

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 1, janvier 2018

■ Economie

Un avis unanime à la commission de l'indice pour améliorer la représentativité de l'indice des prix à la consommation national

Energie: évolution de la Charte des comparateurs de prix

■ Entreprises

Confidentialité au CE : statistiques, règle de base et dérogation

■ Politique sociale

L'indemnité pour un travail plus léger exonérée de cotisations sociales : avis divisé du CNT
Rencontre entre juges et conseillers sociaux

■ Ombuds social

On ne badine pas avec l'indemnité de licenciement CEP

■ Echo région Bruxelles

L'emploi des Bruxellois se précarise...

■ Echo région Wallonie

Les Etats généraux du Travail se poursuivent en 2018

■ Echo région Flandre

Migration économique

■ Europe & Relations Internationales

Socle social européen : de la rhétorique à l'action ?

Soutenons les syndicalistes libres en Iran

Plus de net en janvier ? Oui, mais vous le paierez vous-même !

Le gouvernement Michel nous annonce que ce mois-ci, nous recevrons en moyenne 32 euros de plus sur notre compte. Grâce au résultat du tax-shift, souligne-t-il.

En théorie, le tax-shift implique un glissement des impôts d'une assiette (par exemple, le travail) vers une autre (par exemple, la fortune). Il ressort pourtant des chiffres de la Banque nationale et du FMI que le tax-shift n'entraîne pas un glissement de fiscalité, mais un trou de 4,8 milliards d'euros.

L'actualité nous montre comment le gouvernement financera ses cadeaux. Depuis peu, on sait qu'à partir de 2019, un pensionné sur 5 verra sa pension diminuer à la suite de cette mesure (ceci concerne les travailleurs qui sont entrés dans la vie active avant leur 20ème anniversaire). Sans parler de l'importante réforme des pensions sur la base du système à points qui doit encore intervenir grâce à laquelle le gouvernement souhaite épargner 10 milliards d'euros.

Il semble par ailleurs que nous ayons des pertes de mémoire. Il y a deux ans, nos salaires ont connu un saut d'index. Cela signifie 2% de salaire en moins. Chaque mois. Sans saut d'index, un salaire moyen aurait été aujourd'hui plus élevé de 32 euros nets.

Ironique n'est-ce pas ? D'un côté, on nous retire 32 euros de salaire et de l'autre on nous les rend deux ans plus tard. C'est apparemment un raisonnement qui tient la route pour les néolibéraux. Tout d'abord, il y a la perception. Le saut d'index, le gel des salaires, se remarquent à peine. Mais quand on reçoit un peu plus en net sur sa feuille de paie, cela se voit immédiatement. Une aubaine pour le gouvernement en vue des élections.

Ensuite, il y a une composante idéologique. Avec le saut d'index, le coût salarial pour les entreprises a diminué de 3 milliards d'euros. Les entreprises ont promis des emplois en échange, mais nous n'en n'avons pas vu grand-chose : notre taux d'emploi figure parmi ceux qui évoluent le plus lentement en Europe. Les dividendes distribués, par contre, ont augmenté, selon la Banque nationale, de 20 à 28 milliards d'euros. Un pur hasard ?

Puis, il y a l'autre fétiche de la droite : moins de collectivité, moins de solidarité. La fiscalité change pour les salariés, il y a moins de cotisations sociales pour les entreprises... et tout cela est compensé. Mais au fait, par quoi, exactement ?

Avec le tax-shift, il manque 4,8 milliards d'euros dans les caisses de l'Etat. Ceci, sans parler de la diminution de l'ISoc qui laisse un trou supplémentaire de près de 1,2 milliard d'euros dans le budget (tout en rapportant, par contre, 5 milliards aux entreprises). Si l'on y ajoute les autres décisions de l'Accord d'été, comme l'élargissement des flexi-jobs et les petits boulots d'appoint non-taxés – dont même les employeurs disent qu'ils anéantiront les emplois ordinaires et hypothéqueront la sécurité sociale, on voit poindre à l'horizon des déficits supplémentaires. Autant de mesures qui amaigrissent l'Etat et donc, la pensée collective.

Avec le saut d'index, vous avez financé vous-même ce petit montant net sur votre feuille de paie de janvier. Et vous le paierez encore à l'avenir, sous forme d'une pension moins élevée, moins de soins de santé, moins d'infrastructures et de services publics de qualité, plus de TVA et plus d'accises. Sinon, comment pensez-vous que les déficits seront comblés ?

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

Nouveaux barèmes du précompte professionnel et adaptation du module de calcul sur le site FGTB

Les nouveaux barèmes du précompte professionnel qui sont d'application à partir du 1er janvier 2018 sont repris sur www.fgtb.be.

Ces nouveaux barèmes sont basés sur l'AR du 10 décembre 2017 publié au Moniteur belge du 15 décembre 2017.

Suite aux modifications légales intervenues dans le cadre de l'opération 'tax shift' du Gouvernement, ce barème intègre, d'une part, les modifications en ce qui concerne le calcul des frais professionnels forfaitaires, le barème de base et, d'autre part, la gel de l'indexation des réductions d'impôt pour les pensions et autres revenus de remplacement.

