

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 3, mars 2022

■ Economie

CCT 90 – Évaluation menant à un meilleur encadrement

■ Entreprises

Une nouvelle vie pour le guide générique

■ Politique sociale

Retour à la normale aussi pour la législation du travail

■ Ombuds social

L'employeur doit régulariser le salaire après la fin de l'occupation du travailleur

■ Echo région Bruxelles

Bruxelles : réforme du congé-éducation payé

■ Echo région Wallonie

Précarité hydrique: un phénomène trop méconnu mais en progression

■ Echo région Flandre

Faut-il revoir l'organisation de l'année scolaire ?

■ Europe & Relations Internationales

Ukraine. Les travailleurs sont les perdants de la guerre. Les syndicats sont pour la paix

Hausse de la facture énergétique : des mesures structurelles sont nécessaires !

L'invasion brutale de l'Ukraine par les troupes russes touche bien sûr en premier lieu les habitants de ce pays. Mais elle a aussi des conséquences socio-économiques indirectes pour les travailleurs en Europe et dans notre pays. Certaines activités comme l'ensemble du secteur de l'alimentation seront sérieusement impactées par la guerre et les sanctions économiques. Toutes les entreprises et tous les habitants seront confrontés à la hausse des prix de l'énergie. L'Europe est fortement dépendante du gaz et du pétrole de la Fédération de Russie. Ceci vient s'ajouter à la hausse des prix de l'énergie à la suite de la reprise économique post-Corona qui induit une forte demande en énergie et en matières premières.

Les gouvernements ont déjà pris des mesures pour s'attaquer à cette hausse de la facture énergétique. Le gouvernement fédéral a déjà décidé d'un premier paquet de mesures en février et un deuxième paquet vient juste d'être approuvé pour les 2 prochains trimestres, donc jusque septembre inclus. Dans les grandes lignes, il s'agit de mesures en faveur des ménages :

- Abaissement de la TVA à 6%, pas seulement sur l'électricité, mais maintenant aussi sur le gaz ;
- Octroi d'une réduction unique de 200 euros sur la facture pour le mazout/propane/butane ;
- Prolongation du tarif social pour le groupe-cible élargi ;
- Baisse temporaire des accises sur l'essence et le diesel à la pompe de l'ordre de 0,175 € par litre et introduction d'un système de cliquet (les accises augmentent dès que le prix descend en-dessous de 1,7 euro par litre).

Le gouvernement a également l'intention de s'attaquer aux bénéfices excédentaires des producteurs d'énergie et de les retourner aux consommateurs. L'impact des prix de l'énergie et des matières premières sur les coûts des entreprises va être cartographié par la BNB. Le chômage temporaire souple pour cause de force majeure, comme d'application pendant l'épidémie du coronavirus, sera prolongé jusque fin juin.

Il s'agit de mesures utiles et nécessaires en phase avec les revendications de la FGTB, mais insuffisantes au regard des problèmes de pouvoir d'achat auxquels les travailleurs sont aujourd'hui confrontés. Etant donné que les prix resteront probablement à un niveau plus élevé que la normale pendant une période plus longue, la FGTB veut que l'on se concentre désormais sur des mesures structurelles : diminution structurelle de la TVA à 6% pour l'électricité et le gaz naturel et pérennisation du tarif social élargi et du système de cliquet sur les prix de l'énergie et les prix à la pompe (comparable à l'introduction d'un prix maximum). Mais aussi un renforcement de notre indexation des salaires en reprenant à nouveau le prix des combustibles dans l'index.

Pour la énième fois, il est démontré que la libéralisation du marché de l'énergie ne fonctionne pas. Même le Premier ministre, pourtant un libéral pur et dur, l'a ouvertement admis. Il est temps que le monde politique en tire les conclusions qui s'imposent. La transition énergétique doit être sociale et durable et les pouvoirs publics doivent reprendre les rênes.

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

Le vendredi 1er avril, de 9h30 à 12h00, le Conseil fédéral du développement durable organise un webinaire sur l'e-commerce : « Quelles pistes pour un dernier kilomètre plus durable? ».

Le webinaire s'orientera autour de différentes présentations notamment d'académiciens et de représentants du SPF Mobilité et Transports, du Conseil central de l'économie, de Bpost, etc.

Les langues utilisées seront le néerlandais et le français. Une traduction simultanée est prévue.

Programme complet et inscriptions : 01/04 Les tendances du commerce électronique : quelles pistes pour un dernier kilomètre plus durable ? | FRDO CFDD (frdo-cfdd.be)

■ ECONOMIE

CCT 90 - Évaluation menant à un meilleur encadrement

En 2008, le paysage belge des rémunérations s'est enrichi du régime des avantages non récurrents liés aux résultats, connu également sous le vocable de 'CCT 90'.

