

SOMMAIRE

Economie	2
• Twin peaks: une opportunité ratée	
• Des écochéques réellement durables?	
Entreprises	3
• La société privée européenne: une bombe sociale et efficace?	
• Substances reprotoxiques	
Politique sociale	4
• Pacte des générations bis	
Ombuds social	5
• Principe du «non bis in idem» appliqué en matière sociale	
Echo régions	5-7
• Arrêté régional bruxellois sur les Plans de diversité et le Label diversité	
• Sensibiliser les travailleurs et leurs représentants à la question environnementale	
• Lancement des Etats généraux de l'industrie	
Europe & International	8
• Un climat social fait d'inquiétudes	
• Le combat des syndicats colombiens à l'honneur	

L'Europe nécessite une politique de relance

Le 4 février, la CES et la troïka syndicale composée des syndicats belges, espagnols et hongrois ont rencontré Herman VAN ROMPUY. La réunion avait été demandée par le mouvement syndical européen en vue du Sommet extraordinaire des Chefs d'Etat et de Gouvernement du 11 février, sommet convoqué par le nouveau président du Conseil européen pour discuter de la relance de la croissance économique.

Anne DEMELENNE et Rudy DE LEEUW ont rappelé, avec les autres leaders syndicaux présents, que la priorité numéro un de l'Europe devait rester l'emploi. Il ne faut donc pas arrêter prématurément les politiques de soutien qui ont été mises en place depuis le début de la crise et qui ont réussi tant bien que mal à éviter une répétition de la crise des années 30. Interrompre maintenant les politiques de soutien au moment où la crise de l'emploi s'étend serait non seulement une erreur économique grossière mais également un désastre social.

Cette crise de l'emploi, profonde et inégalée, nécessite au contraire des mesures de relance urgentes supplémentaires qui doivent surtout venir de l'Europe, étant donné les problèmes budgétaires de la plupart des Etats membres. Ces mesures peuvent être financées d'une part, en canalisant l'épargne des citoyens européens et, d'autre part, en allant chercher des recettes fiscales supplémentaires, dont l'instauration d'une taxe sur les transactions financières. Ces moyens seraient ainsi alloués à des investissements orientés prioritairement vers la croissance éco-solidaire et l'indispensable transition écologique.

Ensuite, l'Europe doit reprendre l'initiative pour coordonner les politiques économiques et empêcher une politique du « chacun pour soi ». En outre, l'Europe se doit de mettre rapidement en place un plan de solidarité à l'égard du gouvernement grec. Il faut soutenir la Grèce et non pas la laisser en prise à la spéculation internationale des marchés. Il en va de la crédibilité de l'Europe auprès de ses citoyens.

Enfin, il faut que l'Europe clarifie rapidement sa représentation extérieure. Sur le plan international, des accords importants seront conclus dans les prochains mois : le G20 des Ministres du Travail se tiendra à Washington DC en avril et le G20 proprement dit aura lieu à Toronto en juin. La Belgique n'est pas représentée directement à ce sommet, pas plus que 22 autres Etats membres de l'Union européenne. Nous attendons de l'Union européenne qu'elle s'y exprime d'une seule voix, en faveur d'un nouveau modèle de développement international, en se fixant comme priorités l'emploi, le travail décent et la protection sociale, dans le prolongement du Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT.

Lobbying syndical pour un taxe sur les transactions financières

Que ce soit au niveau national, européen ou international, la pression monte pour obtenir une taxe internationale sur les transactions financières.

En septembre 2009, les chefs d'Etat et de gouvernements du G20, les vingt plus importantes économies du monde, ont demandé au Fonds monétaire international d'examiner comment le secteur financier pouvait contribuer aux coûts engendrés par la crise.

Le mouvement syndical international insiste auprès du FMI pour que la piste d'une taxe sur les transactions financières soit intégrée dans la réflexion.

Dans une lettre, la FGTB, la CSC, la CGSLB et leurs partenaires de la coalition Travail décent demandent le soutien du gouvernement belge pour l'instauration d'une telle taxe au niveau européen et international.

Pour les organisations syndicales, le gouvernement belge doit utiliser la Présidence belge de l'Union européenne et son représentant auprès du FMI pour concrétiser ce point. De son côté, la CES profite aussi de chaque occasion pour souligner la nécessité d'une taxe sur les transactions financières.

Twin peaks: une opportunité ratée

Suite à la crise financière, le gouvernement belge a déposé au Parlement un projet de loi portant sur la réforme de la surveillance du secteur financier dans notre pays. Cette réforme devrait se faire en deux étapes. Tout d'abord, une étape de transition pendant laquelle un Comité des risques et établissements financiers systémiques (CREFS), chargé du contrôle prudentiel, serait créé à brève échéance. Pour rejoindre ensuite ledit modèle «twin-peaks», qui transformera radicalement l'architecture financière. A l'avenir, la Banque nationale serait tant une banque centrale qu'un superviseur prudentiel, compétent pour la surveillance micro- et macro-prudentielle. La Commission bancaire, financière et des assurances (CBFA) continuera à assurer la surveillance de la bourse et des marchés financiers et serait également compétente en matière de protection des consommateurs de produits financiers.

