rapport de la commission d'experts

Pour rappel, la Belgique a transposé les directives européennes en matière de lutte contre les discriminations par l'adoption de 3 lois anti-discrimination datées du 10/05/2007 (MB 30/05/2007) : la loi « antiracisme, la loi « genre » et la loi « anti-discrimination ».

La loi prévoyait une évaluation de la législation anti-discrimination cinq ans après son adoption, via une commission d'experts... Il a fallu quasi dix ans pour que cette commission d'experts soit instituée ! La FGTB en fait partie.

La commission d'experts a procédé à une série d'auditions afin de nourrir son rapport :

Le 21/02/2017, la commission d'experts a adressé son rapport à la Secrétaire d'Etat, à l'Egalité des chances ainsi qu'à la Chambre des Représentants.

Ce rapport contient 33 recommandations dont les plus intéressantes, pour la FGTB, sont les suivantes :

- **Motifs protégés** : supprimer, pour le motif de l'état de santé, les termes « actuel ou futur » et remplacer le motif de l'origine sociale par le motif d'« origine ou condition sociale ».
- **Pouvoir d'investigation des services d'inspection** : adapter les lois de 2007 pour y indiquer que les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs d'investigation visés au Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions des lois de 2007. Par ailleurs, elle recommande que les services compétents de l'inspection du travail adoptent une attitude plus proactive dans l'exercice de leur mission de surveillance du respect des lois de 2007.
- **Moyens de preuve** : les pouvoirs publics devraient examiner la possibilité de réaliser, ou de faire réaliser par des tiers agréés, sur la base d'informations pertinentes, des tests de situation. L'objectif est de vérifier le respect de la législation antidiscriminatoire à des fins générales de monitoring et plus particulièrement envisager l'attribution à l'inspection du travail d'une compétence légale expresse de réaliser des contrôles ciblés par le biais de la méthode des tests de situation, le cas échéant basés sur

l'intervention de « clients mystère » (ou « mystery shopping » / « mystery calling »).

- **Test de situation** : le législateur devrait mener une réflexion sur la mise en place d'un cadre légal, relatif à l'usage d'un test de situation comme moyen de preuve dans le cadre d'une action en justice
- **Accès à la justice** : En matière d'indemnités de procédure, étendre le système en vigueur pour les litiges en matière de sécurité sociale, qui fixe des montants de base substantiellement moins élevés que ceux prévus pour les procédures de droit commun, à tous les litiges relatifs aux lois de 2007.
- **Protection contre les représailles** : adapter le cadre législatif, après consultation des partenaires sociaux, pour faire bénéficier de la protection contre les représailles les personnes qui défendent ou soutiennent la personne qui a introduit ou au bénéfice de laquelle a été introduite une plainte ou une procédure judiciaire. Compte tenu de la nature de la protection accordée par les lois de 2007, une telle extension pourrait s'accompagner d'une modulation du contenu de la protection dont bénéficient les personnes autres que la victime alléguée et les témoins tels que définis actuellement dans la loi.
- **Action positive** : adopter à bref délai un ou plusieurs arrêtés royaux définissant les hypothèses et les conditions dans lesquelles des mesures d'action positive peuvent être mises en œuvre. Dans le domaine des relations de travail, un arrêté royal pourrait prévoir l'adoption de mesures d'actions positives par les partenaires sociaux.

Sans surprise, le banc patronal s'est désolidarisé de ces recommandations via une « opinion dissidente ».

La FGTB mettra tout en œuvre pour que les parlementaires s'emparent de ces recommandations et adaptent la législation dans le but de renforcer la lutte contre les discriminations et promouvoir la diversité.

jean-françois.macours@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

CCT-cadres et emplois de fin de carrière approuvés

Le 21 mars, le CNT a approuvé les CCT qui doivent permettre d'encore opter pour un RCC ou un emploi de fin de carrière à l'avenir. Les CCT mettent en œuvre l'Accord interprofessionnel conclu entre les interlocuteurs sociaux.

Ces CCT permettent d'adoucir le relèvement de l'âge d'accès à ces régimes tel que prévu par le gouvernement.

