

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 4, avril 2022

■ Economie

Verdissement du e-commerce
– les interlocuteurs sociaux
s'emparent de la question

MaaS – Conditions pour une
mobilité plus durable

■ Entreprises

Plan d'action national pour améliorer
le bien-être des travailleurs lors de
l'exécution de leur travail (2022-2027)

■ Politique sociale

Le CNT rend un avis unanime sur le
projet de plan d'action 2022 du SIRS

■ Ombuds social

Le licenciement d'une patiente cardiaque
porteuse d'un pacemaker est discriminatoire

■ Echo région Bruxelles

Régulation des loyers à Bruxelles :
Commission paritaire locative et
conventionnement des loyers

■ Echo région Flandre

Accord sur l'emploi entre les interlocuteurs
sociaux flamands : attention nécessaire pour
les travailleurs et les demandeurs d'emploi

■ Europe & Relations Internationales

7ème programme de travail 2022-
2024 - Dialogue social européen

Maroc : le rôle des délégués syndicaux
en tant que négociateurs négociateurs

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

Combattre l'inflation, plutôt que l'indexation des salaires et allocations

Le phénomène est connu : au moment où l'adaptation des salaires à la hausse des prix est la plus nécessaire, elle est remise en cause dans certains cercles. Il est pourtant de l'intérêt de tous de préserver le pouvoir d'achat.

Pieter Timmermans, administrateur délégué de la FEB, n'y va pas par quatre chemins : l'indexation automatique des salaires n'est pas tenable pour notre position concurrentielle et notre prospérité.

L'objectif de l'indexation des salaires est de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs et allocataires sociaux en cas d'augmentation des prix. Il s'agit d'une nécessité sociale, tout à fait justifiée d'un point de vue économique : cela maintient la demande et le pouvoir d'achat à niveau et empêche l'économie de se gripper ou de reculer. Cela met-il en danger la position concurrentielle des entreprises ? Pas nécessairement, car de nombreuses entreprises disposent d'une marge suffisante pour répercuter les coûts croissants sur leurs marges. Et si elles doivent malgré tout les répercuter sur leur prix de vente, elles ne seront pas les seules à devoir le faire. La hausse de l'inflation (énergétique) n'est pas un problème local mais un phénomène international et des ajustements salariaux suivront dans les pays voisins. Les chiffres de la BNB montrent en outre que les entreprises belges ont enregistré des bénéfices plus élevés que dans les pays voisins.

La hausse de l'inflation est un phénomène international lié à la reprise économique rapide après la crise Covid et à la guerre en Ukraine. Elle nécessite une approche européenne, notamment par l'achat de gaz et d'électricité au niveau européen. Mais, chez nous aussi, il y a du boulot, car l'inflation énergétique est bien plus élevée en Belgique que dans les pays voisins. Par ex., le prix du gaz : +22,9% en Allemagne, +42,3% en France, +133,2% chez nous. Cette augmentation exorbitante s'explique notamment par la pratique répandue des contrats variables, alors qu'ailleurs il s'agit surtout de contrats fixes. D'autres pays réussissent également à imposer des prix maximums. Il est donc nécessaire de réguler le marché de l'énergie.

Sommes-nous aveugles aux problèmes de certains secteurs et de certaines entreprises ? Non, mais un soutien ciblé tenant compte de la capacité et des moyens du secteur et des entreprises nous semble plus approprié. Le gouvernement fédéral envisage d'ailleurs des mesures sur la base d'une étude de la BNB et en concertation avec les interlocuteurs sociaux.

L'incertitude sur la durée de la guerre joue sur les perspectives d'inflation. Le Bureau du Plan parle déjà d'une tendance à la baisse et prévoit, pour 2023, une inflation entre 1% et 2%. Compte tenu de cette donnée, il serait irresponsable de toucher au mécanisme d'indexation.

Le contexte de crise actuel ne change rien à notre revendication de revoir la loi sur la norme salariale et d'éliminer les erreurs systémiques de cette loi. Nous demandons que la comparaison de l'évolution des coûts salariaux avec les pays voisins soit appliquée correctement et qu'un chiffre indicatif soit utilisé comme avant. Est-ce irréaliste ou un non-sens économique ? Pas du tout. Et certainement pas à plus long terme, où notre économie doit évoluer vers plus de valeur ajoutée en investissant davantage dans l'innovation et la formation. Et où de bonnes conditions de travail permettent de faire tomber les obstacles sur le marché du travail. Comment attendre des jeunes qu'ils optent pour des orientations techniques s'ils n'ont aucune perspective en termes de rémunération ? Comment faire en sorte qu'un nombre suffisant de travailleurs se dirigent vers des emplois dans le nettoyage, la livraison de repas, l'industrie de transformation de la viande... si les salaires et la qualité du travail sont à la traîne ? Laisser de la marge pour des augmentations salariales, c'est laisser de la marge pour l'activité économique et pour un accroissement de la prospérité.

