

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 7, septembre 2018

■ Economie

Indication des tarifs bancaires – vers
une transparence... relative
Budget mobilité : le Gouvernement
toujours sourd

■ Entreprises

Avis du Conseil Supérieur pour la prévention
et la protection au travail concernant la
tarification et les prestations des SEPPT

■ Politique sociale

Rapport statistique des accidents
de travail refusés 2016

■ Ombuds social

...

■ Echo région Bruxelles

Bruxelles : plan d'action contre le racisme

■ Echo région Wallonie

Impacts de la réforme de l'impôt des sociétés

■ Echo région Flandre

Davantage de formations duales,
moins de vacances scolaires

■ Europe & Relations Internationales

Conférence Internationale du Travail
Vers une Alliance européenne
pour la convergence salariale

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

Qui trouve la formation?

Pour les travailleurs, la recherche d'une formation peut faire penser à la série de livres pour la jeunesse « Où est Charlie ? ». Vous savez, ces grandes images colorées pleines de personnages dans des vêtements à rayures rouges-blanches parmi lesquels se trouvait Charlie. Le retrouver n'était pas une mince affaire...

Lors du lancement de la loi Peeters en mars 2017, le gouvernement et les employeurs ne parlaient que de l'importance de la formation pour les travailleurs. Un an et demi plus tard, c'est la grande désillusion. Mais, est-ce vraiment une surprise ?

Les chiffres du SPF Emploi démontrent que moins de la moitié des secteurs (83 sur 169 secteurs) ont conclu une CCT. Au total, ils représentent à peine la moitié de tous les travailleurs du secteur privé. Seulement 14% des travailleurs relèvent d'un secteur qui a atteint l'objectif fédéral d'une moyenne de cinq jours de formation par an par travailleur à temps plein. Parmi ces secteurs se trouvent surtout des secteurs économiquement forts ou qui comptent le plus de métiers en pénurie. Et c'est justement à ces secteurs-là que le deal de la FEB (aussi appelé le deal pour l'emploi) fait de nouveaux cadeaux sous la forme de subventions fiscales.

Des 83 secteurs qui ont conclu une CCT, 35 secteurs ont trouvé un accord sur le minimum légal d'une moyenne de 2 jours de formation, ce qui n'est pas vraiment spectaculaire non plus. Chaque CCT sectorielle doit en outre comporter un sentier de croissance avec une date de fin, ce que seulement 38% de ces 83 secteurs ayant une CCT ont pu réaliser.

Les employeurs font de belles promesses, mais il leur manque clairement la volonté de s'y atteler. Ils doivent être placés devant leurs responsabilités. Le ministre Peeters a fait le contraire : plus de sanctions, plus de monitoring, absence d'une ligne du temps claire et un objectif national moyen.

Des chiffres d'Eurostat indiquent un taux de participation très bas des travailleurs belges. 20% des travailleurs aux Pays-Bas et en France déclarent avoir suivi une formation au cours des quatre dernières semaines, alors qu'en Belgique, ce pourcentage ne s'élève qu'à 8% des travailleurs...

Que faut-il changer?

À court terme, il faut tout d'abord un objectif sectoriel d'une moyenne de 5 jours et un calendrier pour que tous les secteurs mettent en place un fonds sectoriel. Chaque CCT sectorielle doit en outre être vérifiée par le SPF Emploi (y-a-t-il un sentier de croissance ? Un calendrier ?). L'évolution doit être contrôlée.

Deuxièmement, tous les travailleurs doivent à moyen terme avoir droit à cinq jours de formation par an, y compris donc les travailleurs dans les entreprises de moins de dix travailleurs.

Troisièmement, un travailleur doit recevoir une attestation de la part de son employeur pour toute formation suivie, mentionnant la nature et la description de la formation suivie.

Quatrièmement, les pouvoirs publics doivent introduire tous les droits sectoriels et d'entreprise relatifs à la formation dans www.mycareer.be de sorte que chaque travailleur connaisse ses droits à tout moment et soit à même de les revendiquer auprès de son employeur.

Quelle définition du “vert” pour le financement de la transition en Belgique ?

Dans le cadre de ses travaux sur le financement de la transition, le Conseil Fédéral du Développement Durable organise le 5 octobre prochain un séminaire consacré à la définition du “vert”. Quelles sont les activités que peut / ne peut pas financer un produit financier pour être qualifié comme « vert » ? Comment la future taxonomie européenne sera-t-elle mise en œuvre en Belgique et quel sera son impact sur le financement de la transition dans notre pays ?

Le séminaire intéressera particulièrement les personnes spécialisées en matière de finance durable.

