

FGTB

Ensemble, on est plus forts

La lettre d'information
des services d'études de
la FGTB fédérale et des
Interrégionales

www.fgtb.be

ECHO FGTB

Souhaitez-vous recevoir ECHO
uniquement par e-mail ou par poste?
Vous voulez signaler
un changement d'adresse ou de nom?
tél: 02/506.82.71
e-mail: patsy.delodder@fgtb.be

SOMMAIRE

Economie

2

- Fonds Synatom: pour une révision concertée de la loi
- Verdissement de l'économie: la FEB enterre le débat

Entreprises

3

- Mourir pour des jeans
- Un outil pour interpeller les multinationales

Politique sociale

4

- Adaptations des allocations sociales au bien-être:
Avis rendu

Ombuds social

5

- Egalité de traitement personnes mariées - cohabitants légaux: nouvelle étape

Echo régions

5-7

- Régularisation par le travail à Bruxelles: faible bilan
- Non à la dégressivité salariale des jeunes!
- Initiatives d'Arbeidszorg: Avis du SERV

Europe & International

8

- Gouvernance économique
- OIT: dernier Conseil d'administration avant la 100ème Conférence annuelle

La FGTB organisait le 30 mars dernier une journée d'étude consacrée à la charge psychosociale causée par le travail à laquelle ont participé la fondation Dublin, des experts de l'administration, des conseillers en prévention et des délégués syndicaux.

La qualité du travail n'est pas uniquement influencée par la sécurité et la santé sur le lieu de travail. Les facteurs psychosociaux tels les relations avec la direction et les collègues ou encore les défauts dans l'organisation du travail jouent un rôle important.

Nous connaissons tous les conséquences nuisibles du stress au travail, une étude récente réalisée par les universités de Gand et de Liège a d'ailleurs révélé la relation entre la charge psychosociale et les accidents de travail.

Ces dernières années, en Belgique comme dans les autres pays de l'UE, il y a eu une prise de conscience du phénomène de violence et de harcèlement moral et sexuel au travail.

Il va sans dire qu'il faut réagir contre le stress au travail et les conséquences psychologiques, physiques, sociales voire économiques pour les travailleurs concernés.

Le cadre légal existe déjà: les premières mesures réglementaires visant à lutter contre le harcèlement sexuel ont été prises il y a plus de 15 ans.

Aujourd'hui, la Belgique mène une politique globale pour faire face à la charge psychosociale causée par le travail. La notion a été reprise dans la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et fait partie intégrante du concept de bien-être. Au fil des années, cet arsenal juridique a été élargi à certaines obligations spécifiques pour prendre des mesures de prévention et de protection.

Mais tout cela est-il suffisant? Notre législation permet-elle de répondre aux cas extrêmes de souffrance au travail?

De l'avis même des experts, il y a un glissement évident depuis quelques années: les premières cliniques du stress répondaient à des demandes d'individus en souffrance; désormais les patients évoquent d'office le lien avec le travail.

Le débat mené à la FGTB sur le sujet, dans le contexte d'une Europe de droite qui cherche à détricoter nos acquis sociaux, présidé par la professeure (et députée européenne) Véronique de Keyser, a été très riche. L'une des questions posées était de savoir quel rôle peuvent jouer les représentants du personnel et le service externe de prévention lorsque l'employeur ne prend pas de mesure pour canaliser la «charge psychosociale»?

A cet égard, il y a toujours lieu de disposer d'un rapport d'analyse des risques et des recommandations du service externe, qui doivent connaître un suivi au Comité de prévention et de protection au travail.

S'il n'est pas obtenu, il faut alors mettre en demeure l'employeur, en attirant son attention sur sa responsabilité pénale et civile.

Le nombre de plaintes «informelles» (80% de la totalité des plaintes) tord le cou à l'idée que les travailleurs en souffrance ne chercheraient qu'à se protéger contre le licenciement...

L'une des explications fournies par l'administration serait que ces travailleurs au bout du rouleau, dégoutés ou épuisés, ne cherchent plus qu'à quitter l'entreprise. Belle preuve que l'on peut mieux faire en terme de prévention...

En conclusion, nous disposons d'une législation qu'il est important de continuer à améliorer et, surtout, à faire respecter sur le terrain.

FGTB

Fonds Synatom: pour une révision concertée de la loi

A l'initiative du ministre de l'Energie et du Climat, Paul MAGNETTE, la Direction générale de l'énergie du SPF Economie a organisé les 28 et 29 mars derniers une table ronde sur la loi de 2003 concernant les provisions pour le démantèlement des centrales nucléaires.

Pour rappel, la société qui gère le provisionnement nucléaire, Synatom, est une société privée dont le capital est entièrement détenu par... Electrabel (l'Etat dispose d'une action avec droit de veto). Le montant du fonds s'élève aujourd'hui à plus de 6 milliards €. 75% du montant total de ces provisions peuvent être prêtés à Electrabel (comme par exemple pour des projets d'extraction d'uranium au Canada...), à des conditions fixées par... Electrabel. 10% seulement des 25% restant peuvent être prêtés à des personnes morales.

