

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

- La FGTB ne signe pas l'introduction du rapport annuel 2010 de la BNB
- Maîtrise de la demande d'énergie en Belgique: un avis référence!

Entreprises

3

- Elites du bien être au travail
- Transposition de la directive sur la refonte des comités d'entreprise européens: où sont les autres pays?

Politique sociale

4

- Publication: Votre sécurité sociale en danger
- Information sur les droits en matière de pension: passer à une vitesse supérieure

Ombuds social

5

- Licenciement d'une travailleuse enceinte

Echo régions

5-7

- Vers un accompagnement non contractuel des chômeurs
- Réforme des aides à l'expansion économique: volet photovoltaïque
- Nécessité d'une vision à long terme pour la recherche

Europe & International

8

- Nouvelles données relatives à la protection sociale en Europe
- La CSI souhaite un programme d'urgence pour les syndicats arabes

Le modèle allemand, l'exemple social à suivre dans l'Union européenne?

Nos voisins allemands grondent. Après l'éclatement de la crise des dettes, l'Union européenne a décidé de créer une 'caisse d'entraide', le Fonds européen de stabilité financière, pour venir au secours des Etats en difficulté. La contribution allemande, la principale économie européenne, est à l'avenant. Entre-temps, l'économie allemande présente des chiffres excellents en matière d'exportation, de croissance et d'emploi. Malgré ces bonnes nouvelles économiques, Angela Merkel est attaquée de toutes parts par l'opinion publique: l'Allemagne, pays riche, n'a plus à payer pour des Etats membres inefficaces.

On connaît la réaction de Merkel. Après un aparté franco-allemand, un pacte de compétitivité a été élaboré début février, l'objectif étant d'obliger les Etats membres à adapter leurs politiques salariales aux 'économies compétitives', à réformer leurs régimes de pension et à supprimer les systèmes d'indexation.

Indépendamment de l'argumentation économique contre la proposition allemande, on peut se demander si l'Allemagne dispose, au vu de ses prestations sociales, de l'autorité morale pour imposer son *dictat de compétitivité* aux autres pays de l'UE. Une étude de la Fondation Bertelsmann de tendance libérale (!), au sujet de la justice sociale dans les pays de l'OCDE (c'est-à-dire les 31 Etats les plus prospères), montre que cette base morale fait complètement défaut à l'Allemagne. En effet, ce pays, qui veut être le grand timonier de l'Union européenne, arrive à la quinzième place seulement du classement global. Les inégalités de revenu (le coefficient Gini) s'y sont creusées le plus au cours des deux dernières décennies. Le revenu réel de la part la plus pauvre de la population a diminué au cours des 20 dernières années, alors que les riches sont devenus plus riches. Les conséquences en terme de pauvreté y sont plus importantes qu'en Hongrie ou en Tchéquie. On estime qu'un enfant sur neuf y grandit dans la pauvreté. La même étude montre que 11,5 millions d'Allemands vivent ou risquent de vivre dans la pauvreté. De plus, à une exception près, celle de la Slovaquie, l'Allemagne connaît le chômage de longue durée le plus élevé des pays de l'OCDE.

Ce n'est pas seulement dans le domaine social que l'Allemagne d'Angela Merkel perd des points. Il ressort de différentes analyses que l'Allemagne n'est pas le miracle économique tellement vanté par de nombreux décideurs politiques et faiseurs d'opinion. La *Frankfurter Allgemeine Zeitung* souligne que le nombre réel de chômeurs ne s'élève pas à 3 millions (7,4%), mais à 5 millions de travailleurs. Et si l'on compte également les dizaines de milliers de mini-emplois (salaires de moins de 400 euros par mois) et d'emplois temporaires, le tableau change complètement. Enfin, le FMI et l'OCDE critiquent l'Allemagne à cause de son excédent commercial et la situation problématique de son secteur bancaire.

Conclusion? Sur le plan social, l'Allemagne est loin d'être parmi les meilleurs de la classe. A long terme, sa politique économique n'est pas tenable sur le plan européen ni sur le plan mondial. Avec la CES, la FGTB s'opposera à toute proposition politique visant au détricotage des structures sociales et à l'augmentation des inégalités. Les Sommets européens des 11 et 24/25 mars sont à cet égard d'une importance cruciale. La FGTB entreprendra les actions nécessaires pour diffuser sa position sur la gouvernance économique et le pacte de compétitivité.

FGTB

La FGTB ne signe pas l'introduction du rapport annuel 2010 de la BNB

Avis sur la taxation du secteur financier

La Commission européenne lance une consultation publique afin de recevoir des commentaires sur son initiative concernant la fiscalité du secteur financier.

La Commission tient, d'une part, à tester ses hypothèses et recueillir des éléments d'information concernant la définition des problèmes à résoudre. D'autre part, elle veut évaluer les effets de l'ensemble des options politiques proposées.

Les problèmes identifiés sont les suivants:

- une aide financière publique substantielle au cours de la crise, une nécessité d'une consolidation fiscale et une éventuelle sous-imposition du secteur financier;
- des comportements indésirables pour la société en général (risques systémiques);
- des mesures nationales diverses, non coordonnées, qui pourraient créer des incitations à la relocalisation pour des raisons fiscales (soit au sein de l'UE ou à l'extérieur de l'UE), des distorsions de concurrence, des situations de double imposition ou de non-imposition.

