

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 03, mars 2019

■ Economie

Proposition de Loi climat –
Audition au Parlement

■ Entreprises

Migraine et travail : s'atteler au problème
au niveau syndical dans l'entreprise

■ Politique sociale

Projets supplémentaires groupes
à risques : nouvelles règles

■ Ombuds social

Le Cour constitutionnelle se prononce
quant à la protection du délégué
syndical en l'absence de CPPT

■ Echo région Bruxelles

Le monitoring des inégalités au travail

■ Echo région Wallonie

Mémorandum de la FGTB Wallone – Pour
une politique de gauche en Wallonie (2)

■ Echo région Flandre

Formation en alternance/job étudiant :
plus chez le même employeur

■ Europe & Relations Internationales

Les Belges ont besoin d'une
augmentation salariale
Célébration du trentenaire du
programme PANAF

Le télécharger?

www.fgtb.be/publications.

Le recevoir par mail?

patsy.delodder@fgtb.be

WWW.FGTB.BE

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

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

Les prochains gouvernements doivent œuvrer à un plan d'investissement social

L'entêtement des partis de droite à mener une politique d'austérité et de commercialisation dans le secteur public ne constitue pas seulement une menace pour les conditions de rémunération et de travail des agents qui y travaillent, mais également pour chaque citoyen qui a besoin de ces services pour pouvoir mener une vie digne.

Le 20 mars, nous avons organisé une journée d'étude interprofessionnelle sur les mesures d'économie et la commercialisation de nos services publics et du secteur non-marchand. Non seulement cette logique néolibérale entraîne une dégradation des conditions de travail des travailleurs de ces secteurs, mais elle met également en péril le droit à une vie digne (pourtant imposé par l'article 23 de notre constitution) des citoyens qui doivent faire appel à ces services. A l'occasion de cette journée, nous avons pu entendre les témoignages de travailleurs actifs dans les secteurs de l'aide sociale à la jeunesse, des soins aux personnes âgées, des prisons et du secteur hospitalier.

Au niveau des soins de santé, de plus en plus de Belges doivent reporter une visite chez le médecin pour des raisons financières. Dans notre capitale, c'est même un quart des bruxellois qui ne peuvent plus se permettre de consulter à temps. Aux Pays-Bas, où la politique de privatisations et d'économies va encore plus loin que chez nous, deux hôpitaux ont récemment été déclarés en faillite. Mais chez nous également, 4 à 5 hôpitaux sur 10 ont aujourd'hui du mal à maintenir la tête hors de l'eau. Dans le secteur des maisons de repos, les faillites sont déjà une réalité en Belgique aussi. Ces débâcles, et la souffrance humaine qu'elles entraînent, montrent également la faillite morale d'un modèle qui considère les soins aux personnes à la santé fragile comme une opportunité de faire du profit.

Dans l'aide sociale à la jeunesse, dans les centres psychiatriques et les prisons, nous pouvons également constater qu'un manque de moyens publics et l'appât du gain des groupes commerciaux mettent en péril la dignité, les droits fondamentaux et parfois même la vie des travailleurs de ces institutions et des personnes dont les soins leur ont été confiés. Il est inacceptable dans un pays civilisé d'une des régions les plus prospères du monde que des jeunes, vulnérables, se retrouvent à errer les rues, sans domicile fixe.

Nous appelons donc les prochains gouvernements de notre pays à rompre clairement avec la philosophie néolibérale et à refaire de l'article 23, et du droit à une vie conforme à la dignité humaine pour chacun, le leitmotiv de leur politique. Ceci implique la mise en œuvre, par les gouvernements, d'un ambitieux plan d'investissement social, qui doit rétablir le respect de la dignité humaine dans notre société et permettre que nos prestataires de soins, enseignants, policiers, pompiers et tous les autres agents des services publics soient appréciés à leur juste valeur.

Le pouvoir d'achat des travailleurs stagne depuis déjà 10 ans !

Une publication de l'ETUI (Institut syndical européen) à paraître démontre que les salaires réels - à savoir les salaires après déduction des hausses de prix - n'ont pas augmenté depuis 2009. Le pouvoir d'achat des travailleurs n'a pas progressé d'un millimètre en 10 ans. Complètement fou lorsque l'on sait que, pendant cette même période, la productivité - également mesurée après inflation - a pourtant augmenté de quelque 5%. En bref, le travailleur rapporte davantage à son employeur, mais son salaire continue à faire du surplace. Où sont donc passées toutes ces recettes supplémentaires ? Les chiffres macro-économiques l'indiquent clairement : la part des salaires baisse dans notre économie, tandis que la part affectée au capital - les employeurs - augmente. En d'autres termes, les employeurs s'emparent d'une partie toujours plus grande du gâteau. Ce n'est pas un hasard si la perte pour les travailleurs se situe dans les quatre dernières années. Un saut d'index, de faibles marges salariales et une forte hausse des prix hors de l'index a entraîné, selon l'Organisation Internationale du Travail, un recul du pouvoir d'achat de l'ordre de 2,3% sur la période 2015-2017. Une évolution juste du pouvoir d'achat est un ingrédient essentiel pour la paix sociale et le progrès économique. L'absence d'évolution du pouvoir d'achat est en outre entièrement attribuable au gouvernement.

