

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 7, septembre 2021

■ Economie

Remettre les malades au travail ?

■ Entreprises

L'AR relatif aux visites d'entreprises est un fait

Première phase de l'avis des interlocuteurs sociaux au CNT et au CSPPT sur la vaccination obligatoire dans le secteur de la santé

■ Politique sociale

Conséquences de l'arrêt Hakelbracht sur les lois anti-discrimination belges et sur la législation sur le bien-être

■ Ombuds social

L'employeur doit donner l'accès aux bâtiments aux membres du CPPT

■ Echo région Bruxelles

Avis d'initiative de Brupartners sur la politique bruxelloise de santé

■ Echo région Wallonie

Allocations d'insertion : les Jeunes FGTB multiplient les recours contre les restrictions d'accès et la limitation dans le temps

■ Echo région Flandre

Apprentissage dual dans l'enseignement adulte

■ Europe & Relations Internationales

Conférence internationale du travail 2021

Edition 2021 de l'indice des droits des travailleur·euse·s

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

Inégalités pendant la carrière = inégalités à la pension (de retraite)

Nous le savions déjà : l'écart salarial crée un écart de pension. Comme les femmes travaillent davantage à temps partiel et gagnent souvent moins que les hommes pour le même travail, nous constatons aujourd'hui un écart salarial genré de 23%. Cet écart salarial entraîne également un écart de pension encore plus élevé entre les femmes et les hommes : 33,4%. L'inégalité de genre pendant la carrière se poursuit donc après la carrière.

Cela s'applique à toutes les formes d'inégalités sociales. Juste avant le début de la crise du coronavirus, une étude avait été publiée sur l'évolution de l'espérance de vie en Belgique (Sciensano/UG/VUB). Il en ressortait qu'entre 2001 et 2011, l'espérance de vie des hommes hautement qualifiés avait augmenté deux fois plus vite que celle des hommes peu qualifiés. Un homme hautement qualifié vit 6 ans de plus qu'un homme peu qualifié. Pour les femmes peu qualifiées, aucune avancée n'a été enregistrée au cours des dix dernières années. En 2011, une femme hautement qualifiée pouvait espérer vivre 5 ans de plus qu'une femme peu qualifiée. Le contraste est encore plus criant lorsque nous nous intéressons aux « années en bonne santé » : le nombre d'années qu'une personne peut espérer vivre en bonne santé et sans limitations conséquentes. Les hommes hautement qualifiés peuvent espérer vivre plus de 10 ans de plus en bonne santé de plus que les hommes peu qualifiés. Pour les femmes, cette différence atteint même plus de 13 ans.

Les travailleurs peu qualifiés sont par définition les travailleurs qui arrivent tôt sur le marché du travail (car ils n'étudient pas longtemps) et qui effectuent souvent un métier lourd (charge physique, horaires de travail flexibles, travail en équipes, risques de sécurité...). Il convient de s'atteler à cette problématique, tant de façon préventive que curative.

De façon préventive par l'intégration du travail faisable dans la politique du marché du travail. La participation et la concertation sociale sur l'organisation du travail sont d'une importance cruciale. L'enquête montre un score médiocre pour la Belgique dans ce domaine : l'organisation du travail reste trop souvent une matière qui est exclusivement réservée au management.

De façon curative en tenant d'avantage compte, dans la politique de pension, de la carrière, de sa durée et de son contenu. La proposition de la ministre K. Lalieux visant à rendre la pension anticipée possible à 60 ans pour les personnes qui comptabilisent déjà 42 ans de carrière constitue un pas dans la bonne direction. Cela peut être profitable aux personnes peu qualifiées. Mais ce n'est pas suffisant. Car les travailleurs qui arrêtent de façon anticipée, perdent de la pension (45 ans de carrière nécessaires pour obtenir le plein montant de la pension). Et pour les métiers lourds – qui ne se limitent pas aux peu qualifiés – une réduction supplémentaire du temps de travail doit être possible, sans perte de pension. Les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs confrontés à des conditions de pénibilité ne peuvent plus subir une double discrimination : moins de travail faisable et moins de pension (années de pension).

Revenons également sur cette autre inégalité qu'est l'inégalité entre les sexes. Une inégalité qui doit également disparaître du marché du travail et dans les pensions, par une prise en compte plus importante des prestations à temps partiel et de carrières plus courtes.

Avec l'établissement d'un plan d'action, la réforme des pensions et la réforme de la politique salariale que nous revendiquons, nous n'attendons qu'une seule chose : plus d'égalité. C'est le minimum auquel les travailleurs ont droit, surtout après le corona.

Mobilité - SNCB - Système 80/20 - Enveloppe ouverte

Depuis des années et de nombreux AIP et avis, les interlocuteurs sociaux demandaient unanimement aux autorités publiques de garantir la prolongation du financement et la pérennisation de l'intervention publique dans le cadre du système du tiers-payant. Ce système du tiers-payant prévoit que si l'employeur assure le remboursement de 80 % de l'abonnement de trains, il peut signer une convention avec la SNCB par laquelle cette dernière s'engage à supporter les 20% restant du prix de l'abonnement.