Les mesures analysées comprennent une taxe sur les transactions financières (TTF) et une taxe sur les activités financières (TAF).

Tous les citoyens et les organisations sont invités à contribuer à cette consultation avant le 19 avril 2011. La FGTB y participera ainsi que la CES.

http://ec.europa.eu/taxation_customs/common/consultations/tax/2011_02_financial_sector_taxation_fr.htm

La Banque nationale a publié le 16 février 2011 son rapport annuel 2010.

La stabilité des prix, la discipline budgétaire et la modération des salaires y occupent une place centrale. Au lieu de tendre vers une coordination de la politique économique et fiscale devant contribuer à une croissance durable de l'économie et de l'emploi, le débat – sous la pression du soi-disant modèle allemand – est de plus en plus ramené à des procédures nouvelles régissant la mise en œuvre d'une politique d'austérité et de modération salariale. Le but est de tendre vers des objectifs contraignants en vue d'imposer une politique d'austérité visant les régimes de sécurité sociale et le relèvement de l'âge de la pension, sans coordination des politiques fiscales et sans limitation de la concurrence fiscale.

Parallèlement, les menaces qui pèsent sur la liberté de négociation deviennent de plus en plus importantes en raison d'un suivi plus rigoureux de l'évolution des salaires et des attaques contre l'indexation automatique de ceux-ci.

Pour toutes ces raisons, Rudy DE LEEUW, président de la FGTB, n'a pas signé l'introduction du rapport en sa

qualité de régent de la BNB.

Ainsi, l'introduction plaide en faveur de l'augmentation de la TVA et des accises, qui ont un effet contraire sur la redistribution des revenus, et est insuffisamment explicite sur les conséquences néfastes de la déduction des intérêts notionnels qui doit être évaluée d'urgence dans le cadre de la réduction du déficit budgétaire.

En ce qui concerne l'évolution des salaires, l'introduction fait référence à l'importance de la compétitivité qui, au niveau des coûts, doit être particulièrement attentive à l'évolution du "coût salarial par unité produite".

Il s'agit d'une notion qui n'est pas utilisée dans le Rapport élaboré par le Conseil central de l'économie en exécution de la loi de 1996. Pour le président de la FGTB, cette notion réduit le débat sur la compétitivité par les coûts aux seuls coûts salariaux alors que les coûts énergétiques deviennent un déterminant de plus en plus important de la compétitivité et ne sont nullement sous contrôle en Belgique. Enfin, le rapport évoque aussi indirectement une réforme du système d'indexation, ce qui est inacceptable pour la FGTB.

Maureen.verhue@fgtb.be

Maitrise de la demande d'énergie en Belgique: un avis référence!

L'assemblée générale du Conseil fédéral du Développement durable (CFDD) a adopté le 25 février dernier un avis sur la réduction de la consommation d'énergie dans les bâtiments.

Le CFDD s'est penché dans cet avis sur la performance énergétique des bâtiments en Belgique. Les très mauvaises prestations énergétiques du parc immobilier belge sont préoccupantes et ont un impact considérable sur la facture énergétique des ménages. Mais elles offrent aussi des opportunités en termes de développement économique, d'emploi, d'accès à un logement de qualité et de protection de l'environnement.

Dans cet avis, le CFDD trace un état des lieux de la situation, notamment la relative vétusté du parc immobilier belge (80% à plus de 20 ans), mais évoque aussi des disparités qui existent entre les catégories de revenus sur le poids de la facture énergétique dans le budget des ménages.

Cet avis formule ensuite une série de recommandations sur des sujets aussi divers que la normalisation, la

sensibilisation, mais aussi sur l'emploi (et le potentiel de création d'emplois), la question du financement de l'investissement, les relations propriétaires-locataires,...

A noter qu'un large chapitre est consacré aux aspects sociaux de la demande d'énergie.

L'occasion pour les syndicats de rappeler l'importance d'accorder une priorité aux ménages les plus précarisés, d'introduire le concept d'insalubrité énergétique ou encore d'insister sur le besoin d'encadrer les loyers.

L'avis insiste sur le fait que le grand chantier à venir est sans conteste l'amélioration massive de l'efficacité énergétique des bâtiments existants, qui présentent le plus grand potentiel de réduction des consommations.

S'il ne va pas changer la face du monde, cet avis risque tout de même de faire date et de servir de référence.

L'avis du CFDD est disponible sur le site du CFDD (<http://www.cfdd.be>).

Sebastien.storme@fgtb.be

Elites du bien être au travail

L'Institut royal des élites du travail (IRET) a été chargé par le Groupe des dix (syndicats et employeurs) d'une mission de modernisation des procédures de sélection pour la remise des distinctions aux délégués pour ce qui concerne le bien-être au travail (membres des CPPT).

Cette mission vise à mieux identifier les valeurs spécifiques des secteurs et à les promouvoir via une meilleure procédure de sélection.

