

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: Jean-Marie De Baene • Rue Haute 42, 1000 Bruxelles
Bureau dépôt: Bruxelles X

sommaire

Numéro 9, novembre 2020

■ Economie

CFDD – Avis en faveur d'une conférence nationale sur la transition juste

Le Conseil Central de l'Economie publie une étude sur la rémunération liée à l'ancienneté

■ Entreprises

Contestation de la liste des électeurs : une réclamation interne d'abord, le tribunal ensuite

■ Politique sociale

Sanctions sévères pour garder les anciennes adresses mails d'un travailleur

■ Ombuds social

Des nouvelles règles en droit de la preuve : quel impact pour les travailleurs ?

■ Echo région Bruxelles

Les inégalités numériques s'accroissent suite au Coronavirus

■ Echo région Wallonie

Coopératives de travailleurs associés : le point en Wallonie

■ Echo région Flandre

Et si on réparait un peu plus ?

■ Europe & Relations Internationales

Salaires minimum en Europe : le chemin sera encore long

La protection sociale est un droit !

Le télécharger?

www.fgtb.be/publications

Le recevoir par mail?

patsy.delodder@fgtb.be

WWW.FGTB.BE

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

Les conséquences du coronavirus en chiffres

Chaque année, le service d'études de la FGTB fédérale réalise une photo de la situation socio-économique. L'édition 2020 de ce baromètre socio-économique est placée sous le signe de la crise du coronavirus.

- **Emploi** : dans les pays de l'OCDE, les chiffres du chômage retrouvent le niveau de 2009. Dans notre pays, le choc a pu être en partie neutralisé par le chômage temporaire, avec un pic de 1,2 million de travailleurs touchés au printemps. Les travailleurs les plus fragiles (travailleurs temporaires et intérimaires) ont été le plus durement touchés. Le nombre de flexijobs est quasiment retombé à zéro.
- **Pouvoir d'achat** : la perte de revenus la plus importante concerne les travailleurs aux revenus les plus bas (souvent occupés dans les secteurs touchés). Les ménages aux revenus plus bas sont les plus fragiles en raison de réserves d'épargne moins grandes.
- **Salaires** : ils sont sous-valorisés depuis plusieurs années. En 10 ans, ils n'ont plus augmenté en termes réels (hors augmentation du coût de la vie), alors qu'ils ont augmenté chez nos voisins : 3% aux Pays-Bas, 7% en France, 11% en Allemagne. Depuis 1996, nos salaires accusent un retard de 12% par rapport à la productivité. Sur cette même période, les coûts salariaux ont diminué de 4,7% par rapport aux pays voisins, compte tenu des réductions de coûts salariaux dont bénéficient les entreprises.
- **Salaires minimum** : en 20 ans (2000-2018), la valeur a baissé par rapport au salaire médian, alors que le mouvement inverse était enregistré dans la plupart des pays de l'OCDE. Dans quasiment tous les secteurs dits essentiels, le salaire minimum reste sous les 14€/h, ce qui selon nous correspond au seuil minimal pour mener une vie décente. La majorité des travailleurs de ces secteurs sont des femmes (78% dans le secteur des soins).
- **Aides liées au covid-19** : principalement aux entreprises et aux indépendants. En août, la facture se chiffrait à 11,7 milliards (sans garantie bancaire) contre 3,4 milliards pour les ménages. De nombreuses grandes entreprises ont bénéficié d'une aide de l'Etat, alors qu'en 2019, nombre d'entre elles ont racheté massivement des actions propres. Pour les sociétés belges cotées en bourse, le rachat d'actions propres s'est élevé à plus de 1,9 milliard d'euros. Ces moyens ne sont pas réinvestis mais servent à satisfaire les actionnaires (actions plus chères = dividendes plus élevés).
- **Sécurité sociale** : nous dépensons moins en prestations sociales que nos voisins : 27,2% du PIB chez nous contre 27,6% aux Pays-Bas, 28,5% en Allemagne et 31,7% en France. Bon nombre des minima sociaux se situent sous le seuil de pauvreté et les demandes d'aide auprès des CPAS ont donc explosé, notamment pour des avances financières et des colis alimentaires.

Ces chiffres tombent au moment où le gouvernement fédéral détermine sa politique pour l'année à venir (budget 2021 et mesures politiques), où la concertation sociale sur l'enveloppe pour la liaison au bien-être arrive à vitesse de croisière et où le coup d'envoi des négociations interprofessionnelles va bientôt être donné.

Nous ne sommes pas tous égaux face à la digitalisation

La digitalisation est de plus en plus présente dans la société. Cela touche tant notre travail, notre vie sociale, la scolarité des enfants, la manière de faire les achats, les relations avec l'administration, les relations avec les banques, etc.