Pour les régimes métiers lourds, construction et carrière longue, l'âge reste à 58 ans en 2017 et il passe à 59 ans en 2018. Les CCT soulignent toutefois que le travailleur qui est licencié en 2017 doit atteindre l'âge de 58 ans au plus tard au 31 décembre 2017. Pour le travailleur licencié en 2018, l'âge de 59 ans doit être atteint au plus tard au 31 décembre 2018.

Pour les entreprises reconnues en difficultés, où il y a eu un licenciement collectif et les entreprises reconnues en restructuration, l'âge est porté à 56 ans dans la période 2017-2018 (au lieu de 57 et 58 ans comme précisé dans l'AR RCC). Une période transitoire est prévue

pour les licenciements collectifs annoncés avant le 1er novembre 2016 et reconnus en 2017. Dans cette situation, l'âge est maintenu à 55 ans.

Pour les emplois de fin de carrière aussi, le relèvement de l'âge est freiné. Sans ces CCT-cadres, l'âge passerait en effet à 57 ans et à 58 ans l'année d'après. Les régimes d'exception des emplois de fin de carrière (métiers lourds, entreprises en difficultés/en restructuration ou carrière longue) restent à 55 ans pour les deux années à venir.

Même si nous aurions préféré que les choses évoluent autrement, nous nous réjouissons d'avoir pu conclure ces CCT. Grâce à ces conventions, nous sommes quand même parvenus à freiner quelque peu l'extinction rapide des régimes de fin de carrière, extinction à laquelle nous nous opposons fermement.

hilde.duroi@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Économie sociale : un projet de réforme...

Le ministre bruxellois de l'économie et de l'emploi a soumis aux acteurs de l'économie sociale, réunis au sein d'une plateforme de concertation du Conseil économique et social, une note d'orientation sur un projet d'ordonnance relative à l'« entrepreneuriat social ».

Didier Gosuin y propose une double procédure : une procédure d'agrément (pour les entreprises souhaitant développer un modèle économique à dimension sociale) et une procédure de mandatement (pour les entreprises sociales agréées souhaitant développer un programme d'insertion).

Tout en voulant continuer à agréer et soutenir financièrement les entreprises d'insertion et les initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE), le projet d'ordonnance aurait donc l'ambition d'élargir le champ de l'économie sociale aux entreprises se trouvant en dehors d'une logique d'insertion. La FGTB s'est cependant inquiétée du fait qu'aucune augmentation budgétaire n'a été prévue pour accueillir ces nouvelles entreprises, ce qui

remet en cause la préservation des structures existantes...

De même, la réforme en cours des programmes d'emploi dédiés à l'économie sociale (PTP et SINE) vise des personnes plus éloignées du marché du travail, sans prévoir le renforcement du budget nécessaire pour leur assurer un encadrement approprié.

Concernant la création d'un Conseil de l'entrepreneuriat social au sein du CESRBC, la FGTB a affiché sa préférence pour un conseil consultatif 'classique', sans la présence d'experts et de représentants du gouvernement. Elle a également attiré l'attention sur les effets pervers de dumping social que peut engendrer l'accès d'entreprises sociales d'insertion aux marchés publics. Elle suggère ainsi la conclusion d'une « Charte de qualité de l'emploi » de l'entrepreneuriat social !

samuel.droolans@fgtb.be

Prochains formations pour les services juridiques

La formation consacrée au contentieux judiciaire relatif aux accidents du travail initialement prévue le 30 mars 2017 est reporté au 22 juin 2017.

Par contre, ce jeudi 30/03, de 9h30 à 12h30, aura lieu une formation sur les nouvelles dispositions en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), fin de carrière et crédit-temps.

Elle sera donnée par Celien Vanmoerkerke et Astrid Thienpont, conseillères au service d'études sociales 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

Survol de Bruxelles

En matière de survol de Bruxelles, la Région bruxelloise a annoncé sa décision de mettre fin à la tolérance qu'elle appliquait, jusqu'ici, en matière de nuisances sonores. Pour le CESRBC, « il convient de pouvoir concilier économie, emploi et qualité de vie. On ne peut évidemment reprocher à des opérateurs économiques de se battre pour leur outil de travail ; à des travailleurs de se battre pour leur emploi. On ne peut davantage reprocher à d'autres travailleurs (ni d'ailleurs à tous les citoyens), aux conditions de vie parfois éprouvantes, de souhaiter disposer de davantage de calme, notamment durant la nuit. Ce dossier s'enlise depuis près de 20 ans ». Patrons et syndicats bruxellois ont donc avancé des solutions opérationnelles. A suivre...