Cette table ronde était organisée en 3 temps: présentations de la situation en Belgique, d'abord; des expériences étrangères, ensuite; enfin, conclusions par deux rapporteurs, les Professeurs S. PROOST (KULeuven) et G. BLOCK (cabinet d'avocats Janson BAUGNIET).

Cet échange a mis en lumière de

nombreuses interrogations: Quid de la disponibilité du fonds? Quid de la transparence de la gestion du fonds? Quid des moyens objectifs pour contrôler cette gestion? Quid du régime de responsabilités des acteurs? L'utilisation du fonds n'induit-il pas des distorsions de concurrence pour asseoir encore plus le monopole d'Electrabel? Quid de la composition de la Commission des Provisions nucléaires (sorte de comité de contrôle de ce fonds Synatom) où siègent 9 personnes, dont 3 représentants de... Synatom? Quid des personnes morales pouvant souscrire au fonds?...

Des conclusions ont été tirées. Elles seront transmises au ministre.

Pour la FGTB, elles ne sont pas celles des stakeholders, contrairement à ce que certains le laissaient sous-entendre à l'issue de cette table-ronde. La FGTB souhaite faire réellement entendre sa voix, celle des travailleurs et des consommateurs qui alimentent ce fonds ! La FGTB écrira au Gouvernement pour appeler à un débat en toute transparence et pour être réellement associée à ce débat.

sebastien.storme@fgtb.be

Verdissement de l'économie: la FEB enterre le débat

«Pour qu'une économie puisse se développer, elle doit se positionner sur des marchés porteurs, créateurs d'emplois, permettant aux ressources existantes d'être utilisées au mieux. [...] En tant qu'entrepreneur, j'éprouve, vis-à-vis de tous ces gens dont on a sabordé la carrière, un sentiment de culpabilité et de regret de voir le monde politique incapable de favoriser l'émergence d'un cadre qui nous aurait permis de créer tous ces emplois». C'est la citation d'un entrepreneur au sujet du verdissement de l'économie dans la Libre Entreprise (13/03/2011)

Bien sûr on peut, ou plutôt, il est facile de s'en prendre aux politiques pour ne pas créer les conditions de l'émergence d'une économie verte.

Mais il y a aussi lieu d'analyser la frilosité, pour ne pas dire le conservatisme, du banc patronal pour envoyer un message

clair aux politiques sur cette question. Comment expliquer cet attentisme et le refus de la FEB d'envoyer un message clair sur une vision et des engagements ? Depuis de nombreux mois, les syndicats plaignent pour la poursuite des travaux au sein d'une Commission mixte du conseil central de l'économie (CCE) et du Conseil national du travail (CNT) sur la question du verdissement de l'économie. Deux avis ont été remis en 2009 et 2010. Nous avions l'occasion d'approfondir la question et de formuler des pistes concrètes. Les syndicats ont déposé début 2011 sur la table du CCE des propositions concrètes. La FEB refuse catégoriquement de rouvrir le débat. Elle préfère voir partir le train du verdissement de l'économie et de ses opportunités de création et de réorientation d'emplois vers d'autres horizons, loin de la Belgique.

sebastien.storme@fgtb.be

Lunch débat - Le nucléaire et ses conditions de sécurité

Le vendredi 06 mai prochain, de 12 à 14 h, la FGTB organise son prochain lunch débat sur le thème «Le nucléaire et ses conditions de sécurité: sécurité des centrales, sécurité des travailleurs et de la population, sécurité d'approvisionnement?». Pour ce lunch débat, au cours duquel elle a décidé d'aborder l'avenir énergétique de la Belgique, la FGTB aura le plaisir d'accueillir:

Gilbert EGGERMONT (Professeur à la VUB et au Centre d'Etude de l'Energie nucléaire à Mol dans le cadre du PISA-Programme of Integration of Social Aspects-, expert en Sécurité Nucléaire, et ancien membre du service d'études de la FGTB

&

Paul MAGNETTE (Ministre du Climat et de l'Energie du Gouvernement fédéral)

Si vous désirez assister à ce lunch débat, nous vous prions de bien vouloir vous inscrire avant le 29 avril 2011 soit en envoyant un e-mail (jennifer.lacroix@fgtb.be) ou par courrier à l'adresse suivante: FGTB Fédérale, Service Economique et Développement Durable, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles

Mourir pour des jeans

Lors d'une rencontre du groupe de travail Agents chimiques de l'ETUI (institut syndical européen) auquel la FGTB participe, nos collègues italiens (CGIL) ont présenté une campagne de la fédération internationale du textile (ITGLWF) pour éliminer le recours au sablage dans l'industrie textile.

Tout comme on sable les façades des maisons pour les nettoyer, on a recours à cette technique pour donner un look usé aux couches supérieures des fibres des jeans.

Le problème est que ces techniques provoquent la silicose qui, comme l'indique l'Organisation Mondiale de la Santé, provoque une "fibrose des poumons et de l'emphysème".

En Turquie, troisième exportateur mondial de jeans et, jusqu'ici, le seul pays où l'incidence du sablage sur la santé des travailleurs a fait l'objet de vérifications, 550 ex-travailleurs du sablage ont été diagnostiqués depuis 2005 comme souffrant de silicose et quarante-six sont décédés des suites de la maladie. Ces cas officiellement recensés ne représentent pourtant que la pointe de l'iceberg, tant en Turquie qu'au niveau mondial.