■ ECONOMIE

Proposition de Loi climat - Audition au Parlement

Vendredi 1er février, pour répondre à l'urgence climatique, une dizaine de professeurs d'université et de chercheurs spécialisés en droit constitutionnel et de l'environnement ont présenté une «loi spéciale climat» qualifiée de 'prête à l'emploi'.

A peine deux jours après cette initiative universitaire, une bonne partie des partis politiques se sont saisis de cette promotion de texte de loi climat pour la présenter à la Chambre, avec l'objectif que cette loi soit votée avant les élections de mai prochain.

Dans le cadre de l'analyse de ce texte au sein du Parlement, une délégation des représentants des travailleurs a été invitée à se prononcer, fin février, sur le sujet.

La FGTB a pris ses responsabilités pour porter, à cette occasion, la parole des représentants des travailleurs, précisant que clairement, les syndicats et le mouvement climatique ne sont pas opposés.

Elle y a souligné que la politique climatique doit apporter une réponse globale à un défi global du dérèglement climatique. La FGTB a rappelé que les interlocuteurs sociaux insistent depuis 2010 sur une cohérence accrue de la politique climatique qui, du fait des nombreux niveaux de pouvoir existant en Belgique, se trouve biaisée et ne tient pas compte de la réalité socioéconomique. Pour les organisations syndicales, les objectifs énumérés dans la loi spéciale inciteront à l'action, et ce à condition que la concertation soit structurée. Il est toutefois à regretter qu'il n'est guère ou pas tenu compte des interlocuteurs sociaux dans le texte sur la table à ce jour.

Dans le cadre de cette audition, la FGTB a insisté sur la nécessité de prévoir une Transition Juste dans le cadre de ce défi énorme que constitue le dérèglement climatique. Il a été rappelé le fait que l'Organisation internationale du travail (OIT) a préconisé une "transition juste" fondée sur cinq piliers : le dialogue social, la formation et la reconversion, la politique d'investissement, les droits de l'homme et la sécurité sociale. Cela a été défini par l'OIT dans un document en octobre 2015, confirmé dans l'accord de Paris (COP21) et récemment reconfirmé par 55 États - dont la Belgique - à Katowice (COP24).

Nous avons souligné que dans un certain nombre de pays tels que l'Espagne, l'Alle-

magne et l'Ecosse, une commission chargée d'identifier les secteurs qui devront disparaître à terme a été instituée. Les organisations syndicales demandent la mise sur pied d'une conférence nationale sur la Transition Climatique Juste au sein de laquelle seraient représentés les pouvoirs publics et les interlocuteurs sociaux ; conférence qui analyserait l'incidence de la politique climatique sur les cinq piliers précités.

Concernant la proposition de loi en tant que telle, outre l'absence de référence aux interlocuteurs sociaux, les remarques suivantes ont été faites :

- Le ministre chargé de l'Emploi doit être associé à la conférence interministérielle sur le climat.
- En ce qui concerne les experts, aux onze disciplines prévues il y a lieu d'ajouter un expert en matière d'emploi et de formation. Ce collège doit pouvoir faire appel à d'autres expertises, par exemple au sein des administrations ou des institutions (comme le Bureau du Plan). Pour la FGTB, il y a lieu de prendre en compte l'expertise et l'indépendance des administrations capables de fournir des avis et analyses de qualité impartiaux et indépendants.
- Et surtout, il a été mis en exergue la nécessité d'augmenter la transparence envers les citoyen(ne)s et la société civile (dont les interlocuteurs sociaux). Un tel processus de transparence permettrait d'améliorer la prise de décision et la coopération dans le processus d'élaboration d'une politique climatique intégrée. Il a donc été avancé la nécessité de mettre à la disposition du public de tous les documents (ordres du jour, documents et comptes rendus des réunions, ...) qui seraient discutés au sein de toutes les institutions existantes ou qui seraient créées dans la proposition de loi spéciale « Climat ».

La FGTB continuera à suivre attentivement la suite des travaux parlementaires sur cette proposition de mettre en place une loi ambitieuse sur le Climat. Dans ce cadre, elle participe activement à la rédaction d'un avis d'initiative sur le sujet au sein du CFDD.

christophe.quintard@fgtb.be

Migraine et travail : s'atteler au problème au niveau syndical dans l'entreprise

La migraine est le trouble neurologique le plus commun qui peut s'exprimer de manière très diverse. Sa fréquence, son intensité et les symptômes des attaques peuvent varier considérablement d'une personne à l'autre.

Ce problème de santé est souvent négligé et ne reçoit pas suffisamment d'attention ni de compréhension, alors qu'en Belgique plus de 1.650.000 jours de travail sont perdus chaque année à cause de ses conséquences.