Dans l'accord social de juin dernier, cet appel en faveur de mesures nécessaires à la pérennisation de l'intervention publique dans le cadre du système 80/20 a été répété .. et enfin positivement été entendu.

Le 20 juillet, sur proposition du ministre de la Mobilité, GILKINET, le Conseil des Ministres a approuvé un AR visant à modifier le système actuel tiers-payant concernant les déplacements domicile-travail en une enveloppe ouverte. Cette mesure permettra de faciliter la vie des travailleurs navetteurs et des entreprises et constituera un nouvel encouragement pour les travailleurs à utiliser le train dans les déplacements vers le lieu de travail ... et, espérons-le, pour les employeurs à enfin améliorer la CCT 19 en acceptant l'extension du système tiers-payant à toutes les entreprises en Belgique.

ECONOMIE

Remettre les malades au travail ?

Une des priorités du Gouvernement De Croo est d'aider les travailleurs malades à retourner au travail, ce qui serait, selon ce qui a encore été entendu lors de la conférence sur l'emploi, bon pour une partie d'entre eux, et contribuerait à rencontrer l'objectif d'augmentation du taux d'emploi que s'est fixé le Gouvernement. Car cet objectif nécessiterait de créer plus de 600.000 emplois. Or, il ne pourrait pas être rencontré en remettant uniquement tous les chômeurs au travail, ceux-ci étant moins de 400.000.

Pointant aussi la hausse incessante et inquiétante du nombre d'invalides (420.504 travailleurs salariés en 2019 ; 442.127 en 2020), c'est-à-dire les personnes en incapacité de travail depuis plus d'un an, certains lorgnent dès lors aussi vers cette importante « manne » de forces de travail potentielles.

Des mesures devraient avant tout être prises et s'imposent pour éviter ces hausses des entrées en invalidité, celle-ci résultant pour près de 70% soit de troubles psychiques, soit de problèmes musculo-squelettiques, souvent en lien ne fut-ce que partiel avec le travail. Il y a là tout un chantier d'actions de prévention et de bien-être au travail à entreprendre, et ce tout au long de la carrière !

Pour ce qui concerne les invalides actuels et leur remise au travail, il est certes positif que des mesures d'accompagnement soient mises en place pour faciliter le retour à l'emploi de ceux d'entre qui se sentent prêts et sont volontaires pour retourner au travail malgré leurs problèmes de santé (approche multidisciplinaire de la réinsertion ; coordinateur du retour à l'emploi dans les mutuelles ; ...).

Mais ce qui est souvent occulté est le fait que nombre d'entre eux demandent et obtiennent une autorisation du médecin conseil de la mutuelle pour reprendre un travail partiel tout en conservant une partie de leur indemnité de maladie, vu leur incapacité de travail de plus de 50% sur le plan médical (cela, en vertu de l'article 100§2 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités du 14 juillet 1994).

Ainsi, en 2019, sur les 420.504 travailleurs salariés en invalidité, 54.208 avaient reçus une autorisation de travailler, et pouvaient donc cumuler un revenu partiel et une indemnité partielle (le nombre de travailleurs concernés augmente fortement d'année en année, en hausse de 65% depuis 2016).

Pourquoi ne parle-t-on jamais ou trop rarement de cela dans les débats politiques à ce sujet ?

Cela permettrait pourtant d'une part, de ne pas stigmatiser les travailleurs malades qui, contrairement aux idées reçues, ne sont pas tous inactifs, loin de là ! Et d'autre part, de voir aussi comme une priorité les mesures qui pourraient être prises pour qu'un plus grand nombre d'entre eux aient recours à ce dispositif qui leur permet de reprendre le travail partiellement et/ou progressivement et de cumuler revenu et indemnité de maladie (partielle).

Deux mesures pourraient être adoptées dans l'immédiat dans cette perspective, qui ont toutes deux fait l'objet d'avis unanimes des interlocuteurs sociaux au CNT et au comité de gestion des indemnités de l'INAMI, , avis unanimes qui n'ont jusqu'ici pas été exécutés.

D'une part, il faudrait réformer les règles d'indemnisation en cas de reprise d'un travail autorisé par le médecin conseil tout en étant reconnu en incapacité de travail, car le calcul du droit aux indemnités se fait actuellement en fonction du volume de travail et plus en fonction du revenu perçu (changement qui a impacté particulièrement, à leur détriment, les travailleurs ayant de bas revenus), et dissuade actuellement la reprise d'un travail à plus de 1/5ème temps.

