

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 8, octobre 2021

■ Economie

Budget Mobilité : vers une amélioration !

■ Entreprises

L'employeur peut-il demander le Covid Safe Ticket à ses travailleurs ?

Vaccination obligatoire du personnel soignant

■ Politique sociale

La présomption doit aussi s'appliquer dans le cas d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et en cas de contrats de remplacement

■ Ombuds social

Une aide ponctuelle pour les victimes d'accident de travail grave

■ Echo région Bruxelles

Politique régionale de logement à Bruxelles, 1ère évaluation

■ Echo région Wallonie

Contrôles de disponibilité : focus sur la disponibilité adaptée et les recours au Tribunal du travail

■ Echo région Flandre

Travail individuel sur mesure : un pont entre l'économie sociale et le marché régulier du travail ?

■ Europe & Relations Internationales

Transition verte : pas « si ? » mais « comment ? »

Le mouvement anti-genre, une réponse conservatrice) des victoires progressistes

Le télécharger?

www.fgtb.be/publications

Le recevoir par mail?

echo@fgtb.be

WWW.FGTB.BE

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

Plus d'emplois dans l'e-commerce grâce au travail de nuit ?

Le gouvernement fédéral a établi son budget pour 2022. Il a pris des décisions concernant des mesures pour le marché du travail visant à éliminer les pénuries sur le marché du travail et des mesures pour promouvoir davantage de flexibilité du travail. L'une de ces mesures concerne l'e-commerce et le travail de nuit. Le gouvernement veut lancer une 'stratégie e-commerce' (avec l'aide du CCE) et demandera l'avis des interlocuteurs sociaux au CNT sur un assouplissement du travail du soir/de nuit. En cas d'échec, il tranchera lui-même (avons-nous appris).

Le discours libéral est entretemps bien connu : notre pays n'est pas bon en matière d'e-commerce et les grands acteurs investissent de l'autre côté de la frontière parce que les pays limitrophes se montrent beaucoup plus flexibles. La solution est simple : assouplir le travail de nuit ! Les socialistes au gouvernement ont pu freiner un peu. Il y aura d'abord une concertation sociale mais le danger n'est donc pas écarté.

C'est en tout cas positif qu'une table ronde soit organisée sur la position de l'e-commerce dans notre pays. Cela devrait permettre d'éclaircir les choses. Selon les statistiques européennes (Eurostat) nous nous comportons très bien ces dernières années en matière d'e-commerce par rapport aux pays limitrophes : tant au niveau des PME que des grandes entreprises belges, nous faisons mieux en matière de vente en ligne. Les plus grandes entreprises d'e-commerce comme Bol.com, Coolblue ou Zalando sont pourtant situées de l'autre côté de la frontière. Selon certains experts, l'avenir appartient aux magasins locaux, de plus petite envergure, permettant des livraisons plus rapides encore : le jour même plutôt que le lendemain. Mais, il convient de se poser de grandes questions quant au modèle de ces grandes entreprises. Car elles misent de façon implacable sur les gros volumes à bas prix et coupent dès lors dans tous les postes de coûts, y compris les coûts salariaux de leurs travailleurs. C'est un modèle que nous retrouvons dans toutes les entreprises qui cassent les prix. Une course vers le bas en matière de salaires et de conditions de travail que nous ne pouvons pas accepter. Sans parler des conséquences négatives pour la mobilité et l'environnement.

Que les libéraux mettent aujourd'hui, à la demande de Comeos et de la FEB, l'extension du travail de nuit sur la table témoigne d'un profond manque de respect pour ces travailleurs (ou est-ce de l'aliénation ?). Le travail de nuit rend littéralement malade. Les études sur le sujet le prouvent : augmentation des risques de diabète, d'affections cardiaques et de troubles du sommeil. Sans parler des frictions familiales et sociales. Le Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC) classe entretemps le travail de nuit comme « probablement cancérigène pour l'homme ».

Sommes-nous pour autant opposés à toute forme de travail de nuit ? Non, pas lorsqu'il est question de besoins sociétaux comme les soins de santé ou lorsque le processus de production le requiert vraiment, comme dans les entreprises qui fonctionnent en continu. Ce qui n'est pas le cas dans le commerce. Et nous sommes toujours disposés à trouver des accords sur des horaires de travail adaptés comme chez Ikea, Torfs, Vanden Borre, Colruyt... Mais moyennant des compensations pour les travailleurs concernés en termes de salaire, jours de congé ou autres avantages. Et via la concertation sociale collective. Car les propositions qui sont aujourd'hui sur la table essaient précisément de court-circuiter cette concertation collective lors de l'introduction du travail de nuit en permettant l'adaptation du règlement de travail dès qu'un syndicat est d'accord ou sur simple demande du travailleur individuellement.

Il est temps que les organisations patronales comprennent que ce n'est pas ce modèle qui engendrera des progrès socioéconomiques.