Faisant suite aux recommandations adressées par la Cour des comptes et aux informations transmises par le SPF Emploi quant au contrôle marginal qu'il effectue sur les objectifs repris dans les plans, les interlocuteurs sociaux, au sein du CNT, ont décidé de procéder à l'évaluation de cet instrument conventionnel. À cet effet, ils ont remis un avis et adapté la CCT 90.

Dans cet avis, après avoir accueilli favorablement une série de recommandations de la Cour des Comptes en matière de procédure (e.a. promouvoir – et à terme généraliser – le dépôt auprès du SPF des CCT 90 via le système électronique du e-bonus), le CNT s'est largement penché sur la problématique des objectifs liés à ce régime de rémunération bénéficiant d'un régime fiscal dérogatoire.

Objectifs possibles

Le CNT a, en préambule, rappelé les principes fondamentaux du système des avantages non récurrents liés aux résultats, en particulier en ce qui concerne les objectifs à atteindre. Ceux-ci doivent en effet respecter un certain nombre de critères : mesurables, contrôlables, collectifs et incertains. Il est également rappelé qu'une transparence doit être assurée vis-à-vis des travailleurs qui doivent recevoir une information sur l'état d'avancement des objectifs.

En matière d'objectifs liés au bien-être des travailleurs (notamment liés aux accidents de travail et à l'absentéisme), la FGTB a réussi à améliorer sensiblement le système.

De fait, si l'objectif est lié au bien-être des travailleurs, l'employeur ne devra plus simplement déclarer sur l'honneur qu'il existe bien un plan de prévention dans l'entreprise mais il devra en outre démontrer qu'il respecte effectivement ses obligations. Dans ce but, tant le plan global quinquennal de prévention que le plan d'action annuel en cours devront obligatoirement être transmis au SPF ETCS en même temps que la CCT 90. La CCT 90 interprofessionnelle a donc été adaptée en ce sens.

L'avis d'évaluation mentionne également que les objectifs collectifs visés par la CCT 90 sont ceux qui contribuent directement ou

indirectement à l'amélioration des résultats ou de la performance (des travailleurs) de l'entreprise. Par conséquent, les objectifs en eux-mêmes ainsi que les actions menées pour les atteindre ne doivent pas nécessairement être de nature économique ou financière.

À titre illustratif, l'avis reprend toute une série d'exemples d'objectifs qui peuvent être intégrés dans des plans d'avantages non récurrents selon la nature des objectifs recherchés.

Évidemment, les interlocuteurs sociaux ont insisté sur le fait que les plans CCT 90 doivent respecter les principes de non-discrimination et la vie privée des travailleurs. Ainsi, les objectifs doivent en principe être réalisés pendant le temps de travail.

En matière de mobilité, l'avis précise qu'un avantage octroyé doit viser à accorder un stimulant unique, et doit s'inscrire dans le cadre de la vision globale et plus large des plans de déplacement d'entreprise.

À titre d'exemple, si une entreprise souhaite encourager la mobilité douce via la CCT 90, elle doit aussi octroyer une indemnité vélo aux travailleurs qui utilisent le vélo pour leurs déplacements domicile-lieu de travail.

Globalement, la FGTB évalue les adaptations de la CCT 90 comme apportant des avancées intéressantes, principalement par rapport aux objectifs liés au bien-être des travailleurs.

Dès la mise en place de cet instrument conventionnel, la FGTB avait dénoncé son utilisation pour des objectifs liés à l'absentéisme, aux accidents de travail. L'instauration de l'obligation de prouver le fait d'être en règle en matière de politique du bien-être au travail pour créer des CCT 90 liées au bien-être au travail constitue donc une avancée intéressante.

christophe.quintard@fgtb.be

Une nouvelle vie pour le guide générique

Le 7 mars, un nouveau guide générique a été publié sur le site Internet du SPF ETCS. Sur le plan du contenu, ce guide ressemble aux versions précédentes. Quelques différences de principe toutefois : un nouvel ancrage dans le code du bien-être au travail, une approche phasée des mesures (3 phases), le caractère universel du guide (applicable à toutes les situations d'urgence épidémique futures), l'activation automatique dès qu'une épidémie est déclarée et son effet prolongé temporaire (2 mois après la fin de la situation d'urgence épidémique).

Le guide générique est un instrument unique qui a vu le jour au début de la pandémie, en 2020. Grâce à une adaptation continue par les interlocuteurs sociaux au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, ce guide a pu être constamment modulé en fonction de la situation épidémique.

Au début, le guide générique était ancré dans les arrêtés temporaires du ministre de l'Intérieur. Par après (après l'entrée en vigueur de la loi pandémie), il a été ancré dans l'arrêté royal Mesures en cas de pandémie. Dès le début, il était toutefois clair qu'un cadre légal temporaire ne constituait pas une base solide et ne pouvait pas offrir de solution pour les futures situations d'urgence épidémique.