En 2009, l'ITGLWF a lancé une campagne pour le bannissement mondial immédiat du sablage dans le secteur. Cette campagne fait suite à la révélation que 10 000 travailleurs du textile turc

pourraient prochainement développer une silicose suite à une protection inappropriée pendant le sablage.

La campagne menée par les travailleurs, leurs syndicats, des médecins et des ONG à amené le gouvernement turc à prohiber cette pratique en avril 2009. Malheureusement, plusieurs sociétés ont purement et simplement délocalisé vers d'autres pays moins restrictifs, comme l'Egypte, la Chine, Bangladesh et le Pakistan.

L'ITGLWF tente de négocier avec les gouvernements et les grandes compagnies pour mettre fin à cette pratique. En 2010 Levis et H&M ont décidé d'éliminer ce procédé de leur chaîne de production, ce qui est une percée majeure de la campagne.

Un livre bilingue italien-anglais a été publié sous le titre «jeans da morire – jeans to die for».

Il décrit sobrement cette dramatique situation et est disponible via <http://ediesseonline.it/catalogo/materiali/jeans-da-morire>, ou sur la campagne elle-même,

vous pouvez consulter le site
<http://www.itglwf.org/lang/en/GlobalcampaigntoEliminateSandblasting.html>

bruno.melckmans@fgtb.be

Un outil pour interpeller les multinationales

Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont un ensemble de recommandations, c'est un code de conduite de l'OCDE adressé aux entreprises multinationales.

Contrairement à ce que souhaite la FGTB, ce code n'est pas juridiquement contraignant. Toutefois, il est négocié, adopté, diffusé par les gouvernements des pays membres de l'OCDE et donc il s'applique (depuis 2001) à toutes les activités de la multinationale même en dehors des pays membres de l'OCDE. Le respect de ce code est assuré par les gouvernements à travers la mise en place d'une instance : le point de contact national (PCN).

En Belgique il est tripartite, la FGTB y siège. Il y est possible de porter plainte contre les multinationales qui ne respecteraient pas le code.

Le point de contact tente d'abord une conciliation. Si ce n'est pas possible, il

prend position dans un communiqué de presse (comme ce fut récemment le cas en Belgique pour l'entreprise Brink's, largement repris par la presse).

Depuis octobre 2010 les gouvernements membres de l'OCDE négocient un réexamen limité des principes directeurs. L'objectif est d'aboutir en juin 2011 et d'améliorer l'outil, en particulier le fonctionnement des points de contacts nationaux. C'est d'ailleurs une des priorités de la FGTB et du TUAC, qui représente les organisations syndicales dans les négociations. La FGTB met également en avant ses autres priorités, notamment en matière de relations professionnelles et de chaînes de sous-traitants.

Dès que la version améliorée du code sera adoptée, la FGTB ne manquera pas de la diffuser auprès de ses délégués en expliquant les possibilités de l'utiliser à des fins syndicales.

jean-luc.struyf@fgtb.be

Brochure FGTB: la dissection des comptes annuels, une première étape

Les représentants des travailleurs aux conseils d'entreprises (CE) reçoivent en continu des informations économiques et financières. Les employeurs utilisent des tas de documents, associés à des statistiques, souvent difficiles à comprendre, sans oublier les ratios permettant de prouver que la politique qu'ils mènent est la bonne.

La FGTB souhaite que les travailleurs aussi aient leur mot à dire, via leurs représentants au CE, sur l'emploi, les investissements, la production et l'organisation du travail dans leur entreprise.

La brochure «Analyse des entreprises à l'aide des comptes annuels» s'adresse surtout aux représentants des travailleurs qui n'ont pas (ou peu) d'expérience dans l'analyse des chiffres d'une entreprise.

A l'aide d'exemples, de définitions et d'illustrations, certaines parties importantes des comptes annuels sont expliquées.

Cette brochure familiarise les représentants syndicaux avec les comptes annuels (bilan, compte de résultat et annexes) ainsi qu'avec le calcul et l'interprétation de plusieurs ratios, de façon à ce qu'ils aient une idée de la situation économique et financière de leur entreprise.

Nous espérons qu'ils pourront ainsi mieux se préparer à un Conseil d'entreprise en faisant leurs propres analyses et en ayant un œil critique sur les comptes annuels.

La brochure est disponible sur le site FGTB réservé aux délégués.

Si vous êtes délégué et que vous n'avez pas encore accès à cette partie du site, ou que vous désirez une copie papier de la brochure, adressez-vous à votre secrétaire régional.

Pourquoi l'égalité est meilleure pour tout le monde

En 2009, le professeur Richard WILKINSON et l'épidémiologue Kate PICKETT publiaient un livre intitulé "The Spirit Level – Why more equal societies almost always do better".

Le 12 avril dernier, le mensuel MO a invité Richard Wilkinson à venir exposer son point de vue. Celui-ci peut-être résumé comme suit: moins il y a d'inégalités de revenu dans un pays, plus le pays est performant sur le plan social. Les pays aux inégalités de revenu importantes sont confrontés à un malaise social et psychologique, à des comportements asociaux et à la méfiance entre les habitants. L'inégalité est nocive sur le plan social. Ainsi, la mobilité sociale est plus grande dans les pays qui connaissent une inégalité de revenu plus importante (ce qui a donné lieu à la déclaration suivante: "If you want to live the American Dream, move to Denmark").