Pourtant, nous ne sommes pas tous égaux face à cette transformation de la société. En effet, la fracture numérique est bien présente dans la société. Celle-ci se traduit par le manque d'accès aux équipements technologiques (PC, smartphone, etc.) ou encore par le manque de compétences pour interagir avec ses outils/applications numériques. Ce sont souvent – mais pas exclusivement- les groupes les plus vulnérables qui subissent cette fracture. Ils connaissent un désavantage supplémentaire à ceux qu'ils subissaient déjà (sans emploi, sans ressources financières suffisantes, etc.) : ils se retrouvent exclus d'une nouvelle dimension de la société qui leur échappe chaque jour un peu plus et les rend davantage vulnérables. Il est donc impératif de mettre en place une politique d'administration en ligne qui concorde avec une politique d'inclusion numérique.

C'est la raison pour laquelle la commission consultative spéciale dite Consommation du Conseil Central de l'Economie (ancien conseil de la consommation) qui est la structure consultative centrale pour les problèmes de consommation et de protection du consommateur, s'est saisie de la question et entame des travaux sur le sujet. Ceux-ci ont pour but d'aboutir à des recommandations aux autorités.

La FGTB suit ce débat de près afin de s'assurer que l'inclusion numérique devienne une réalité.

ECONOMIE

CFDD - Avis en faveur d'une conférence nationale sur la transition juste

À l'initiative des organisations syndicales, la FGTB en tête, et avec l'appui des ONG environnementales et de développement, le Conseil Fédéral du Développement Durable (CFDD) a inscrit la « transition juste (TJ) vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous » comme point d'attention dans son programme d'activités 2020-2021. Dans ce cadre, le CFDD avait décidé de remettre d'initiative un avis sur la tenue d'une « conférence nationale sur une TJ et d'autres aspects liés à la transition énergétique ».

Alors que cette insertion avait déjà donné lieu à d'âpres discussions avec le banc patronal, le CFDD a mené de longs travaux pour aboutir à un avis unanime. La référence à une telle conférence dans l'accord gouvernemental Vivaldi a certainement dû faciliter l'adhésion tardive de certains membres du CFDD.

Avec cet avis, le Conseil a pour objectif de décrire en termes généraux comment organiser la conférence nationale et quelles seraient les questions auxquelles il faudrait répondre, en assurant la cohérence des politiques dans l'approche combinée des différents gouvernements du pays.

La TJ porte sur des domaines politiques importants qui impliquent d'aborder simultanément la durabilité écologique, économique et sociale. L'avis se concentre sur 3 domaines : la politique macro-économique, la politique industrielle et sectorielle et le développement des compétences.

Selon l'avis, l'objectif de la conférence est d'aboutir à la rédaction d'un rapport clair comportant les réponses combinées et complémentaires des différents gouvernements sur les questions soulevées. Ce rapport devra être publié et consultable.

L'avis signale que les gouvernements concernés devront examiner si des initiatives de suivi ou des accords sur le suivi de la conférence seront nécessaires.

Pour la FGTB la réponse est oui. La TJ doit être un processus permanent si l'objectif est de ne laisser personne de côté sur la route vers de nouvelles économies et une société écologiquement durable pour tous.

Avis consultable sur le site du CFDD.

christophe.quintard@fgtb.be

Le Conseil Central de l'Economie publie une étude sur la rémunération liée à l'ancienneté

En juillet 2018, le ministre de l'Emploi Kris Peeters avait demandé au Conseil Central de l'Economie de mener une étude sur la rémunération liée à l'ancienneté et son impact sur le coût salarial et la compétitivité.

Pour de nombreux employeurs et économistes de tendance néolibérale, la rémunération liée à l'ancienneté n'est pas une bonne chose. Une rémunération liée à l'expérience ne motiverait en effet pas les travailleurs et pousserait les travailleurs âgés vers la sortie du marché de l'emploi. Les raisons sous-jacentes de telles critiques ? La rémunération liée à l'ancienneté est un frein pour la modération salariale, donne moins de marge pour octroyer d'autres avantages salariaux plus intéressants sur le plan (para)fiscal et rend moins facile la mise en concurrence des travailleurs.

L'étude constate que la tension entre le salaire en début et en fin de carrière n'est pas plus élevée en Belgique que dans d'autres pays. Le système de l'ancienneté n'existe pas partout, mais l'expérience est valorisée. Le lien automatique entre salaire et expérience est une réalité chez nous pour les employés,

mais moins pour les ouvriers. Pourtant, le taux d'emploi chez les ouvriers âgés (peu qualifiés) est plus problématique que chez employés âgés. L'étude du CCE souligne qu'il n'y a pas de preuve univoque de l'impact de la rémunération liée à l'ancienneté sur les opportunités d'emploi des travailleurs âgés. Aussi, il n'est pas vrai de dire que les jeunes veulent changer régulièrement d'emploi - ce qui rendrait la rémunération liée à l'ancienneté inintéressante pour eux. Les jeunes cherchent surtout de la variété dans le contenu de leur travail et ne sont pas fans des systèmes individuels.