Enquête sur la concertation sociale en matière d'environnement et de mobilité

En ce début d'année, les cellules RISE et Mobilité de la FGTB wallonne et du CEPAG (avec le soutien de la Wallonie) lancent une courte enquête sur la concertation sociale en matière d'environnement et de mobilité. Elle poursuit plusieurs objectifs :

- évaluer le nombre d'entreprises qui travaillent, en concertation avec les syndicats, sur ces questions en fonction de leurs caractéristiques (secteur, localisation...) et les thématiques ;
- analyser le fonctionnement de la concertation sociale sur l'environnement et la mobilité ;
- identifier les entreprises/les équipes syndicales qui ont développé de bonnes pratiques et qui souhaitent les partager ;
- identifier les entreprises qui souhaiteraient participer aux actions que nous menons.

Cette enquête permettra de mieux identifier les besoins des équipes syndicales et d'orienter notre travail en matière de formations, de documentation ou d'actions à mettre en œuvre. Elle nous permettra également de démontrer le rôle essentiel et moteur que les syndicats jouent aussi par rapport aux enjeux environnementaux dans les entreprises et dans la société en général.

Cette enquête est réalisée en front commun FGTB, CSC et CGSLB.

L'enquête (confidentielle) peut être remplie en ligne (jusqu'au 31 mars):

<http://enquetes-mobilite.wallonie.be/mobilite/index.php/552138/lang-fr>.

Les résultats seront disponibles sur www.rise.be à partir d'octobre 2017.

ECHO REGION WALLONIE

Fonds d'investissement pour le logement public

Dans sa déclaration de politique régionale 2014-2019, le gouvernement wallon indiquait sa volonté de simplifier les procédures d'octroi des subventions liées à la mise en œuvre des futurs ancrages communaux du logement.

La réforme proposée aujourd'hui par le ministre du Logement vise l'atteinte des objectifs suivants :

- simplification administrative des procédures d'ancrage visant à optimiser les investissements via une plus grande autonomie offerte aux opérateurs locaux ;
- création de logements publics : le chiffre des 10% de logements publics reste un objectif régional que les communes doivent atteindre. La Région wallonne compte soutenir les communes volontaristes dans ce domaine. A contrario, elle sanctionnera les communes qui ne contribueront pas au développement de la politique sociale du logement public ;
- favoriser le rôle d'opérateur immobilier des Sociétés de logement de service public ;
- lutte contre le dumping social : le projet de réforme prévoit des mécanismes de conditionnement de l'octroi des subventions ;
- favoriser l'accès au logement public aux ménages les plus faibles.

Le projet de décret propose la création d'un Fonds d'investissement pour le logement public (FILP) avec un système de droit de tirage permettant de tenir compte de la définition du projet politique en début de mandature et de la maturation des dossiers d'investissement, et d'inciter les pouvoirs locaux et opérateurs à mieux répartir les investissements durant la mandature.

Avis de la FGTB wallonne

La FGTB wallonne se réjouit de la prochaine mise en place du FILP qui devrait simplifier et améliorer la fluidité des processus de mise à disposition de logements publics et, in fine, inciter leur développement en Wallonie. Le système de droit de tirage de ce Fonds, calqué sur le Plan d'Investissement Communal (PIC), permettra réellement aux communes d'utiliser ces moyens en fonction de leurs priorités. Toutefois, les moyens dégagés par ce Fonds resteront largement insuffisants.

Par ailleurs, on peut être satisfait que les sanctions, envers les communes qui ne contribueront pas au développement de la politique sociale du logement public, soient plus lourdes. Au terme de la prochaine programmation, la FGTB évaluera si la hauteur de la sanction est suffisamment dissuasive ou pénalisante pour les communes qui ne s'inscriraient pas dans l'objectif des 10%.

