

SOMMAIRE

Economie

- La polémique autour de l'importance de la rente nucléaire tourne à l'avantage de la CREG. L'heure est maintenant à l'action politique!

2

Entreprises

- Les bénéfices des entreprises et les salaires des CEO augmentent, les impôts diminuent

3

Politique sociale

- Activation du comportement de recherche d'emploi: chiffres 2010 et conclusions

4

Ombuds social

- Sanction chômage: notion de «justification suffisante» en cas de défaut de présentation au FOR

5

Echo régions

- Les partenariats public-privé (PPP) en Région bruxelloise
- "Ensemble pour le marché du travail inclusif"
- Des soins aux personnes âgées axés davantage sur les besoins

5-7

Europe & International

- Dumping social dans l'UE: l'exemple du secteur de la viande
- Délégation FGTB en Palestine

8

Bénéfices des entreprises et super bonus: cartes sur table!

Ces derniers mois, les employeurs ont crié haut et fort que la modération salariale était un must et que les autorités de notre pays devaient de toute urgence faire des économies. Mais apparemment, la modération salariale ne s'applique pas aux managers. Au contraire: les super bonus sont plus que jamais d'actualité. Parallèlement, l'Etat se montre particulièrement généreux pour les entreprises: ces dernières ont vu leurs bénéfices augmenter en 2010 et leurs impôts, diminuer!

Les sociétés belges cotées en bourse récoltent aujourd'hui les fruits des restructurations, licenciements et de l'augmentation de la productivité qu'elles ont pu appliquer grâce à la crise. Les travailleurs y ont-ils gagné quelque chose? Nous ne pensons pas. En plus de l'index, seule une augmentation salariale de 0,3% est prévue, et encore il s'agit de 0,3% sur 2 ans. D'ailleurs, notre système d'indexation automatique des salaires et allocations sociales est maintenant pointé du doigt par l'Europe et ce sont les employeurs belges qui ont mis le feu aux poudres.

Une lecture critique des rapports annuels publiés nous permet d'avoir une idée plus précise des bonus plus que généreux que les employeurs ont distribués. Carlos BRITO de AB Inbev a ainsi reçu un bonus de 3,16 millions d'euros en 2010. De ce fait, son «package» salarial s'élève à pas moins de 4,6 millions d'euros, soit plus de 380.000 euros par mois. Et Carlos Brito n'est pas le seul. Sur la période 2008-2010, les salaires des top managers ont augmenté de plus de 20%.

En soi, ce constat est déjà suffisamment âpre. Mais il repose aussi la question du sens (et du non-sens) des bonus. Des bonus aussi élevés sont-ils motivants et ont-ils pour effet de 'stimuler' ceux qui les reçoivent? Les PDG travailleront-ils plus dur – ce qui, dans le meilleur des cas mènerait à plus d'emplois – si leur rémunération passe d'un à deux millions d'euros? La réponse coule de source. Evidemment, non!

Une analyse des comptes annuels des entreprises du Bel-20 fait apparaître que leur bénéfice net a progressé de 37% par rapport à 2009. Ceci signifie un bénéfice net total de 16,6 milliards d'euros. Alors qu'en 2009, certaines sociétés enregistraient encore des pertes, en 2010, toutes les institutions analysées avaient renoué avec les bénéfices. Parmi les grands 'gagnants', citons SOLVAY et UMICORE, qui ont vu leur bénéfice exploser de plus de 200%.

Les grandes entreprises se portent nettement mieux et affichent de plus grands bénéfices. Et elles doivent céder une part de moins en moins grande de ces bénéfices à la collectivité. Le taux d'impôt effectif des grandes sociétés de l'indice du Bel-20 est passé de 20,1% à 15,9%. En 2010, les recettes fiscales ont également diminué en termes absolus. Elles sont ainsi passées de 2,9 milliards euros à 2,5 milliards d'euros. Certaines entreprises n'ont même payé aucun impôt ! C'est inacceptable, surtout à un moment où l'Etat est forcé d'appliquer des mesures d'économies.

L'on sait que le reproche que l'on nous adressera une fois de plus est que nous nous concentrons sur les sociétés du Bel-20 et que celles-ci ne sont pas représentatives de l'économie belge. Mais une analyse des 500 sociétés qui ont engrangé les plus gros bénéfices dans notre pays nous apprend que le taux d'impôt total revient à 3,76%. Et comprenne qui pourra, mais d'après les rapports annuels, sur la même période, l'effectif du personnel total a diminué de près de 2%!

Vous trouverez les tableaux avec les chiffres complets plus loin, dans cette édition de ECHO.

L'OCDE confirme l'importance des mécanismes fiscaux de redistribution

Selon une étude de l'OCDE, ces 20 dernières années, l'inégalité de revenus a augmenté dans la plupart des pays industrialisés. La mondialisation et l'augmentation des revenus du capital pour les revenus plus élevés sont les principales causes de cette évolution. La Belgique ne suit pas cette tendance. Notre système fiscal, caractérisé par son côté redistributeur, explique ce constat étonnant.

Pour remédier au problème, l'OCDE plaide pour une meilleure redistribution des revenus par une réforme des systèmes de rémunération et d'imposition. Ces dernières années, le caractère redistributeur de la fiscalité a été vidé de sa substance par des mesures exceptionnelles décidées en faveur des revenus plus élevés. L'emploi a une importance primordiale, mais l'OCDE confirme que l'emploi doit être de qualité. Ces dernières années, le nombre de 'working poors' a trop augmenté. Il convient de lisser les différences qui sont apparues sur le marché de l'emploi.

