

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 10, décembre 2019

■ Economie

Energie – Le CRM (mécanisme de rémunération des capacités) pour demain en Belgique ?

■ Entreprises

GRH et Normalisation

■ Politique sociale

Réintégration des malades de longue durée : peut mieux faire !

■ Ombuds social

Les aménagements raisonnables : un droit pour les travailleurs atteints de maladie chronique

■ Echo région Bruxelles

Négociation de la Stratégie 2030 à Bruxelles

■ Echo région Wallonie

Déclaration de politique régionale wallonne : points d'attention, acte II

■ Echo région Flandre

Le gouvernement flamand tire chaque année 1,6 milliard de la facture d'électricité pour la politique énergétique

■ Europe & Relations Internationales

Amérique latine-Europe : rencontres syndicales

S'unir pour faire la différence

Le télécharger?

www.fgtb.be/publications

Le recevoir par mail?

patsy.delodder@fgtb.be

Investir, investir, investir

Le prochain gouvernement devra pleinement jouer la carte de plus d'investissements publics. Investir, investir, investir : telle doit être la nouvelle devise.

De nombreux arguments plaident en faveur des investissements publics. Non seulement parce que ces dépenses ont un effet direct sur la consommation intérieure, mais aussi en raison de la contribution qu'elles fournissent à l'ensemble de l'économie. Pensons par exemple à l'enseignement, les infrastructures pour le transport, les réseaux énergétiques. Les investissements publics dans l'enseignement, la recherche et le développement sont cruciaux pour l'innovation de l'économie et la productivité. Les programmes publics pour la recherche et le développement sont à la base de nombreuses innovations cruciales, qui sont souvent commercialisées par le secteur privé. Les investissements publics ne méritent cependant pas tous d'être encouragés. Certains ne contribuent nullement à accroître le potentiel de croissance de l'économie. De nouveaux avions de combat en sont un bon exemple.

Les précédents gouvernements ont oublié d'investir. Les investissements sont à un niveau historiquement bas et au niveau international, nous sommes à la traîne. Les investissements publics belges ont diminué de 5% du PIB à 2% seulement, et sont depuis trois décennies à un niveau plus bas que dans les autres pays. Ils sont à peine suffisants pour compenser les amortissements sur l'infrastructure existante.

Bon nombre de personnes partageront en grande partie l'analyse ci-dessus. Peut-être moins sur le type d'investissements, mais bien sur la nécessité de jouer pleinement la carte des investissements publics. Quant à la manière dont nous pouvons financer ces investissements, les avis divergent fortement. La droite voit surtout un salut dans le détricotage des dépenses publiques ordinaires, permettant de dégager une marge supplémentaire pour les investissements publics. Ceci n'offre aucune perspective vu les coûts croissants du vieillissement et la situation déplorable dans laquelle le gouvernement Michel a laissé le budget. On peut toutefois trouver une marge pour une économie sur les subsides aux entreprises, qui coûtent non seulement une fortune (13 milliards d'aide fédérale en 2017), mais sont aussi particulièrement inefficaces : le professeur Peersman (UG) a montré une fois de plus que les entreprises n'ont pas répercuté les coûts salariaux moins élevés dans les prix, ce qui leur a permis d'augmenter leurs bénéfices. En d'autres termes, la sécurité sociale finance la rentabilité des entreprises. On trouvera surtout une marge non pas en finançant les investissements publics par les recettes publiques ordinaires, mais par le financement de la dette. Le maître-mot est donc d'emprunter! Surtout quand on sait que les taux sont historiquement bas. Ceci n'est possible que si les Etats membres reçoivent l'autorisation des autorités européennes de garder ces emprunts - au moins en partie - en dehors du budget courant. Ceci devrait certainement être possible pour les investissements qui encouragent une croissance durable.

Il est donc temps de s'atteler à un Pacte national pour des investissements stratégiques (et durables). Car le Pacte lancé par le précédent gouvernement fédéral, début 2017, ne comptait aucun élément neuf.

WWW.FGTB.BE

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

Une politique de rémunération concertée dans les sociétés cotées - Chiche

Dans son avis « L'identification et l'implication des actionnaires dans la gestion des sociétés cotées »⁽¹⁾, le Conseil central de l'Economie a notamment souligné le rôle important que le conseil d'entreprise (CE) joue dans le contexte belge dans le cadre de la concertation sociale au niveau de l'entreprise. « Les informations économiques et financières fournies au CE doivent permettre aux salariés de se faire une image claire et correcte de la situation, de l'évolution et des perspectives de l'entreprise ».

Sans se prononcer concrètement, le CCE s'est engagé à réfléchir dans un proche avenir sur le rôle que le CE pourrait jouer dans la description des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société lors de l'établissement de la politique de rémunération.

La FGTB ne manquera pas de rappeler cet engagement aux autres organisations membres du CCE.

