

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

- Négociations sectorielles: plus d'accords all-in ni d'accords avec mécanisme de solde

Entreprises 3

- Code pénal social en vigueur: quelles conséquences pour le bien-être au travail?

Politique sociale 4

- Statut ouvriers/employés: analyse des conséquences de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 07/07/2011

Ombuds social 5

- Maladie professionnelle – Date de prise d'effet d'une demande d'indemnisation selon la Cour constitutionnelle

Echo régions 5-7

- Une réédition attendue
- Etat de la situation sur le transfert des allocations familiales
- Journée d'étude organisée par le Cepag (Centre d'Education Populaire André Genot)
- Fiscalité automobile: 'verdir' le parc automobile et rectifier le tir au niveau social
- Déplacements domicile-lieu de travail

Europe & International 8

- Proposition de Directive ACCIS: DOIT mieux faire!
- Désarmer pour développer

Arbitrages budgétaires: il est temps d'aller mettre de l'ordre dans les dépenses fiscales

A l'heure des arbitrages budgétaires qui s'annoncent (c'est par exemple le cas en France), on voit naître un débat sur la nécessité de supprimer des dépenses fiscales.

Des organismes internationaux stigmatisent d'ailleurs l'ampleur des niches fiscales en Belgique.

On ne peut dès lors que s'étonner de l'attitude de certains partis politiques, qui parlent essentiellement de la réduction des dépenses sociales et publiques...

Dans ses derniers rapports sur notre pays, l'OCDE a largement et fortement souligné cette caractéristique problématique du système fiscal belge. Ces dernières années, on a en effet assisté à la création de plus en plus fréquente de déductions fiscales.

Leur nombre croissant a transformé la déclaration fiscale en un véritable catalogue. Or, toutes les études montrent clairement qu'elles minent l'efficacité et l'équité de l'impôt, parce qu'elles profitent essentiellement aux plus hauts revenus. En outre, doit-on rappeler que l'existence du régime fiscal dérogatoire et de la déduction fiscale en faveur de l'épargne à long terme (prime d'assurance-vie non liée l'achat de la maison d'habitation, épargne-pension, ...) aboutissent à un taux d'imposition effectif négatif. Ce qui signifie que non seulement l'épargne à long terme est sous-imposée, mais qu'elle est subsidiée par les pouvoirs publics !

A l'impôt des sociétés, la plus dispendieuse des mesures reconnues comme dérogatoires, c'est-à-dire le régime des centres de coordination, voit sa fin venir suite à la condamnation de l'Union européenne. Malheureusement, elle a été largement remplacée par le régime des trop célèbres intérêts notionnels, dont on ne peut que s'étonner de sa non-qualification de dépenses fiscales dans le Budget. En effet, si l'on cumule le coût budgétaire des centres de coordination et des intérêts notionnels, on arrive à des montants largement supérieurs à ceux atteints durant les plus belles années des centres de coordination.

De même, le traitement dérogatoire des plus-values constitue une constante dans notre législation fiscale que même l'OCDE nous invite à réformer.

Dans ses derniers rapports, l'OCDE invite également à réfléchir, entre autres, sur la possibilité d'ouvrir plusieurs comptes d'épargne pour bénéficier de l'exonération, sur la TVA réduite pour l'Horeca, sur la non-soumission à la TVA de certaines professions libérales.

Réduire les dépenses fiscales belges au niveau moyen observé dans les trois pays voisins pourrait en fait créer des recettes nettes supplémentaires équivalent à environ 4 milliards € (1 % du PIB). A la lumière de ce chiffre, il serait temps que nos autorités se penchent sérieusement sur la pertinence de continuer d'entretenir ces dépenses dispendieuses.

FGTB

Agenda: Manifestation Climat le 3 décembre 2011

A la suite des Conférences de Copenhague (2009) et de Cancun (2010), la prochaine Conférence des Parties des Nations Unies sur le Changement climatique se tiendra, début décembre 2011, à Durban (Afrique du Sud).

L'objectif est d'aboutir à un accord juridique et contraignant pour faire suite au Protocole de Kyoto qui se termine fin 2012.

La Confédération syndicale internationale, et en son sein la FGTB, sera présente à cette conférence.

La lutte contre les changements climatiques, dans le cadre d'une transition juste, apporte des solutions aux crises que nous traversons!

L'enjeu pour les syndicats sera d'opérationnaliser la Transition Juste qui a été intégrée dans l'accord de la précédente Conférence des Nations Unies sur le Climat qui s'est tenue à Cancun en 2010. Il s'agit de mettre en place une transition socialement juste pour les travailleurs, a fortiori les plus vulnérables d'entre eux, vers une société pauvre en carbone.

Il faudra faire entendre notre voix et remettre la question climatique au centre des préoccupations politiques!

La société civile prépare déjà la mobilisation à travers le monde. En Belgique, la Coalition Climat, dont la FGTB est un membre actif, organisera à nouveau une grande mobilisation le samedi 3 décembre à Bruxelles.

Notez déjà cette date dans vos agendas! La FGTB, via ses interrégionales et via les Jeunes FGTB, organisera une large mobilisation!