Ceci a mené à un arrêté royal (publié le 10 mars 2022) qui ajoute un nouveau chapitre au code du bien-être au travail et qui ancre le guide générique. Cet AR reprend les orientations des différentes phases de la situation d'urgence épidémique et produit ses effets dès que le Roi déclare une situation d'urgence épidémique. Le guide générique reste activé pendant 2 mois après la fin de la pandémie (« phase de suivi »).

L'arrêté royal énumère les groupes de « mesures de prévention spécifiques » et décrit les différentes phases de la pandémie. Le lien entre les mesures de prévention concrètes et une phase concrète se fait toutefois dans le guide générique (pour pouvoir répondre de façon plus flexible et plus rapide au contexte épidémique du moment, aux caractéristiques des différents virus, etc.).

Phase 1 (phase de vigilance) : comprend le niveau de protection de base. Vise à maîtriser la propagation du virus dans l'entreprise. S'applique automatiquement dès qu'une situation d'urgence épidémique est déclarée par le Roi (et se termine 2 mois après la fin de celle-ci).

Phase 2 (phase d'intervention) : comprend des mesures pour contrôler une épidémie (imminente) (par exemple dans le cadre de la gestion de « clusters »). Peut être activée à différents niveaux lorsqu'il y a une circulation accrue du virus : dans l'entreprise (par l'employeur sur la base de l'analyse de risques et de l'avis du CP, les règles de la concertation sociale aussi restent intégralement d'application), au niveau sectoriel (via un protocole signé dans la CP compétente), dans toutes ou dans certaines entreprises ou pour certaines activités (déterminées par l'autorité compétente).

Phase 3 (phase critique) : porte sur les mesures pour contenir une situation d'urgence épidémiologique (généralisée) et éviter un confinement ou la fermeture des entreprises. Peut aussi être activée à tous les niveaux en cas d'épidémies effectives et/ou de circulation fortement accrue du virus (cf. phase 2).

Le retour à une phase antérieure en cas d'amélioration de la situation épidémique se fait selon les mêmes procédures et par les mêmes instances que pour l'activation de cette phase (mais sans déroger à la décision d'activation d'une phase plus rigoureuse prise par un niveau de décision supérieur).

Le guide générique suit ce système de phases et offre pour chacune d'entre elles un ensemble de mesures « prêtes à l'emploi » qui peuvent être complétées au niveau sectoriel par des guides sectoriels. La concertation sociale joue aussi un rôle essentiel à ce niveau.

anna.makhova@fgtb.be

Matinée d'étude sur l'exposition des travailleurs aux perturbateurs endocriniens (PE)

Cette matinée sera organisée le 5 mai par les SPF Emploi et Santé Publique.

Les PE, ces produits chimiques, qui interfèrent avec le fonctionnement normal du système hormonal humain, peuvent provoquer des effets médicaux plus ou moins graves, et ce, sur plusieurs générations. La population générale s'expose à ceux-ci de par ses modes d'alimentation, de l'usage de produits cosmétiques, du port de certains vêtements ou du simple contact avec différents produits de la vie quotidienne; les travailleurs, de par leurs potentielles expositions professionnelles, encourrent également des risques.

L'objectif est de présenter le cadre législatif actuel et d'offrir des outils qui ont été développés pour organiser la prévention et informer les acteurs du monde du travail.

Des secteurs, tels que celui de la lutte contre l'incendie, des titres services, ou de la coiffure, qui ont une expérience de gestion de la prévention des risques liés aux expositions aux PE interviendront, ce qui permettra de faire évoluer la prévention dans les secteurs moins actifs sur le sujet.

Les informations pratiques sont disponibles sur le site du SPF ETCS <https://evenements.emploi.belgique.be/fr/evenements-du-spf/journee-detude-perturbateurs-endocriniens-les-consequences-de-l'exposition-pour>

Date de soumission des projets sectoriels sur la prévention des risques psychosociaux au travail : prolongation jusqu'au 29 avril 2022

Le Plan d'action fédéral « Résilience mentale et prévention du stress au travail » a montré toute l'importance d'une approche collective en matière de prévention des risques psychosociaux. En lançant cet appel dans les secteurs, le SPF ETCS recherche des projets durables visant à prévenir et à gérer les risques psychosociaux qui peuvent être inhérents aux conditions de travail dans certains secteurs.

Les subsides disponibles maximum s'élèvent à 150.000 euros par projet.

Ces subventions s'inscrivent dans le cadre du Plan d'action fédéral « Résilience mentale et prévention du stress au travail », qui montre clairement que la pression mentale est élevée chez de nombreux travailleurs et qu'il est nécessaire de mettre l'accent sur des actions de soutien collectif pour la prévention des risques psychosociaux.

Chaque (sous-)commission paritaire (ou différentes (sous-)commissions paritaires en collaboration) peut introduire un projet entre le 1er février 2022 et le 19 avril à 12h00 au plus tard (le délai initial a donc été prolongé d'un mois).

