

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 6, juin 2018

■ Economie

Quand la consultation sur le PFEC fait pshiiit...

■ Entreprises

Employeurs, attetez-vous au travail adapté !

■ Politique sociale

« Relever les revenus les plus
bas – pour une vie décente »

Tribunal du travail : « Les conditions du
chômage économique sont illégales »

■ Ombuds social

Les limitations à la récupération de l'indu
prévues dans la législation chômage
doivent s'appliquer aux bénéficiaires
d'allocations d'interruption de carrière

■ Echo région Bruxelles

BANSPA, une passerelle entre les
compétences flamandes et bruxelloises

■ Echo région Wallonie

L'interrégionale wallonne en Congrès pour
« Construire un Nous à gauche »

■ Echo région Flandre

Congrès de la FGTB flamande : transition

■ Europe & Relations Internationales

Congrès FGTB : ensemble on est
plus fort, partout dans le monde

CCT sectorielles européennes :
des problèmes qui persistent !

Quelles sont les difficultés du marché du travail ?

Le premier ministre veut conclure un pacte pour l'emploi avec les autorités et les interlocuteurs sociaux. Objet de cette concertation : trouver une solution aux postes qui restent vacants et à l'augmentation des professions en pénurie. Après une première concertation avec les gouvernements régionaux, les interlocuteurs sociaux sont désormais impliqués.

Ce n'est pas un hasard si ce gouvernement attache une si grande importance au phénomène des métiers en pénurie : les employeurs sont très demandeurs. Pour eux c'est LE problème socio-économique d'aujourd'hui. Des postes plus difficiles à pourvoir freineraient en effet les perspectives de croissance des entreprises.

La FGTB est disposée à entamer cette discussion. Mais celle-ci doit avoir lieu dans un cadre adéquat. Faire des métiers en pénurie le problème majeur du marché du travail alors qu'il est question de sous-emploi (plus de 500.000 demandeurs d'emploi avec allocation ou non), relève du cynisme. La problématique des postes difficiles à pourvoir doit en outre être nuancée : la majorité de ceux-ci finissent par trouver preneurs.

La question est de savoir quelle est la cause de ces pénuries. Elles sont loin de s'expliquer uniquement par un nombre insuffisant de candidats adéquats ou un manque de compétences. C'est précisément ce que veulent nous faire croire les employeurs : jeunes et demandeurs d'emploi ne sont pas suffisamment qualifiés et manquent d'expérience. Quels remèdes selon eux ? Activation accrue par les autorités des demandeurs d'emploi. Pourtant, les métiers en pénurie s'expliquent souvent par des conditions de travail moins favorables, des exigences trop élevées des employeurs, le manque d'opportunités offertes par les employeurs aux personnes âgées, jeunes et issues de l'immigration, et le manque d'investissement dans la formation des travailleurs. Il faut donc plus de travail faisable et plus de diversité sur le lieu de travail.

Les chiffres du marché de l'emploi sont clairs : nous sommes en queue du peloton européen en matière de formation permanente des travailleurs et de participation au marché du travail des personnes issues de l'immigration. Chaque année, seuls 13% des 50-55 ans trouvent du travail, et moins de 5% pour les plus de 55 ans.

Oui, un dialogue orienté solutions est possible si les véritables difficultés du marché du travail sont évoquées : politique de recrutement, gestion du personnel et organisation du travail. Via une synergie maximale entre les autorités, et avec les interlocuteurs sociaux. La politique du marché du travail doit être une politique partagée.

Et non, nous ne voulons pas d'une politique qui stigmatise les demandeurs d'emploi (durcissement des conditions, sanctions), attaque les droits des travailleurs (protection contre le licenciement, salaire lié à l'expérience) et permette aux entreprises de solliciter une nouvelle fois des aides supplémentaires sans contrepartie.

Il faut aussi voir si le gouvernement souhaite avancer dans ce dossier. Ce gouvernement ne peut plus compter que sur une législature utile de 5 mois. Et le récent jeu de ping-pong entre Muyters et Peeters sur le dos des travailleurs de Carrefour ne promet rien de bon. Pour les nationalistes flamands et les libéraux, l'objectif est clair : moins de droits pour les travailleurs et moins de protection sociale. Dans ce cas, il ne s'agira pas d'un pacte pour l'emploi avec nous, mais contre nous.

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] 02/506.82.77 / [E] kim.haelterman@fgtb.be

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

Conférence CFDD sur les effets de la pollution de l'air sur la santé

Le 12 octobre 2018 le Conseil fédéral du développement durable organisera une conférence autour du thème des effets de la pollution de l'air sur la santé.

Les pics de pollution atmosphérique s'accompagnent d'une augmentation significative du nombre d'attaques cardiaques. Les enfants sont particulièrement vulnérables aux effets de la pollution atmosphérique. La recherche récente montre que la pollution de l'air produit ses effets dès la conception et peut être liée au risque de naissance prématurée, à un poids à la naissance plus faible et à des modifications cellulaires précoces (télomères). Elle augmente également le risque de développer de l'asthme, des allergies et des modifications endocriniennes. Des effets sur le cerveau et le fonctionnement cognitif sont également établis.

En Belgique nous risquons de mourir en moyenne 9 mois plus tôt, mais la perte de qualité de vie et surtout la maladie durant la vieillesse représentent peut-être un risque plus sérieux.