C'est ainsi qu'une première nouvelle procédure «modernisée» de sélection de candidats a ainsi été lancée en février 2011 pour le secteur «bien-être au travail»

Les secteurs de l'horticulture, des professions comptables et fiscales ainsi que le secteur Horeca ont également adhéré au projet de modernisation.

La réforme vise à remettre le système

en phase avec le monde du travail d'aujourd'hui et à en faire un instrument utile pour les entreprises, dans le cadre de leur gestion des ressources humaines, tout en maintenant le rôle moteur des secteurs.

Le but principal d'une procédure de sélection est de donner à des personnes professionnellement compétentes une reconnaissance officielle de la qualité de leur travail journalier.

Vous trouverez plus d'information sur l'institut, sur la description de ces labels, et des conditions d'octroi sur <http://www.iret-kiea.be/>

S'agissant spécifiquement du secteur du «bien-être au travail» **les délégués membres de CPPT** dans leurs entreprises sont pleinement éligibles.

bruno.melckmans@fgtb.be

Transposition de la directive sur la refonte des comités d'entreprise européens: où en sont les autres pays?

Beaucoup de délégués de la FGTB siègent dans des comités d'entreprise européens (CoEE) dont le siège est situé en dehors de la Belgique. Ils sont donc à la fois concernés:

- par les dispositions de la CCT 101 transposant la directive sur la refonte des CoEE conclue le 21 décembre 2010 au CNT qui concernent tous les délégués belges;
- par les dispositions prises par l'Etat membre où ils siègent. Rappelons que cette transposition doit être réalisée pour le 5 juin 2011.

Tour d'horizon des transpositions

La Belgique, la Norvège (aussi par CCT), le Portugal (dès le 6 mai 2009), la Grande-Bretagne (texte voté au Parlement le 6 avril 2010), l'Autriche, la Suède (début mars 2011) ont (presque) terminé leur transposition. Lors d'une réunion à la CES ce 3 mars 2011, les représentants des pays suivants nous ont informé que:

- la France a adopté une loi autorisant le gouvernement à agir par ordonnance

pour modifier le code du travail en évitant un débat au Parlement;

- l'Allemagne a lancé sa transposition en octobre 2010. Elle va modifier la loi existante. La DGB s'attend à une transposition assez proche de la directive. Le texte devrait être adopté en première lecture ce 17 mars au Parlement et définitivement le 27 mai;
- en Italie, le gouvernement n'a pris aucune initiative. C'est pourquoi, les interlocuteurs sociaux italiens négocient un texte de transposition qu'ils lui soumettront;
- les syndicats espagnols ont envoyé un avis au gouvernement le 15 décembre 2010. Ils s'attendent à une transposition littérale de la directive ;

Il ne faut pas s'attendre à ce que les transpositions nationales, sauf notamment en Suède qui prévoit deux réunions par an, ajoutent des avancées significatives au texte de la refonte de la directive. Il revient donc aux délégués de (re) négocier des accords plus favorables.

Jean-luc.struyf@fgtb.be

Journée d'étude IEF: levier ou utopie?

La FGTB organise un avant-midi d'étude sur les informations économiques et financières (IEF) qui doivent être fournies par les entreprises.

« Les IEF sont trop compliquées, seuls les comptables peuvent les comprendre ». Voilà une idée fausse largement répandue que nous entendons bien réfuter lors de notre avant-midi d'étude. Nous donnerons la parole à un réviseur d'entreprise, spécialisé dans les IEF.

Quels aspects des IEF faut-il absolument garder à l'œil et comment ces aspects peuvent-ils nous aider à favoriser le travail syndical dans l'entreprise?

Le réviseur d'entreprise expliquera plus en détails en quoi consiste sa tâche et sa valeur ajoutée pour les délégués. Deux délégués syndicaux donneront plus d'explications sur leurs expériences pratiques au Conseil d'entreprise et avec les IEF. Nous clôturerons l'avant-midi avec des questions et témoignages de la salle. L'avant-midi d'étude sera évidemment aussi l'occasion de créer ou entretenir des contacts.

Date: 7 avril, de 9h30 à 12h30

Lieu: siège FGTB rue Haute 42 – 1000 Bruxelles.

Pour plus d'informations, pour le programme détaillé et pour toute inscription:

Ines.roelandt@fgtb.be

Ines.derouselle@fgtb.be

Concetta.carmina@fgtb.be

Publication: Votre sécurité sociale en danger

Votre sécurité sociale en danger, c'est le titre du livre que vient de publier, en son nom personnel, Jef MAES (par ailleurs directeur du département social du service d'études de la FGTB). Le livre retrace de manière quelque peu provocatrice l'histoire de notre sécurité sociale et les défis auxquels le régime sera confronté à l'avenir.

Le livre raconte comment nos prédécesseurs ont construit, pas à pas, notre régime de sécurité sociale et comment le régime de sécurité sociale affronte des problèmes financiers parce que de plus en plus de dépenses sont mises à sa charge.

L'ouvrage explique aussi pourquoi une scission de la sécurité sociale n'apportera pas de solution.