Les partenaires sociaux et les réviseurs d'entreprises renouvellent leur accord sur les «24 bonnes pratiques» pour le Conseil d'entreprise

Les interlocuteurs sociaux (FGTB, CSC, CGSLB et FEB) et les réviseurs d'entreprises viennent de publier la deuxième édition de la brochure contenant 24 bonnes pratiques axées sur le bon fonctionnement du conseil d'entreprise au niveau des informations économiques et financières (IEF).

Ces 24 bonnes pratiques ne modifient en aucune manière ni les normes, ni la réglementation en vigueur, mais doivent être préconisées comme un ensemble de comportements qui favorisent utilement le dialogue social dans les entreprises et l'organisation des réunions où sont abordées les IEF.

Ces bonnes pratiques permettent, d'une part, d'assurer que l'intervention du réviseur d'entreprises auprès du conseil d'entreprise se déroule de manière plus efficace et, d'autre part, de mieux répondre à toutes les attentes de l'ensemble des parties prenantes que sont le chef d'entreprise, les représentants des travailleurs et le réviseur d'entreprises. Les thèmes qui sont notamment abordés : les pré-réunions, le rôle pédagogique du réviseur, le renouvellement et la démission du mandat du réviseur, l'établissement des IEF, la continuité et la discontinuité de l'entreprise, etc.

Vous retrouverez la brochure sur le site de la FGTB.

ECONOMIE

Budget Mobilité : vers une amélioration !

Suite à une saisine des Vice-Premiers ministres Van Peteghem et Vandenbroucke, les interlocuteurs sociaux ont été amené à se prononcer sur une révision de la législation relative au budget mobilité. Le projet de texte soumis initialement aux interlocuteurs sociaux faisait partie du projet de loi organisant le verdissement fiscal et social de la mobilité. A la demande de la FGTB, la partie du projet relative au budget de mobilité a été séparée pour laisser le temps aux interlocuteurs sociaux de rendre leur avis. En séance du 28 septembre, le CNT et le CCE ont remis un avis unanime pour une révision de cette législation.

Dans l'AIP 2017-2018, les interlocuteurs sociaux (IS) avaient établi, comme un des défis sociétaux pour la Belgique, la nécessité d'élaborer une législation en faveur d'un budget mobilité pour « améliorer la mobilité durable et favoriser l'intermodalité, [...] tout en précisant bien que le budget mobilité n'est qu'un des éléments d'une vision globale de la mobilité ». Suite aux travaux et avis des IS au sein des Conseils CNT-CCE, le gouvernement Michel De Wever avait élaboré un cadre législatif pour le Budget Mobilité (BM). Comme la FGTB l'avait déploré ouvertement, e.a. lors d'une audition au parlement, cette législation introduite en 2019 ne tenait pas compte de l'ensemble des équilibres promus unanimement par les IS. La FGTB avait principalement insisté sur l'absence de certaines mesures anti-abus, telles que la fixation d'un montant minimum et surtout maximum.

Dans le projet de loi présenté aux IS, le cadre du BM n'est pas fondamentalement modifié. Toutefois, le texte prévoit de tenir compte de l'électrification du parc des voitures de société prévue pour 2026. Dans ce contexte, il est prévu que les voitures du pilier 1 et les solutions de mobilité du pilier 2 devront également être électriques à partir de 2026. À cet égard, les IS attirent l'attention du gouvernement sur la nécessité d'évaluer la situation avant 2026 pour s'assurer que le réseau et les infrastructures suivent.

Concernant le pilier 2, le projet de loi prévoit d'élargir la liste des dépenses admises (certains parkings, prêts vélo, abonnements de transport en commun pour les membres de la famille, élargissement de 5 à 10 km du rayon dans lequel le domicile doit être situé par rapport au lieu de travail habituel, prise en compte du capital et plus seulement du paiement des intérêts du prêt hypothécaire, ...)

Concernant les mesures anti-abus, les IS proposent

- de supprimer la condition de 12 mois dans le chef du travailleur (càd l'obligation d'un travailleur de rouler 12 mois en voiture de société pour avoir le droit d'opter pour un budget mobilité)
- de maintenir la condition de 36 mois dans le chef de l'employeur
- d'introduire enfin un montant annuel minimum (3 000 €) et maximum (16 000 €) pour éviter que le budget mobilité ne soit trop facilement utilisé comme un nouvel instrument d'optimisation salariale

Dans le cadre de cet avis unanime de septembre 2021, les IS ont, à nouveau, rappelé l'importance d'en respecter l'ensemble des équilibres atteints. La FGTB sera notamment très attentive à ce que la mesure anti-abus relative aux montants minimum et maximum soit bien introduit dans le projet de loi que le Gouvernement va déposer au Parlement.

christophe.quintard@fgtb.be

sacha.dierckx@fgtb.be

■ ENTREPRISES

L'employeur peut-il demander le Covid Safe Ticket à ses travailleurs?

À la suite de l'élargissement de l'utilisation du Covid Safe Ticket (CST), les interlocuteurs sociaux au Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail et le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) sont régulièrement confrontés à des questions relatives à l'utilisation (possible) du CST dans le cadre des relations de travail.