Une attention particulière est accordée aux causes des risques psychosociaux, à une approche collective et participative et à la continuité du projet à plus long terme.

Vous pouvez retrouver l'appel à projets et plus d'informations en la matière (conditions d'admission incl.) sur www.emploi.belgique.be.

Toute question peut être transmise par e-mail à projetsectoriel@emploi.belgique.be pendant toute la durée de la période de soumission des projets.

■ POLITIQUE SOCIALE

Retour à la normale aussi pour la législation du travail

Les chiffres du coronavirus sont en baisse et donc, la plupart des mesures corona dans le droit du travail disparaîtront aussi sous peu.

• Mesures omicron

Pour faire face à un pic d'absences attendu par les employeurs, le gouvernement avait décidé – sans l'accord de la FGTB – d'élargir à tous les secteurs certaines mesures corona déjà d'application dans le secteur des soins et de l'enseignement. Il y avait ainsi eu un assouplissement de l'interdiction du recours aux contrats successifs à durée déterminée et il avait été rendu possible d'occuper des chômeurs temporaires, des chômeurs avec complément d'entreprise et des demandeurs d'asile. Autre possibilité qui avait été prévue : suspendre un crédit-temps, un emploi de fin de carrière ou un congé thématique, ou travailler chez un autre employeur. Enfin, les possibilités d'employer des étudiants avaient aussi été élargies. L'application des mesures était de nature temporaire : du 23 janvier 2022 jusqu'au 28 février 2022 inclus et jusqu'au 31 mars 2022 pour les étudiants.

• Absence justifiée après un test d'auto-évaluation

Les travailleurs qui se faisaient tester sur la base d'un test d'auto-évaluation pouvaient, sur la base de la CCT 160 conclue au CNT, s'absenter maximum 36 heures de leur travail avec maintien du salaire. La période de validité de la CCT allait du 19 novembre 2021 au 28 février 2022. Les employeurs y étant opposés, cette période n'avait pas été prolongée. Sur la période du 3 novembre 2021 au 13 février 2022 inclus, l'outil d'auto-évaluation a été consulté 952.879 fois, avec un record de 26.983 consultations par jour (le 19 janvier 2022).

• Chômage temporaire pour force majeure corona

Avec la montée en flèche du variant omicron, la procédure simplifiée de chômage temporaire force majeure corona a été prolongée pour tous les secteurs jusqu'au 31 mars 2022. Au CNT, des discussions sont actuellement en cours sur la prolongation (partielle) ou le remplacement de ces mesures, notamment vu l'impact attendu par les employeurs de la guerre en Ukraine.

• Couverture des assurances complémentaires

Durant la période de chômage temporaire pour force majeure, les couvertures des assurances complémentaires et les paiements de primes étaient en principe temporairement arrêtés, ce qui n'était pas avantageux pour les travailleurs. C'est pourquoi, dans ce cadre, les couvertures et le paiement de la prime ont tout simplement continué, sauf si l'employeur avait explicitement opté pour un arrêt temporaire (opt-out) pour les journées concernées. La couverture-décès a toujours continué à courir. Cette mesure qui prenait initialement fin le 30 septembre 2021 a été prolongée (rétroactivement) jusqu'au 31 mars 2022.

• Télétravail obligatoire ou recommandé

Les interlocuteurs sociaux au CNT ont signé la CCT 149 pour encadrer le télétravail obligatoire ou recommandé. Comme le télétravail était toujours obligatoire au moment où la CCT a pris fin, celle-ci a été prolongée par la CCT 149/2. Cette CCT aussi cessera de produire ses effets sous peu (le 31 mars 2022). Au CNT, des discussions sur une révision du régime général de télétravail (CCT 85) sont en cours.

• Élargissement et prolongation du congé de vaccination

Le congé de vaccination a été prolongé et élargi à l'accompagnement des enfants mineurs au centre de vaccination. L'accompagnement des personnes majeures présentant un handicap ou sous tutelle relève également de cette mesure. L'élargissement est entré en vigueur le 31 décembre 2021. Ce régime prend fin le 30 juin 2022. Une nouvelle prolongation est possible jusqu'au 31 décembre 2022.

isabelle.vanhie@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

L'employeur doit régulariser le salaire après la fin de l'occupation du travailleur

Un employé est occupé de janvier 2014 à décembre 2019. Le 24 septembre 2020, une CCT est conclue avec effet rétroactif au sein de l'entreprise. Cette CCT prévoit une augmentation salariale au 1er janvier et au 1er octobre 2019. Ces adaptations devaient avoir lieu au plus tard en novembre 2020. Après le refus de l'employeur de payer les arriérés de salaire à l'employé, l'affaire est portée devant le tribunal du travail d'Anvers.

