

ECHO

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 8, octobre 2017

■ Economie

Avis unanime du CCE relatif à une vision énergétique: la balle est dans le camp du Gouvernement

■ Entreprises

Des avancées sur le burn-out ?

■ Politique sociale

Vers une protection adéquate en accident du travail pour les télétravailleurs occasionnels ?

Budget des soins de santé : le gouvernement fédéral continue à faire fausse route

■ Ombuds social

Ryanair et le juge belge

■ Echo région Bruxelles

Sommet social du 26 septembre 2017

■ Echo région Wallonie

Nouvelle campagne de la FGTB wallonne:
1 heure de travail = 14€ minimum !

■ Echo région Flandre

Le travail de proximité décolle-t-il enfin ?

■ Europe & Relations Internationales

Conférence de l'OIT à Istanbul.
Nous n'y étions pas !

Le SETCa et l'IFSI en Indonésie

Les interlocuteurs sociaux plaident pour la régulation de la digitalisation et de l'économie collaborative

Dans l'AIP 2017-2018, les interlocuteurs sociaux avaient convenu de s'atteler à plusieurs « défis sociétaux » dans la concertation sociale. Nous souhaitons garder ce dossier en mains propres et éviter qu'il ne tombe aux mains du gouvernement (actuel). La digitalisation du travail et de l'économie est un de ces défis.

Le Conseil Central de l'Economie (CCE) et le Conseil National du Travail (CNT) ont récemment approuvé un premier rapport d'analyse qui doit servir de base pour la suite de la concertation et pour des recommandations à l'actuel gouvernement d'ici la fin de l'année.

Ce rapport d'analyse a déjà le mérite de clarifier ce débat complexe. En outre, il contient plusieurs constats communs, partagés par les employeurs et les travailleurs. Enfin, le rapport contient déjà des premières recommandations.

Concernant la digitalisation:

- « Le défi sociétal consistera à soutenir les gains de productivité tout en veillant, notamment grâce à la concertation sociale, à ce que la transition ait un impact positif sur la prospérité de tous ». Pour la FGTB, ceci implique que les gains de productivité soient répartis de façon plus équitable qu'actuellement.
- En matière d'emploi, le rapport reconnaît qu'il y a des opportunités, mais aussi de nombreux risques : « ainsi, la numérisation peut s'accompagner de certains glissements sur le marché du travail, par exemple une réduction de l'emploi moyennement qualifié. » Pour la FGTB, ceci implique qu'il faut davantage s'atteler à la réduction du temps de travail et investir fortement dans la formation.
- Un constat : de nombreuses nouvelles activités échappent aux impôts.
- L'importance d'avoir des pouvoirs publics qui utiliseront la nouvelle technologie via l'e-Government, tout en tenant compte de la fracture numérique (personnes ne disposant pas des moyens matériels ou des compétences numériques).

Concernant l'économie collaborative :

- Il convient de faire une distinction claire entre les activités et les services dans lesquels des personnes s'échangent des biens et services entre elles, sans objet commercial d'une part, et l'économie de plateforme commerciale d'autre part.
- Concernant ces plateformes commerciales, le rapport contient déjà plusieurs recommandations claires. 1) pas de nécessité d'un nouveau statut de « travailleur autonome », à côté des statuts de salarié et d'indépendant (s'il est question d'un lien de subordination, les personnes concernées doivent, selon la FGTB, bénéficier du statut de salarié, avec la protection sociale qui y est liée). 2) pour avoir plus de prise sur ces activités, les services d'inspection sociale et fiscale doivent davantage collaborer. 3) Il faut éviter la concurrence déloyale et l'inégalité de traitement sur le plan social entre ces plateformes (entre elles) et d'autres activités économiques. « C'est pourquoi, les partenaires sociaux se posent des questions quant à l'exonération fiscale et sociale, annoncée dans l'accord de cet été, pour les revenus jusqu'à 6.000 euros sur base annuelle (500 euros par mois) qui sont obtenus par le biais du travail récréatif, de fonctions spécifiques dans le secteur non-marchand (travail semi-agoral) et de services de particulier à particulier. » Ceci revient à pointer du doigt le gouvernement Michel qui veut forcer les propositions libérales visant à exonérer de cotisations sociales et fiscales les petits boulots d'appoint, avec toutes les conséquences que cela implique en termes de droits dérivés pour les travailleurs concernés, mais aussi pour les emplois réguliers, qui sont évincés du marché. Pour la FGTB, cette forme de dumping social est totalement inacceptable.

WWW.FGTB.BE

Souhaitez-vous recevoir ECHO uniquement par e-mail ou par poste? Vous voulez signaler un changement d'adresse ou de nom? [T] 02/506.82.71 • [E] patsy.delodder@abvv.be

FR - NL: Deze nieuwsbrief is ook beschikbaar in het Nederlands www.abvv.be/publicaties

La digitalisation et l'économie collaborative : défis sociétaux d'aujourd'hui et de demain

Qu'est-ce que l'économie collaborative (ou plutôt de plateformes)? Qui sont les plateformes? Quelles activités exercent-elles? Est-ce qu'elles respectent le droit social? Quels impacts sur la sécurité sociale? Comment l'emploi sera affecté par la digitalisation? Quelles compétences seront nécessaires demain sur le marché du travail?