Dans les FAQ publiées sur le site web du SPF ETCS (<https://emploi.belgique.be/fr/faqs/questions-et-reponses-coronavirus>), la FGTB et les autres interlocuteurs sociaux ont adopté une position très claire, à savoir que l'employeur (indépendamment du secteur dans lequel il est actif) ne peut pas demander ce CST à ses travailleurs. L'employeur ne peut pas non plus se renseigner sur le statut de vaccination individuel d'un travailleur.

Ceci se justifie par le respect de la vie privée des travailleurs et le fait que les informations reprises sur le CST sont des données relatives à la santé. Selon l'Autorité de protection des données, le statut de vaccination d'une personne est une donnée relative à la santé et le simple fait de demander ces données

représente déjà un traitement de ces données en soi, traitement pour lequel une base légale doit être disponible.

L'employeur ne peut pas non plus y lier des avantages ou désavantages (par ex. octroyer un bonus pour l'installation ou l'utilisation de l'application COVIDSafeBE ou refuser l'accès aux bâtiments en cas de non-utilisation de l'application COVIDSafeBE ou du CST, etc.).

En bref, l'utilisation du CST n'est pas autorisée sur les lieux de travail. Même si l'employeur fait, par exemple, appel à une entreprise de catering en sous-traitance, il ne peut pas introduire de CST pour les restaurants d'entreprise.

Exception : les cas pour lesquels un employeur envoie, dans le cadre d'une mission, un travailleur à un événement où le CST est utilisé. Dans cette situation précise, le travailleur sera considéré comme un « visiteur ordinaire » vis-à-vis des organisateurs et devra, à ce titre, suivre les règles en matière de CST.

anna.makhova@fgtb.be

Vaccination obligatoire du personnel soignant

Par un courrier du 30 juillet 2021, les ministres F. Vandenbroucke et P.-Y. Dermagne ont demandé l'avis du Conseil National du Travail et du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail sur la vaccination obligatoire du personnel soignant.

Bien que la décision ait en fait déjà été prise par les autorités (ce qui est confirmé tant par la formulation du courrier que par les arrêtés pris lors des derniers Comités de concertation), les interlocuteurs sociaux au CNT et les membres du Conseil Supérieur ont rendu un avis divisé le 15 octobre.

La FGTB a refusé d'accepter cette obligation parce qu'elle ne vise qu'un seul secteur. Selon nous, une telle obligation n'est pas proportionnelle à l'objectif visé parce qu'elle concerne aussi les travailleurs qui ne sont pas en contact avec des personnes vulnérables. En outre, une éventuelle vaccination obligatoire entraînerait une distinction non justifiée et aurait pour effet de stigmatiser les travailleurs visés. Reste aussi encore à savoir comment le respect de cette obligation peut être contrôlé pour les indépendants, qui pourraient de facto échapper à son application.

En ce qui concerne les sanctions possibles, les syndicats ont estimé à l'unanimité qu'il était important de garantir un emploi alternatif dans le secteur (en cas de refus de la vaccination) et ils se sont opposés aux sanctions comme un licenciement et une suspension. Selon la CSC, la délimitation des secteurs et des conséquences du refus doit être réglée au niveau sectoriel.

À l'inverse, Unisoc, l'organisation patronale coupole pour le secteur non-marchand en Belgique, ralliée par les autres représentants des employeurs, voulait introduire au plus vite la vaccination obligatoire avec d'éventuelles sanctions pour ceux qui refuseraient (sauf en cas de contre-indications).

Bien que les avis soient divisés, les interlocuteurs sociaux ont malgré tout pu trouver un consensus sur l'intérêt de la sensibilisation autour de la vaccination. Parallèlement, personne n'a remis en question l'importance de la base légale adéquate et d'une période transitoire raisonnable.

anna.makhova@fgtb.be

Communication du taux de vaccination de l'entreprise

Le Comité de concertation du 17 septembre a invité les interlocuteurs sociaux au sein du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail à élaborer, en collaboration avec les services de prévention, un cadre de mesures relatif à la communication des chiffres anonymisés de vaccination par entreprise. L'objectif est de déterminer comment les travailleurs peuvent être davantage encouragés à se faire vacciner.

Cette mission a donné lieu à une déclaration officielle, publiée sur le site Internet du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) : <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/position-des-partenaires-sociaux-du-conseil-superieur-pour-la-prevention-et-la-1>.

Cela concerne des données agrégées et anonymisées sur la vaccination par entreprise qui sont mises à disposition du médecin du travail. Les pourcentages précis ne sont transmis que pour les entreprises comptant au moins 50 travailleurs et uniquement lorsque le nombre de vaccinés se situe entre 20% et 90%.

Le médecin du travail informe (automatiquement) les entreprises concernées avec un faible taux de vaccination et soumet les chiffres du faible taux de vaccination au comité PPT ou, en l'absence de comité, à la délégation syndicale.

L'objectif de la communication du taux de vaccination aux médecins du travail est de sensibiliser. Pendant les actions de sensibilisation, le droit à la vie privée de tous les travailleurs doit être respecté.