Durant la conférence, des experts en médecine vous présenteront l'état des lieux des résultats de la recherche scientifique dans ce domaine.

La conférence sera également l'occasion d'examiner le coût de la pollution de l'air pour la collectivité et les gains potentiels de mettre en oeuvre des mesures et des investissements pour une meilleure qualité de l'air.

Détails et inscriptions : www.cfdd.be

ECONOMIE

Quand la consultation sur le PFEC fait pshiiit...

Fin avril, la ministre de l'Énergie, Marghem, a saisi à la fois le Conseil central de l'économie (CCE) et le Conseil fédéral du développement durable (CFDD) d'une demande d'avis pour le 15 mai – prolongé jusqu'au 15 juin au CCE – dans laquelle elle prie ses conseils de rédiger un avis « succinct et consensuel » sur un Plan Fédéral Énergie Climat (PFEC). Fin mai, elle a transmis une demande identique au Conseil Consultatif Gaz et Électricité (CCGE, rattaché à la CREG) avec le délai du 15 juin.

Ce PFEC est en fait la partie fédérale du Plan National Énergie Climat (PNEC) qui doit être remis à la Commission européenne pour le 31 décembre 2018.

En effet, chaque État membre doit rédiger un PNEC intégré qui répond à l'objectif que l'Union européenne s'est fixé en 2016 dans son paquet « *Clean Energy for All Europeans* ».

Ce n'est donc pas une initiative de la Ministre Marghem (qui aurait eu la bonne idée de doter, enfin, la Belgique d'un Plan Énergie Climat que nous appelons de nos vœux depuis près de 4 ans), mais bien une obligation européenne.

Il s'agit, en 8 mois, de définir un cadre clair pour la politique énergétique et climatique de la Belgique jusqu'en 2030, concerté avec les 4 gouvernement, ceux des 3 régions et le fédéral. Plutôt ambitieux, lorsque l'on sait que ces mêmes acteurs ont mis 6 ans pour s'entendre sur la répartition des objectifs (uniquement) climatiques pour la période 2012-2020 (ce qu'on appelle dans le jargon du secteur le *burden sharing*).

Toujours est-il que les travaux ont commencé et les consultations aussi.

Comme déjà stipulé, la FGTB en appelle depuis 4 ans à un débat sur la vision énergétique en Belgique. Aujourd'hui, la Ministre accorde 7 semaines (3 dans le cas du CCGE) pour que les parties prenantes (syndicats, patrons, ONG environnement, ONG Nord-Sud,...) se mettent d'accord sur des leviers et des instruments à mettre en oeuvre dans le cadre d'une telle stratégie.

Pour la FGTB, l'enjeu est multiple :

- Il s'agit d'abord de placer les questions liées à l'emploi au centre des débats. Nous demandons l'organisation d'une conférence nationale sur la Transition Juste pour analyser en profondeur les impacts de ces changements dans le secteur énergétique

mais aussi dans l'ensemble des secteurs, des emplois, de la protection sociale, du droit des travailleurs, etc.

Pour la FGTB, il faut optimiser l'emploi structurel direct et indirect en Belgique en évitant le dumping social, et via la régulation dans tous les segments du secteur. Il faut à la fois garantir l'emploi existant (via des politiques de reconversion, des formations, etc.) et la création d'emplois de qualité.

- Ensuite vient l'enjeu relatif aux politiques sociales liées au prix de l'énergie. Il est indispensable de protéger les couches sociales économiquement fragilisées et menacées par la pauvreté énergétique.

La Belgique a développé une série d'instruments en matière de mesures sociales relatives à l'énergie, dont notamment les tarifs sociaux et leur automatisation, le fonds social chauffage ou le paiement échelonné. Ces outils doivent être pérennisés, voire renforcés.

- Troisièmement, nous insistons aussi sur la nécessaire remise en cause de la libéralisation. Un débat doit être mené pour mettre à plat les conséquences de la libéralisation de l'énergie et dénoncer les miroirs aux alouettes qui nous avaient été promis (notamment des prix bas pour tous les consommateurs).

Vu les délais laissés par la Ministre, il s'avère impossible de mener des débats sereins en vue de trouver un accord avec l'ensemble des acteurs autour de la table.

Encore une fois, ce gouvernement suit sa triste ligne : absence de concertation et consultation de pacotille. Déni de démocratie sociale.

giuseppina.desimone@fgtb.be

sebastien.storme@fgtb.be

Employeurs, attelez-vous au travail adapté !

Au cours de l'année écoulée, la thématique des « travailleurs malades de longue durée » a souvent fait la une des médias. En marge de l'agenda politique, de nombreuses communications ont été faites en la matière. Le nombre de malades de longue durée est en effet élevé, beaucoup trop élevé même. Surtout - mais pas exclusivement - parmi les travailleurs plus âgés (plus d'1 sur 4 pour le groupe 60 à 64). Aborder cette problématique de manière sociale nécessite une politique bien réfléchie.

L'adage « mieux vaut prévenir que guérir » s'applique également pour le travail. Et aujourd'hui, certains types de travail rendent manifestement malade. De telles situations doivent être évitées. Le travail doit donc rester faisable et être davantage à la mesure des travailleurs. Et si un travailleur tombe malade et se retrouve en incapacité de travail pour une longue période, une politique adéquate est un minimum absolu. Tout cela demande certes un travail sur mesure comme de nouvelles tâches ou des tâches plus légères, des conditions de travail adaptées, des possibilités de travail à temps partiel et une formation adaptée. Mais cette politique porte ses fruits, remet les gens au travail et se révèle donc profitable à notre sécurité sociale.