La FGTB plaide en faveur de mécanismes de redistribution performants, comme une sécurité sociale forte, une fiscalité progressive et des services publics de qualité. Ce n'est pas pour rien que le (dernier) congrès FGTB, de 2010, était intitulé "la solidarité contre les inégalités" ... Mais ne crions pas trop vite victoire. Une moins grande inégalité de revenus ne signifie pas nécessairement que la pauvreté a reculé.

Lien étude: <http://www.oecd.org/dataoecd/32/20/47723414.pdf>

La polémique autour de l'importance de la rente nucléaire tourne à l'avantage de la CREG. L'heure est maintenant à l'action politique!

La FGTB souhaite que l'on en finisse avec cette guerre de chiffres sur l'importance des bénéfices nucléaires excédentaires. Elle souhaite aussi que les compétences de l'organisme de régulation ne soient plus remises en question et qu'on lève enfin une taxe nucléaire qui écrêmera au maximum la rente nucléaire. Dans l'avis unanime du 16 février 2011 du Conseil général de la CREG, nous encourageons le gouvernement à écrêmer les bénéfices supplémentaires dans leur totalité par voie législative. Il s'agit en effet de bénéfices engrangés par les producteurs nucléaires grâce aux amortissements accélérés du passé, qui ne sont pas revenus à la collectivité. Ces moyens doivent être investis dans la production d'énergies renouvelables, ce qui permettrait de faire diminuer la facture pour les consommateurs, de réduire la dépendance à l'électricité nucléaire et de mettre fin à la situation de monopole d'Electrabel (qui est à la base de toute la polémique sur la rente nucléaire). Ainsi, une véritable concurrence serait possible sur le marché de l'énergie et les prix pourraient diminuer.

Le premier ministre a demandé à la Banque nationale de Belgique (BNB) de faire une évaluation chiffrée propre de la rente nucléaire sur la base des calculs de la CREG et d'Electrabel. La BNB avait deux semaines pour réaliser l'exercice. Or, la CREG avait eu besoin de plusieurs mois pour le faire et à ce jour, elle n'a toujours pas pu obtenir les chiffres exacts des prix de vente d'Electrabel, ceci en raison du caractère confidentiel de l'information, selon le détenteur du monopole.

Pour 2007, la CREG évalue la rente entre 1,75 et 2,3 milliards €, contre un chiffre de 743 millions € avancé pour la même année par Electrabel. Selon la BNB, la rente se situe entre 808 et 950 millions €.

La BNB donne donc implicitement raison

à Electrabel.

Après les auditions de la BNB et de la CREG au Parlement (respectivement les 3 et 4 mai), l'on peut formuler quelques remarques sur la méthodologie utilisée par la BNB. Certes, le délai court endéans lequel le rapport de la BNB était attendu, n'a déjà pas été une bonne chose pour la crédibilité de l'ouvrage. Pendant l'audition de la CREG, des estimations ont été présentées pour la rente nucléaire pour les années après 2007: 2008: 1,39 - 1,56 milliard €; 2009: 2,34 - 2,47 milliards €; 2010: 1,23 - 1,37 milliard €. Pour les années 2008-2010, l'on arrive donc à une rente nucléaire supplémentaire de plus de 5 milliards €!

La FGTB soutient la méthode de calcul et les chiffres de la CREG qui constituaient la base de l'avis unanime.

Nous regrettons que le gouvernement ait forcé la BNB (qui par définition se doit d'être indépendante) à se lancer dans une guerre des chiffres avec la CREG, alors que l'expertise pour ce qui est du calcul de la rente nucléaire, se situe incontestablement au niveau de la CREG. Pour la FGTB, une nouvelle régulation du marché de l'énergie est la meilleure façon d'écrêmer la rente de monopole (incluse dans la rente nucléaire totale) et de permettre aux acteurs concurrents de se positionner sur notre marché de l'énergie concentré. Un système de 'single buyer' ou une nationalisation (d'une partie) de l'électricité nucléaire comme en France nous semble être la seule façon d'y parvenir.

Dans l'intérêt de tous les consommateurs et dans l'intérêt de la compétitivité de nos entreprises et pour ne plus être le porteur d'eau d'un grand groupe français, le gouvernement doit revoir de toute urgence sa politique énergétique en ce sens.

Maureen.Verhue@fgtb.be

Tableau: estimations de la rente nucléaire pour 2007 (€)

	CREG		Electrabel	BNB	
	min	max		1 cijfer	min
Coûts de production nucléaire (€/MWh)	16,97	21,37	23,8	21,7	22,4
Dont					
- Combustible	5,6		7	4,05	
- Exploitation	10,46	14,18	14,2	14,2	
- Amortissement	0,42	1,1	1,1	0,4	1,1
- Provision démantèlement	0,49		1,5	3,01	
- Réserve Backup			4,5		(correction de prix)
Prix de Vente nucléaire (€/MWh)	59,5	66,8	40	40	42,4
Production (MWh)	45.852.946		45.852.946	45.852.946	
Rente inframarginale (€/MWh)	38,13	49,83	16,2	17,6	20,7
Pour 2007 (€)	1.748.372.831	2.284.852.299	742.817.725	808.845.967	950.531.571

Les bénéfices des entreprises et les salaires des CEO augmentent, les impôts diminuent

Les bénéfices augmentent

L'année dernière, en 2010, les entreprises du Bel20 ont vu leur bénéfice augmenter de 4,5 milliards (37,2%) par rapport à 2009. Cette comparaison se base sur le bénéfice net, à l'exclusion des participations minoritaires. Nous savons évidemment que le bénéfice net englobe des éléments exceptionnels. Néanmoins, en 2010, 13 des 19 entreprises du Bel20 ont réalisé un bénéfice net supérieur. Alors qu'en 2009, certaines entreprises étaient encore déficitaires, toutes les entreprises analysées ont renoué avec les bénéfices en 2010.