Le respect de ces garanties sur le terrain nécessite toutefois une attention toute particulière afin d'éviter qu'un instrument de sensibilisation ne devienne un moyen de pression.

Groupes à risque : prolongation du délai pour le dépôt de CCT et l'introduction de projets supplémentaires

En vertu de la loi du 27 décembre 2006, les employeurs sont redevables d'une cotisation s'élevant à 0,10% des salaires bruts des travailleurs, ceci en faveur d'initiatives pour les groupes à risque. Les secteurs et entreprises peuvent satisfaire à cette obligation en concluant une CCT qui devra être déposée au greffe du SPF ETCS. La date limite pour le dépôt de la CCT a été fixée au 1er octobre de l'année sur laquelle porte la CCT. En 2021, cette date sera exceptionnellement prolongée jusqu'au 31 décembre afin de donner aux secteurs la possibilité de conclure et de déposer à temps des CCT à ce sujet.

Les (sous-)commissions paritaires peuvent également bénéficier de moyens supplémentaires pour un projet supplémentaire en faveur des jeunes de moins de 26 ans appartenant aux groupes à risque. Il doit s'agir d'actions qui ne sont pas encore en cours ou qui ne sont pas encore prévues dans le cadre du fonctionnement normal pour les groupes à risque. Par période de projet de deux ans, 12 millions d'euros sont prévus à cet effet. Ces moyens proviennent des employeurs qui ne ressortissent pas à une CCT sectorielle ou d'entreprise relative aux groupes à risque et sont de ce fait redevables d'une cotisation ONSS de 0,10% de la masse salariale brute. Les demandes doivent être introduites via le président de la (sous-)commission paritaire. En règle générale, le délai est fixé au 1er octobre 2021. Pour la période de projet 2022-23, le délai est exceptionnellement prolongé au 31 décembre 2021.

Avec la prolongation du délai pour la conclusion et le dépôt d'une CCT pour les groupes à risque et pour l'introduction de projets supplémentaires, le Roi exécute les deux avis des interlocuteurs sociaux au Conseil National du Travail.

■ POLITIQUE SOCIALE

La présomption doit aussi s'appliquer dans le cas d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et en cas de contrats de remplacement

Le 17 juin 2021, la Cour constitutionnelle s'est prononcée sur la situation dans laquelle il y avait succession de contrats de remplacement et de contrats à durée déterminée (CDD).

J. H., la partie demanderesse, était entrée en service pour la Communauté flamande le 5 février 2001, sur la base d'un contrat de remplacement et avait ensuite travaillé sans interruption pour la Communauté flamande sur la base d'une succession de contrats de remplacement et de CDD, jusqu'à son licenciement, le 5 octobre 2017. Devant le tribunal du travail de Gand, section de Bruges, J.H. demande alors une indemnité de préavis égale à celle octroyée pour la fin d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Par son arrêt du 28 septembre 2020, la Cour du travail de Gand, section de Bruges, considère que la Communauté flamande n'avait pas de raison légitime, au sens de l'art. 10 de la loi sur les contrats de travail, de conclure des CDD successifs avec J. H. La Cour souligne toutefois également que les présomptions des articles 10 et 11ter, cinquième alinéa de la loi sur les contrats de travail, devaient être interprétées au sens strict et n'étaient donc pas d'application en cas de succession de CDD et de contrats de remplacement.

La Cour du travail de Gand, section de Bruges, doute du caractère compatible de l'interprétation stricte des art. 10 et 11ter, § 1, cinquième alinéa, de la loi sur les contrats de travail avec les art. 10 et 11 de la Constitution et pose donc une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle. Selon la cour, il n'est pas raisonnablement justifié que la garantie – reprise dans les dispositions – du caractère fixe de l'occupation après, en principe deux ans, ne s'applique qu'en cas soit de CDI successifs, soit de contrats de remplacement successifs, mais pas en cas de combinaison des deux (succession de CDI et de contrats de remplacement).

La Cour constitutionnelle estime donc que les articles en question constituent une violation des articles 10 et 11de la Constitution, en ce sens qu'ils ne s'appliquent pas en cas de succession de CDI et de contrats de remplacement. Le législateur doit maintenant déterminer les conditions et les exceptions

d'application au caractère fixe d'une occupation d'un travailleur qui a été employé pendant plus de 2 ans par le même employeur sur la base d'une succession de CDI et de contrats de remplacement.

En attendant une intervention du législateur, il revient au juge de renvoi de mettre un terme au caractère anticonstitutionnel constaté en appliquant les règles prévues pour les CDI à l'égard d'un travailleur qui se trouve dans cette situation. De ce fait, en alternant entre CDD et contrats de remplacement, les employeurs devront désormais déjà tenir compte de la durée maximale de deux ans.