Des présentations de la Commission européenne, de membres du Groupe d'experts technique sur la finance durable et de consultants spécialisés sont prévues. Elles seront suivies d'interventions de divers acteurs concernés par la taxonomie européenne en Belgique : ONG environnementales, professionnels du secteur financier, consommateurs, agences de notation, autorité fédérale et autorités de contrôle financier.

Le séminaire se déroulera en anglais. Il n'y aura pas de traduction simultanée.

La participation est gratuite mais vous devez vous inscrire à l'adresse suivante : <http://frdo-cfdd-admin.be/Account/JoinForum/814/>

Quand ? Vendredi 5 octobre 2018 | 09h00 – 16h10

Où ? SPF Emploi, Salle Storck, Rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles (Gare du Midi).

ECONOMIE

Indication des tarifs bancaires - vers une transparence... relative

Fin juillet, le Ministre Peeters, le ministre de l'Economie et des Consommateurs a adressé à la Commission Consultative Spéciale Consommation (CCSC) au sein du Conseil Central (anciennement Conseil de la Consommation) une demande d'avis sur un projet d'AR relatif à l'indication des tarifs des services liés à un compte bancaire.

Fin 2017, une loi a en effet transposé la directive 2014/92/UE sur la comparabilité des frais liés aux comptes de paiement, au changement de compte et à l'accès à un compte de paiement assorti de prestations de base. Cette directive a notamment pour objectif d'assurer une plus grande transparence. Cette transparence est sensée être assurée par l'obligation d'utiliser des modèles harmonisés dans les documents d'information sur les tarifs et le relevé des frais, ainsi que par l'élaboration, par chaque Etat Membre, d'une liste des services les plus représentatifs liés à un compte.

Budget mobilité : le Gouvernement toujours sourd

En avril 2017, les interlocuteurs sociaux (IS), au sein du CCE et du CNT, ont rendu un avis unanime dans lequel ils proposent un budget mobilité (BM) qui s'insère dans une politique intégrée de mobilité durable, notamment en favorisant un changement de comportement vers une mobilité plus durable et intermodale (voir Echo de septembre 2017).

Proposition du gouvernement

Dans le cadre de son soi-disant 'Jobs-deal' rebaptisé 'FEB-deal', le gouvernement a décidé de mettre en œuvre un budget mobilité, parallèlement de modifier le système du Cash for Car (allocation mobilité) et de soumettre ces régimes à l'avis des IS.

Dans l'avis 2017, les IS réclamaient que la mise en place de leur BM rencontrant des objectifs de mobilité durable soit accompagné de mesures anti-abus pour éviter que le BM ne devienne un instrument d'optimisation fiscale des salaires.

Si il en prévoit quelques-unes le projet du Gouvernement manque clairement d'ambition en la matière :

- pas de montants minimum et maximum pour le BM;
- rien pour interdire dans le chef des bénéficiaires le cumul 'voiture de société + BM + cash for cars';
- rien contre le 'salary sacrifice', pourtant demandé dans l'avis de 2017.

Le projet d'AR cité plus haut a pour objectif de concrétiser cette obligation pour la Belgique.

Toutefois, alors que la directive permet d'établir une liste comprenant entre 10 et 20 services, les Organisations de défense des Consommateurs (dont fait partie la FGTB) n'ont pu que constater que la liste prévue par le Ministre n'en comprenait que 11. Faut-il sans étonner quand on apprend que ce projet de liste a été établie en concertation avec les seuls représentants du secteur bancaire ?

Les OC déplorent cette situation et demandent que cette liste soit complétée par d'autres services qu'elles estiment importants. En outre, elles ont demandé que l'AR prévoie explicitement que cette liste fasse l'objet d'une révision régulière. De même, les OC ont demandé d'être associées aux travaux de mise en place d'un comparateur des comptes bancaires sur le site de la FSMA.

Vers les voitures 'notionnelles'

Le contenu du BM du Gouvernement et les régimes fiscal et parafiscal qui sont associés ne risquent pas de rencontrer l'objectif de neutralité budgétaire voulu et jugé nécessaire par les IS.

D'autant plus que l'extension du volet 'mode de déplacement durable' à l'achat de vélo et motocyclette ainsi qu'à des frais de logement laisse penser que le Gouvernement a voulu laisser la porte ouverte à l'utilisation de ce BM dans des opérations d'optimisation fiscale.

Ce sentiment est renforcé quand l'analyse est faite en plaçant en parallèle le régime du cash for car qui va être totalement 'libéré' des mesures anti-abus (principalement, la suppression du lien entre l'octroi du CfC à l'obligation de restitution effective d'une voiture de société) et en ayant en tête que, comme l'ont mentionné à de nombreuses reprises les représentants du banc patronal, la politique d'octroi de voiture de société constitue une prérogative exclusive de l'employeur.