D'autre part, il faudrait rétablir le salaire garanti en cas d'incapacité de travail alors que le travailleur exerce un travail adapté. La neutralisation du salaire garanti (ce qui implique qu'en cas d'incapacité, on retombe directement sur les indemnités de maladie) devrait se limiter aux cas d'aggravation de l'état d'incapacité du travailleur. Le salaire garanti serait donc perçu pour des incapacités résultant d'une autre maladie que celle ayant causé l'incapacité de travail justifiant l'exercice d'un travail adapté. Cette neutralisation devrait également être limitée aux périodes de travail adapté ou d'un autre travail dans le cadre d'aménagements temporaires du travail. Le salaire garanti serait donc perçu par les malades chroniques par exemple, qui soit n'ont pas de perspective de reprise progressive mais plutôt en baisse, soit ont des états de santé fluctuants justifiant que les aménagements du travail soient permanents.

■ ENTREPRISES

L'AR relatif aux visites d'entreprises est un fait

Le 23 août 2021, l'arrêté royal modifiant le code du bien-être au travail concernant les visites d'entreprise et l'avis stratégique (AR Visites d'entreprise) a été publié au Moniteur Belge. Il entrera en vigueur au 1er janvier 2022.

Comme base pour cet AR, il était nécessaire d'adapter les dispositions du code sur le bien-être au travail concernant les visites d'entreprises en fonction du nouveau régime tarifaire pour les services externes de prévention et de protection au travail. L'avis n° 215 du 31 juillet 2018 du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail a notamment servi de point de départ pour cet AR. Les interlocuteurs sociaux au Conseil supérieur avaient encore récemment rendu un avis unanime sur le projet d'AR (avis n° 236 du 30 avril 2021).

Aujourd'hui, le code est élargi au moyen d'un nouveau chapitre « *Missions spécifiques du service externe* » qui comprend, dans les grandes lignes, les modifications suivantes :

- Un devoir d'information du Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail sur les risques spécifiques liés au secteur

et/ou aux activités de l'entreprise lors de l'affiliation de nouvelles entreprises ;

- Les visites d'entreprises se voient désormais attribuer un but concret et un timing strict pour la première visite d'entreprise, dite « *de reconnaissance* » ainsi qu'une fréquence fixe pour les visites d'entreprise « *périodiques* » ;
- L'avis stratégique aux plus petits employeurs (entreprises C et D) est concrétisé par un accent mis sur les risques prioritaires présents dans l'entreprise et doit s'accompagner de mesures de prévention concrètes.

Dans son dernier avis de 2021, le Conseil Supérieur a demandé de prévoir une évaluation de la réglementation au moyen d'une campagne d'inspection. L'AR ne comprend toutefois aucun renvoi explicite à cette évaluation.

anna.makhova@fgtb.be

Première phase de l'avis des interlocuteurs sociaux au CNT et au CSPPT sur la vaccination obligatoire dans le secteur de la santé

Par un courrier commun, les ministres Vandebroucke et Dermagne ont demandé l'avis des interlocuteurs sociaux au CNT et au Conseil supérieur sur la vaccination obligatoire dans le secteur de la santé. Vu la sensibilité et la complexité de la question, le Conseil supérieur a demandé de formuler un avis par phases.

Dans la première phase, les interlocuteurs sociaux se sont limités à quelques réflexions, questions et préoccupations inévitables pour la poursuite des discussions sur ce thème.

Les questions ont été regroupées en 4 catégories: 1) le but de l'obligation, 2) le champ d'application personnel, 3) la base légale et 4) les possibles conséquences d'un refus ou d'une impossibilité de se faire vacciner.

La question par exemple de savoir quelle serait l'efficacité d'une vaccination obligatoire n'est pas tout à fait claire, vu les variants plus contagieux du virus. Est-il tenu compte d'une éventuelle vaccination de suite ? Sur quels

critères le groupe de travail sera-t-il délimité ? Comment l'ancrage légal se fera-t-il ? Quelles seront les conséquences pour une personne qui refuse de se faire vacciner ? Qui administrera les vaccinations et où ?

Il est clairement ressorti, des multiples questions des syndicats et autres interlocuteurs sociaux, qu'adopter une position définitive au Conseil supérieur serait prématuré dans cette phase des discussions. Néanmoins, il a été souligné à l'unanimité qu'il restait en tout cas très important de se concentrer au maximum sur l'organisation de campagnes de sensibilisation ciblées.

Le texte de l'avis a également été transmis au CNT qui, après réponse des ministres, se penchera sur les possibles conséquences sur le plan du droit du travail.

anna.makhova@fgtb.be

Congé pour aidants proches : ce qui change au 1er septembre

Un nouvel arrêté royal prolonge la durée du congé pour les aidants proches. Jusqu'ici, le droit du travailleur à un congé pour aidant proche était limité à un mois d'interruption complète ou deux mois de diminution de carrière à raison d'1/5e ou d'1 mi-temps par personne dépendante. L'Arrêté Royal du 20 juillet 2021 augmente le congé qui peut être pris par personne dépendante jusqu'à trois mois de suspension totale ou six mois de diminution des prestations de travail.

L'Arrêté Royal en fixe également les conditions et règles applicables. Ainsi, il convient de prendre une interruption complète par mois et une réduction des prestations de travail par deux mois (ou un multiple).