A la lumière des économies annoncées, il importe donc de ne pas sabrer dans les allocations sociales, ce qui ne ferait qu'augmenter les inégalités de revenu, avec toutes les conséquences néfastes évoquées (et qui impliquerait, à terme, un coût financier plus important pour la société).

Forts de cette étude, nous continuons à souligner l'importance de la liaison des allocations sociales au bien-être.

Pour de plus amples informations, nous vous renvoyons au site "The equality trust", <http://www.equalitytrust.org.uk>.

Adaptations des allocations sociales au bien-être: Avis rendu

Suite au projet d'AIP et aux décisions définitives du gouvernement, toutes les allocations sociales seront adaptées à l'évolution du bien-être, hors index.

Pour ce faire, la même technique que celle de l'AIP précédent sera appliquée:

- majoration de tous les minima et forfaits de 2 % au 1/9/2011;
- les allocations ayant pris cours il y a au moins un an, seront majorées de 0,7% au 1/9; pour les invalides ceci est converti via l'instauration d'un pécule de vacances de 200 €; les pensions seront relevées de 1,25% et les pensions ayant pris cours il y a plus de 15 ans seront augmentées de 2,25%;
- les plafonds de calcul pour nouveaux ayants droit augmentent de 0,7% au 1/3/2011;
- la majoration de 2% après 5 ou 6 ans de bénéfice d'allocations est maintenue.
- extra pour les travailleurs sans emploi:
 - pour les nouveaux et pour ceux déjà au maximum, le plafond est majoré de 1,25%;
 - chômeurs isolés à partir du 1/3/2011: 55 % à partir de la deuxième année chômage.

Le tout revient à un peu moins de 500 mio €, hors index.

DEPUIS LE LANCEMENT DE NOTRE CAMPAGNE 'LIAISON AU BIEN-ETRE DES ALLOCATIONS', NOUS SOMMES PARVENUS A ATTEINDRE DE BONS RESULTATS:

- Adaptations au bien-être:
 - les minima ont été augmentés de 13 à 15%;
 - pour les allocations 'anciennes', nous sommes parvenus à rattraper une partie du retard:
 - plus de 6 ans : 5,5 à 9%;

¹Mis à part l'allocation d'attente du jeune ayant quitté l'école et cohabitant, qui est majorée de 1%, en échange de 1,25% pour les allocations de chômage maximales tant les existantes que les nouvelles

- 5-6 ans : 3,5 à 4,2%;
- 3-4 ans: 1,5 à 4,2%;
- 1-2 ans: 0,7%.

- les plafonds ont été relevés de 10% (pensions) à 35% (accidents du travail, maladies professionnelles, six premiers mois de chômage).

De plus, nous avons obtenu des améliorations structurelles dans l'assurance chômage et maladie:

- 1ere année: 60% pour tous, y compris pour les cohabitants;
- isolés à partir de la 2e année (confrontés à la pauvreté): augmentation de 40% → 55%;
- chômeurs cohabitants en deuxième période: augmentation de 35% → 40%;
- amélioration statut chef de famille: le chef de famille dont le partenaire a un revenu modeste conserve son statut.

Voici une grille reprenant, par année, les adaptations au bien-être obtenues (voir ci-dessous):

Une étude du Bureau du plan démontre clairement que, ces dernières années, nous avons réussi à relever à nouveau le ratio de remplacement des allocations.

Nous n'avons cependant pas réussi à rattraper la perte des années '80 et '90. Nous devrons veiller à ce qu'à l'avenir, l'adaptation des allocations sociales au bien-être continue à être appliquée. A noter que ce dossier n'a rien à voir avec l'AIP, l'avis en la matière doit être rendu tous les deux ans, avant le 15 septembre.

Nous devrons également être vigilants par rapport aux économies annoncées pour les prochaines années. D'ici 2015, le gouvernement devra trouver 20 milliards, c'est-à-dire trois fois plus que lors du plan global de 1993.

Jef.maes@fgtb.be

PENSION		PENSION ayant pris cours en																										
Année	Minima	< 86	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
2012																							2					
2011	2,0	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7		
Récurrence																							2,0	2,0				
2010																							2,0					
2009	3	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0		
2008	2+2*	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0		
Récurrence																							2,0	2,0				
2007																							2,0	2,0				
2006																							2,0	2,0				
2005																							2,0					
2004																							2,0					
2003	4	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0		
2002		1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0		
2001																												
2000	4																											
	15,0	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7		

*Décision concile budgétaire 2008 – surcoût imputé sur nouvelle enveloppe

2009, décision gouvernementale, en plus des mesures prévues dans l'avis sur les adaptations au bien-être.

Egalité de traitement personnes mariées - cohabitants légaux: nouvelle étape

Les personnes qui ont été mariées moins d'un an avant le décès de leur partenaire n'ont normalement pas droit à une pension de survie. Cette règle vaut tant pour les salariés que pour les fonctionnaires (resp. art. 2 §1 et l'art. 107 de la loi du 15 mai 1984 portant harmonisation des régimes de pension).