Début 2018, la FGTB a participé à un groupe de réflexion dans le cadre d'un projet sur la migraine, dont l'impact sur les lieux du travail est loin d'être négligeable.

#Move4Migraine, une plateforme pluridisciplinaire indépendante qui rassemble des patients et différents acteurs issus du monde des soins de santé, du travail et de la société civile a été mise en place, et vient d'éditer une brochure qui reprend 8 points d'action possibles pour améliorer la qualité de vie des personnes qui souffrent de migraine !

Retenons-en, pour ce qui nous concerne principalement deux :

- créer un cadre pour une utilisation facile et discrète de la chambre de repos ;
- mettre au point un régime pour les employés régulièrement absents pour de courtes périodes en raison de problèmes de santé.

Au niveau européen, une conférence organisée au Parlement ce 27 février par un regroupement de patients appelle à une action européenne pour s'attaquer au fardeau caché qu'est la migraine. Parmi les actions citées figurent notamment :

- rappeler que la migraine est couverte par la Directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
- que les gouvernements nationaux doivent mettre des plans d'actions nationaux en œuvre ;
- et que les employeurs fassent la promotion d'une meilleure connaissance/compréhension du problème, développent des accommodations raisonnables des lieux de travail, notamment par des espaces calmes, des éclairages adaptables et des possibilités de flexibilité et de télétravail pour les travailleurs souffrant de migraines, s'assurent qu'une stratégie d'accessibilité et d'inclusion soit intégrée et exécutée.

Le CAM (Council for advisory on Migraine) a été créé en tant que bureau consultatif permanent début 2018.

Quelques données disponibles :

- 160 millions de personnes entre 15 et 69 ans souffrent de migraine en Europe ;
- la migraine est la deuxième plus grande cause d'années vécues avec un handicap à travers le monde et la plus grande chez les femmes entre 15 et 49 ans ;
- les coûts directs et indirects de la migraine sont estimés à 95 milliards par an, dont 93% dûs à des coûts indirects de perte de productivité ;
- 72% des personnes atteintes fréquemment de migraine disent que la migraine a ou a eu un impact sur leur vie professionnelle :
 - 53 % ont des problèmes de concentration
 - 26 % souffrent d'incompréhension
 - 24 % se sentent jugés pour leur absentéisme
 - 11% ont dû changer de travail
 - 10% ont perdu leur travail à cause de la migraine.

Conclusion

S'agissant d'un véritable handicap, il a encore un côté sombre ou caché. Les personnes atteintes dissimulent ou parlent peu de leur état, souvent par crainte d'être stigmatisées.

Il nous paraît important de mettre ce point à l'ordre du jour d'une réunion du CPPT, de prendre des mesures de prévention là où le lien avec les conditions de travail est suspecté et de prendre en compte la situation pénible que peuvent connaître des collègues en aménageant au maximum les lieux de travail.

Les travailleuses et travailleurs frappés de migraine ou de maux de têtes fréquents font preuve d'une résilience qui doit leur valoir tout notre soutien.

bruno.melckmans@fgtb.be

<https://www.ophaco.org/lwp-content/uploads/2019/02/Move4Migraine-Brochure-FR.pdf>

<http://www.theworkfoundation.com/reports-migraines-impact-on-employment-in-europe/>

Journée d'information bilingue sur les nouveautés en matière de santé et de sécurité au travail

Le 25 avril prochain, le SPF Emploi présentera les résultats des recherches scientifiques qui ont été menées en 2017 et 2018 par la Direction de la Recherche sur l'Amélioration des Conditions de Travail (DIRACT) et par la Division de la promotion du bien-être au travail.

Les thématiques abordées concerneront en particulier l'impact des nouvelles formes de travail sur les conditions de travail, le bien-être des responsables des petites entreprises et les risques psychosociaux (en particulier le burn-out).

Les résultats des recherches organisées dans le cadre de la campagne 2018-2019 sur les expositions aux produits chimiques dangereux de l'agence européenne en santé et sécurité au travail (EU-OSHA) seront également présentés.

Les projets de l'année 2019 seront présentés en fin de journée.

Horaires : de 9h à 16h.

Lieu : SPF Emploi, rue E. Blerot 1, à 1070 Bruxelles

Coût : 16 euros

Un service de traduction sera mis en place et un lunch est prévu pour midi.

Les inscriptions se font en ligne :

<https://www.evenements.emploi.belgique.be/fr/user/login?destination=node/3305>

Artist@work : du neuf pour l'enregistrement des prestations artistiques

Le CNT a remis fin février un avis favorable à deux projets d'arrêtés visant la mise en œuvre d'une nouvelle plateforme électronique intitulée Artist@Work.

Elle est prévue par la loi du 21 décembre 2018 portant dispositions diverses en matière sociale. Elle doit permettre aux artistes d'introduire leur demande de carte, de visa, de déclaration d'indépendant, d'enregistrement des prestations effectuées dans le cadre du régime des petites indemnités, d'impression d'une attestation pour le donneur d'ordre, etc. Elle comportera également un volet informatif.