Avec ce BM et ce new cash for car, la Belgique est en route vers les voitures-notionnelles et des conséquences désastreuses pour les recettes publiques.

christophe.quintard@fgtb.be

Avis du Conseil Supérieur pour la prévention et la protection au travail concernant la tarification et les prestations des SEPPT

La tarification des services externes (SEPPT) a été réformée au 1er janvier 2016. En gros, l'employeur ne paie plus les SEPPT en fonction du fait que ses travailleurs sont soumis ou non à la surveillance de santé mais pour chaque travailleur actif dans sa branche d'activité. Les grandes entreprises avec conseillers en prévention bénéficient d'une enveloppe d'Unités de prévention, les PME d'un système forfaitaire avec prestations garanties. Une Commission Opérationnelle Permanente du CSPPT devait aider à monitorer l'impact de cette réforme sur le chiffre d'affaire des SEPPT, la qualité des prestations, les prestations dans les PME, un choc tarifaire éventuel pour certains secteurs et le système des unités de prévention (UP). L'opération devait être budgétairement neutre. Suite aux données reçues, aux questions posées et à l'input demandé aux services externes en Commission Opérationnelle permanente ainsi qu'à l'analyse des comptes annuels des services externes qui révèlent un impact positif de 20 Mo pour 2016, les interlocuteurs sociaux proposent une correction de cette tarification ainsi que le prévoyait l'accord du G10 sur le sujet. Correction qu'ils couplent à un renforcement d'initiatives de prévention en faveur des travailleurs à organisation du travail flexible ou saisonnière, à un droit d'initiative sectoriel en matière de prévention, à une meilleure prévention pour les travailleurs des PME (travailleurs relativement mal lotis) ainsi qu'à une réforme du système d'agrément. En dehors des points évoqués plus haut, d'autres propositions concrètes ont été formulées, elles concernent notamment : les tâches reprises dans le forfait pour les entreprises C- et D, l'avis stratégique motivé à fournir par les SEPPT (information dès l'affiliation, visite de l'entreprise l'année suivante, explication orale de l'avis), la diminution de certains tarifs suite aux chocs tarifaires observés, le report des unités en prévention d'une année à l'autre et la participation plus active des SEPPT à l'analyse des risques. Les interlocuteurs sociaux demandent une implémentation le 1er janvier 2019.

Les organisations représentatives des conseillers en prévention (Prebes), des médecins du travail (AMTI, APBMT), des ergonomes (BES), des intérimaires (P&I), des employeurs (FEB, Coméos, Boerenbond) et des SEPPT (Coprev) ont communiqué leurs observations au cours de la procédure de

consultation écrite qui, outre les remarques pratico-pratiques, relèvent notamment les éléments suivants: des initiatives sectorielles et des mesures pour les travailleurs qui prestent quelques jours par mois dans une entreprise (ne pas confondre avec les intérimaires) sont indispensables. Il faut veiller à la charge de travail des SEPPT qui risque d'augmenter avec les mesures proposées (participation active à l'analyse des risques dans les nombreuses entreprises C- (jusqu'à 200 travailleurs et sans la présence d'un conseiller en prévention interne) et D (jusqu'à 20 travailleurs) ; report des UP). Le statut de médecin du travail doit être valorisé et, vu son importance et son expertise, l'attrait pour son activité doit être renforcé. De plus, l'inventaire électronique des prestations, ainsi que des unités de prévention utilisées et disponibles doit être réalisé et être actualisé. La balle est maintenant dans le camp du Ministre de l'Emploi et de la concertation sociale.

caroline.verdoot@fgtb.be
valérie.jadoul@fgtb.be

Mise au placard de la révision de la directive comités d'entreprise européens (CoEE)

La Commission européenne a publié le 14 mai 2018, avec deux ans de retard, le rapport sur la mise en œuvre de la directive révisée en 2009 sur les CoEE. Elle a bien constaté des problèmes mais ne souhaite apporter aucune modification à la directive. Elle fait ainsi l'impasse sur les demandes précises et justifiées de modification de la CES. La FGTB déplore que la Commission reste sourde à nos revendications tout en s'alignant sur le statu quo souhaité par le banc patronal. En effet, Business Europe s'était déjà positionné en février 2017 contre « quelque révision que ce soit » de la directive.

La Commission a toutefois présenté trois propositions concrètes :

- diffusion d'un manuel de pratique pour les CoEE
- budget de 7 millions € pour soutenir la mise en place et le fonctionnement des CoEE
- assurer la mise en œuvre complète des principales dispositions de la directive dans les États membres. Elle vise notamment la problématique des sanctions mise en évidence dans son rapport : « les CoEE ont des difficultés à faire respecter leurs droits et la plupart des États membres n'imposent pas de sanctions dissuasives et proportionnées. » Va-t-elle faire pression sur les États les plus laxistes ?