La prolongation de la durée maximale du congé pour soins pour aidant proche entrera en vigueur au 1er septembre 2021 et concernera les demandes de congé pour aidant proche soumises à l'employeur à partir de cette date.

La durée maximale du congé pour soins aidant proche sur l'ensemble de la carrière du travailleur (six mois d'interruption complète et douze mois de réduction des prestations de travail) ne change pas.

Pour les conditions et règles :

www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t164

MyPension permet de simuler l'influence des choix de carrière sur la pension

Depuis peu, MyPension comprend un certain nombre de nouvelles fonctionnalités qui permettent à chaque travailleur occupé en Belgique de simuler l'effet de certains choix de carrière sur leur pension. Ainsi, le travailleur peut, par exemple, calculer l'influence sur son montant de pension d'un nouvel emploi ou d'un passage d'un temps plein à un temps partiel. Il est également possible de calculer l'effet de l'arrêt du travail avant l'âge normal de la pension ou encore, l'impact du rachat des années d'études sur le montant de la pension.

Pour le calcul :
<https://www.mypension.be/fr>

■ POLITIQUE SOCIALE

Conséquences de l'arrêt Hakelbracht sur les lois anti-discrimination belges et sur la législation sur le bien-être

Dans l'arrêt de la Cour de Justice de juin 2019 (arrêt Hakelbracht), il a été jugé que la protection contre les représailles pour les témoins d'une discrimination – comme prévu dans la législation anti-discrimination belge – n'était pas conforme à la directive Egalité hommes – femmes (2006/54).

Dans la loi visant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes (la « Loi genre »), seuls les témoins directs et formels sont protégés, c'est-à-dire ceux qui ont fait état, dans un document daté et signé, de faits significatifs qu'ils ont eux-mêmes vus. La Cour a souligné qu'en vertu de la directive, les travailleurs qui ont fourni un soutien formel ou informel à une victime de discrimination devaient aussi être protégés.

Plusieurs propositions seront soumises à la fin de cet été aux interlocuteurs sociaux, puis discutées au CNT (pour le volet lois anti-discrimination) et au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail (pour la partie adaptation de la loi bien-être concernant la protection contre le harcèlement et la violence avec un fondement de discrimination ou de harcèlement sexuel). Plus techniquement, il s'agit d'un avant-projet de loi (adaptations des lois anti-discrimination et de la loi bien-être) et d'un projet d'AR (adaptation du code bien-être au travail).

Les modifications de la législation anti-discrimination ne portent toutefois pas uniquement sur la loi Genre examinée passée à la loupe par la Cour de justice. D'autres lois anti-discrimination (la « loi anti-discrimination générale », la « loi anti-racisme ») peuvent aussi subir des modifications semblables.

Selon le projet de texte, peuvent désormais bénéficier d'une protection : les témoins formels et informels, directs et indirects (c'est-à-dire ceux qui ont connaissance des faits via une autre personne qui les a observés), les personnes qui conseillent, aident ou soutiennent la personne qui fait l'objet de discrimination, les personnes qui signalent les faits dans l'entreprise ou auprès des organes compétents (y compris les syndicats et Unia). La plainte, le signalement ou l'action en justice sont abordés de façon plus large dans le projet de texte. Parallèlement, il est explicitement stipulé que l'indemnité pour les dommages subis à la suite d'une mesure défavorable (=représailles) peut être cumulée avec une indemnité spéciale que la victime

peut recevoir sur la base des lois anti-discrimination. La demande de réintégration pour les travailleurs licenciés devient donc optionnelle.

Pour les travailleurs, le début de la protection ne correspond plus au moment de l'introduction de la plainte, mais au moment où l'employeur a pris connaissance de l'action entreprise.

Parfois, les actes discriminatoires sur le lieu de travail peuvent s'accompagner d'autres risques psychosociaux, en ce compris du harcèlement ou de la violence (le harcèlement sexuel étant toujours considéré comme discriminatoire) qui sont déjà visés par la législation sur le bien-être. Afin de veiller à ce que les victimes et les témoins de discrimination soient protégés de la même façon, le projet prévoit des renvois explicites, dans la législation sur le bien-être, à la protection offerte par les lois anti-discrimination.

Un petit bémol toutefois : une disposition de l'avant-projet de loi prévoit une interdiction explicite d'abus dans le chef du potentiel bénéficiaire de la protection. Un renvoi explicite aux sanctions dans ce cas pourrait avoir un effet dissuasif sur les travailleurs qui se trouvent déjà en situation précaire.

De plus, l'interdiction d'abus relève des principes de droit généraux et ne nécessite donc pas de renvoi explicite dans le texte légal. Les travaux préparatoires ne contiennent pas non plus de précision sur la nécessité d'une telle disposition.

isabelle.vanhiel@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

L'employeur doit donner l'accès aux bâtiments aux membres du CPPT

Dans un arrêt du 19 février, la Cour du travail de Gand (section de Bruges) a jugé qu'un employeur était tenu de donner, aux membres du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), l'accès à tous les bâtiments de l'entreprise. Lors des élections sociales de 2016 et 2020, la procédure électorale a été arrêtée pour les employés par manque de candidats. Pour les ouvriers, des membres du CPPT ont toutefois été élus.