La FGTB wallonne salue le fait que cette réforme maintienne l'objectif global de 10% de logement public par commune. Néanmoins, une approche plus spécifique, prenant en compte les réalités communales, permettrait d'orienter le soutien régional de manière plus performante sur les communes où le besoin est le plus avéré. Dans ce contexte, l'idée d'une approche supracommunale pourrait être intéressante.

Au travers des mesures pour lutter contre le dumping social, la FGTB accueille favorablement la matérialisation de l'engagement pris dans le cadre du plan d'achat wallon. La modification par décret donne une base légale forte à l'obligation d'insertion de clauses environnementales, sociales et éthiques. La FGTB regrette cependant que l'octroi des subsides n'est pas conditionné à des actions de contrôle en cours d'exécution du marché. Elle regrette également que le gouvernement ne fixe pas une pondération maximale autorisée du prix dans les critères d'attribution.

Enfin, concernant l'accès au logement, il est impératif que les acteurs publics se focalisent sur ces objectifs principaux à savoir : fournir une solution aux ménages à faibles revenus ne pouvant accéder à un logement locatif privé de qualité, veiller au principe fondamental de mixité sociale au sein des quartiers et, enfin, agir comme régulateur dans les zones à forte pression foncière.

gianni.infanti@fgtb-wallonne.be

Tests de situation au sein des services publics flamands

Le Service Politique de Diversité soutient les services publics flamands dans la réalisation de la politique d'égalité des chances et de diversité. Ce service est dirigé par un fonctionnaire de Diversité flamand indépendant et établit annuellement un plan d'égalité des chances et de diversité. Le 27 février 2017, le SERV (Conseil socio-économique de la Flandre) et la Commission Diversité ont à nouveau émis un avis.

Nous constatons que le Service Politique de Diversité fournit du très bon travail, mais ne dispose pas d'assez de personnel pour mettre totalement le plan en œuvre.

Forte sous-représentation des personnes ayant un handicap ou une maladie chronique

Les personnes ayant un handicap ou une maladie chronique restent fortement sous-représentées dans les services publics en Flandre. Leur part ne représente que 1,3 %, alors que l'objectif est de 3 %. Des mesures contraignantes sont nécessaires. Les objectifs avancés concernant les stagiaires et les étudiants jobistes (20 % d'origine étrangère et 6 % ayant un handicap ou une maladie chronique) ne sont pas atteints. C'est pourquoi, nous demandons de réserver les stages aux personnes de groupes à risque jusqu'à ce qu'on atteigne l'objectif. Ceux-ci forment en effet un canal de recrutement important qu'il faut exploiter.

Conformément à la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU l'accent se déplace vers des mesures individuelles, à savoir des aménagements raisonnables. Nous sommes positifs par rapport à cela, mais nous demandons que cette approche aille de pair avec un budget suffisant.

Le gouvernement flamand a décidé que l'effectif au 30 juin 2014 devait être de 6,5 % inférieur à celui au 30 juin 2009. Cette diminution est toutefois calculée sur la base de personnes en non sur des ETP. Ce mode de calcul a un effet disproportionné sur les personnes qui travaillent à temps partiel, comme les femmes ou les personnes ayant un handicap ou une maladie chronique. C'est pourquoi les partenaires sociaux et les représentants des groupes à risque demandent que le calcul soit basé sur des ETP plutôt que sur des personnes. En outre, la commission et le SERV demandent de déterminer

des résultats concernant les postes réservés par domaine politique et ils incitent à élaborer une politique de réintégration sous la forme d'une organisation du travail qui transforme concrètement la diversité en jobs adaptés.