(1) <https://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/704/promouvoir-l-engagement-des-actionnaires-a-long-terme>

ECONOMIE

Energie - Le CRM (mécanisme de rémunération des capacités) pour demain en Belgique ?

Quelques éléments de mise en contexte...

Fin juin 2019, Elia (gestionnaire du réseau de transport d'électricité à haute tension en Belgique) a publié son étude biennale « Adequacy and flexibility study for Belgium 2020-2030 ». Il s'agit d'une analyse relative aux besoins du système électrique belge en matière d'adéquation et de flexibilité du pays sur un horizon de dix ans.

Les conclusions de cette étude font ressortir qu'il y aurait un besoin d'électricité de 1 GW entre 2022 et 2025 (période de fermeture progressive des centrales nucléaires) pour assurer la sécurité d'approvisionnement du pays. La solution préconisée par Elia est la mise en place d'un CRM (capacity remuneration mechanism – mécanisme de rémunération des capacités). Ce mécanisme prévoit de rémunérer des fournisseurs (belges et/ou étrangers) afin qu'ils mettent à disposition rapidement de l'électricité en cas de besoin/pénurie.

La CREG (régulateur du secteur) estime que les hypothèses utilisées par Elia afin de déterminer s'il y aurait un risque ou pas de pénurie étaient trop alarmistes, dès lors, elle préconise de refaire tourner son modèle de prévisions avec d'autres hypothèses qui aboutiraient à des conclusions moins pessimistes. Elia n'a pas tenu compte de cette demande.

Un enjeu sociétal...

L'enjeu de ce débat est la sécurité d'approvisionnement du pays. En effet, une éventuelle pénurie d'électricité aurait des impacts néfastes sur les consommateurs (entreprises et citoyens) et sur le pays tout entier.

Pourtant, en l'état, nous ne disposons pas d'assez de certitudes ou d'éléments clairs pour affirmer que le CRM soit indispensable. Il y a un besoin d'objectiver ce débat qui pose un certain nombre de questions.

En effet, préalablement au débat sur le besoin ou pas d'un CRM en Belgique, la FGTB déplore que les investissements se raréfient en Belgique à cause de l'instabilité politique. Or, il est essentiel et stratégique d'investir dans un plan d'équipement qui permette d'assurer une capacité de production nationale maximale et la sécurité d'approvisionnement

de notre pays. En effet, les solutions développées ces dernières années pour assurer la sécurité d'approvisionnement rendent notre pays très dépendant de la production en dehors de nos frontières. Notre sécurité d'approvisionnement risque d'être mise à mal en cas de pics (chaque pays va alors favoriser son marché national).

De plus, le système de CRM pose la question de l'impact de ce système sur prix de l'électricité. Qui va payer ce système et comment seront répartis les coûts ?

Ensuite, le CRM tel que proposé par Elia vise à subsidier potentiellement des unités de production étrangères, au détriment d'unités de production locales, avec un impact négatif potentiel sur l'emploi en Belgique.

Finalement, la FGTB alerte sur cette situation et demande que ce sujet fasse l'objet d'une discussion approfondie avec toutes les parties prenantes.

giuseppina.desimone@fgtb.be

GRH et Normalisation

En septembre 2019, la réunion annuelle du Comité technique 260 de l'ISO (ISO TC 260) a eu lieu à Sydney. Ce comité impacte les organisations, les entreprises et les employés ; la série de normes qui y est discutée traite en effet de « Gestion des ressources humaines » (GRH).

La Confédération Européenne des Syndicats (CES) participe aux processus de normalisation de l'ISO (organisation internationale de normalisation) et du CEN (comité européen de normalisation) dans l'objectif à la fois d'éviter des normes inacceptables et/ou d'en limiter les dommages. Reconnue comme interlocuteur par la CE, la CES contribue avec des experts syndicaux à l'élaboration de normes et de spécifications techniques, et tente ainsi d'influencer le contenu des normes en cours d'élaboration.

Les différents groupes de projets travaillent actuellement à plus de dix chapitres parmi lesquels un cadre pour la gestion future du personnel.

Il s'agit de thèmes dont la normalisation interfère profondément avec les règles qui régissent la vie professionnelle, y compris la représentation collective des intérêts des travailleurs (c'est-à-dire les comités d'entreprise et les syndicats).

Dans les pays impliqués dans l'élaboration des normes ISO, il appartient ensuite aux institutions nationales de normalisation (en Belgique le NBN) d'élaborer en parallèle une mise en œuvre nationale. Pour ce faire, les instituts nationaux ont recours à des "comités miroirs" qui s'inspirent des TC de l'ISO ou de leurs groupes de travail respectifs et où les syndicats peuvent désigner des représentants moyennant une inscription payante.

La norme ISO 30414 « Human Capital Reporting » (HCR) qui fixe les règles de rapportage sur l'efficacité, la performance et les résultats de la gestion des ressources humaines, est le "cœur" et le moteur du TC 260.