L'auteur souligne que nous nous trouvons à un tournant et qu'il est absolument nécessaire de mener un débat de fond. Ainsi, il pose clairement la question: «où veut-on aller avec notre protection sociale?».

Cet ouvrage est un instrument de travail pour le lecteur intéressé et a pour objectif d'alimenter le débat et la réflexion. Il n'engage en rien les instances de la FGTB et vise uniquement à fournir une contribution à ce débat d'importance capitale.

Il peut être commandé auprès des éditions@pac-g.be au prix de 9 euros (prix normal en librairie: 15,00 euros).

Information sur les droits en matière de pension: passer à une vitesse supérieure

Une information correcte sur leurs futurs droits de pension permet aux travailleurs de faire des choix de carrière bien réfléchis. C'est dans cette optique que cette mesure (la mesure dite 44) avait été reprise dans le Pacte de solidarité entre les générations.

Une telle information est en effet indispensable. Non seulement parce qu'elle permet aux travailleurs de faire des choix réfléchis (il ne s'agit généralement pas d'un choix volontaire mais d'une nécessité), mais aussi parce que les travailleurs ont droit à cette information. Celui qui se constitue des droits dans la sécurité sociale, a le droit à une information correcte en la matière.

A cet égard, de nombreux efforts ont été fournis ces dernières années dans le régime des travailleurs salariés. Dès l'âge de 55 ans, tous les travailleurs reçoivent automatiquement une estimation du montant de leur pension. Avant l'âge de 55 ans, les travailleurs doivent faire eux-mêmes cette demande. Sur le site mypension.be, ils peuvent consulter en ligne leurs droits en matière de pension. Le secteur des indépendants et le secteur public sont à cet égard beaucoup moins avancés.

Pourtant, le Pacte de solidarité entre les générations prévoyait la réalisation d'une information intégrée et correcte sur les régimes de pension d'ici 2010 ! Le Conseil National du Travail avait rendu un avis en la matière en 2007 et s'était engagé à procéder à une évaluation. Celle-ci dresse un inventaire complet de l'évolution réglementaire au cours des dernières années.

Les partenaires sociaux déplorent la lenteur des progrès et constatent que seul le régime des travailleurs salariés a réalisé l'objectif fixé. Pour les indépendants et les agents des services publics, il faudra attendre au moins jusque 2013.

Ceci est regrettable étant donné que les carrières mixtes sont de plus en plus la règle. Dans le secteur public, le processus évolue trop lentement parce qu'une multitude de données historiques doivent être collectées. De plus, le secteur est très grand et comprend de nombreux niveaux et articulations d'organisation. Depuis le 1er janvier de cette année, toutes les nouvelles données sur la carrière sont stockées mais

le chargement des données historiques prendra encore beaucoup de temps. Dans le secteur des indépendants, la crainte des caisses d'assurances sociales de devoir échanger leurs informations pose un problème. Le partage de l'information est pourtant nécessaire si l'on veut informer de manière intégrée les futurs pensionnés!

Dans leur dernier avis du CNT du 2 mars, les partenaires sociaux unanimes soulignent qu'il faut passer à une vitesse supérieure dans le cadre d'une concertation intensive avec les organismes de pension concernés et les partenaires sociaux.

L'échec de la stratégie de Lisbonne

Aussi bien Frank VANDENBROUCKE et K. VLEMINCKX que Bea CANTILLON ont étudié la stratégie de Lisbonne en se focalisant plus particulièrement sur le "modèle scandinave" comme ultime stratégie de protection sociale. Les deux études concluent à l'échec de la stratégie de Lisbonne, certainement dans le domaine de la protection sociale et de l'inclusion.

Bea CANTILLON dénonce le manque d'équilibre entre les piliers économique, social et écologique. La stratégie visant à bannir la pauvreté au moyen de la croissance économique et de la création d'emplois n'a pas fonctionné. Certes, il y a eu croissance économique et création d'emplois nouveaux, mais la pauvreté n'a pas pour autant diminué, au contraire. VANDENBROUCKE et VLEMINCKX arrivent à la même conclusion. Les emplois créés n'ont pour ainsi dire pas profité aux ménages sans emploi.

Les deux études confirment aussi la dépréciation des allocations sociales. Pour CANTILLON, la cause est à chercher dans le choix (délibéré) d'investir dans les nouveaux risques sociaux qui ont profité principalement aux travailleurs actifs (accueil des enfants, chèques services, crédit temps, ...). Les autres auteurs pointent surtout la hausse des dépenses de soins de santé. La vérité se situe sans doute à mi-chemin entre les deux.

Tout comme la FGTB, les auteurs plaident en faveur d'un renforcement des politiques sociales européennes pour qu'on puisse parler d'une approche équilibrée vis-à-vis du pilier économique et du pilier de l'emploi.

celien.vanmoerkerke@fgtb.be

Licenciement d'une travailleuse enceinte

Une travailleuse annonce par SMS à son employeur qu'elle prendra congé l'après-midi même pour fêter avec son mari l'heureuse nouvelle: elle est enceinte. L'employeur lui répond (par SMS) qu'il préférerait, à l'avenir, qu'elle demande son congé à l'avance.