En outre, certains autres paramètres (quotité exemptée d'impôt, tranches d'imposition, ...) du calcul de l'échelle du précompte professionnel ont également été indexés. Par ces biais, comme chaque année, les revenus nets des travailleurs et fonctionnaires vont s'inscrire à la hausse en janvier 2018.

La barème du précompte professionnel reflète l'impôt qui sera dû en 2018 sur base des barèmes en vigueur sur les rémunérations, pensions et prépensions payées par mois.

Une simple règle de trois est appliquée pour les salariés qui sont payés par 15 jours ou à la semaine.

Le module de calcul du salaire net qui se trouve sur notre site a bien évidemment également été adapté, pour tenir compte des nouveaux barèmes qui sont appliqués aux rémunérations accordées à partir de ce 1er janvier 2018.

ECONOMIE

Un avis unanime à la commission de l'indice pour améliorer la représentativité de l'indice des prix à la consommation nationale

Chaque fin d'année depuis 2013 (date de la dernière grande réforme), la commission de l'indice doit remettre un avis au Ministre de l'économie concernant l'indice et son mode de calcul. Cet avis se base sur le programme de travail qui est défini, en commun, au sein de cette commission chaque début d'année. Dans ce cadre, les membres de la commission de l'indice s'accordent sur les sujets qui seront traités durant l'année par l'Administration pour assurer voire améliorer la représentativité de l'indice des prix à la consommation nationale (IPC).

L'avis 2017 porte sur les principaux points suivants :

- L'enquête sur le Budget des Ménages 2018 qui est la source primaire de l'indice prendra mieux en compte les dépenses des personnes âgées via un élargissement de l'échantillon avec des ménages de personnes âgées de 77 ans et plus (qui n'étaient pas captés jusqu'à présent).
- L'Administration va élargir l'échantillon des loyers privés pour aboutir à un échantillon représentatif du parc locatif. De même, l'Administration continue de prendre en compte la mobilité résidentielle. A partir de 2018, les dépenses pour le syndic (frais

commun dans un immeuble avec plusieurs habitations) seront prises en comptes dans l'indice des prix à la consommation.

- Nouveaux témoins : détecteur de fumée, frais de syndic, semelles orthopédiques, appareil aérosol, glucomètre, frais de location des appareils contre l'apnée du sommeil, entretien ordinateur, orchidée, streaming, cours particuliers et pédicure.
- Témoins supprimés : DVD vide, azalée et alstroemeria.
- Les profils de consommation utilisés pour les dépenses de télécoms seront actualisés à partir de janvier 2018. En effet, ceux-ci dataient de 2012 et étaient donc dépassés (car les comportements évoluent vite dans ce domaine ces dernières années)
- L'Administration travaille sur une brochure explicative du calcul de l'IPC qui sera disponible en 2018.

Sur base de ces éléments, le banc syndical a approuvé l'avis car nous sommes confiant que l'Administration travaille activement pour améliorer la représentativité de l'indice.

giuseppina.desimone@fgtb.be

Energie: évolution de la Charte des comparateurs de prix

Le marché de l'électricité a été libéralisé en Belgique le 1er janvier 2007.

L'objectif de cette libéralisation était de permettre aux consommateurs de souscrire un contrat de fourniture auprès de l'entreprise de leur choix et de réaliser des économies en comparant les offres de ces fournisseurs.

S'en est rapidement suivi une grande difficulté pour le consommateur de s'y retrouver dans la jungle des tarifs proposés. Pour répondre à ce problème, nombre de comparateurs de prix en ligne ont commencé à fleurir sur le net. Ces comparateurs de prix en ligne fournissent des informations permettant aux consommateurs de choisir le produit qui leur convient le mieux.

Mais le consommateur doit avoir la garantie que le service qu'il utilise soit indépendant, transparent, correct et fiable. Pour ce faire, la CREG, le régulateur national de l'énergie, a alors développé une charte de bonnes pratiques. Respecter cette charte permet

aux comparateurs de disposer du logo de la CREG.

La première version de cette Charte a été signée en 2013. Elle reprend une série de principes auxquels doit satisfaire un bon comparateur de prix : indépendance et impartialité, exhaustivité, clarté et intelligibilité, exactitude et précision, accessibilité, convivialité et fournitures d'informations. Elle contient aussi un accord sur une méthode de calcul standardisée pour le coût estimé des produits à composante d'énergie variable.

Aujourd'hui, le marché de l'énergie a évolué : apparition de nouvelles applications en ligne, prolifération de réductions et promotions temporaires, multiplications d'options et de filtres... Il y a donc lieu de revoir cette Charte dans l'intérêt des consommateurs. Les travaux sont en cours au sein de la CREG en étroite collaboration avec le Conseil Consultatif Gaz et Electricité et les régulateurs régionaux.

sebastien.storme@fgtb.be

Confidentialité au CE : statistiques, règle de base et dérogation

Chaque délégué au conseil d'entreprise a déjà été ou sera confronté à des documents estampillés **CONFIDENTIELS**. C'est ce que confirme le rapport de la cellule organisation professionnelle du SPF emploi et travail. Mieux connue des délégués comme « inspection économique », elle inspecte toutes les entreprises avec CE au moins une fois tous les 4 ans afin de vérifier si la législation sur les informations économiques et financières est correctement appliquée.