La création de la plateforme avait été appuyée par les interlocuteurs sociaux (avis CNT n° 2.061), ils y voyaient une solution globale à certains usages inadéquats des cartes et visas d'artistes. C'est également un moyen d'accélérer la délivrance des documents, et de faciliter le travail de l'inspection sociale.

Dans l'avis de fin février, le CNT a donc salué l'initiative. Elle devrait permettre une vision globale des prestations artistiques, ce qui contribuera à garantir une plus grande sécurité juridique et à simplifier le travail de la Commission artiste. Des observations spécifiques sont émises notamment sur le maintien de la formule papier et sur ses conséquences. En outre, le Conseil émet le souhait qu'une évaluation de la mise en pratique de la plateforme soit menée endéans les 12 mois de sa mise en œuvre, afin de pouvoir proposer des améliorations éventuelles.

■ POLITIQUE SOCIALE

Projets supplémentaires groupes à risques : nouvelles règles

Le 20 février, un arrêté royal a été publié au Moniteur belge qui reprend la nouvelle réglementation en matière de projets supplémentaires en faveur des jeunes de moins de 26 ans issus de groupes à risques.

En septembre 2017, le ministre de l'Emploi avait adressé une demande d'avis au CNT concernant un projet d'arrêté royal. Fin novembre 2017, le CNT rendait un avis divisé (avis 2.062 – voir site du CNT : www.cnt-nar.be). Après cet avis, les choses étaient restées à l'arrêt pendant environ un an. Fin novembre 2018, un projet d'AR a été soumis au Conseil des ministres, où il a également été approuvé. En février 2019, celui-ci a officiellement été publié.

Nouvelle clé de répartition

Tous les deux ans, une enveloppe de 12 millions est prévue. Pour la répartition de l'enveloppe, une nouvelle clé de répartition sera utilisée. On travaillera par (sous-)commission paritaire avec le nombre de travailleurs moyen (c'est-à-dire par tête) durant les 2 années précédant l'année où la demande est introduite. Initialement, le but était de travailler avec le nombre d'ETP, mais dans l'avis en question, nous avons demandé de regarder le nombre de travailleurs effectivement concernés.

Toutes les demandes qui ont été introduites via une même (sous-)commission paritaire seront considérées comme un seul projet pour la répartition. Si un projet est introduit communément par plusieurs (S-)CP, ces commissions seront considérées comme une seule et même CP. Si, tant une commission paritaire qu'une ou plusieurs sous-commissions paritaires sous-jacentes introduisent séparément des projets, il ne sera pas tenu compte, pour la détermination de la clé de répartition de la commission paritaire des travailleurs relevant des sous-commissions paritaires sous-jacentes qui ont introduit des projets séparément.

Afin de ne pas léser les plus petits secteurs – également en réaction à ce qui a été demandé à ce sujet dans l'avis susmentionné – un montant minimum de 150.000 euros est prévu par (sous-)commission paritaire ayant introduit un projet.

Obligation de rapport

Tant le rapport intermédiaire que le rapport final doivent être discutés et approuvés par

la (S-)CP. Les deux doivent également être accompagnés du rapport d'un réviseur ou d'un comptable. L'absence d'un rapport ou le fait de ne pas fournir de rapport complet ou clair impliquera la récupération des moyens déjà payés.

Initialement, l'absence de rapport final (ou le fait de fournir un rapport final incomplet ou peu clair) entraînait la récupération de tous les moyens déjà payés. Dans l'avis en question, nous avons signalé que c'était inacceptable. Finalement, si le rapport final n'est pas reçu, seule la partie des montants déjà payés qui dépasse les dépenses approuvées par la (S-)CP dans le rapport intermédiaire, sera récupérée.

Entrée en vigueur

Le but était initialement de faire entrer en vigueur ces modifications pour les projets supplémentaires qui seraient exécutés durant la période 2018-2019.

A la suite de la question posée par les organisations patronales et de travailleurs dans l'avis du CNT, la réglementation modifiée n'entrera en vigueur qu'au premier octobre 2019.

Elle ne s'applique donc pas aux projets supplémentaires qui couraient sur la période 2016-2017, ni aux projets supplémentaires entamés au 1er janvier 2018 et qui se terminent au plus tard le 31 décembre 2019. Il n'y a donc aucune interférence avec les projets supplémentaires en cours.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

La Cour constitutionnelle se prononce quant à la protection du délégué syndical en l'absence de CPPT

Dans son arrêt du 14 février 2019, la Cour constitutionnelle déclare que la protection contre le licenciement du délégué syndical en l'absence de CPPT (conférée en vertu de l'article 52 de la loi du 4 août 1996) n'est pas subordonnée à l'exercice effectif par celui-ci des missions dévolues au CPPT.