*Plus d'info:
<http://www.coalitionclimat.be>*

Négociations sectorielles: plus d'accords all-in ni d'accords avec mécanisme de solde

L'analyse des accords sociaux sectoriels conclus dans 104 commissions paritaires montre qu'il n'y a jusqu'ici pas d'accords all-in ni d'accords avec mécanisme de solde. Dans certaines commissions paritaires, des accords ont été conclus qui portent déjà au-delà de la prochaine période conventionnelle ou qui ont été conclus pour une durée indéterminée (accords concernant la prolongation des conventions préensions ou concernant les chèques repas, c'est-à-dire des acquis importants).

Dans de nombreux secteurs, le pouvoir d'achat est amélioré par le biais d'avantages qui sont souvent difficiles à quantifier. Dans pratiquement tous les secteurs des employés, outre des augmentations salariales brutes, d'autres avantages sont accordés: amélioration du remboursement des frais de déplacement, octroi de toutes sortes de primes, écochèques, amélioration du deuxième pilier, etc.

Dans bon nombre de secteurs, et certainement chez les employés, les accords prévoient, plus que par le passé, la possibilité de négociations au niveau de l'entreprise. En ce qui concerne les employés, il convient évidemment de souligner qu'outre les indexations, conformément aux dispositions de la loi sur la sauvegarde de la compétitivité de 1996, les **augmentations barémiques** assurent également une augmentation du pouvoir d'achat.

Dans un grand nombre de secteurs, les accords prévoient également une augmentation des **indemnités complémentaires** de chômage (temporaire ou partiel) ou de maladie de longue durée. Outre le volet pouvoir d'achat, les conventions conclues privilégièrent des points qualitatifs tels que la formation, la prolongation de tous les systèmes de préension, des systèmes de crédit-temps, l'amélioration du fonctionnement syndical, etc.

Les secteurs qui avaient déjà une **pension complémentaire** conservent cet avantage. Souvent, les cotisations patronales sont relevées. Un important nombre de secteurs (par ex. la CP 329-01 du secteur socio-culturel de la Communauté flamande ou la CP 106-3 fibres de ciment) instaurent une pension complémentaire. Rappelons à ce sujet que le cadre légal prévoit expressément que les engagements en

matière de pensions complémentaires qui impliquent un volet solidarité sont exclus de la marge salariale.

Presque tous les accords prévoient une augmentation annuelle de la **participation à la formation** de 5%, souvent complétée par une augmentation des cotisations au fonds social. Et dans beaucoup de secteurs, au niveau des efforts de formation, une attention particulière est consacrée aux groupes à risque.

La préension **conventionnelle est prolongée**, souvent au-delà du 31/12/2012.

Il s'agit aussi bien de la préension à mi-temps à 55 ans que de la préension à 56 ans (moyennant respect des conditions en matière d'ancienneté et éventuellement de travail de nuit) et de la préension à 58 ans.

Les avancées au niveau de l'**harmonisation** vers le haut des statuts ouvriers/employés sont **limitées**. A ce jour, au moins quatre secteurs ont allongé le délai de préavis des ouvriers en fonction de l'ancienneté. Dans bien des secteurs, les jours de carence sont supprimés.

Dans certaines commissions paritaires (entreprises de garage, carrosseries et construction métallique), le recours à des contrats journaliers a été interdit ou limité. Par ailleurs, il est positif de constater que plusieurs CP ont conclu des accords concernant la **réduction du travail intérimaire** (CP 129 papier et carton) ou concernant la conversion des contrats d'intérim en contrats de durée indéterminée après 6 mois (CP 110 Entretien du textile, CP 142-02 récupération du textile).

Selon nos informations, **aucun secteur n'a conclu d'accord all-in**. Dans le secteur de la construction, l'accord all-in a été supprimé en 2009 et remplacé par une indexation trimestrielle (basée sur un coefficient égal au quotient des totaux des indexations sociaux des deux mois des deux derniers trimestres, sans possibilité de réduction des salaires).

A l'exception de quelques commissions paritaires récemment créées et de la CP 100, où aucun mécanisme d'indexation n'a encore été convenu, les mécanismes d'indexation spécifiques sont maintenus partout (via des formules déterminées et/ou à un moment fixe, par exemple le 1er juillet).

Maureen.verhue@fgtb.be

Code pénal social en vigueur: quelles conséquences pour le bien-être au travail?⁽¹⁾

Le nouveau code pénal social est entré en vigueur au 1er juillet 2011. Il regroupe, pour la première fois, toutes les infractions au droit du travail et au droit de la sécurité sociale. Les inspecteurs sociaux qui en assurent le contrôle ont été désignés et il y a un règlement pour le paiement des amendes administratives. Le produit de ces amendes revient à la sécurité sociale, le produit des amendes pénales étant destiné au fisc.