Conférence

Le mardi 24 mai, de 9h à 14h, sera organisé l'événement qui donnera le coup d'envoi de la Conférence nationale sur une transition juste. Comme annoncé dans l'Accord de gouvernement fédéral, le gouvernement fédéral organisera cette conférence pour s'atteler aux défis que pose la transition climatique inclusive au niveau de l'emploi, de la politique sociale, du reskilling et de l'économie. A cet événement, la ministre du Climat Zakia Khattabi présentera le travail préparatoire pour la politique autour d'une transition juste. Ce sera également l'occasion de présenter les membres d'un panel d'experts multidisciplinaire qui feront des recherches sur la « transition juste ». Enfin, plusieurs conférenciers d'honneur internationaux viendront exposer leur vision sur ce thème.

L'événement se tiendra sous forme hybride, avec un lieu à Bruxelles (encore à préciser) et une possibilité de le suivre en ligne. Comme la FGTB estime la transition juste très importante pour s'atteler au défi climatique en réduisant les inégalités et en offrant plus de sécurité aux travailleurs, nous espérons pouvoir compter, au sein des différentes articulations de la FGTB, sur un grand intérêt pour cette conférence. Vous pouvez vous inscrire sur place ou en ligne <https://www.eventbrite.be/o/federaal-instituut-voor-duurzame-ontwikkeling-instituut-federal-pour-le-developpement-durable-13373303387>

ECONOMIE

Verdissement du e-commerce - les interlocuteurs sociaux s'emparent de la question

Fin 2021, Mme De Sutter, Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, a demandé l'avis du Conseil Central de l'Economie (CCE) sur le verdissement du commerce électronique. Cette demande d'avis est complémentaire à celle demandée quelques semaines plus tôt par le Premier Ministre à propos d'une « e-commerce strategy 4 Belgium » dont une question portait sur le même sujet. Le CCE a décidé de traiter les deux demandes conjointement. Le CCE a remis un premier avis à la Ministre De Sutter dans le courant du mois d'avril. Les principaux éléments de cet avis sont résumés ci-dessous :

- La pandémie de COVID-19 a considérablement accéléré le développement du commerce électronique en Belgique et dans le monde. En raison des confinements, les consommateurs belges se sont retrouvés « contraints » de se tourner vers le commerce en ligne.
- Le commerce électronique est l'une des composantes de la révolution numérique. Celui-ci offre d'une part des possibilités sur les plans économique, écologique et social. D'autre part, une fracture numérique persiste et les citoyens non fami-

liarisés avec le canal numérique risquent d'être laissés de côté.

- Les interlocuteurs sociaux souhaitent engager un dialogue constructif sur un cadre propre à donner corps à la future politique en matière de logistique durable du commerce électronique et de last mile en Belgique.
- Le CCE attire l'attention du gouvernement fédéral sur les leviers dont il dispose pour soutenir les politiques des régions, des villes et des communes. Les compétences fédérales qui peuvent être utilisées à cette fin sont e.a. le levier fiscal, la législation, les leviers de la politique et du transport ferroviaires, les leviers en relation avec les plateformes numériques et de partage, le Plan fédéral de développement durable, qui devrait accorder toute l'attention nécessaire à la question de la logistique du commerce électronique et du last mile.

Le CCE formulera des recommandations sur les leviers fédéraux énumérés ci-dessus.

giuseppina.desimone@fgtb.be

MaaS - Conditions pour une mobilité plus durable

Ces derniers mois, la FGTB a participé à l'élaboration d'un avis du CCE-CNT-CFDD sur la « mobilité comme service » (Mobility as a Service ou MaaS).