Autant de questions sur lesquelles se sont penchés le Conseil National du Travail (CNT) et le Conseil Central de l'Economie (CCE).

Les travaux effectués par le CNT et le CCE trouvent leur origine dans l'Accord Interprofessionnel 2017-2018 dans lequel un des défis sociétaux sur lesquels les interlocuteurs sociaux avaient décidé de se prononcer était la digitalisation et l'économie collaborative. Le timing proposé était de donner un diagnostic pour juin 2017, organiser un séminaire en septembre 2017 et fournir des recommandations pour décembre 2017.

Depuis plusieurs mois, ces deux conseils ont analysé ces questions en profondeur via des auditions (Administrations, plateformes, experts en droit, cellules stratégiques, secteurs touchés, etc.), des recherches dans la littérature, des analyses approfondies dans le but d'arriver à un diagnostic de la situation en Belgique.

Avec un peu de retard, ce rapport sera disponible sur les sites du CCE et du CNT. Le premier rapport des interlocuteurs sociaux du genre touche à des questions telles que :

- l'emploi
- la fiscalité
- l'e-gouvernement
- la définition de l'économie collaborative (ou de plateforme)
- les opportunités et défis que cela représente pour l'économie, l'emploi
- les conséquences sur le travail

Les travaux se poursuivent au CNT et au CCE dans le but d'arriver à des recommandations pour la fin de l'année.

Retrouvez le rapport complet sur : www.ccecrb.fgov.be ou www.cnt-nar.be

ECONOMIE

Avis unanime du CCE relatif à une vision énergétique : la balle est dans le camp du Gouvernement

Après 28 réunions, les interlocuteurs sociaux sont parvenus à un avis unanime portant sur les défis socioéconomiques et environnementaux à relever dans le cadre d'une vision énergétique interfédérale.

Cet avis se veut être la contribution des interlocuteurs sociaux dans le débat relatif à la définition d'une Vision et d'un Pacte énergétique en Belgique qui semble enfin s'amorcer.

En effet, dans son accord d'octobre 2014, le Gouvernement Michel s'engageait à définir une vision énergétique pour la Belgique et la traduire en un Pacte pour fin 2015.

Aujourd'hui, seule une consultation a été lancée auprès des acteurs du secteur de l'énergie. La FGTB n'a pas manqué d'y répondre.

Les instances du CCE avaient pris les devants et voulaient que les interlocuteurs sociaux apportent leur contribution en jetant les balises d'une vision énergétique dont la Belgique a grandement besoin.

C'est l'objet de cet avis unanime adopté le 20 septembre dernier.

Avant tout, les interlocuteurs sociaux ont tenu à rappeler l'extrême urgence pour la Belgique de se doter d'une vision énergétique à long terme et d'un pacte énergétique interfédéral la mettant en œuvre.

C'est en 2003 que la Belgique a décidé de sortir du nucléaire en 2015. De tergiversations en manques de volonté et de courage politique, c'est toujours l'option de report qui a été privilégiée, faisant du parc nucléaire belge un des plus anciens d'Europe.

Aujourd'hui, la loi prévoit que l'ensemble du parc de production nucléaire belge devra être fermé en 2025. Vu que plus de la moitié de l'électricité en Belgique est produite par les réacteurs nucléaires belges, il est donc plus qu'urgent de savoir comment la Belgique va garantir sa sécurité d'approvisionnement après cette date. D'où la nécessité d'une vision et d'un Pacte.

Il est important de cadrer le débat dans un contexte européen et international : la Belgique a pris et prend des engagements, notamment en termes de lutte contre les changements climatiques ; l'Europe a voulu un marché de l'énergie libéralisé, ce qui implique une ouverture et des échanges bien plus importants. Ces éléments doivent bien

entendu être pris en considération dans la définition d'une telle vision.

Le cœur de l'avis consiste en l'identification et la définition de 5 défis qui doivent être relevés dans l'élaboration d'une vision énergétique :

1. sauvegarder l'avenir de la compétitivité de l'économie belge et en particulier de son industrie dans le contexte d'une transition énergétique ;
2. garantir des prix de l'énergie compétitifs et abordables pour l'ensemble des consommateurs belges ;
3. garantir une politique performante en matière de climat et d'environnement ;
4. garantir une sécurité d'approvisionnement à long terme ;
5. garantir une transition juste qui assure des emplois de qualité.

La définition de ces 5 défis a fait l'objet d'âpres et difficiles négociations. Le banc patronal étant obnubilé par la compétitivité et l'impact des prix de l'énergie sur leurs activités, avec de surcroît des tensions très fortes entre les différentes fédérations patronales et la FEB souvent aux abonnés absents.

La grande victoire du banc syndical est d'avoir inscrit la transition juste et les emplois de qualité (notamment dans le secteur de l'Energie) comme l'un des 5 défis à relever. La transition énergétique belge devra être socialement juste et ne laisser personne aux bords du chemin.

28 réunions. Un record au CCE. On serait tenté de dire une aubaine pour le Gouvernement qui peut de la sorte profiter de tous ces efforts pour élaborer, échafauder cette vision tant attendue. D'un autre côté, on sait que la concertation n'est pas la première préoccupation de ce Gouvernement. Loin s'en faut.

Avis est à consulter sur le site du CCE : <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc17-2055.pdf>

sebastien.storme@fgtb.be
giuseppina.desimone@fgtb.be

Des avancées sur le burn-out ?