Il s'agissait en l'espèce du licenciement pour motif grave d'une déléguée syndicale employée par une SPRL active dans le gardiennage et ne disposant pas de CPPT. En pareille situation, l'article 52 précité prévoit que les délégués syndicaux bénéficient de la même protection que celle s'appliquant aux membres des CPPT.

Le Tribunal du travail saisi de l'affaire adresse alors deux questions à la Cour quant à la conformité de l'article 52 avec les articles 10 et 11 de Constitution. La première question se rapporte au fait que l'article, en ne subordonnant pas la protection offerte aux délégués syndicaux à l'exercice effectif des missions normalement exercées par le CPPT créerait une différence de traitement injustifiée entre

l'employeur dont la délégation syndicale n'exercerait pas les missions de la CPPT et celui auprès duquel seraient institués tant une délégation qu'un CPPT. La seconde question, en partant du même constat, tient au fait que l'article créerait une identité de traitement injustifiée entre l'employeur sans CPPT dont la délégation syndicale exercerait les missions de la CPPT et celui auprès duquel elle ne les exercerait pas.

La Cour répond par la négative aux deux questions en considérant, non seulement, que les membres de la délégation bénéficient de cette protection en l'absence de CPPT compte tenu du risque auquel ils s'exposent mais qu'en plus cette protection s'applique de plein droit dès qu'ils sont désignés comme membres effectifs de la délégation syndicale.

hugues.ghenne@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Le monitoring des inégalités au travail

Dans le cadre de sa campagne pour les élections régionales de mai 2019, la FGTB Bruxelles a publié une 2ème étude: « Le monitoring des inégalités au travail, Et si... la diversité devenait la véritable force de notre Région ». Après avoir extrait du Monitoring socio-économique 2017 de Unia et du SPF Emploi les données spécifiquement bruxelloises, notre analyse nous a permis de dégager plusieurs constats frappants en matière d'inégalités au travail.

Bruxelles est la deuxième ville la plus cosmopolite du monde, pourtant la situation des Bruxellois d'origine étrangère sur le marché de l'emploi est préoccupante. Du point de vue de l'accès à l'emploi, les Bruxellois d'origine belge ont globalement un taux de chômage plus bas et un taux d'emploi plus élevé que leurs concitoyens issus de l'immigration et, ce, même à niveau de diplôme équivalent.

Dans l'emploi également, les personnes d'origine étrangère subissent des inégalités : ils sont surreprésentés dans les secteurs

offrant de moins bonnes conditions de travail et des salaires plus bas ainsi que dans les contrats intérimaires et sous-représentés dans les contrats statutaires.

S'appuyant sur ces constats et leur analyse, le monitoring présente enfin les revendications de la FGTB Bruxelles en la matière. Car la publication de ce monitoring est aussi pour nous l'occasion d'interpeller les partis politiques bruxellois dans le cadre des futures élections régionales. Il est en effet crucial pour l'avenir de notre Région de prendre les mesures nécessaires pour combattre les inégalités que subissent les Bruxellois d'origine étrangère indépendamment de leur origine, et les mécanismes qui permettent la reproduction de ces inégalités.

Plus d'infos sur www.fgtbbruxelles2019.be.

thaddee.d'haegeleer@fgtb.be

Audience de la cour d'appel d'Anvers dans le cadre de l'affaire piquet de grève à Anvers

Lors de la grève générale organisée en juin 2016 par la FGTB, les piquets de grève autour du port d'Anvers ont été enlevés manu militari. Bruno Verlaeck, président de la FGTB pour la région d'Anvers (et également président de la Centrale Générale pour la régionale d'Anvers-Waasland) et un militant ont fait l'objet de poursuites pénales pour « entrave méchante à la circulation ». En juin 2018, le militant a été relaxé, mais Bruno a été déclaré coupable. L'audience à la cour d'appel est prévue pour le mercredi 24 avril. Nous exigeons ni plus ni moins que l'acquittement complet.

Quelques chiffres issus du monitoring :

- 73% des Bruxellois sont d'origine étrangère ;
- 3x : le taux de chômage des Bruxellois d'origine belge est trois fois plus bas que celui des Bruxellois originaires du Maghreb ou d'Afrique subsaharienne ;
- 5x : les salariés bruxellois d'origine subsaharienne se trouvent cinq fois plus sous contrat intérimaires que les salariés d'origine belge ;
- 58% des femmes salariées bruxelloises originaires des pays membres de l'UE d'Europe centrale et de l'est travaillent dans le secteur des titres-services.

ÉMISSION TV**Le fond de l'air est rouge, jaune, vert**

Ça bouge, ça bout ! Le climat (social) s'échauffe, les gilets jaunes, rouges et verts font souffler le vent de la mobilisation pour un autre monde : justice sociale et urgence écologique dans un même élan.

« **Changeons le système, pas le climat !** ».

Grève générale le 13 février, grève pour le climat le 15 mars, manifestations survoltées des jeunes et ronds-points occupés, tout cela avec les élections en ligne de mire...