Statistiques sur la confidentialité au CE

Cette inspection indique dans son rapport annuel 2016 que sur les 634 entreprises contrôlées, 74 entreprises ont fait usage de la confidentialité. Dans cinq entreprises, l'employeur a demandé la confidentialité sur la totalité de l'information. Dans une autre entreprise, la direction demandait même que le rapport du CE vers le personnel soit considéré comme confidentiel. Ce qui est inacceptable puisque les délégués ne peuvent alors plus exercer leur droit d'informer ceux qui les ont élus.

L'inspection pointe que la confidentialité a été réclamée pour un ou plus d'un point. Il s'agissait de garder la confidentialité notamment sur les contrats ou accords importants (26 entreprises), les informations trimestrielles (15 entreprises), les perspectives d'avenir (15 entreprises), l'évolution du prix de revient et du prix de vente (6 entreprises).

Rappel de la règle de base

Rappelons que le principe de base de la législation est simple : l'employeur doit communiquer toute l'information. Elle autorise le chef d'entreprise à signaler lors de sa communication (il doit les donner !) le caractère confidentiel de certaines informations. La législation encadre donc la confidentialité pour que cela reste l'exception : l'employeur n'est pas autorisé à juger unilatéralement si telle ou telle information est confidentielle. Il doit solliciter l'accord des délégués c-à-d les convaincre que sa diffusion serait susceptible de causer un préjudice à l'entreprise. Si les délégués sont d'accord, alors l'information acquiert un caractère confidentiel et ils s'engagent à ne pas la diffuser, par exemple dans un délai fixé de commun accord. En cas de désaccord, c'est l'inspection qui tranchera.

Dérogation possible

Le législateur a également prévu la faculté pour le chef d'entreprise de demander une dérogation à l'inspection lorsqu'il juge que la communication d'une information figurant dans un nombre réduit d'informations bien circonscrites (elles sont au nombre de sept) dans l'arrêté royal sur les informations économiques et financières de 1973 est susceptible de porter préjudice à l'entreprise. Il s'agit notamment de projets d'implantations de point de vente, de la ventilation par sous-ensembles du compte de résultats. En pratique, l'employeur devra fournir cette information (il ne s'agit pas d'une dispense de la communiquer) mais l'inspection peut l'autoriser à le faire sous une forme alternative mais équivalente ou en dehors du délai imposé. Pour obtenir cette autorisation, l'employeur devra suivre une procédure en plusieurs étapes : envoyer auprès de l'inspection sa demande motivée et argumentée et y joindre le procès-verbal de la réunion du conseil d'entreprise au cours de laquelle il a soumis sa demande de dérogation. L'avis du CE est donc obligatoire. L'inspection devra à son tour solliciter l'avis d'un comité ad hoc du Conseil central de l'économie. L'inspection décidera alors dans un avis motivé si elle accorde ou non la dérogation. Elle sera accordée d'office si le CE et le comité ad hoc sont d'accord sur ce point.

Cette demande de dérogation n'est que rarement utilisée. Le comité ad hoc du Conseil central de l'économie ne s'est d'ailleurs plus réuni depuis au moins dix ans.

Nous vous informerons sur d'autres points intéressants de ce rapport dans un prochain Echo.

jean-luc.struyf@fgtb.be

Bien-être au travail: boîte à outils

Pour aider à identifier les facteurs de risques présents dans l'entreprise, la FGTB a mis au point, avec l'aide du docteur et ergonome Florence Laigle, un répertoire des facteurs de risques professionnels ayant un impact sur la santé. Son mode d'emploi devrait être disponible en FR et NL dès février 2018. Au niveau de la charge psychosociale, qui touche absolument tous les secteurs d'activité, nous avons également publié une brochure (2014) sur la nouvelle réglementation sur les risques psychosociaux au travail (contact : secentrepr@fgtb.be). A ce propos, le SPF Emploi a mis à jour son guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail (2017). Le même SPF a également publié un guide (2015) très utile sur la prévention des troubles musculo-squelettiques, autre importante cause d'invalidité des travailleurs. Enfin, il a réalisé pas moins de 21 guides de dépistages participatifs des risques (DEPARIS) traitant chacun d'activités spécifiques (aide à domicile, call center, enseignement, garages, supermarchés, boucherie, salons de coiffure...). De plus, plusieurs outils en ligne d'analyse des risques avec proposition de plan de prévention ont également été développés (OIRA). Chacun de ces outils est mis gratuitement à disposition des travailleurs et employeurs sur le site du SPF Emploi (thème « bien-être au travail », onglet « publication »).

Visitez également le site www.beswic.be

Coefficient de revalorisation RCC et travail de nuit déterminé

Comme chaque année, le CNT a déterminé le coefficient de revalorisation qui adapte les montants prévus dans les CCT 17 (prépension/RCC) et 46 (travail de nuit) à l'évolution des salaires conventionnels.