Et surtout, il s'agit d'une nécessité ! Une récente enquête menée auprès de nos membres révèle que beaucoup de personnes se montrent critiques par rapport à la politique actuelle. Beaucoup d'entreprises et d'organisations ne sont manifestement pas suffisamment - ou entièrement préparées - au phénomène des maladies de « longue durée ».

Les mesures de réintégration des ministres De Block et Peeters n'aident pas à faire avancer les choses. Les employeurs assument très peu de responsabilités. C'est en effet le médecin du travail qui décide si un travailleur peut reprendre le travail ou non. Selon les chiffres des services externes de l'année 2017, les travailleurs qui souhaitaient reprendre le travail n'ont que très peu (3 demandes sur 5) reçu la possibilité de le faire. Moins de 10% de toutes les demandes de réintégration se traduisent par une réintégration réelle. Il est aussi à noter que ce sont surtout des travailleuses qui sont licenciées. Après un mois de salaire garanti, le travailleur malade retombe en outre - dans le meilleur des cas - sur un revenu de remplace-

ment. Il est ensuite pour ainsi dire « oublié » par l'employeur. A noter également que la loi sur le travail faisable et maniable (heures supplémentaires bon marché, travail intérimaire à durée indéterminée, extension des flexi-jobs et du travail étudiant) permet aux employeurs de remplacer facilement un travailleur malade.

En d'autres termes, la politique du gouvernement ne fonctionne pas. Elle conduit de nombreuses personnes dans une situation sans issue et se résume souvent à un licenciement sans indemnité de préavis (force majeure médicale). Les employeurs sont en outre trop peu incités à remédier au problème.

Il est temps que les employeurs et le monde politique s'attellent au travail adapté en commençant par garantir le droit à un travail adapté - pour que le travailleur puisse reprendre progressivement - et par interdire le licenciement des travailleurs malades. Il convient aussi de ne pas faire prématurément une croix sur les travailleurs malades et de leur donner la chance de revenir en les remplaçant de façon temporaire par le biais d'un contrat de remplacement. Enfin, le rôle du médecin du travail - qui est crucial - doit être rétabli. Il s'agit de se rendre sur les lieux de travail de façon à pouvoir conseiller l'employeur sur ce qu'un travailleur peut encore faire tout en connaissant les conditions de travail. La responsabilité finale revient ensuite à l'employeur.

Si nous voulons réellement davantage de personnes au travail, il est crucial de s'occuper de tous les travailleurs. Cela s'applique également aux malades de longue durée.

tim.decang@fgtb.be

Projets de prévention du burn-out

Le projet d'arrêté royal concernant les « Projets destinés à la prévention primaire du burn-out au travail » qui fait suite aux travaux du CNT dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2017-2018 (défis sociétaux) vient d'être adopté par le Conseil des Ministres.

Il s'agira donc pour les entreprises candidates, avec comme la FGTB le souhaitait, une possibilité pour les (sous)secteurs d'introduire leurs demandes via le site du CNT ou du SPF emploi.

Les éléments concernant le timing pour les demandes introduites par les entreprises et/ou secteurs en 2018 (le timing devrait être moins serré en 2019) sont les suivants :

- *la demande doit être introduite entre le 1er juillet et le 15 septembre 2018 sur le site du CNT ou du SPF emploi;*
- *le CNT remet un avis motivé sur la demande au Ministre au plus tard le 15 novembre 2018 (la FGTB participera aux travaux de sélection des dossiers) ;*
- *la décision du Ministre est communiquée au plus tard le 15 décembre 2018 au demandeur (entreprise et/ou secteurs)*
- *le projet doit être exécuté du 15 décembre 2018 au 14 décembre 2019 au plus tard;*
- *l'ordre de paiement du premier versement de 50% sera transmise par l'Administration à l'Onem le 31 janvier 2019 au plus tard.*

Pour rappel, il est important que dans les entreprises où il y a des problèmes de charge psychosociale et où nous avons des représentants, que nos délégations se saisissent de ce levier pour lancer (ou relancer) les travaux sur ces questions dans leur entreprise.

Attaque délibérée contre le droit de grève

Lors de la grève générale organisée par la FGTB fédérale en juin 2016, la police locale d'Anvers a fait enlever manu militari les piquets de grève dans et autour du port d'Anvers pour casser la grève. Bruno Verlaeck, président de la Centrale Générale pour la section régionale d'Anvers-Waasland et président de la FGTB anversoise, ainsi que le militant Tom Devoght ont fait l'objet d'une arrestation administrative.

Les plaidoiries dans le cadre de cette affaire (politiquement dirigée?) ont eu lieu le 15 juin dernier. Le jugement est attendu pour le 29 juin.

Les deux personnes précitées sont poursuivies pour « entrave méchante à la circulation » (article 406 du code pénal). Par le passé, ce même article avait déjà été invoqué à l'encontre d'un secrétaire syndical, qui avait été acquitté par la Cour d'appel d'Anvers (!) en avril 2004.

