

ECHO FGTB

La lettre d'information des services d'études de la FGTB et des Interrégionales ne paraît pas en juillet et août

E.R: Estelle Ceulemans • Rue Haute 42 • 1000 BRUXELLES
Bureau dépôt: Bruxelles X

sommaire

Numéro 01, janvier 2014

Economie

Du panier des ménages de 2006 au panier des ménages de 2014: quels changements?

Entreprises

VIH et travail

Politique sociale

Indemnités de licenciement et cumul avec allocations de chômage: notre combat a payé!

Ombuds social

Licenciement durant un congé pour soins palliatifs: calculée sur le salaire à temps plein

Echo région Bruxelles

Le Plan régional de développement durable est arrivé...

Echo région Wallonie

Le Plan Marshall 2022: une déclaration de bonnes intentions?

Echo région Flandre

Aucun accord sur l'activation jusqu'à 60 ans
Ne pas sanctionner les jeunes parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi

Europe

Stop au dumping social!

Relations Internationales

Le secteur privé au service du développement?

www.fgtb.be

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

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

Baromètre socio-économique

Comme chaque année, la FGTB sort son baromètre socio-économique. L'idée est de reprendre de façon accessible à tous les données-clés de notre économie et de mettre en lumière certains aspects pour analyser correctement la situation.

Nous subissons depuis plus de cinq ans une crise économique dont le monde du travail est le premier à faire les frais. La crise financière a placé les Etats dans une position de faiblesse. Le manque de moyens financiers réduit fortement leur marge de manœuvre. Et l'Europe ne fait pas mieux car il n'y a pas la volonté politique. Chaque pays joue la carte de la concurrence et celle-ci tire tout le monde vers le bas.

Les constats s'imposent à nous : la situation économique et sociale s'est fortement dégradée, la pauvreté s'est installée dans nos sociétés, les inégalités se creusent, ... Les taux de croissance très faibles de ces dernières années ne permettent pas de créer des emplois en suffisance. En effet, les politiques d'austérité ont affaibli les systèmes de protection sociale qui servent aussi d'amortisseur économique, réduit le pouvoir d'achat et anémié l'économie. Les politiques économiques dictées par l'Union Européenne ont misé sur la concurrence par les coûts en faisant pression sur les salaires. Le seul résultat obtenu a été de pénaliser la demande intérieure au point que l'on évoque aujourd'hui le risque de la déflation.

Durant cette crise, on ne s'est pas attaqué au véritable responsable de la perte de parts de marché de nos entreprises : leur sous-investissement dans la R&D et dans l'innovation. De même, on tarde à prendre le virage du développement durable potentiellement génératrice de millions d'emplois et d'économies d'énergie.

Les remèdes néolibéraux ont montré leurs limites. Il faut maintenant essayer le changement. Réhabiliter la solidarité comme porteur de croissance. Remettre à l'ordre du jour la réduction des inégalités par la redistribution des richesses via une réforme fiscale, plus efficace pour stimuler l'économie que la superposition d'avantages fiscaux qui déforcent et l'Etat et le dynamisme de l'économie.

Pour la FGTB, ces constats ne sont pas une fatalité. Des alternatives et des solutions existent à de nombreux niveaux et il est urgent de les mettre en œuvre.

Premièrement, les atteintes portées aux salaires et aux allocations sociales doivent cesser. Il faut garantir le mécanisme d'indexation automatique, une réelle liberté de négociation des salaires et l'octroi de 100% de l'enveloppe de liaison au bien-être des allocations sociales.

Deuxièmement, la FGTB revendique une fiscalité plus juste par le biais d'une grande réforme qui vise à rééquilibrer la fiscalité sur le travail avec celle sur les autres sources de revenus et renforcer le caractère progressif de l'imposition. Le préalable reste évidemment la transparence fiscale qui doit être mise en oeuvre via une Global Tax On Web.

Enfin, il est temps d'imprimer une vision plus positive de l'enjeu du vieillissement. Il doit être vu positivement dans la mesure où de nouveaux besoins créeront de nouveaux emplois

ECONOMIE

Du panier des ménages de 2006 au panier des ménages de 2014: Quels changements?

Nouveaux barèmes du précompte professionnel et adaptation du module de calcul sur le site FGTB.be

Les nouveaux barèmes du précompte professionnel qui sont d'application à partir du 1er janvier 2014, basés sur l'AR du 15 décembre 2013 et publiés au Moniteur belge du 18 décembre 2013, sont repris sur www.fgtb.be.

Les montants du précompte ont été indexés. On peut s'étonner du manque de véritables nouveautés, cette année. En effet, on pouvait s'attendre à voir augmenter le pourcentage de la réduction du précompte accordée aux travailleurs qui ont droit à une diminution des cotisations sociales personnelles. De fait, dans le cadre du plan de relance fédérale, cette réduction a été portée de 8,95 % à 14,40 % du montant du bonus à l'emploi réellement accordé. Toutefois, il semble que cette mesure n'entrera en vigueur que le 1er avril 2014. Chose étonnante pour une mesure ayant un impact sur l'impôt dû.