Fin 2016, nous avons constaté que l'évolution des salaires sur la période septembre 2015 à 2016 était trop limitée pour pouvoir déterminer un coefficient. Cette année, le coefficient a donc dû être calculé sur une période de 2 ans (de septembre 2015 à septembre 2017). Le coefficient calculé sur cette période donnait un chiffre de 1,00352. Comme le coefficient doit pouvoir être appliqué par trimestre, il a été fixé à 1,0036. Le coefficient est appliqué comme suit :

- Si l'IC est calculée sur un salaire de référence d'avant janvier 2017, on applique le coefficient de revalorisation 1,0036 ;
- Indemnité calculée sur la base du salaire des mois de janvier, février ou mars 2017 : 1,0027 ;
- Indemnité calculée sur la base du salaire des mois d'avril, mai ou juin 2017 : 1,0018 ;
- Indemnité calculée sur la base du salaire de juillet, août ou septembre 2017 : 1,0009.
- L'indemnité qui est calculée sur la base du salaire des mois d'octobre, novembre ou décembre 2017 n'est pas adaptée.

Les 0,008% octroyés en trop sont décomptés l'année d'après, lors de la détermination du coefficient.

POLITIQUE SOCIALE

L'indemnité pour un travail plus léger exonérée de cotisations sociales : avis divisé du CNT

Le 20 novembre, la ministre Maggie De Block a saisi le CNT d'un avis sur une exonération des cotisations sociales pour l'indemnité octroyée dans le cadre de l'allègement de la charge de travail pour les travailleurs âgés. Cette nouvelle exonération était prévue dans l'Accord d'été et est aussi qualifiée de mesure d'emploi de fin de carrière adoucie. Elle découle d'un accord sectoriel dans le métal, mais est élargie à tous les secteurs, sans reprendre les garanties introduites par le secteur du métal.

Concrètement, aucune cotisation sociale n'est due sur l'indemnité octroyée à un travailleur à partir de 58 ans qui subit une perte de salaire en raison de l'allègement de sa charge de travail. A partir de 60 ans, une réduction du temps de travail d'1/5ème est possible, interruption pour laquelle une indemnité exonérée est prévue.

Ceci devait entrer en vigueur au 1er janvier 2018, mais l'AR n'a pas encore été publié. Le CNT a rendu un avis divisé le 19 décembre 2017.

Les syndicats ne se sont pas prononcés négativement, mais ont souligné que nous avons toujours été positifs par rapport à l'initiative des interlocuteurs sociaux sectoriels du métal de rendre faisable la fin de carrière des travailleurs âgés.

Force est toutefois de constater que l'élargissement à d'autres secteurs ne donne pas les garanties qui étaient prévues dans la proposition du métal. Ainsi, il n'y a pas de rôle exclusif via le FSE et une compétence autonome est prévue pour l'employeur. De ce fait, on crée un traitement inégal des travailleurs âgés.

De même, il y a une grande sensibilité à la fraude et à l'évasion parce qu'un employeur qui ajoute, à son règlement de travail toute mesure qui "allège la charge de travail" peut convertir une partie substantielle de ses salaires en prime exonérée.

La proposition manque de critères objectifs, de points d'ancrage, de groupes-cibles comme conditions, excepté une condition

d'âge. Il suffit d'alléger sur papier la charge de travail pour les 58+.

Rien n'est prévu pour contrer l'usage impropre de cette exonération. Cet élargissement est le énième moyen du gouvernement pour assouvir sa soif de salaires nets. De plus, en tant que syndicats, nous constatons que ce qui est proposé est en concurrence avec les emplois de fin de carrière.

Autres problèmes : pas de couverture budgétaire, concurrence avec les actuels emplois de fin de carrière, pas de clarté par rapport au traitement fiscal.

Les syndicats avaient proposé de n'introduire la mesure que sur la base d'une CCT sectorielle et avec une description stricte des transitions vers un emploi plus léger qui étaient visées. Le système de réduction du temps de travail d'1/5ème ne pourrait aussi être utilisé que comme système complémentaire pour ceux qui n'ont pas accès aux emplois de fin de carrière. Enfin, nous retombons sur la proposition sectorielle initiale: paiement de l'indemnité par un FSE et travailler avec un maximum forfaitaire pour la rémunération transposable.

Les organisations patronales ont loué l'initiative du gouvernement et sont venues avec leur discours classique sur la nécessité d'inciter les travailleurs âgés à rester plus longtemps actifs et de limiter les mécanismes de sortie anticipée.

Les employeurs n'ont toutefois pas de grandes attentes par rapport au nouveau système. Il ne veulent surtout pas qu'il devienne obligatoire.

Cette mesure est la énième mesure ad hoc qui manque de la vision globale d'une carrière. Elle s'ajoute ou vient en parallèle aux systèmes existants et dépend de la bonne volonté de l'employeur. Il est regrettable de constater que l'on attache si peu d'importance à l'aspect travail faisable dans les carrières des travailleurs âgés.

celien.vanmoerkerke@fgtb.be

Rencontre entre juges et conseillers sociaux

La FGTB invite les juges et conseillers sociaux à une rencontre conviviale organisée autour du thème : « le rôle des juges et des conseillers sociaux aujourd'hui », le mercredi 28 février 2018, de 9h30 à 12h30, à l'auditorium de la CGSP/ ACOD, place Fontainas 9/11, 1000 Bruxelles.