Le Conseil supérieur de la santé (CSS) vient d'émettre à l'intention des autorités l'avis (n° 9.339) intitulé « Burn-out et travail » contenant des recommandations précises sur la prévention et la prise en charge du burn-out ainsi que sur le profil de compétences des professionnels confrontés à ces situations. Cf : <https://www.health.belgium.be/fr/avis-9339-burnout-et-travail>

Cet avis scientifique sur la politique en matière de santé publique, est très éclairant et permettra, nous l'espérons, d'éviter les amalgames, récupérations diverses et surtout de prendre les bonnes décisions dans des plans d'actions efficaces et efficaces.

Il propose une définition mais surtout, pour la prévention du burnout, recommande d'agir d'abord au niveau de l'organisation du travail et de réfléchir entre autres à un changement dans le modèle de société (modèle de la performance), auquel le burnout est étroitement lié, et à une organisation du travail plus « soutenable », qui se recentrerait sur la qualité du travail et renforcerait la perspective du parcours de vie des individus.

La fonction du médecin du travail doit être revalorisée. Il doit notamment être mieux formé, mais aussi être plus accessible aux travailleurs. Pour le diagnostic, pour lequel on ne dispose pas de critères établis ni d'instrument d'évaluation validé, le CSS recommande de développer un instrument de mesure valide et fiable.

Le CSS recommande également de prévoir un suivi des trajets de soins, afin de pouvoir évaluer leur impact sur le retour au travail ; étant donné les différents acteurs impliqués, il serait utile de constituer une structure de coordination entre les différents domaines concernés (emploi, santé, sécurité sociale, recherche, etc.) pour faciliter les collaborations et mettre en place des politiques cohérentes.

Parlant de cohérence, justement, le CNT ayant été chargé dans le cadre de l'AIP d'établir un plan de travail d'intervention et de prévention sur le burnout en se basant sur l'expertise existante, n'a pas manqué d'auditionner le CSS sur l'avancement de son avis, de même que dans un premier temps, un certain nombre d'institutions impliquées à différents niveaux dans la prévention du burnout.

Il s'agit de l'Institut national des allocations de maladie-invalidité (INAMI), de l'agence

fédérale des risques professionnels (FEDRIS), de la Direction de la Recherche sur l'Amélioration des Conditions de Travail (DIRACT) au sein de la Direction générale Humanisation du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) et, enfin, du Conseil supérieur de la Santé.

Dans un second temps, des praticiens reconnus dans le traitement du burnout, ainsi qu'un certain nombre de services externes de prévention et de protection au travail ont été entendus.

Le CNT, après avoir réalisé ces nombreuses auditions, a proposé en juillet 2017 (par lettre au 1er Ministre, aux vice-premiers ministres et à M. De Block,) de lancer 2 appels pour des projets-pilotes, dont un en matière de prévention primaire du burnout, en exécution de l'AIP, et l'autre en matière d'organisation du travail tournée vers l'avenir.

Le CNT a insisté sur l'importance de donner toutes ses chances à cette initiative des interlocuteurs sociaux et de ne pas adopter entretemps de mesures unilatérales sur ces thèmes.

Dans ce cadre, la proposition du ministre Peeters de mettre en place des « burnout coaches » à partir du 1er janvier 2018 au niveau des secteurs et des entreprises nous semble moins cohérente. Cette fonction de burnout coach est questionnée par les interlocuteurs sociaux, par manque de clarification sur leur rôle précis, de définitions et de description des compétences, de contradiction possible avec la liberté de choix thérapeutique.

La FGTB marque à cet égard son soutien au rôle et aux compétences des services externes de prévention et de protection qui doivent être renforcés sur cette thématique importante.

bruno.melckmans@fgtb.be

Un outil syndical pédagogique FGTB pour vous aider à tirer un maximum du diagnostic mobilité sur lequel vous allez obligatoirement donner votre avis !

Comme tous les 3 ans, votre conseil d'entreprise ou votre comité de concertation est appelé à obligatoirement donner son avis sur le diagnostic fédéral mobilité « déplacement domicile-lieu de travail ». Si cela n'a pas encore été fait, votre employeur a jusqu'à fin novembre pour vous interpeller. C'est pourquoi la FGTB met à la disposition de ses délégués un outil syndical pédagogique pour vous aider très concrètement à rendre cet avis dans l'organe où vous siégez et mettre sur la table des améliorations en matière de mobilité, comme par exemple le remboursement intégral des frais de déplacement ou un parking pour vélo. Il vous explique tout ce que vous voulez savoir : vos droits sur ce diagnostic fédéral, sur le cadre fiscal et parafiscal des frais de déplacement pour vous aider à convaincre votre employeur. Il vous donne des tuyaux, des conseils pour agir et pour soutenir votre action syndicale. Il vous présente comment vous pouvez compter sur les trois interrégionales de la FGTB en matière de mobilité et finalement tout ce qu'il est nécessaire de savoir sur les accidents du travail sur le chemin du travail (plus de 20.000 victimes tous les ans !). Enfin, le diagnostic vous livre des données très intéressantes sur la flexibilité des temps de travail dans votre entreprise.