Il reprend la définition du Conseil flamand de la mobilité comme exemple : « Le concept de la mobilité comme service est l'intégration et l'accès à différents modes de transport publics et privés, sous une seule et même offre de mobilité numérique. Sur la base d'informations en temps réel et de préférences personnelles, le concept de la « mobilité comme service » propose au voyageur une offre sur mesure de services de mobilité multimodaux et orientés vers la demande via une plateforme numérique (une app. mobile), avec paiement et traitement des transactions qui y sont liées ».

Les Conseils insistent sur le fait que l'utilisateur doit être central dans une telle démarche. L'utilisateur doit pouvoir renseigner des préférences flexibles (indiquer par exemple qu'il/qu'elle n'aime pas se déplacer à vélo), le but de la mobilité comme service étant toutefois de favoriser des moyens de transport durables. Autre point important : le concept doit être inclusif, avec une attention pour les inégalités socio-économiques et géographiques, et pour la fracture numé-

rique. Les Conseils donnent aussi comme message essentiel que les transports publics doivent constituer la colonne vertébrale de la mobilité comme service et que l'offre doit donc être suffisamment large et fréquente.

Une petite partie l'avis ne fait pas l'objet d'un consensus. Les employeurs estiment que l'Etat doit laisser le marché jouer, sans imposer trop de conditions. Par contre, les syndicats, les organisations environnementales et les consommateurs soulignent les dangers d'un tel concept (par exemple le risque d'un transfert modal vers des moyens de transport moins durables, un creusement des inégalités, un manque de transports... si les transports publics ne sont pas renforcés).

C'est pourquoi, nous plaidons pour un cadre très régulateur, avec idéalement une offre de « mobilité comme service » en gestion publique, avec des critères clairs pour les opérateurs en matière de payabilité, d'inclusion, d'environnement et de climat, de conditions de travail, etc. Nous insisterons évidemment, via les différents canaux, pour que le gouvernement soit attentif à ces préoccupations.

L'avis est disponible sur le site des différents Conseils.

sacha.dierckx@abvv.be

■ ENTREPRISES

Plan d'action national pour améliorer le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (2022-2027)

Le 24 mars 2022, le ministre du Travail a lancé un plan d'action national pour améliorer le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (2022-2027 – disponible sur <https://emploi.belgique.be/fr>). Ce plan, qui décrit les objectifs à atteindre dans le domaine du bien-être au travail dans les années à venir, présente un caractère évolutif. Il sera discuté annuellement avec les interlocuteurs sociaux au Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail. Cela permettra d'adapter le Plan d'action national de façon à tenir compte des nouveaux défis et des circonstances imprévues.

Ce plan d'action est avant tout la transposition au niveau belge du cadre stratégique européen pour la santé et la sécurité au travail 2021-2027 et se concentre sur trois grands objectifs :

- anticiper et gérer les changements dans le nouveau monde du travail, résultant des transitions écologique, numérique et démographique ;
- améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- améliorer la préparation à d'éventuelles crises sanitaires futures.

Pour atteindre ces objectifs, des mesures doivent être prises au niveau de l'UE, ainsi

qu'au niveau national, sectoriel et des entreprises.

La réalisation de ces trois objectifs passera par : i) le dialogue social ; ii) le développement de la base de données probantes ; iii) le renforcement de la mise en application de la législation ; iv) la sensibilisation ; et v) le financement. La Commission européenne a invité les États membres à mettre à jour et à élaborer leurs stratégies nationales en matière de sécurité et de santé au travail conformément au présent cadre stratégique — en coopération avec les interlocuteurs sociaux — afin de veiller à ce que les nouvelles mesures soient appliquées sur le terrain.

Le plan d'action national a également tenu compte de la note de priorités commune des interlocuteurs sociaux au Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail à laquelle la FGTB a également souscrit.

Le plan d'action national est scindé en deux chapitres.

Le premier chapitre traite des thèmes de fond qu'il convient d'aborder pour améliorer le bien-être au travail de tous les travailleurs :

- Prévention des risques liés au travail (défi de la pandémie de coronavirus, exposition à des agents chimiques dangereux, risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques, vision zéro accident du travail, protection des employés de maison).
- Défis spécifiques pour le bien-être au travail (télétravail, réintégration des malades de longue durée, marché du travail en mutation)
- Les acteurs du bien-être au travail au niveau de l'entreprise (l'employeur, les services de prévention, la concertation sociale, les travailleurs).