La FGTB est d'avis que ce projet de loi est une opportunité ratée. La surveillance prudentielle est un échec et le sera aussi longtemps que les banques pourront se livrer à des activités spéculatives avec l'épargne. La réforme de la surveillance

prudentielle ne suffira pas pour maîtriser les risques du secteur financier, régler le problème du "moral hazard" et éviter que de nouvelles crises se produisent. Des mesures permettant de limiter très fortement les activités spéculatives des institutions financières doivent être prises simultanément. Par exemple en scindant à nouveau banque d'épargne et banque d'affaires, une mesure que la FGTB préconisait déjà en 2008. Le Président américain, B. Obama, semble avoir compris la nécessité de pareille mesure et veut interdire aux banques commerciales collectant de l'épargne et des dépôts de spéculer sur les marchés pour leur propre compte. Une initiative qui a été accueillie positivement par le mouvement syndical international qui, à l'occasion du Forum économique mondial, a plaidé pour que d'autres pays suivent cet exemple.

La FGTB s'est toujours prononcée en faveur d'une autorité de surveillance au niveau européen et d'une collaboration internationale entre les autorités de surveillance, ce qui n'a pas encore été réalisé non plus.

jo.vervecken@fgtb.be (02 506 82 78)

Des écochèques réellement durables?

Suite à l'AIP de 2009-2010, les interlocuteurs sociaux ont conclu une CCT interprofessionnelle sur l'octroi d'écochèques: un moyen de paiement très semblable, dans sa forme, au chèque-repas mais qui, logiquement, ne peut être utilisé que pour régler des achats dit «écologiques»: ampoules économiques, accessoires pour vélo, écrans LED, piles rechargeables, pommeaux de douche économiques, peinture écolabélisée... La circulation des écochèques est effective depuis le 1er février 2009. Pour que les travailleurs les reçoivent, il faut qu'une convention collective soit signée au sein de leur entreprise ou de leur secteur.

Si, théoriquement, la liste des produits est clairement définie dans la liste annexée à la CCT interprofessionnelle, sur le terrain, les choses sont différentes. En effet, vu le manque de contrôle, les commerçants se donnent la liberté de déterminer eux-mêmes les articles que l'on peut acquérir avec les écochèques. En bref, il s'avère que l'on peut acquérir tout et son contraire. L'objectif «promotion produit durable» semble donc à ce stade manqué.

La CCT prévoit une évaluation annuelle. Nous sommes invités au CNT à «évaluer l'opportunité de compléter la liste des produits.»

Ce sera pour nous l'occasion de tirer un premier bilan, de définir (enfin) un cadre pour ces écochèques, de rappeler l'importance des contrôles, d'analyser l'impact réel sur la promotion des produits durables, ainsi que l'impact sur la sécurité sociale, voire de souligner les dérives du procédé, vu que même certains employeurs se plaignent du coût élevé des frais administratif. Selon eux, ceux-ci s'élèveraient à plus de 40% de la valeur de l'écochèque, c'est-à-dire un taux équivalent à celui des cotisations sociales. Il est pour nous essentiel de rendre nos habitudes de consommation plus durables. Toutefois, cela ne doit pas être un moyen détourné de contourner les cotisations sociales, ni de porter atteinte à la sécurité sociale, mais bien d'avoir une réelle pertinence environnementale. Ces conditions ne semblent pas être remplies aujourd'hui... Affaire à suivre.

sebastien.storme@fgtb.be (02 506 83 81)

La société privée européenne: une bombe sociale et fiscale?

En décembre 2009, la présidence suédoise de l'Union européenne s'est heurtée au refus, notamment allemand, d'adopter la proposition de règlement de statut de la société privée européenne (SPE).

Il y avait de quoi! En effet, il suffit d'un euro de capital, d'un seul associé et d'avoir l'intention de faire des affaires avec un autre pays, pour pouvoir enregistrer sa société et faire des affaires sous le parapluie de cette nouvelle forme juridique uniforme au plan européen.

De plus, le siège social de la société peut être:

- dissocié, c'est-à-dire placé dans un autre pays que celui où elle mène ses activités;
- transféré d'un pays à l'autre sans devoir dissoudre la dite société.

Sachant que la législation applicable à la SPE est celle du pays où elle est enregistrée, le danger d'assister à une explosion de sociétés boîte aux lettres est

réel. La dissociation des sièges est une véritable invitation à faire du shopping social et fiscal. C'est d'ailleurs un des mécanismes les plus prisés dans les dossiers de fraude fiscale.