N'hésitez pas à prendre connaissance de cet outil sur le site www.fgtb.be

La Cour Constitutionnelle donne son aval aux flexijobs

Le 28 septembre, l'arrêt dans la procédure entamée en front commun syndical contre le régime légal des flexijobs a été prononcé. À notre grand étonnement, la Cour donne son aval au régime des flexijobs. Dans l'arrêt (n°107/2017), motivé de manière très succincte, les arguments apportés par les syndicats ne sont pratiquement pas pris en considération.

La Cour reprend tout simplement l'argumentation du gouvernement. Elle fait référence à son « large pouvoir d'appréciation » au niveau socio-économique et elle se contente du fait que les flexijobs exigent un « emploi quasiment à temps plein » (4/5e).

Le fait que cet « emploi quasiment à temps plein » ne puisse pas être contrôlé au moment où le travailleur exerce un flexi-job (pendant le trimestre T) est sans importance. Le fait que le gouvernement ait décidé d'ouvrir le régime des flexijobs aux pensionnés et de l'élargir au commerce, rend le tout encore plus difficile à accepter

Deux petits points positifs néanmoins dans cet arrêt : premièrement, la revendication d'un enregistrement quotidien des présences dans les secteurs sans caisse enregistreuse et deuxièmement, la précision que les entreprises faisant travailler un de leurs propres travailleurs comme flexitraitement par le biais de différentes sociétés transgressent la loi.

■ POLITIQUE SOCIALE

Vers une protection adéquate en accident du travail pour les télétravailleurs occasionnels ?

La loi concernant le travail faisable et maniable a précisé les droits et obligations de l'employeur et du travailleur en matière de télétravail occasionnel. Elle vise à assurer le maintien du niveau général de protection, tout en évitant des charges administratives supplémentaires. Ainsi, les conditions du télétravail occasionnel ont été conçues de manière très souple. Il peut être réalisé au domicile ou dans un autre lieu choisi par le télétravailleur, dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise, mais sans devoir respecter strictement son horaire. Les hypothèses visées sont larges : grève, panne, visite médicale, etc. La demande doit être introduite dans un délai raisonnable, mais aucun formalisme n'est requis. Seul l'employeur, en cas de refus, doit s'expliquer par écrit.

Cette souplesse n'est toutefois pas de mise en cas d'accident de travail. En effet, faute de texte spécifique, les dispositions en matière de télétravail structurel s'appliquent au télétravail occasionnel. Le travailleur bénéficiera

de la présomption que l'accident est survenu pendant l'exécution du contrat de travail, si le lieu du télétravail, et la période de la journée où il est exercé, sont prévus par écrit. Ces exigences sont difficilement conciliables avec les pratiques informelles de télétravail occasionnel en entreprise. C'est pourquoi un groupe de travail de Fedris a envisagé de les assouplir. Pour qu'il y ait présomption, l'écrit resterait nécessaire mais il pourrait être individuel ou générique, la politique de l'entreprise pouvant se déduire d'une note au personnel, d'un règlement d'ordre intérieur, d'une circulaire, d'une CCT, etc. Cette solution permettrait d'assurer, outre l'égalité entre les différentes catégories de travailleurs, une certaine sécurité juridique en cas d'accident. L'article 7 de la loi sur les accidents du travail pourrait être modifié en ce sens. A suivre.

isabelle.doyen@fgtb.be

Budget des soins de santé : le gouvernement fédéral continue à faire fausse route

Le conseil général de l'INAMI s'est prononcé le 9 octobre sur une proposition globale relative au Budget des soins de santé en 2018. La FGTB s'est prononcée contre cette proposition de Budget, alors que les organismes assureurs, les prestataires de soins, les autres syndicats et la FEB ont voté pour.

Les représentants de la FGTB ont voté contre ce Budget car il impose une économie de 238 millions € en 2018, résultant de plusieurs décisions du Gouvernement fédéral : norme de croissance limitée à 1,5%, blocages structurels supplémentaires, pacte conclu avec l'industrie pharmaceutique, ...

Ces mesures d'économies sont imposées alors que les mesures passées décidées par le Gouvernement Michel imposent un sous-financement des soins de santé : c'est déjà plus de 1 milliard € d'économies nettes qui ont été imposées depuis 2015, et la norme de croissance est limitée à 1,5% alors que le Bureau du Plan estime que l'évolution normale des dépenses à politique constante serait en croissance de 2,2% par an !

Ces mesures d'économies imposées ont des répercussions directes sur les patients (tiers payant spécialistes, augmentation du maximum à facturer...) et indirectes aussi (déconventionnements de médecins ; suppléments

en ambulatoire...) et sur le personnel des soins de santé, qui commencent à fort se faire sentir, ce que nous ne pouvions accepter !

Car des alternatives sont possibles. Ainsi, ne fut-ce que s'il n'y avait pas d'économies imposées en plus de la norme de croissance limitée à 1,5%, et si le pacte avec l'industrie pharmaceutique était intégralement respecté, ce serait plus de 100 millions € qui seraient dégagés pour 2018 et qui pourraient être utilisés pour de nouvelles mesures positives dans différents secteurs, visant à améliorer l'accès de tous à des soins de qualité.

Mais plus fondamentalement, nous avons estimé que le Gouvernement Michel faisait fausse route en imposant des économies dans les soins de santé alors que les besoins sont en hausse, plutôt que de rechercher de réelles solutions quant aux moyens de financement de soins de santé efficaces et répondant aux besoins de la population.