Au programme : introduction de Rudy De Leeuw, président de la FGTB, et de Robert

Vertenueil, secrétaire général, observations tirées de la pratique par Bruno Lietaert, conseiller à la Cour du travail de Gent, réflexions sur le futur des juridictions du travail par Pierre Lambillon, conseiller à la Cour du travail de Liège, discussions et conclusions de Miranda Ulens, secrétaire fédérale.

Infos : isabelle.doyen@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

On ne badine pas avec l'indemnité de licenciement CEP

La réglementation relative au CEP stipule clairement qu'un employeur ne peut licencier un travailleur à partir du moment où il introduit une demande de bénéficier d'un CEP et ce, jusqu'à la fin de la formation. Le licenciement n'est possible que pour des motifs sans lien avec la demande, ni avec le suivi de la formation même.

Sans sanction proprement dite, il ne peut être question d'une protection effective. La réglementation prévoit que, si un employeur procède malgré tout à un licenciement, il devra payer une indemnité égale à 3 mois de salaire. Ceci, aussi bien dans la situation où l'employeur ne donne pas de motifs pour le licenciement que dans la situation dans laquelle les motifs invoqués sont liés au bénéfice du CEP.

Le 22 décembre 2017, le tribunal du travail d'Anvers, section Malines, a rendu un jugement qui montre qu'on ne badine pas avec cette protection contre le licenciement.

Une affiliée FGTB avait 15 années de service dans une entreprise quand, fin novembre 2015, pour la première fois, elle demanda un CEP pour un seul jour. Le 18 décembre, l'employeur rompa son contrat de travail par envoi recommandé, avec entrée en vigueur immédiate. Aucune motivation proprement dite du licenciement n'était donnée. Le formulaire C4 mentionnait simplement « changement du contenu de la fonction ». Pendant le procès – intenté via la FGTB –, l'employeur ne parvint pas à prouver suffisamment que le licenciement est effectivement dû à des raisons indépendantes du CEP. Le tribunal du travail condamne l'employeur au paiement de l'indemnité de protection.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

L'emploi des Bruxellois se précarise...

Selon la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS), depuis la crise financière, l'emploi salarié à temps plein est en recul dans la population bruxelloise. En d'autres termes, il y avait davantage de Bruxellois salariés à temps plein en 2008 qu'en 2015.

En revanche, l'emploi salarié à temps partiel et l'emploi indépendant sont en hausse. Or, l'enquête sur les forces de travail (EFT, Eurostat) nous indique qu'en 2015, à Bruxelles, 32% de l'emploi à temps partiel est involontaire (45% pour les hommes).

Toujours selon la BCSS, le recul de l'emploi salarié à temps plein se situe au niveau des petites entreprises (de moins de 50 travailleurs et, dans une moindre mesure, de moins de 100) et dans le secteur public, où le nombre de fonctionnaires a fortement diminué.

Par ailleurs, la qualité de l'emploi salarié à temps partiel, évaluée selon la longueur du temps presté (mi-temps, 4/5èmes,...) est meilleure dans les grandes structures (plus de 100 travailleurs) que dans les petites.

Cependant, la comparaison des taux d'emploi selon les données de l'EFT ou de la BCSS est interpellante. On constate que le taux d'emploi BCSS (46% en 2008 et 2015) est bien inférieur au taux d'emploi EFT (55,6% en 2008 et 53,4% en 2015). Cette différence s'explique par le fait que le taux d'emploi EFT intègre de nombreuses formes de travail précaire, mais aussi l'emploi international (institutions européennes et OTAN, essentiellement).

D'autre part, le taux de chômage BCSS diminue, entre 2008 et 2015 (de 16% à 15,3%), tandis que le taux de chômage EFT augmente sur la même période (passant de 16,4% à 17,8%). Un facteur explicatif de cette évolution divergente réside dans l'exclusion et l'activation des chômeurs : les chômeurs exclus recherchant activement du travail seront repris dans la méthodologie EFT, tandis qu'ils disparaissent des chiffres administratifs de la BCSS.

thaddee.dhaegeleer@fgtb.be

Formation sur les nouvelles règles d'assimilation en matière de pension et sur le site MyPension

La prochaine formation destinée aux membres des Offices de droit social et des services juridiques des Centrales aura lieu le jeudi 22/02/2018 de 9h30 à 12h30 pour les francophones et de 13h30 à 16h30 pour les néerlandophones et sera consacrée aux nouvelles règles d'assimilation en matière de pension, suivi d'une présentation du site MyPension et de l'utilisation syndicale qu'on peut en tirer.

Elle sera donnée par le Service d'études sociales ainsi que par un représentant du Service fédéral des Pensions.