Recrutement et sélection

Concernant le recrutement et la sélection, la commission regrette que l'accent au sein des services publics flamands soit encore trop souvent mis sur le diplôme. Les partenaires sociaux et les groupes à risque demandent donc de se concentrer à nouveau sur la politique de compétences acquises ailleurs (CAA) au sein des services publics flamands. La commission demande aussi que tous les postes vacants renvoient à l'obligation, pour les services publics flamands, de prévoir des aménagements raisonnables et que tous les chefs et le personnel du service recrutement et sélection, les collaborateurs des RH et les bureaux de sélection externes soient obligés de suivre la formation diversité et celle sur les aménagements raisonnables. Il faut aussi une harmonisation entre l'attestation NT2 et l'examen linguistique Selor, puisque le niveau le plus élevé en NT2 s'avère parfois insuffisant pour réussir le test linguistique du Selor.

Politique de discrimination

Nous ne pouvons qu'accueillir positivement les ambitions de prévoir un ancrage légal pour l'attention à la diversité et la non-discrimination dans le 'Leidraad Organisatiebeheersing' (fil conducteur gestion organisationnelle) de l'Audit Vlaanderen, le développement d'un contrôle Egalité des Chances et Diversité (contrôle ECD) et d'une optimisation de la politique anti-discrimination.

Et enfin, nous soulignons que les services publics ne jouent pas leur rôle de modèle dans la lutte contre la discrimination. En 2016, Unia a ouvert 132 dossiers dans le secteur public, contre 71 en 2015. C'est pourquoi, les partenaires sociaux et les représentants des groupes à risque mettent en œuvre des tests de situation pour la sélection et le recrutement auprès des services publics flamands.

Cela créera-t-il une ouverture pour la lutte contre la discrimination dans d'autres secteurs? La question reste posée.

lore.tack@vlaamsabvv.be

#OokMijnZorg (ça me concerne aussi)

Tout comme le travail à la chaîne dans le secteur de l'assemblage automobile, les soins aux personnes sont devenus un ensemble de 'gestes standard' à accomplir le chronomètre en main : 60 secondes pour sortir le patient du lit, 2 minutes pour le doucher (Bieke Verlinden & Dorien Meulenijzer).

Les soins aux personnes ne sont pas un travail à la chaîne, mais un travail de contact humain. Tant les patients que le personnel soignant tirent la sonnette d'alarme. Le secteur a été pris en main par des managers, qui se soucient du rapport coûts-efficacité, et non de l'humain. Le système qui encadre les soins n'est autre qu'un carcan de règles carrées et de procédures rigides. La notion de 'donner de son temps' pour dispenser les vrais soins disparaît totalement.

En Flandre, les sp.a, les mutualités socialistes et la FGTB flamande souhaitent prendre le problème à bras-le-corps : pour mettre sur le tapis le modèle de pensée 'rentabilité-productivité' dans le secteur des soins, ils ont lancé une action commune à l'initiative de Bieke Verlinden et Dorien Meulenijzer sous le libellé : #OokMijnZorg.

Vous pouvez visionner le clip de la campagne via le lien suivant <http://tinyurl.com/jtzajss>

Observatoire des réformes européennes

Fin 2016, l'Institut syndical européen a lancé un site internet qui permet aux lecteurs de comprendre les changements fondamentaux qui se sont produits ces dix dernières années dans les Etats membres de l'UE, en matière de réformes du marché du travail, des systèmes de retraite et des activités de grève. Le site fournit des rapports nationaux pour chaque pays de l'UE et est disponible en français et en anglais à cette adresse : www.etui.org/Reforms-Watch. Un outil important pour toutes et tous !

Bonne nouvelle : libération des syndicalistes au Bangladesh

En décembre 2016, 35 syndicalistes bangladais du secteur du textile ont été arrêtés suite à des protestations organisées pour augmenter le salaire minimum. Une large campagne internationale a alors été lancée, pour dénoncer la répression exercée par le gouvernement du Bangladesh sur le mouvement des travailleurs, et réclamer la libération des travailleurs et syndicalistes emprisonnés. La FGTB y a pris part et a participé à une action symbolique organisée devant l'ambassade du Bangladesh. Cette action avait lieu simultanément dans 16 villes du monde. Une pétition a également été lancée et a récolté plus de 10.000 signatures. Tout cela semble avoir porté ses fruits : les syndicalistes et travailleurs emprisonnés sont aujourd'hui libérés ! Reste bien sûr à les soutenir dans leur combat pour un meilleur salaire et des conditions de travail décentes.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

« Europe Needs a Pay Rise » - L'Europe a besoin d'augmentations salariales

Le 15 février, la CES lançait la campagne Europe Needs a Pay Rise (l'Europe a besoin d'augmentations salariales). Après des années de modération salariale, pour ne pas dire de véritable démantèlement des salaires dans de nombreux pays européens, la CES et la FGTB estiment que le temps est maintenant venu pour nous aussi de cueillir les fruits de la reprise.