C'est pourquoi, en dépit des propositions pragmatiques du comité de l'assurance dans le carcan imposé par le Gouvernement fédéral, la FGTB n'a pas estimé possible de voter pour le Budget 2018 proposé pour les soins de santé.

anne.panneels@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Ryanair et le juge belge

La compagnie low cost bien connue, tant pour écraser les prix que les droits sociaux, a perdu une bataille juridique devant la Cour de Justice de l'Union européenne.

Dans cette affaire, des travailleurs engagés en tant que personnel de cabine avaient assigné Ryanair, suite à la rupture de leur contrat, devant les juridictions belges afin d'obtenir le paiement d'indemnités prévues par le droit du travail belge.

Ryanair, de son côté, estimait que le juge belge n'était pas territorialement compétent au motif que les contrats de travail, rédigés en langue anglaise et régis par le droit irlandais, contenaient une clause attributive de juridiction en faveur des juridictions irlandaises.

C'est dans ce contexte que la Cour du travail de Mons a interrogé la Cour de justice sur l'interprétation à donner à la notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail » prévue dans le règlement européen sur la compétence judiciaire en matière civile et commerciale.

Dans son arrêt, la Cour rappelle que ces règles concernant la compétence judiciaire ont pour objectif de protéger la partie contractante la plus faible en permettant au travailleur d'assigner son employeur devant

le tribunal du lieu dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail.

La Cour en déduit que la clause contractuelle qui désigne les tribunaux irlandais n'était pas opposable au travailleur.

Ensuite, concernant la notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail », la Cour se réfère à sa jurisprudence constante selon laquelle il s'agit du « lieu où le travailleur s'acquitte de fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur ». Pour déterminer concrètement ce lieu, la Cour précise qu'il appartient à la juridiction nationale de se référer à un faisceau d'indices tels que le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, celui où il rentre après ses missions, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail.

La Cour en déduit qu'en l'espèce les juridictions belges sont bien compétentes pour traiter du litige.

Il s'agit là d'une première victoire contre les pratiques de dumping social de Ryanair.

CJUE, 14/09/2017, C-168/16 et C-169/16

jean-francois.macours@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Sommet social du 26 septembre 2017

Comme chaque année à la rentrée parlementaire, le gouvernement et les interlocuteurs sociaux bruxellois se sont réunis en 'Sommet social' afin de faire le point sur les avancées de la Stratégie 2025. Syndicats et patrons bruxellois ont tiré un bilan positif de la méthode de travail dite des « Priorités partagées ». Il s'agit, pour rappel, des concertations pouvoirs publics/interlocuteurs sociaux menées en amont des délibérations gouvernementales, sur un certain nombre de grands chantiers prioritaires. Ce « co-travail » inédit a pour objectif de vérifier l'existence d'un consensus (et de le rechercher) sur les grandes orientations de chacun des dossiers visés. La mise en œuvre de cette nouvelle pratique a incontestablement 'fluidifié' le dialogue interlocuteurs sociaux / gouvernement, concernant notamment la réorganisation des stages ou encore la réforme des politiques 'groupes-cibles'.

Autre constat : un certain nombre de mesures sont en bonne voie de concrétisation, comme la mise en chantier d'un Plan industriel bruxellois -que la FGTB appelle tout

particulièrement de ses vœux-, la conclusion d'accords sectoriels en matière d'emploi, de formation et de développement économique, l'intégration de la formation des classes moyennes au sein de l'opérateur public de formation professionnelle (Bruxelles-Formation) ou encore les grands investissements en matière de mobilité.

En revanche, les interlocuteurs sociaux ont dû inviter le gouvernement à initier d'urgence, conformément aux engagements souscrits, la création de cellules de reconversion emploi-formation et la réforme du dispositif des chèques-ALE.

Enfin, ils ont pointé deux dossiers où la concertation a particulièrement fait défaut : la réforme fiscale bruxelloise et les matières sociales/santé en général (notamment la création d'Iriscare, la réforme des allocations familiales et l'instauration d'une assurance-autonomie). Le gouvernement s'est engagé à y remédier...

eric.buysens@fgtb.be

Marchés publics et dumping social

Le Centre de droit public de l'ULB organise le mercredi 29/11/2017 de 13h à 17h une après-midi d'études sur le thème « Marchés publics et dumping social » dans la Salle Dupréel - Bâtiment S (2ème niveau), Avenue Jeanne 44 -1050 Bruxelles.

Renseignements et inscription auprès de Mme Nadia Seront (cdp@ulb.ac.be).

En marge de la Stratégie 2025

Les interlocuteurs sociaux ont attiré l'attention du gouvernement d'une part sur le vaste chantier du logement, d'autre part, en matière de grands investissements, sur l'urgence de prendre toutes mesures empêchant la transformation du quartier du Palais de Justice (place Poelaert) en un vaste chancre urbain. Dans le dossier du survol de Bruxelles, ils ont réclamé la mise en place d'une concertation politique étroite, à laquelle ils entendent bien être associés. Ils y participeront dans un esprit constructif.

A découvrir : #Fightfor14 ! LE SAVIEZ-VOUS ?

Aujourd'hui, le salaire minimum légal est encore sous la barre des 10€/h, soit seulement 1340€ net pour un temps plein.

15% de travailleurs (dont une majorité de travailleuses) gagnent à peine plus que ce montant.