Code pénal : contenu, structure et sanctions

Le code pénal social expose un droit pénal social simplifié, avec des sanctions en fonction de la gravité des infractions. L'instrument comprend deux livres. Le premier règle le volet prévention, constat, poursuites et sanction des infractions en général. Le deuxième fait un inventaire des infractions, avec un classement par matière. Toutes les infractions au droit du travail et au droit de la sécurité sociale sont regroupées en 4 niveaux de sanctions possibles. Les sanctions peuvent impliquer une amende administrative (niveau le plus bas), une amende pénale (à partir du niveau 2) et une peine de prison (niveau 4). Pour les infractions très graves (de niveaux 3 et 4 et quand la loi le prévoit), des peines supplémentaires sont prévues: fermeture, interdiction d'exploitation, interdiction professionnelle.

Bien-être au travail

Comme le code sur le bien-être au travail n'est toujours pas achevé, les dispositions pénales relatives à la santé et la sécurité au travail ne sont pas toutes reprises au chapitre I du livre II (infractions contre la personne du travailleur). Pour les dispositions pénales qui ne sont pas reprises dans le nouveau code pénal social, c'est la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail (et ses arrêtés d'exécution) qui est toujours d'application, ainsi que le nouvel article 128 du code pénal social. Les dispositions pénales sur la santé et la sécurité au travail, qui

font l'objet des articles 80 à 94 de la loi du 4 août 1996 ont été, à une exception près (art. 80), annulées par le code pénal social. L'art. 128 du code pénal social contient les peines relatives aux infractions aux dispositions de la loi du 4 août 1996 (exception faite des dispositions spécifiques qui ont déjà été reprises dans le code pénal social). Ces infractions sont punies d'une sanction de niveau 3 ou 4 quand il est question de circonstances aggravantes (quand l'infraction a entraîné des dommages à la santé d'un travailleur ou un accident de travail). Pour plus de détails sur les infractions punissables, il faut toutefois toujours s'en référer à la loi relative au bien-être des travailleurs et à ses arrêtés d'exécution.

Quelques exemples concrets:

Les employeurs qui ne prennent pas les mesures de prévention adéquates pour éviter le harcèlement au travail (absence d'une analyse de risques, ou aucun conseiller en prévention spécialisé désigné), commettent une infraction de catégorie deux. Ils risquent une amende pénale de 275 à 2.750 euros (art. 121).

Une entrave au bon fonctionnement du CPPT relève de cette même catégorie (art. 191)..

La personne qui harcèle ses travailleurs se rend coupable de l'infraction la plus lourde, de niveau 4, donc. Elle risque une amende de 3.300 euros à 33.000 euros et une peine d'emprisonnement de 6 mois à 3 ans (art. 119).

Pour les infractions à la réglementation sur l'occupation sur un même lieu de travail ou relatives au travail avec un tiers, une sanction de niveau 3 est prévue (art. 129 et 130). Ceci vaut également pour l'absence de mesures de prévention sur la base d'une analyse de risques en vue d'assurer la protection des travailleuses enceintes ou allaitantes (art. 126).

francois.philips@fgtb.be

⁽¹⁾ Pour la rédaction du présent article, sources utiles: Preventactua n° 13 et Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid n° 13

Cycle d'info «Bien-être au travail»

La FGTB poursuit son cycle d'information sur le bien-être au travail.

Le but est de traiter des sujets proches des activités syndicales déployées par nos délégués sur le terrain. Via ces sessions, nous ne souhaitons pas seulement permettre à nos représentants de mieux se connaître mais aussi les mettre en contact avec des experts spécialisés dans les différents aspects liés au bien-être au travail en général et dans l'élaboration et l'introduction de mesures de prévention en particulier.

Des représentants des services d'inspection et des services externes pour la prévention et la protection au travail et des Services externes du contrôle technique seront également invités.

La première journée a présenté un état de la situation de la codification de la réglementation sur le bien-être au travail, la seconde journée a été consacrée à la charge psychosociale. Ces deux journées ont connu un vif succès.

Une troisième journée est programmée pour le mercredi 9 novembre 2011 et sera consacrée au rôle de la normalisation et de la certification dans les politiques de prévention du bien être au travail.

Pour un programme détaillé, adressez-vous au secrétariat du département entreprises: concetta.carmina@fgtb.be, ines.derousselle@fgtb.be ou ines.roelandt@abvv.be. Vous pouvez également vous inscrire via ces adresses électroniques.

**Rapport annuel
2011 du Comité
d'Etude sur le
vieillissement (CEV)**

D'après le CEV, les dépenses sociales évolueront de 25,3% en 2010 à 30,9% du PIB en 2060 (donc 0,5% de moins que prévu dans le rapport de 2010), ce qui correspond à un coût du vieillissement de 5,6% du PIB (0,9% entre 2010 et 2016 et 4,7% entre 2016 et 2060).

Ce rapport, qui couvre la période jusqu'en 2060, n'est qu'une projection basée sur différentes hypothèses en matière de (e.a.) démographie et de politique sociale. Il est reconnu dans le rapport qu'au vue des différences entre les hypothèses précédentes et l'évolution démographique de ces trois dernières années, notamment en ce qui concerne les taux de fécondité et l'immigration internationale, les prévisions doivent être revues. Le CEV a également mené une étude sur l'effet de l'augmentation du nombre d'années de carrière à 40 pour accéder à la prépension et à la pension anticipée. Cette augmentation ne ferait baisser le cout du vieillissement que de 0,1%. L'étude prouve que le relèvement du nombre d'années de carrière n'est pas la solution, mais qu'il faut plutôt viser une amélioration structurelle du marché de l'emploi (veiller à ce que le travail pour les travailleurs âgés soit de nouveau faisable, aider davantage de jeunes à trouver un emploi...) pour qu'une telle mesure puisse avoir un effet décisif.