Pour qu'un tel rapportage puisse être fait et compris, il faut bien sûr recueillir quantité de données sur les employés. A cet effet, les spécifications techniques « métriques » sont décrites dans un des groupe de travail du TC 260. Les responsables du traitement des données et les consultants système fournissent les logarithmes appropriés.

Outre le HCR mentionné ci-dessus, le champ d'application des normes couvre toute une série de sujets, tels que le déploiement du personnel, les procédures de recrutement, la gestion des connaissances, la diversité et l'inclusion, l'engagement des employés, la formation et le développement.

Toutes les normes ne sont pas associées à des certifications ultérieures - certaines ne contiennent que des recommandations - mais la pertinence de la gestion du personnel pour le succès d'une organisation est toujours mentionnée, et des données appropriées doivent être collectées à cet effet pour que l'efficacité des mesures puisse être déterminée précisément et que le rendement et les contributions individuelles puissent être quantifiés.

Clairement, l'application des normes dans les entreprises et autres institutions, tant privées que publiques, déclenche toute une série de mesures qui affectent directement les droits des représentants des travailleurs des entreprises et des syndicats.

Un nouveau projet va même jusqu'à proposer de normaliser les systèmes de rémunération (angl. : compensation) et de récompense des entreprises.

La CES et ses représentants mettent tout en œuvre pour bloquer cette tentative bien qu'elle ait reçu le feu vert de l'ISO.

En principe, l'introduction de normes dans une organisation est une question volontaire et ne doit pas affecter les droits légaux. Cependant, la promotion globale des normes via la certification génère une pression économique et politique (de l'État à l'entreprise et à l'individu), et c'est le marché qui donnera in fine une force quasi-obligatoire à la norme pour des raisons de concurrence.

bruno.melckmans@fgtb.be

Appel pour la ratification de la nouvelle convention OIT visant à lutter contre la violence et le harcèlement au travail

Le 14 novembre dernier, la FGTB en front commun avec les deux autres syndicats, lançait un appel à la ministre de l'emploi et aux présidents des partis démocratiques. Il leur était demandé une ratification rapide des nouvelles normes internationales visant à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. En effet, lors de la conférence de l'OIT de juin 2019, une convention 190 et une recommandation 206 visant à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail ont été adoptées. Ces adoptions donnent suite à un combat de longue haleine du mouvement syndical mondial – et tout particulièrement des femmes syndiquées. Ces pratiques touchent en particulier les femmes, et sont un véritable fléau. Elles constituent souvent une atteinte aux droits humains, et ont des répercussions sociales importantes. Il s'agit de montrer notre détermination commune à promouvoir un environnement de tolérance zéro vis-à-vis de tels comportements. A cette fin, il est nécessaire de mener une politique intégrée efficace de prévention et d'élimination de la violence et du harcèlement au travail. Une campagne internationale est également en cours :

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_statement_25_november_2019_fr_ituc_ei_bwi_iuf_uni_psi_ifj_industriall_itf_idwf_iaea.pdf

Coefficient de revalorisation et travail de nuit

Fidèle à la tradition, nous avons cette année aussi demandé au CNT de fixer le coefficient de revalorisation qui adapte les plafonds salariaux et les montants prévus par les CCT 17 (prépension/RCC) et 46 (travail de nuit) à l'évolution des salaires conventionnels.

Fin 2018, nous avons dû constater que l'évolution des salaires sur la période de septembre 2017 à septembre 2018 était trop limitée pour pouvoir déterminer un coefficient. Cette année, le coefficient a donc dû être calculé sur une période de deux ans (septembre 2017 à septembre 2019). Sur cette période, le coefficient était de 1.26927. Comme le coefficient doit pouvoir être appliqué par trimestre (et doit donc être divisible par 4), il a été fixé à 1,28%.

- si l'indemnité complémentaire est calculée sur un salaire de référence antérieur à janvier 2019, le coefficient de revalorisation est de 1,28 %;
- indemnité calculée sur la base du salaire des mois de janvier à mars 2019 : 1,21 %;
- indemnité calculée sur la base du salaire des mois d'avril à juin 2019 : 1,14 %;
- indemnité calculée sur la base du salaire des mois de juillet à septembre 2019 : 1,07 %.
- l'indemnité calculée sur la base de la rémunération du mois d'octobre, du mois de novembre ou du mois de décembre 2019 n'est pas adaptée.

■ POLITIQUE SOCIALE

Réintégration des malades de longue durée : peut mieux faire !

De nouveaux chiffres ont récemment été communiqués en ce qui concerne la réintégration des malades de longue durée.

Le nombre de malades de longue durée (plus d'un an de maladie) est actuellement d'environ 415.000. Les causes sont connues : une forte hausse de la population active, une augmentation du nombre de travailleurs âgés et du taux d'activité des femmes, un durcissement des règles relatives aux régimes de fins de carrière (pension anticipée, RCC et crédit-temps qui permettait aux travailleurs de ralentir après une carrière longue et pénible) et une sensible augmentation des troubles psychosociaux et des troubles musculo-squelettiques.