La FGTB est partie prenante dans le rejet par la CES de ce projet, qui estime que la SPE est un cheval de Troie dans les droits nationaux, encourageant le monde des affaires (y compris les plus grandes entreprises) à rechercher les dispositions nationales les moins contraignantes et à éluder la codétermination dans les pays où les représentants des travailleurs ont le droit de nommer ou de proposer leurs administrateurs dans les organes de direction ou de surveillance de l'entreprise. Le dossier étant reporté, la FGTB souhaite que la position que prendra la Belgique fasse au préalable l'objet d'un débat démocratique sur l'opportunité de l'adoption de la SPE et les conséquences possibles.

jean-luc.struyf@fgtb.be (02 506 82 65)

Substances reprotoxiques

Les substances reprotoxiques sont des produits dangereux qui affectent la reproduction en agissant sur les parents ou sur le fœtus. Il y a un an la FGTB et la CSC écrivaient ensemble à la Ministre de l'emploi pour demander de soutenir, à l'occasion de sa révision, l'extension du champ d'application de la directive «agents cancérogènes ou mutagènes» aux substances reprotoxiques (SR). Ce que la Commission avait initialement l'intention de faire, avant de se rétracter suite à des pressions manifestement fructueuses.

Selon la Commission, la plupart des SR sont également classées comme mutagènes et relèvent dès lors automatiquement du champ d'application de la directive. Or, sur les 173 substances classées comme reprotoxiques dans l'Union, environ les 2/3 (111) ne sont pas répertoriées comme cancérogènes ou mutagènes. La directive ne s'applique donc pas à ces substances, parmi lesquels figurent pourtant plusieurs agents reprotoxiques souvent présents sur les lieux de travail (tels que le plomb, les phtalates, le n-hexane,...).

En outre le nouveau règlement européen

pour les agents chimiques (REACH) prévoit des dispositions identiques pour les agents cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques. Il est donc logique que, pour la sécurité et la santé des travailleurs, les dispositions d'application pour les agents cancérogènes et mutagènes soient également applicables aux substances reprotoxiques.

Dans la stratégie nationale belge ne se trouvent aucune référence à la présidence belge de l'Union européenne en 2010. Nous pensons pourtant que la Belgique peut jouer un rôle moteur dans de nombreux dossiers européens, dont celui de la révision de la directive 2004/37/EC. Selon la FGTB et la CSC, le champ d'application de la directive concernant la protection des travailleurs contre les risques liés aux agents cancérogènes ou mutagènes doit être étendue aux substances reprotoxiques.

Nous ne manquerons pas de rappeler nos préoccupations à la Ministre et à la présidence belge.

*bruno.melckmans@fgtb.be
(02 506 82 64)*

Effectuer des travaux d'entretien en sécurité

'Effectuer des travaux d'entretien en sécurité', est le thème de la nouvelle campagne pour la sécurité et la santé au travail organisée par l'Agence européenne.

Traditionnellement, lors de la 'Semaine européenne' (la première semaine d'octobre), l'on procède, en collaboration avec les Etats membres et la Présidence européenne, à la distribution d'Awards'.

Par des exemples concrets, l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail entend prouver que tous les acteurs concernés ont intérêt à avoir des conditions de travail saines et à travailler en sécurité.

Les Awards sont une reconnaissance pour ceux qui contribuent à l'amélioration des conditions de travail en Europe. De plus, l'Agence invite un représentant de chaque entreprise ou organisation gagnante à assister à la distribution de prix européenne de 2011. L'Agence reprend également les 'bonnes pratiques' dans une brochure diffusée dans toute l'Europe et mise sur le site de l'Agence.

Il est encore possible de s'inscrire jusqu'au 17 septembre 2010 inclus. Pour plus d'informations sur les conditions et la procédure de sélection, utilisez l'adresse mail: focalpoint@werk.belgie.be. Veillez à ce que le projet introduit bénéficie du soutien du Comité pour la prévention et la protection au travail. Sans cela, l'initiative ne pourra pas être un exemple de 'bonne pratique' !

Quelques publications intéressantes sur la sécurité sociale

Le Service Public Fédéral a lancé deux publications intéressantes: *La sécurité sociale en un clin d'œil: chiffres clés et Indicateurs de la protection sociale en Belgique*.

Ces deux publications reprennent plusieurs indicateurs qui reflètent l'évolution de la sécurité sociale et de la protection sociale au sens large.

Ces brochures peuvent être consultées en ligne à l'adresse www.socialsecurity.fgov.be.

A cette même adresse, il est également possible de commander une version papier des brochures.

L'ONAFTS (Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés) a également publié trois études intéressantes. La première dresse une comparaison entre les différents régimes européens. La deuxième se concentre sur l'influence de la situation familiale sur le droit aux allocations familiales. A ce sujet, on notera la différence de traitement entre les isolés à la suite d'un décès et les isolés à la suite d'un divorce ou abandon.

Enfin, une troisième étude se penche sur le montant des allocations familiales en fonction de l'âge, du rang, de la situation familiale. Ces études peuvent être consultées à l'adresse www.onafts.fgov.be.

Pacte des générations

Les employeurs et les observateurs de droite plaident pour un Pacte des générations pour les (pré)pensions. Selon eux, la Belgique est en retard dans la prise de mesures.