Le barème du précompte professionnel reflète l'impôt qui sera dû en 2014 sur la base des barèmes en vigueur sur les rémunérations, pensions et prépensions payées par mois.

Une simple règle de trois est appliquée pour les salariés qui sont payés par 15 jours ou à la semaine.

Le module de calcul du salaire net qui se trouve sur notre site a bien évidemment également été adapté, pour tenir compte des nouveaux barèmes qui sont appliqués aux rémunérations à partir de ce 1er janvier 2014.

Grande réforme de l'indice des prix à la consommation

La commission de l'indice a finalisé ses travaux sur la grande réforme de l'index fin décembre 2013, huit ans après la dernière grande réforme de 2006.

Cette commission est une commission d'avis au sein du SPF Economie et dans laquelle siègent les représentants des syndicats et des employeurs, des représentants du monde académique et l'Administration.

Pour rappel, cette réforme a eu lieu dans un contexte particulier puisque fin 2012, le Ministre de l'Economie avait pris des mesures qui visaient à modifier la manière de calculer l'indice, ceci sans tenir compte de l'avis unanime qui avait été rendu par la Commission de l'indice en 2011 qui précisait qu'il n'y aurait pas de mini-réforme en 2012.

Les mesures suivantes avaient été prises fin 2012 :

- calcul de l'indice des services de télécommunication en tenant compte de la part de marché des différentes formules tarifaires (au plus tard en janvier 2014 mais si possible plus tôt) ;
- utilisation des données scannées des supermarchés pour calculer l'indice des produits alimentaires et ménagers (dans le cadre de la réforme de l'indice) ;
- prise en compte des soldes (dès janvier 2013) ;
- recours à l'approche paiement pour les contrats fixes pour l'électricité, le gasoil de chauffage et le gaz (dès janvier 2013).

Les principales décisions prises dans le cadre de la grande réforme sont commentées ci-dessous. Celles-ci sont prises en compte depuis le 1er janvier 2014 dans le calcul de l'indice.

En ce qui concerne la source du schéma de pondération, l'enquête sur le budget des ménages continue à être utilisée pour le calcul de l'indice. Une proposition consistant à utiliser les données des comptes nationaux avait été formulée par l'Administration, cependant, cette proposition n'a, jusqu'ici, pas fait consensus au sein de la Commission de l'indice. Les différences entre les comptes nationaux et l'enquête sur le budget des ménages feront l'objet d'une analyse approfondie dans le courant de 2014.

Concernant le témoin des loyers, l'indice prendra désormais mieux en compte ce témoin qui représente une partie substantielle de la dépense des ménages. Cette amélioration sera possible grâce à l'exploitation des données du cadastre (enregistrement des baux de location). De plus, l'administration analyse la possibilité d'envoyer des enquêteurs récolter l'information lorsque les locataires ne répondent pas à l'enquête. L'accroissement de l'échantillon (via l'exploitation des données du cadastre) ainsi que la nouvelle méthodologie proposée devraient aboutir à une meilleure représentativité de ce témoin.

A partir de 2014, l'indice ne sera plus basé sur un indice fixe durant 8 ans. Cette réforme a confirmé le passage vers un indice en chaîne. Ce système de calcul de l'indice permet des adaptations plus fréquentes de l'indice. Nous soulignons que pour la FGTB, l'indice doit rester un outil de mesure neutre, le plus précis possible (même s'il ne peut pas être exhaustif) de l'évolution du coût de la vie en Belgique. De ce fait, bien que le passage vers un indice en chaîne permette, en théorie, une adaptation annuelle du panier de l'indice, nous veillerons à ce que les réformes ultérieures respectent bien les cadres définis. Nous n'accepterons pas que l'indice soit utilisé comme moyen à des fins politiques.

Dans le cadre de cette réforme, le témoin des services de télécommunication a également été revu car il ne correspondait plus à la réalité, le poids de la téléphonie fixe y était surestimé. A partir de janvier 2014, ce témoin tiendra compte des différentes formules tarifaires ainsi que des parts de marché des différents opérateurs présents sur le marché belge.

Finalement, en ce qui concerne le passage vers les scanners data, le système ne sera pas opérationnel avant janvier 2015.

Nous rappelons également qu'en ce qui concerne la liaison entre l'indice et l'évolution des salaires, depuis 1994, les salaires n'évoluent plus au même rythme que l'inflation puisqu'ils évoluent en fonction de l'indice santé.

Plus de renseignements seront fournis dans brochure qui paraîtra prochainement et qui sera disponible sur le site www.fgtb.be.

■ ENTREPRISES

VIH et travail

Le 26/10/2013, la FGTB a participé à une journée d'étude de la Plateforme prévention sida sur la lutte contre les discriminations des personnes séropositives dans le secteur du travail et le domaine médical.

Rappel du cadre légal et constats :

Au niveau international

Recommandation 200 de l'OIT

Adoptée par une commission tripartite en juin 2010, la recommandation 200 de l'OIT est le premier instrument des droits de l'homme sur le VIH/SIDA dans le monde du travail. Tous les travailleurs sont couverts, tant dans le secteur privé que public, y compris les stagiaires, les bénévoles et les demandeurs d'emploi.