L'action syndicale vise à donner force aux revendications syndicales et à les faire connaître. Une action syndicale n'a jamais eu pour objectif de causer des blessures et ne peut certainement pas être considérée comme « méchante ». D'autant plus qu'il s'agit de l'exercice de libertés et de droits fondamentaux, à savoir le droit de grève et le droit à la liberté d'expression.

Nous n'exigeons donc ni plus ni moins qu'un acquittement complet. La criminalisation de l'opposition sociale doit cesser.

■ POLITIQUE SOCIALE

« Relever les revenus les plus bas - pour une vie décente »

Un nouveau mémorandum a été élaboré par les organisations membres du réseau BMIN (Belgian Minimum Income Network). Il est à situer à la fois dans le contexte européen et dans le contexte belge.

Au niveau européen, un bustour européen du réseau EMIN est en cours, avec comme objectif de défendre des revenus décents permettant de vivre dans la dignité en Belgique et dans 32 pays européens, et d'attirer l'attention sur l'importance d'augmenter les minima sociaux.

En Belgique, il y a un moment important avec un Busstop à Ostende le 26 juin 2018, lors duquel le mémorandum sera lancé officiellement. L'objectif du lancement du mémorandum à cette date sera de renforcer les exigences du réseau BMIN en ayant de la visibilité dans la presse. Par ailleurs, le mémorandum a été élaboré pour pouvoir être utilisé pour un lobbying commun des organisations partenaires du réseau à partir de l'automne 2018, en vue des élections fédérales de 2019.

Voici, en synthèse, quelques revendications du mémorandum : relèvement de toutes les allocations minimums au-dessus du seuil de pauvreté ; les salaires doivent être suf-

fisants ; le seuil de pauvreté doit être actualisé chaque année ; une fois augmentés, les allocations et les salaires doivent également être indexés et en plus liés au bien-être ; il ne peut pas être question de toucher à l'indexation et 'les avantages sociaux' ne peuvent être imputés ; les plafonds de revenus, utilisés pour accorder des corrections sociales dans la fiscalité et lors d'interventions pour des dépenses spécifiques, doivent être augmentés, et ce au minimum pour éviter toute perte de droits éventuellement engendrée par l'augmentation des revenus les plus bas ; l'augmentation des revenus les plus bas doit aller de pair avec la réforme du statut de cohabitant, afin de garantir à chaque cohabitant un revenu supérieur au seuil de pauvreté ; arrêter de vider de leur sens voire supprimer certains droits par une conditionnalité renforcée, suite à quoi de plus en plus de groupes cibles perdent une partie de leur protection sociale ou même carrément leur revenu ; mettre l'accent sur l'octroi automatique des droits et combattre le 'non take up' ; s'attaquer à la précarisation des emplois ; ...

A découvrir à partir de fin juin 2018 sur : www.fgtb.be

anne.panneels@fgtb.be

Tribunal du travail : « Les conditions du chômage économique sont illégales »

Depuis le 1er octobre 2016, les travailleurs – à quelques exceptions près – doivent satisfaire aux conditions d'admissibilité pour le chômage complet pour avoir droit aux allocations de chômage économique. Le gouvernement a exécuté cette mesure malgré un avis unanime du Comité de Gestion de l'ONEM, dans l'espoir de réaliser des économies de l'ordre de 41 millions d'euros. Avec le soutien de la FGTB Bruxelles, un travailleur exclu a saisi le tribunal du travail et obtenu une victoire. Le tribunal du travail de Bruxelles a jugé que cette mesure était discriminatoire et condamné l'ONEM au paiement des allocations (tribunal du travail de Bruxelles, 15 mai 2018, 17/3616/A).

La FGTB a avancé deux arguments : la violation du principe de standstill et la discrimination. Le tribunal du travail a estimé que la diminution de la protection n'était pas démontrée de manière suffisamment concrète et a dès lors rejeté la violation du principe de standstill. Le tribunal a néanmoins jugé qu'il était bien question de discrimination. Le tribunal a estimé insuffisamment justifiée la raison pour laquelle les conditions d'accessibilité s'appli-

queraient pour le chômage économique et pas pour d'autres formes de chômage temporaire (par exemple en cas d'intempéries). Le motif des économies n'est pas accepté par le tribunal parce que la mesure entraîne en même temps, par sa grande complexité, une augmentation des frais de fonctionnement de l'ONEM. En outre, les économies sont très incertaines vu qu'elles dépendent du nombre d'employeurs qui auront recours au chômage économique. La lutte contre la fraude pourrait être une justification, mais est ici rejetée par le tribunal pour trois raisons :

1. l'abus n'est pas suffisamment démontré ;
2. la lutte contre la fraude ne suffit pas à justifier un recul au niveau de la protection sociale de tous les travailleurs ;
3. le risque de glissement de la fraude vers d'autres formes de chômage temporaire pour lesquelles la condition d'admissibilité ne s'applique pas.

Le jugement peut toutefois encore être contesté en appel.

astrid.thienpont@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Les limitations à la récupération de l'indu prévues dans la législation chômage doivent s'appliquer aux bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière

Une dame qui bénéficiait d'allocations d'interruption de carrière est assignée par l'ONem devant les juridictions du travail pour récupération des allocations versées indûment entre janvier 2000 et février 2002 au motif qu'elle aurait exercé durant cette période une activité d'indépendante à titre principal.