Les impôts baissent

Le taux d'imposition effectif⁽¹⁾ des entreprises du Bel20 s'élevait à 15,9% en 2010. En 2009, ce taux était encore de 20,1%, ce qui revient à une baisse de plus de 380 millions d'euros. Fait remarquable: trois entreprises n'ont pas payé d'impôts du tout et quatre autres entreprises en ont payé très peu.

⁽¹⁾ En tant qu'entreprise française, GDF Suez n'a pas été prise en compte pour le calcul du taux d'imposition effectif.

En effet, sur un bénéfice net de 1,8 milliards d'euros, SOLVAY n'a payé que 1 million d'euros d'impôts. Autrement dit, le taux d'imposition réel de SOLVAY n'est que de 0,05%!

Les salaires des CEO augmentent

En moyenne, le package salarial des CEO du Bel20 diminue. Cette baisse est entièrement imputable au superbonus de Carlos BRITO en 2009. Si l'on ne tient pas compte d'AB-Inbev, on constate une hausse de 5,38%!

Autre constat remarquable: le salaire d'un CEO ne correspond pas toujours aux résultats de sa société. Duco SICKINGHE de TELENET et Albert FRÈRE de GBL sont des exemples éloquents. Leurs entreprises respectives ont réalisé un bénéfice nettement moindre, mais leur propre salaire n'a que très légèrement baissé.

Kristel.debacker@fgtb.be

ISO 26000

La FGTB a participé à la première conférence belge sur ISO 26000, sous les auspices du Service public de programmation Développement durable (SPP DD).

L'ISO 26000 n'est pas à proprement parler une norme pouvant être certifiée, mais plutôt un document volontaire en matière de responsabilité sociétale (RS), sorte d'inventaire de bonnes pratiques de développement durable.

C'est dans sa mise en œuvre que nous voulons dorénavant voir des avancées: si cet inventaire contient de solides références comme les droits de l'homme, les principes directeurs de l'OCDE ou les normes fondamentales de l'OIT, il doit encore être accompagné d'un instrument qui en augmente son caractère contraignant.

En d'autre terme, il ne suffit pas d'une déclaration d'intention, il faut des actes, et ils doivent être mesurables.

Le SPP DD a annoncé son intention de lancer des ateliers pour permettre la formation de syndicalistes à l'utilisation de l'ISO 26000. Nous sommes prêts à relever ce défi, mais nous souhaitons que soient également examinées les pistes de renforcement de la norme qui, pour le moment, n'est pas certifiable.

Les interventions sont en ligne sur <http://www.iso26000.be/>

Entreprise	Bénéfice net (millions d'euro)		Impôt* (millions d'euro)		Salaire CEO (millions d'euro)		Effectif	
	2010	Evolution	2010	Evolution	2010	Evolution	2010	Evolution
AB-Inbev	3.252	1,2%	-1.330,00	7,5%	4,59	-37,7%	114.313	-1,87%
UCB	103	-79,9%	86,00	-151,2%	3,76	10,8%	8.898	-4,57%
GBI	641	-39,4%	0,90	-18,2%	3,74	-4,7%	34	0,00%
GDF-Suez	4.616	3,1%	-1.913,00	11,3%	3,32	-0,5%	7.393	-4,45%
Delhaize	574	11,7%	-245,00	7,5%	2,96	0,0%	103.051	-0,80%
Belgacom	1.266	40,0%	-233,00	-3,3%	2,56	6,6%	16.308	-2,95%
Dexia	723	-28,4%	-127,00	-59,6%	2,03	3,7%	27.148	-0,48%
Solvay	1.777	244,4%	-1,00	-98,9%	1,97	30,0%	16.785	-40,49%
Colruyt	330	8,3%	-145,80	15,0%	1,64	7,0%	21.149	8,66%
Telenet	89	-61,7%	-57,17	-164,4%	1,51	-5,8%	2.000	5,99%
Bekaert	368	142,2%	-139,46	311,4%	1,35	2,7%	27.089	19,91%
KBC	1.860	175,4%	-82,00	-132,0%	1,25	-22,5%	52.949	-2,28%
Mobistar	264	1,3%	-109,90	-20,2%	1,15	41,7%	1.677	13,93%
Umicore	249	237,0%	-54,21	163,6%	0,99	-1,7%	14.386	4,85%
Ageas	223	-81,6%	222,60	-170,0%	0,97	37,7%	11.707	10,31%
Omega Pharma	69	-9,6%	-15,25	31,9%	0,76	12,8%	2.130	9,51%
AVH	161	36,9%	-12,03	56,4%	1,35	20,6%	1.059	1,24%
Cofinimmo	84	158,2%	-7,22	-0,8%	0,68	13,9%	101	0,00%
Befimmo	47	235,2%	-0,65	41,2%	0,57	32,2%	40	17,65%
Total	16.695	37,2%	-2.559,70	-13,0%	37,16	-2,9%	428.217	-1,97%

* Som is het resultaat van de effectieve betaalde belasting, zonder rekening te houden met GDF Suez.