En 2 ans et demi, on a recensé 52 000 trajets de réintégration auprès de médecins du travail. 22% des travailleurs seulement (11 400 travailleurs) ont repris le travail chez leur employeur et 67% (34 840 travailleurs) ont perdu leur travail. Les 11% restants n'ont pas été inquiétés. Concernant les 67% qui ont été licenciés, nous ne disposons d'aucun chiffre nous permettant de savoir ce qu'ils sont devenus. Le nombre de trajets lancés à la demande des travailleurs a baissé de façon spectaculaire (de 61% à 34%), ce qui montre que notre recommandation de privilégier des alternatives comme des visites préalables à la reprise du travail fonctionne. Le nombre de trajets lancés par les mutualités passe de 10% en 2017 à 21% en 2019. Cette augmentation est selon nous la conséquence du screening au moyen de questionnaires et de la décision de Maggie De Block de rembourser moins de frais administratifs aux mutualités pour les malades de longue durée. Le nombre de trajets lancés par les employeurs augmente de 28% en 2017 à 45% en 2019. Il s'agit ici surtout des malades de très longue durée (« nettoyage » des listes du personnel) qui n'ont souvent plus de contacts avec les collègues et tombent dès lors dans l'oubli.

Pour un travailleur malade, la meilleure façon de reprendre le travail est de réintégrer le circuit au plus vite et de faire ce qu'il peut encore faire (= job crafting), avec le soutien de services d'accompagnement spécialisés. On estime à 80% le risque qu'un travailleur qui reste 3 mois à la maison ne reprenne plus le travail. Ceci parce qu'il a déjà été remplacé. Les médecins du travail et les médecins-conseil doivent collaborer plus étroitement

avec ces services d'accompagnement. L'offre d'accompagnement existante est néanmoins insuffisante.

Nous constatons que les différents acteurs ne parviennent pas à communiquer entre eux (médecin traitant, médecin du travail/employeur, disability manager, travailleur, collègues).

Alternatives

Quelles sont les alternatives à privilégier ? Pour la FGTB, il s'agit de la reprise progressive du travail avec l'accord de la mutualité (47.502 travailleurs en 2016, 54.526 en 2017 et 59.537 en 2018), d'un contact rapide avec le médecin du travail dans le cadre d'une visite préalable à la reprise du travail (dont le nombre a quadruplé en 8 ans), des possibilités de formation pour pouvoir exercer un autre métier (près de 6000 personnes ont eu recours à de telles formations en 2018) et des services d'accompagnement et de médiation spécialisés.

Pour la FGTB, un certain nombre de choses doivent changer : plus de travail faisable, droit à part entière à un travail adapté ou à un autre travail pour tout travailleur malade, limitation des licenciements pour force majeure médicale, accompagnement sur mesure par des services d'accompagnement spécialisés en fonction de l'état de santé du travailleur, pas d'utilisation des unités de prévention pour le financement de trajets de réintégration (l'objectif des unités de prévention est de rendre le lieu de travail sûr et sain, pas de licencier des travailleurs), révision des règles en matière d'indemnités de maladie en cas de reprise progressive du travail. Il faut également rendre un recours administratif possible en cas d'absence de plan de réintégration ou de mauvais plan.

tim.decang@abvv.be

■ OMBUDS SOCIAL

Les aménagements raisonnables : un droit pour les travailleurs atteints de maladie chronique

Le droit belge impose à l'employeur de mettre en place des aménagements raisonnables pour permettre au travailleur en situation de handicap d'exercer son emploi. Cette obligation découle tant du droit européen que de la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées. Selon cette convention, il faut entendre par personnes handicapées « des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ». Ainsi, il est tenu compte d'une problématique non seulement médicale, mais également sociale, afin de favoriser l'inclusion des personnes handicapées. La jurisprudence a reconnu qu'une limitation de longue durée à la participation pleine et effective à la vie professionnelle suffit pour qu'un handicap soit reconnu, indépendamment de son origine. Ainsi, une maladie chronique pourra être considérée comme telle. C'est ce que rappelle une décision du tribunal du travail de Liège du 24 septembre 2019, dans un cas d'endométriose, maladie

évolutive et chronique. Dans cette affaire, après une période d'incapacité de travail, la travailleuse avait demandé, soutenue par le médecin du travail, à bénéficier d'un mi-temps médical et d'un poste sédentaire. Or, elle a été licenciée sous prétexte d'une réorganisation des fonctions dans l'institution. Le tribunal rappelle que les aménagements raisonnables sont des mesures individuelles, concrètes et appropriées, visant à lutter contre la discrimination. Ils ne peuvent être refusés que s'ils entraîneraient une charge disproportionnée pour l'employeur auquel il revient de le démontrer. Le tribunal conclut que l'entreprise a violé les législations anti-discrimination et la condamne à une indemnisation forfaitaire de 6 mois de rémunération.

isabelle.doyen@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Négociation de la Stratégie 2030 à Bruxelles

Dans le prolongement de la Stratégie 2025 mise en œuvre lors de la précédente législature, le Gouvernement régional bruxellois a invité les interlocuteurs sociaux à négocier les termes d'un nouvel accord social tripartite : la Stratégie 2030.