La recommandation vise à encourager l'intégration des séropositifs dans leur lieu de travail et à interdire les pratiques discriminatoires lors de l'embauche. Les personnes porteuses du VIH ou de maladies liées au VIH doivent être autorisées à continuer à exercer leur travail aussi longtemps qu'elles en sont médicalement capables et avoir droit à des aménagements raisonnables de leurs conditions de travail.

En Belgique

Loi sur le Bien-être au travail du 4 août 1996

Le conseiller en prévention ou médecin du travail, informe l'employeur de l'aptitude, de l'aptitude conditionnelle (travail adapté) ou de l'inaptitude du travailleur à effectuer sa fonction. Il est indépendant et soumis au secret professionnel. Il ne révèle en aucun cas un diagnostic, ni à l'employeur, ni aux ressources humaines.

Bémol : l'inclusion des services externes de prévention et protection au travail (médecine du travail) dans de grands groupes portant le même nom et assurant également le secrétariat social par exemple (ressources humaines) contribue aux confusions et craintes potentielles des travailleurs à divulguer certaines informations cruciales au suivi de leur santé et à l'adaptation éventuelle de leur poste/temps de travail.

Loi Mahoux du 18/01/2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail.

Elle concerne les travailleurs et les candidats travailleurs. Les tests biologiques, examens médicaux et collectes d'informations orales ne peuvent être effectués pour d'autres considérations que celles tirées de ses aptitudes actuelles et des caractéristiques spécifiques du poste à pourvoir. En vertu de ce principe, est notamment interdit le test de dépistage de l'infection par le VIH.

La marge pour les exceptions est très restreinte. La procédure est stricte et confidentielle et s'initie sous réserve de l'accord du travailleur. En cas d'exception, les tests ne sont demandés et exécutés que par le médecin du travail.

Loi anti-discrimination du 10/05/2007

En cas de licenciement jugé comme discriminatoire, la procédure judiciaire prévoit un renversement de la charge de la preuve, l'employeur devant prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Notons qu'en cas de harcèlement sur le lieu de travail potentiellement lié à l'état de santé du travailleur, l'AR du 17/05/2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail est d'application.

Leviers pour nos représentants en entreprise

Retour au travail et adaptation du poste de travail

Il faut vérifier la politique de l'employeur en matière de réinsertion des travailleurs en incapacité partielle ou totale. Plus longtemps un travailleur est écarté de l'entreprise, plus les chances d'un retour au travail s'amoindrissent.

Quid des travailleurs potentiellement exposés au travail au virus du SIDA ?

Pour rappel, il n'y a aucun risque de transmission dès lors que les précautions universelles (gants) sont mises en place.

Ces précautions sont parfois mal appliquées par les travailleurs soumis à des pressions trop importantes. Des délais trop serrés, un manque de personnel, des équipements de travail et de protection inappropriés peuvent, par exemple, mettre en danger le personnel soignant ou logistique exposé. Le recours à une trithérapie post-exposition reflète un échec inadmissible de la politique de prévention de l'employeur.

caroline.verdoot@fgtb.be

Les droits de l'homme: un défi pour les entreprises?

Tous les délégués actifs dans des entreprises multinationales sont confrontés avec la manière dont celles-ci se positionnent et appliquent les droits de l'homme dans leurs activités. C'est pourquoi, le Point de contact belge de l'OCDE, organisme tripartite où siège la FGTB, organise le 4 février 2014 au SPF économie un court séminaire pratique pour présenter et débattre des «droits de l'homme, un défi particulier pour les entreprises».

Les entreprises Colruyt, Besix JBC et Solvay viendront y présenter la façon dont ils relèvent ce défi en pratique. Vous pourrez entendre notamment Kirstin DREW du TUAC qui défend les positions syndicales à l'OCDE. En pratique, le séminaire se déroulera de 17h à 19h au SPF Economie au City atrium C, Rue du progrès 50 à 1210 Bruxelles (tout près de la place Rogier et de la gare du nord). Attention, aucune traduction n'est prévue.

Il faut s'inscrire obligatoirement auprès du SPF pour le 28 janvier à l'adresse mail suivante: externcom@economie.fgov.be

Pour plus d'information, contactez votre centrale ou jean-luc.struyf@fgtb.be

Plafonds salariaux et montants des CCT 17 et 46: pas de changement

Comme tous les ans, le CNT s'est penché sur la détermination du coefficient de revalorisation applicable aux montants prévus par les CCT 17 (prépension) et 46 (travail de nuit) afin de lier ces montants à l'évolution des salaires conventionnels.

A notre grand regret, nous avons dû constater que l'évolution des salaires conventionnels au cours de la période de septembre 2012 à septembre 2013 était trop faible pour déterminer un coefficient.