L'employeur a toutefois refusé de permettre à ces membres du CPPT d'accéder aux bâtiments des employés. Des tentatives de concertation et de conciliation n'ont rien donné. Au final, une procédure a été initiée auprès du tribunal du travail et a mené à la condamnation par défaut de l'employeur. L'employeur est allé en appel de la condamnation auprès de la Cour du travail. La Cour a en grande partie confirmé le jugement par défaut.

Selon la Cour, les membres du CPPT qui ont été élus par les ouvriers représentent également les employés et doivent donc

avoir la possibilité d'exercer leurs missions en lien avec les employés. Sur la base de l'article II.7-17 du Codex, les représentants des travailleurs doivent avoir la possibilité d'entretenir des contacts personnels avec les employés sans intervention ou autorisation du supérieur hiérarchique et doivent pouvoir accéder aux espaces de bureau à intervalles réguliers. La Cour du travail fixe la fréquence minimale à 1 fois tous les trois mois (après accord écrit avec l'employeur) et impose une astreinte dans l'éventualité où l'employeur ne respecterait pas cette fréquence.

Cour du travail de Gand (section de Bruges), 19 février 2021, n° 2019/RG/197..

isabelle.vanhiel@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Avis d'initiative de Brupartners sur la politique bruxelloise de santé

Le 17 juin 2021, Brupartners a adopté un avis d'initiative sur la politique bruxelloise de santé.

Les interlocuteurs sociaux bruxellois y ont rappelé la complexité institutionnelle propre à Bruxelles qui mobilise pas moins de 6 entités fédérales et fédérées : l'Etat fédéral, les deux Communautés et les 3 commissions communautaires. Or, les politiques de santé publique exigent une approche globale et intégrée, les incluant toutes. Les interlocuteurs sociaux ont souligné qu'il n'appartient cependant pas aux interlocuteurs sociaux de prendre position sur l'aménagement institutionnel belge, et notamment sur la prise en compte à Bruxelles du fait communautaire.

Brupartners appelle les responsables politiques à saisir toutes les occasions pour simplifier ce paysage institutionnel. Il appelle aussi les institutions bruxelloises, dans toute la mesure du possible, à coopérer entre elles et à développer des politiques communes et articulées entre elles, sans attendre la nou-

velle réforme de l'Etat mise à l'agenda des travaux du Gouvernement fédéral.

La gestion globale de matières issues ou en lien avec la sécurité sociale doit associer les interlocuteurs sociaux. A Bruxelles, l'organigramme des organes de concertation et de gestion paritaires gagnerait à être clarifié, voir simplifié, en précisant ce qui relève de la consultation, de la concertation tripartite et de la gestion paritaire et ce qui relève du niveau sectoriel et du niveau interprofessionnel. Brupartners espère la promulgation prochaine du projet de modification de son ordonnance organique, qui officialise sa compétence consultative dans les matières communautaires, notamment la santé. Brupartners entend jouer pleinement son rôle en la matière, en se saisissant des orientations stratégiques des politiques de santé publique.

eric.buysens@fgtb.be

Reprise des formations ODS

Ces derniers mois, en raison de la crise du coronavirus, peu de formations ont pu être organisées pour les offices de droit social. Les formations reprendront toutefois à l'automne. Notez déjà les dates suivantes : 30 septembre, 7 octobre et 2 décembre. Vous recevrez prochainement les invitations ainsi que plus d'informations.

Cycle de soirée-débat de la FGTB Bruxelles

Après deux saisons militantes fortement perturbées par vous-savez-quoi, le CEPAG Bruxelles vous invite à ses soirée-débat au DK, Rue du Danemark 70b à Saint-Gilles

Je 30/09 : Soirée Fureur de Lire – Geoffroy de Lagasnerie – Sortir de notre impuissance politique (organisée en partenariat avec la Maison du Livre de Saint-Gilles)

Jeudi 28/10 : Le socialisme malade de la social-démocratie avec Mateo Alaluf

Jeudi 25/11 (Cinéma Aventure) : Diffusion du documentaire « Burning Out » suivi d'un débat en présence du réalisateur

Jeudi 16/12 : Soirée « Les luttes sociales passent aussi par les mots... Du travail ! »

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

Allocations d'insertion : les Jeunes FGTB multiplient les recours contre les restrictions d'accès et la limitation dans le temps

En avril dernier, on apprenait que l'ONEM avait renoncé à faire appel contre les jugements rendus par le Tribunal du travail de Liège un mois auparavant, jugements qui donnaient raison à 15 affiliés et affiliées de la FGTB Liège-Huy-Waremme contestant leur exclusion des allocations d'insertion.