Rien n'est prévu pour les cohabitants légaux, contrairement à la réglementation relative aux accidents de travail (prévoyant l'assimilation avec les conjoints non divorcés).

Suite à un cas porté devant les tribunaux (les partenaires étaient mariés depuis moins d'un an, mais étaient cohabitants légaux avant le mariage), la Cour constitutionnelle a statué -dans son arrêt rendu le 25 mars 2009- que, puisque la conjointe survivante cohabitait avec le conjoint défunt avant le mariage, ce dernier n'a pas été contracté in extremis pour pouvoir bénéficier de la pension de survie. La période d'un an de mariage (précédant le décès), peut être composée

d'une période comme «conjoint légitime» et d'une autre période comme cohabitant légal.

Mais l'arrêt du 25 mars 2009 ne concernait que le régime des travailleurs salariés.

Le 15 mars 2011, la Cour constitutionnelle a confirmé que la règle s'appliquait également au personnel de la fonction publique.

Il y a toutefois encore anguille sous roche: la Cour ne s'est pas encore prononcée sur les situations de cohabitation légale qui n'auraient pas été suivies par un mariage. Il est également fait référence aux propos de la Ministre de l'Emploi qui prévoit l'égalité de traitement entre personnes mariées et cohabitants légaux, dans la mesure où le contrat conclu par ces derniers prévoit l'obligation d'entretien, même après la fin de la cohabitation légale.

Lander.vanderlinden@fgtb.be

La FGTB fédérale organise à l'intention des Offices de droit social et des services juridiques une après-midi de formation sur le thème "Jurisprudence récente concernant la fin du contrat de travail" avec comme invitées Anouk VERMOORTELE et Clarisse SEPULCHRE, avocates.

Cette formation a lieu le 26 mai à 14h00 dans les locaux de la FGTB, 42 Rue Haute à 1000 Bruxelles.

ECHO REGIONS

Régularisation par le travail à Bruxelles: faible bilan

L'instruction du 19 juillet 2009 du Secrétaire d'Etat à l'Asile et à l'Immigration, Melchior WATHELET, établissait des critères permanents et temporaires (15 septembre-15 décembre 2009) de régularisation, dont celle par le travail. Pour obtenir un titre de séjour sur base du travail, le demandeur devait être présent sur le territoire depuis le 31 mars 2007 et être en possession...d'un contrat de travail.

Actuellement, on peut dire que la régularisation par le travail est un échec. A Bruxelles, seuls 476 permis de travail ont été accordés, principalement dans la construction et le nettoyage (titres-services). L'inspection sociale relève, par ailleurs, de nombreux abus: souvent, l'«entreprise» qui a signé le contrat de travail n'existe pas ou l'employeur a disparu. Il arrive aussi que l'employeur ne fasse pas réellement travailler la personne régularisée, allant jusqu'à dire que s'il a signé un contrat, c'était juste pour «faire plaisir» au demandeur (d'ailleurs

probablement, mais c'est invérifiable, en échange d'une compensation financière). Autre problème fréquent: les personnes travaillent un nombre d'heures moindre que celui signalé sur le contrat, ou sont moins payées. Quoi qu'il en soit, leurs fiches de paie seront contrôlées après un an, et si les personnes concernées n'ont pas travaillé comme mentionné dans le contrat de travail, leur permis de travail ne sera pas renouvelé, et, en conséquence, leur titre de séjour ne sera pas prolongé. Retour à la case départ...

On peut en déduire que, comme nous le pressentions, la majorité des employeurs qui utilisent de la main-d'œuvre illégale ne voient aucun intérêt à la déclarer. Dans les petites entreprises de service et de sous-traitance, très souvent, c'est le développement d'un «stock» de travailleurs sans-papiers qui est recherché, fournissant une main-d'œuvre hors du droit, vulnérable, et sur-exploitable.

Samantha.smith@fgtb.be

**Les PPP:
redéploiement
ou apocalypse du
service public?**

A l'occasion du 1er mai, la FGTB de Bruxelles se réunit en Conseil syndical pour examiner l'avant-projet d'ordonnance du Gouvernement régional sur les Partenariats Public-Privé.

Mercredi 27 avril 2011, de 8h30 à 13h, à la Maison des Huit Heures (CGSP), Place Fontainas à 1000 Bruxelles.

Emission TV: «Transition juste vers une société bas carbone»

La transition vers une société bas carbone, est une nécessité pour l'humanité. Elle implique une société moins énergivore, qui rejette moins de gaz effet de serre. Dans ce «Regards», la FGTB se fait l'écho de ce qui se passe en Wallonie, où des initiatives très concrètes, qui associent délégations syndicales et directions, montrent le chemin de la transition.

Pour les syndicats, cette transition doit être juste. Selon la FGTB wallonne, il doit s'agir d'une transition vers un modèle de développement qui met au cœur de son ambition les solidarités entre travailleurs européens, mais aussi avec les travailleurs du sud, d'aujourd'hui et de demain.

L'émission est visible sur www.fgtb-wallonne.be et disponible en DVD, au prix de 10€: daniel.wojtalik@cepag.be (02/ 506 83 96)

...