La CES et la FGTB réitéreront leur demande de révision du texte de la directive à la prochaine Commission et ne voient aucune valeur ajoutée à la diffusion de ce guide pratique, qu'elles considèrent comme un coup d'épée dans l'eau.

Accord sur les contrats journaliers successifs

Les longues négociations au sein du Conseil National du Travail (CNT) sur les contrats journaliers successifs ont abouti à une CCT signée le 24 juillet 2018, ainsi qu'à un avis. Les employeurs s'engagent à réaliser une diminution d'1/5 de la part des contrats journaliers successifs par rapport aux autres contrats de travail intérimaire, et ceci sur une période de deux ans (2018-2019). Il s'agit d'une rupture de tendance plus que bienvenue. En effet, on observait toujours plus de contrats journaliers (successifs). En 2017, à peu près un tiers des contrats étaient des contrats journaliers successifs.

L'accord comprend également un rapportage trimestriel auprès du CNT sur les données ONSS. Cela devrait permettre de suivre l'évolution de très près. Ainsi, nous avons non seulement une vue sur le nombre de contrats journaliers successifs, mais aussi sur le nombre de contrats journaliers. L'objectif ne peut être que le nombre de contrats journaliers successifs diminue et qu'en même temps, le nombre de contrats journaliers en tant que tels reste stable (ou augmente).

Les employeurs qui utilisent des contrats journaliers successifs, doivent démontrer le besoin d'une telle flexibilité à l'aide de statistiques (chiffrées). L'utilisateur doit également communiquer le nombre de contrats journaliers successifs et le nombre de travailleurs intérimaires concernés au Conseil d'entreprise (à défaut, à la délégation syndicale). L'accord entrera en vigueur le 1er octobre.

■ POLITIQUE SOCIALE

Rapport statistique des accidents de travail refusés 2016

Fédris (antérieurement, le Fonds des accidents du travail) publie chaque année un rapport statistique relatif au taux de refus des accidents de travail. Le rapport 2016 a été présenté au Comité de gestion des accidents du travail en mars 2018. Il présente l'évolution du taux global de refus depuis 1985 (2,2%) jusqu'à nos jours (11,5%), comme en augmentation quasi-constante. On observe toutefois pour la première fois depuis 15 ans une diminution significative de ce taux entre 2015 à 2016, qui passe de 12,7% à 11,5%. Elle se situe dans le contexte d'une légère augmentation des déclarations (160.717 en 2016, contre 157.242 en 2015).

Le nombre de déclarations introduites pour des accidents survenus sur le lieu de travail reste considérablement plus élevé (134.583 déclarations) que sur le chemin du travail (26.134 déclarations).

Toutefois, si l'on compare le taux global de refus enregistrés, on constate qu'il reste plus important pour les accidents sur le chemin (14,5%, contre 10,9% sur le lieu de travail).

Quant aux motifs de refus, les tendances se maintiennent globalement. Le défaut de preuve des faits invoqués reste le motif le plus utilisé par le secteur (36% sur le lieu de travail et 49% sur le chemin du travail). Après une période de diminution, il est en progression par rapport à 2015 (passage de 31% globalement en 2015 à 39% en 2016). Le manque de collaboration manifeste de la victime est en légère diminution (15% sur le lieu de travail et 19% sur le chemin en 2016, contre 19% et 24% en 2015). Les motifs de refus dû à l'absence de preuve de lésion, pour geste banal, ou défaut de lien causal entre l'élément soudain et la lésion, etc., restent stables. Par contre, le refus motivé par l'absence d'événement soudain (pas de fait accidentel distinct localisable dans le temps et l'espace) a continué à diminuer en 2016, passant de 12 % en 2015 à 8% en 2016.

La « cellule accidents refusés » du service Inspection du département de contrôle des entreprises d'assurances de Fédris est chargée de contrôler les refus de prise en charge des accidents déclarés par les entreprises d'assurance. Elle a été renforcée en 2016 sur décision du comité de gestion et suite aux demandes en ce sens de la FGTB, et contrôle en particulier la motivation correcte des décisions de refus. Il est probable que le bon exercice de cette mission soit reflété par la diminution du taux global des refus en 2016.

isabelle.doyen@fgtb.be

Bruxelles : plan d'action contre le racisme

Le 19 juillet, le Gouvernement bruxellois a approuvé en première lecture un plan d'action pour lutter contre le racisme et les discriminations, chargeant la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des Chances, Mme Debaets, de transmettre le plan pour avis à Unia, à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, à Actiris et au Conseil Consultatif du Logement ; de consulter la société civile et de réaliser le plan d'action en collaboration avec Unia et « la société civile ».