Pour rappel:

La Belgique n'était pas en retard, mais en avance

En 1997 déjà, le gouvernement introduit une mesure de durcissement, alors présentée comme LA préparation au futur vieillissement de la population :

- les femmes doivent désormais justifier d'une carrière de 45 ans (au lieu de 40 ans) pour avoir droit à une pension complète. La mesure d'allongement de la carrière a atteint sa vitesse de croisière à partir de 2009 ;
- la pension anticipée avant 65 ans n'est désormais plus possible qu'après une carrière de 35 ans.

Cette réforme générera une économie de 867 627 336,71 € (35 milliards BEF) d'ici 2014.

Comme les pensions n'ont plus été adaptées depuis vingt ans à l'évolution des salaires réels (adaptations au bien-être), elles sont aujourd'hui parmi les plus basses d'Europe : en moyenne 1.000 EUR par mois, soit 33% du salaire mensuel brut moyen.

Heureusement, après de nombreuses actions syndicales, un système d'adaptation au bien-être a enfin pu être obtenu en 2007. Mais certains le remettent maintenant en question!

Important relèvement de l'âge de la prépension

En 1974, les employeurs instaurent la prépension en signant la CCT 17.

Dans les années 90, l'âge de la prépension est fortement relevé. Le nombre de prépensionnés chute alors de 137.000 en 92 à 100.000 fin des années 90. Mais le nombre de travailleurs âgés licenciés n'a pas diminué pour autant : le nombre de chômeurs de plus de 50 ans a ainsi triplé, passant de 65.000 en 92 à plus de 200.000 actuellement.

Avec le Pacte des générations, l'âge de la prépension passe à 60 ans. La prépension n'est plus possible qu'après une carrière de 38 ans à temps plein. Selon les simulations de l'ONEM, le nombre d'hommes prenant leur prépension à 58 ans diminuerait de 55% et le nombre de femmes à la prépension de pas moins de 78% !

Les organisations patronales estiment que la prépension doit progressivement disparaître, mais ils l'utilisent largement comme outil de restructuration. C'est pourquoi, ils ont signé l'AIP 2008-2009, dans lequel la FGTB a pu obtenir plusieurs années d'assimilations pour le travail à temps partiel.

Avec l'appât du gain des banques, la croissance économique s'est arrêtée et le taux d'activité chez les travailleurs a cessé d'augmenter. Le nombre de prépensionnés a légèrement augmenté, à 120.000 unités. Le groupe des travailleuses prépensionnées de plus de 60 ans a nettement augmenté, parce que ces dernières doivent attendre 65 ans pour pouvoir partir à la pension. Mais comme le nombre de 50 à 65 ans a augmenté, en pour cent, il y a toujours moins de personnes à la prépension qu'avant le Pacte des générations.

Le Pacte des générations n'est pas encore pleinement exécuté. A partir de 2014, les femmes devront aussi justifier d'une carrière de 38 ans pour pouvoir prendre leur prépension à 58 ans. En 2028, elles devront prêter 35 ans pour pouvoir prendre la prépension à 60 ans. L'âge ne sera porté à 58 ans pour plusieurs secteurs en difficultés qu'à partir de 2015.

Si une évaluation en 2011 montre que le nombre d'actifs de plus de 55 ans n'a pas augmenté de plus d'une fois et demi par rapport au reste de la CE, la condition de carrière sera portée à 40 ans en 2014. Si d'ici 2013, le nombre d'actifs de plus de 55 ans n'a pas augmenté au moins 1,5 fois plus vite que dans le reste de la CE, la prépension à 58 ans disparaîtra complètement à partir de 2017.

Alors que les employeurs reviennent sur leur signature de l'AIP 2008-2009 et demandent un Pacte des générations bis, force est de constater qu'ils ont tout fait pour échapper à leurs responsabilités et bloquer les mesures positives du Pacte des générations.

Davantage d'investissements dans la formation, le développement d'une politique du personnel qui tient compte de l'âge, l'aide financière pour le passage d'un travail lourd à un travail plus léger, la réduction plus progressive de la carrière par le droit au crédit-temps à temps partiel et la possibilité de convertir une partie de la prime de fin d'année en jours de congé : dans tous ces dossiers, les employeurs ont freiné lors de leur concrétisation au CNT.

jef.maes@fgtb.be (02 506 82 51)

Principe du «non bis in idem» appliqué en matière sociale

Dans le cadre d'un recours contre une décision de l'ONEM excluant un assuré social du bénéfice des allocations de chômage pendant quatre semaines pour avoir omis de mentionner une journée de travail sur sa carte de contrôle, le Tribunal du travail de Verviers a fait application du principe «non bis in idem».

Signalons d'emblée que dans le cas d'espèce, les «faits litigieux», à savoir le fait de ne pas avoir complété à l'encre indélébile sa carte de contrôle avant le début d'une activité, avaient déjà fait l'objet d'un jugement du Tribunal correctionnel qui s'était contenté d'une déclaration de culpabilité sans prononcer de sanction.