Arrêt 93/2021 du 17 juin 2021,
<https://www.const-court.be/public/n/2021/2021-093n.pdf>.

isabelle.vanhiel@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Une aide ponctuelle pour les victimes d'accident de travail grave

En exécution de l'accord 2021-2022, une série de mesures sont prévues pour la branche accidents du travail, parmi lesquelles la réduction de la cotisation de sécurité sociale pour les pensionnés. Celle-ci est une nouvelle fois réduite de 5,34 % à 4,45 % à partir du 1er juillet 2021. L'intention est de combler l'écart avec la cotisation AMI de 3,55%. Toutefois, l'entrée en vigueur de cette mesure au 1er juillet 2021 induit de nombreuses difficultés pratiques pour l'exécution de la réduction de la cotisation de sécurité sociale des pensionnés, dont les prestations sont versées sur une base annuelle. A défaut de solution informatique à court terme, le comité de gestion de Fédris a décidé que, dans ces cas particuliers, que la réduction entrerait en vigueur le 1er janvier 2022.

Cet aménagement a pour effet de dégager pour 2021 un budget de 112.000 euros. Cette somme sera mise à disposition en 2021 pour le soutien aux victimes des cas les plus graves avant consolidation. Pour les

rétroactes, depuis juillet 2015, les travailleurs victimes d'un accident grave du travail (réserve d'incapacité permanente de travail de 75 % ou plus au 31.12.2018) bénéficient d'un soutien supplémentaire (de l'ordre de 20 €) par jour attesté supplémentaire d'incapacité temporaire de travail après 15 mois d'incapacité temporaire de travail. Suite à la décision de Fédris du 20 septembre 2021, toutes les victimes d'un accident grave dont la réserve d'IPT est de plus de 50 % et de moins de 75 % au 31.12.2020 devraient également recevoir un montant forfaitaire de 10 € par jour d'ITT attesté en 2021 après 15 mois d'incapacité temporaire de travail.

isabelle.doyen@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Politique régionale de logement à Bruxelles, 1ère évaluation

Les prix du logement connaissent une hausse importante sur le long terme, tant à l'achat qu'à la location.

Cette hausse des prix est très mal compensée par l'évolution des revenus, d'où un important décrochage des salaires et allocations par rapport aux loyers, et une part du budget des ménages alloué au logement en forte augmentation sur le long terme.

Les ménages vulnérables et les jeunes, mais aussi un nombre croissant de ménages non-précaires consacrent une partie excessive de leur budget au logement. Les Gouvernements régionaux antérieurs ont tenté de répondre à cette crise par des plans de construction massive de logements sociaux. Leur mise en œuvre a toutefois globalement échoué. Face à cette crise, le Gouvernement bruxellois a décidé de finaliser les plans de construction précédemment annoncés, et devant les difficultés, d'actionner d'autres leviers que la construction dans son nouveau Plan logement. Certaines mesures sont accueillies positivement par la FGTB Bruxelles comme la « socialisation » des

logements communaux (la mesure vise à fixer les loyers des logements communaux occupés par des locataires éligibles au logement social au niveau du loyer applicable au logement social), la réforme de l'allocation-loyer, le renforcement de la lutte contre les logements inoccupés...

D'autres mesures sont par contre encore insuffisamment abouties comme la régulation des loyers privés via l'instauration de commissions paritaires locatives (mesure dont l'Ordonnance doit encore être votée au Parlement régional), la révision de la grille indicative des loyers de 2017, l'absence de réforme de la fiscalité immobilière...

La FGTB Bruxelles considère qu'un monitoring est nécessaire et demande que le projet de régulation des loyers du secteur privé ne soit pas vidée de sa substance par le projet d'Ordonnance.

alessandro.grumelli@fgtb.be

Le logement en quelques chiffres

- A Bruxelles, 87 % du parc locatif relève du secteur privé.
- Les jeunes, les isolés, les familles monoparentales et les ménages vulnérables sont les plus touchés par la crise du logement. Ils consacrent actuellement au logement en moyenne plus de 40 % de leur revenu
- L'actuel Gouvernement prévoit de construire 4133 nouveaux logements sociaux pour 2024.
- Plus de 40 000 ménages sont demandeurs d'un logement social ce qui représente près de 130 000 personnes ou 10,5% de la population bruxelloise.
- La construction de 40 000 logement (= nombre de candidats en attente d'un logement social) coûterait 8 milliards à la Région.

Formation CEPAG - ULB

Certificat d'université en Politiques économiques et sociales 2021-2022

Le but du Certificat d'Université en Politiques économiques et sociales, organisé par le CEPAG et l'Université Libre de Bruxelles, est de permettre de développer une analyse politique sur des enjeux sociétaux et ce, de manière pluridisciplinaire.

La formation proposée a pour objectif de :

- développer l'esprit critique sur des enjeux sociétaux
- permettre la compréhension de l'actualité sociale, politique et économique
- pouvoir agir sur les nouvelles dynamiques de la lutte sociale

Les inscriptions se clôtureront le 21 novembre 2021 et la session débutera le 26 novembre 2021.

Nous avons bon espoir d'envisager une reprise normale des activités à l'automne 2021. C'est pour cette raison que nous avons travaillé à la réorganisation de cette formation qui se déroulera, cette année, à Namur.