L'employeur invoque que la CCT ne s'appliquait pas à l'employé car il n'était plus en service au moment de sa conclusion. Le 14 février 2022, le tribunal du travail d'Anvers décide que la CCT est bel et bien applicable à l'employé et que l'employeur doit payer les arriérés de salaire. Pour prendre sa décision, le tribunal s'est basé sur l'article 19 de la loi CCT qui stipule que la CCT est contraignante pour l'employeur qui a conclu lui-même la CCT, à partir de la date d'entrée en vigueur, et que la CCT lie également, à partir de cette date, tous les travailleurs de l'employeur lié par la CCT.

Le tribunal indique également que les parties peuvent déterminer elles-mêmes la date

d'entrée en vigueur et que cette date peut se situer dans le passé. Dans ce cas, la CCT doit, conformément à la jurisprudence de cassation, s'appliquer au travailleur qui était en service pendant cette période, ceci même s'il n'est plus en service au moment où la CCT est conclue.

Selon le tribunal, l'argument selon lequel la CCT ne s'applique qu'aux anciens travailleurs que si ceci est explicitement prévu dans la CCT n'est pas valable. La caractéristique de base de l'effet rétroactif est que des situations terminées sur le plan juridique sont touchées par les nouvelles règles.

Le tribunal précise que l'obligation de régulariser les conditions de travail pour le passé ne s'applique que lorsque la mise en œuvre est encore possible. Une clause de sécurité d'emploi ne peut plus être appliquée de façon rétroactive, mais une obligation de payer un salaire plus élevé, oui.

isabelle.vanhie@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Bruxelles : réforme du congé-éducation payé

Une note d'intention du cabinet Clerfayt a été présentée aux interlocuteurs sociaux bruxellois dans le cadre de la réforme du congé-éducation payé bruxellois, prévue dans l'accord de gouvernement régional de 2019.

Le but annoncé de la réforme est de permettre à chaque travailleur d'une entreprise bruxelloise d'être soutenu dans « l'acquisition, le perfectionnement et l'adaptation de ses compétences durant sa carrière professionnelle. » L'accent est également mis sur les besoins des entreprises bruxelloises, avec pour but de favoriser la transition « vers une économie durable et résiliente ».

La réforme souhaite sortir d'une logique de congé en crédit d'heures pour s'orienter vers un compte individuel monétarisé pour toutes et tous, accessible via une plateforme en ligne. Ce changement vise également la complémentarité avec le projet fédéral de compte formation individuel, avec l'évolution probable (à terme) vers un droit de formation transférable et universel. Ainsi, le projet de réforme conserverait des éléments de l'ancien sys-

tème en place, agrémenté de mesures spécifiques visant à augmenter l'implication de publics-cibles définis : femmes, travailleurs à temps partiel, travailleurs infra-qualifiés, personnes en situation de handicap, etc. Une réflexion est également prévue pour augmenter la participation des travailleurs des TPE et PME bruxelloises au dispositif.

Un bémol de taille à l'heure actuelle, l'absence de concertation manifeste avec les dispositifs déjà existants dans les autres régions : indispensable pourtant au vu de la mobilité interrégionale de nombreux travailleurs au cours de leurs carrières. La FGTB Bruxelles veillera dans le cadre des discussions au respect de la philosophie première du congé-éducation payé, à savoir un droit individuel de formation et d'émancipation des travailleurs.

fabian.meulenys@fgtb.be

Prochaines formations ODS

Les prochaines formations destinées aux collaborateurs des Offices de Droit Social auront lieu les jeudis 5 mai et 9 juin. Le 5 mai, madame Mireille Delange (présidente de section auprès de la Cour de Cassation) viendra expliquer le mode de fonctionnement de la Cour. La formation aura lieu en présentiel dans la salle A entre 14 heures et 16 heures. Le thème de la formation du 9 juin est la loi Genre et la loi Sexisme. Cette formation sera donnée par madame Barbara Ortiz de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes. Plus d'infos sur les heures et le lieu suivront ultérieurement.

Le lundi 21 février, Brise a organisé son forum « Vivre avec le télétravail ». Ce forum s'est penché sur l'impact direct et indirect qu'aura le télétravail structurel sur Bruxelles et sur les travailleurs bruxellois. On y a abordé l'impact du télétravail sur la mobilité (SPF Mobilité et VIAS) et sur le développement urbain (BRAL). La forte augmentation des applications numériques et donc la consommation croissante d'énergie et de minéraux ont également été discutées (GRESEA). Enfin, l'aspect télétravail et égalité de genre (UCL et CFFB) ainsi que l'aspect télétravail et bien-être (IDEWE) ont également été approfondis.

Les slides et documents en rapport avec ce forum peuvent être consultés via le lien <http://www.brise-environnement.be/Forum-2022-Vivre-avec-le-Teletravail>.

> À LIRE

Quand l'art et la militance s'entrecroisent... à la ligne

Nouveau numéro du magazine «*En Lien*» du CEPAG en hommage à Joseph Ponthus, ouvrier intérimaire et écrivain, disparu il y a un an, à 42 ans.