Elle 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

... avec des chiffres qui sous-estiment le chômage

La méthodologie d'Eurostat pour l'EFT sous-estime le taux de chômage. En effet, elle considère comme inactives les personnes recherchant activement un emploi mais non disponibles pour travailler dans les deux semaines, ainsi que les personnes qui souhaitent travailler mais ne recherchent pas activement un emploi (par exemple par démotivation). En prenant en compte ces deux catégories, en 2016, le taux de chômage bruxellois n'est pas de 16,9% mais de 20,8% ! De plus, l'EFT nous apprend qu'en 2016, 5,5% des Bruxellois actifs sont occupés à temps partiel mais souhaiteraient travailler davantage (et sont disponibles pour le faire !).

« Une assurance autonomie en Wallonie »

Une partie de l'introduction est manquante dans l'article, la voici en italique :

Tel qu'annoncé le 25 juillet 2017 dans la Déclaration de politique régionale du gouvernement MR-cdH, l'assurance autonomie sera un axe privilégié afin de répondre aux défis nouveaux liés au vieillissement de la population et à la problématique de la dépendance. La ministre Greoli a présenté le 26 octobre dernier les contours de la future assurance autonomie wallonne, en la considérant comme l'embryon de la future Sécurité sociale wallonne. Or, pour la FGTB wallonne, au-delà des effets d'annonce, le modèle wallon de l'assurance autonomie ne rencontre pas les principes élémentaires de la sécurité sociale.

(...)

Retrouvez prochainement la note complète sur : www.fgtb-wallonne.be (positions politiques).

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

Les Etats généraux du Travail se poursuivent en 2018

Le CEPAG - en collaboration avec la FGTB wallonne et des partenaires du monde associatif et académique - organise les « Etats généraux du Travail ». En 2017, quatre premières journées consacrées respectivement au salariat, à la flexibilisation du travail, à la révolution numérique et au temps de travail ont eu lieu. Cette année, la réflexion se poursuivra autour de la santé au travail, de l'économie sociale et des coopératives, mais aussi des stratégies et enjeux pour les syndicats et les mouvements sociaux.

Pourquoi des Etats généraux du Travail ?

Appartenance économique pour les uns, appartenance sociale pour les autres, le travail est constitutif de la société. Le politique, l'éducation, par le biais des écoles, toutes les institutions publiques et privées contribuent à donner à la valeur « travail » un rôle idéologique fort allant du formatage à la soumission.

Actuellement, la notion de « travail » est questionnée, malmenée, tout comme les travailleurs eux-mêmes sont malmenés, précaisés, considérés comme une simple variable d'ajustement au service du néolibéralisme.

Dans nos sociétés, les réformes des lois et autres codes du travail présentent les travailleurs comme un « coût », un obstacle pour les entreprises.

Désormais, le travail doit être « flexible » et au service du tout-au-profit. Les travailleurs sont appelés à accepter n'importe quelles conditions s'ils veulent rester sur le « marché »... au détriment de leur santé ou de leur vie privée.

Le salariat est détricoté : place aux contrats zéro heure, à l'intérim, aux bullshit jobs, aux faux indépendants et autres auto-entrepreneurs... La révolution numérique est brandie comme une menace appelant le travailleur à tout accepter pour sauver son emploi.

Quant aux chômeurs, ils sont tout simplement exclus de la société.

Face à ces évolutions, il est apparu urgent de faire le point sur le travail, de comprendre ce qui se passe pour les travailleurs, pour les organisations sociales, pour les politiques. L'urgence est aussi de choisir les mécanismes d'aujourd'hui entre travail et emploi, travail et capital, travail et souffrance. Il s'agit de mettre en action la défense des emplois corrects, du maintien du droit au travail de

qualité. C'est, pour les organisations syndicales et les mouvements d'éducation populaire, concourir à l'émancipation continue des travailleurs.

Nous devons nous interroger sur les conséquences de l'évolution du travail à court, moyen et long terme sur les travailleurs, définir les contours des conditions de travail aujourd'hui. Il s'agira également de dresser des perspectives au regard de l'évolution du monde du travail, des lois qui l'encadrent mais aussi de l'avenir des organisations syndicales.

Tout au long de ces Etats généraux, il s'agira d'aller à l'encontre de l'idée, de plus en plus diffuse, que nous allons vers la dissolution, la mort du travail face à la technologie et la mondialisation.

Voilà toute l'ambition de ces Etats généraux du Travail.

Concrètement

L'objectif de ces Etats généraux du travail est multiple. Il s'agit de dégager les situations, identifier les problèmes mais aussi ébaucher des alternatives.

Au côté d'experts, les témoignages et expériences de terrain de délégués et permanents syndicaux et des travailleurs alimentent débats et réflexions.

Prochains rendez-vous

- Vendredi 26 janvier 2018 : Travail & Santé
- Mardi 6 mars 2018 : Stratégies & enjeux pour les syndicats et les mouvements sociaux
- Lundi 23 avril 2018 : Economie sociale & coopératives : perspectives pour les travailleurs ?

En plus de ces journées « tout public », des rencontres sont organisées au niveau de certains secteurs pour aller plus loin dans la réflexion et pointer certaines réalités spécifiques. L'égalité de genre fait également l'objet d'un focus particulier.

La clôture des Etats généraux du Travail aura lieu à l'automne 2018 pour faire le bilan et dresser les perspectives pour l'avenir.