La FGTB wallonne porte la revendication d'un salaire minimum interprofessionnel à 14€/h, soit 1600€ net/mois pour un temps plein.

Parce qu'augmenter le salaire minimum, c'est plus d'hommes et de femmes qui vivent dignement... Plus d'efficacité économique... Plus de bien-être...

Découvrez la vidéo de 2 min portant la revendication de la FGTB wallonne sur l'augmentation du salaire minimum à 14€ sur :

www.fgtb-wallonne.be.

N'hésitez pas à partager la vidéo sur les réseaux sociaux :

www.facebook.com/fgtbwallonne -
www.twitter.com/FGTBwallonne

Bientôt disponibles : nos vidéos et dossiers sur l'impôt, le service public et le temps de travail.

■ ECHO REGION WALLONIE

Nouvelle campagne de la FGTB wallonne : 1 heure de travail = 14€ minimum !

En Belgique, aujourd'hui, le salaire minimum légal n'est que de 9,65€ brut/heure ! Soit à peine 1340€ net pour un salarié vivant seul et travaillant à temps plein. Un montant clairement insuffisant pour faire face au coût de la vie et aux dépenses de tous les jours : logement, énergie, transports, frais médicaux, alimentation, communications, loisirs et culture...

Si le nombre de travailleurs ayant un salaire correspondant exactement à ce montant est assez restreint, près de 15% des travailleurs (dont une majorité de travailleuSEs) gagnent à peine plus que ces 1340€ net.

La FGTB wallonne propose d'augmenter le salaire horaire minimum de 9,65 € à 14 €. Pour changer radicalement les choses, rendre la société plus juste et la machine économique plus efficace, l'augmentation des bas salaires est nécessaire et tout à fait possible. Ce n'est pas la crise pour tout le monde, les moyens financiers sont là... Il suffit d'aller les chercher !

14€ pour qui ?

1340€ en poche en fin de mois pour une personne isolée travaillant à temps plein est une situation inacceptable. Cette situation est en outre aggravée par l'explosion des contrats précaires et des temps partiels (plus d'1/3 des salariés). Cette flexibilisation du marché de l'emploi concerne principalement les fonctions les moins valorisées et dont les rémunérations sont les plus basses : nettoyage, aides à domicile, vente, horeca... Résultat : des études et l'analyse des statistiques nationales montrent qu'au moins 40% des travailleurs ont du mal à joindre les deux bouts. Il apparaît donc indispensable de relever le niveau de revenus de ces travailleurs.

14€ pour quoi ?

Pour vivre plus dignement

Pour permettre à toutes et tous de faire face à leurs besoins, nous estimons que l'ensemble des ménages devraient être en capacité d'assumer un niveau de dépenses de l'ordre de 30.000€ brut/an. Soit 14€ brut/heure... Cela peut être dénoncé comme étant irréaliste ou indécent par certains, pourtant cela correspond à un salaire mensuel brut de 2.300€, soit un peu moins de 1.600 € net .

Pour plus d'efficacité économique

Sur les 20 dernières années, si l'on ne tient pas compte de l'indexation automatique (simple alignement légal des salaires sur le coût de la vie), le salaire horaire moyen

n'a progressé que de 9%. Quant au salaire minimum légal, il n'a lui progressé, hors indexation, que de 3,5%. Cette stagnation du salaire minimum le fait décrocher par rapport à l'évolution du salaire médian, ce qui signifie un accroissement des inégalités. Le salaire minimum interprofessionnel belge ne protège donc pas contre la pauvreté.

Sur la même période, les dividendes distribués aux actionnaires ont quasi triplé, passant de 18 milliards € en 1995 à 50 milliards € en 2014 ! Si l'on ne se concentre que sur les dividendes nets (montants versés directement à des personnes physiques, soit des actionnaires « en chair et en os ») il reste encore 18 milliards €/an !

18 milliards € qui sont le fruit du travail fourni par les salariés et auxquels ils n'ont pas droit ! Ne serait-il pas temps de mieux redistribuer les richesses entre revenus du travail et revenus du capital ?

Cette redistribution est le nerf de la guerre dans un contexte où les inégalités de revenus atteignent des niveaux insoutenables . Il s'agit évidemment d'une mesure de justice sociale. Mais c'est aussi une question d'efficacité économique.

Pour plus de bien-être

Revaloriser les salaires les plus bas, c'est tout d'abord une mesure concrète permettant de lutter contre la précarité et les inégalités sociales. La revalorisation substantielle du salaire minimum que nous revendiquons va permettre à 15% des travailleuses et travailleurs à temps plein et à une large majorité des travailleuses et travailleurs à temps partiel de voir leur niveau de vie augmenter.

Mais cette mesure ne sera pas seulement bénéfique pour ces personnes, elle va aussi profiter à l'ensemble des citoyens et de la collectivité. En outre, plus de salaire, c'est plus de moyens pour la sécurité sociale et les services publics.

Retrouvez le dossier pédagogique complet sur : www.fgtb-wallonne.be

communication@fgtb-wallonne.be

¹ Le net peut varier en fonction du niveau de précompte professionnel, lui-même dépendant de la situation familiale du travailleur.

² Une économie au service des 99 %, Oxfam, 2017.

Le travail de proximité décolle-t-il enfin?