Le plan d'action bruxellois de 43 pages présente des actions, un plan de mise en œuvre, des secteurs et des politiques à mener (« neutralité inclusive », politique durable des organisations antiracistes, établir un état des lieux par la recherche et le monitoring, mener des actions positives, élaborer des plans anti-discrimination locaux (concernant la fonction publique), diversifier l'appareil juridique, prévoir un examen anti-discrimination et enfin, s'attaquer à la cyberhaine raciste. Un budget permettrait de soutenir les « 29 mesures concrètes ».

S'il faut se féliciter de l'initiative d'un plan bruxellois contre le racisme et les discriminations, le plan contient néanmoins plusieurs points de friction syndicale. Signalons notamment des « indicateurs d'exclusion » pour les organisations qui ne répondraient pas au critère d'« intersectionnalité » ou encore, un examen de la législation sur base du « test d'égalité des chances » dans une « perspective intersectionnelle ». L'intersectionnalité, méthode d'analyse microsociologique est un concept intéressant en ce qu'elle met en exergue des croisements de discriminations, mais sa traduction en indicateurs n'est pas exempte d'ambiguïtés, répondant à une tendance grandissante d'assimilation les opinions divergentes au sujet de la place du religieux dans la société à du racisme.

paola.peebles@fgtb.be

Protocole 5G

Le Gouvernement régional et les Opérateurs de mobilophonie ont signé un protocole d'accord pour le développement de la technologie « 5G » à Bruxelles. Via ce protocole, le Gouvernement s'engage à

ce que les modifications réglementaires nécessaires soient terminées pour fin 2018. En contrepartie,

les 3 opérateurs s'engagent à soutenir les efforts de la Région en faveur de l'emploi et la

formation des Bruxellois (alimentation d'un fonds régional et cofinancement du futur pôle formation

emploi ICT). La FGTB sollicitera auprès du Gouvernement une concertation approfondie des

interlocuteurs sociaux sur la mise en œuvre concrète de ce protocole.

Formation sur les discriminations de genre

La prochaine formation destinée aux membres des Offices de droit social et des services juridiques des Centrales aura lieu le jeudi 22/11/2018 de 9h30 à 12h30 et sera consacrée aux discriminations de genre.

Elle sera donnée par des représentant.e.s de l'Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes.

La formation se déroulera dans les locaux de la FGTB, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles (salle A- 6^{ème} étage).

Informations et inscription via FormationsODS@fgtb.be

Campagne de sensibilisation 2018 du CEPAG

Pour lutter contre les inégalités... Si on commençait par l'école ?

Pour sa campagne de sensibilisation 2018, le CEPAG a décidé de retourner sur les bancs de l'école... Pour dénoncer les inégalités qui traversent les salles de classe de la maternelle à l'université.

En effet, force est de constater que l'école aujourd'hui génère des processus de sélection et de discrimination qui touchent principalement les enfants issus des milieux populaires. Les inégalités et difficultés éducatives sont d'une acuité majeure.

Au travers de cette campagne, nous souhaitons nourrir les discussions et lancer les débats entre parents, enseignants, étudiants et syndicalistes.

Le CEPAG et ses Régionales ne se contenteront pas de dénoncer les inégalités. Il s'agira de réfléchir à l'école de demain, ses enjeux et aux citoyennes et citoyens qu'elle construit.

Les outils de la campagne:
www.cepag.be

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

Impacts de la réforme de l'impôt des sociétés

La loi portant réforme de l'impôt des sociétés (ISOC) a été publiée au Moniteur fin décembre 2017. Le service d'études de la FGTB wallonne s'est penché sur cette réforme et ses conséquences.

La réforme

Nous pouvons résumer l'essentiel de la réforme à une baisse du taux de taxation relatif aux bénéficiaires des entreprises. Pour les grandes entreprises, le taux de 33 % (33,99 % avec la contribution de crise) passera à 29 % en 2018 puis à 25 % dès 2020. Pour les PME, la réforme prévoit un taux réduit de 20% (sur les 100.000 premiers € de bénéfices), pour autant que le dirigeant perçoive une rémunération (montant brut + avantages en nature + tantièmes) d'au moins 45.000 €. Si cette condition n'est pas remplie, la PME ne bénéficie pas du taux réduit (20 %) et doit s'acquitter d'une cotisation de 5 % (10 % dès 2020) sur la différence entre la rémunération payée et les 45.000 €¹.

Quelles conséquences pour les recettes fiscales fédérales et wallonnes ?

Les simulations effectuées par le service d'études montrent que, pour beaucoup d'indépendants, le passage en société va s'avérer fiscalement intéressant². Or, pour rappel, les recettes IPP reviennent pour 75 % au Fédéral et 25 % aux Régions tandis que les recettes ISOC sont attribuées uniquement au Fédéral.