Sur la base de l'étude, les secteurs sont invités à entamer un débat sur la question. L'étude souligne explicitement que l'autonomie des interlocuteurs sociaux par rapport à la question de la rémunération et de l'ancienneté est essentielle. Les CCT légales et conventions ne peuvent être remises en question. Un gouvernement qui enfreindrait unilatéralement le système commettrait une erreur.

lars.vandekeybus@fgtb.be

Contestation de la liste des électeurs : une réclamation interne d'abord, le tribunal ensuite

Selon la loi sur les élections sociales (art. 30, 31 et 31 bis), un syndicat ou électeur ne peut saisir le tribunal pour une plainte à l'encontre d'une liste électorale que s'il a d'abord introduit une réclamation interne au niveau de l'entreprise dans laquelle l'électeur est occupé. Dans son arrêt du 15 octobre 2020, la Cour constitutionnelle estime que ces dispositions de la loi sur les élections sociales n'entraînent dès lors pas une ingérence disproportionnée dans le droit d'accès au juge.

Le 11 mars 2020, la FGTB a introduit deux recours auprès du tribunal du travail francophone de Bruxelles contre les listes électorales pour le conseil d'entreprise et le CPPT chez Schneider Electric SA. Le tribunal du travail a constaté que le syndicat n'avait pas introduit de réclamation interne auprès du président du CE ou du CPPT dans le délai prévu par la loi et a pour cette raison déclaré les recours inacceptables. La FGTB a réagi en invoquant le délai trop court. En outre, ce délai commence à courir à partir de l'affichage de ces listes le jour X alors que tous les syndicats ne peuvent pas toujours en prendre connaissance. Le tribunal du travail a dès lors posé une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle et demandé si les dispositions qui exigent un recours interne avant de pouvoir saisir le tribunal sont bien conformes au droit d'accès au juge comme prévu à l'article 13 de la Constitution et à l'article 6 de la CEDH.

Bien que le droit d'accès au juge soit fondamental dans un état de droit, la Cour constitutionnelle affirme dans sa réponse que le droit n'est pas absolu et que des limitations sont implicitement admises. Ainsi, le droit d'accès au juge peut être soumis à des conditions pourvu qu'elles soient prévisibles et qu'elles n'aient pas pour conséquence que ce droit s'en trouve atteint dans sa substance même et que le justiciable ne puisse utiliser une voie de recours disponible.

La Cour estime que l'obligation d'une réclamation interne préalable est raisonnable car cela donne de cette façon la préséance à la concertation sociale. Le délai de 7 jours calendrier n'est pas extrêmement court. Un plus long délai ralentirait inutilement la procédure. Le fait que le point de départ de ce délai soit le moment de l'affichage dans l'entreprise et pas le moment de la notification aux syndicats est pertinent parce que le calendrier électoral doit être respecté. En outre, l'em-

ployeur doit informer au préalable le conseil d'entreprise et le CPPT par écrit de la date d'affichage des listes électorales provisoires de sorte que les syndicats et les électeurs puissent se préparer pour introduire une objection interne à temps.

Cet arrêt est regrettable et ignore la réalité selon laquelle les syndicats peuvent avoir des membres et donc des électeurs dans une entreprise sans y avoir de représentants. Ces syndicats ne reçoivent alors pas les listes électorales provisoires et sont lésés par rapport aux syndicats qui y ont bien des représentants. Nous nous demandons donc si la Cour serait parvenue à la même conclusion si la FGTB n'avait pas eu de représentants dans cette entreprise.

Cour constitutionnelle, arrêt nr. 137/2020, 15 octobre 2020

tim.decang@fgtb.be

«Travailler en sécurité» Troisième version du guide générique pour lutter contre la propagation du Covid-19 au travail

Une version actualisée du guide générique a été publiée le 30 octobre. Elle revoit l'organisation du travail de manière durable, tout en tenant compte des évolutions des connaissances scientifiques et des réalités du terrain.

Le guide s'inscrit dans le cadre de la législation sur le Bien-être au travail. Il informe et actualise des éléments concrets pour organiser le travail pendant la situation sanitaire actuelle (port du masque, quarantaine et isolement, ventilation, déplacements, etc.)

Il tend à assurer le bien-être physique, psychosocial et ergonomique de tous les travailleurs. Il garantit le rôle des experts et l'information et/ou la consultation des organes de représentation des travailleurs. Le guide souligne aussi l'importance de fournir des instructions écrites sur les mesures sanitaires et d'assurer la formation de tous les travailleurs. Les analyses des risques doivent aussi consacrer un angle spécifique aux groupes à risque tels que, par exemple, les jeunes, les intérimaires, les stagiaires, les travailleurs qui ne parlent pas une des langues nationales, les travailleurs dont la santé est plus fragile, ...

Cette nouvelle version est bien sûr le résultat d'un compromis entre les partenaires sociaux, l'organisation du télétravail n'y est que sommairement décrite mais ce sujet fait actuellement l'objet de discussions au sein du CNT.

Statistiques accidents du travail 2019

Fédris vient de publier son rapport statistique sur les accidents de travail dans le secteur privé en 2019.

Le nombre de déclarations (168.964) reste en augmentation depuis 2016, même si c'est moins marqué en 2019.

Le pourcentage des accidents refusés continue également de croître. Il passe de 11,7% en 2017 à 12,7 % en 2018 et à 13,3% en 2019. Tandis que le nombre d'accidents du travail accepté est en diminution, celui des accidents sur le chemin du travail augmente légèrement.