Avec l'approbation le 29 septembre 2017 du décret sur le 'wijk-werken' (travail de proximité), la réforme du système ALE a atteint sa phase finale. En 2014, cette matière a été attribuée au ministre de l'emploi Philippe Muyters qui, à deux reprises, a reporté toute l'opération de renouvellement. Le gouvernement flamand espère enfin pouvoir faire décoller le système au 1er janvier 2018.

Autre groupe de demandeurs d'emploi

On retrouve deux groupes de demandeurs d'emploi dans le 'wijk-werken'. Le premier groupe de moins en moins nombreux est constitué de demandeurs d'emploi pour qui un nombre limité d'heures de prestations professionnelles est et reste probablement la seule option possible. Ce groupe peut être occupé dans le 'wijk-werken' pour une durée indéterminée. Le maintien de cette option pour les demandeurs d'emploi dits « résidents » est un des acquis que nous avons pu obtenir grâce à nos actions syndicales fin 2016.

Le 'wijk-werken' est néanmoins axé sur un nouveau groupe de demandeurs d'emploi qui a besoin d'une expérience de travail à temps partiel, et ceci pendant maximum douze mois.

Le groupe total des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'allocations qui peut accéder au système, est limité à 7.291 personnes. En cas de dépassement, il y a une cotisation de responsabilisation de 6.000 euros par personne à payer. Le VDAB met tout en œuvre pour réduire au maximum ce groupe de demandeurs d'emploi dits « résidents ».

Pas d'alternative pour les non-intégrables

Malgré tous les efforts d'activation, d'accompagnement et de formation, il demeure un groupe de demandeurs d'emploi qui continuera à l'avenir à être très éloigné du marché du travail. Le système ALE était, pour eux, la seule forme de travail envisageable. Cette option disparaît maintenant progressivement pour ce groupe.

Chercher de nouveaux organisateurs locaux

Le VDAB a fait le Tour de la Flandre avec la VVSG (Union Flamande des Villes et Communes) pour convaincre les administrations locales d'intégrer le nouveau 'wijk-werken'. Le décret stipule que les anciennes struc-

tures ALE doivent être remplacées par des associations intercommunales qui ont une portée plus large et dans lesquelles les communes choisissent de façon autonome si elles veulent octroyer un rôle aux partenaires sociaux. Les villes et communes sont encouragées en ce sens en leur donnant une large liberté et en leur proposant un retour financier élevé. Le rôle des syndicats est davantage réduit du fait que le paiement des chèques 'wijk-werken' ne sera plus pris en charge par les organismes de paiement, mais sera exécuté par le VDAB même.

Avec quel personnel?

Le VDAB ne détachera que 100 des 275 fonctionnaires ALE transférés vers les nouveaux organisateurs du 'wijk-werken'. Les communes devront concrétiser elles-mêmes ce cadre administratif, avec leurs propres moyens. Le ministre Muyters veut que le 'wijk-werken' devienne une mesure d'activation, mais contrairement à toute construction méthodique répondant à un critère de participation, aucun accompagnement, ni support technique sur le terrain n'est ici prévu. Si les communes veulent rectifier le tir localement et incorporer un soutien, elles devront utiliser leurs propres moyens pour financer un job coach.

Conclusion

Par la suppression des ALE, un instrument très accessible disparaît pour un grand groupe de demandeurs d'emploi vivant dans la précarité. Actuellement, il n'y a pas d'alternatives et le ministre reste aveugle à la réalité et, en supprimant cette option, il coupe à nouveau dans les revenus les plus bas.

steven.genbrugge@vlaamsabvv.be

Brussels Airport Forum 2040

Fin 2016, Brussels Airport Company (BAC) a communiqué sa Vision 2040. Selon ses propres dires, il s'agit d'une « vision à long terme sur le développement de l'aéroport national, basée sur les évolutions prévues au niveau sociétal, démographique et économique dans le monde en général, et dans le secteur du transport aérien en particulier. »

Le Forum 2040 a été fondé afin de présenter cette vision aux acteurs sociaux et aux citoyens, qui se sont réunis ou non dans des comités d'action. Il s'agit d'une « plateforme de dialogue » dans laquelle 80 participants spécifiquement sélectionnés pourront formuler leurs remarques par rapport aux projets pour l'aéroport.

Pendant trois sessions thématiques, les participants pourront donner leur avis sur la vision élaborée par BAC concernant les changements d'infrastructure sur les pistes de décollage et d'atterrissage, la gestion de la mobilité (qui est déjà problématique dans la région) et le développement économique sur et autour de l'aéroport. Le Forum sera clôturé avec une session plénière pendant laquelle les principales conclusions du trajet de participation seront résumées.

La FGTB Flamande (Vlaams ABVV) est favorable à cette initiative de BAC par laquelle les acteurs et citoyens ont un apport à fournir dans le développement de leur vision stratégique. Nous y participerons avec beaucoup d'enthousiasme. Parallèlement, nous nous demandons dans quelle mesure les inquiétudes formulées par les citoyens et les acteurs lors du Forum 2040 auront un impact réel sur l'élaboration concrète de la vision de BAC.

À suivre en tout cas.