En effet, pour les ouvriers, la hausse des salaires conventionnels n'était que de 0,13% et pour les employés de 0,01%! Les ouvriers représentent 64,44% des prépensionnés, les employés 35,55%. Le calcul global selon les poids respectifs (0,0013 x 0,644) + (0,0001 x 0,355) donnait comme résultat 0,00087, soit une augmentation de 0,087%!

Dans ces conditions, les partenaires sociaux ont jugé plus intelligent de ne pas fixer de coefficient pour 2014 et de calculer fin 2014 un coefficient pour 2015 basé sur une période de deux ans (de septembre 2012 à septembre 2014).

Conclusion: pour 2014, les plafonds salariaux et les montants prévus par les CCT 17 et 46 restent donc inchangés.

POLITIQUE SOCIALE

Indemnités de licenciement et cumul avec allocations de chômage: notre combat a payé!

Dans le cadre des décisions budgétaires de 2013, le gouvernement avait pris une mesure anti-fraude en assujettissant les indemnités d'éviction et les indemnités payées dans le cadre d'une clause de non-concurrence ainsi que certaines indemnités de protection (dont celles payées aux travailleuses enceintes) à des cotisations ONSS.

L'ONSS avait ensuite élaboré un AR inversant totalement la logique: toutes les indemnités payées dans le cadre d'un licenciement seraient désormais (à partir du 1er octobre 2013) assujetties à l'ONSS.

Quatre exceptions étaient prévues:

1. Les indemnités sanctionnant le non-respect de l'article 63 et ce jusqu'au 31 décembre 2013.
2. Les indemnités dans le cadre d'un licenciement collectif CCT n° 10 (= maximum 4 mois d'indemnités complémentaires RCC).
3. Les indemnités de fermeture.
4. Les dommages et intérêts moraux accordés dans le cadre d'un jugement ou d'un arrêt.

L'ONEM avait profité de l'occasion pour aligner la notion de salaire qu'il utilisait sur la notion de salaire appliquée par l'ONSS moyennant une adaptation de l'AR chômage.

Résultat: toutes les indemnités de licenciement assujetties à partir du 1er novembre à l'ONSS ne seraient plus cumulables avec des allocations de chômage!

Cela ne manqua pas de créer beaucoup d'inquiétudes sur le terrain et plus particulièrement dans les entreprises en restructuration.

On avait d'abord élaboré un régime transitoire exonérant du nouveau régime les indemnités payées dans le cadre d'un licenciement annoncé avant le 31 octobre 2013 et notifié avant le 31 décembre 2013.

Notre combat a payé: le Moniteur belge du 31 décembre 2013 a publié deux AR rétablissant la situation antérieure.

Le gouvernement a ainsi fait marche arrière en revenant au régime existant avant le 1er octobre 2013, excepté pour les indemnités d'éviction et les indemnités payées dans le cadre d'une clause de non-concurrence qui sont dorénavant assujetties à l'ONSS et ne sont donc plus cumulables avec des allocations de chômage.

Toutes les autres indemnités restent soumises au régime qui existait avant l'entrée en vigueur du régime controversé (1er octobre 2013 ONSS ou 1er novembre 2013 chômage).

Les indemnités suivantes continuent à relever de l'ancien régime et restent donc cumulables avec des allocations de chômage:

- a. Toutes les primes en plus des indemnités de préavis légales et conventionnelles: assujetties à l'ONSS comme dans le passé, mais cumulables avec des allocations de chômage.
- b. Indemnités de protection payées dans le cadre du licenciement d'une travailleuse enceinte, d'un conseiller en prévention, d'un travailleur en crédit-temps, d'un délégué syndical (à l'exception des délégués au CE/CPPT): pas de cotisations ONSS et cumulables avec des allocations de chômage.
- c. Dédommagements moraux: restent cumulables.
- d. Indemnités dans le cadre de l'article 63: pas d'ONSS et cumulables.

La FGTB a mis tout en œuvre pour rétablir la situation existante et y est parvenue avec l'aide des ministres socialistes. Toutes les indemnités (à l'exception des deux indemnités mentionnées plus haut) touchées par le travailleur dans le cadre d'un licenciement, étaient et restent cumulables avec des allocations de chômage.

hilde.duroi@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Licenciement durant un congé pour soins palliatifs: calculée sur le salaire à temps plein

Lorsque vous êtes licencié alors que vous avez réduit vos prestations dans le cadre d'un congé pour soins palliatifs, votre indemnité de préavis doit être calculée sur votre salaire à temps plein. Voilà ce qu'a statué la Cour constitutionnelle le 5 décembre 2013 en réponse à deux questions préjudiciales posées par le tribunal du travail de Bruxelles.

La défenderesse dans cette affaire avait souligné qu'en cas de congé parental, l'indemnité de préavis était également calculée sur le salaire à temps plein. La Belgique avait d'ailleurs été condamnée par la Cour de justice européenne dans un tel dossier et avait été obligée d'adapter sa législation. D'autre part, il s'agit d'un congé non voulu et, d'après la défenderesse, la situation est la même que celle d'un travailleur qui reprend le travail à temps partiel et pour qui il est tenu compte, lorsqu'il est licencié, du salaire à temps plein puisque le travailleur en question se trouve dans l'impossibilité de travailler à temps plein.