Comme les années précédentes, les accidents sur le chemin du travail ont des suites plus graves. Par ailleurs, les jeunes travailleurs sont davantage victimes d'accidents, mais avec des conséquences moins graves. Le nombre d'accidents mortels, tant sur le lieu de travail que sur le chemin du travail, a fortement diminué, même en tenant compte de l'emploi.

Les femmes (9,6%) sont plus souvent victimes d'accidents sur le chemin du travail que les hommes (8,3%). De nombreux accidents sur le chemin du travail surviennent aux aides ménagères à domicile, au personnel infirmier et aux employés de bureau dans les fonctions générales; des professions où les femmes sont encore beaucoup plus nombreuses que les hommes. Les accidents de la circulation sur le chemin du travail continuent à augmenter en 2019.

Pour plus d'éléments voyez le lien https://www.fedris.be/sites/default/files/assets/FR/Statistiques/Prive_RA_et_tableaux/rapport_statistique_accidents_du_travail_2019_secteur_privé.pdf

■ POLITIQUE SOCIALE

Sanctions sévères pour garder les anciennes adresses mails d'un travailleur

La Chambre contentieuse de l'Autorité de Protection des Données (APD) a récemment infligé une amende de 15.000 € à une entreprise qui non seulement avait supprimé tardivement les anciennes adresses mails d'un travailleur après son départ mais qui, de plus, avait à diverses reprises accédé au contenu de ladite boîte mail. En l'espèce, il s'agissait de 7 adresses de messageries différentes qui appartenaient soit au travailleur, soit à ses proches : elles lui étaient donc toutes liées, même indirectement.

Selon l'APD, l'absence de fermeture des adresses durant un si long délai (plus de 2 ans) entraîne divers manquements au RGPD, notamment aux principes de finalité, de minimisation des données, de limitation de la conservation, de droit d'effacement et de licéité. L'absence d'encadrement quant à la consultation des boîtes mails est également vivement critiquée.

Cette décision est intéressante car, d'une part, elle permet de confirmer que le RGPD a des conséquences concrètes et qu'il peut être mobilisé pour protéger la vie privée et les données à caractère personnel des travailleurs et, d'autre part, elle est l'occasion de revenir sur les obligations pesant sur les employeurs quant au sort à réserver à l'adresse de messagerie électronique d'un travailleur ayant quitté l'entreprise (sans que la raison de ce départ ait une quelconque incidence sur lesdites obligations).

Ces obligations peuvent être résumées de la manière suivante :

- Les adresses de messagerie électronique des travailleurs ayant cessés leurs fonctions doivent être bloquées par le responsable du traitement (la plupart du temps ça sera l'entreprise) au plus tard au moment de leur départ effectif ;
- Le travailleur ayant quitté l'entreprise doit en être informé ;
- Le blocage et la suppression desdites adresses ne sauraient être conditionnés au fait que le travailleur en ait fait la demande ;
- La mise en place, durant le blocage, d'un message automatique indiquant au correspondant que la personne qu'il essayait de joindre a quitté l'entreprise ;

- Ce message et la boîte e-mail doivent être supprimés après un « délai raisonnable ». L'APD considère qu'il est en général d'un mois, mais il peut être allongé compte tenu de divers facteurs tels que le contexte, la responsabilité, la fonction exercée par le travailleur, etc. Cette prolongation doit donc être justifiée et se faire de préférence avec l'accord du travailleur. Ce délai ne pourra pas dépasser 3 mois ;
- Avant la suppression de l'adresse mail, le travailleur et les éventuels tiers doivent en être informés, afin de leur permettre de trier et de transférer certains mails vers leur(s) adresse(s) privée(s) ;
- Pour éviter tout besoin d'accès ultérieur, les mails jugés essentiels pour assurer la continuité des activités de l'entreprise sont récupérés avant le départ et en présence du travailleur ;
- La nécessité de mettre en place une procédure complète et respectueuse des principes du RGPD en cas de départ d'un travailleur, laquelle doit être reprise dans la politique en matière d'ICT (technologies de l'information et de la communication).

En vertu du principe de responsabilité contenu dans le RGPD, le responsable du traitement doit être en mesure de démontrer qu'il a mis en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer le respect des principes de protection des données personnelles.

Il est à espérer que cette décision fera en quelque sorte jurisprudence et que les entreprises veilleront à intégrer ces bonnes pratiques et ce guide de lignes directrices à respecter en cas de cessation d'une relation de travail. Retenons qu'un employeur, passé un délai raisonnable pour assurer la continuité de ses activités, est tenu de supprimer la ou les adresse(s) mails d'un travailleur n'exerçant plus dans l'entreprise et ce, après avoir respecté un certain nombre d'obligations au préalable.

hugues.ghenne@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Des nouvelles règles en droit de la preuve : quel impact pour les travailleurs ?