L'IFSI se renforce au Kenya

L'IFSI, l'institut de coopération syndicale soutenu par la FGTB, s'engage dans l'expansion de l'éducation ouvrière au Kenya. Les 28 et 29 septembre, l'IFSI a organisé à Nairobi un séminaire de lancement sur l'expansion du PANAF au Kenya. PANAF est un programme syndical panafricain d'éducation ouvrière. Près de 40 responsables syndicaux membres de COTU-K et représentant tous les secteurs de la vie économique kenyane étaient présents pour participer à cet événement. Ce fut une occasion pour rappeler l'objectif politique de ce programme, qui vise à construire l'unité syndicale à tous les échelons (entreprise, secteur, national et continental) ainsi que l'importance de construire une organisation syndicale forte, capable de fournir une éducation permanente et populaire à tous ses travailleuses.

Membre actif du PANAF, l'IFSI n'a cessé – depuis son adhésion à ce programme en 2012 – d'accroître son implication pour assurer une durabilité et couvrir un plus grand nombre de pays africains. Présent dans 18 pays d'Afrique francophone, anglophone et lusophone, le PANAF renforce les organisations syndicales africaines afin qu'elles puissent conscientiser et former tous leurs affiliés sur les différents enjeux du monde du travail sur le continent. C'est ainsi que dans son programme 2017-2021, l'IFSI accentue la présence de ce programme en doublant le budget disponible au Kenya.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Conférence de l'OIT à Istanbul. Nous n'y étions pas !

La Conférence européenne de l'OIT a lieu tous les quatre ans et vise à discuter en tripartite de la politique de l'OIT dans les 51 pays « de l'Atlantique à l'Oural ».

Le Conseil d'Administration de l'OIT avait décidé d'organiser sa 10e édition en Turquie du 2 au 5 octobre 2017. Depuis lors, sous le couvert de l'état d'urgence, le régime turc n'a eu de cesse de violer de manière de plus en plus grave les libertés syndicales et les droits des travailleurs, comme l'a d'ailleurs dénoncé le Comité des Experts de l'OIT dans son récent Rapport.

125-000 fonctionnaires, professeurs, journalistes, salariés du non-marchand et de certaines entreprises d'Etat... ont été licenciés ou mis à pied, voire incarcérés, sans possibilité de recours auprès de la justice. Amnesty International a dénoncé des cas de tortures et de mauvais traitements. Plusieurs cas d'interdiction ou de répression de grèves et de manifestations ont été rapportés. Des syndicats ont été fermés et leurs biens confisqués. L'Etat d'urgence risque aussi d'être utilisé pour faire passer de lois de régression

sociale. Alors que les graves problèmes liés à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail et la précarisation des travailleurs dans les agences intérimaires sont relégués au second plan des préoccupations gouvernementales.

Le gouvernement s'attaque aussi à certains entrepreneurs en confisquant et en mettant sous administration judiciaire les biens de 4.000 entreprises.

Faut-il tenir la Conférence dans un pays aussi controversé? Oui selon les employeurs et les gouvernements qui ont refusé de la reporter ou de la déplacer dans un autre pays. Face à cette situation, la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Confédération européenne des syndicats (CES) ont décidé d'organiser le boycott de la Conférence par les syndicats. Comme d'autres organisations syndicales européennes, la FGTB s'est jointe à ce mouvement.

thierry.aerts@fgtb.be

rafael.lamas@fgtb.be

Le SETCa et l'IFSI en Indonésie

Dans le cadre du nouveau projet en Indonésie du SETCa et de l'IFSI en collaboration avec trois syndicats locaux du textile, le SETCa, l'IFSI et les partenaires syndicaux indonésiens ont organisé ensemble une journée d'étude le 5 octobre 2017.

Les syndicats font face à de grands défis internationaux. Les travailleurs doivent s'organiser dans un contexte de mondialisation, avec des multinationales de plus en plus fortes, des changements au niveau des modes de production et de l'organisation du travail, mais également avec une immigration croissante. Sur les 3 milliards de travailleurs dans le monde, la moitié n'a pas de contrat de travail. 780 millions de travailleurs gagnent moins de deux dollars par jour. Parallèlement, huit hommes possèdent l'équivalent de ce que possèdent les 3,6 milliards de personnes les plus pauvres.

Ces dernières années, nous avons constaté que les employeurs remettent de plus en plus en question les normes internationales du travail, le droit de grève ou le droit aux négociations collectives et ce, à l'échelle internationale. L'OIT doit obtenir la compétence

de veiller à ce que toutes les multinationales respectent les normes, comme elle le fait déjà pour différents pays. La FGTB vise à une solidarité forte au-delà des frontières nationales. Grâce à l'IFSI, plus de 30 syndicats sont renforcés structurellement en Afrique, en Amérique latine et également en Asie.

Dans ce cadre, les centrales de la FGTB aussi prennent leurs responsabilités. Grâce à ce projet avec le SETCa, la FGTB est de nouveau active sur le continent asiatique, pour la première fois depuis 2011 avec un projet de collaboration syndicale. C'est un projet syndical international dans lequel le SETCa, l'IFSI et les syndicats indonésiens s'engagent en tant que partenaires pour des conditions de travail meilleures et plus sûres dans le secteur textile. Le projet met l'accent sur les accords de protocole autour de la sécurité de l'emploi et les salaires minimums que les syndicats en Indonésie sont en train de négocier avec les marques de vêtements. Parallèlement, l'on travaille aussi sur le renforcement des capacités des syndicats impliqués.

frederik.cappelle@ifsi-isvi.be