Statut ouvriers/employés: analyse des conséquences de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 07/07/2011

Dans le cadre d'un litige porté devant le tribunal du travail de Bruxelles, un ouvrier réclamait à son employeur une indemnité pour licenciement abusif, le paiement des jours de carence et une indemnité de préavis supplémentaire correspondant au préavis auquel il aurait eu droit s'il avait été employé.

C'est dans ce contexte que deux questions préjudiciales sont posées à la Cour constitutionnelle :

- La différence dans le délai de préavis entre les ouvriers (art. 59 LCT) et les employés (art. 82 LCT) viole-t-elle les principes de l'égalité (art. 10) et de non-discrimination (art. 11) garantis par la Constitution ?
- L'existence du jour de carence pour les seuls ouvriers (art. 52§2 LCT) et non pour les employés (art. 70 LCT) viole-t-elle les articles 10 et 11 de la Constitution ?

Dans un arrêt du 08/07/1993, la Cour s'était déjà penchée sur cette question : tout en reconnaissant l'existence d'une différence de traitement entre ouvriers et employés qui serait injustifiée si elle était instaurée aujourd'hui, la Cour considérait que cette différence n'était pas contraire à la Constitution dans la mesure où il fallait tenir compte du contexte historique, d'une part, et, d'autre part, de l'objectif de rapprochement progressif des statuts poursuivi par le législateur.

Par contre, dans son arrêt du 07/07/2011, la Cour considère que ces différences de statut entre ouvriers et employés concernant le jour de carence et les délais de préavis **sont contraires à la Constitution.**

Son raisonnement est le suivant: elle relève que depuis 1993, des efforts ont été fournis pour rapprocher les statuts (notamment via les accords sectoriels, la CCT 75, la loi du 12 avril 2011). Mais, selon la Cour, "Le temps dont peut disposer le législateur pour remédier à une situation jugée anticonstitutionnelle n'est cependant pas illimité."

L'objectif de l'harmonisation progressive ne justifie plus, 18 ans après l'arrêt de 1993, que de telles différences

de traitement puissent encore être maintenues, alors qu'elles sont manifestement anticonstitutionnelles.

Cependant, bien qu'elle constate l'inconstitutionnalité de ces dispositions légales, la Cour accorde un délai jusqu'au 08/07/2013 pour éliminer ces différences entre statuts: «*Un constat non modulé d'inconstitutionnalité entraînerait une insécurité juridique considérable et pourrait engendrer des difficultés financières graves pour un grand nombre d'employeurs. Par ailleurs, un tel constat pourrait faire obstacle aux efforts d'harmonisation que la Cour a incité à réaliser dans son arrêt de 1993.*» En d'autres termes, les dispositions relatives aux préavis et jour de carence restent d'application jusqu'à ce que le législateur ait pris de nouvelles dispositions et au plus tard jusqu'au 08/07/2013.

Quelques commentaires :

La saisine de la Cour se limitait aux préavis et jour de carence mais il est hautement probable que la Cour réitérerait le même raisonnement à l'égard des autres différences qui subsistent entre les statuts ouvriers et employés.

Il ressort de la lecture de l'arrêt que les mesures proposées dans la loi du 12/04/2011 et qui entreront en vigueur le 01/01/2012 sont insuffisantes.

La Cour intervient directement dans un dossier qui est l'apanage des interlocuteurs sociaux et elle y met une date butoir. Dans un premier temps, les dispositions actuelles sont maintenues. A l'échéance du 08/07/2013, soit de nouvelles règles seront adoptées (dont il faut comprendre qu'elles excluront toute distinction), soit, à défaut, les différences entre statuts seront déclarées inconstitutionnelles (ce qui ne manquera pas d'entraîner une grande insécurité juridique).

Enfin, cet arrêt illustre une nouvelle fois l'immixtion grandissante du pouvoir judiciaire dans la sphère politique.

C. Const., 07/07/2011, n° 125/2011

*jean-francois.macours@fgtb.be et
hilde.duroi@fgtb.be*

Maladie professionnelle - Date de prise d'effet d'une demande d'indemnisation selon la Cour constitutionnelle

Le 31/07/2006, un ouvrier mécanicien introduit une demande de réparation auprès du Fonds des maladies professionnelles (FMP) qui lui reconnaît une période d'incapacité temporaire mais pas d'incapacité permanente partielle (IPP).

Le 19/10/2007, requête est déposée au tribunal du travail de Verviers qui, après expertise, reconnaît un taux d'IPP de 8% à partir du **16/05/1991**.

Les débats ont porté sur la date de prise de cours de l'indemnisation.