Le deuxième chapitre aborde en détail l'encadrement qui se révèle nécessaire au niveau scientifique, administratif et juridique pour pouvoir réaliser cette politique de bien-être. Il s'agit des fonctions de soutien de la politique, en ce compris la coopération avec les interlocuteurs sociaux représentés au sein du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, les différentes autorités belges et les instances européennes et internationales :

- Rendre les données sur l'exposition plus accessibles
- Réglementation qualitative
- Optimisation du fonctionnement de l'administration
- Coopération entre les parties prenantes en matière de bien-être au travail
- Synergie entre le bien-être au travail et d'autres sujets relevant de la compétence d'autres autorités
- Coopération européenne et internationale

Ce plan étant le fruit d'une coopération active de la FGTB avec les autres syndicats et les interlocuteurs sociaux au Conseil Supérieur, nous pouvons le soutenir pleinement.

anna.makhova@abvv.be

Signature électronique sur le F1-pdf : possible à partir de fin avril

Le FFE (fonds de fermeture des entreprises) travaille actuellement à l'adaptation de l'application e-F1 permettant d'introduire une demande d'intervention par voie électronique, pour qu'une vérification des signatures électroniques soit possible. En signant un formulaire F1 de façon numérique, via l'e-ID, des demandes peuvent être introduites plus rapidement auprès du FFE et le risque d'erreur est aussi plus limité.

Dans la deuxième quinzaine d'avril 2022, le travailleur (ou son mandataire si ce dernier dispose d'un mandat du travailleur) et le curateur pourront signer électroniquement la version PDF du formulaire F1 et l'introduire, via le syndicat, dans l'application e-F1.

Dès que la nouvelle version de l'application e-F1 sera mise en production, le FFE enverra un mailing d'information aux gestionnaires de dossiers des différents syndicats pour les en informer. A ce mailing, sera joint un guide pratique reprenant des directives pour la signature électronique du F1-pdf avec un exemple de mandat.

Le passage à une signature électronique sur le formulaire F1 s'inscrit dans le cadre d'un projet pluriannuel d'intégration Regsol-e-F1 (2022) approuvé au Comité de gestion du FFE et au CNT (avis 2.247 du 26 octobre 2021) et constitue la première étape de ce projet.

Le FFE espère ainsi encourager au maximum les parties à évoluer vers une signature électronique. Il s'agit d'une bonne initiative qui facilite l'introduction des demandes d'intervention auprès du FFE. Parallèlement, la version papier reste évidemment disponible.

Le CNT demande un report des conséquences de l'entrée en vigueur de l'intégration des sportifs rémunérés dans le régime général de sécurité sociale des travailleurs salariés pour ce qui concerne le volet des vacances annuelles des travailleurs salariés.

En 2021, le statut de sportif rémunéré a été réformé en concertation avec les interlocuteurs sociaux. Les sportifs rémunérés sont de ce fait entièrement assujetti à la sécurité sociale depuis le 1er janvier 2022. A la suite de la réforme, à partir de cette date, le régime ordinaire des vacances annuelles s'appliquera aux sportifs rémunérés. Toutefois, l'entrée en vigueur en 2022 pose un certain nombre de problèmes en ce qui concerne le calcul du pécule de vacances sur le salaire variable et le pécule de vacances de départ. Ceci, également en raison du fait que l'AR d'exécution n'a été publié que le 18 février. Le secteur était demandeur d'un report d'un an afin de trouver une solution. Le 29 mars, le CNT a dès lors rendu, en urgence, un avis unanime demandant au ministre de reporter d'un an les conséquences de l'assujettissement au régime ordinaire des vacances annuelles. Le 6 avril, le CNT a également rendu un avis concernant la modification de l'article 39 de l'AR Vacances, qui prévoit la possibilité de déroger, par convention collective, aux règles de calcul pour le salaire variable. Le ministre avait introduit une demande d'avis à ce sujet. Dans cet avis également unanime, le CNT a exprimé un certain nombre de préoccupations quant à l'élargissement proposé à d'autres secteurs que les sportifs rémunérés.

Lien vers les avis :

<http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2283.pdf>

<http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2287.pdf>

■ POLITIQUE SOCIALE

Le CNT rend un avis unanime sur le projet de plan d'action 2022 du SIRS

En février 2022 le Service d'Information et de Recherche Sociale (SIRS) a soumis au CNT le projet de plan opérationnel « lutte contre la fraude sociale 2022 ». Ce plan vise à concrétiser les objectifs stratégiques repris dans le plan stratégique de lutte contre la fraude sociale et le dumping social 2022 – 2025, approuvé en conseil des ministres en février 2022. Le CNT a remis son avis favorable unanime le 6 avril 2022.