A l'époque, la FGTB wallonne s'était réjouie de cette nouvelle : le nombre croissant de décisions positives et le renoncement à l'appel de l'ONEM – qui reconnaissait par là les arguments développés par la FGTB – augmentaient en effet considérablement la probabilité que les nombreux autres recours pendants puissent déboucher, eux aussi, sur une issue positive¹.

Outre l'objectif de rétablir des affiliées et affiliés dans leurs droits – ou d'ouvrir leurs droits à d'autres personnes dans le cas de recours contre l'abaissement de l'âge limite d'introduction d'une demande de 30 à 25 ans –, le but avoué de la démarche était aussi de relancer le débat public autour de ces mesures. La FGTB wallonne a en effet revendiqué une assurance chômage forte et solidaire, qui constitue un double rempart : individuel contre la pauvreté mais aussi collectif contre la précarisation des conditions de travail et de rémunération de l'ensemble du monde du travail.

Une décision politique qui tarde

D'un point de vue éthique, la situation actuelle est doublement discriminatoire, et ce à plus d'un titre : inégalité de traitement entre sans emploi ayant introduit un recours et ceux n'ayant pu le faire, discrimination entre personnes dont le recours a abouti et celles qui ont été déboutées...

Malheureusement, à l'heure actuelle, la décision politique de revenir sur les mesures de 2012 et 2017 se fait toujours attendre. Afin de forcer le destin, les Jeunes FGTB ont décidé de relancer une vaste campagne de sensibilisation à destination des jeunes terminant leurs études ou en demande d'emploi.

#ChopeTesAllocs

Cette campagne, intitulée Chope tes allocs, se décline en deux axes.

Il s'agit tout d'abord d'inciter les jeunes terminant leurs études en 2021 à s'inscrire auprès de leur Office régional de l'emploi, et ce quel

que soit leur âge. Depuis quelques années, de nombreux jeunes de plus de 25 ans ne voient en effet que peu d'intérêt à effectuer cette démarche suite aux nouvelles limites d'âge imposées par le gouvernement de Charles Michel.

Le message insistait dès lors sur les avantages de cette inscription (offres d'emploi, accès aux services offerts et à des formations ou encore répondre aux conditions de certains plans d'embauche). Cependant, une incise était plus particulièrement destinée au 25-29 ans. Il y était expliqué les modifications réglementaires intervenues depuis 2017, le combat de la FGTB contre celles-ci et son espoir de parvenir à leur annulation. Dans cette optique, une inscription comme demandeur d'emploi revêt en effet une importance particulière puisqu'elle permet d'entamer un stage d'insertion que les jeunes pourraient éventuellement faire valoir plus tard, si une modification législative venait à intervenir.

Parallèlement, les Jeunes FGTB incitent également les allocataires d'insertion sur le point d'être exclus ou les personnes ayant déjà subi une fin de droits à prendre contact avec leurs services afin d'étudier les possibilités de recours selon leur situation.

Une reprise en main politique s'impose

Comme nous l'écrivions déjà ici il y a 5 mois, cette instabilité ne peut plus durer. Il est donc urgent que le politique reprenne la main et annule les mesures de 2012 et 2017, comme le réclame la FGTB depuis des années.

Plus d'informations sur jeunes-fgtb.be/fr/chope-tes-allocs-faq

¹ Écho n°5, mai 2021, www.fgtb.be/-/echo-fgtb-n-5-mai-2021

david.lannoy@cepag.be

Apprentissage dual dans l'enseignement adulte

En 2018, l'ambition était déjà de déployer l'apprentissage dual dans l'enseignement supérieur et adulte. Cette ambition est devenue un objectif concret dans l'Accord de gouvernement flamand 2019-2024 et a été intégré dans les notes stratégiques travail et enseignement. La stratégie de l'OCDE sur les compétences souligne aussi que l'apprentissage sur le terrain doit être favorisé pour encourager l'apprentissage tout au long de la vie en Flandre.

Dès septembre 2022, les centres d'enseignement adulte pourront offrir des formations duales. Le projet de décret garantit un alignement maximal sur l'apprentissage dual dans l'enseignement secondaire. Ceci favorisera non seulement la transparence pour les entreprises, les élèves et les centres, mais cela garantira aussi des droits et obligations semblables à ceux que l'on connaît pour l'apprentissage dual dans l'enseignement secondaire. Plusieurs notions se rapprochent de ce qu'on peut trouver dans l'enseignement secondaire (« mentor », « plan de formation », « entreprise », « partenariat sectoriel »...).

Le caractère particulier de l'enseignement adulte nécessite plusieurs éléments spécifiques. Les principales différences se situent au niveau des possibles contrats, profils de formation et de l'indemnité d'apprentissage.

Contrats

Dans l'enseignement adulte, on travaillera uniquement avec des contrats rémunérés. Il ne peut donc pas être question d'une « convention de stage de formation en alternance ». Le projet de décret prévoit deux contrats tripartites et deux exceptions.