Trois jours plus tard, l'employeur lui adresse une lettre recommandée notifiant son licenciement moyennant une indemnité de préavis de trois mois, invoquant l'argument qu'elle ne convenait plus dans l'équipe, qu'elle était à l'origine de frictions, gâchait l'ambiance de travail et avait un effet négatif sur le travail. L'intéressée fait alors constater dans un PV de la police le contenu des messages envoyés et reçus ainsi que les numéros des expéditeurs.

L'intéressée conteste son licenciement et réclame l'indemnité de protection de 10.440 €, invoquant la protection légale contre le licenciement dont jouissent les travailleuses enceintes.

Le juge de première instance la déboute. Il trouve que l'intéressée n'apporte pas la preuve que l'employeur était au courant de sa grossesse.

Elle interjette appel devant la Cour du travail qui lui donne raison. Le juge, après avoir comparé les numéros de GSM notés dans le PV avec ceux figurant sur la carte de visite de l'employeur et avec la facture GSM de la travailleuse, constate que ces numéros sont identiques. Les propos de l'employeur, qui prétendait ne pas avoir reçu le message de son employée, ne correspondent donc pas à la vérité. De plus, le juge considère que les autres raisons invoquées par l'employeur pour justifier le licenciement ne sont pas prouvées. Par conséquent, la travailleuse a effectivement droit à l'indemnité de protection.

Cette décision est importante en ce sens qu'un SMS est accepté comme preuve valable, même si le juge s'est également basé sur le PV dressé par la police. La question est de savoir si le juge aurait prononcé le même verdict en l'absence de ce PV.

(réf: CdT Bruxelles, 11 février 2011, dans l'affaire S.L. c/BVBA L.F.)

hilde.duroi@fgtb.be

Equal Pay Day

Le 25 mars 2011, la FGTB a tenu sa 6ème campagne annuelle Equal Pay Day (ou Journée de l'égalité salariale) en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Le slogan de la campagne: «GAGNER MOINS C'EST TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS, Votre salaire d'aujourd'hui détermine votre pension de demain» met en évidence le lien entre l'écart salarial et la pension. A cette occasion la FGTB est aussi associée à la sortie du film «Made in Dagenham» qui porte sur la lutte pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Des actions diverses auront lieu dans les régions. Pour un dossier complet et plus d'infos sur la campagne surfez sur: www.fgtb.be

ECHO REGIONS

Vers un accompagnement non contractuel des chômeurs

Depuis le 30 juin 2010, à Bruxelles, les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans inscrits pour la première fois après leurs études sont soumis à un nouveau dispositif d'accompagnement, conçu sur une base obligatoire et non plus «contractuelle». La FGTB de Bruxelles dénonçait depuis longtemps le caractère *faussetment contractuel* de l'ancien CPP (contrat de projet professionnel), considérant que les conditions de la libre signature d'un contrat n'étaient pas réunies et qu'en outre le service public de l'emploi était parfaitement habilité à poser, dans la clarté, des *actes administratifs unilatéraux*. C'est ainsi qu'est né, en juin 2010, un nouveau mécanisme de CPP, non contractuel, cette fois: la *Construction du Projet Professionnel*.

Au comité de gestion d'Actiris, a été récemment débattue l'hypothèse d'étendre l'obligation d'accompagnement à tous les chômeurs bruxellois de 18 à 49 ans, considérant que seules 33% de ces personnes sont déjà suivies dans le cadre

de l'ancien CPP (sur base volontaire). A noter: cette extension a été débattue...en l'absence de toute évaluation sérieuse des effets de l'obligation d'accompagnement sur les jeunes de moins de 25 ans et sans tenir compte de l'offre d'emploi et de formation professionnelle existante...

Le comité de gestion d'Actiris s'est finalement prononcé en faveur d'une généralisation du nouveau dispositif de *Construction du Projet Professionnel* à l'ensemble des demandeurs d'emploi mais -et la nuance est d'importance- sur une base non obligatoire. A l'exception des jeunes qui viennent de sortir de l'école, pour qui le nouveau dispositif demeure obligatoire, tous les autres demandeurs d'emploi se verront désormais proposer systématiquement par le service public de l'emploi une aide individualisée à la construction de leur projet professionnel, mais sans contrainte, ni engagement contractuel.

Samuel.droolans@fgtb.be
& eric.buysens@fgtb.be

Economie urbaine et précarité du travail

La FGTB de Bruxelles et la Centrale Culturelle Bruxelloise, asbl, organisent leur 6ème forum: «Syndicalisme et développement social de la ville». Les réponses syndicales à la précarité croissante du travail à Bruxelles en constitueront la question centrale.

Mercredi 30 mars 2011, de 9.00 à 16.00, à la Maison des Huit Heures (CGSP), place Fontainas à 1000 Bruxelles

Renseignements et inscription auprès de veronique.bel@fgtb.be

Lancement d'une plateforme d'opposition au projet de Marché transatlantique

Dans le plus grand silence, l'Union européenne et les Etats-Unis préparent actuellement la mise sur pied d'un Marché transatlantique. L'objectif? Une plus grande libéralisation des échanges commerciaux et financiers, accompagnée de politiques judiciaires et sécuritaires communes, entre l'UE et les Etats-Unis. Date butoir? 2015... c'est-à-dire demain!