Cet accord devrait fixer pour les 5 années à venir les objectifs partagés (les interlocuteurs sociaux contribuent à leur élaboration en amont de la décision gouvernementale et à leur mise en œuvre) et les objectifs concertés (qui font l'objet de demandes d'avis classiques du Gouvernement au sein du CESRBC) de la politique régionale.

Ces objectifs s'inscrivent dans un large champ de compétences régionales et communautaires, participant au développement économique et social de la Région (économie, emploi, formation, environnement, mobilité, enseignement, accueil de la petite enfance, santé et aide aux personnes). Plusieurs réunions ont eu lieu entre les interlocuteurs sociaux et le Gouvernement pour déterminer nos priorités respectives. Le Gou-

vernement souhaite arriver à la conclusion d'un accord pour le 16 janvier, à l'occasion d'un Sommet social extraordinaire.

Pour la FGTB Bruxelles, il importe avant tout d'en garantir les conditions de réussite et de préciser la méthodologie de travail. Elle souhaite un renforcement et une simplification de l'organisation de la concertation sociale régionale, une clarification de la méthodologie des priorités partagées et leur ancrage légal ainsi que le déblocage de certains accords-cadres sectoriels en cours de négociation. Le renforcement des mesures de contrôle et d'inspection sociale sont également une priorité. La FGTB demande enfin une vision budgétaire, globale et consolidée, de la Région et de ses Commissions communautaires ainsi que la prise en compte transversale de la question du genre dans la Stratégie.

samuel.droolans@fgtb.be

Accord sur les cotisations patronales FFE 2020

La principale source de recettes du FFE est constituée par des cotisations patronales. Il ne s'agit pas de montants forfaitaires, mais d'un pourcentage de la masse salariale par travailleur. Ce pourcentage est fixé chaque année par arrêté royal, après avis du FFE et du CNT.

Le 5 décembre, un accord a été trouvé au Comité de gestion du FFE sur les cotisations patronales pour le FFE en 2020. Cet accord sera confirmé au CNT le 17 décembre prochain. Les pourcentages sont les suivants:

- 0,12% pour les entreprises de maximum 20 travailleurs
- 0,17% pour les entreprises de plus de 20 travailleurs
- 0,09% pour le chômage temporaire
- 0,02% pour les entreprises sans finalité commerciale et industrielle

La Stratégie 2030 se structure en 2 axes d'action : les engagements de la Région et les engagements de la Région et des Communautés, et 17 objectifs qui font l'objet de 87 mesures concrètes d'action (les chantiers). Plusieurs de ces objectifs et chantiers sont prioritaires pour la FGTB Bruxelles tels que ceux poursuivant l'objectif d'une amélioration de la qualité de l'emploi, d'une réduction du dumping social dans le cadre des marchés publics, de la mise en place de cellules de reconversion emploi-formation en cas de restructuration...

Entretien avec Corinne Morel Darleux :

« Plutôt couler en beauté que flotter sans grâce »

C'est le titre du livre récemment publié par Corinne Morel Darleux, qui propose un archipel de réflexions sur la notion d'effondrement, sur le naufrage qui menace l'humanité, sur le capitalisme et les multiples formes de résistances qui s'y opposent.

Pour sa dernière émission de l'année, Regards vous propose une rencontre avec cette militante écosocialiste française.

Un entretien à découvrir sur la chaîne Youtube « Emission Regards ».

« Plutôt couler en beauté que flotter sans grâce. Réflexions sur l'effondrement »

de Corinne Morel Darleux. Aux Editions Libertalia, juin 2019

Dans cet essai philosophique et littéraire rédigé à la première personne, Corinne Morel Darleux questionne notre quotidien en convoquant le navigateur Bernard Moitessier, les lucioles de Pasolini ou Les Racines du ciel de Romain Gary. Elle propose un choix radical : refuser de parvenir et instaurer la dignité du présent pour endiguer le naufrage généralisé.

(Descriptif de la maison d'édition)

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!

Suivez également la FGTB wallonne sur twitter !

ECHO REGION WALLONIE

Déclaration de politique régionale wallonne : points d'attention, acte II

Deuxième volet de l'analyse de la Déclaration de politique régionale. Le social et la santé seront abordés dans le premier numéro d'Echo de 2020.