Le premier argument n'a pas été retenu par la Cour, contrairement au deuxième. La Cour constitutionnelle a conclu que, dans ce cas, l'indemnité de préavis doit être calculée sur le salaire à temps plein. Le délai de préavis tient d'ailleurs automatiquement compte de l'occupation à temps plein.

Cela signifie donc, en pratique, qu'en cas de licenciement intervenant pendant une période d'occupation à temps partiel dans le cadre d'un congé parental ou d'un congé pour soins palliatifs, l'indemnité de préavis doit nécessairement être calculée sur le salaire à temps plein. Dans le cas d'une interruption complète, il est automatiquement tenu compte du salaire à temps plein.

En revanche, un problème se pose dans le cas d'un congé pour raisons médicales (un congé pour soins). Dans ce seul cas, il ne sera tenu compte que du salaire à temps partiel, et ce jusqu'à ce que la Cour constitutionnelle se penche sur cette question.

celien.vanmoerkerke@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Le Plan régional de développement durable est arrivé...

Dès sa création, la Région de Bruxelles-Capitale a décidé, par ordonnance, de se doter d'un «projet de ville», au travers d'un plan régional de développement (PRD), c'est-à-dire d'un ensemble de cartes et d'objectifs à atteindre, permettant de tracer à longue échéance les nouveaux visages de Bruxelles (sur 10 à 20 ans). Le premier PRD a été adopté en 1995 par le Parlement régional, après consultation des «forces vives». Une deuxième version a été adoptée en 2002.

Le Gouvernement régional vient d'adopter la troisième mouture, le plan régional de développement durable (PRDD), qu'il soumet aujourd'hui à l'avis des interlocuteurs sociaux.

Le plan vise à doter la Région d'un projet qui réponde aux nouveaux défis régionaux identifiés: essor démographique, emploi, formation et enseignement, environnement, lutte contre la dualisation de la ville et pauvreté, mobilité, internationalisation de la Ville-Région.

Quatre objectifs prioritaires sont proposés:

1. une production ambitieuse de logements adaptés;

2. le développement d'équipements collectifs et d'un cadre de vie agréable et attractif;
3. le développement de secteurs et de services porteurs d'emplois, d'économie et de formation;
4. l'amélioration de la mobilité comme facteur du développement durable.

Le plan s'appuie délibérément sur la fonction internationale de Bruxelles et cherche à optimiser le rôle de capitale multiple de Bruxelles y compris dans sa dimension multiculturelle. Il ne se limite pas au seul espace bruxellois mais vise à valoriser aussi la zone métropolitaine. Il mobilise l'ensemble du territoire, d'une part en reconstituant de larges zones de développement en six territoires et d'autre part en insufflant une dynamique de quartier propre à construire une ville de proximité soucieuse de rencontrer les aspirations et les attentes de ses habitants. La FGTB de Bruxelles prend actuellement connaissance du PRDD et y réagira prochainement.

*sarah.vandoosseleare@fgtb.be
& eric.buyssens@fgtb.be*

Formation sur le rôle de l'Auditorat du Travail

Le SPF emploi organise le 14/02/2014 un séminaire intitulé «L'Auditorat du Travail: pierre angulaire des juridictions du travail autonomes?». L'objectif est de faire le point sur le rôle des Auditorats du travail compte tenu du nombre croissant de missions qui leur ont été confiées depuis leur création il y a plus de 40 ans.

Renseignements sur le site du SPF Emploi: www.emploi.belgique.be

Campagne contre la chasse aux chômeurs

La FGTB Bruxelles a décidé d'intensifier sa campagne contre la chasse aux chômeurs sur quatre revendications:

1. la suspension de la procédure de sanction des chômeurs, tant que persistent les manques d'emplois convenables et de formations;
2. le retrait des mesures de dégressivité des allocations de chômage et de limitation dans le temps des allocations d'insertion;
3. l'inversion du paradigme des politiques d'activation (sortir de l'individualisation de la responsabilité du chômage et faire prévaloir une responsabilisation de la collectivité);
4. le rejet du nouvel accord de coopération relatif à l'accompagnement et du suivi actif des chômeurs.

Vendredi 24 janvier 2014 - Séminaire d'actu du Cepag

*«Extrême gauche et extrême droite:
les dangereux amalgames»
«Tous les mêmes!»
«Les extrêmes se rejoignent!»*

*Qui n'a pas entendu de telles
réflexions autour de lui? Simples
réflexions de «café du commerce»?
Peut-être mais...*

*Derrière ces propos anodins, se
cache un brouillage des repères
politiques dangereux pour la
démocratie. Un brouillage parfois
entretenu volontairement par celles
et ceux qui veulent décrédibiliser
toute alternative progressiste au
capitalisme ambiant.*

*En effet, de tels «rapprochements»
n'ont aucun sens politiquement
parlant et ne font que semer le
trouble dans les esprits à l'heure
de poser des choix électoraux et de
société.*

*Pour parler de ces enjeux
fondamentaux et débattre de cette
problématique:*

*Jean FANIEL, directeur du CRISP
(Centre d'information et de
recherche socio-politiques)*

*Daniel RICHARD, Secrétaire régional
de la FGTB Verviers & Communauté
germanophone*

*Les séminaires d'actualité du
Cepag ont lieu de 9h30 à 12h30*

*à l'Espace Solidarité,
rue de Namur 47, 5000 Beez*

Inscriptions: cepag@cepag.be

Infos: www.cepag.be

ECHO REGION WALLONIE

Le Plan Marshall 2022: une déclaration de bonnes intentions?