Infos & inscriptions : cepag@cepag.be – www.cepag.be

anne-marie.andrusyszyn@cepag.be

Migration économique

Le ministre veut développer une nouvelle politique de migration économique pendant cette législature. En décembre, suivra une note conceptuelle sur la politique migratoire. Via la commission migration économique du SERV nous avons exprimé préalablement nos préoccupations et nous avons donné notre input. Le résultat est un plan en dix points.

1. Permis combiné

Dans l'avis, nous demandons des règles plus souples concernant le permis de travail pour des travailleurs dans des métiers en pénurie, indépendamment de leur niveau de formation. Il faudrait prolonger le délai jusqu'à quatre ans et donner la possibilité aux travailleurs de changer d'employeur sans que l'employeur ne doive demander un nouveau permis de travail. Actuellement, un permis de travail B est valable pendant maximum 1 an auprès d'un seul employeur déterminé.

2. Métiers en pénurie

L'avis du SERV demande de baser l'enquête de marché de l'emploi des ressortissants de pays tiers moyennement ou peu qualifiés qui exerceront un métier en pénurie repris sur la liste des métiers en pénurie dynamique. Les partenaires sociaux doivent être impliqués dans l'établissement et l'évaluation de cette liste.

3. Accord international

Nous demandons de supprimer la condition stipulant que le permis de travail est uniquement octroyé aux travailleurs ressortissants de pays avec lesquels la Belgique est liée par des accords internationaux ou des accords concernant l'emploi de travailleurs. Il faut prêter attention à l'exportabilité des droits constitués.

4. Personnes hautement qualifiées et carte bleue européenne

Le pourvoi d'un poste vacant pour une fonction hautement qualifiée est exonéré d'une enquête de marché de l'emploi, s'il répond à la condition de rémunération.

Dans l'avis nous insistons pour que, outre la carte bleue européenne, on garde la possibilité d'élaborer une propre réglementation sur la migration économique de personnes hautement qualifiées basée sur les besoins du marché de l'emploi flamand.

5. Demander un permis de travail en Belgique

Selon l'avis du SERV, pour faire face à la pénurie sur le marché de l'emploi, il faudrait

examiner la manière dont les personnes en séjour illégal qui travaillent dans l'économie informelle pourraient faire la transition d'un emploi informel vers un emploi formel et pourraient obtenir un permis de travail.

6. Carte professionnelle

Par la régionalisation des cartes professionnelles, les régions ont la possibilité de changer le contenu du critère « plus-value économique ». Le contrôle préalable de la plus-value économique doit être réalisé plus simplement, selon l'avis.

7. Migration d'étudiants

Nous demandons d'attirer des étudiants dans des filières pour lesquelles il existe un grand besoin de diplômés. Ceci peut se faire à l'aide de bourses d'études. L'avantage est que les jeunes diplômés aient un diplôme flamand. Il est important qu'ils puissent effectivement travailler après avoir obtenu leur diplôme. C'est pourquoi les partenaires sociaux demandent que les jeunes diplômés disposent d'un an pour trouver un emploi dans leur secteur. Puisqu'ils ont un salaire de premier emploi moins élevé, tout comme les jeunes diplômés flamands, il serait bien d'introduire un seuil de salaire moins élevé pour des travailleurs hautement qualifiés qui viennent d'obtenir leur diplôme.

8. Recrutement actif dans des pays tiers

Ce recrutement actif doit cadrer dans une politique plus large qui tient compte des intérêts du pays d'origine et du principe de recrutement éthique.

9. Contrôle

Nous insistons pour que les moyens nécessaires soient libérés afin de permettre l'organisation d'un contrôle suffisant pour éviter d'éventuels abus. Une bonne collaboration entre les services d'inspection est primordiale.

10. Plateforme électronique

Nous demandons que les régionales puissent vérifier dans la future plateforme électronique qui a demandé un permis de travail, où et pourquoi, le cas échéant, il a été refusé. La plateforme doit créer une banque de données pour le contrôle, le monitoring et l'évaluation de la migration économique.

Congrès Flanders Synergy

Le 14 décembre, le congrès de Flanders Synergy a eu lieu. Mieke Van Gramberen signale que les autorités publiques se retirent et que la demande s'accroît. La combinaison de ces deux facteurs crée une zone de tension. Néanmoins, il a été décidé de continuer en tant qu'organisation indépendante. En outre, le livre « goestingarchitecten » sera publié en janvier. Il décrit comment le CEO doit être le porte-bannière du changement et que les dirigeants doivent disposer du temps nécessaire afin de pouvoir passer à un style de direction plus motivant et participatif. Des ateliers autour du jobcrafting, sur comment rendre le travail faisable et sur la mise en pratique d'une organisation du travail novatrice ont donné une meilleure vue sur le fonctionnement de Flanders Synergy et sa valeur ajoutée.

Le rapport de ce congrès est consultable sur www.flanderssynergy.be

Migration : une lutte internationale et syndicale

Loin des agitations qui ébranlent le gouvernement fédéral, la lutte pour la défense des droits des migrants se mène également dans les pays dits « d'origine et/ou de transit ». C'est là tout le sens de l'action menée par la CSI-Afrique en partenariat avec l'IFSI et la FGTB fédérale depuis juin 2017.