On en parle avec **Thierry Bodson**, Secrétaire général de la FGTB wallonne, qui pointe les raisons de la colère et les moyens à portée de main pour changer la vie, concrètement, maintenant.

L'émission *Regards* est visible en ligne :

<https://www.youtube.com/watch?v=pn0JuAmcjuQ>

DVD disponible au prix de 5€ :
daniel.wojtalik@cepag.be
Tél - 02/506 83 96

Réalisation : Yannick Bovy

Février 2019 – 26 mn.

Une émission produite par le CEPAG & proposée par la FGTB wallonne.

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**Mémorandum de la FGTB wallonne
Pour une politique de gauche en Wallonie**

Deuxième volet des priorités pointées par la FGTB wallonne en vue des élections régionales du 26 mai 2019 (ont été abordés dans le précédent numéro d'Echo FGTB, le volet « habiter et vivre dignement en Wallonie »).

Le mémorandum complet est disponible prochainement sur demande à communication@fgtb-wallonne.be ou en ligne sur fgtb-wallonne.be

Des allocations familiales justes

- Une évaluation de la fonction redistributive des allocations familiales afin de la renforcer si elle s'avère insuffisante.

- Des moyens suffisants accordés à la caisse publique Famiwal pour exercer son rôle social envers les familles les plus fragilisées.

Une politique sociale des aîné.e.s

- Une évaluation prospective de l'ensemble des besoins des personnes âgées en Wallonie pour mesurer la nécessaire adaptation de l'offre de services dans les années à venir ;

- L'instauration du contrôle des prix des maisons de repos et maisons de repos et de soins par l'AViQ, pour garantir leur accès aux plus faibles revenus ;

- Le financement de l'assurance autonomie doit se faire via la quote-part régionale de l'IPP ;

- La préservation de la mission sociale des services d'aide aux familles et aux aînés (SAFA) ;

- Une révision de la part contributive des personnes à faibles et moyens revenus ;

- Un refus du développement du secteur commercial dans les maisons de repos et maison de repos et de soin ;

- Un relèvement des normes d'agrément et de subventionnement ;

- Le développement des structures alternatives entre le secteur résidentiel et le domicile, notamment les résidences-services sociales ;

- Le refus de la privatisation du secteur public via des partenariats public-privé ;

- La révision des normes en infrastructure afin d'augmenter le nombre de chambres individuelles.

Des aides à l'emploi sous condition

- Les montants des aides à l'emploi doivent être limités et dirigés vers les entreprises qui en ont réellement besoin.

- Le non-respect des critères doit entraîner le remboursement des montants perçus, voire une amende en cas de faute.

- L'ingénierie fiscale doit être un motif d'exclusion du système des aides publiques.

- La mise en place d'un service chargé de contrôler la « consommation » des aides publiques.

- Exclusion de l'intérim des aides impulsions, du PFI, et des futurs mécanismes d'aides régionaux.

- Nécessité d'évaluer annuellement les dispositifs d'aides aux entreprises.

Une politique cohérente de formation

Une politique globale et cohérente de la formation professionnelle nécessite de :

- Définir et anticiper les besoins en compétences.

- Coordonner les acteurs en place pour y répondre, dans une logique de coopération.

- Amener les peu qualifiés à des niveaux de compétences plus exigeants.

- Reconnaître les acquis de formation dans une logique de carrière.

- Prévoir et maintenir des moyens à la hauteur des missions.

En ce qui concerne la formation en alternance :

- Un plan assorti d'engagements à évaluer afin que tous les candidats et toutes les candidates à l'alternance disposent d'une place de stage de qualité en entreprise.

- Une augmentation de la rétribution minimale établie pour le contrat commun d'alternance.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur :

- Développer les parcours et les cursus correspondant aux besoins des étudiant.e.s et des travailleurs/travailleuses qui souhaitent se spécialiser et/ou se reconvertir. Cela doit se faire en lien avec les spécificités requises pour le développement des politiques wallonnes et concrétiser le principe de l'apprentissage tout au long de la vie.

- Faciliter les passerelles, développer la valorisation des acquis d'apprentissage, investir dans les filières de demain, alléger et raccourcir les procédures d'organisation de formations (habilitations) afin de permettre une plus grande réactivité à l'évolution des métiers.

aicha.magha@fgtb-wallonne.be

Formation en alternance/job étudiant : plus chez le même employeur

Depuis le début des projets-pilote formation en alternance le 1er septembre 2016 et avec l'entrée en vigueur du décret au 1er septembre 2019, pas mal d'encre a déjà coulé concernant le régime de vacances des jeunes qui sont en formation en alternance. Parallèlement, le CNT s'est penché en 2017 sur la question de savoir si un élève qui suit une formation en alternance peut avoir un job étudiant sur le lieu de travail où il suit cette formation, c'est-à-dire chez le même employeur. Dans un avis unanime des interlocuteurs sociaux, la réponse était clairement que ceci ne pouvait pas se faire. Toutefois les services de l'ONSS ont interprété la réglementation différemment.