Les nouvelles règles régissant le droit de la preuve du Code civil sont entrées en vigueur le 1er novembre 2020 (et ne s'appliquent pas aux contrats conclus avant cette date). Ces dernières revêtant un caractère supplétif, les dispositions existantes en droit du travail s'appliquent prioritairement mais certaines nouveautés peuvent avoir un impact sur les relations contractuelles dès lors que plusieurs changements touchent à la sphère du droit du travail.

Premièrement, la définition de la notion d'« écrit » est élargie et recouvre désormais également les formes d'envoi électronique, ce qui peut avoir des conséquences lorsque le droit du travail ne contient pas de disposition spécifique. Dès lors que la loi sur le contrat de travail ne contient pas de définition explicite à cet égard, le droit commun est d'application et il sera désormais par exemple possible pour un travailleur de signifier son délai de préavis par mail ou par SMS (puisque'il peut le faire par écrit).

Deuxièmement, les dérogations à la charge de la preuve visant à protéger le travailleur en tant que partie la plus faible restent inchangées. Ce qui est nouveau, c'est que -exception faite des cas où la loi en dispose autrement- la preuve peut être apportée « par toute voie » et il y a désormais une obligation de collaborer à l'exécution des mesures d'instruction.

Enfin, et surtout, le juge a désormais la possibilité légale, moyennant le respect de certaines conditions, de renverser la charge de la preuve, ce qui augmente l'appréciation souveraine du juge et réduit la prévisibilité juridique. Il faudra être attentif aux situations où cette technique (d'ultime recours) est utilisée au détriment du travailleur : il faut à tout prix éviter qu'une jurisprudence se constitue en ce sens !

hugues.ghenne@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Les inégalités numériques s'accroissent suite au Coronavirus

Le premier confinement a vu se développer le télétravail, les visioconférences, les cours numériques à domicile et les achats sur internet.

Privées de services en présentiel, les administrations publiques bruxelloises ont dû développer rapidement des protocoles d'accès à leurs services via internet.

Pourtant, de nombreux bruxellois n'ont pas d'accès suffisant aux technologies numériques.

L'étude de la Fondation Roi Baudouin d'août 2020 identifie 3 formes d'inégalités numériques :

1) L'accès aux technologies numériques. L'écart de connexion entre les familles les plus précarisées et les plus riches est de 28% en Belgique. Par rapport aux pays voisins, c'est très inégalitaire. (voir chiffres ci-contre)

2) Les compétences numériques. 4 belges sur 10 risquent l'exclusion numérique. Ils sont nombreux à aller sur internet, souvent

sur les réseaux sociaux. 1 personne sur 5 est stressée face à la numérisation croissante et 1 personne sur 10 s'inquiète suite à l'évolution numérique de son emploi.

3) L'utilisation de services essentiels (e-administration, e-santé, e-chats, e-banking). Les exclus numériques n'y accèdent que par leur smartphone. Les plus aisés se connectent aussi par tablette, pc portable ou fixe ; accédant à d'autres types de services.

L'absence ou la forte baisse des services publics de base en présentiel a diminué l'accès aux services publics de base des plus précarisés. A Bruxelles, le taux d'inscription à Actiris de plusieurs communes, les plus précarisées d'entre elles, a baissé alors que les taux généraux augmentent. Depuis, de l'accueil présentiel supplémentaire devrait améliorer la situation des plus précaires. Le plan de relance bruxellois pourrait aussi porter une attention à l'inclusion numérique.

constant.karamanis@fgtb.be

Belgique, plus inégalitaire

La Belgique, la plus inégalitaire en terme de connexion par rapport aux pays voisins.

La fondation Roi Baudouin, dans son baromètre d'inclusion numérique publié en août 2020 relève que l'écart de connexion entre les familles les plus précarisées et les plus riches en Belgique est de 28%. Il est de 21% en France, 15% en Allemagne, 7% au Luxembourg et 4% aux Pays-Bas.

Parmi les personnes sujettes à ces inégalités, ils faut entendre celles dont les revenus sont inférieurs à 1200 euros mensuels ainsi qu'à celles qui disposent comme diplôme le plus élevé d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

Crise COVID-19 Le CEPAG suspend ses activités en public

La Covid-19 continue à faire des dégâts et à révéler, au grand jour, les faiblesses de notre société et de certains choix politiques. La situation sanitaire empire de jour en jour. Les soins de santé sont au bord de la saturation. Les citoyennes et citoyens sont appelés à limiter leur vie sociale pour protéger les autres.

Après le confinement du mois de mars, le CEPAG a pu reprendre ses activités et retrouver le public pour ses colloques, formations, matinées de réflexion, ciné-débats, expositions, cafés politiques et autres petits-déjeuners d'échanges...

Cette situation inédite a confirmé les objectifs d'émancipation du mouvement d'éducation populaire. Le collectif et la solidarité, c'est l'ADN de toutes les composantes du CEPAG !

Aujourd'hui, place au reconfinement, le CEPAG doit, une nouvelle fois, suspendre ses activités en public.

Dès que ce sera à nouveau possible, le CEPAG sera là pour débattre et remettre en question le monde qui nous entoure; pour imaginer et construire le monde de demain sans injustices, ni domination.