Sur base d'un résultat de 100.000 €, un indépendant « personne physique » payera 45.000 € d'IPP :

- 33.750 € au Fédéral (75 %) ;
- 11.250 € à la Région (25 %).

Sur base de ce résultat de 100.000 €, une société (et son dirigeant d'entreprise) payera 28.300 € d'impôts :

- 11.000 € d'ISOC au Fédéral ;
- 8.813 € d'IPP au Fédéral (75 % de 11.750) ;
- 2.937 € d'IPP à la Région.

	Fédéral	Région	Total
Indépendant	33.750	11.250	45.000
Société	19.813	2.937	22.750
Différence	-13.937	-8313	-22.250
Différence en %	-41.29 %	-73.89 %	-49,44 %

Le passage en société fait donc perdre 41 % au Fédéral et presque 74 % à la Région, il lèse donc davantage les Régions que l'entité fédérale.

Mais que peut représenter cette perte d'un point de vue macroéconomique au niveau wallon ?

En se basant sur les données de l'INASTI et en posant un certain nombre de postulats (seuls les indépendants à titre principal sont susceptibles de passer en société, 50 % des indépendants disposant d'une rémunération annuelle de 45.000 € sont susceptibles de passer en sociétés et, enfin, les indépendants disposant d'une rémunération de plus de 100.000 € feront tous ce choix), le service d'études de la FGTB wallonne estime que la perte de revenus pour la Région wallonne serait comprise entre 90 et 110 millions € par an .

Focus sur les recettes communales

Une partie des recettes communales proviennent des recettes IPP. Sachant qu'en Wallonie, la moyenne des additionnels communaux est de 7,83 %, ce serait donc plus de 30 millions d'€ qui échapperont aux recettes communales suite à cette réforme.

En conclusion

Le passage en société de nombre d'indépendants ne sera pas indolore pour l'Etat fédéral et les Régions. Cette réforme vient s'ajouter aux nombreuses décisions prises de manière unilatérale par le Fédéral et ayant eu un impact négatif sur le budget wallon (tax shift, saut d'index...). Plus que jamais, la FGTB wallonne estime que la Wallonie doit exiger l'accord préalable de l'ensemble des Régions dès qu'une modification fiscale décidée au niveau fédéral a un impact sur leurs recettes.

gianni.infanti@fgtb-wallonne.be

¹ Ce montant correspond à un salaire d'environ 3.100 € brut/ mois avec mise à disposition d'un véhicule de société peu polluant d'une valeur catalogue de 30.000 €. Jusqu'ici, la rémunération minimum était de 36.000 €.

² L'analyse complète et les simulations sont disponibles, sur demande à gianni.infanti@fgtb-wallonne.be.

Davantage de formations duales, moins de vacances scolaires

Depuis l'année scolaire 2016-2017, le système de formation duale est appliqué à titre expérimental dans plusieurs écoles-tests. Aujourd'hui, après trois années expérimentales et dans la perspective de l'entrée en vigueur du décret organique en 2019-2020, il n'y a toujours pas de consensus sur les vacances scolaires des jeunes en formation en alternance (régime de vacances très différent de celui des formations non-duales).

Nombre de formations duales

La formation duale a démarré par 6 orientations dans 39 écoles. L'année dernière, il y avait 21 orientations réparties sur 83 écoles. Pour cette année scolaire, un élargissement à 50 orientations réparties sur 187 écoles est prévu. Ci-après les domaines d'étude qui seront organisés comme apprentissage dual en 2018-2019.

Domaine d'études sport

- 3e degré TSO : Se-n-Se
- Coach fitness

Domaine d'études voiture

- 3e degré BSO : 1e et 2e année
- Carrosserie
- Mécanicien de maintenance voiture
- 3e degré BSO: année de spécialisation
- Peintre au pistolet carrosserie

Domaine d'études bâtiment

- 3e degré BSO: 1e et 2e année
- Finitions bâtiment
- Machiniste de chantier
- Travaux de peinture et de décoration
- Gros œuvre
- 3e degré BSO: année de spécialisation
- Toiture
- Ferrailleur et coffreur-bétonneur
- Tailleur de pierre naturelle
- Stucateur
- Carreleur – poseur de revêtement de sol

Domaine d'études chimie

- 3e degré TSO: Se-n-Se
- Techniques chimiques de transformation

Domaine d'études communication graphique et médias

- 3e degré BSO: année de spécialisation
- Opérateur impression digitale dans les médias imprimés / transformation du papier et du carton

Domaine d'études commerce

- 3e degré BSO: 1e et 2e année
- Logistique

Domaine d'études bois

- 3e degré BSO: année de spécialisation
- Aménagement d'intérieur
- Opérateur de machines CNC destinées au traitement du bois