Les premiers échos qui nous parviennent des 10 pays d'Afrique de l'Ouest et du Nord engagés dans ce vaste projet de solidarité syndicale sont très encourageants, malgré certains blocages. En effet, tout le monde ne considère pas comme une évidence l'implication des syndicats dans la résolution de cette problématique. Deux réalités des phénomènes migratoires nous éclairent sur les valeurs ajoutées syndicales.

Premièrement, l'absence de travail décent. Dans la région, seuls 28% des 400 millions d'Africains en âge de travailler ont un emploi stable et chaque année 12 millions de jeunes arrivent sur le marché du travail. Deuxièmement, l'absence des droits à la protection sociale. En dépit de l'existence d'une bonne convention qui vise à garantir la portabilité des droits dans l'espace CEDEAO (Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest), les discriminations sont légions. Raisons pour lesquelles, notre stratégie vise notamment une amélioration du dialogue social dans l'enceinte de la CEDEAO pour construire une gouvernance positive des migrations.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Socle social européen: de la rhétorique à l'action?

Maintenant que le Socle européen des Droits sociaux a - en principe - été approuvé lors du sommet social de Göteborg du 17 novembre 2017, il va devoir être mis en pratique. Nous disons "en principe", car si tous les chefs de gouvernement, comme le Parlement européen et la Commission européenne, ont validé le socle, l'accord en soi n'est pas contraignant. Aujourd'hui, beaucoup dépend des initiatives qui doivent principalement être prises par la Commission et par les États membres (et leurs partenaires sociaux) afin de donner suite à l'accord.

Lors de la réunion du Comité exécutif du 13-14 décembre, la CES a approuvé une résolution énonçant nos priorités pour la mise en œuvre du socle. Il faut d'abord et avant tout créer de la crédibilité. Pour ce faire, il faut à très court terme :

- rédiger un plan d'action européen concret, qui met l'accent sur les initiatives législatives plutôt que sur les directives ou les recommandations;
- une coordination entre ce plan d'action et les initiatives émanant des États membres;
- une initiative coordonnée des partenaires sociaux basée sur les directives de la CES.

Les principales priorités sont entre autres :

- La transformation du semestre économique européen en semestre économique et social (le débat autour de ce sujet sera entamé en janvier au sein du Parlement européen);
- Il est indispensable que la prochaine commission continue à s'engager pour le socle social;
- Le Socle européen des Droits sociaux doit être inclusif et applicable à tous;
- Il faut mener la lutte contre toute forme de précarité au niveau des conditions de travail ;
- Le socle doit avant tout être le principal axe pour la politique européenne et non une activité secondaire.

Pour ce faire, la CES développera également ses propres points d'action concrets pour la période politique à venir. L'élément central est que les 20 points mentionnés dans le Socle doivent être réalisés dans la pratique pour l'ensemble des citoyens de l'UE.

bart.samyn@fgtb.be

Soutenons les syndicalistes libres en Iran

Après plusieurs jours de manifestation et une répression qui aura fait au moins 21 morts, le mouvement de protestation semble s'essouffler en Iran en ce début d'année. Les manifestants proviennent surtout des couches sociales les plus défavorisées du pays et ils protestent contre le coût élevé des denrées alimentaires de base, l'austérité, le chômage mais aussi la corruption endémique du régime et les inégalités croissantes au sein de la société iranienne.

Difficile de prédire si ce mouvement retrouvera vigueur dans les jours ou semaines à venir mais tant que les causes qui ont conduit à son apparition continueront à exister, il réapparaîtra tôt ou tard.

Pour le mouvement syndical international, ces protestations ne sont pas une surprise. Les tensions sociales et les répressions contre un syndicalisme indépendant émergeant se sont aggravées ces dernières années.

Début décembre, la fédération syndicale internationale de l'alimentation, l'UIF, lançait une campagne pour soutenir les travailleurs et leur syndicat indépendant (créé en 2008) de la grande raffinerie de sucre Haft Tapeh située à Suse. Ces travailleurs réclament le

paiement de leurs salaires qu'ils n'ont plus reçu depuis 4 mois !

D'autres syndicalistes courageux bravent depuis de nombreuses années l'absence de liberté syndicale et les violations répétées des droits humains dans ce pays et en payent le prix fort. C'est le cas par exemple de Reza Shahabi du syndicat des transports publics de Téhéran en prison depuis juillet 2017 après avoir déjà purgé 4 ans de prison entre 2010 et 2014. Ou encore de Esmail Abdi du syndicat des enseignants qui purge depuis octobre 2016 un peine de 6 ans et a été reconnu par Amnesty International comme prisonnier de conscience. Mais ce ne sont là que deux exemples parmi beaucoup d'autres.

Pour soutenir ces hommes et ces femmes, vous pouvez montrer votre solidarité en restant informés et en signant les pétitions en cours sur <http://www.iuf.org/w/?q=node/5879>, <https://www.ei-ie.org/en/detail/15616/iran-calls-for-support-of-jailed-education-union-leader-made-around-the-world> ou sur <http://www.labourstart.org/news/>.

rafael.lamas@fgtb.be