Etude du DULBEA: marché de l'emploi et incapacité de travail

A la demande du Comité de gestion de l'INAMI, le DULBEA vient de réaliser une étude de l'impact éventuel de certains facteurs socio-économiques sur l'évolution croissante du nombre de personnes en incapacité de travail.

Tout d'abord, cette étude montre que l'évolution de la croissance économique ne joue quasi aucun rôle sur l'évolution du nombre d'invalides (+272 personnes en cas de perte de 1 point de croissance). De même, il ne semble pas y avoir de lien significatif entre le nombre de chômeurs et d'invalides (attention il ne s'agit pas ici d'une analyse des conséquences des politiques d'activation dans le chômage).

Par contre, elle établit l'impact des conditions de travail (temps partiel, CDD, profession, secteur d'activité mais aussi stress) et du genre sur le risque d'incapacité de travail. Elle souligne ensuite que le faible taux de remplacement des allocations ne peut expliquer la croissance des effectifs.

Le dernier point abordé concerne les pièges à l'inactivité et reprend les résultats d'une étude réalisée en 2009 par BOGAERTS et al. (CSB). On y rappelle que, dans tous les cas, le retour à l'emploi au salaire minimum permet d'augmenter le revenu net bien que le gain soit plus faible pour les familles monoparentales qui perçoivent des indemnités maximales.

Estelle.Ceulemans@fgtb.be

Activation du comportement de recherche d'emploi: chiffres 2010 et conclusions

Les chiffres relatifs au comportement de recherche (la fameuse DISPO) en 2010 sont connus. Quelles sont les constatations à faire et les conclusions à en tirer?

Avertissements et convocations

En 2010, le nombre d'avertissements envoyés a été le même qu'en 2009. Mais, dans un même temps, le nombre de convocations au premier entretien a presque diminué de moitié. Cela signifie donc qu'un nombre nettement plus important de chômeurs ont trouvé un emploi.

Présences

Les présences aux entretiens diminuent au fur et à mesure des entretiens (plus grande présence au premier entretien, moins de présences au troisième entretien). Plus les chômeurs sont jeunes, plus les présences diminuent. Dans la catégorie d'âge des moins de 30 ans, un tiers des chômeurs ne se présente pas au troisième entretien.

Efforts et évaluations

Au cours du premier entretien, ce sont surtout les chômeurs âgés entre 30 et 40 ans qui prouvent qu'ils font suffisamment d'efforts pour trouver un emploi. Lors des deux entretiens suivants, c'est surtout la catégorie des 40 à 50 ans dont les efforts sont considérés comme suffisants, avec respectivement 71% et 62% d'évaluations positives aux deuxième et troisième entretiens pour cette catégorie d'âge.

Les résultats sont les plus mauvais dans le groupe des moins de 30 ans. A l'avenir, il serait donc opportun de consacrer une attention particulière à cette catégorie.

Quand on considère les groupes cibles dans leur ensemble, on constate que le deuxième entretien donne le plus souvent lieu à une évaluation positive (63%), le 3e entretien, quant à lui, générant le moins d'évaluations positives. Lorsque le deuxième entretien tourne mal, une sonnette d'alarme devrait donc se déclencher, car les chances d'amélioration sont minces.

En 2010, le nombre d'évaluations positives a augmenté de 53 à 56,4%, ce qui est une bonne chose. Mais cela signifie que plus de 40% ont obtenu une évaluation négative.

Sanctions

Lorsque le demandeur d'emploi commet un acte passible de sanctions (par exemple refuser un emploi), le service de placement régional en informe l'ONEm.

Il appartient à l'ONEm de déterminer et d'imposer la sanction. Ce système s'appelle la transmission des données. En 2010, l'ONEm a reçu 66.264 dossiers des Régions. Ajoutés aux dossiers non encore traités de 2009, un total de 72.583 dossiers devaient être évalués, parmi lesquels 71.768 ont été examinés.

77% des dossiers, soit 55.281, ont mené à une décision : dans 41% des cas, une sanction ou une exclusion a été prononcée, dont 9.000 en Flandre, 11.000 en Wallonie et 2.466 à Bruxelles.

Il y avait le même nombre de dossiers à traiter en 2010 et en 2009, mais le pourcentage des sanctions a été moins élevé en 2010. L'ONEm ne fournit aucune explication à ce phénomène.

Le nombre de sanctions à la suite de la procédure DISPO a diminué de 15% par rapport à 2009. Dans 33,89% des cas, la procédure a mené à une exclusion du droit aux allocations de chômage (5.666 cas). En 2010, il y a eu 16.720 cas de sanctions (suspensions, réductions, exclusions), soit une baisse (pour la première fois) par rapport aux années précédentes.

Sorties du chômage

Le pourcentage de sortie du chômage diminue fortement en fonction de l'âge du chômeur. Alors que ce pourcentage est de 25% dans la catégorie d'âge de 45 à 49 ans, il n'est que de 12% dans la catégorie d'âge de 50 à 54 ans (qui ne relève pas de la DISPO). La question de savoir si cette différence est due à la DISPO est contestable.