Avis du CNT

En juin 2017, l'arrêté royal qui actualisait le champ d'application de la réglementation relative au droit du travail dans le cadre du travail étudiant a été publiée. Les modifications proposées dans les avis du CNT du 25 mars 2014 et du 28 juin 2017 y ont été intégrées.

Il était ainsi repris que les jeunes en formation en alternance pouvaient aussi effectuer un travail étudiant (lire : pouvaient aussi bénéficier de la réglementation avantageuse en termes de cotisations de sécurité sociale). Toutefois, plusieurs conditions y étaient liées :

- Un travail étudiant n'est possible que s'il est effectué chez un autre employeur que celui chez qui le jeune suit sa formation en alternance.
- Et n'est possible que quand il ne faut pas suivre de cours ni de formation et que le jeune ne doit pas être présent sur le lieu de travail.

Faute d'interprétation

En octobre 2018, durant la réunion du CG de l'ONSS, il est apparu que les services de l'ONSS, se basant sur une interprétation du SPF ETCS, avaient une interprétation différente de l'avis.

Ainsi, un jeune qui suit une formation en alternance pourrait, pendant les mois de juillet et d'août, quand même conclure un contrat étudiant auprès du même employeur. Ceci pourrait se faire en « *interrompant* » éventuellement la formation.

Ceci allait à l'encontre de l'intention formulée par les interlocuteurs sociaux dans leur avis commun, et à l'encontre du texte modifié de l'AR.

Correction

Nos représentants au CG ont immédiatement souligné le problème. Au niveau du CNT, nos représentants ont demandé au secrétariat du CNT de préciser aux services du SPF ETCS quelle devait être l'interprétation de l'avis. Le secrétaire du CNT a adressé un courrier au président du comité de direction du SPF ETCS. Le SPF ETCS a fait savoir le 24 janvier 2019 que l'interprétation serait adaptée.

Plus spécifiquement, la condition du travail étudiant « *chez un autre employeur* » sera désormais interprétée de façon telle qu'un jeune en formation en alternance ne pourra pas, durant les mois de juillet et août, soit les mois d'interruption scolaire, faire un travail étudiant chez le même employeur que celui chez qui il suit la formation pratique.

Cette condition est essentielle pour éviter que les employeurs ne mettent les jeunes sous pression pour effectuer un travail étudiant sur leur lieu de formation en alternance. Parallèlement, ceci permettra au jeune de connaître d'autres lieux de travail, ce qui ne peut qu'être profitable pour ses chances d'intégrer le marché du travail. De plus, on évite ainsi la confusion de langage entre « *travail étudiant* » (qui implique un « *travail* ») et « *formation en alternance* » (qui sous-entend bien un « *apprentissage* »).

lore.tack@vlaamsabvv.be

Mémorandum de la FGTB flamande 2019 : priorité aux personnes, pas au marché

Dans le cadre des élections flamandes du 26 mai 2019, la FGTB flamande lance un mémorandum avec des recommandations à l'attention du prochain gouvernement.

Quelques-unes des 54 propositions de la FGTB flamande :

- *Un nombre croissant de familles monoparentales (14,2%) ne s'en sort pas dans un système qui est basé sur les ménages à deux revenus. C'est pourquoi, nous demandons, à côté du test pauvreté, un test famille monoparentale.*

- *Seuls les travailleurs hautement qualifiés atteignent la pension en bonne santé. Il faut garantir à tous, dix années en bonne santé après la pension.*

- *Utiliser les big data pour faire le screening des offres d'emploi afin de déceler des pratiques de discrimination par les employeurs.*

- *Le gouvernement flamand ne semble nullement être le grand spécialiste de l'approche du climat. Nous plaignons pour un centre d'expertise économie circulaire et neutre par rapport au climat.*

- *Intégrer l'emploi et la sécurité sociale dans les compétences terminales de façon à ce qu'à leur arrivée sur le marché de l'emploi, les jeunes soient plus forts et sachent à quoi s'attendre.*

- *Introduire un maximum à facturer pour l'enseignement secondaire et faites ce qui est nécessaire pour que les compétences terminales soient réalisées gratuitement.*

- *Offrir aux jeunes une expérience professionnelle rémunérée et utile dans l'année qui suit la fin de leurs études.*

- *Interpeller les employeurs sur leur choix d'établissement et garantir un remboursement intégral des déplacements durables domicile-lieu de travail.*

- *Démocratiser l'accès à l'économie d'énergie et prévoir des prêts sans intérêt.*

La version complète du mémorandum peut être consultée (en NL) via l'adresse www.vlaamsabvv.be.

Autorité européenne du Travail (AET) : approuvée à la commission Emploi

Depuis le début, la FGTB est totalement favorable à la création de l'Autorité européenne du Travail, une sorte d'inspection sociale européenne. La position de la CES est identique. Pour ce faire, l'an dernier, nous avons lancé plusieurs initiatives de soutien avec les autres syndicats belges, néerlandais et luxembourgeois.