Coupes budgétaires, démantèlement des CCT et des acquis sociaux, flexibilisation du marché du travail - la seule politique que connaisse la Troïka de l'union européenne (FMI, Commission européenne et Banque Centrale Européenne) - sont notre quotidien depuis trop longtemps alors que de plus en plus d'économistes sont convaincus de la nécessité d'une augmentation des salaires pour stimuler le marché intérieur européen.

L'économie commence, doucement, mais sûrement, à redémarrer et les bénéfiques - et plus particulièrement la participation aux bénéfiques des entreprises - n'ont de cesse d'augmenter. Nous voyons beaucoup trop d'exemples en Europe d'entreprises qui réalisent des économies ou qui licencient alors que les salaires du management ne font qu'augmenter.

La campagne, ralliée par tous les membres de la CES et naturellement aussi par la FGTB, soutient qu'il est temps de bénéficier à notre tour de la reprise économique et, surtout, sociale. La campagne ne plaide pas seulement pour une augmentation de salaire directe, mais s'oppose également, entre autres, à l'écart croissant entre le management et les travailleurs, à la perte de pouvoir d'achat de ces dernières années, à la diminution de la part des salaires dans le PIB, à l'écart entre les hommes et les femmes, au démantèlement des structures des CCT...

La campagne durera deux ans et se concentrera surtout sur les médias sociaux (Twitter, Instagram et Facebook). La campagne a également son propre site Web : www.payrise.eu

Aidez-nous à diffuser les messages de la campagne, que vous pouvez suivre sur :

Instagram : ETUC CES @etucces

Twitter : @etuc_ces

Facebook : OurPayRise

bart.samyn@fgtb.be

Digitalisation - séminaire d'investigation ('fact-finding seminary') de la CES à Berlin : 14-2-2017

La digitalisation est le nouveau mot-clé en Europe. Que les choses soient claires : la digitalisation n'est pas une évolution neuve, mais une évolution continue. Mais elle s'accélère et a un impact profond sur nos conditions de vie au travail. Rien d'étonnant dès lors à ce que la FGTB, tout comme chaque syndicat en Europe, porte son attention sur ce phénomène.

La CES souhaite discuter de cette évolution partant de différents points de vue. L'aspect technologico-industriel et l'aspect social sont deux dimensions très importantes. Leur impact sur les entreprises et relations de travail ne peut être sous-estimé.

D'où le séminaire d'investigation de la CES qui se tenait à Berlin le 14 février, avec les employeurs. Outre les aspects technologiques et sociaux qui y ont été discutés, trois cas d'études étaient particulièrement intéressants.

Orange France: que l'on peut décrire comme un modèle classique, qui n'en n'est pas moins intéressant pour autant. Une CCT-d'encadre-

ment y a été conclue pour encadrer diverses nouvelles formes de travail (télétravail, droit d'être offline, ...).

Cross/Over Texas USA + monde entier: un exemple typique d'une entreprise plate-forme, avec quelques bureaux à Austin, au Texas. Sans autre bureau dans le monde entier, la majeure partie des travailleurs étant actifs comme faux indépendants. Il s'agit d'une sorte de plate-forme numérique pour une forme de travail intérimaire (le personnel reste en service chez Cross/Over, mais travaille pour d'autres entreprises).

Volkswagen Allemagne/monde : un exemple de l'approche 'commune' allemande. Avec le CE, l'entreprise travaille à un projet global pour les entreprises automobiles de l'avenir, avec trois grands volets : 1. La voiture de l'avenir ; 2. La vente de la voiture de l'avenir et 3. La production (aspects sociaux, organisation du travail, ...) de la voiture de l'avenir.

bart.samyn@fgtb.be