Le plan d'action 2022 traite des actions de contrôle individuel, des actions de contrôle communes et des nouvelles actions politiques et opérationnelles et contient une série de mesures (initiatives politiques, actions et interventions).

À l'instar du plan stratégique, le plan opérationnel s'articule autour des 7 objectifs stratégiques classés par ordre de priorité. Contrairement aux plans précédents, le plan d'action 2022 place l'objectif de réduire la fraude sociale et le dumping social à la première place en ordre de priorité. L'accent est mis sur la prévention par des campagnes d'informations. Au niveau du contrôle, 2000 enquêtes sur le dumping social sont prévues, dont un tiers environ seront consacrées aux problématiques du détachement de ressortissants de pays tiers et des filières brésiliennes. À cet égard, le CNT a insisté pour que ces enquêtes s'attachent également au respect des conditions de rémunération et de travail et au droit de la sécurité sociale des travailleurs concernés. La demande des interlocuteurs sociaux d'offrir une formation adaptée pour les autorités chargées de l'inspection sociale est rencontrée en ce qui concerne le dumping social, mais aucune mention n'est faite pour la formation sur les nouveaux phénomènes de fraude, en partie liées aux nouvelles formes d'organisation du travail.

L'objectif stratégique qui vise à « créer un marché du travail inclusif qui garantit la sécurité et la santé au travail pour tous les travailleurs » gagne également en importance. Cet objectif concentre la plupart des actions nouvelles du Plan et concerne principalement les fraudes liées à l'utilisation des mesures (de soutien) COVID-19. Une attention particulière est accordée au sous-signallement des accidents du travail ainsi qu'au respect de la réglementation relative au bien-être au travail dans le cadre du détachement. Des contrôles sont également prévus pour les (nouvelles) formes de travail flexible, notamment au sein des sociétés de titres-services, avec une at-

tention particulière au bien-être des travailleurs des titres-services dont la précarité a été mise en lumière par la pandémie.

L'objectif stratégique de « renforcer les services d'inspection pour leur assurer une plus grande capacité d'action et un plus grand impact » est un point qui attire particulièrement l'attention. Il y a certes une série d'actions récurrentes qui sont prévues mais leur lien avec l'objectif stratégique est loin d'être clair. Le CNT appelle à une collaboration plus étroite entre les administrations sociales et fiscales ainsi qu'entre les autorités fédérales et régionales. Il demande qu'une attention particulière soit accordée aux travailleurs du sexe, au personnel de maison, aux filles au pair et au personnel diplomatique.

Dans son avis, le CNT a également soulevé la question des faux stages. Absente du plan d'action, cette question a récemment été mise à l'index par le Comité européen des droits sociaux qui a constaté que le fonctionnement de l'inspection du travail en matière de détection et de prévention des faux stages pose problème en Belgique. Le CNT a par ailleurs rappelé l'importance de renforcer la capacité des services d'inspection sociale pour s'adapter aux normes recommandées par l'Organisation internationale du Travail, conformément à l'accord du Gouvernement du 30 septembre 2020.

**sihame.fattah@abvv.be
hugues.ghenne@abvv.be**

■ OMBUDS SOCIAL

Le licenciement d'une patiente cardiaque porteuse d'un pacemaker est discriminatoire

Une patiente cardiaque est engagée comme « field operator » par une entreprise qui se charge du nettoyage du matériel informatique et des centres de données chez des clients. Après sa formation, elle est affectée à différents clients. Chez l'un d'entre eux, elle travaille dans les « terminal rooms ». Inquiète des conséquences sur son pacemaker, elle contacte le service du personnel. Dans l'attente d'une consultation chez le cardiologue, elle demande à ne plus être affectée temporairement à ce client, ce qui lui est refusé. Le même jour, elle est licenciée. Assistée par la FGTB, la travailleuse réclame une indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire pour discrimination fondée sur le handicap. Conformément à la directive 2000/78, le tribunal du travail d'Anvers interprète la notion de « handicap » de manière large et considère qu'un problème de santé nécessitant la pose d'un pacemaker constitue un handicap, en particulier sachant que la travailleuse est occupée dans un environnement impliquant une exposition à des champs électromagnétiques auxquels un pacemaker est sensible. Sur la base du moment du licenciement et de la chronologie des motifs de licenciement invoqués, le tribunal du travail