Pour rappel, les personnes ne possédant pas de bachelier peuvent s'inscrire grâce à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE). En effet, les années d'expérience en tant que représentant-e des salarié-e.s, militant-e associative, salarié-e dans les secteurs politique-économique-social... peuvent être valorisées dans les domaines de l'économie et du social.

Pour toutes questions ou demande d'information, n'hésitez pas à contacter La formation continuée de l'ULB au 02/650.45.80 ou par mail : husci@ulb.be ou le CEPAG au 081/26.51.56.

ECHO REGION WALLONIE

Contrôles de disponibilité : focus sur la disponibilité adaptée et les recours au Tribunal du travail

Opposée au contrôle de disponibilité des sans emploi, la FGTB wallonne suit particulièrement attentivement ce dossier depuis son transfert au FOREM, en vue de réduire au maximum les sanctions et exclusions.

Tous les 6 mois, le FOREM réalise un rapport d'exécution du contrôle de la disponibilité, dispositif qui comprend cinq procédures différentes : dispo J (jeunes en stage d'insertion), dispo C (classique), dispo A (adaptée), dispo T (travailleurs et travailleuses à temps partiel avec allocation de garantie de revenus et horaire inférieur à un mi-temps) et dispo P (passive).

En raison de la crise sanitaire, les contrôles ont été en grande partie suspendus, à l'exception de ceux concernant les jeunes en stages d'insertion, pour qui deux évaluations positives sont indispensables à l'ouverture du droit aux allocations d'insertion.

On ne pourra développer ici l'intégralité des enseignements tirés des données FOREM par les services d'études de FGTB wallonne. Ce texte se concentrera dès lors sur la disponibilité adaptée et les recours devant le Tribunal du travail.

Dispo A

Au 1er semestre 2021, 11.599 personnes étaient concernées par cette procédure : 5.784 de plus de 60 ans ou en RCC (ex-pré-pension), et 5.815 travaillant à temps partiel. Pour rappel, toutes les personnes concernées reçoivent automatiquement une évaluation positive au plus tard 12 mois après le début de l'accompagnement. Ce n'est que si une infraction est constatée qu'un litige est ouvert, qu'il y a convocation en audition et, en cas de confirmation du litige, sanction.

Comme il s'agit d'évaluations à distance, ou plutôt d'une notification à distance en l'absence de litiges, le nombre de dossiers évalués aura été peu affecté par la crise sanitaire. 421 décisions positives ont été prises et... une négative ! Un comportement litigieux a donc été constaté en accompagnement, et confirmé - soit dans le cadre d'une audition, soit en l'absence de défense de la personne concernée -, le rapport du FOREM ne donne pas de précision sur cet unique cas.

Nous continuons à considérer l'ensemble de cette procédure comme une perte de temps, tant pour les personnes concernées au vu de l'aspect angoissant et vide de sens des mesures d'activation, que pour le FOREM pour qui la procédure s'apparente à une formalité administrative chronophage, et tout aussi vide de sens. Cela fait partie, parmi d'autres, des dispositions à supprimer le plus rapidement du cadre normatif fédéral, la Région étant à ce stade toujours contrainte de gaspiller inutilement des ressources pour les mettre en œuvre.

Recours au Tribunal du Travail

Sur l'ensemble des 433 recours introduits depuis 2016, le Tribunal du Travail en a jugé 80 fondés et 48 partiellement fondés (sanction maintenue mais révision de la durée de celle-ci, possibilité existant uniquement pour la Dispo P). 288 ont été jugés infondés, les autres étant en cours de traitement.

Le FOREM insiste régulièrement sur ce point, et sur l'inefficacité des recours. Cette analyse est toutefois tronquée. Elle masque en effet un nombre important de cas où le FOREM décide directement de modifier sa décision dans le cadre d'un recours et ce avant la décision du Tribunal du Travail. En rajoutant cet élément au calcul, il apparaît qu'environ 45 % des recours ont débouché sur une issue favorable pour le demandeur ou la demandeuse d'emploi. La démarche a donc toute sa pertinence.

Toutefois, il faut reconnaître que la procédure est longue et est en outre non suspensive quant à la sanction. Les demandes de révisions internes au FOREM ont été mieux cadrées, fonctionnent plus rapidement et ont un taux de décisions positives plus élevé ; elles semblent donc à privilégier. Le recours au Tribunal du Travail doit toutefois être maintenu, en solution de dernier recours mais aussi pour les cas où la demande de révision ne peut réglementairement pas s'appliquer.

jerome.thiry@cepag.be

Travail individuel sur mesure : un pont entre l'économie sociale et le marché régulier du travail?

Le vendredi 2 juillet 2021, le Gouvernement flamand a approuvé le principe de l'introduction du travail individuel sur mesure. Le travail individuel sur mesure est un nouveau cadre stratégique qui vise à encourager l'emploi et l'accompagnement interne sur le lieu de travail des personnes très éloignées du marché du travail. Ce cadre entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2023.