Domaine d'études réfrigération et chauffage

- 3e degré TSO: Se-n-Se
- Technicien en énergies renouvelables

Domaine d'études agriculture et horticulture

- 3e degré BSO: 1e et 2e année
- Animaux et environnement

Plantes et environnement

- Aménagement et entretien d'espaces verts
- Décoration espaces verts

- 3e degré BSO: année de spécialisation
- Réalisation et entretien d'espaces verts

Domaine d'études soins corporels

- 3e degré BSO: 1e et 2e année
- Soins capillaires
- 3e degré BSO: année de spécialisation
- Coiffeur-styliste

Domaine d'études formations maritimes

- 3e degré BSO: 1e et 2e année
- Navigation intérieure et navigation côtière limitée

Domaine d'études mécanique-électricité

- 3e degré TSO: 1e et 2e année
- Techniques électromécaniques
- Installations électrotechniques
- Techniques de modelage mécanique
- Techniques de scène
- 3e degré TSO: Se-n-Se
- Technicien de sécurité
- 3e degré BSO: 1e et 2e année
- Installations électriques
- Soudeur construction
- Modelage mécanique
- 3e degré BSO: année de spécialisation
- Électrotechnicien
- Installation de techniques d'automatisation de bâtiments

Domaine d'études mode

- 3e degré TSO: Se-n-Se
- Réalisation d'articles de confection et d'habillement sur base d'un patron donné
- 3e degré BSO: année de spécialisation
- Retouches d'articles de confection et d'habillement
- Domaine d'études soins aux personnes
- 3e degré BSO: année de spécialisation
- Accompagnateur d'accueil extrascolaire
- Aide-infirmier

Domaine d'études textile

- 3e degré BSO: année de spécialisation
- Opérateur de production Ligne de production textile

Domaine d'études alimentation

- 3e degré BSO: 1e et 2e année
- Boulangerie et pâtisserie
- Cuisine de collectivités et restauration
- Boucherie
- 3e degré BSO: année de spécialisation
- Chocolatier
- Cuisinier de collectivité
- Réceptionniste d'établissement hôtelier

Enseignement secondaire spécialisé Type 3

- Gestion d'espaces verts et de jardins
- Collaborateur fastfood

Moins de vacances ?

Le régime de vacances dans le système d'apprentissage dual reste un point délicat. Actuellement, les élèves en apprentissage dual bénéficient de maximum 20 jours de congé payés plus 20 jours de congé non payés. Les employeurs sont d'accord pour augmenter ce nombre à 60 jours avec un maximum de 20 jours payés.

Achetez des panneaux solaires avec vos collègues

L'agence flamande de l'énergie («Vlaams Energieagentschap») a fait mener une étude sur les possibilités, pour les entreprises, d'installer des panneaux solaires avec des fonds réunis par les travailleurs. La proposition sera exposée lors d'une journée d'étude le 18 septembre à Bruxelles.

La Vlaams ABVV souhaite envisager cette proposition. Pour éviter que le réchauffement climatique n'atteigne des niveaux dangereux, il faudrait produire beaucoup plus d'énergie renouvelable. Pour nous, de tels projets sont une avancée pour parvenir à une politique climatique et énergétique plus large dans les entreprises.

Les travailleurs doivent être bien conscients du risque lié à l'investissement. Ce risque peut être réduit en concluant de bons accords avec l'entreprise sur le rachat de l'électricité produite à un prix fixe.

L'investisseur doit également rester propriétaire de l'installation jusqu'à ce qu'elle soit amortie. Enfin, il devrait être possible, pour les travailleurs investisseurs, de retirer leur argent du projet, par exemple, lorsqu'ils changent de travail ou qu'ils en ont besoin pour acheter un logement.

Vous pouvez consulter www.energiesparen.be/ zonopmijnwerk pour plus d'infos.

Les enseignants continuent cependant à demander une harmonisation des régimes de congé, à savoir 75 jours de congé, tant pour les élèves en apprentissage dual que pour ceux suivant une formation non duale. Les négociations sont toujours en cours, mais si Philippe Muyters (ministre flamand NV-A) devait prendre la main, le risque existe que l'on retombe sur le régime actuel, à savoir 20-20 – un scénario que nous ne souhaitons en aucun cas.

Former les jeunes syndicalistes en Amérique Latine

La CSA, régionale américaine de la Confédération syndicale internationale (CSI) représente quelque 50 organisations syndicales dans 21 pays. L'Institut de coopération syndicale internationale (IFSI) soutenu par la FGTB développe dans son programme Travail Décent cofinancé par la DGD un projet avec la CSA « empowerment et leadership des jeunes ». Il s'agit pour la CSA d'encourager les jeunes à s'affilier aux syndicats, à y participer et à devenir délégués ou dirigeants syndicaux et cela, dans 6 pays : El Salvador, Equateur, Honduras, Nicaragua, Pérou et République dominicaine.