juge que la travailleuse relate des faits qui laissent présumer de l'existence d'une discrimination directe. La travailleuse a en effet été licenciée avant même son rendez-vous avec le cardiologue et l'employeur lui a refusé un autre travail adapté. Selon le tribunal du travail, l'employeur ne parvient pas non plus à apporter la preuve du contraire. Les témoignages de deux collègues qui étaient supposés démontrer que la travailleuse avait été licenciée pour des raisons liées à la mauvaise exécution de son travail sont en effet contredits par les rapports de formations et d'évaluations positifs. L'indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire est donc octroyée à la travailleuse en question.

Tribunal Tr Anvers (section Anvers) 9 mars 2022, nr. 20/2059/A

isabelle.vanhiel@abvv.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Régulation des loyers à Bruxelles : Commission paritaire locative et conventionnement des loyers

L'accès au logement décent constitue l'un des problèmes sociaux majeurs à Bruxelles.

Pour répondre à ce défi, l'actuel Gouvernement a adopté plusieurs mesures utiles. Plus de cinq mille ménages occupant un logement communal verront ainsi leur loyer baissé au niveau du logement social, tandis qu'une allocation-loyer plus substantielle sera octroyée à près de 15.000 ménages.

Pour le contrôle des loyers privés (93 % des logements à Bruxelles), beaucoup de travail reste à faire. Certes, le Parlement a adopté le principe d'une commission habilitée à proposer de baisser les loyers « abusifs », c'est-à-dire ceux dépassant de plus de 20 % un loyer de référence ou payés pour un logement dégradé. Mais le dispositif paraît peu opérationnel en l'état : sauf validation en justice, le bailleur ne sera pas contraint de respecter les avis de cette commission. Les loyers de référence sont fixés sur base de loyers récents, donc très élevés. L'entrée en vigueur du dispositif est en outre reporté à une date encore inconnue. Une autre ma-

nière de réguler les loyers est de recourir au « conventionnement » des loyers. Le bailleur qui s'engagerait à respecter un loyer de référence continuerait à bénéficier des primes régionales au logement, ce qui constitue un incitant potentiellement adéquat. Le conventionnement des loyers, soutenu par la FGTB Bruxelles, constitue l'une des priorités du Gouvernement régional pour la fin de la législature. A ce jour, aucun texte n'a cependant encore été soumis pour avis aux interlocuteurs sociaux.

Ces deux dossiers sont cruciaux pour aboutir à une réelle et urgente régulation des loyers. Face à la croissance abusive des loyers, il importe de les concrétiser avant la fin de la législature. La FGTB Bruxelles y veillera et continuera à travailler en ce sens au sein des Instances consultatives régionales.

alessandro.grumelli@fgtb.be

Prochaines formations ODS

Les prochaines formations pour les collaborateurs des ODS se tiendront le jeudi 5 mai et le jeudi 9 juin. Le 5 mai, Mireille Delange (présidente de section auprès de la Cour de Cassation) viendra expliquer le fonctionnement de la Cour. La formation se tiendra au 42, rue Haute, de 14h à 16h (salle A). La formation du 9 juin portera sur la loi genre et la loi sexisme. Elle sera donnée par madame Barbara Ortiz de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Les membres des ODS recevront bientôt les invitations à ces formations.

A Bruxelles, de 2010 à 2020, le loyer moyen est passé de 440 € à 803 €, soit une croissance de 83 %, 2,5 fois plus importante que le revenu moyen des travailleurs et presque huit fois plus importante que celui des chômeurs. De 1988 à 2015, la part du budget consacré au logement a augmenté de 66 % pour le premier quintile de revenus (de 18 à 30 %) et de 39 % (de 18 à 25 %) pour le deuxième quintile. Près de 40 000 ménages sont en attente d'un logement social, un quart des bruxellois vit dans un logement inadéquat ou surpeuplé et 40% de la population n'a accès qu'à 10% du parc immobilier locatif.