Suivant l'avis de l'Auditeur, le tribunal du travail a fait application d'un arrêt de la Cour européenne des Droits de l'Homme du 10/02/2009 (Zolotoukhine/Russie) qui interprète l'article 4 du protocole n° 7 de la CEDH consacrant le droit à ne pas être jugé ou puni deux fois pour la même infraction. Selon la Cour, ce principe doit être compris comme interdisant de poursuivre ou de juger une personne pour une seconde infraction

pour autant que celle-ci ait pour origine des faits identiques ou des faits qui sont en substance les mêmes. Cette garantie, ajoute la Cour, entre en jeu lorsque de nouvelles poursuites sont engagées et que la décision antérieure d'acquittement ou de condamnation est déjà passée en force de chose jugée.

Conformément à cette jurisprudence, le tribunal du travail considère que les faits invoqués à l'appui de la sanction de l'ONEM étaient identiques à ceux sanctionnés par le tribunal correctionnel et, par conséquent, décide d'annuler la sanction administrative de 4 semaines d'exclusion en application du principe «non bis in idem».

Cette jurisprudence constitue une avancée certaine dans la défense des droits des assurés sociaux puisqu'elle interdit tout cumul entre une sanction administrative avec une sanction pénale pour un même fait.

TT Verviers, 14.12.2009, 1er ch., RG 02/1297/A

*jean-francois.macours@fgtb.be
(02 506 82 55)*

Actualités en droit social européen

La Conférence du jeune barreau de Charleroi organise le 05/03/2010 une après-midi d'étude intitulée «actualités en droit sociale européen». Les thèmes suivants y seront abordés: la libre circulation des travailleurs, les conflits de lois et de juridictions en droit du travail, le détachement européen, le transfert d'entreprise, la flexicurité, l'égalité de traitement et non-discrimination, le droit d'action collective et liberté syndicale, la refonte de la directive comités d'entreprise européens.

Actualités en droit social européen, le 5/3/2010 de 13h15-17h00 – Extension du Palais de justice de Charleroi, Palais du verre, Bd. Defontaine, 10 à 6000 Charleroi.

Renseignements et inscriptions: Adeline WUSTEFELD: 071 32 39 37 – a.wustefeld@avocat.be

ECHO REGIONS

Arrêté régional bruxellois sur les Plans de diversité et le Label diversité

Suite à la nouvelle ordonnance bruxelloise relative à la diversité dans le secteur privé, est paru *l'arrêté du gouvernement de la région de Bruxelles Capitale du 7 mai 2009 relatif aux plans de diversité et au label diversité*.

Cet arrêté fournit un cadre opérationnel formalisant, pour les entreprises privées, les procédures d'approbation ou d'évaluation finale d'un plan de diversité, mais aussi d'obtention d'un nouveau label diversité ou encore d'acceptation d'un plan de consolidation (renforcement d'un premier plan).

La procédure garantit un contrôle syndical à plusieurs niveaux: CE de l'entreprise, comité diversité du Pacte territorial pour l'emploi en RBC et comité de gestion d'Actiris.

Si les travailleurs handicapés restent visés de façon inchangée, des nouveautés significatives sont à signaler en ce qui concerne les autres groupes cibles:

- Les jeunes travailleurs et les travailleurs expérimentés – ex «discrimination en fonction de l'âge» - forment aujourd'hui deux groupes distincts, selon leurs situations respectives spécifiques sur

le marché du travail;

- On parle des personnes d'un sexe déterminé qui sont sous-représentées par rapport à l'autre sexe dans un segment spécifique du marché du travail, marquant une volonté d'amener plus de mixité dans les secteurs tant masculins que féminins;
- Nouveauté d'importance, on va promouvoir des actions en faveur des travailleurs infra scolarisés, fortement touchés par le chômage ;
- On parle des travailleurs de nationalité étrangère, et non plus d'«origine étrangère» (faute de définition juridique).

En outre, les travailleurs d'origine étrangère et les jeunes devaient obligatoirement être visés par tout plan bruxellois. Aujourd'hui, c'est le gouvernement qui, après avis d'Actiris et du CESRBC, peut déterminer quels travailleurs doivent être les bénéficiaires prioritaires du plan de diversité.

Samantha SMITH (FR), diversite.bruxelles@fgtb.be; 02/552.03.55

Youssef BEN ABDELJELIL (NL), diversiteit.brussel@abvv.be; 02/552.03.36

Forum Diversité de la FGTB, de la CSC et de la CGSLB

«Les syndicalistes luttent pour l'égalité et contre les discriminations au travail»

Lundi 01/03/2010 de 9h à 16h

Auditorium International, Bd du Roi Albert II, 5/1, 1000 Bruxelles

Ce Forum vise l'échange d'expériences et de bonnes pratiques entre délégués et militants des trois syndicats (avec 4 groupes de travail «échange d'expériences syndicales» et les interventions du Ministre bruxellois pour l'Emploi, de Nouria Ouali (ULB), de Ghislain Verstraete (ACSIM) et du Pacte Territorial.

Infos:

Samantha SMITH (FR), diversite.bruxelles@fgtb.be; 02/552.03.55

Youssef BEN ABDELJELIL (NL), diversiteit.brussel@abvv.be; 02/552.03.36

Sensibiliser les travailleurs et leurs représentants à la question environnementale

Séminaire

Le mercredi 10 février, le CEPAG et la CGSP ont organisé un séminaire intitulé «Crise, géopolitique et stratégie de défense».