Les employeurs bénéficient dans ce cadre d'une prime salariale et/ou d'une prime d'accompagnement s'ils recrutent une personne très éloignée du marché du travail. Tous les employeurs entrent en ligne de compte : de l'entreprise ICT ou l'hôpital à l'entrepreneur de jardin indépendant ou au boulanger. Concrètement, les travailleurs concernés sont des personnes avec un handicap du travail, une problématique médicale, mentale, psychique ou psychosociale ou des chômeurs de longue durée qui ont perdu un certain nombre de compétences. Toutes des personnes vulnérables sur le marché du travail ayant besoin d'un accompagnement et d'un soutien spécifiques.

En tant que syndicat, nous avons un grand nombre d'inquiétudes concernant ce décret.

L'avenir incertain de l'économie de services de proximité

L'objectif initial du travail individuel sur mesure était que les profils plus élevés au sein de l'économie sociale puissent être déplacés vers le marché régulier du travail. Dans ce contexte, le travail individuel sur mesure est un complément à l'économie sociale. Cette idée a été en partie abandonnée : il est maintenant possible de se retrouver dans le (système du) travail individuel sur mesure en dehors de l'économie sociale. Le budget prévu pour l'économie sociale est donc également utilisé ailleurs.

Cela signifie que les travailleurs issus de l'économie de services de proximité (e.a. les restaurants sociaux ou les points de location de vélos) se retrouvent particulièrement sous pression. Ces initiatives ont donné l'occasion aux chômeurs de longue durée de se relancer sur le marché du travail, mais il semble aujourd'hui qu'environ 150 entreprises et 2000 travailleurs doivent trouver une autre solution.

Besoin d'un accompagnement suffisant et équivalent

Le décret tient trop peu compte de la diversité du groupe-cible qui nécessite un soutien et un accompagnement. L'obligation de travailler avec un accompagnateur qualifié offre des garanties mais l'option de ne prévoir qu'un accompagnement interne est préoccupante. Qui vérifiera, par exemple, si un employeur dispose des qualifications nécessaires ? L'inspection sociale flamande est déjà confrontée aujourd'hui à un manque d'effectifs. Pour nous, il serait rassurant que les personnes ayant le plus besoin de soutien soient suivies par un prestataire de services externe mandaté, de préférence issu de l'économie sociale et qui serait soumis à l'inspection nécessaire.

La piste de l'intérim est indéfendable

Le manque de mesures de protection concernant l'accompagnement de personnes ayant un besoin de soutien plus élevé rend, pour nous, la piste de l'intérim indéfendable. Il s'agit d'un groupe-cible aujourd'hui au travail dans le cadre du contexte de travail de l'économie sociale bien encadré. Les personnes concernées sont les plus durement touchées par les inconvénients du travail intérimaire. Pour nous, il est dès lors crucial que ce groupe de travailleurs ne puisse pas être occupé via l'intérim. Nous devons par-dessus tout éviter que le travailleur occupé dans le cadre du travail individuel sur mesure ne devienne qu'une main d'œuvre temporaire bon marché.

elisabeth.geenen@vlaamsabvv.be

Trimer jusqu'au finish ? Combien de temps dure une carrière ?

Près de 4 travailleurs sur 10 de plus de 40 ans (38,7%) estiment que dans leur travail actuel, travailler jusqu'à l'âge de la pension sera infaisable. L'appel à adapter le travail se fait de plus en plus pressant.

Alors que pour les jeunes qui terminent l'école, accéder au marché du travail est un véritable parcours du combattant, il y a de plus en plus de travailleurs dans la quarantaine pour qui poursuivre le travail jusqu'à l'âge de la pension semble difficile. Une enquête de la Stichting Innovatie & Arbeid plaide pour du « travail faisable » : pouvoir réduire son stress, accroître la motivation et retrouver plus de plaisir dans son emploi.

Car les travailleurs qui subissent une plus grande pression au travail, effectuent un travail pénible ou ont des horaires irréguliers, indiquent pouvoir continuer moins longtemps le travail qu'ils effectuent que les autres travailleurs qui n'ont aucun problèmes de ce type. Réduire la pression au travail reste donc la priorité absolue pour garder les travailleurs plus longtemps dans la vie active. Sans politique structurelle sur le travail faisable, nous n'y arriverons pas.

Il y a donc encore beaucoup à faire en matière de travail faisable.

Pour lire l'intégralité de l'article : <https://abvv-experten.be/werken/werken-tot-het-pensioen-wel-of-niet-te-doen/>

Vous souhaitez vous investir dans votre entreprise pour plus de travail faisable ? Dans ce cas, regardez certainement ce que nos conseillers peuvent faire pour vous.

IFSI - Nouveau cycle quinquennal

Après de longs mois de préparation et de consultation avec ses partenaires syndicaux internationaux, l'IFSI a introduit fin juillet son nouveau programme de coopération syndicale 2022-2026. Il faudra encore être patient avant de connaître l'appréciation de l'administration mais nous pouvons d'ores et déjà en présenter quelques lignes de force. Tout d'abord, il n'est pas inutile de rappeler que ce programme d'action constitue un moyen privilégié pour mettre en œuvre une partie de la politique internationale de la FGTB et ses centrales.