Par rapport à la situation avant le lancement de la procédure d'activation, nous constatons dans chaque groupe cible une diminution du nombre de demandeurs d'emploi indemnisés:

- 20,3% pour le groupe de < 30 ans,
- 22,9% pour le groupe de 30 à < 40 ans
- et - 21,9% pour le groupe de 40 à < 50 ans.

De même, le nombre de chômeurs de longue durée a diminué de 30,4% dans le groupe de < 30 ans, de 41,8% dans le groupe de 30 à < 40 et de 40,7% dans le groupe de 40 à < 50.

Cependant, il faut nuancer ces résultats.

En 2010, sur 327.000 chômeurs indemnisés en moyenne par mois, 11.542 avertissements ont été envoyés en moyenne chaque mois. Cela signifie que la DISPO ne porte que sur 3,5% des demandeurs d'emploi. La contribution de la procédure DISPO à cette baisse du chômage est donc bien relative.

hilde.duroi@fgtb.be

Sanction chômage: notion de «justification suffisante» en cas de défaut de présentation au FOREM

Un demandeur d'emploi s'est vu exclure du bénéfice des allocations d'attente pour une durée de 17 semaines au motif qu'il n'avait pas donné suite aux convocations adressées par le FOREM, sans que les justifications données par la suite, lors de l'audition, ont été considérées comme suffisantes.

Mais la Cour du Travail de Mons, dans un arrêt du 09/09/2010, relève qu'aucun texte réglementaire ne définit la notion de «justification suffisante» évoquée à l'article 51§1er, 4° de l'AR du 25/11/1991 portant réglementation du chômage. Néanmoins elle tire argument de l'Accord de coopération du 03/05/1999 conclu entre l'Etat, les Communautés et Régions concernant le plan d'accompagnement des chômeurs pour en déduire que «*lors de son appréciation de la justification avancée pour l'absence de présentation suite à une convocation, l'ONEm ou le juge peuvent tenir compte non seulement des éléments objectifs sérieux et concrets qui sont établis mais aussi de la disponibilité positive du chômeur c'est-à-dire des*

efforts de réinsertion qu'il fournit en recherchant activement un emploi et en collaborant avec le service de l'emploi pour augmenter ses chances et ses capacités personnelles d'insertion.»

En l'espèce, le demandeur d'emploi justifiait son absence par des examens médicaux et des troubles de la mémoire, pièces à l'appui.

A cet égard, la Cour considère qu'«*exiger du demandeur d'emploi, comme le fait l'ONEM, qu'il avertisse au préalable le FOREM de son absence et du motif de celle-ci et en déduire que la justification avancée lors de l'audition est tardive consiste à ajouter à l'article 51 une condition que cette disposition ne contient pas.»*

Cette décision définitive a donc pour mérite de clarifier la notion de «justification suffisante» dans un sens favorable aux demandeurs d'emploi.

CT Mons, 09/09/2010, 9ème ch., RG 2009/21559.

Jean-françois.macours@fgtb.be

A vos agendas!

26 mai 2011, de 13h30 à 17h45, extension Palais de justice, Bvd Paul Janson, 87 à Charleroi: la Conférence du jeune Barreau de Charleroi organise un Colloque sur «Le Droit social et les jeunes»; les aspects assujettissement à la sécurité sociale, aide sociale, primes et conventions premier emploi y seront également traités; les frais d'inscriptions (100 euros) comprennent les actes du colloque.

Inscription:
a.wustefeld@avocat.be;
 tél. 071.36.45.89.

ECHO REGIONS

Les partenariats public-privé (PPP) en Région bruxelloise

Le 31 mars 2011, le gouvernement régional adoptait en 1ère lecture un avant-projet d'ordonnance relative aux PPP en Région de Bruxelles-Capitale.

Cette ordonnance vise avant tout à créer un centre de compétences, chargé d'appuyer et de conseiller les autorités publiques régionales et locales susceptibles de recourir à de tels partenariats.

En raison de l'extrême variété des PPP, le but de l'ordonnance est donc moins de «légiférer» (c'est-à-dire d'imposer des normes contraignantes) que d'en favoriser l'émergence et de leur fournir un cadre juridique clarifié.

Dans son Mémorandum pour les élections régionales de 2009, la FGTB de Bruxelles s'inquiétait déjà de l'avenir des services publics au regard de la multiplication des «PPP» dans la mise en œuvre, le financement et la gestion de certaines infrastructures collectives et de service public. Dans sa Résolution de perspectives,

notre Congrès revendiquait ainsi un strict encadrement public des PPP.

Le projet d'ordonnance a été soumis à l'avis du Conseil économique et social et la FGTB de Bruxelles a réuni ses militants en Conseil syndical, le 27 avril, pour en débattre.

L'accueil fut...mitigé, les participants soulignant notamment les risques potentiels de privatisation de domaines relevant de l'intérêt général. Néanmoins, constatant que le recours aux PPP pouvait se justifier, dans le contexte bruxellois, pour assurer certains projets d'infrastructures d'intérêt général, la FGTB en a réclamé un strict encadrement public et syndical. Nous demandons en outre qu'une attention particulière soit accordée à lutte contre la précarisation croissante du travail liée à la question des conditions de passation des marchés publics et de rédaction des appels d'offre.

samuel.droolans@fgtb.be

PPP: considérations de la FGTB sur les Partenariats public-privé (PPP), la FGTB considère notamment:

- que le sous-financement chronique de la Région ne saurait constituer en soi une motivation acceptable pour recourir à des PPP;
- que ce choix doit s'appuyer sur une analyse comparative coûts/bénéfices par rapport à un investissement public «classique»;
- que les PPP qui confient à des entreprises privées la maintenance et l'exploitation d'infrastructures ou de services essentiels à la population doivent être écartés;
- que les partenaires privés les «mieux disants» quant aux conditions de travail doivent être privilégiés;
- que la capacité d'expertise générale et spécifique des administrations bruxelloises doit être préservée.