- Une « convention de formation duale » si en moyenne sur base annuelle, la formation implique moins de 20 heures par semaine en entreprise. Seules les heures en entreprise sont rémunérées.
- Une « convention de formation duale statut » si en moyenne sur base annuelle, la formation comprend au moins 20 heures par semaine en entreprise et répond aux autres conditions du statut « élève en formation en alternance ». Aussi bien les heures en entreprise que celle dans une institution d'enseignement sont indemnisées. L'élève se constitue des droits de sécurité sociale.
- Exception 1 : si l'élève exécute sa composante apprentissage sur le terrain dans l'entreprise où il est employé avec un contrat de travail, il est possible d'avoir une « convention de formation duale sans in-

demnité d'apprentissage ». La composante apprentissage sur le terrain est alors effectuée dans l'entreprise pendant le temps de travail déterminé par le contrat de travail.

- Exception 2 : en raison de la situation spécifique du non-marchand, un contrat de travail à temps partiel est aussi possible pour la composante apprentissage sur le terrain (Maribel social).

Profil de formation

Le profil de formation connaît un nombre fixe d'heures de cours, dont au moins la moitié en entreprise. Dans l'enseignement secondaire, la part de l'apprentissage en entreprise doit au moins comprendre 1/3 du temps de formation. Le rythme auquel se donne la formation, dépend, dans l'enseignement adulte, de 1) la façon dont la formation est organisée par le centre de formation adulte et 2) de la disponibilité de l'élève. Comme les élèves ne sont pas nécessairement libres à temps plein, on suppose que la « convention de formation duale » sera plus souvent utilisée.

Indemnité d'apprentissage

Chaque élève qui a un contrat en exécution de sa formation duale, a droit à une indemnité d'apprentissage minimum. Cette indemnité est maintenue à peu près au même niveau que celle de l'enseignement secondaire pour éviter que les deux systèmes ne se fassent concurrence. Pour déterminer l'indemnité d'apprentissage, on part du montant le plus élevé de l'enseignement secondaire (34,5% du RMMMG, soit 560,9 euros). Comme les heures indemnisées peuvent fortement différer par élève, on travaillera avec une indemnité horaire de 3,41 euros. Pour une journée d'apprentissage en entreprise par semaine, les élèves qui ont une convention de formation duale recevront 25,9 euros, pour deux journées, 51,8 euros. Les élèves qui suivent un trajet intensif (convention de formation duale statut), peuvent compter sur une indemnité d'apprentissage mensuelle variant autour des 560,9 euros.

Le montant définitif de l'indemnité d'apprentissage sera fixé par le Gouvernement flamand. Les interlocuteurs sociaux flamands veulent rester impliqués dans les discussions ultérieures à ce sujet, de façon à ce que le montant de l'indemnité d'apprentissage reste non seulement faisable pour l'employeur, mais soit aussi suffisamment attrayante pour que le groupe-cible suive la formation. A suivre donc !

sarah.lambrecht@vlaamsabvv.be

Nouveau sur le blog des ABVV-experten

Adaptation climatique dans le secteur des soins – Quand ça chauffe trop dans les hôpitaux

Comme on a pu le constater ces dernières années, le changement climatique est une réalité. Les vagues de chaleur et conditions climatiques extrêmes ne sont plus exceptionnelles. Comme pour la crise du coronavirus, le secteur des soins est ici en première ligne. Les infirmiers, éducateurs, gardes d'enfants et tous les autres travailleurs occupés dans le secteur des soins au sens large ressentent aujourd'hui déjà les conséquences du changement climatique sur leur lieu de travail. Et cela ne va que s'accroître. Nous devons donc nous y préparer.

Dans un contexte de pression élevée au travail, de manque de personnel et de bâtiments vieillissants, pour le secteur des soins, le défi à relever est loin d'être évident. Reset.vlaanderen a discuté ces derniers mois avec les travailleurs du secteur des soins, de l'impact du changement climatique sur leur travail. Quelles sont leurs expériences et leurs préoccupations ? Comment discuter des adaptations que nous devons faire dans un climat en plein changement ? Quels sont les bons exemples d'actions alliant soins, durabilité et travail faisable ?

Lisez le blog complet de Marjon Meijer sur www.abvv-experten.be (en néerlandais uniquement).