Nouveau venu dans la famille «Marshall», la version 2022 succède au «Plan Marshall» premier du nom et au «Plan Marshall 2.Vert».

Il s'agit en réalité d'une version retravaillée de la dynamique «Horizon 2022» présentée aux interlocuteurs sociaux pour la première fois en octobre 2012.

Pour rappel, cette dynamique visait à répondre à quatre défis majeurs auxquels la Wallonie est (ou va être) confrontée: les changements institutionnels, la modification de la Loi spéciale de financement, l'évolution économique, les financements européens.

L'objectif de ce nouveau Plan Marshall est le «redéploiement vers une croissance durable créatrice d'activités et d'emplois de qualité».

Quelques remarques générales de la FGTB wallonne

1. Le timing

Selon la FGTB wallonne, le PM 2022 arrive de façon prématurée car l'évaluation de l'actuel Plan Marshall 2.Vert est encore en cours. Le Gouvernement se prive ainsi d'informations essentielles afin d'améliorer, de corriger, voire de suspendre les mesures qui n'auraient pas produit pleinement leurs effets.

2. Le budget

Pour financer le Plan Marshall 2022, différentes sources de financement seraient mobilisées parmi lesquelles les budgets du PM 2.Vert, les budgets classiques wallons, ...

Il convient d'insister sur le fait qu'une partie du financement du PM 2022 le sera via les budgets classiques wallons. Compte-tenu des impacts particulièrement négatifs de la future Loi spéciale de financement, des efforts budgétaires imposés à l'Entité II et des diverses réglementations européennes relatives au budget, il est fort à craindre que les moyens que la Région wallonne pourra injecter dans ce plan soient limités. Il conviendra donc d'être particulièrement attentif à la ventilation budgétaire qui sera proposée par mesure, et ce afin que ce PM 2022 ne soit pas qu'une déclaration de bonnes intentions.

3. Les transferts de compétences

Bien que la problématique du transfert des compétences soit partiellement prise en compte dans certains chapitres du Plan, certains transferts essentiels (fiscalité, santé ou aide aux personnes) sont totalement absents. Sachant que le transfert des compétences dans ces matières offre l'opportunité de repenser globalement les politiques mises en œuvre et de réfléchir à l'affectation la plus judicieuse des moyens transférés, il paraît essentiel de les intégrer au Plan censé assurer le redéploiement de la Région.

Les politiques publiques doivent donc être repensées dans leur ensemble, au lieu d'organiser les matières transférées séparément. Il convient donc de réfléchir en terme de transversalité et non d'accentuer un compartimentage des compétences qui serait contreproductif en terme de développement économique et social de la région.

4. Un nouveau venu dans le Plan Marshall: l'enseignement

Pour la première fois, il y a un lien fort entre l'enseignement et le redéploiement régional. L'objectif est d'assurer une meilleure articulation entre l'enseignement, la formation et les réalités de terrains.

L'inscription de l'enseignement dans un plan de développement régional constitue, selon nous, un premier pas vers la régionalisation de cette compétence. En effet, des réalités de terrain différentes d'une Région à l'autre nécessitent une adaptation de l'offre d'enseignement afin que celui-ci serve de levier à la dynamique de redéploiement régional.

La FGTB wallonne a pris position et émis certaines remarques plus spécifiques notamment sur la place des interlocuteurs sociaux, les pôles de compétitivité, la politique scientifique, l'éducation et la formation, l'emploi ou encore l'accueil des enfants.

La position complète de la FGTB wallonne est consultable sur:
www.fgtb-wallonne.be/notes/positions

gianni.infanti@fgtb-wallonne.be

■ ECHO REGION FLANDRE

Aucun accord sur l'activation jusqu'à 60 ans

Contrairement à ce que suggère le Ministre flamand du travail Philippe MUYTERS (N-VA), il n'y a pas d'accord avec les partenaires sociaux sur l'extension de l'approche spécifique des demandeurs d'emploi plus âgés à la catégorie d'âge des 58 - 60 ans.

Fin décembre, le Ministre MUYTERS a déclaré que l'accompagnement des chômeurs âgés serait étendu à partir du 1er avril 2014, à la condition opérationnelle que le VDAB se soit préparé à améliorer la qualité de l'accompagnement et à prévoir la capacité nécessaire.

C'est faux. Au sein du SERV, il a uniquement été décidé que le VDAB réalise ces conditions opérationnelles d'ici le 1er avril et qu'on prenne ensuite une décision. Cette condition est nécessaire et absolue.