«Ensemble pour le marché du travail inclusif»

Depuis 1998, la CES développe une collaboration avec le Forum européen des Personnes handicapées (EDF) pour défendre et promouvoir l'emploi des personnes handicapées.

Les personnes handicapées représentent 15% de la population active dans l'UE, soit 8 millions de personnes à prendre en compte pour atteindre l'objectif européen de 75% de taux d'emploi d'ici 2020. Leur taux d'emploi est très faible tandis que leur taux de chômage avoisine le double de celui des personnes valides.

Dans ce contexte, début mars 2011, **la CES et l'EDF** ont organisé une conférence commune, revendiquant l'accès des personnes handicapées à un emploi de qualité.

Sur base d'un questionnaire envoyé aux membres des différents pays de l'Union, les organisations ont analysé l'état d'avancement des collaborations entre associations et syndicats depuis la dernière conférence commune à Lisbonne en 2008.

Le questionnaire portait une attention spécifique à l'évaluation de la mise en œuvre de l'accord cadre, signé par les partenaires sociaux européens le 25 mars 2010, sous l'intitulé «Pour un marché du travail inclusif», considéré comme un instrument clé pour l'action en faveur de l'emploi de personnes handicapées.

Si les réponses témoignent d'avancées significatives dans la collaboration entre associations et syndicats dans tous les pays, portant surtout sur la sensibilisation au handicap, elles montrent par contre que l'accord cadre reste très largement méconnu.

Les représentants tant de l'EDF que des syndicats ont souligné unanimement l'intérêt de cet accord d'initiative basé sur le concept d'**«inclusion»**, conscients cependant que sa concrétisation nécessite une mobilisation de tous les efforts.

Alors qu'une politique d'intégration suppose que la personne s'adapte à l'environnement, une politique d'inclusion responsabilise la société par rapport à la prise en compte des différences.

Ce renversement de l'approche, visant à garantir à chacun, avec ses particularités,

l'accès à l'égalité des droits dans tous les domaines, nécessite un changement structurel des mentalités.

L'existence de lois anti-discriminations ne suffit évidemment pas à rencontrer cet objectif qui nécessite une approche holistique et proactive.

Pour réussir le changement, l'urgence **d'une réforme profonde du système d'éducation et de la formation durant toute la vie** pour garantir l'égalité d'accès a été rappelée avec force.

L'exclusion de ces circuits, à défaut de prise en compte des besoins spécifiques, et le renvoi vers des circuits et services spécialisés constituent un obstacle majeur à l'inclusion.

En matière d'emploi, développer une politique inclusive suppose à la fois **d'empêcher le licenciement** des travailleurs en situation de handicap et de **promouvoir l'égal accès à l'emploi** pour les personnes handicapées **sur base de leurs compétences**, moyennant le cas échéant réponse à leurs besoins spécifiques.

Dans ce contexte, l'accord engrangé le 25 mars 2010 est historique. Pour autant qu'il prenne vie ! En effet, force est de constater que, début 2011, peu de pays ont entamé les travaux de mise en œuvre effective.

Les participants ont notamment relevé que, bien que centré sur la responsabilisation des partenaires sociaux, l'accord contient néanmoins des recommandations à l'adresse d'autres acteurs dont l'implication est indispensable à la réussite de l'objectif d'inclusion.

Ils ont appelé à la vigilance dans le cadre d'un accord portant globalement sur l'ensemble des groupes discriminés, le risque n'étant pas négligeable que les entreprises revendentiquent une attitude «sociale», tout en délaissant les personnes handicapées en raison des obstacles spécifiques à surmonter pour leur inclusion.

Cet accord d'initiative - qui ne donnera donc pas lieu à une directive - est ressenti comme un engagement des partenaires sociaux à ouvrir la négociation à tous les niveaux.

anne.tricot@fgtb-wallonne.be

Nouvelle campagne de la FGTB wallonne

Où est passé l'argent ?

Début 2009, la FGTB wallonne lançait sa campagne «Le capitalisme nuit gravement à la santé». Depuis lors, le système que nous dénonçons n'a pas été remis en question. Loin d'avoir tiré les leçons de la crise, la droite et le patronat veulent nous imposer leurs vieilles recettes. Que sont devenus les discours politiques qui promettaient que ce n'était pas aux travailleurs de payer la crise?

Aujourd'hui, la FGTB wallonne veut répondre à la question que tous les travailleurs se posent: où est passé l'argent?

La réponse sur www.danslapochedesactionnaires.be

*Plus d'infos:
iw@fgtb-wallonne.be
02 506 82 36*

Des soins aux personnes âgées axés davantage sur les besoins

Le nombre de personnes âgées et leur proportion dans la population ne cesse de s'accroître. Afin de leur assurer des soins de qualité à l'avenir, il faut faire des choix.