Economie

La DPR fait la part belle au tourisme, aux secteurs d'avenir (numérique, bio-tech...) ainsi qu'à l'économie circulaire. On regrette, pour ce dernier secteur, l'absence d'une véritable stratégie régionale et, plus largement, le manque de précision sur la place de l'industrie. D'autres points sont négligés voire oubliés : appropriation et le portage public temporaire d'entreprises, place des friches industrielles réhabilitées dans les hectares dédiés à l'activité économique, pérennisation des investissements de la politique aéroportuaire et anticipation autour de l'économie dite « collaborative ».

La FGTB wallonne demande en outre à être associée à la réflexion sur le futur décret « L'orientation, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises dans la transition écologique, sociale et économique ».

Cellule d'anticipation

La création de cette cellule était attendue mais il faudra qu'elle permette de mieux cibler les marchés publics afin que les entreprises wallonnes en soient bénéficiaires, identifier des secteurs en croissance et ceux en difficulté, mettre en adéquation les productions aux réglementations UE et anticiper l'apparition de nouveaux métiers (transition bas carbone et vieillissement).

La FGTB wallonne, tout comme le CESE Wallonie, insiste sur les formations permettant la transversalité entre secteurs, adaptée à l'évolution des besoins des services/usagers. La DPR met l'accent sur les métiers en pénurie mais ne fait pas mention des métiers de l'aide aux personnes, où les besoins seront criants.

Titres-services

La FGTB wallonne s'oppose à l'élargissement des titres-services à la garde d'enfants. Il s'agit d'un métier à part entière requérant une formation spécifique.

Budget

Le problème est évident : 4 milliards d'investissements, pas de nouvel impôt mais des cadeaux fiscaux, la compensation des décisions influençant négativement les com-

munes et le retour à l'équilibre pour 2024... Le tout dans une période déficitaire qui voit poindre la fin du socle de solidarité. Nous craignons une nouvelle vague d'austérité : vente de biens publics, diminution de participations, économies, rationalisation des structures...

La FGTB wallonne demande une ambitieuse réforme fiscale et estime que la Wallonie devrait se doter d'un-e ministre des Finances. Il faudrait se pencher sur des gaspillages : certaines aides aux entreprises (SESAM, Impulsion...) ou aux citoyens (diminution linéaire du précompte immobilier, exonération de droits d'enregistrement sur les 25.000 premiers €, prolongation des mesures prosumers pour le photovoltaïque...).

Les investissements liés à la transition économique, écologique et sociale devraient en outre être immunisés contre la règle d'or européenne (élément présent dans la note coquelicot), tout comme les investissements visant la réduction des inégalités sociales. Enfin, la DPR n'aborde malheureusement pas le renforcement de la concertation entre Régions et Fédéral (afin d'atténuer les impacts financiers des décisions fédérales).

Logement

L'effort est réel... mais ne représente que la moitié de l'objectif : 23.000 sur 40.000. On se réjouit de la volonté de mieux répartir les logements publics, de la réduction des garanties locatives à 2 mois et de l'instauration d'un prêt à taux 0% pour leur financement (même si nous demandions de créer un Fonds régional). Les alliances Emploi/Environnement/Rénovation sont inscrites au rang de priorités mais la déclaration reste floue sur le financement et la méthode.

Ostbelgien

Le CESE Wallonie avait demandé à être informé de la mise en œuvre des transferts de compétences (aménagement du territoire, énergie et logement) vers l'Ostbelgien. La DPR ne le prévoit malheureusement pas.

aicha.magha@fgtb-wallonne.be

Le gouvernement flamand tire chaque année 1,6 milliard de la facture d'électricité pour la politique énergétique

Comme on peut régulièrement le lire dans la presse, la facture d'électricité flamande est une des plus chères d'Europe. Comment l'expliquer ? Parce que le gouvernement flamand répercute de nombreux coûts de sa politique énergétique dans la facture d'électricité des ménages et des petites entreprises.

Selon le décret Energie, le gouvernement flamand peut imposer des obligations de service public aux fournisseurs de gaz et d'électricité et à Fluvius (le gestionnaire du réseau de gaz et d'électricité). Ces entreprises répercutent à leur tour ces obligations de service public sur leurs clients.

La facture des obligations de service public

Un rapport récent du Conseil flamand de l'électricité et du gaz (VREG) donne une idée plus claire des coûts totaux liés aux obligations de service public : chaque année, ils représentent un montant de 1,67 milliard d'euros. Le soutien à l'énergie renouvelable représente de loin la plus grande partie de ce montant. Ce dernier est répercuté via 3 rubriques différentes sur la facture d'électricité.

- Via la rubrique "coût énergétique", 600 millions d'obligations de service public qui reposent sur les fournisseurs d'électricité, sont répercutés. Il s'agit du mécanisme de base de soutien à l'énergie renouvelable (certificats verts).
- Via la rubrique « coût réseau », 616 millions d'euros d'obligations de service public qui reviennent au gestionnaire de réseau sont répercutés. Cette obligation concerne un complément au système de soutien à l'énergie renouvelable (obligation de rachat du gestionnaire du réseau de distribution).
- 180 millions d'euros sont tirés via la taxe énergétique : à nouveau, pour le financement de compléments au système d'aide à l'énergie renouvelable.