En attendant ces jours meilleurs, le CEPAG et ses Régionales restent présents, par écran interposé, avec des vidéos, des débats en direct, des formations en ligne...

Consultez vos mails, continuez à visiter les sites, suivez les pages Facebook du CEPAG et de ses Régionales.

www.cepag.be
www.facebook.com/CEPAGasbl

■ ECHO REGION WALLONIE

Coopératives de travailleurs associés : le point en Wallonie

Les Coopératives de travailleurs associés (CTA) ne sont pas encore une réalité économique prépondérante en Wallonie. Si cette forme d'entreprise reste encore rare en Belgique, par rapport à d'autres pays en Europe (France, Italie ou Espagne), les coopératives de travailleurs sont davantage présentes dans les débats syndicaux et, plus largement, dans le monde du travail et de la production.

En effet, la FGTB wallonne, avec l'expertise de l'agence-conseil Propage-s et à travers le projet SCOPWALL du CEPAG, a favorisé l'étude des perspectives de développement des CTA en Wallonie afin de sensibiliser l'organisation syndicale sur la nécessité de s'ouvrir à la reprise, transmission ou création d'entreprise en CTA.

Il est désormais acquis que les CTA sont une solution parmi d'autres face aux restructurations et aux fermetures d'entreprises en Wallonie. Elles représentent également une alternative en termes de nouvelle gouvernance d'entreprise, de maintien de l'emploi et de l'activité et de renforcement du tissu économique wallon.

Néanmoins, certains freins rendent plus difficile la transmission ou la création d'entreprises en CTA, comme l'absence d'un cadre juridique plus favorable et le manque d'incitants financiers, bien qu'il en existe sous forme de crédits accordés par les structures financières régionales¹. Aussi, le « papy-boom » des entrepreneurs se rapproche et un nombre important de départs à la retraite est attendu, provoquant de nouvelles fermetures d'entreprises (surtout des PME) s'il n'y a pas davantage de résultats concernant les reprises et transmissions d'entreprise.

Des aides en Wallonie

En Wallonie, des aides sont bien prévues pour soutenir l'économie sociale et la création, reprise ou transmission d'entreprise sous forme coopérative. Il n'y a par contre pas de grande structure coopérative en soutien qui puisse incarner un levier d'intervention conséquent pour développer davantage de coopératives de travailleurs.

Les syndicats ont donc un rôle à jouer pour que ces formes d'entreprise puissent évoluer dans un cadre légal plus favorable et que plus de moyens financiers soient octroyés à

la création, reprise ou transmission d'entreprise. La démarche est d'ores et déjà mise en place par le gouvernement wallon, mais les syndicats pourraient contribuer davantage à ce processus.

En effet, le nouveau gouvernement wallon et la ministre Morreale ont décidé d'impulser une dynamique pour soutenir, stabiliser et professionnaliser davantage le secteur, à hauteur de 8 millions d'euros. Cela passe notamment par :

- un renforcement de W-Alter tant en effectifs que dans ses moyens pour soutenir les projets d'entreprise coopérative ;
- un soutien complémentaire aux plateformes d'économie sociale.

Dès le début de cette législature, le gouvernement wallon a souhaité que l'économie sociale et coopérative soit intégrée aux projets de transition économique, sociale et écologique. Les mesures de soutien prises par la ministre Morreale visent à « booster » ce modèle économique : circuits courts, naissance de la banque coopérative New B, sensibilisation des jeunes à ce modèle économique alternatif, financement des coopératives, etc.

La FGTB wallonne doit continuer à œuvrer pour renforcer le développement des CTA, en y défendant un propre modèle d'entreprise coopérative. Un protocole a été élaboré pour exposer la procédure à suivre. Bien entendu, pour qu'un projet de CTA puisse réussir, il doit impérativement reposer sur un collectif de travailleurs et une situation économique viable.

¹ Comme c'est le cas avec le dispositif « Brasero » accordé par la SOWECSOM.

orville.pletschette@cepag.be

Et si on réparait un peu plus ?

On sait tous comment ça va : on achète un appareil neuf, le prix d'achat est raisonnable, mais une fois la garantie expirée, l'appareil ne fonctionne plus. Le réparer ? Bonne chance ! D'abord, il faut pouvoir l'ouvrir (tout est solidement collé) et si vous y parvenez, c'est pour finalement constater que la réparation coûte plus cher que l'achat d'un nouvel appareil. Du coup, vous vous jurez que vous achèterez un appareil qui aura une durée de vie plus longue. Mais pour cela, vous avez besoin d'être bien informé. Quelle est la durée de vie attendue du nouvel appareil que vous envisagez d'acheter ? Un petit clic sur Internet... un flot d'informations, certes, mais rien qui vous aide vraiment à faire un meilleur achat.