Dans le cadre de sa défense, elle compare sa situation, pour laquelle il n'y a aucune limitation à la récupération de l'indu, avec celle d'un bénéficiaire des allocations de chômage pour lequel la récupération des allocations de chômage payées indûment peut être limitée, selon le cas, soit aux 150 derniers jours d'indemnisation indue, soit aux jours ou aux périodes au cours desquelles il a travaillé en tant qu'indépendant, soit au montant brut des revenus qu'il a perçus et qui n'étaient pas cumulables avec les allocations.

Elle demande donc à la Cour du travail de poser une question préjudicielle à la Cour Constitutionnelle sur la compatibilité de cette différence de traitement par rapport aux articles 10 et 11 de la Constitution.

Dans son analyse, la Cour estime que les bénéficiaires des allocations d'interruption de carrière, d'une part, et de chômage, d'autre part, se trouvent dans des situations comparables et qu'aucun critère pertinent ne justifie cette différence de traitement.

Par conséquent, la Cour donne raison à la requérante en considérant que dès lors qu'il existe des possibilités de limiter la récupération des allocations de chômage payées indûment, « il n'est pas raisonnablement justifié qu'aucune limitation ne soit prévue en ce qui concerne la récupération des allocations d'interruption de carrière payées indûment dans des hypothèses similaires. »

Dorénavant, les limitations à la récupération de l'indu prévues dans la législation chômage sont applicables aux bénéficiaires d'allocations d'interruption de carrière.

C. Const., Arrêt n° 71/2018, 07/06/2018, www.const-court.be

jean-françois.macours@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

BANSPA, une passerelle entre les compétences flamandes et bruxelloises

Le BANSPA (Brusselse Adviesraad van de Nederlandstalige Sociale Partners ou conseil consultatif des interlocuteurs sociaux bruxellois) a été créé fin 2016 dans l'objectif de développer, au niveau régional bruxellois, un partenariat stratégique entre le VDAB et les interlocuteurs sociaux bruxellois. Par analogie avec les conseils consultatifs provinciaux flamands, le BANSPA – à composition paritaire – a pour mission de participer au façonnage de la politique du VDAB bruxellois via la consultation et la remise d'avis. Ce rôle était auparavant exercé par le BNCTO (Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding ou Comité bruxellois néerlandophone pour l'Emploi et la Formation) qui a été dissout à la suite de la réforme des structures de concertation régionales flamandes.

La mission de BANSPA est de former une passerelle entre les cadres politiques flamands et bruxellois et de réunir l'expertise dans les interfaces entre les compétences travail/formation professionnelle et enseignement. Pour ce faire, le conseil formule des avis aux ministres bruxellois et flamands compétents et à la VGC (Commission com-

mune flamande) et au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CES) pour les thèmes où des compétences communautaires jouent un rôle. BANSPA souhaite en outre collaborer étroitement avec la structure francophone parallèle 'Bassin Enseignement Formation Emploi' pour formuler, le cas échéant, des avis communs.

A la suite de la sixième réforme de l'Etat, le gouvernement flamand et le gouvernement bruxellois doivent conclure un nouvel accord-cadre, étant donné que l'accord précédent – du 15 juillet 2011 – n'est plus à jour. Le 28 mars 2018, le VDAB et Actiris avaient déjà formulé une proposition d'accords de collaboration concernant l'harmonisation de la politique du marché du travail, la formation et la promotion de la mobilité des demandeurs d'emploi. La mission et les tâches de BANSPA sont également ancrées légalement dans ce nouvel accord de collaboration, qui devrait encore être conclu au cours de cette législature.

vroni.lemeire@fgtb.be

Séminaire pour les 50 ans de la loi du 05/12/1968

Le SPF emploi organise le 28 juin prochain un séminaire intitulé "la structure de la concertation sociale, le modèle belge sous la loupe" dans le cadre des 50 ans de la Loi CCT du 5 décembre 1968.

Renseignements et inscription auprès de philip.braekmans@werk.belgie.be

Congrès

Réunie en Congrès statutaire le 23 mai dernier, la FGTB de Bruxelles a approuvé ses résolutions de perspective pour les quatre prochaines années (« Nos 4 défis politiques » et « Nos 3 défis syndicaux »). A cette occasion, elle a également adopté une résolution d'actualité relative à l'égalité femmes-hommes et une résolution Jeunes, ainsi que 4 motions d'actualité (pensions, migration, travailleurs en lutte et Palestine).

Vous pouvez retrouver l'ensemble des documents adoptés par le Congrès via ce lien :

<http://www.fgtbbruxelles.be/nos-engagements-2018-2022-ensemble-on-est-plus-forts/>

Les motions d'actualité votées au Congrès de la FGTB wallonne

Libertés syndicales

Les libertés syndicales et le droit de grève en particulier sont régulièrement attaquées et mises en péril.

La FGTB wallonne appelle l'ensemble des forces démocratiques à se mobiliser pour la défense des libertés syndicales, pilier de notre démocratie.

Solidarités avec les travailleuses et travailleurs en lutte

Le congrès a salué la récente mobilisation des travailleuses et travailleurs de Lidl. Elle a permis de démontrer que la précarité et la dégradation des conditions de travail ne sont pas inéluctables et que seules la mobilisation du monde du travail et l'action collective payent.