Une partie minime des obligations de service public est financée différemment : 9 millions d'euros via la facture de gaz naturel et 12 millions via le budget flamand.

21% de TVA sont facturés sur la rubrique coût énergétique et la rubrique coûts de réseau. Les coûts liés à l'obligation de service public doivent donc en fait être multipliés par un facteur 1,21.

Une facture pour les ménages et les petites entreprises

Assez étrangement, le rapport de la VREG ne donne aucune idée de la répartition du 1,64 milliard de coûts d'obligations de services publics dans la facture d'électricité entre les différents groupes de clients. La VREG ne donne donc aucun détail sur ce que les ménages, les petites entreprises à basse tension, les plus grosses entreprises à moyenne tension et les entreprises électro-intensives à haute tension paient effectivement.

Mais nous savons plus ou moins ce qu'il en est. La FGTB flamande avait déjà dénoncé le fait que les coûts d'obligations de service public dans les tarifs de réseau étaient en grande partie répercutés sur les ménages et les petites entreprises à basse tension. Pour les coûts d'obligations de service public facturés via le simple prix de l'électricité aussi, les ménages et les petites entreprises paient une part plus importante. Nous exigeons que la VREG donne des informations claires. De cette façon seulement, un bon débat social et politique sera possible. Nous œuvrons en tout cas pour une répartition juste des coûts. L'Europe doit y contribuer. Les pouvoirs publics flamands et des pays voisins se concurrencent en effet pour obtenir l'énergie la moins chère pour les grandes entreprises. L'Europe doit veiller à un terrain égal qui empêchera que les coûts de ce type de politique de soutien ne soient répercutés sur les ménages et les petites entreprises.

Electricité verte

Autre problème : il n'est pas acceptable que le soutien à l'énergie renouvelable soit répercuté via la facture d'électricité. Car de plus en plus, on a de l'électricité verte. Ce que nous voulons devient donc plus cher en raison des obligations de service public. Et ce que nous ne voulons pas, à savoir l'utilisation de combustibles fossiles, ne contribue pas au soutien d'une énergie renouvelable. Ce doit être l'inverse.

Afin d'être complets soulignons encore ceci : le soutien à l'énergie renouvelable ne nous pose pas problème. C'est en effet une voie non-négligeable pour contrer le réchauffement climatique provoqué par l'utilisation d'énergie fossile. De plus, l'électricité générée par le vent et le soleil sera bien vite meilleur marché, de sorte qu'elle n'aura bientôt plus besoin d'aucun soutien. Par contre, nous souhaitons que la facture soit équitablement répartie.

pieter.verbeek@vlaamsabvv.be

Le travail faisable mis sous pression

Depuis 2004, la fondation du Conseil socio-économique de la Flandre (SERV) Innovatie & Arbeid mesure tous les trois ans le taux de faisabilité sur le marché du travail flamand. Les résultats de la mesure de faisabilité de 2019 sont maintenant connus.

La faisabilité des emplois en Flandre est sous pression. Une petite moitié des travailleurs flamands a un travail « faisable ». En cause, principalement, le nombre croissant de plaintes liées au stress au travail. Plus d'un travailleur sur trois présente des problèmes de fatigue psychique. A cet égard, les secteurs de l'enseignement, des soins, du bien-être et de l'industrie alimentaire surtout présentent des résultats inquiétants.

Le terme "travail faisable" a été introduit il y a 15 ans par le Conseil socio-économique de la Flandre (le SERV). Par travail faisable, on entend un travail qui n'entraîne pas trop de tensions ni de maladie, un travail motivant et passionnant, qui offre suffisamment d'opportunités d'apprendre/de se recycler et laisse suffisamment de marge pour concilier vie professionnelle et vie privée.

Entre 2004 et 2013, le taux de faisabilité pour les travailleurs a augmenté de 52% à 55%. En 2016, un léger fléchissement a été enregistré (baisse à 51%), une tendance qui se poursuit (50%). Les avancées enregistrées la précédente décennie se perdent donc et l'objectif du Pacte 2020 (60%) n'est pas atteint.

Les résultats de la mesure de la faisabilité 2019 montrent clairement que le travail faisable doit être prioritairement mis à l'ordre du jour.