L'obsolescence programmée

Tout se casse trop vite, cela devient un vrai fléau. Les smartphones, les sèche-cheveux, les lampes... En moyenne, tous ces appareils se cassent 20% plus vite qu'il y a 20 ans. Pour répondre au problème, Test-Achats a développé un point de contact « Trop vite utilisé ». C'est ce que l'on appelle l'obsolescence programmée. Les fabricants disposent de plusieurs trucs et astuces pour limiter la durée de vie de leurs appareils et ainsi veiller à ce que leurs ventes restent à niveau. Ils savent comment y faire, tant sur le plan technique que technologique et psychologique.

Un premier truc technique... déployé sous différentes variantes : veiller à ce que les pièces de rechange soient chères et difficiles à trouver. Pour certains produits, il est impossible de remplacer la batterie, parce qu'elle est intégrée dans l'appareil. Les pièces sont aussi moins solides. Il y a aussi des astuces technologiques : les appareils sont de plus en plus complexes et donc, lorsqu'ils tombent en panne, plus difficiles à réparer. Enfin, le truc psychologique : une société comme Apple maîtrise depuis des années maintenant l'art de la commercialisation de nouveaux iPhones. Conséquence : de longues files d'attente devant les magasins à Singapour, Sydney, Londres et Berlin. Enfin, une dernière astuce – récente : l'argument écologique. Les anciens appareils doivent être remplacés, soi-disant parce que les nouveaux exemplaires sont moins énergivores. En tout cas, pour ce qui est de l'électroménager, cet argument ne tient pas la route : sur le plan énergétique, on peut difficilement faire encore mieux.

Le droit à la réparation

Repair&Share, une initiative de l'asbl Netwerk Bewust Verbruiken, ambitionne de changer les choses et a lancé une campagne sur le droit à la réparation. Comme 9 consommateurs sur 10 (d'après un sondage public), cela nous semble être une très bonne idée. Le droit à la réparation cadre dans une approche plus large visant à allonger la durée de vie des produits. Et c'est important, car une plus longue durée de vie signifie aussi plus de pouvoir d'achat, moins de déchets et une utilisation plus efficace des rares matières premières.

En 2018, la FGTB flamande adoptait des résolutions de Congrès pour soutenir ce changement. Nous y plaidons pour une garantie plus longue dans le temps, pour que les fabricants soient obligés de confectionner des articles à plus longue durée de vie. Les business models circulaires sont aussi une idée à suivre : ils incitent les entreprises à fabriquer des appareils plus robustes et plus durables.

Puis vient le droit à la réparation. Ici aussi, les pouvoirs publics ont un rôle important à jouer. Ils peuvent obliger les fabricants à concevoir des produits qui pourront facilement être réparés et généraliser une TVA moins élevée sur les réparations. Des interventions de moindre envergure sont aussi possibles et peuvent faire la différence. L'Etat pourrait ainsi utiliser la cotisation Recupel – avec laquelle sont payés les frais de recyclage des appareils électroménagers hors d'usage – pour mieux financer – en partie – les magasins basés sur des projets circulaires. Avec cet argent en plus, ils peuvent créer des emplois sociaux supplémentaires qui favoriseront directement la réparation et la réutilisation de différents appareils. Ces magasins peuvent par exemple devenir des points de réparation pour vos appareils, de véritables cafés/ateliers de réparation. Notre partenaire (FGTB) Linx+, actif dans le secteur des loisirs, est partenaire de cette campagne. Linx+ souhaite organiser des activités autour de la durabilité dans toute la Flandre par le biais de méthodes socio-culturelles.

Signez le manifeste sur www.repairshare.be (en NL uniquement)

pieter.verbeek@vlaamsabvv.be

Nouveau sur notre blog ABVV-Experten

Marché de l'électricité : qui parvient encore à suivre ?

L'été dernier, le régulateur flamand de l'énergie VREG prenait plusieurs décisions importantes concernant le prix que nous nous payons pour retirer de l'électricité du réseau, soit le tarif de réseau. Ces décisions s'intègrent dans la vision du VREG qui estime que le secteur de l'électricité doit encore davantage s'ouvrir au marché. Une bonne nouvelle pour les fournisseurs qui voient leur marge bénéficiaire sur la vente d'électricité fondre depuis quelques années déjà. Ils espèrent ainsi pouvoir à nouveau gagner de l'argent en offrant de nouveaux services. Mais est-ce également profitable aux ménages moyens ?

La santé mentale en question

Lorsqu'il est question de santé mentale, nous pensons encore souvent de façon stéréotypée. Mais le bien-être psychique nous concerne tous. 1 Belge sur 3 est confronté à des problèmes psychiques et 15% des jeunes se sentent mal dans leur peau. Selon l'enquête de santé de 2018, 1 million de Belges souffrent de troubles anxieux et 1,2 million prennent des antidépresseurs. Sans oublier le nombre de suicides qui atteint des proportions hors normes dans notre pays. Fait notable, ce sont surtout les femmes, la population active et les moins qualifiés qui sont les plus touchés.

Retrouvez l'ensemble des articles du blog de Pieter Verbeek et Elisabeth Geenen sur www.abvv-experten.be (en néerlandais uniquement)

Faites valoir leurs droits. Ils sont aussi les vôtres

Voici le slogan que les membres du groupe BELCO ont choisi pour lancer une campagne qui s'articule autour du droit à la vie, à la santé, au travail, à l'alimentation et à la terre. BELCO regroupe les partenaires Sud du programme Travail décent en Colombie de l'IFSI, l'Institut de Coopération syndicale internationale de la FGTB, et des deux ONG socialistes belges FOS et Solsoc.