Solidarité avec le peuple palestinien

Après le récent massacre par l'armée israélienne dans les territoires occupés, la FGTB wallonne condamne fermement la politique belliciste, oppressive et d'apartheid de l'Etat d'Israël et exige la reconnaissance officielle de l'Etat palestinien par la Belgique ; la fin de l'occupation des territoires palestiniens ; la fin de la colonisation ainsi que le retour aux frontières de 1967.

Non au service communautaire

Le Congrès wallon dénonce le projet de loi déposé le 2 mai 2018 par l'Open Vld instaurant un service communautaire pour les chômeurs de longue durée. Le dispositif favorisera en effet le dumping social dans les services publics et le secteur associatif et socioculturel.

Lula

La FGTB wallonne exige du gouvernement brésilien la relâche immédiate du citoyen Lula et la liberté pour l'homme politique qu'il est, porteur des espoirs de tout un peuple, de poursuivre sa campagne en vue de l'élection présidentielle.

■ ECHO REGION WALLONIE

L'Interrégionale wallonne en Congrès pour « Construire un Nous à gauche »

Pour son 10ème congrès statutaire (les 24 & 25 mai à La Louvière), la FGTB wallonne a décidé de faire un focus sur les leviers de redistribution des richesses. Alors que le rapport d'Oxfam démontre que 8 individus (tous masculins et blancs) détiennent autant que la moitié de l'humanité, l'heure n'est plus à la dénonciation mais à l'offensive. C'est un véritable travail d'éducation populaire, patient et acharné, qui attend la gauche dans son ensemble. Salaire minimum à 14€/heure, élargissement du champ de la sécurité sociale, réduction collective du temps de travail, renforcement des services publics et globalisation des revenus pour le calcul de la fiscalité des personnes physiques : voilà la colonne vertébrale des orientations de l'aile wallonne de la FGTB.

Certes, toutes ces matières dépassent largement les frontières de la Wallonie mais elles influencent toutes les politiques régionales que nous voulons également axer vers plus d'égalité. C'est pourquoi les orientations de congrès sont accompagnées d'un recueil de notes de positions de la FGTB wallonne sur les politiques régionales soumises à la concertation sociale.

Ce congrès 2018 fût également l'occasion de renforcer la cohésion entre les délégué.e.s de toutes les centrales et régionales à travers des messages de solidarité syndicale. « Construire un Nous à gauche » commence évidemment par renforcer ce que toutes les composantes de l'organisation ont en commun. A l'aune des défis globaux qui attendent les travailleurs et les travailleuses, la nécessité d'une FGTB interprofessionnelle forte a été soulignée. « Construire un Nous à gauche » exige aussi d'adopter une lecture féministe de la réalité et d'adapter nos fonctionnements pour que les femmes soient plus présentes à tous les niveaux de notre organisation. L'égalité hommes-femmes dans la sphère privée et la sphère publique doit être une priorité pour la gauche.

L'écologie est pleinement intégrée dans les défis syndicaux et sociaux. La question ne fait plus de doute et c'est pourquoi nous demandons une planification écologique de l'économie wallonne. La transition bas carbone doit dépasser le stade des bonnes intentions et un calendrier concret doit être établi en termes de logements, d'énergie, de nouveau plan industriel.

L'avènement de l'économie numérique doit être anticipé mais nous devons être prudents à tous les discours qui prédisent la fin du travail salarié et aux sirènes de l'allocation universelle. La précarisation et l'émiettement des contrats de travail n'impliquent pas la fin du salariat. Au contraire, les travailleurs salariés sont de plus en plus nombreux et il s'agit d'un enjeu syndical majeur que de pouvoir encadrer les nouveaux forçats du numérique, les nouvelles formes du travail et les exclus du chômage.

La FGTB wallonne ne nie pas la bataille à mener sur le front de l'opinion publique. Elle réaffirme la nécessité de moderniser ses modes de communication/d'action et s'y attèle.

Les politiques migratoires inhumaines du gouvernement Michel ont ému et révolté l'assemblée. Les témoignages de délégué.e.s ont montré que les attaques contre les droits syndicaux se multiplient. C'est pourquoi, afin de donner du sens aux idées de la gauche, nous voulons donner toute sa place à l'indispensable travail d'éducation permanente dans nos formations de délégué.e.s.

La radicalité de nos propositions syndicales et politiques est un atout pour contrer la confusion qui est organisée entre la gauche et la droite. La FGTB wallonne réaffirme que ces deux pôles sont bel et bien présents dans la société et qu'ils défendent des intérêts différents et divergents. L'existence de tensions est saine dans une démocratie. C'est pourquoi la FGTB wallonne fera vivre le conflit d'intérêt et la concertation sociale partout dans tous les domaines où elle est habilitée à le faire.

Retrouvez tous les documents du Congrès statutaire de la FGTB wallonne sur fgtb-wallonne.be

aicha.magha@fgtb-wallonne.be

Congrès de la FGTB flamande : transition

« Le rouge, un atout : des réponses intelligentes pour le syndicat de demain ». Tel était l'intitulé du 10ème Congrès statutaire de la Vlaams ABVV qui s'est tenu les 4 et 5 mai à Blankenberge.

À l'ordre du jour : comment faire face, en tant que syndicat, aux défis sociaux, écologiques et économiques de demain ? Des thèmes que la Vlaams ABVV sera amenée à traiter à la table des négociations au cours des 4 prochaines années, mais aussi et surtout des thèmes bien vivants sur le terrain. Un des 4 chapitres traite de l'économie durable, avec quelques points clés repris ci-dessous.