L'auteur du magnifique roman «*À la ligne. Feuilles d'usine*» entremêlait fulgurance littéraire et militance artistique et populaire.

«*En Lien*», le bulletin du CEPAG, lui rend hommage dans son nouveau numéro, en y conviant d'autres artistes militantes et militants, «*qui par la peinture, le chant, le dessin, le graph, l'écriture et tant d'autres façons de se raconter, rêvent d'embellir le monde et les manières de l'habiter.*»

Par la variété des parcours artistiques épinglés au fil des pages, ce numéro d'*En Lien* rappelle que l'art est toujours une façon particulière de refléter le monde...

Un numéro à découvrir sans tarder et à télécharger :
https://www.cepag.be/.../2217_cepag_en_lien_2022_0.pdf

La FGTB wallonne et le CEPAG sont sur Facebook

N'hésitez pas à consulter régulièrement nos pages, à les aimer, à les commenter et, bien sûr, à diffuser nos événements !

Suivez également la FGTB wallonne sur twitter et sur Instagram...

■ ECHO REGION WALLONIE

Précarité hydrique : un phénomène trop méconnu mais en progression

La précarité hydrique se définit comme le fait de rencontrer des difficultés pour s'acquitter de ses factures d'eau, de ne pas disposer d'un accès technique suffisant ou de devoir limiter sa consommation. Intimement liée à la pauvreté, au coût croissant de l'eau¹ et à la mauvaise qualité du logement, cette précarité hydrique frappe une part croissante de la population wallonne. Selon le baromètre de la précarité hydrique de la Fondation Roi Baudouin², 1 ménage wallon sur 5 est considéré comme étant actuellement dans cette situation (19,8 % en 2017, 18,7 % en 2018 et 20,7 % en 2019).

Cet indicateur sous-estime certainement la gravité de la situation puisqu'il ne comptabilise par exemple pas précisément les personnes qui se rationnent pour raisons financières, en sous-équipement ou qui disposent d'accès alternatifs mais insuffisants à la ressource. De même, ces chiffres ne tiennent pas non plus compte des personnes sans-abris, sans domicile fixe, sans-papiers ou encore des gens du voyage ; des personnes pour qui l'accès à l'eau est très problématique.

Comme en matière d'accès à l'énergie ou de logement, ce sont donc les plus fragiles, déjà victimes de nombreuses inégalités et discriminations structurelles, qui sont le plus exposés :

- un tiers des familles monoparentales (constituées, dans 80% des cas, de femmes seules avec enfants) sont en précarité hydrique ;
- les locataires (sociaux) sont les plus vulnérables à la précarité hydrique : 27,9 % des ménages locataires sont en précarité hydrique pour seulement 8,2 % des propriétaires ;
- le taux de précarité hydrique atteint 37,2 % chez les locataires sociaux contre 27,7 % chez les locataires du parc privé.

Au niveau wallon, trois dispositifs existent pour faire face à cette situation : deux en défaveur des personnes concernées (la procédure de recouvrement des factures impayées et les limiteurs de débit³) et un qui est orienté vers le soutien, le Fonds social de l'eau.

Ce Fonds social de l'eau (FSE) est un mécanisme financier, prévu dans le Code de l'eau, destiné à aider les personnes en difficulté de paiement de leur facture d'eau ou à financer

des interventions visant à des améliorations techniques du logement. Il est alimenté par une contribution payée par l'ensemble des consommateurs et consommatrices sur chaque m³ facturé. Les CPAS en sont les seuls interlocuteurs, intermédiaires entre les personnes demanderesse et le Fonds.

Actuellement, le FSE est encore trop confronté à différents phénomènes qui diminuent l'impact social qu'il devrait avoir : non recours au droit par des personnes qui pourraient en bénéficier, sous-utilisation de leur droit de tirage par certains CPAS ou trop faible usage du Fonds des améliorations techniques qui permet de réaliser des aménagements du logement (en lien avec le manque de professionnels prêts à réaliser des interventions minimales, fussent-elles déterminantes pour l'amélioration des installations).

Une révision du modèle s'impose donc pour réduire la précarité hydrique et garantir une égalité d'accès aux dispositifs entre citoyennes et citoyens wallons. La FGTB wallonne y sera particulièrement attentive et développera, dans le cadre des travaux de son prochain Congrès statutaire – qui se tiendra le 19 mai prochain à Marche-En-Famenne, un certain nombre de revendications en la matière.

¹ Les ménages wallons ont vu leur facture augmenter de 83 % entre 2005 et 2017, alors même que l'indice santé n'a augmenté que de 24 %.

² <https://www.kbs-frb.be/fr/barometres-de-la-precarite-energetique-et-hydrique>

³ Heureusement en voie de disparition et appelés à être interdits si l'on en croit la ministre wallonne de l'Environnement.

julie.rigo@cepag.be

Faut-il revoir l'organisation de l'année scolaire ?