Après qu'en décembre 2018, tant le Parlement que le Conseil européen ont pris position (position différente), il était nécessaire de parvenir à un compromis. La position du Parlement européen se rapprochait plus de celle des syndicats européens.

Le Conseil et le Parlement se sont mis d'accord début de cette année. L'Autorité européenne du Travail devrait voir le jour cette année encore. Le compromis doit encore être approuvé par le Parlement européen. La commission Emploi a déjà marqué son accord le 14 février dernier (le vote en séance plénière interviendra en avril), ce qui implique qu'en principe, on a le feu vert. Le texte contient de nombreux points positifs (financement propre, syndicats au Comité de gestion, contrôle des directives sociales et intervention contre les pratiques malhonnêtes), mais aussi quelques points négatifs comme l'exception prévue pour le secteur du transport.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Les Belges ont besoin d'une augmentation salariale

La négociation des CCT est l'une des tâches clés du syndicat. Lors d'un débat au Comité exécutif d'octobre 2018, la CES a décidé d'examiner la possibilité d'une nouvelle campagne visant à promouvoir et à défendre la négociation de CCT. Le but était d'en faire un des thèmes centraux, en vue du congrès de la CES en mai 2019, mais par la suite également.

Qui dit CCT, dit négociations salariales. Le Comité exécutif a d'emblée exprimé le souhait – avant de lancer une nouvelle campagne – d'effectuer une analyse approfondie de la Campagne « Europe Needs a Payrise ». Cette étude a été réalisée et présentée au Comité exécutif de décembre 2018 par Jyrki Raina, l'ancien secrétaire général d'IndustriAll Global.

Comme on pouvait s'y attendre, l'évaluation a donné un résultat mitigé : une référence à la campagne, un lien ou une activité en rapport avec celle-ci (dans la presse, sur leur site web...) pour seulement la moitié des membres de la CES. Un quart des membres seulement ont activement fait rapport de la campagne. Cela ne signifie pas que rien n'a

eu lieu pour les autres, mais simplement que les choses ont suivi leur cours normal, les négociations salariales y compris, sans lien avec la campagne. Nous pouvons certainement en tirer une leçon, surtout à l'heure des négociations interprofessionnelles.

La majorité des membres actifs venaient d'Europe centrale et d'Europe de l'Est avec en tête la Croatie, la Pologne et la Tchéquie. Un impact sur les institutions européennes était également clairement visible. Une remarque surprenante, mais finalement logique, a également été formulée : le slogan pouvait être interprété de façon inverse. Le slogan « L'Europe a besoin d'une augmentation de salaire » pouvait, dans le climat anti Europe actuel, être interprété comme « la technocratie européenne a besoin d'une augmentation de salaire »... Le slogan a donc rapidement été adapté en interne par des pays comme la Pologne : « Les Polonais ont besoin d'une augmentation de salaire ». Des leçons utiles pour la prochaine campagne.

bart.samyn@fgtb.be

Célébration du trentenaire du programme PANAF

Le programme panafricain d'éducation ouvrière par les cercles d'études (PANAF) fut fondé en 1988 par les syndicats suédois LO-TCO et les organisations continentales CISL-Afrique (maintenant CSI-Afrique) et OUSA. La FGTB s'y est jointe en 2012, et la CUT-Brésil en 2014. Ce programme est un véritable exemple de coopération syndicale triangulaire Nord-Sud-Sud. Il est actif dans 18 pays avec 34 organisations partenaires.

En trente ans, le PANAF a formé des millions de travailleur(se)s sur leurs droits au travail, la négociation collective, la gestion de conflits, la démocratie et la gouvernance, le combat du VIH/sida ou de l'Ébola, l'égalité hommes-femmes... La méthode des cercles d'études est une méthode peu onéreuse pour offrir une formation syndicale de base au sein des entreprises et communautés. Le programme contribue en outre à l'unité syndicale en favorisant la collaboration entre les syndicats dans certains pays.

Du 27 février au 1er mars, des représentant(e)s de tous les pays du PANAF se sont

réuni(e)s à Nairobi pour célébrer le trentième anniversaire du programme avec un symposium intitulé « *L'importance de l'éducation de qualité pour tous pour le développement de l'Afrique* ». Le premier jour, les débats se sont focalisés sur l'éducation de qualité. Ensuite, les débats ont étudié le rôle des syndicats et de l'éducation ouvrière pour le futur, dans un contexte de mondialisation, de digitalisation, d'inégalités toujours grandissantes et de changements climatiques. Le débat était animé et autocritique. Il faut que les syndicats se réinventent, travaillent mieux ensemble, s'ouvrent aux jeunes et aux femmes et s'organisent pour offrir des services à leurs membres, en commençant par l'éducation ouvrière. Le PANAF reste plus que pertinent dans ce travail pour le futur, en formant et mobilisant les (jeunes) travailleur(se)s à travers le continent, tant dans les entreprises formelles que dans l'économie informelle.

leticia.beresi@ifsi-isvi.be