Accord sur l'emploi entre les interlocuteurs sociaux flamands : attention nécessaire pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi

Fin mars, les interlocuteurs sociaux flamands ont conclu un accord bilatéral sur l'emploi («ledereen nodig, iedereen mee») comprenant 40 propositions concrètes pour le marché du travail. La FGTB flamande estime important que l'accord, outre l'attention portée à l'économie, accorde également une attention renouvelée aux besoins des travailleurs et des demandeurs d'emploi. Le plan avance des propositions en matière de travail faisable, il vise un accompagnement plus judicieux et de meilleure qualité de la part du VDAB et s'attèle à la problématique des seuils d'accès et de maintien au travail. « Avec ces propositions, les interlocuteurs sociaux reconnaissent tous ensemble qu'une économie qui fonctionne est une économie qui repose sur les épaules de toute la population ».

Ci-après, vous trouverez les propositions de l'accord qui retiennent l'attention de la FGTB flamande :

Pour les travailleurs

- Il faut à nouveau être attentif à soutenabilité des emplois.
- Il faut instituer un fonds de soutenabilité de l'emploi comme soutien.
- Il convient de renforcer les incitations de formation pour les travailleurs, incitations de formation qui doivent suivre un trajet de croissance. Avec des allocations plus élevées pour les groupes vulnérables.
- Les conditions de travail pour métiers en pénurie doivent être examinées et améliorées.
- Il convient de prévoir une prime pour ceux qui risquent de décrocher et souhaitent passer à un emploi plus léger.
- Prévoir un sentier de croissance pour les emplois dans l'économie sociale.
- Renforcer l'accompagnement des travailleurs par les syndicats lors des restructurations.
- Une politique d'accueil chaleureuse pour les réfugiés reconnus, pour les informer et les accompagner en matière de logement, de droits sociaux et de droits du travail, d'enseignement d'assurances...

Pour les demandeurs d'emploi

- Davantage de médiation « face to face » par le VDAB, plutôt que des trajets purement numériques et des ressources suffisantes y parvenir.
- Des directives plus claires pour les conseillers du VDAB afin d'éviter toute inégalité de traitement.
- Une garantie de formation pour les chômeurs de longue durée. Une prime en plus de l'allocation pour ceux qui sont inactifs pendant une longue durée et qui commencent une formation pour un métier en pénurie.
- Les postes vacants doivent être passés au crible par le VDAB de façon à détecter les exigences trop élevées et les préjugés. Il doit y avoir un contrôle et un suivi plus stricts par le VDAB de la discrimination à l'embauche.
- Le VDAB doit davantage tenir compte des compétences et des opportunités d'emploi des travailleurs plus âgés.

La FGTB flamande souligne l'absolue nécessité de ces propositions. Aujourd'hui, les employés et les demandeurs d'emploi se heurtent à des obstacles, à des murs qui n'ont pas lieu d'exister. Pour la FGTB flamande, la suppression de ces obstacles est cruciale pour parvenir à un marché du travail qui fonctionne bien où le travail paie et ne démolit pas et où le parcours de chacun est pris en compte, avec un bon équilibre entre carrière, économie et vie personnelle.

Plusieurs propositions de l'accord avaient déjà été défendues précédemment par la FGTB flamande. La demande d'un fonds de soutenabilité date, par exemple, d'il y a près de quatre ans et nous avons encore récemment souligné le mauvais accompagnement des travailleurs plus âgés par le VDAB dans notre dossier et notre enquête sur le RCC. La lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi est aussi un point sur lequel nous avons déjà insisté par le passé. Le syndicat demande donc au gouvernement flamand d'appliquer l'accord dans son intégralité.

caro.vanderschueren@vlaamsabvv.be

Est-ce que le bus va (vraiment) arriver ?

Combien de fois ne peste-t-on pas sur les transports publics ? Des trains pour lesquels on arrive systématiquement 5 minutes plus tard que l'heure prévue sur le quai parce qu'on sait pertinemment qu'ils ne seront de toute façon pas à l'heure. Des bus qui n'arrivent jamais. Notre lot quotidien en Belgique...

L'ancien ministre de la Mobilité, Ben Weyts, avait bien cerné le problème et s'était empressé de porter le budget de De Lijn à 1,2 milliard d'euros, tout en lançant le concept de « l'accessibilité de base ». Accessibilité de base vous avez dit ? Oui, en théorie car en pratique, ce projet ambitieux passe à côté de son objectif. Parce qu'à l'instar de nos routes, il présente de nombreux trous. Alors maintenant, on attend de voir.

Envie d'en savoir plus sur l'accessibilité de De Lijn ? Lisez [ici](#) l'intégralité de l'article.