Le tribunal fait application de l'article 35 alinéa 2 des lois coordonnées du 03/06/1970 relatives aux maladies professionnelles tel qu'interprété par la Cour constitutionnelle dans un arrêt n° 25/2007 du 30/01/2007. Cet article 35 prévoit que «*lorsque l'incapacité de travail est permanente dès le début, une allocation annuelle [...] est reconnue à partir du début de l'incapacité; toutefois, l'allocation prend cours au plus tôt 120 jours avant la date d'introduction de la demande*». Dans cet arrêt, la Cour a considéré la limitation à 120 jours de la

prise de cours de l'indemnisation comme contraire à la Constitution.

Le FMP a interjeté appel devant la Cour du travail de Liège, qui, par un arrêt du 07/05/2010,

interroge la Cour constitutionnelle sur l'application au cas d'espèce de l'article 2277 du Code civil qui prévoit un délai de prescription de 5 ans pour le paiement des arrearages des rentes.

Dans son arrêt n° 73/2011 du 12/05/2011, la Cour estime ne pas devoir répondre aux questions qui lui sont posées dans la mesure où la détermination de la date de prise d'effet d'une demande d'indemnisation n'est pas réglée par l'article 2277 du c.civ. mais par l'article 35 des lois coordonnées du 03/06/1970 tel qu'interprété par l'arrêt n° 25/2007 du 30/07/2007.

En conclusion, l'indemnisation est due à partir du début de l'incapacité permanente de travail sans qu'il soit encore possible de déroger à ce principe en limitant cette reconnaissance dans le temps.

C. Const., 12/05/2011, n° 73/2011.

jean-francois.macours@fgtb.be

Jurisprudence en matière sociale

Le service d'études sociales relance l'idée de constituer une base de données reprenant l'ensemble de la jurisprudence de droit social favorable aux thèses syndicales et de la mettre à la disposition de l'ensemble de la FGTB.

Afin d'alimenter cette base de données, nous demandons aux collaborateurs des services juridiques et des ODS de nous communiquer la jurisprudence intéressante tant en droit du travail qu'en droit de la sécurité sociale.

Ces jugements et arrêts sont à adresser au service d'études sociales de la FGTB à l'attention de Hilde Duroi et de Jean-François Macours, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles (e-mail : hilde.duroi@abvv.be; jean-francois.macours@fgtb.be).

Merci pour votre collaboration.

ECHO REGIONS

Une réédition attendue

Avocat général près la Cour du travail de Bruxelles, Michel PALUMBO vient de publier, avec François LAGASSE, la seconde édition du Manuel de droit pénal social (Larcier).

Le droit du travail est généralement considéré comme un droit «de protection», créé dans le but de protéger le «plus faible» (le salarié) vis-à-vis du «plus fort» (l'employeur). Le droit pénal social est l'accessoire répressif de ce «droit de protection» et tend essentiellement à contraindre l'employeur à respecter le prescrit de la législation sociale; à ce titre, il a accompagné le développement de la réglementation en matière sociale.

Au cours de ces dernières années, le droit pénal social a considérablement évolué sur divers aspects : action civile

naissant d'un délit, notion d'infraction continuée, application de la notion de délai raisonnable, évolution de la législation relative aux amendes administratives, développement considérable de la répression de la traite des êtres humains, interprétations diverses des dispositions gouvernant la responsabilité pénale des personnes morales.

Les auteurs, praticiens bruxellois chevronnés de la matière, ont examiné ces nombreux développements à la lumière des trois sources traditionnelles du droit: législation, doctrine et jurisprudence.

Les publications et décisions judiciaires les plus récentes, rendues dans les trois langues nationales, sont commentées avec brio dans l'ouvrage.

Eric.buyssens@fgtb.be

Le syndicat dans la Ville!

La FGTB de Bruxelles lance une campagne d'action interprofessionnelle autour des 4 thématiques suivantes:

- *la pénurie d'écoles agrave la ségrégation scolaire (septembre);*
- *la persistance des discriminations, 10 ans après l'affaire ADECCO (octobre);*
- *les marchés publics de service et la qualité de l'emploi (novembre);*
- *l'élosion d'un capitalisme ... sans entreprise? (décembre)*

Premier rendez-vous sur le droit à l'enseignement: mercredi 28 septembre à 9H, place Rouppe à Bruxelles.

Emission TV: «Où est passé l'argent?»

A l'heure où l'Europe entière, dont la Belgique, prend des mesures d'austérité qui font payer la crise aux travailleurs, quelques vérités sont bonnes à rappeler.

Notre pays est de plus en plus riche. Mais les inégalités n'ont jamais été aussi importantes. La répartition de la richesse est toujours plus défavorable aux travailleurs. Ce sont les actionnaires qui captent une part de plus en plus importante de cette richesse.

Contrairement à ce que disent les patrons et la droite, les salaires des travailleurs ne dérapent pas. C'est par contre le cas pour les revenus des actionnaires, les rémunérations des grands patrons et des traders. Ce «dérapage actionnarial» handicape la relance économique, freine les augmentations de salaire et la création d'emplois. Il est temps de rendre aux travailleurs l'argent qui leur revient et payer la crise.

L'émission «Regards FGTB» propose les solutions solidaires, socialement justes et économiquement efficaces mises en avant par la FGTB wallonne dans sa campagne «Où est passé l'argent?».