Séminaire

Le CEPAG organise un séminaire ces 26, 27 mai et 9, 10 et 17 juin 2011 sur le thème général:

«Les mouvements migratoires et les droits fondamentaux des travailleurs. Quelles stratégies syndicales et associatives?»

Ce séminaire se déroulera de 9h à 17h, à l'espace Solidarité – Rue de Namur, 47 à 5000 Beez.

**Infos et inscriptions
(uniquement par mail et
avant le 20 mai):
dominique.losson@cepag.be**

Non à la dégressivité salariale des jeunes!

Le Revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) constitue le plancher de rémunération des travailleurs. Il est fixé à 1.469,48€ bruts depuis le 1er septembre 2010.

Tous les travailleurs en bénéficient, à l'exception des jeunes de 21 ans ou moins qui ne se voient garantir qu'un certain pourcentage de ce RMMMG (20 ans: 94%; 19 ans: 88%; 18 ans: 82%; 17 ans: 76%; 16 ans et moins: 70%).

Cette discrimination liée à l'âge ne contrevient-elle pas à la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination?

La loi du 10 mai 2007 permet, selon les défenseurs de la dégressivité salariale, de justifier son maintien. L'article 12 stipule que: «En matière de relations de travail (...) une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée (...) notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail (...) et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires».

Par ailleurs, en 2007, une enquête du SPF Emploi concluait que cette discrimination est tolérable dans la mesure où elle permet d'assurer un revenu minimal ou favorise l'insertion socioprofessionnelle de groupes à risques (en ce compris les jeunes, donc)¹.

En suivant les critères énoncés dans la loi, peut-on considérer la dégressivité comme «légitime», «appropriée» ou «nécessaire»?:

• Légitime?

On peut faire valoir que la fixation d'un RMMMG est en soi légitime, vu qu'elle vise à harmoniser et à unifier les rémunérations entre les différents secteurs. On voit mal, par contre, ce qui pourrait légitimer la dégressivité de ce RMMMG pour les moins de 21 ans.

• Appropriée?

Depuis le passage de la majorité de 21 ans à 18 ans, le maintien d'un pivot à l'âge de 21 ans est difficilement justifiable. Etant donné que notre objectif est la suppression de cette dégressivité,

on doit même aller plus loin: est-il justifiable de lier l'obtention du RMMMG plein à l'accomplissement de la majorité légale? En quoi ces deux notions se rejoignent-elles?

• Nécessaire?

Les différentes mesures d'aides à l'embauche des jeunes, qui comprennent des réductions de cotisations sociales et/ou de précompte professionnel, voire un subventionnement public presque complet d'emplois privés (certains emplois à durée déterminée créés par le plan «win-win» sont payés à 80% par la collectivité) mises à la disposition des employeurs constituent déjà autant de mécanisme de «ristourne» à l'embauche des jeunes.

Rappelons également que les employeurs se sont engagés, en 2007, à consacrer 1,9% de la masse salariale des entreprises qu'ils dirigent à la formation de tous les travailleurs qu'ils emploient². L'argument de la «retenue sur salaire» pour la formation des jeunes travailleurs serait donc aussi un peu difficile à défendre.

Par ailleurs, si l'on se base sur les critères définis par la loi du 10 mai 2007 et sur les résultats de l'enquête du SPF emploi citée ci-dessus, pourquoi ne pas penser également à une dégressivité salariale pour les travailleurs âgés? D'une part, ils ont de l'expérience, certes, mais ils sont aussi «usés» et travailleraient donc moins vite. D'autre part, il s'agit également d'un «groupe à risques» dont il faut favoriser l'insertion socioprofessionnelle. On imagine les réactions, fort légitimes, qu'un tel raisonnement occasionnerait. On peut se demander pourquoi l'application tout aussi inique de la dégressivité aux travailleurs de moins de 21 ans ne débouche que sur très peu de levées de bouclier.

Pour toutes ces raisons, on peut se demander s'il ne serait pas «légitime, approprié et nécessaire» de faire disparaître totalement la dégressivité salariale qui touchent les jeunes travailleurs...

jeunes@jeunes-fgtb.be

¹ «Proposition de loi relative à la suppression de la dégressivité du revenu minimum mensuel moyen garanti en fonction de l'âge», 13 octobre 2010, Sénat de Belgique.

² Pour rappel, cet engagement n'a pas encore été rempli par les employeurs. Le pourcentage moyen de la masse salariale consacrée à la formation dans les entreprises belges était, en 2009, de 1,6% (chiffres disponibles sur le site du Conseil Central de l'Economie <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc10-1600.pdf>).

Initiatives d'Arbeidszorg: Avis du SERV

Les initiatives d'Arbeidszorg organisent du travail non rémunéré, comme moyen de réintégration pour les personnes qui ne sont pas (encore) prêtes à assurer un travail rémunéré.

Les personnes qui ne peuvent pas ou ne peuvent plus intégrer le circuit régulier du travail ou de l'économie sociale -généralement, à la suite de problèmes médicaux ou psychiques- peuvent malgré tout avoir besoin de faire une activité «utile». C'est alors que les initiatives d'Arbeidszorg prennent tout leur sens. Du travail de classement en bibliothèque ou dans une ferme thérapeutique sont quelques exemples d'initiatives dans ce cadre. Ces activités non rémunérées, offrent une certaine structure et permettent aux personnes concernées d'entretenir des contacts sociaux et de développer leurs aptitudes.