Question sociétale importante

Comment répondre à ces besoins de soins de plus en plus importants? Quelle marge y a-t-il pour d'autres et de nouvelles formes de soins? Qui peut offrir ces soins? Comment faire concorder davantage l'offre et les demandes des utilisateurs? Le Conseil consultatif stratégique flamand sur le bien-être, la santé et la famille (Strategische Adviesraad Welzijn, Gezondheid en Gezin) se penche actuellement sur ces questions. En tant que membre de ce conseil, la FGTB flamande a formulé des réponses nuancées.

Le décret flamand sur les soins à domicile comme cadre pour les soins aux personnes âgées

Dans le décret flamand sur les soins à domicile (2009), le logement, les soins et le bien-être sont dissociés. Les soins aux personnes âgées s'inscrivent dans le cadre d'un habitat garantissant l'autonomie des séniors, avec ou sans assistance de la part de la famille et avec ou sans aide professionnelle, en passant par le logement dans une habitation avec assistance (service flat), au logement à temps plein dans un centre d'hébergement et de soins (maison de repos). Ce décret règle aussi les services de support : les centres de services locaux, les centres d'accueil de jour, les centres de court séjour et les centres de convalescence... Le décret crée un cadre suffisant pour répondre aux questions sociétales.

Miser sur des soins axés davantage sur les besoins

L'urgence de l'élargissement du champ des soins aux personnes âgées et d'une meilleure adaptation de ces soins aux besoins réels, fait l'unanimité. Mais il existe peu de données concernant l'offre et les besoins sur le terrain, les déficits déjà existants aujourd'hui et les évolutions à prévoir. Les autorités doivent donc investir dans une bonne récolte de données et utiliser ces données pour organiser un large débat sociétal sur le développement

futur des soins aux personnes âgées.

Plusieurs acteurs sont actuellement actifs dans le domaine des soins aux personnes âgées : les pouvoirs publics, les asbl et les acteurs commerciaux. En Flandre, plus d'un établissement sur huit est exploité par un acteur commercial. En Wallonie et Bruxelles, ce chiffre s'élève à plus de la moitié. Il est donc question d'une espèce de marché, qui ne pourra jamais être un marché entièrement libre: il s'agit de services d'intérêt général et les pouvoirs publics jouent un rôle important pour déterminer qui peut offrir quels soins et à quelles conditions. Chaque établissement doit disposer d'une licence et les pouvoirs publics assurent le contrôle. Les subsides servent à garantir les soins et non pas à maximiser les bénéfices. Ceux qui touchent ces subsides doivent en rendre des comptes de manière transparente et ne peuvent pas se les approprier à des fins privées. Dans cet ordre d'idées, les aides aux investissements pour immeubles doivent être revues de sorte que, en cas de vente des immeubles, les organisations restituent les aides obtenues.

Les partisans des instruments de gestion de la demande veulent verser les budgets des soins aux utilisateurs mêmes, pour que ceux-ci puissent acquérir leurs soins librement. La FGBT Flamande a réagi en soulignant l'urgence de répondre aux besoins actuels. Il faut donc en premier lieu une offre suffisante et transparente. Il est également important que les personnes âgées et leur famille disposent de bonnes informations. De plus, travailler dans le domaine des soins aux personnes âgées doit être attrayant. A défaut, prévoir une offre suffisante et de bonne qualité deviendra impossible. Ici aussi, les autorités ont une responsabilité! Pour favoriser davantage les soins sur mesure, nous sommes favorables à un subventionnement qui prend en compte aussi les besoins en matière de soins.

Enfin, pour que les soins restent abordables, il y aura bientôt une facture maximale pour les soins à domicile et les maisons de repos. Ceci doit constituer une priorité pour le gouvernement flamand, car nous voulons éviter à tout prix de créer des soins à deux vitesses.

fvermeersch@vlaams.abvv.be

Votre voix dans le débat sur la mobilité

En Flandre, on prépare un nouveau "plan de mobilité". Chaque citoyen flamand a la possibilité de donner sa vision sur la mobilité en Flandre à l'horizon 2020, 2030 et même au-delà. Il suffit de compléter un questionnaire sur le site www.mobilitetsplanvlaanderen.be. La date butoir pour compléter l'enquête est le 29 mai 2011. Sur le même site, vous trouverez une brochure d'accompagnement ainsi qu'une série d'informations de fond.

De plus, sous la devise 'Het Vlaanderen van morgen, bedenken we vandaag' (La Flandre de demain, nous l'inventons aujourd'hui), une vaste enquête vient d'être lancée concernant un nouveau plan d'aménagement du territoire. Sur le site de la campagne (www.ruimtevoormorgen.be) on peut faire un test et poster ses idées en matière de politique d'aménagement du territoire.

Si vous avez des idées concernant des villes attractives, des transports durables ou si vous souhaitez simplement donner votre opinion, n'hésitez pas à remplir ces petites enquêtes.

Publications ETUI

ETUI a récemment publié les éditions de ce qui est devenu, au fil du temps, deux publications européennes essentielles.

Le Benchmarking Working Europe 2011 compare l'Europe au reste du monde ou les Etats-membres entre eux à l'aide de nombreux graphiques et statistiques dans différents domaines comme celui des inégalités, de la qualité de l'emploi, de la protection sociale, de la capacité de la structure économique à répondre aux défis du changement climatique,...téléchargeable gratuitement sur www.etui.org/. Ceux qui souhaitent approfondir la réflexion pourront ensuite se pencher sur l'édition 2010 du **Bilan social de l'UE** qui contient un récapitulatif des principaux événements en matière de politique sociale de l'année (à commander auprès de l'ETUI au prix de 20 €).