Ce projet risque d'avoir de lourdes conséquences sur nos systèmes démocratiques et ce, dans de nombreux domaines : finances et services publics, atteinte aux libertés fondamentales, hégémonie des multinationales...

Pour dénoncer ce processus et enrayer la machine infernale, le CEPAG veut constituer une plateforme d'opposition à laquelle toute personne ou association intéressée, et respectueuse des valeurs démocratiques, est invitée à adhérer.

Une première séance d'information, qui débutera par la présentation d'une étude détaillée du Marché transatlantique et de ses conséquences, suivie d'une discussion sur la mobilisation et les stratégies communes à adopter, est organisée par le CEPAG et la Centrale culturelle bruxelloise (CCB):

**Le lundi 21 mars 2011
à 9 heures**

**À l'Espace Jacqmotte
Salle Tanganyika
Rue Haute, 39
1000 Bruxelles**

**Inscription auprès de
Dominique Losson
(081/26.51.54 –
dominique.losson@cepag.be)
pour le 16 mars au plus tard.**

Réforme des aides à l'expansion économique: volet photovoltaïque

Depuis plusieurs mois, le CESRW mène une réflexion sur la réforme des aides à l'expansion économique. Les propositions de réforme du système d'octroi d'aides et de primes doivent garantir la cohérence par rapport au cadre du plan de relance initié sous la précédente législature, des mesures anticrise qui ont été prises et renouvelées ainsi que des axes supplémentaires du nouveau plan Marshall. Cet article s'intéressera plus particulièrement à l'un des dispositifs des aides à l'utilisation durable de l'énergie (UDE), à savoir celui relatif à l'installation de panneaux photovoltaïques.

Le dispositif des aides UDE

Pour autant qu'une entreprise ne fasse pas partie des secteurs d'activités exclus pour les aides à l'UDE, elle pourra bénéficier, suivant sa taille et sa localisation, d'une aide comprise entre 20% et 50% lors de la pose de panneaux photovoltaïques. Ces taux d'aides particulièrement attractifs ont incité bon nombre d'entreprises à réaliser ce type d'investissement. En effet, les dossiers relatifs à des investissements dans le photovoltaïque (en nombre de dossiers et en budget) sont en forte croissance depuis 2007 avec une explosion pour l'année 2011 (coût multiplié par 215 par rapport à 2007). Concrètement, sachant que le montant inscrit au budget régional, en 2011, relatif à l'utilisation durable de l'énergie s'élèverait à 25 millions en moyens d'actions (engagement) et à 13,285 millions en moyens de paiement (ordonnancement), la filière photovoltaïque épuiserait, à elle seule, plus de deux fois le budget disponible en moyens d'actions et plus de quatre fois le budget disponible en moyens de paiement. Cette constatation n'est pas sans conséquences sur l'ensemble du mécanisme des aides à l'expansion. En effet, si aucun changement n'est apporté, les montants supplémentaires que la Région wallonne accorderait aux investissements photovoltaïques

pourraient se faire au détriment d'autres mécanismes d'aides qui soutiennent l'emploi. Par ailleurs, gardons bien à l'esprit qu'aucun panneau photovoltaïque n'est fabriqué sur le sol wallon, ni belge. Outre ces données, il ne faut pas perdre de vue que si l'on considère que la durée de vie des panneaux photovoltaïques est d'environ 20 ans, les entreprises ayant réalisé ce type d'investissement bénéficierait d'un rendement positif hors prime de 5% l'an. Si nous prenons en compte les primes à l'investissement de la Région Wallonne, le rendement pour l'entreprise passerait à plus de 9% l'an.

En Conclusion

Etant donné que d'années en années, le nombre de dossiers introduits relatifs à une demande de prime à l'investissement pour des panneaux photovoltaïques ne cesse d'augmenter, il est grand temps de réformer cette mesure afin d'en contenir le coût. Par ailleurs, l'on ne peut cautionner l'utilisation de moyens publics importants afin d'augmenter substantiellement la rentabilité des entreprises, y compris lorsque le prétexte évoqué est l'utilisation durable de l'énergie. En effet, les différentes mesures que l'on devra mettre en œuvre pour réformer les primes à l'utilisation durable de l'énergie doivent s'inscrire dans une utilisation rationnelle des moyens publics en faveur des entreprises. Compte tenu de ces éléments, le Bureau de l'Interrégionale wallonne de la FGTB s'est prononcé pour le retrait des installations photovoltaïques comme investissements admis pour les incitants régionaux en faveur des PME ou des grandes entreprises.

Il convient de signaler que cette mesure ne devrait pas avoir de conséquences sur l'emploi dans la filière photovoltaïque étant donné le rendement important hors prime dont bénéficient les entreprises ayant réalisé ce type d'installation.

gianni.infanti@fgtb-wallonne.be

Nécessité d'une vision à long terme pour la recherche

La "méthode du rabot" fortement critiquée du ministre flamand du Budget Philippe Muyters (N-VA) a touché également les budgets de la politique scientifique et de la politique d'innovation. Le gouvernement flamand sape ainsi les bases de notre croissance économique future et compromet les perspectives de carrière des chercheurs flamands.