La FGTB flamande souhaite d'abord une évaluation des améliorations qualitatives

de l'approche existante. Nous estimons que l'approche des chômeurs âgés doit effectivement être corrigée, mais cela ne peut pas engendrer d'obligations supplémentaires.

Nous sommes favorables à l'accompagnement des chômeurs âgés dans la recherche d'un emploi, mais contre un accompagnement symbolique qui doit donner l'impression que des efforts sont fournis, alors qu'en réalité aucun accompagnement sur mesure n'est prévu. Au sein du SERV, nous sommes arrivés à un accord sur la correction de l'accompagnement des demandeurs d'emploi de 50 à 58 ans. Mais nous continuons à nous opposer à une extension de l'activation jusqu'à 60 ans.

Contrairement à ce que dit le Ministre MUYTERS, il n'est donc pas question d'une extension automatique entrant en vigueur au 1er avril 2014.

pdiepvents@vlaams.abvv.be

Ne pas sanctionner les jeunes parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi

Apartir du 1er janvier 2015, des dizaines de milliers de jeunes perdront leurs allocations. Non pas parce qu'ils ne cherchent pas du travail, mais parce qu'ils n'en trouvent pas. La FGTB flamande exige la suppression immédiate de cette mesure absurde et injuste.

Les jeunes concernés sont les jeunes ayant quitté l'école qui reçoivent une allocation d'insertion de 500 euros par mois en moyenne. En 2012, l'Etat fédéral a limité le droit à cette allocation à maximum trois ans. En 2015, des dizaines de milliers de jeunes seront donc obligés de se tourner vers les CPAS.

Ceci risque de donner lieu à un bain de sang social. Il est tout simplement absurde de sanctionner les jeunes parce qu'ils ont la malchance de ne pas trouver un emploi. Car il s'agit bel et bien de jeunes qui ont déjà prouvé leur volonté de trouver un travail, sans quoi ils ne recevraient de toute façon pas d'allocation d'insertion. Donc, même les jeunes qui font de leur mieux se retrouveront sur la touche.

C'est pourquoi, avec la FGTB fédérale, la FGTB flamande exige du gouvernement fédéral la suppression immédiate de la mesure visant à stopper le bénéfice des

allocations d'insertion après trois ans. Sans cela, un groupe important risque de se retrouver dans une plus grande pauvreté.

Ce n'est pas que ces jeunes n'aient jamais travaillé sur trois ans... Faute de mieux, ils peinent généralement d'un intérim de courte durée à l'autre. Le problème est que les jeunes qui se retrouvent dans ces emplois ne travaillent pas suffisamment longtemps pour se constituer des droits. Il faut en effet comptabiliser 312 jours de travail. Si ce chiffre n'est pas atteint, les allocations s'arrêteront au bout de trois ans. Mais le plus absurde est que bien souvent, ces jeunes ne bénéficient pas de l'accompagnement du VDAB : ils travaillent trop peu pour sortir du système des allocations d'insertion, mais parfois aussi trop pour pouvoir bénéficier de l'accompagnement du VDAB.

C'est pourquoi, la FGTB flamande exige qu'il y ait plus d'accompagnement vers un emploi durable de façon à ce que chacun puisse se constituer des droits en sécurité sociale. Le but n'est évidemment pas que les jeunes avec allocations d'insertion obtiennent une allocation de chômage, mais bien un emploi convenable.

pdiepvents@vlaams.abvv.be

Après-midi d'études sur le travail effectué dans de bonnes conditions

Un 'travail effectué dans de bonnes conditions' implique que le travailleur aime son travail, apprenne plus, reste plus longtemps actif et soit moins souvent malade.

Le travail effectué dans de bonnes conditions est important pour les travailleurs, les entreprises et les organisations. Il s'agit d'un travail qui n'est pas source de stress, qui est motivant et qui permet de concilier vie privée et vie professionnelle.

Le SERV (le conseil socio-économique de la Flandre) contrôle tous les trois ans les bonnes conditions du travail en Flandre. Cette étude constitue une importante source d'informations. Les chiffres sont consultables sur www.werkbaarwerk.be (en néerlandais uniquement).

Que font les responsables RH, les chefs d'entreprise, les délégués syndicaux, les conseillers en prévention, les consultants et les spécialistes de l'organisation pour rendre le travail plus agréable?

A quels aspects peut-on s'atteler? Comment organiser la concertation? Quel est le lien entre politiques de compétences, carrière, changement d'organisation et travail effectué dans de bonnes conditions? Quels instruments peut-on utiliser?

Durant cet après-midi d'études, l'accent sera mis sur la pratique. Les partenaires du projet présenteront des exemples à suivre et discuteront de ce qui pourrait fonctionner dans votre organisation.

Quand? Le mardi 18 mars 2014, de 12h30 à 17h.

Où? Den Bell, Francis Wellesplein 1, 2018 Antwerpen.

Plus d'informations:
blauwers@serv.be

*Inscriptions via
www.vov.be/kalender*

Mobilisations: une nouvelle voie pour l'Europe!