Sont intervenus: Patrick DESCY, secrétaire permanent de la CGSP Défense et Xavier DUPRET, chercheur au GRESEA (Groupe de recherche pour une stratégie économique alternative).

Les forces armées européennes - et singulièrement belges - sont confrontées à de profondes restructurations.

Le Traité de Lisbonne adopté par l'Union européenne, la participation active des pays membres dans la politique de l'OTAN de «Lutte contre le terrorisme» et les exigences de restriction des dépenses publiques dans un contexte de crise économique redessinent les enjeux géopolitiques et les pratiques des forces armées.

Ce séminaire a abordé la crise économique et ses conséquences géopolitiques ainsi que la reconfiguration des stratégies de défense et des forces armées.

Peu connue et peu abordée dans le monde syndical, cette thématique est pourtant riche d'enseignements sur l'évolution du contexte politique national et international.

www.cepag.be (081/26 51 52)

La cellule RISE de la FGTB wallonne (Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement) s'est penchée sur la perception de la question environnementale au sein des entreprises. Souvent interpellée par des délégués en «manque» d'arguments pour aborder le thème de l'environnement, RISE a publié une brochure conçue comme un outil à utiliser au quotidien par les équipes syndicales en entreprise.

Par le biais de cet argumentaire, l'équipe veut démontrer que l'environnement peut aussi être un terrain propice à la négociation et à la concertation, tout en privilégiant la participation et les compétences des travailleurs.

La brochure «36 raisons d'agir» développe sept arguments: pour une société sans carbone, pour une meilleure gestion des ressources, pour des emplois verts, pour agir au travail comme à la maison, pour une meilleure santé, pour une meilleure image de marque, (une législation) pour mieux protéger. Des arguments qui donnent des clés pour réussir à faire entrer l'environnement dans le monde du travail

En publant cette brochure, RISE complète sa méthode de travail basée sur trois axes. Tout d'abord, sensibiliser les travailleurs et leurs représentants. Ensuite, renforcer la capacité d'intervention des délégués sur les questions environnementales. Enfin, stimuler le dialogue social sur ces matières.

C'est toute une méthodologie de travail avec les délégations qui a été développée par la cellule et qui prend la forme d'actions concrètes.

RISE propose aux délégués des arguments pour convaincre la direction de l'intérêt de la question environnementale pour l'entreprise: pour le bien-être des travailleurs mais aussi pour l'image de marque de l'entreprise elle-même. Des groupes de travail sont constitués et, par ce biais, tous les travailleurs sont sensibilisés.

Bref, c'est au sein même de l'entreprise, via les délégués, que la question de l'environnement est abordée. Elle sera appliquée dans les organes de représentation des travailleurs au sein de l'entreprise (CPPT, CE, DS).

Parmi les différentes entreprises où elle agit, la cellule RISE a mené son travail pendant trois ans au sein du Centre Reine Fabiola (qui s'occupe de personnes adultes handicapées mentales). La collaboration avec les délégations a donné de très bons résultats et la dynamique instaurée entre la délégation syndicale, les travailleurs, la direction et les conseillers en prévention est maintenant effective et autonome. L'environnement est devenu un des points de discussion et de négociation récurrents entre les différents acteurs du Centre.

Désormais, le point environnemental est abordé à chaque CPPT. Le tri des déchets a été uniformisé. Un travail en amont sur la politique d'achats des produits a été réalisé avec l'aide de la Charte du Réseau Éco-consommation.

Suite au travail de sensibilisation à l'Utilisation Rationnelle de l'Energie (URE), les facilitateurs de la Région wallonne ont été impliqués dans le travail des architectes qui ont conçu des annexes supplémentaires au Centre. Un audit énergétique a également été réalisé sur l'ensemble des bâtiments qui compose le Centre.

Une formation a permis à chaque équipe de travailleurs (soit 50 équipes) d'avoir une personne relais en environnement. Ce dernier a été intégré au programme de formation des personnes handicapées.

Le travail réalisé par RISE en collaboration avec la délégation syndicale du Centre Reine Fabiola a permis d'influencer la gestion environnementale de l'entreprise avec d'autant plus de force que la construction participative du projet en fait «l'affaire des travailleurs».

cepag@rise.be (02 506 83 96)

Lancement des Etats généraux de l'industrie

Le 5 février 2010, le gouvernement flamand lançait les Etats généraux de l'Industrie en présence des acteurs sociaux interprofessionnels et sectoriels.

Dans le plan d'investissement et d'emploi conclu par les partenaires sociaux et le gouvernement flamand en décembre 2009, il était convenu d'organiser des Etats généraux de l'industrie (EGI). Ils devaient jeter les bases avant une large table ronde sociale sur la future politique industrielle en Flandre. Les EGI répondent à l'intérêt d'une politique industrielle flamande qui doit opter pour un soutien ciblé à certains secteurs stratégiques plutôt que de faire du saupoudrage. Les EGI doivent définir une vision d'avenir stratégique affinée pour l'industrie et organiser la concertation sur une approche intégrale du secteur secondaire flamand, en accord avec les secteurs concernés.