Une transition juste

Pour passer au plus vite à de très faibles émissions de gaz à effet de serre, l'économie – et en particulier l'industrie – va subir de grands changements. L'économie circulaire implique également une profonde modification au niveau de la structure de l'économie.

En tant que syndicat, nous optons résolument pour un revirement en faveur d'une économie circulaire et d'une économie neutre sur le plan climatique. Une économie dans le cadre de laquelle les militants, le cadre et les volontaires ont un rôle crucial à jouer. Le changement climatique touchera en effet encore davantage les travailleurs et les plus faibles socialement. Les intérêts à court terme de certaines entreprises et autorités constituent toutefois des obstacles pour une transition aisée vers une économie neutre sur le plan climatique. C'est pourquoi il est de notre rôle, en tant que contrepuissance syndicale, de créer avec d'autres une base sociétale et politique suffisante pour assurer la réussite de la transition vers une économie neutre sur le plan climatique.

Nous travaillerons encore davantage à la transition équitable avec tous ceux qui le souhaitent : syndicats internationaux, européens, belges et flamands, organisations de la société civile, autorités courageuses, éléments progressistes de la vie économique et sociale. Nous essayerons, avec eux, d'acquérir des connaissances, de développer une vision, de défendre ensemble nos intérêts, d'échanger des bonnes pratiques, de lancer des expériences. Nous participerons aux activités des chantiers de transition existants soutenus par les autorités, comme celles pour le logement et la construction durables (Duwobo) et l'économie circulaire (Plan C).

Via la concertation sociale interprofessionnelle (SERV) et sectorielle, nous visons des accords relatifs à une économie circulaire et à une économie neutre sur le plan climatique. Nous ne nous contenterons pas d'attendre, mais essaierons d'imprimer la bonne direction aux changements attendus.

Nous aspirons à ce que les entreprises fassent réaliser un audit énergétique et établissent un plan énergétique. Dans les entreprises qui l'ont déjà fait – par exemple parce qu'elles ont signé la convention énergétique – nous veillerons à ce que les progrès enregistrés lors de la mise en œuvre du plan fassent l'objet d'une présentation annuelle.

Nous examinerons comment renforcer – notamment sur les terrains industriels – la collaboration entre les entreprises pour l'adoption de mesures favorisant l'économie circulaire et l'économie d'énergie. Il s'agit par exemple de réseaux de chaleur, de l'implantation optimale d'installations pour l'énergie renouvelable sur une zone d'activités, de mobilité durable commune, de projets en matière de symbiose industrielle où les déchets d'une entreprise constituent la matière première d'une autre, etc. Nous informerons nos militants des possibilités et nous aborderons le débat dans la concertation sociale.

Nous ne sommes pas seulement attentifs à l'intérêt des groupes que nous atteignons via notre activité syndicale régulière en entreprise, mais aussi à celui des travailleurs et chômeurs qui risquent de rester sur le carreau et à celui des nouveaux groupes et professions qui naissent dans le cadre de l'économie changeante.

La Vlaams ABVV développe elle-même des campagnes et actions qui contribuent à la transition vers une économie juste, circulaire et neutre sur le plan climatique. Nous participons également aux campagnes et actions de ce type menées par d'autres organisations et à des accords de collaboration comme le Transitienetwerk van het Middenveld (réseau de transition de la société civile) conformes à notre vision et à nos principes.

Vous trouverez toutes les orientations approuvées sur www.vlaamsabvv.be.

philippe.diepvents@vlaamsabvv.be

40 personnes parlent de leur travail

À l'occasion des 40 ans de la Vlaams ABVV, un livre spécial a été publié. Dans cet ouvrage intitulé « Voor de kost : 40 mensen over hun job en echt werk », 40 personnes parlent à cœur ouvert de leur profession.

Avez-vous parfois aussi cette impression lorsque vous regardez les nouvelles ? L'impression que lorsqu'il s'agit de travail, il ne semble jamais être question des travailleurs ou des personnes qui cherchent un emploi. Les experts sortent de leur chapeau des statistiques et des concepts comme déficits, compétences ou mobilité du travail. Des termes stériles qui semblent parler de nous avec beaucoup de difficultés.

En tant que syndicat, nous sommes confrontés à ces concepts à la table des négociations avec les employeurs ou au niveau politique. Mais sur le terrain, nous sommes confrontés à des êtres humains qui ont un travail concret : un conducteur de tram, un docker, un enseignant... Un travail qui les pèse ou les rend heureux.

Ce livre publié à l'occasion des 40 ans de la Vlaams ABVV donne la parole à de véritables experts sur la réalité du marché du travail : des travailleurs, des chômeurs et des pensionnés. 40 récits sur la réalité du terrain.

Plus d'infos :

• « Voor de kost: 40 mensen over hun job en echt werk » est édité par Borgerhoff & Lamberigts, en collaboration avec Linx+. Auteur : Dirk Barrez. Photographies : Carlos López.

• Disponible à la vente via www.linx-plus.be au prix de 20 €.