Au mois de novembre, les syndicats européens réunis à la CES ont établi un plan d'investissement pour une nouvelle Europe, basé sur une politique industrielle durable et des emplois de qualité.

Afin de le porter et le concrétiser, deux dates importantes de mobilisation sont annoncées. Le 19 mars aura lieu un Sommet Européen Alternatif des leaders syndicaux, la veille du sommet de printemps des chefs d'Etat et de Gouvernement. Le 4 avril, c'est dans la rue que les syndicats se mobiliseront pour une grande euro-manifestation à Bruxelles au moment où le Parlement européen se préparera à élire ses nouveaux membres.

#Zérodiscrimination

Le SETCa et UNI Afrique s'attaquent à la problématique du sida dans le monde du travail en Afrique. Différents syndicats africains affiliés à UNI s'unissent pour obtenir des employeurs des conventions sida pour, entre autres, lutter contre les discriminations et promouvoir le dépistage volontaire.

Ce projet qui fait partie du programme de coopération syndicale de la FGTB a déjà obtenu plusieurs victoires syndicales en Afrique du Sud, au Kenya et travaille maintenant avec la Côte d'Ivoire et le Sénégal notamment.

Il s'inscrit dans la feuille de route du Programme commun des Nations Unies sur le VIH sida, ONUSIDA: «zéro nouvelle infection au VIH – zéro discrimination – zéro décès dû au sida».

■ EUROPE

Stop au dumping social!

Le 9 décembre dernier, l'Union européenne avait l'occasion de marquer le coup dans la lutte contre le dumping social. La directive européenne relative au détachement des travailleurs se négociait en effet lors du Conseil Emploi, Politique Sociale, Santé et Consommateurs (EPSCO) réunissant les Ministres de l'emploi. Les objectifs de la directive sont principalement d'améliorer la mise en œuvre des conditions de travail des travailleurs détachés, via notamment une meilleur coopération entre Etats membres et de prévoir des garanties pour protéger les droits de ces travailleurs. Les syndicats européens ont réalisé un important travail de lobbying pour que le compromis de directive aille dans un sens favorable à la lutte contre le dumping social, en revendiquant notamment que les Etats membres aient la possibilité d'imposer tout contrôle qu'ils estiment opportun afin de réduire les abus et d'instaurer un système de responsabilité solidaire contraignant.

La FGTB s'était d'ailleurs mobilisée le 9 décembre, soutenant l'action de la Fédération Européenne des Travailleurs du Bois et du Bâtiment, afin que l'Europe ne tende pas vers un niveling par le bas des normes sociales. L'accord montre des avancées importantes notamment au sujet des mesures de contrôle (ce qui permet de maintenir le système belge LIMOSA) mais il est par contre insuffisant en ce qui concerne la responsabilité solidaire. Il est donc important de rester mobilisé : il faut maintenir les acquis mais continuer à faire pression pour que le texte soit amélioré.

Le 13 février prochain aura lieu un sommet social réunissant les chefs de Gouvernement du Benelux. Avec nos camarades des Pays-Bas et du Luxembourg, nous avons décidé d'apporter une dimension syndicale à l'événement en déposant un mémorandum ciblant notamment les problèmes de dumping social spécifiques au Benelux.

*jean-francois.macours@fgtb.be
sophie.grenade@fgtb.be*

■ RELATIONS INTERNATIONALES

Le secteur privé au service du développement?

On parle de plus en plus de la cohérence et du rôle du secteur privé dans les politiques de développement. Alors que l'Aide représentait 70% des flux financiers Nord-Sud en 1970, elle ne pèse plus que 13% aujourd'hui. Les flux financiers émanant du commerce, des investissements, des prêts et des envois de migrants, représentent la plupart des flux entrant dans les pays en développement. Par ailleurs, une étude du Tax Justice Network souligne que pour chaque euro d'Aide versé en 2008, dix euros ont quitté les pays en développement pour les paradis fiscaux. Dans ce contexte, la cohérence des politiques en faveur du développement apparaît comme un défi majeur sur la scène internationale. En Belgique, le gouvernement fédéral a approuvé fin 2013 une série de réforme en ce sens. Ainsi, le projet de loi qui réforme la société belge d'investissement pour les pays en développement (BIO) a été adopté par la chambre en décembre dernier.

La FGTB se réjouit du fait que ce texte réponde positivement aux propositions formulées en front commun avec les acteurs du développement. En effet, les compétences de BIO sont élargies et lui permettent d'investir dans l'économie sociale, dans des projets contribuant à la lutte contre les changements climatiques ainsi que dans les entreprises dont l'objet est de fournir des services de base à la population. De plus, BIO ne peut plus investir dans des fonds qui transiteront par des comptes offshore et ses activités seront limitées aux objectifs de la loi sur la coopération au développement. Cependant, la FGTB restera très attentive à ses autres revendications et à la mise en pratique de ce texte. Le développement du secteur privé est potentiellement positif pour les pays en développement, mais à condition que cela concerne des entreprises créant des emplois décents et respectant les normes sociales et environnementales.

laurent.atsou@fgtb.be