Aucun chiffre complet n'est disponible sur ces initiatives en Flandre actuellement, parce que le terme désigne une méthode, qui s'est développée partant du bien-être de la personne, de projets d'emploi social et de soins de santé mentale.

Si quelques statuts et réglementations régissent ces initiatives, ils ne concernent pas un domaine en particulier. Ils se sont développés partout en même temps. On dénombre donc de nombreuses initiatives, qui peuvent toutes être classées sous la dénomination

d'Arbeidszorg.

Sur la base de plusieurs questions et données administratives, l'on peut supposer qu'en Flandre, environ 4.200 personnes sont actives dans le cadre de ces initiatives (aide aux personnes handicapées, services sociaux, soins de santé mentale, fermes thérapeutiques, ateliers protégés). Le revenu des personnes concernées par ces initiatives dépend du régime d'allocations dans lequel elles se trouvent : chômage, indemnité de maladie, etc.

En Flandre, ces initiatives ne sont ancrées structurellement que dans la réglementation des entreprises de travail adapté, les centres de jour pour personnes handicapées dans le cadre d'un travail encadré, et dans le cadre des fermes thérapeutiques. Les ministres de l'économie sociale, du bien-être et de l'agriculture sont responsables de ces matières.

De plus en plus, les initiatives d'Arbeidszorg sont un des instruments par

lesquels la Flandre essaie de réintégrer les personnes fragiles dans le circuit du travail. En 2006 déjà, une expérience avait été lancée dans ce secteur dans le cadre du «Meerbanenplan» (plan pour plus d'emplois).

En raison de ces deux constats (d'une part une réglementation différente organisant les initiatives d'Arbeidszorg et, d'autre part, l'attention croissante pour ces initiatives en tant qu'instrument d'activation), il est nécessaire de développer un cadre politique pour que les droits soient assurés pour ceux qui se trouvent dans le système. Les ministres flamands du bien-être, de l'emploi et de l'économie sociale ont souligné, dans leurs déclarations de politique, qu'ils s'attèleraient à ce cadre.

Au niveau du SERV (Conseil économique et social flamand, au sein de la commission diversité), la FGTB flamande a développé, avec les autres syndicats, les organisations patronales et les représentants des utilisateurs, un avis détaillé sur les contours et principes à intégrer dans le cadre des initiatives d'Arbeidszorg. Il s'agit des grandes lignes suivantes :

- les Arbeidszorg doivent viser le plus haut niveau d'intégration possible dans le circuit du travail ;
- ces initiatives ne peuvent pas faire concurrence au travail rémunéré ;
- elles doivent constituer un réseau d'initiatives et d'endroits ;
- les collaborateurs actifs dans le cadre de ces initiatives doivent avoir un statut clair ;
- ce statut doit avoir comme point de départ une participation volontaire ;
- si elles cadrent dans un trajet vers le travail, elles doivent alors avoir une durée maximale, de façon à ne pas risquer de se retrouver «coincé» dans le travail non rémunéré ;
- il faut une réglementation claire pour ces initiatives et des endroits proposant ce type d'initiatives doivent être prévus, avec un financement, un monitoring et un reporting adéquats.

Pour l'avis complet, consulter l'adresse <http://serv.be/diversiteit/persbericht/vlaanderen-moet-arbeidszorg-erkennen-en-uitbouwen>

pdievents@vlaams.abvv.be

Congrès Flanders Synergy

**Mercredi 18 mai 2011,
Het Godshuis, Sint-Laureins**

Programme

09h45: Ouverture du congrès
10h00: Présentation "Matériaux des organisations de la connaissance de demain".

10h45: Six ateliers parallèles

- Atelier Tzatziki, jouissez de la qualité de votre emploi!
- Organisation du travail innovatrice, y compris pour les PME
- Une année après l'innovation: la parole au management et aux travailleurs
- Soins à domicile, humanité contre bureaucratie
- L'ABC de l'organisation du travail innovatrice
- Teamcoach, le ciment d'une organisation efficace.

12h30: Walking lunch, networking

14h00: L'Organisation du travail innovatrice ne connaît pas de frontières

14h15: Building high performing organizations through employee engagement and participation and Theatre for Change. Après-midi interactive avec le professeur Peter Totterdill, Inspinazie et participants.

16h45: Clôture et réception.

Groupe cible

Toute personne qui souhaite se laisser inspirer par l'innovation organisationnelle, l'amélioration de processus, la qualité du travail et l'amélioration de l'efficacité. Le congrès parlera également du rôle des organisations syndicales dans le processus d'innovation sociale.

Prix

Flanders Synergy accorde une réduction (€ 100 au lieu de € 125) aux collaborateurs des syndicats. Mentionner "ABVV/FGTB" lors de votre inscription.

Inscriptions

<http://www.flanderssynergy.be/events.php?eventid=5>

Europe2020: plateforme syndicats-ONG

Dans le cadre de l'élaboration par le Gouvernement fédéral de son Plan de réforme national (prévu dans la nouvelle stratégie européenne Europe 2020), une initiative a été prise pour rassembler autour d'une plateforme les syndicats et un certain nombre d'ONG, d'associations de lutte contre la pauvreté, de coopérations Nord-Sud ou de défense de l'environnement.