Dumping social dans l'UE: l'exemple du secteur de la viande

Afin de faciliter la libre circulation des travailleurs au sein de l'UE, les directives sur le travail intérimaire et le détachement prévoient qu'un travailleur d'une agence intérimaire ou d'une entreprise dans un Etat membre de l'UE peut aller travailler temporairement dans un autre Etat membre. Les conditions de travail sont en grande partie déterminées par l'Etat membre où le travailleur exécute son travail.

Cette situation donne lieu à d'importantes différences de protection au sein de l'UE. Ainsi, au Danemark, toutes les lois relatives à la protection du travail et toutes les CCT sont d'application aux travailleurs détachés également, alors que cela n'est pas le cas en Allemagne. Comme l'Allemagne ne connaît pas non plus de salaire minimum légal, les entreprises peuvent réaliser d'importantes économies sur le salaire en recourant à des travailleurs étrangers. Résultat : dans certains secteurs (à haute intensité de travail) on y constate un recours massif à de la main d'œuvre étrangère.

Un exemple criant est celui de l'industrie de la viande porcine. En Allemagne, quatre entreprises assurent 60% de la production

de viande porcine. L'une d'elle occupe encore 50% de travailleurs allemands, les trois autres encore de 10 à 15%. Les autres travailleurs sont de la main d'œuvre au rabais provenant principalement de l'Europe de l'Est. Certains y travaillent pour un salaire de 3,5 euros de l'heure.

Cette situation procure aux entreprises allemandes un avantage tellement important que des entreprises d'autres Etats membres européens – dont la Belgique – ne sont plus en mesure d'affronter cette concurrence : certaines sont contraintes de fermer, d'autres de procéder de la même manière. Ainsi, le principal producteur danois de viande porcine a acheté une entreprise en Allemagne afin d'échapper aux règles protectrices plus sévères en vigueur au Danemark.

Il est évident que la protection sociale est ainsi mise à rude épreuve dans tous les Etats membres de l'UE. Quelques parlementaires des Socialistes & Démocrates européens ont décidé de s'attaquer à cette situation. Il va de soi qu'en ensemble avec la CES, la FGTB soutiendra pleinement leur initiative.

astrid.thienpont@fgtb.be

RELATIONS INTERNATIONALES

Journée d'étude "Chine-Afrique"

Le vendredi 27 mai, de 9h30 à 16h30, à la Maison des Associations, rue de Washington 40 à Ixelles, la FGTB organise une journée d'étude sur la présence de la Chine en Afrique et les conséquences qui y sont liées, tant en termes positifs (emploi) que négatifs (exploitation, mauvaises conditions de travail,...). Plusieurs acteurs auront l'occasion de s'exprimer: gouvernements, employeurs, experts (critiques) et syndicats (Carlos POLENUS de la CSI et Philip LUKEKE du syndicat congolais UNTC).

L'après-midi sera consacrée à une analyse du tristement célèbre contrat entre la Chine et le Congo (exploitation de minerai en échange de la construction d'infrastructure). Inscriptions via AfricaChina. may2011@gmail.com

Délégation FGTB en Palestine

Du 10 au 18 avril, une petite délégation de la FGTB (Jacques MICHELS, Guy FAYS et Chris VANCOPPENOLLE) a participé à une mission en Palestine organisée par l'ABP (Association Belgo-Palestinienne). Cette mission, qui a permis de s'imprégner de l'ambiance qui règne dans le pays, a fait apparaître que la situation de nombreux Palestiniens à Jérusalem-Est, notamment, et dans les territoires occupés par Israël en Cisjordanie, s'était encore détériorée.

Le but de la mission était aussi d'établir des contacts avec plusieurs ONG et autres organisations de la société civile palestinienne, ainsi qu'avec des organisations israéliennes actives sur le plan des droits de l'homme. Notons quelques rencontres intéressantes avec "Who profits?", ONG qui a dénoncé l'implication de certaines institutions (Dexia, Group 4S, Caterpillar) et l'école du cirque palestinien à Ramallah (qui peut poursuivre son travail notamment grâce au soutien de la FGTB).

Tous les Palestiniens que nous avons rencontrés ont émis de vives critiques à l'égard d'Israël. Mais l'Autorité palestinienne n'a pas non plus été épargnée. Sont pointés du doigt: l'immobilisme, le

copinage au niveau politique, le manque de préoccupation pour les véritables problèmes de la population, le fait que trop d'argent parte pour la sécurité et le développement de l'appareil d'Etat au détriment de la politique sociale, de l'enseignement, de la culture... Il est apparu clairement qu'il fallait investir davantage dans le potentiel humain.

C'est justement ce que fait la FGTB depuis quelques années dans le cadre de ses projets de coopération avec le syndicat palestinien PGFTU. Nous avons d'ailleurs profité de l'occasion pour discuter avec le secrétaire général Shaher SAED et d'autres responsables sur plusieurs problèmes (salaires minimums, décentralisation nécessaire du mouvement). Les projets en cours (FGTB fédérale et FGTB Centrale générale) et de possibles nouveaux projets ont par ailleurs été abordés. A l'avenir, le syndicat PGFTU veut continuer à se concentrer sur le développement des mouvements de défense des intérêts des jeunes et des femmes et améliorer la communication. Autant d'idées autour desquelles nous pourrons poursuivre notre collaboration.

christian.vancoppenolle@fgtb.be