IFSI - Renforcement des mécanismes de solidarité

Le renforcement du syndicalisme de réseau, s'il représente une évidence pour le plus grand nombre, reste souvent à l'état de slogan dénué de toute réflexion stratégique. C'est l'une des raisons qui a motivé l'IFSI (l'Institut de coopération syndicale soutenu par la FGTB) à réunir certains partenaires syndicaux incontournables d'Afrique et d'Amérique latine pour une session de formation sur divers mécanismes visant à garantir le respect des droits du travail. La journée fut scindée en deux axes stratégiques. Le premier consistait à approfondir les connaissances sur les mécanismes de supervision de l'Organisation internationale du travail (OIT). Pour ce faire, les participants ont pu bénéficier d'un double éclairage. La directrice ad interim du Bureau international du travail (BIT) de Bruxelles a décrypté les principaux processus de plaintes tandis que notre camarade d'Haïti a illustré ce même propos en expliquant sa récente expérience en la matière. Le deuxième axe visait à mettre de l'huile dans les rouages de la solidarité syndicale internationale et plus spécifiquement au sein de la Confédération syndicale internationale (CSI). Ce fut l'occasion pour le SG adjoint de la CSI d'aborder sans tabou les nombreux défis du mouvement syndical international tel que l'unité d'action. Vu l'importance et l'intérêt suscité par ces deux axes, il est évident que l'IFSI ne s'arrêtera pas à cet événement mais y travaillera avec ses partenaires sur le long terme..

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Congrès FGTB : ensemble on est plus fort, partout dans le monde !

« Ensemble, on est plus forts » : pour la FGTB, ce n'est pas qu'un slogan. Le congrès a d'ailleurs été l'occasion de l'affirmer à nouveau en mettant à l'honneur la solidarité internationale. Plus de 80 délégués internationaux venant des quatre coins de la planète ont participé à notre congrès, témoignant par là leur solidarité à notre égard et l'importance du mouvement syndical international dans un monde où enjeux nationaux et globaux sont toujours plus interconnectés.

Après le séminaire de notre Institut de coopération syndicale sur l'OIT (voir colonne), le congrès a consacré toute une matinée aux questions européennes et internationales. Des représentants de l'Organisation internationale du travail, de la Confédération syndicale internationale, de la Confédération européenne des syndicats mais aussi des régionales d'Afrique et d'Amérique latine ont pris la parole pour témoigner, auprès de nos militants de l'importance de cette solidarité syndicale internationale et de la façon dont s'engage la FGTB à ce sujet. Un débat était également organisé sur un sujet important

pour la FGTB : le dumping social. L'occasion de comprendre encore mieux les enjeux communs en écoutant des responsables syndicaux d'Italie, de Slovaquie ainsi que des fédérations européennes.

Deux motions sur des matières internationales ont par ailleurs été votées. L'une sur la situation en Palestine et notre solidarité avec le syndicat palestinien PGFTU. L'autre appelant à garantir des élections justes et libres au Brésil.

Mais c'est aussi à travers ses résolutions que la FGTB a précisé ses engagements pour une Europe sociale et pour plus de solidarité internationale. Avec la ferme intention de contribuer au contre-pouvoir international, plus que nécessaire aujourd'hui.

Depuis ses origines, il y a maintenant 120 ans, la FGTB a placé la solidarité internationale au cœur de sa politique et de son action. Cela n'est pas prêt de s'arrêter.

sophie.grenade@fgtb.be

CCT sectorielles européennes : des problèmes qui persistent !

Le Traité européen prévoit tant des accords interprofessionnels que des accords sectoriels. Comme en Belgique, ceux-ci peuvent – sous certaines conditions – obtenir force obligatoire. Il est alors question de « transformation d'une CCT en directive européenne ».

Pour ce faire, la CCT doit être soumise – par la Commission – au Conseil européen (la représentation de tous les pays) qui décide de l'exécuter ou non. En Belgique, la demande de force obligatoire se fait automatiquement si tous les interlocuteurs sociaux le demandent. En Europe, la Commission utilise l'interprétation selon laquelle elle peut décider de façon autonome de soumettre, ou non, une CCT au Conseil. Et c'est là tout le problème ! L'interprétation unilatérale est intolérable aux yeux de la CES et de ses membres qui estiment à juste titre qu'une CCT devrait toujours être soumise à l'approbation du Conseil à la demande des employeurs ET des syndicats. Le Conseil européen est ensuite encore libre de rejeter la requête.

En 2015, la FSESP (services publics) a conclu dans plusieurs pays un accord en matière

de droit d'information et de consultation pour les services publics. En 2016, UNI Europa (secteur des services) a conclu un accord en matière de sécurité et de santé dans le secteur de la coiffure. Dans les deux cas, la Commission européenne refuse de soumettre ces CCT au Conseil européen. La motivation n'est pas toujours la même : soit le secteur de la coiffure serait trop petit en Europe (surtout quelques petites entreprises et donc unilatéral pour une partie du secteur des services), soit l'accord de la FSESP ne s'appliquerait qu'à « quelques » pays et non à tous.

Les deux fédérations ont dès lors envisagé de porter ce différend devant la Cour de justice de l'Union européenne et ont à cet effet demandé l'aide de la CES. Cette dernière a finalement décidé de lancer une campagne européenne en la matière, tandis qu'UNI a décidé de mettre spontanément son accord en œuvre et que la FSESP a saisi la Cour de justice.

leticia.beresi@ifsi-isvi.be