Faut-il revoir l'organisation de l'année scolaire ? Voilà une question très actuelle que l'on est en droit de se poser puisque la Fédération Wallonie-Bruxelles a décidé d'écourter les grandes vacances de deux semaines à partir de septembre 2022 et de prévoir quatre périodes de vacances intermédiaires durant l'année scolaire. Suite à cette décision, le ministre flamand de l'Enseignement Ben Weyts a demandé l'avis des interlocuteurs au SERV (Conseil socio-économique de la Flandre) et au VLOR (Conseil flamand de l'enseignement).

Dans la littérature et les études, le fait d'écourter la période des grandes vacances semble peu controversé. Sur le plan pédagogique, le fait d'étaler de façon plus égale les périodes de cours et de vacances a des effets positifs sur l'apprentissage. Les enfants sont évalués et encadrés de manière plus régulière et la remédiation s'organise plus vite. Le bien-être des enfants ne s'en porte que mieux. Un rythme régulier et des périodes de vacances plus longues tout au long de l'année leur seraient profitables. La première semaine d'école leur permet de se remettre dans le rythme scolaire et ils n'atteignent véritablement la quiétude que la deuxième semaine. À noter qu'en novembre 2020, on avait constaté au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles qu'après la semaine de congé supplémentaire, l'absentéisme pour maladie avait diminué tant chez les enseignants que chez les élèves.

Un régime de vacances différent ne semble pas être une mauvaise idée : le bien-être et la pédagogie de l'enfant sont ici centraux et ceci favorise l'égalité entre les élèves. Mais tous les problèmes ne sont pas résolus pour autant. La Fédération Wallonie-Bruxelles a demandé en 2018 à la fondation Roi Baudouin d'analyser les conditions pour que le système 7/2 soit acceptable. Et selon l'étude réalisée, une organisation différente de l'année scolaire n'a pas seulement des conséquences sur le plan pédagogique. Il y a aussi un impact sur les horaires de vacances des transports publics, sur l'accueil extrascolaire ou encore, sur l'organisation des activités d'encadrement de la jeunesse.

Et à Bruxelles ? La FGTB de Bruxelles souligne les défis en termes d'organisation de l'accueil de l'enfance et s'attend à des problèmes pour la planification des vacances en famille. Une organisation différente de l'année scolaire a en effet aussi des consé-

quences sur l'organisation du travail dans les entreprises et services publics bruxellois.

Pour les enseignants, adapter le rythme scolaire, n'est pas évident pour tous, comme ils l'indiquent eux-mêmes dans une enquête de la CGSP : 43% sont favorables à l'idée d'une adaptation, 57% sont contre. Mais au niveau des travailleurs aussi, les questions restent nombreuses. Quelles conséquences cette organisation aura-t-elle pour les régimes de congé dans les entreprises ? L'horaire de vacances dans les transports en commun posera-t-il problème ? La problématique de l'accueil des enfants ne sera-t-elle pas tout simplement reportée aux périodes de vacances intermédiaires ? Durant ces périodes, l'offre d'activités pour les jeunes sera-t-elle suffisante si le calendrier académique n'est pas adapté ?

Les interlocuteurs sociaux au SERV et les partenaires de l'enseignement du Conseil flamand de l'enseignement avait reçu en juillet dernier déjà une demande d'avis sur une organisation différente de l'année scolaire. Les deux conseils consultatifs ont analysé en détails les différents aspects de la question en invitant des experts et en écoutant les acteurs concernés de la société civile. Ces derniers aussi prennent le temps d'interroger leur base pour prendre position. On ne peut que se réjouir que chaque partie réfléchisse de façon approfondie à la question. C'est la seule manière d'avoir une idée claire de la finalité que l'on vise avec une autre organisation de l'année scolaire et de bien mesurer le soutien sur lequel une telle décision pourrait compter en Flandre.

sarah.lambrecht@vlaamsabvv.be

VDAB et fins de carrières

De l'avis du gouvernement flamand : « les bénéficiaires du RCC doivent être activés plus vite et de façon plus stricte ». Un tel raisonnement est évidemment problématique car il ne tient pas compte des besoins et des souhaits spécifiques des travailleurs qui ont 42 années d'ancienneté. Qui attend encore une formation pour un emploi dans lequel il a été occupé pendant 40 ans ? Ne surtout pas prendre en compte les prestations du passé ni la condition physique des bénéficiaires du RCC, voilà ce que dicte le gouvernement flamand au VDAB. Un tel positionnement est regrettable car on peut se demander dans quelle mesure les hommes politiques flamands aimeraient, eux, reprendre leur travail depuis le tout début.