Procédure

La 1ère phase des EGI se déroulera de février à juillet 2010. Elle est ouverte à tous les secteurs industriels. Pour le moment, quatre secteurs sont impliqués: le métal, la chimie, le textile et l'agro-alimentaire. Mais les EGI ne devraient pas rester limités à ces quatre secteurs. Les secteurs participant s'engagent à entamer une transformation profonde d'ici juillet. Sur la base des premières expériences, l'idée est de parvenir à un schéma qui pourra être repris pour les secteurs qui souhaitent intégrer le processus ultérieurement.

Le SERV (Conseil économique et social de Flandre) jouera également un rôle actif sur tous les dossiers au niveau interprofessionnel. D'ici juillet, le SERV entend avoir une vision globale de l'avenir de l'industrie en 2020 (Pacte industrie). Un groupe de travail du VESOC (Comité de concertation socio-économique flamand) suivra le processus et offrira l'opportunité d'échanger des expériences sur la méthodologie pour arriver à une analyse

et à un plan d'action. Les secteurs sont invités à y participer.

FGTB Flamande et EGI

Les employeurs se serviront sans doute des EGI pour remettre sur le tapis la discussion sur les coûts. Face à cet agenda des employeurs, nous opposons notre agenda, qui doit permettre la transformation vers le tissu industriel de demain en mettant l'accent sur quatre points: innovation, investissements, compétences et emplois.

Concernant l'innovation, les EGI doivent mettre l'accent sur le fait qu'aussi bien l'Etat que les entreprises doivent faire des efforts pour parvenir à la norme de 3% dans la R&D (1% Etat et 2% Entreprises). Les EGI visent également à mieux définir des domaines de pointe au niveau économique pour l'avenir. Nous demandons que les moyens des instruments économiques publics (PMV, IWT, LRM) soient orientés vers des secteurs de pointe.

Une stratégie pour l'industrie implique également de faire des choix. Les 'grand projets' à forte plus-value innovatrice et sociale peuvent aider à transformer notre tissu industriel. L'intention de la Suède d'arriver d'ici 2020 à une société sans pétrole est un exemple de 'grand projet'.

Pour la FGTB flamande, une économie innovatrice implique non seulement d'investir dans la recherche et le développement, mais aussi et surtout dans la formation pour nous préparer (et nos compétences) à l'avenir. A juste titre ou non, le travail dans l'industrie est associé à un travail sale et répétitif, à des heures irrégulières et à une faible sécurité d'emploi. Un débat sur le travail dans l'industrie s'impose donc, débat qui donnera des résultats mesurables, de façon à ce que l'industrie devienne un employeur plus attrayant.

*mkoocheki@vlaams.abvv.be
(02 506 82 15)*

Grensland, documentaire sur l'exclusion sociale

Le travail est le fondement de notre société.

Mais qu'en est-il pour ceux qui, pour diverses raisons, se retrouvent exclus du marché du travail ?

Grensland est un documentaire poignant sur l'exclusion sociale et le chômage de longue durée dans le contexte de l'actuelle politique d'activation. Il pose questions sur la façon dont la société s'attèle au problème de la pauvreté.

Grensland a été réalisé à la demande de la «Uitwisselingstafel Buurt- en Nabijheidsdiensten Westhoek1 en Samenlevingsopbouw West-Vlaanderen» et est basé sur une étude universitaire qui s'est penchée sur la plus-value des services de proximité et de voisinage. Il en ressort que les services de voisinage font bien plus que simplement aider les gens à trouver un travail. Ils sont un maillon important pour améliorer la qualité de la vie dans les quartiers socialement défavorisés.

Ce documentaire de qualité (tant artistique qu'au niveau du contenu) met en lumière ce que l'exclusion sociale sur le marché du travail signifie réellement.

Le film peut être obtenu via l'adresse www.bevrijdingsfilms.be, tél. 016 23 29 35, bevrijdingsfilms@pandora.be.

Pour plus d'informations (en néerlandais uniquement): www.grensland.blogspot.com www.samenvleevingsopbouwwvl.be

La FGTB à nouveau la voie syndicale au Forum Fiscal Européen

Comme l'année dernière, la FGTB, via sa Secrétaire Générale, ANNE DEMELENNE, a été invitée par la Commission Européenne à participer à l'édition 2010 de ce Forum Fiscal Européen. Le Forum Fiscal de Bruxelles 2010 se tiendra les lundi 1er et mardi 2 mars 2010. Le thème de cette édition sera "Politiques fiscales pour l'après-crise"

Au nom de la CES, la FGTB saisira l'occasion pour rappeler toute l'importance de remettre l'harmonisation fiscale en tête de l'agenda de la coordination des politiques économiques en Europe à l'heure où se fait sentir l'urgence de la mise en œuvre de mesures de relance supplémentaires qui doivent surtout venir de l'Europe, étant donné les problèmes budgétaires de la plupart des Etats membres.