En effet, la construction d'un mouvement syndical international fort ne peut pas uniquement reposer sur une vision « occidentale » mais doit également englober les réalités socio-économiques et politiques des différents continents. Le réseau syndical international que nous renforçons via ce programme de coopération nous permet non seulement de mieux comprendre les enjeux qui traversent les organisations syndicales partenaires mais aussi de faciliter la participation de ces acteurs aux différents organes de concertation.

Ensuite, signalons que la réalisation de l'Agenda du Travail Décent constitue toujours la colonne vertébrale de nos actions tant en Belgique qu'au niveau international. Enfin, dans la continuité du programme précédent, nous renforçons notre collaboration avec FOS et Solsoc avec qui nous avons élaboré un programme commun.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Transition verte : pas « si ? » mais « comment ? »

Le Forum belge des Objectifs de développement durable (ODD) s'est tenu en septembre sous le signe de la transition verte. La FGTB a pris la parole en plénière et dans plusieurs ateliers avec un message clair: des mesures s'imposent non seulement pour freiner le réchauffement climatique mais aussi, vu son caractère inéluctable, pour accompagner ses effets destructeurs sur l'activité économique et l'emploi.

Plusieurs mesures sont possibles. Rares sont celles qui sont neutres en termes d'impact social. Selon l'option choisie, on touchera plutôt telle que telle autre catégorie sociale. Or, la transition écologique doit être juste. Son coût doit être équitablement réparti. Elle ne peut se faire au détriment des travailleurs qui se sont déjà trouvés en première ligne de précarité suite aux crises financières et sanitaires.

Au Forum des ODD, les entreprises s'octroient chaque année une image écologique positive. Essayons d'aller au-delà de ce marketing vert. Saluons certes les initiatives syndicales par/pour nos délégués, tel ce Guide

d'actions concrètes pour aider à négocier la réduction des déchets et de la consommation énergétique dans le secteur hôtelier bruxellois. Mais déplorons aussi l'attitude de ces multinationales qui produisent « biens et services verts » en violant le droit à la représentation syndicale de leurs salariés, en les soumettant à des statuts hybrides et précaires, ...

Il n'y aura pas d'acceptabilité renforcée de la transition verte sans justice sociale. Le pilier social ne peut devenir le parent pauvre des piliers ODD par rapport aux piliers écologique et économique. Les entreprises devraient respecter les normes de l'OIT et suivre les principes de sa Déclaration sur les multinationales. Quant à l'Union européenne, elle propose à juste titre une taxe carbone contre le dumping écologique mondial. A quand enfin des mesures commerciales plus fortes contre le dumping social mondial ?

thierry.aerts@fgtb.be
sacha.dierckx@fgtb.be
kobe.martens@fgtb.be

Le mouvement anti-genre, une réponse conservatrice à des victoires progressistes

Un des thèmes du webinaire sur le genre et le développement du CCGD le 30/09/2021 était le mouvement anti-genre, qui a vu le jour au milieu des années 90. Toute victoire en matière de droits de l'homme, de droits sexuels et de reproduction était une défaite pour les catholiques conservateurs. L'ennemi incarnait tout ce que désapprouve l'église catholique et était désigné par le qualificatif d'« idéologie de genre » : un soi-disant complot de féministes radicales, de sécularistes, de la mafia-LGBTQ, de groupes en faveur de l'avortement... Le mouvement de riposte était né.

Par le biais de protestations de masse, des réseaux sociaux, de la désinformation, de pétitions, etc., ils sont parvenus à influencer la politique. Ils se présentent comme de petits groupements locaux religieux, mais sont liés à une élite qui détient le pouvoir dans son propre pays et à des groupements semblables issus d'autres pays. Entre 2009 et 2018, le budget des 54 principaux groupes en Europe a quadruplé. Leurs fonds, de plus de 700 millions de dollars, proviennent de riches familles élitistes, des big companies, de réseaux religieux et d'un financement de l'Etat

(!). Ils jouent sur les sentiments nationaux de souveraineté, sur les valeurs et usages traditionnels. La « famille traditionnelle » est centrale pour eux, avec un père courageux et fort et une mère, une belle femme qui sait où est sa place.

Leur influence sur la coopération au développement est tangible. Ce qui, à l'origine, était un mouvement anti-avortement est devenu une organisation internationale qui a évolué et s'est positionnée plus à droite. Ce n'est plus une simple protestation catholique. Le mouvement s'inscrit désormais dans le cadre d'un processus de démocratisation plus grand et global qui fait partie des outils activés par les fascistes modernes actifs CONTRE les droits de l'homme des autres, avec de puissants outils et un lobbying religieux et politique très forts.

Nous devons lutter contre cette évolution à droite de la société. L'ISFI souhaite véhiculer un message positif, progressiste et lutter pour les droits de chacun, sans distinction de couleur ou de genre.

vera.vannuffelen@ifsi-isvi.be
www.ifsi-isvi.be