Pour en savoir plus sur le sujet, lisez le blog des ABVV-experten (uniquement en néerlandais): VDAB en eindeloopbaan: weg van de gemeenplaatsen - ABVV-Experten

L'IFSI et la FGTB à la manœuvre pour relancer le PANAF

Actifs depuis plus de 10 ans au sein du Programme Panafricain d'éducation ouvrière-PANAF, l'IFSI et la FGTB sont au centre des discussions pour relancer la dynamique de ce programme vieux de plus de 30 ans. Pour rappel, le PANAF est le programme de coopération syndicale en Afrique initié par les organisations suédoises LO et TCO en 1988 et rejoint par la FGTB en 2011 et la CUT-Brasil en 2014 sous l'impulsion de l'IFSI.

La gestion d'un programme triangulaire (Europe-Amérique Latine-Afrique) couvrant 16 pays comporte de nombreux défis qui ont été accentués ces dernières années après deux années de COVID et un renouvellement des principaux cadres dirigeants de cette coopération syndicale inédite. Après plusieurs rounds de négociations, l'ensemble des partenaires africains suédois, brésilien et belge se sont retrouvés à la FGTB début du mois de mars pour finaliser un accord qui devrait permettre au PANAF de perdurer tout en renforçant l'autonomisation des acteurs.

Une des décisions importantes issues de cette rencontre préconise en effet de transférer le bureau du Secrétariat de la Suède vers l'Afrique. Cette décentralisation de la gestion quotidienne positionne donc en première ligne les deux organisations syndicales représentatives des travailleurs-euses à l'échelle du continent africain, la CSI-Afrique et l'OUSA (organisation de l'unité syndicale africaine).

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Ukraine. Les travailleurs sont les perdants de la guerre. Les syndicats sont pour la paix

Au moment où ces quelques lignes sont écrites, l'agression en Ukraine se fait de plus en plus virulente.

Avec le mouvement syndical international et européen, la FGTB l'a condamné fermement et a appelé à un arrêt immédiat des hostilités. Le mouvement syndical a exprimé sa solidarité avec le peuple, les travailleurs et les syndicats ukrainiens. Il a exprimé sa solidarité avec les travailleurs russes touchés par les sanctions, s'est engagé à appuyer les syndicats et militants qui, en Russie, s'opposent à la guerre et a dénoncé la répression de ceux qui ont le courage de s'exprimer en ce sens.

Les victimes de cette guerre, ce sont évidemment d'abord ces ukrainiens dont la vie est menacée et la perspective d'une vie décente anéantie par la destruction de leurs maisons, de leurs usines, de leurs écoles et de leurs infrastructures. La FGTB demande un renforcement de la gestion par l'Office des étrangers en vue d'un meilleur traitement administratif de tous les réfugiés qui fuient la guerre, en ce compris ceux qui ont été honteusement refoulés aux frontières de l'UE parce qu'ils avaient, dans la tête de certains, le mauvais passeport ou une couleur de peau qui ne leur convenait pas. Ceci amène d'ailleurs la FGTB à exiger que cette amélioration de la politique d'accueil concerne l'ensemble des réfugiés de guerre en provenance d'autres zones de conflit dans le monde. Ce que les ukrainiens vivent aujourd'hui, c'est ce que vivent les syriens ou les yéménites depuis de nombreuses années.

Les victimes de cette guerre, ce sont aussi les travailleurs en Russie. Parce que les maîtres du Kremlin ne s'attaquent pas uniquement à la population en Ukraine, ils s'attaquent en réalité aussi à leur propre population. En donnant le coup d'envoi à l'invasion militaire, ils n'ont pas hésité à prendre le risque d'attirer et à faire s'abattre sur leur propre pays un cortège de sanctions économiques internationales. Ceux qui en souffrent le plus sont les travailleurs russes dont le salaire ou l'allocation sociale déjà trop maigres, seront trop basses pour faire face à l'augmentation des prix et aux pénuries.

Enfin, le mouvement syndical a mis en garde contre toute tentative d'utiliser la guerre pour étendre un agenda de dérégulation à l'encontre des travailleurs et de leur protection sociale, ce qui exacerberait encore davan-

tage les conséquences économiques et sociales négatives du conflit et des sanctions qui y sont liées.

Pour la Belgique et l'UE, la FGTB exige la protection des citoyens et des travailleurs contre les coûts de la guerre : inflation, augmentation des prix des denrées alimentaires, du pétrole, du gaz, de l'électricité, etc. Non seulement des mesures doivent être prises rapidement pour répondre à ces défis, mais il ne peut être question de la moindre politique de retour à l'austérité budgétaire comme certaines voix européennes le laissent entendre ces derniers mois avec l'amélioration en vue sur le front de la pandémie.

Nous les syndicats, nous n'avons pas le choix, nous ne pouvons qu'unir nos forces contre cette guerre. Les intérêts des travailleurs résident dans le respect de la démocratie et des droits humains, dans l'intensification du dialogue diplomatique et dans la mise sur pied d'un véritable processus de paix, pas dans la guerre !

thierry.aerts@fgtb.be