Un climat social fait d'inquiétudes

La Commission européenne a publié début février les résultats 2009 de l'enquête annuelle Eurobaromètre sur le climat social dans l'Union ainsi que son rapport 2009 sur la situation sociale dans l'Union européenne. Il en résulte, ce qui n'étonnera guère, un climat de profonde inquiétude. Cette enquête porte sur la perception des citoyens par rapport à leur situation personnelle, par rapport à la situation générale et enfin leurs sentiments par rapport aux mécanismes de protection sociale.

A la question de savoir si les gens sont satisfaits avec la vie qu'ils mènent, 80% répondent positivement (89% en Belgique). Ce qui montre une grande stabilité avec les enquêtes des années antérieures. Mais, quand on prend une perspective historique, ils sont alors un sur trois à estimer que leur situation s'est détérioré ces 5 dernières années (1 sur 4 en Belgique). Et quand on les interroge sur l'année à venir, ils sont près de 1 sur 2 (1 sur 3 en Belgique) à estimer que la situation économique va empirer.

Quand on les interroge sur la situation générale, l'inquiétude est encore plus présente. Ils sont ainsi plus de 80% à

estimer que la situation de l'emploi est mauvaise, voir très mauvaise dans leur pays (75% en Belgique) et 50% jugent que cette situation risque encore de s'aggraver dans les 12 prochains mois (54% en Belgique). De même, 3 citoyens européens sur 4 estiment que leur pouvoir d'achat s'est détérioré ces 5 dernières années (4 sur 5 en Belgique) et 1 sur 2 craint que la tendance pourrait encore se renforcer dans l'année en cours (1 sur 2 en Belgique).

Enfin, on notera qu'une large majorité d'eurocéans (62%) estiment que les inégalités et la pauvreté ne sont combattus de manière adéquate (57% en Belgique) et une forte minorité (38%) fait le constat que cette situation s'est aggravée ces 5 dernières années (34% en Belgique).

Ces résultats (parmi beaucoup d'autres) n'étonneront pas et rappellent, à maints égards, l'enquête que la FGTB a menée en avril 2008 avant l'éclatement de la crise financière. Ils sont en tout cas une confirmation (voir l'éditorial) de la nécessité de prendre des mesures rapides en faveur de la relance et de l'emploi.

rafael.lamas@fgtb.be (02 506 82 73)

RELATIONS INTERNATIONALES

Campagne de la CSI "Non aux armes nucléaires"

En 2009, la Confédération syndicale internationale a lancé la campagne « Non aux armes nucléaires » via une pétition online (site web de la CSI, facebook...). L'objectif était de collecter le plus de signatures possibles et d'exprimer ainsi un soutien au Traité sur la non-prolifération des armes nucléaires (TNP) dont la révision est prévue à l'occasion de l'Assemblée de l'ONU en mai 2010. Partout dans le monde, les syndicats insistent pour que l'ONU entreprenne des démarches claires pour l'abolition totale des armes nucléaires, une étape importante dans le cadre d'une action générale visant à instaurer une paix mondiale.

Vous pouvez signer la pétition sur <http://www.ituc-csi.org/no-to-nuclear-weapons-.html>.

Le combat des syndicats colombiens à l'honneur

Le 3 février dernier, les 3 syndicats colombiens, CUT, CGT et CTC ont reçu la «silver rose», le prix attribué chaque année, et pour la 10ème fois cette année, par SOLIDAR. SOLIDAR est un réseau européen d'ONGs qui travaille à la promotion de la justice sociale en Europe et dans le monde. L'événement a été l'occasion pour les syndicalistes colombiens venus recevoir le prix, d'exposer devant les Parlementaires européens leurs combats, leurs points de vue et les stratégies douteuses du gouvernement Uribe, y compris le recours à des syndicats non représentatifs. Cet événement prend toute son importance quand on sait que les négociations pour un Traité bilatéral de libre échange entre l'Union européenne et la Colombie entrent dans leur phase finale et que le processus s'accélère: le tout devrait être bouclé sous la présidence espagnole et présenté au Sommet de Madrid au mois de mai. La mobilisation de la société civile est

intense et celle du mouvement syndical en particulier: dans le contexte des violations graves et persistantes des droits syndicaux en Colombie et, surtout, dans le contexte d'impunité généralisée, un tel traité ne peut être qu'un mauvais signal, et non un instrument de développement durable qui garantit le travail décent. Un traité bilatéral avec la Colombie a été bloqué au Canada, aux USA, en Norvège. Avec la CSI, avec la CES, avec les syndicats colombiens, les 3 syndicats belges travaillent avec la coalition travail décent pour que les négociations de cet accord soient bloquées. De même nous agissons pour que l'accord BLEU (Belgique-Luxembourg et Colombie) sur les investissements ne soit pas ratifié par la Belgique. La commission des normes de l'OIT n'a pas accordé, en juin 2009, le «label de progrès» demandé par la Colombie. La vigilance s'impose pour que règnent paix et justice en Colombie.

cecile.drion@fgtb.be (02 506 88 63)