Le projet s'articule d'une part, sur la sensibilisation via surtout les réseaux sociaux et d'autre part, sur la formation. Par pays, quelque 20 jeunes prometteurs - moitié filles, moitié garçons - sélectionnés pour leurs qualités d'apprentissage et motivation participent aux ateliers. Le premier atelier aborde la connaissance de soi, la gestion de ses émotions, la réalité politique et syndicale de son pays et l'égalité des genres. Les cours qui suivent le premier atelier sont virtuels ; le groupe se retrouve une année après lors d'un 2e atelier. Le projet a démarré en République dominicaine, El Salvador et l'Equateur. Cet été, l'IFSI a participé activement au 2e atelier en Equateur avec des jeunes de la CEDOCUT.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Conférence Internationale du Travail

Appelée aussi le Parlement mondial du travail, la Conférence s'est tenue, comme chaque année, en juin. Elle regroupait près de 5.000 délégués représentant les gouvernements, les employeurs et les syndicats des 187 Etats-Membres de l'OIT. Parmi eux, une délégation de la FGTB.

Cette année, les travaux les plus emblématiques concernaient la violence et le harcèlement au travail. Des avancées ont été faites mais nombre de pierres d'achoppement subsistent pour la suite des négociations. Sur le fond, avec des discussions encore sur la portée de l'instrument (notamment la définition large ou pas de la notion de « travailleur »). Mais aussi sur le fond : les syndicats veulent un instrument véritablement contraignant et qui puisse être rapidement mis en application. Ce qui signifie l'adoption simultanée d'une convention et d'une recommandation en juin 2019.

La Commission de l'application des normes a discuté de l'étude d'ensemble concernant les instruments normatifs relatifs au temps de travail. Cette étude reflète l'expérience des Etats Membres. Les syndicats y ont plaidé pour que l'OIT mène une campagne afin

d'obtenir qu'un plus grand nombre de pays ratifie et applique réellement les différentes normes en matière de temps de travail. La Commission des normes a également traité de la situation des droits des travailleurs dans le monde entier. On peut se réjouir que les travaux se soient déroulés sans trop de tensions. Cependant, comme les années antérieures, il serait illusoire de penser que la crise des normes n'existe plus. Les employeurs continuent leur stratégie pour affaiblir le système normatif de l'OIT en général et le rôle des experts indépendants et leur pouvoir d'interprétation en particulier. Cette année, en plus de rappeler leur vision très restrictive du droit de grève (convention 87), ils ont continué à contester certains aspects de l'autre convention fondamentale pour les syndicats, celle de la liberté de négocier collectivement (convention 98).

La CIT a aussi mené des travaux sur la coopération au développement et le dialogue social. Nous en parlerons le mois prochain.

rafael.lamas@fgtb.be

Vers une Alliance européenne pour la convergence salariale

A son dernier comité exécutif de juin 2018 à Sofia, la CES a lancé une nouvelle initiative, ou plutôt une initiative de suivi, à savoir une Alliance européenne pour une convergence salariale vers le haut.

Cette initiative cadre dans le Socle européen des droits sociaux conclu en 2017 et dans la campagne actuelle de la CES 'L'Europe a besoin d'augmentations salariales'. De plus en plus, tout le monde s'accorde à dire qu'une économie durable et résiliente a besoin de salaires justes stimulant la consommation. Le rapport commun sur l'emploi (AGS 2018, examen annuel de la croissance) a en effet montré que les augmentations salariales en Europe restaient relativement faibles et que cette situation ne contribuait pas non plus à la reprise économique.

La CES voulait donc lancer une nouvelle campagne/alliance axée sur les gouvernements, la Commission européenne et les employeurs, dans le but de faire une déclaration commune à ce sujet. L'AGS 2018 était en effet arrivé à quelques conclusions intéressantes:

- C'est le bon moment, car il y a toujours trop de chômage en Europe ;
- Une meilleure convergence est absolument nécessaire, certainement pour l'euro zone ;
- Des salaires plus élevés suivant la productivité croissante sont utiles et nécessaires pour la poursuite du redressement économique ;
- Il y a encore trop d'inégalité entre hommes et femmes.

Jusqu'à présent l'initiative n'a connu qu'un succès limité. Même si plusieurs gouvernements ont officiellement adhéré à la position de la CES, le banc patronal n'a pas suivi. Rien de très étonnant, mais il est positif que quelques gouvernements partagent déjà cette position. La CES poursuivra cette initiative et fera davantage connaître cette alliance. Nous nous attendons à ce qu'à l'avenir, cette Alliance soit encore plus soutenue.

bart.samyn@fgtb.be