Lisez l'intégralité du rapport (en néerlandais) via www.serv.be

Répression syndicale aux Philippines

« Le 20 octobre 2018, neuf travailleurs du secteur de la canne à sucre et membres de la National Federation of Sugar Workers (NAMASUFA) qui faisaient grève ont été abattus par un groupe d'inconnus alors qu'ils occupaient un terrain privé à Hacienda Nene pour protester contre les retards de la réforme agraire et exiger une amélioration de leurs conditions de vie et de travail. ». Ces phrases sont extraites du rapport 2019 de la CSI et concernent les Philippines. Et ce n'est pas un cas isolé. Sous le prétexte de lutter contre la criminalité, les guérillas et le trafic de drogue, le président Rodrigo Duterte a donné en réalité carte blanche à l'armée et à la police pour attaquer les syndicats et les mouvements sociaux. Avec des encouragements donnés par le président Duterte du style « les ordres que j'ai donnés à la police sont de tirer. S'ils résistent violemment, abattez-les et s'ils meurent, je m'en fiche. », on n'imagine que trop bien la situation. Cela va de la « simple » intimidation jusqu'au meurtre, en passant par les arrestations pour détention d'armes ou d'explosifs... complaisamment déposés au préalable dans les affaires personnelles. C'est pour dénoncer cette répression croissante et pour réclamer le respect de l'Etat de droit et des libertés collectives et individuelles aux Philippines que la FGTB s'est associée à l'action de la CSI le 10 décembre, journée internationale des droits humains.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Amérique latine-Europe : rencontres syndicales

L'Institut de coopération syndicale internationale de la FGTB (IFSI) a organisé avec la Confédération Syndicale des Amériques (CSA) deux rencontres syndicales importantes en Colombie. La première, du 5 au 7 novembre 2019, a réuni plus de 30 jeunes syndicalistes latino-américains et belges pour débattre des mauvaises conditions de travail et de vie de la jeunesse : travail en plateforme, contrats de travail « poubelle », flexibilisation à outrance, ... Parmi les décisions qu'ont prises les jeunes latino-américains et européens en terminant ces trois jours d'échanges d'information, il y a celle d'unir leurs luttes syndicales surtout par rapport aux mêmes multinationales qu'on retrouve dans de nombreux pays.

La deuxième rencontre, co-organisée par l'IFSI, la CSA et SOLIDAR (un réseau d'organisations de la société civile soutenu par l'Union européenne), a rassemblé du 8 au 10 novembre, quelque 70 syndicats, ONG et autres organisations de la société civile représentant 18 pays latino-américains et

européens. Les échanges, les débats ont identifié des pratiques et défini des actions pour la promotion et le respect des droits humains et syndicaux. La déclaration finale a repris les engagements de toutes pour faire respecter les droits humains et syndicaux. Les syndicats européens sur place dont la CGT (France), Comisiones Obreras et UGT (Espagne), la CGIL (Italie) et la FGTB se sont engagées dans une feuille de route syndicale pour soutenir ensemble, entre autres, le processus de paix en Colombie et les campagnes au niveau de la Confédération Syndicale européenne qu'il s'agisse de violations de droits humains et syndicaux en Colombie, au Guatemala ou en Haïti.

yolanda.lamas@ifsi-isvi.be

S'unir pour faire la différence

C'est sous le thème « S'unir pour faire la différence / Unite and Make a Difference » que se tenait le 4e congrès de la Régionale africaine de la CSI et auquel la FGTB et l'IFSI participaient comme observateurs. Kwasi Adu-Amankwah a été réélu comme secrétaire général tandis que deux partenaires bien connus du programme de coopération de l'IFSI, Eric Manzi (actuel secrétaire général de la CESTRAR Rwanda) et Joel Odigie (coordinateur des droits syndicaux à la CSI-Afrique) ont été élus comme secrétaires généraux adjoints. De même, notre camarade Anselme Amoussou de la CSA-Bénin a été élu au poste d'auditeur. Félicitations à eux.

Le Congrès a été l'occasion de débats animés et ouverts qui ont permis de tracer un plan d'action à la fois ambitieux et réaliste pour les 4 années à venir, avec notamment en ligne de mire la question des secteurs de l'économie informelle qui touche 80% de l'économie et celle des jeunes de moins de 25 ans qui représentent 45% du monde du travail et 60% de la population. Les débats ont aussi abordé la question de la lutte pour la démocratie et les libertés et contre la corruption qui gangrène le continent. Enfin, une attention toute particulière a été donnée à la

nécessité de combattre la prolifération syndicale qui conduit dans de nombreux pays à un affaiblissement global de la capacité à négocier collectivement.

A la veille du congrès, l'IFSI a co-organisé et cofinancé deux activités qui ont servi à alimenter les débats des jours suivants. La première activité portait sur la migration. Les débats et les échanges d'expériences ont démontré la nécessité d'être plus offensif sur les droits des travailleurs migrants, de soutenir les syndicats nationaux dans leurs efforts pour mettre en place des services à ces travailleurs et de mieux coordonner les réseaux et les syndicats des pays de départ, de transit et d'arrivée pour correctement informer les travailleurs sur leurs droits.

Les discussions dans le deuxième atelier ont porté sur la négociation collective, le salaire vital et la protection sociale pour les travailleurs de l'informel et pour les travailleurs migrants.

rafael.lamas@fgtb.be