Les nouveaux objectifs de la coopération syndicale 22-26

Comme tous les 5 ans, l'IFSI- l'Institut de coopération syndicale de la FGTB- vient de remettre à la DGD son plan d'action qui définit son cadre d'action jusqu'en 2026. Cet exercice imposé qui, permet un cofinancement, est également important au moins à deux niveaux. Tout d'abord, il matérialise notre vision en faveur d'une réelle justice sociale pour tous-tes les travailleurs-euses. Notre ambition consiste en effet à renforcer le mouvement syndical international afin de réaliser les principes de l'Agenda du travail décent tel que défini par l'OIT. Selon nous, c'est la condition sine qua non pour construire des alternatives à la mondialisation néolibérale et établir un rapport de force pour que ces alternatives soient adoptées et mises en œuvre. Deuxièmement, il souligne l'importance du partenariat. Un tel agenda de transformation n'est réaliste qu'avec l'appui d'un vaste réseau. Il s'agit prioritairement de la FGTB et l'ensemble de ses structures syndicales et associatives mais également FOS et SolSoc avec qui nous reconduisons la collaboration initiée en 2017. Ensemble, nous travaillons avec une centaine d'organisations membres des réseaux syndicaux, mutuellistes ou d'Économie Sociale et Solidaire dans une quarantaine de pays dans 4 continents. C'est notamment à partir de ces réseaux que l'IFSI est à même de bien vous informer régulièrement.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Conférence internationale du travail 2021

En juin dernier, l'édition 2021 a pu avoir lieu. Même si elle s'est tenue de manière virtuelle, c'est un soulagement car la conférence représente en quelle que sorte le parlement mondial du travail, le lieu où se crée le droit international du travail.

La conférence a voté une résolution d'urgence pour la restauration de la démocratie et le respect des droits et principes fondamentaux en Birmanie. Il faut espérer que la pression internationale exercée sur les militaires putschistes contribuera au retour de la démocratie.

Le Conseil d'administration de l'OIT avait estimé que la déclaration du Centenaire devait être actualisée au regard de la pandémie mondiale. Il en résulte un nouveau texte qui, comme celui de la déclaration du Centenaire, reste en demi-teinte. Il y a des petits pas, mais pas d'avancée majeure pour les droits des travailleurs. Il n'y a pas non plus de grandes menaces. Dans les points positifs, on retiendra que la déclaration rappelle la fonction normative de l'OIT et le rôle central que l'OIT doit jouer vis-à-vis du FMI ou de la Banque Mondiale. La déclaration parle aussi de la nécessité de respecter le travail décent tout au long des chaînes d'approvisionnement

et rappelle le caractère « fondamental » de la santé et sécurité au travail.

Alors que 4 milliards de personnes n'en sont toujours pas ouvertes, la discussion récurrente sur la protection sociale a permis de réaffirmer que la protection sociale doit être considérée comme un droit humain fondamental, pour lequel les pouvoirs publics doivent jouer un rôle prioritaire, notamment pour en assurer le financement adéquat. Ce sera maintenant au Bureau international du travail de proposer un plan d'action pour opérationnaliser la résolution.

Enfin, même si la Commission des normes a pu trouver des conclusions communes pour tous les cas de violations présentés pendant les travaux, on a pu constater que les employeurs, soutenus par certains gouvernements, ont continué leurs attaques contre la reconnaissance du droit de grève et sur le rôle des experts, en y ajoutant maintenant une attaque systématique contre l'autre grande liberté syndicale, celle de négocier collectivement.

isabelle.doyen@fgtb.be
rafael.lamas@fgtb.be
anne.panneels@fgtb.be

Edition 2021 de l'indice des droits des travailleur·euse·s

La Confédération syndicale internationale a publié, le 30 juin dernier, l'édition 2021 de son indice annuel des droits des travailleur.euse.s dans le monde. La situation de 149 pays y est présentée. Les informations de base proviennent à la fois des réponses apportées par les syndicats nationaux au questionnaire annuel de la CSI et des informations obtenues par le système de surveillance de l'OIT (Comité de la liberté syndicale et Commission des experts).

Le rapport confirme que la crise du Covid a constitué une nouvelle opportunité pour nombre d'employeurs et gouvernements de réduire encore un peu plus l'espace des libertés syndicales et des droits des travailleurs et des travailleuses dans le monde.

Cette année, le Belarus et le Myanmar font leur entrée dans le classement des dix pires pays pour les travailleur.euse.s, à côté du Bangladesh, du Brésil, de la Colombie, de l'Égypte, du Honduras, des Philippines, de la Turquie et du Zimbabwe.

Des syndicalistes ont été assassinés dans 6 pays (Brésil, Colombie, Guatemala, Myan-

mar, Nigéria et Philippines). Des travailleurs ont été arrêtés et détenus dans 68 pays. Des lois répressives ont été promulguées au Honduras, en Inde, Indonésie, Slovaquie et Uruguay.

A noter que la Belgique se retrouve dans la liste des pays où la situation s'est détériorée en 2021. La Belgique a encore régressé d'une catégorie, suite principalement aux condamnations de syndicalistes dans les affaires d'Anvers et du pont de Cheratte. Ces dernières années, la Belgique était déjà passée de la catégorie la moins négative « violations sporadiques des droits » à la catégorie « violations réitérées des droits ». Elle a encore régressé pour se retrouver dans la catégorie 3 de « violations régulières des droits ».

Pour retrouver ces informations et beaucoup d'autres (y compris des vidéos et de infographies), il vous suffit de cliquer sur ITUC 2021 Global Rights.

rafael.lamas@fgtb.be