En dépit de l'accent mis sur la Politique scientifique et d'innovation dans le Pacte 2020 et dans l'accord gouvernemental flamand, le gouvernement actuel a réalisé ces deux dernières années des économies de l'ordre de 68 millions dans ce département. En ce qui concerne le budget 2011, la FGTB flamande regrette l'absence d'une perspective pluriannuelle claire en matière d'investissements publics dans la politique scientifique et d'innovation. Nous attendons de la part du gouvernement flamand un sentier de croissance pour réaliser la norme de 3%. Selon nous, la discussion sur la réalisation de ce sentier de croissance doit être menée en termes de réorientation de certaines formes non innovatrices d'aides aux entreprises (par exemple l'aide aux investissements stratégiques, les emprunts win-win, ...) et de possibilités de trouver de nouvelles recettes fiscales.

Les chercheurs ont droit à un meilleur statut

Les économies réalisées ces deux dernières années ont également des conséquences sur la sécurité d'emploi des chercheurs des institutions de recherche flamandes. Au cours des dix dernières années, le nombre de chercheurs boursiers a sensiblement augmenté dans les universités flamandes. De ce fait, un nombre croissant de chercheurs dépendent, pour ce qui concerne leur revenu, de l'obtention d'une deuxième ou d'une troisième bourse de recherche. Cette évolution renforce la pression à la baisse du pourcentage de réussite des demandes de bourses auprès du Fonds de la recherche scientifique.

La grande diversité des régimes boursiers en Flandre donne lieu à une grande diversité des statuts et donc des rémunérations et des droits sociaux de travailleurs qui exercent en réalité le

même travail, souvent au sein de la même institution (qui a ses propres règlements). Comme il ne s'agit pas de 'vrais' travailleurs (boursiers) ni de collaborateurs figurant sur le payroll de l'université même, certains établissements universitaires y trouvent un prétexte pour refuser à ces travailleurs la même protection sociale que leur propre personnel.

Une catégorie qui mérite une attention particulière est le groupe des postdocs. Les perspectives de carrière de ces chercheurs sont souvent très incertaines. Il est possible de remédier à cette situation de précarité par une augmentation du nombre de mandats ZAP (personnel académique autonome – professeurs) – qui ces dernières années est resté pour ainsi dire constant, contrairement au nombre de doctorats – et par la (ré) introduction d'un système de chercheurs fixes par analogie avec l'ancien système qui existait auprès du FRS.

La FGTB flamande soutient les actions des chercheurs

La FGTB flamande s'oppose à toute forme d'emploi précaire, même s'il concerne des catégories avec lesquelles nous n'avons pas l'habitude de nous associer.

Plus fondamentalement, la promotion et l'encouragement de la recherche scientifique et de l'innovation jouent un rôle crucial dans notre projet de société. Non seulement parce qu'elles améliorent les connaissances humaines, mais aussi parce qu'elles sont indispensables à la croissance économique et à l'emploi. C'est pourquoi, la garantie d'une carrière attractive de chercheur universitaire est à cet égard un point d'attention très important.

Pour ces raisons, la FGTB flamande soutient les deux pétitions lancées par les chercheurs pour réclamer au gouvernement flamand un meilleur financement et de meilleures conditions de travail.

Ces pétitions se trouvent aux adresses suivantes :

La pétition "onderzoekers in actie" : www.onderzoekersinactie.be ; la pétition "beter statuut personeel academisch onderzoek" : www.petitiononline.com/bspao/petition.html

mkooscheki@vlaams.abvv.be

Dossier sur l'innovation sociale dans la pratique des entreprises en Flandre

L'innovation sociale au niveau organisationnel est une notion relativement jeune. Elle concerne l'application de changements durables améliorant à la fois les performances de l'organisation et la qualité de l'organisation du travail.

Ce dossier d'information clôture la première phase de la recherche. Il compare la notion d'innovation sociale à des concepts semblables de la littérature (par ex. High Road Innovation, High Performance Work Systems, et la socio-technique moderne).

A l'aide de trois études de cas, une description circonstanciée est donnée de la concrétisation du concept d'innovation sociale au niveau de l'organisation.

Une deuxième phase sera constituée d'un nombre encore plus élevé d'études de cas.

*Editeur:
Stichting Innovatie & Arbeid*

Auteur: Liselotte Hedebouw

Prix: 7.50 €

*Commandes et téléchargement:
<http://www.serv.be/stichting/publicatie/informatiedossier-sociale-innovatie-de-vlaamse-bedrijfspraktijk-deel-1>*

Directive temps de travail - position de la CES

Dans le numéro de janvier, nous évoquions le lancement par la Commission de la deuxième phase de consultation des interlocuteurs sociaux sur la révision de la directive temps de travail.

Depuis lors, la CES a pris position en estimant que la Commission n'avait pas suffisamment pris en compte les préoccupations des syndicats, à savoir la suppression de l'opt-out, le maintien des périodes de référence actuelles, le respect de la jurisprudence de la Cour de justice en matière de temps de garde et de repos compensatoire.