Nous n'avons cessé de rappeler qu'en Colombie, la violence est une arme pour faire taire syndicalistes et défenseurs de droits humains ou environnementaux. Le patronat a trouvé dans la COVID-19 un allié hors pair pour démanteler les droits. En effet, pour protéger l'économie, tous les moyens sont permis : les licenciements abusifs augmentent, les CCT ne sont pas respectées. Les syndicats d'entreprise sont particulièrement visés dans une tentative de les faire disparaître.

Grâce à cette campagne collective, les syndicats, réseaux et organisations paysannes, entre autres, veulent inciter les gens à s'unir afin de rappeler au gouvernement colombien que la santé prime sur l'économie et qu'il est temps aussi que les accords de paix soient implémentés.

En Belgique, cette campagne sera soutenue par des capsules vidéos et des activités (selon l'évolution de la pandémie), vous les retrouverez sur les sites de l'IFSI, de FOS et de Solsoc.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Salaires minimum en Europe : le chemin sera encore long

Mercredi 28 octobre, la Commission a enfin sorti sa proposition de directive sur un salaire minimum adéquat dans l'UE. La Présidente de la Commission avait promis de faire en sorte que « chaque travailleur au sein de l'Union européenne bénéficie d'un salaire minimum équitable ». Alors, qu'en est-il réellement ?

Tout d'abord, l'instrument législatif choisi est un élément positif. Il était important, pour les syndicats que l'Europe soit ferme sur l'aspect obligatoire de l'établissement d'un salaire minimum. En faisant le choix d'une directive, la Commission entend contraindre les Etats-membres à traduire ses intentions dans leur droit national.

En outre, la directive promeut les négociations collectives : ce qui était essentiel pour nous. La Commission exige en effet que les Etats membres prennent toutes les mesures nécessaires pour étendre les négociations collectives. Après des années de sape, la Commission fait donc un pas pour tenter de réparer tout le mal qu'elle avait fait en imposant la destruction des négociations comme instrument de sa politique d'austérité.

Malheureusement, la proposition sur la table est bien trop minimale et nécessite de nombreuses améliorations pour influencer sur la situation. Ainsi, elle ne fixe notamment aucun seuil en dessous duquel les salaires minimums légaux ne peuvent tomber ! Et elle ne garantit pas non plus que ce salaire s'applique à tous les travailleurs et travailleuses. Comment dès lors s'assurer que les personnes bénéficiant de ces salaires voient leurs conditions s'améliorer ? Ce n'est pas de cette façon que le phénomène des « travailleurs et travailleuses pauvres » sera combattu ! Ce n'est pas non plus de cette façon qu'on tendra vers une convergence à la hausse en Europe.

La proposition doit maintenant être discutée avec le Parlement Européen et le Conseil. En tant que FGTB, avec la CES, nous revendiquons des améliorations afin que salaire minimum équitable rime enfin avec salaire digne et décent.

sophie.grenade@fgtb.be

lars.vandekeybus@fgtb.be

La protection sociale est un privilege **droit** !

Les conséquences sociales, sanitaires et politiques de la pandémie auront été des catalyseurs de profonds dysfonctionnements structurels un peu partout dans le monde. Un des piliers essentiels pour tenter de reconstruire des sociétés plus justes et équitables qui sont à même de mieux résister aux chocs à venir est sans conteste la protection sociale. C'est également un puissant levier de développement. Pourtant, 70% des personnes dans le monde vivent sans protection sociale complète et 80% n'ont pas de revenu de remplacement lorsqu'ils-elles sont malades ou perdent leur emploi.

Selon l'Organisation Internationale du Travail, 2% du PIB mondial suffirait pour que les plus démunis en bénéficient. Le choix de développer ou non une protection sociale est donc plus politique que budgétaire. En tant que droit fondamental, c'est à l'Etat qu'il appartient de garantir la concrétisation et la satisfaction de ce droit. Malgré ces évidences, les gouvernements n'ont cessé de réduire les budgets de la protection sociale, en Belgique

et dans les programmes de coopération au développement.

Raison pour laquelle, l'institut de coopération syndicale de la FGTB (IFSI) avec ses partenaires de SolSoc et FOS relaient avec force l'urgence d'investir dans la protection sociale, ici en Belgique et, au niveau international, à travers la création d'un fonds mondial en faveur de la protection sociale. Cette revendication, remise à l'agenda politique internationale par la CSI, se trouve au cœur d'une campagne menée par nos 3 organisations qui se mobilisent depuis des années avec de nombreuses organisations partenaires en Amérique latine, en Afrique et en Asie pour une protection sociale universelle. Il est primordial aujourd'hui de faire de la protection sociale une priorité partout dans le monde. C'est un droit, pas un privilège!

laurent.atsou@ifsi-isvi.be