L'émission de la FGTB wallonne, produite par le CEPAG, sera diffusée le samedi 24 septembre à 10h sur la Une. Elle sera rediffusée le mercredi 28 septembre vers 23h15 sur la Deux. (Rediffusion d'un extrait de 10 minutes: jeudi 6 octobre après JT dernière sur la Une)

Etat de la situation sur le transfert des allocations familiales

La note déposée par le formateur confirme le principe du transfert intégral en matière d'allocations familiales:

- le droit aux allocations familiales sera consacré dans la Constitution;
- le transfert des allocations familiales et de naissance se fera vers les Communautés. Néanmoins, la Cocom sera exclusivement compétente pour Bruxelles de sorte que Bruxellois francophones et néerlandophones conservent les mêmes droits;
- les allocations familiales seront intégralement communautarisées pour un montant de 5,822 milliards €;
- le financement restera fédéral et la répartition des moyens se fera sur base de la consommation actuelle de chaque entité;
- la différence entre travailleurs salariés et indépendants sera gommée préalablement au transfert;
- les moyens transférés correspondront aux dépenses actuelles de chaque entité. A l'avenir, les moyens évolueront sur base de l'indice des prix à la consommation et de la croissance de la population de 0-18 ans de l'entité;
- le FESC, qui finance les structures d'accueil de la petite enfance, sera supprimé et 77,6 millions € seront répartis entre les Communautés.

La note du formateur confirme globalement les propositions déposées auparavant par J. Vande Lanotte, de manière moins détaillée sans doute pour laisser place à une négociation tout en engrangeant les lignes essentielles.

A ce stade, on soulignera positivement:

- la clé proposée pour la répartition des moyens.

Une répartition sur base de la consommation réelle de chaque entité garantirait,

à l'heure du partage au moins, la prise en compte des différences liées au statut socio-économique des populations revendiquée par la FGTB;

- le gommage, préalablement au transfert, des différences entre les régimes salariés et indépendants.

Ce timing garantit que les moyens nécessaires seraient compris dans l'enveloppe.

Par contre, on s'inquiétera de:

- la différence de traitement concernant les transferts respectifs des allocations familiales et du FESC.
Les allocations familiales seraient transférées aux Communautés moyennant, à Bruxelles, la compétence exclusive de la Cocom. Ce qui reviendrait en fait à régionaliser la compétence, l'accord de la Saint Quentin s'appliquant à la compétence «résiduaire». Le FESC, par contre, serait communautarisé;
- l'absence de prise en compte, dans l'estimation des moyens concernés, des montants - importants - nécessaires à couvrir les frais de fonctionnement et de paiement tant pour les allocations familiales que pour le FESC;
- la liaison de l'évolution des moyens à l'évolution du nombre de 0-18 ans, ce qui responsabiliserait entièrement les entités par rapport à une prise en compte des 18-25 ans.

Enfin, on pointera l'incertitude par rapport :

- au financement fédéral futur (cotisations sociales ou fiscalité);
- au financement de l'alignement des allocations (cotisations des indépendants ou subvention de l'Etat);
- au maintien de la gestion paritaire.

anne.tricot@fgtb-wallonne.be

Journée d'étude organisée par le Cepag (Centre d'Education Populaire André Genot)

Le travail, une question politique

Travail en sous effectif, évaluations individuelles stressantes, primes aux résultats, fixation d'objectifs impossibles à atteindre, prise de risque avec la sécurité, peur du chômage, mise en danger de la santé physique et mentale,... Les conditions de travail se dégradent de manière violente mais pas toujours visibles. Ce phénomène gravissime, qui pousse certains au suicide, a beau miner notre société, il n'est pas reconnu. A qui profite le crime? Pourquoi ce silence?

Cette journée entend remettre le travail au cœur des rapports de force en décortiquant ses liens avec le capital et en déconstruisant les mécanismes d'aliénation ou d'exploitation au travail.

Quand? Vendredi 7 octobre 2011 de 9h30 à 16h30

Où? Espace Solidarité – Rue de Namur, 47 – 5000 Beez

Inscriptions? dominique.losson@cepag.be, tél: 081 86 51 54

Infos et programme: www.cepag.be

Fiscalité automobile: 'verdir' le parc automobile et rectifier le tir au niveau social

Le 15 juillet 2011, le gouvernement flamand approuvait une modification de la taxe de mise en circulation (TMC) pour les voitures particulières. Les ministres MUYTERS (N-VA) et SCHAUVLIEGHE (CD&V) défendaient cette mesure parce qu'elle allait rendre le parc automobile plus vert. Le projet doit toutefois encore passer au parlement.

L'actuelle TMC est calculée en fonction de la puissance du moteur (chevaux fiscaux ou Kw) d'un véhicule. La nouvelle proposition abandonne cette piste et part sur des critères tels que la norme européenne, les émissions de CO₂, la présence ou non de filtre à particules, le type de carburant et l'âge du véhicule. A première vue, il s'agit de paramètres importants pour rendre le parc automobile plus vert.