Cette plateforme s'intitule «la stratégie Europe 2020 doit également être sociale et écologique». Ensemble, syndicats et les ONG indiquent de quelle manière la stratégie Europe 2020 devrait se traduire en Belgique pour être véritablement sociale et environnementale.

Le texte de la plateforme est disponible sur le site de la FGTB

FR: <http://www.fgtb.be/>
NL: <http://www.abvv.be/>

Gouvernance économique

Le 25 mars dernier, l'UE convenait de lancer la Gouvernance économique, une nouvelle coordination de politique économique basée sur deux points essentiels: d'une part une surveillance plus stricte des budgets nationaux et, d'autre part, l'évitement des déséquilibres macroéconomiques.

Pour développer cette politique, plusieurs outils sont actuellement mis sur pied et plusieurs mécanismes existants renforcés. A l'occasion d'un Semestre européen, les Etats membres devront soumettre leur budget pour approbation à l'UE. Un renforcement du Pacte de stabilité et de croissance doit permettre aux pays de maîtriser leur budget et de réduire leur dette publique. Ensuite, via un tableau d'indicateurs, l'on tentera de «corriger» les déséquilibres macroéconomiques.

Plusieurs outils existaient déjà (seul le tableau d'indicateurs est une nouveauté), mais le lien à un mécanisme de sanctions marque un tournant dans la politique économique européenne. Si un Etat membre est en difficultés au niveau budgétaire ou macroéconomique

(pensons à une perte de compétitivité qui serait expliquée par certains par des coûts salariaux en hausse), l'UE pourra faire des recommandations spécifiques dans la lignée du «Pacte pour l'euro plus» (pacte de compétitivité). Si un Etat membre ne suit pas la recommandation, une amende financière sera imposée presque automatiquement.

Le «Pacte pour l'euro plus» contient des recommandations comme l'adaptation des systèmes d'indexation, la décentralisation des négociations collectives, la modération salariale dans le secteur public et le relèvement de l'âge de la pension. Il est clair que ce système ne s'attèle pas à la véritable cause de la crise, à savoir le déraillement du monde financier. Le travailleur est doublement pénalisé: d'abord au niveau salarial (et de la formation des salaires), ensuite, par les mesures d'austérité aveugles qui planent et touchent le tissu social. Par la manifestation du 24 mars, la FGTB a dénoncé cette menace. Les prochains mois seront cruciaux dans le processus décisionnel. La FGTB reste mobilisée.

lars.vandekeybus@fgtb.be

RELATIONS INTERNATIONALES

Japon: témoignage de solidarité

A l'occasion du terrible tremblement de terre et du tsunami qui ont touché la côte est du Japon le 11 mars dernier, la FGTB a envoyé une lettre de solidarité ainsi qu'une offre d'aide aux collègues du syndicat japonais JTUC-RENGO.

Bahreïn: la FGTB soutient GFBTU

Au Bahreïn, des manifestations pour la démocratie ont été réprimées dans le sang. L'état de siège y a été proclamé et des troupes de l'Arabie saoudite sont venues prêter main forte aux forces de l'ordre. Des travailleurs et des syndicalistes sont victimes de menaces et de brutalités. Inadmissible, disent la CSI et le syndicat GFBTU. A la demande de ces organisations, la FGTB a demandé au ministre des affaires étrangères d'intervenir sur le plan politique.

OIT: dernier Conseil d'administration avant la 100ème Conférence annuelle

Le Conseil d'administration de l'OIT -qui se réunit 3 fois par an- ne travaille pas que sur les thèmes de base connus comme le suivi des normes internationales du travail, leur application, l'emploi, la protection sociale. Il travaille aussi en prise directe sur l'actualité et les réponses spécifiques que l'OIT y apporte. On pense à la déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, au «travail décent», et, au cœur de la crise, à l'adoption par les 183 Etats membres, leurs employeurs et leurs syndicats, du Pacte Mondial pour l'Emploi.

Le Conseil d'administration de l'OIT met en exergue des réponses à la crise qui garantissent le travail décent; depuis, chaque session du Conseil a une discussion interactive sur sa mise en œuvre.

L'OIT est aussi impliquée dans l'initiative pour un socle universel de protection sociale, avec d'autres agences des Nations Unies, pour une approche coordonnée contre les conséquences

de la crise. Pour Michèle BACHELET, présidente du groupe consultatif mondial sur le socle universel, cette démarche offre «une issue permanente pour sortir d'un grand nombre de crises économiques et sociales».

L'actualité en mars 2011 c'est aussi la situation dans les pays arabes: Juan SOMAVIA, le directeur général, était sur place aux premiers jours. L'OIT a décidé de dégager plus de moyens pour une transition vers la démocratie qui respecte la liberté syndicale, le dialogue social et, de manière générale, les droits promus par les conventions de l'OIT.

Des droits aussi mis à mal en Birmanie: le Conseil d'administration a une fois de plus examiné la situation et décidé d'intensifier le travail sur le terrain qui porte des fruits, même si on est loin du but: l'abolition du travail forcé et le respect des droits humains et syndicaux.

Cécile.drion@fgtb.be