A défaut de prendre ces éléments en considération, la CES ne se lancera pas dans une négociation avec les employeurs.

A suivre.

Nouvelles données relatives à la protection sociale en Europe

Le SPF Sécurité sociale vient de publier une nouvelle brochure qui reprend des données issues du système européen de statistiques intégrées de la protection sociale (SESPROS). Ces nouvelles données statistiques permettent une meilleure comparaison des niveaux de dépenses et de financement des systèmes de protection sociale en vigueur dans les différents Etats membres.

La notion de protection sociale utilisée au niveau de l'Union européenne est plus large que nos systèmes de sécurité et d'aide sociales. Elle couvre notamment tous les types d'assurances collectives ainsi qu'une vaste gamme de services et de provisions fournies directement à la population. La classification en «fonctions» diffère également des branches de notre sécurité sociale.

Malgré le caractère un peu brut des données diffusées, il est possible d'en tirer certains enseignements:

- en pourcentage du PIB, le niveau des dépenses réalisées en Belgique (26,8%) est quasiment équivalent à la moyenne européenne (26,2%);
- en Belgique, la part des cotisations patronales (en pourcentage du PIB)

dans le financement (12,2%) est plus élevée que la moyenne des 27 (10,4%) alors que celle des cotisations personnelles (5,9%) dépasse de peu la moyenne européenne (5,4%) et que la part du financement public (9,1%) est moindre (10,3%);

- le pourcentage de nos dépenses de santé ne se situe qu'à 7,3% du PIB, soit au niveau de la moyenne des 27 (7,4%);
- une différence notable toutefois: nos dépenses de chômage qui atteignent 3,3% du PIB, c'est-à-dire largement plus que la moyenne européenne (1,3%). Toutefois, cette différence provient notamment du fait que, chez nous, les allocations de longue durée restent comptabilisées dans le chômage tandis que, dans d'autres pays, elles sont reprises après un certain temps sous d'autres fonctions (assistance sociale, invalidité).

Pour consulter le document:

<http://www.socialsecurity.fgov.be/docs/fr/publicaties/brochure-sespros-2011-fr.pdf>

<http://www.socialsecurity.fgov.be/docs/nl/publicaties/brochure-sespros-2011-nl.pdf>

estelle.ceulemans@fgtb.be

RELATIONS INTERNATIONALES

- Le 8 février, Rudy DE LEEUW et Sharan BURROW de la CSI ont rencontré l'ambassadeur de l'Egypte dans le cadre d'une action de protestation mondiale. Ils ont exigé la transition vers un régime démocratique et des poursuites judiciaires contre les responsables de la répression sanglante des manifestations pacifiques.
- Le 16 février, pendant une semaine d'action mondiale, la FGTB et la CG ont mené une action devant l'ambassade mexicaine pour que les autorités mexicaines arrêtent les violations incessantes de la liberté d'association.
- La FGTB et la CSI soutiennent la campagne «Play Fair at the Olympics» et demandent au COIB et au CIO le respect des droits de tous les travailleurs qui permettent l'organisation des Jeux Olympiques.

La CSI souhaite un programme d'urgence pour les syndicats arabes

L'Afrique du Nord, le Moyen-Orient, les Etats du Golfe... les démonstrations populaires massives contre les régimes autoritaires, la corruption, la pauvreté, le chômage ont mis en ébullition le monde arabe. Et ce mouvement révolutionnaire pour une démocratie politique et sociale est loin de s'essouffler. Les syndicats et les comités de grève (Egypte, Tunisie, Bahreïn) ont joué un rôle important dans les actions de réforme.

Une bonne raison donc pour la Confédération internationale des Syndicats (CSI) d'organiser une rencontre de coordination spéciale (à Amman, du 28/02 au 01/03), auquel le département international de la FGTB était également présent. Lors de cette rencontre, la création d'un fonds de solidarité internationale a été défendue. Le fonds de la CSI existant ne peut pas faire face aux problèmes récents. En effet, les syndicats peuvent jouer un rôle de régulateur dans les nouveaux développements politiques et socio-économiques. Mais il leur

faut les connaissances structurelles et organisationnelles, ce qui implique les moyens financiers et l'expertise nécessaires, entre autres en termes de communication, législation, formation, etc.

On se concentre en premier lieu sur la Tunisie et l'Egypte. En Tunisie, l'UGTT (Union Générale Tunisienne du Travail), membre de la CSI, est la seule force sociale un tant soit peu organisée dans le pays, mais il faut renforcer son impact à court terme. En Egypte, il faut d'urgence mettre en place une structure de syndicats indépendants en lieu et place du 'syndicat de l'Etat' ETUF (Egyptian Trade Unions Federation).

L'étape suivante dans le programme d'urgence de la CSI concerne le soutien aux pays dans lesquels de nouveaux syndicats doivent être créés ou des adaptations à la nouvelle réalité politique et sociale s'imposent au syndicalisme (Yémen, Libye, Bahreïn, Oman...).

Christian.vancoppenolle@fgtb.be