Mais, ... il y a un mais. Dans la nouvelle formule, un montant de base forfaitaire est pris en compte pour tous les véhicules (exception faite des voitures électriques). De ce fait, toutes les voitures de la plus petite catégorie devront payer plus.

Pour le gouvernement flamand, la neutralité budgétaire était une condition essentielle. Les recettes restent donc plus ou moins les mêmes, mais les prévisions indiquent un glissement clair. Les véhicules d'occasion devraient ainsi payer nettement plus. Il en va de même pour les nouvelles petites voitures et les voitures familiales.

Les grands gagnants sont les véhicules au moteur très puissant, mais aussi très polluant. Bien que ces véhicules polluent

nettement plus que la moyenne, ils recevront le plus grand 'avantage' :

- prenons l'exemple d'une Citroën Berlingo (essence): TMC actuelle: 61,50 euros. Avec le nouveau système : 804,33 euros (= x13 !).
- pour une BMW série-5, TMC actuelle = 4957 euros, qui diminuerait à 664,31 euros.

En moyenne, pour une Citroën C3, une Renault Clio, une Ford Fiesta, la TMC sera multipliée par 4; pour des voitures de luxe de type Mercedes, Audi et BMW, elle diminuera de plus de la moitié. Il est vrai que les constructeurs de ces marques ont déjà fait des efforts pour rendre leur parc de voitures 'plus vert', mais les chiffres montrent que les émissions de CO₂ de ces véhicules sont toujours supérieures à la moyenne de 140gr/km, ce qui n'est pas le cas des petites voitures. La réforme est donc tout sauf verte ou sociale.

La FGTB flamande n'est pas satisfaite de cette réforme de la TMC et demande que le gouvernement flamand s'en tienne à son propre accord de gouvernement, qui implique que l'on introduirait un bonus/malus sur la TMC, selon les performances environnementales du véhicule. De plus, nous demandons que les voitures de société soient aussi taxées sur la base de leurs performances environnementales car pour le moment, elles ne relèvent pas de cette réglementation. Pour obtenir un parc automobile plus vert, il faut s'atteler aux grands pollueurs et récompenser les véhicules 'verts'.

bneyens@vlaams.abvv.be

Déplacements domicile-lieu de travail

Les déplacements entre le domicile et le lieu de travail sont importants pour chacun d'entre nous. C'est pourquoi, la FGTB flamande a repris ce point dans le PACT2020 entre le gouvernement flamand, les partenaires sociaux et la société civile.

Pour la conciliation de la vie privée et professionnelle, il est important que nous puissions nous rendre au travail rapidement, en toute sécurité et avec un moyen de transport de qualité. Dans ce cadre, l'ancienne ministre Kathleen VAN BREMPT a créé un 'pendelfonds' (fond des navetteurs) pour subsidier des projets innovateurs en matière de déplacements domicile-lieu de travail. Diverses propositions en sont déjà ressorties. Parmi elles, l'on notera évidemment les projets dans les zones portuaires de Gand (Max

Mobiel) et Anvers (I-bus + Max-Mobiel Linkeroever).

Ces projets nous apprennent que pour la mobilité, un fonctionnement qui va au-delà de l'entreprise, voire, si possible, du secteur, offre une plus-value. Y parvenir n'est certes pas évident, mais nous devons nous y préparer y compris au niveau syndical. La ministre CREVITS (CD&V) prépare dans cette optique un "decret shuttle" pour rendre les zonings industriels plus accessibles, en dehors des solutions de transport en commun classiques.

C'est pourquoi, la FGTB flamande participe au projet E-cosmos, avec les camarades allemands, espagnols et italiens pour apprendre de bonnes pratiques des autres pays en matière de déplacements domicile-lieu de travail.

bneyens@vlaams.abvv.be

Stakeholderforum flamand Rio+20

Les pouvoirs publics flamands organisent un forum pour impliquer les stakeholders et la société civile flamande dans le processus Rio+20.

L'international stakeholderforum, qui implique des stakeholders du monde entier dans la politique de développement durable et le PNUE, le programme de l'ONU pour l'environnement, y prendront la parole.

Dans la seconde partie, plusieurs ateliers sur des thèmes spécifiques seront organisés avec les stakeholders. Enfin, un débat sera organisé sur une économie durable et verte en Flandre.

Programme:

- introduction par le ministre-président Kris PEETERS ou par un collaborateur de Cabinet;
- président du jour et modérateur: Dirk BARREZ;
- discours principal par Derek OSBORN, Stakeholderforum Rio +20;
- préparations flamandes Rio +20, politique flamande de développement durable;
- commentaire PNUE: Initiative pour une économie verte;
- avis Rio +20 par les conseils consultatifs stratégiques;
- ateliers thématiques (stakeholders + société civile);
- débat sur une économie verte et durable avec notamment Caroline COPERS (FGTB flamande), Stephan CSOMA (Umicore), Bogdan VANDENBERGHE (11.11.11), Hans BRUYNINCKX (Bond Beter Leefmilieu). ...

Date: lundi 3 octobre 2011

*Pour plus d'informations:
www.serv.be*

Matinée d'étude sur la mobilité des travailleurs et la sécurité sociale

La FGTB organise une matinée d'étude au cours de laquelle madame Mireille JOURDAN, avocate, et monsieur Henri LOURDELLE, conseiller auprès de la CES, vous présenteront le cadre général des règlements de coordination, les nouveautés introduites par les nouveaux règlements avant d'aborder la situation des ressortissants d'Etats tiers. Une session de cette matinée sera également consacrée à l'examen de cas pratiques et du contentieux.

Date: le 4 octobre de

9.00 à 13.00

Lieu: ONSS, Place Victor Horta 11, 1060 Bruxelles

Inscriptions: auprès de antonella.alfeo@fgtb.be

Proposition de Directive ACCIS: DOIT mieux faire!

La Commission européenne (CE) a dernièrement déposé un projet de directive visant à créer une Assiette commune consolidée à l'Impôt sur les sociétés (ACCIS).

Avec ce texte, la CE développe une approche purement 'marché intérieur' visant à encourager la concurrence fiscale entre les Etats membres. Selon la CE, cette proposition ne vise pas à «avoir pour effet d'harmoniser les taux d'imposition. Une concurrence loyale en matière de taux d'imposition doit être encouragée. L'existence de taux d'imposition différents assure le maintien d'un certain degré de concurrence fiscale dans le marché intérieur (...) une concurrence fiscale loyale, fondée sur les taux, offre davantage de transparence et permet aux Etats membres de fixer leurs taux d'imposition tant en fonction de leur compétitivité sur le marché que de leurs besoins budgétaires.»

A l'heure où les contraintes budgétaires seront encore plus lourdes pour les

differents Etats membres, la CE met en avant les soi-disant bienfaits de la concurrence fiscale entre Etats membres et refuse donc de saisir l'occasion pour harmoniser les taux d'imposition.

En outre cette concurrence et les impacts budgétaires pour les Etats membres seraient encore renforcés par le caractère optionnel du régime de l'ACCIS.

Clairement si ce projet d'assiette commune consolidée va dans la bonne direction, il pêche sur deux points essentiels: l'absence de taux minimum et le caractère optionnel du régime.

Si ces manquements n'étaient pas comblés, la concrétisation d'un tel projet ne pourrait conduire qu'à une accentuation de la concurrence fiscale entre les Etats membres et à une dégradation de la contribution des entreprises aux finances publiques.

La FGTB fera le nécessaire pour relayer son approche de ce dossier éminemment important.

christophe.quintard@fgtb.be

RELATIONS INTERNATIONALES

Swaziland ou Egypte: droits syndicaux bafoués

Le 6 septembre a eu lieu l'anniversaire de l'indépendance du Swaziland. A cette occasion, une journée d'action internationale était prévue afin de dénoncer les violations des droits humains et syndicaux et l'absence de démocratie dans le pays. La FGTB s'est rendue devant l'ambassade afin de remettre une lettre de protestation à l'ambassadeur.

En Egypte, plusieurs mois après la révolution et malgré des changements positifs, la FGTB reste inquiète du maintien de lois réduisant les libertés syndicales. Une lettre a été adressée au Premier Ministre, Essam SHARAF, afin de lui signifier notre position

Désarmer pour développer

Une délégation du mouvement de la paix, de la FGTB, l'ACW et le professeur de politique internationale SAUER (Université d'Anvers) ont eu un entretien avec le premier ministre LETERME et le ministre des Affaires étrangères VANACKERE le 23 août dernier. L'initiative émanait de Abolition 2000, le réseau pour l'abolition des armes nucléaires. Nous attendons du gouvernement belge un engagement plus actif pour le retrait des armes nucléaires américaines de la Belgique.

Le stationnement des bombes nucléaires américaines sur le territoire européen constitue un anachronisme, leur retrait est nécessaire et politiquement réalisable. L'OTAN examine actuellement sa politique d'armes nucléaires dans le cadre de son «Deterrence and Defence Posture Review». Le résultat de cet examen devra être approuvé lors du prochain sommet de l'OTAN, qui se tiendra en mai 2012 à Chicago. Nous demandons que les ministres compétents donnent des directives claires à l'ambassadeur belge auprès de l'OTAN ainsi qu'à d'autres représentants auprès de cette organisation

pour travailler activement au retrait des armes nucléaires américaines du territoire européen.

Les ministres LETERME et VANACKERE ont reconnu que nos revendications et arguments étaient loin d'être radicaux ou extrêmes. Le ministre VANACKERE a souligné que l'abolition des armes nucléaires était non seulement un idéal, mais aussi un objectif politique du gouvernement.

Plus tôt dans l'année, Eddy VAN LANCKER, secrétaire fédéral de la FGTB, avait signé, avec plus de 150 représentants des organisations de la société civile, syndicats, représentants du monde universitaire et hommes politiques, le texte de plateforme «désarmer pour développer» d'Abolition 2000. Le texte plaide pour le retrait immédiat des armes nucléaires de Kleine Brogel et pour une Europe sans armes nucléaires d'ici 2015. Voilà qui montre clairement que les revendications du mouvement pour la paix sont largement portées.

Plus d'informations sur:
www.abolition2000.be

els.dirix@fgtb.be