Accord de coopération FGTB-DGB

Le 31 mars 2022, le président de la FGTB Thierry Bodson et le président de la DGB, Reiner Hoffman, ont signé un accord de coopération entre les deux syndicats. Travailler main dans la main pour organiser la solidarité et les services, est évidemment fondamental pour le développement de syndicats forts pour une Europe sociale. Un tel accord donne par ailleurs le signal que nous souhaitons poursuivre le développement du projet européen de paix et de stabilité.

Chaque jour, 11.9 millions de travailleurs mobiles – dont 1.9 million de travailleurs frontaliers – partent au travail. Chaque jour, près de 8.000 Allemands et Belges traversent la frontière pour travailler en Belgique et en Allemagne.

En tant que syndicats, nous sommes la meilleure garantie que les travailleurs seront traités de façon égale, auront les mêmes droits et un travail décent, quel que soit l'endroit où ils travaillent et où ils habitent.

Les travailleurs frontaliers et mobiles sont occupés sur un marché de l'emploi dont ils ignorent les règles. Ils courent alors le risque de se perdre dans le labyrinthe des institutions et des réglementations complexes... sans oublier la difficulté que constituent les barrières linguistiques. Cette situation est source d'incertitude et peut donner des problèmes sur le terrain.

Nous rencontrons également trop souvent, et même de plus en plus, des formes de migration moins régulière : faux-indépendants, mise à disposition illégale, travail au noir... Les conséquences pour le respect des conditions de travail sont catastrophiques : dumping social, fraude sociale, exploitation et discrimination.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

7^{ème} programme de travail 2022-2024 - Dialogue social européen

Lors du Comité exécutif de la CES en juin 2021, un mandat a été donné à la CES pour lancer les négociations avec les fédérations patronales européennes (Business Europe, SME United et SGI Europe) sur le programme de travail dans le cadre du dialogue social européen pour la période 2022-2024.

Le 18 mars, après plusieurs mois de négociations intensives, l'équipe de la CES en charge des négociations est parvenue à conclure avec les employeurs une proposition de programme de travail.

Le programme de travail comprend les thèmes suivants :

1. Télétravail et droit à la déconnexion
2. Transition verte
3. Emploi des jeunes
4. Vie privée et surveillance au travail
5. Meilleure adéquation des compétences en Europe
6. Renforcement des capacités

Avec ce programme de travail, nous voulons renforcer le dialogue social autonome aux niveaux européen et national. Il s'agit d'un point particulièrement important pour des mar-

chés du travail équitables, responsables et efficaces. En tant qu'interlocuteurs sociaux, nous sommes particulièrement bien placés pour contribuer à façonner le processus des transitions numérique et verte et pour accompagner la résilience et le redressement post-Covid-19. Nous jouons un rôle clé dans la conception de mesures et de solutions équilibrées pour créer un environnement favorable aux entreprises et de meilleures conditions de vie et de travail.

Nous franchissons ainsi un nouveau pas important pour le dialogue social européen étant donné qu'un instrument juridiquement contraignant est proposé en matière de télétravail et de droit à la déconnexion. Un instrument qui sera à mettre en œuvre au moyen d'une directive.

Si les instances de la CES et les employeurs approuvent le programme de travail, la deuxième phase des négociations sur le contenu concret des thèmes pourra commencer. Nous disposons de 9 mois pour mener à bien les négociations.

joeri.hens@abvv.be

Maroc : le rôle des délégués syndicaux en tant que négociateurs négociateurs

Depuis cette année, le Maroc est intégré dans le programme quinquennal pour la coopération au développement syndicale de l'IFSI. Il s'agit d'un projet de coopération avec la MWB, les Métallos de Wallonie et Bruxelles. Tous deux concentrent leur intervention sur l'industrie automobile et l'aviation, où leur partenaire marocain Syndicat National des Industries Métallurgiques et Electromécaniques (SNIME) organise les travailleurs. Après les limitations dans le cadre de la pandémie de Covid-19, la MWB a rencontré, avec une délégation de 9 personnes de SNIME, la Confédération Démocratique du Travail (CDT) et IndustriAll à Casablanca.

Le choix pour le Maroc et les deux secteurs est basé d'une part sur le lien sectoriel. De nombreuses entreprises sont actives dans les deux pays ou font partie des mêmes chaînes d'approvisionnement. D'autre part, il y a le lien culturel, avec de nombreux militants de la MWB qui ont des racines au Maroc. Ce lien double assure une forte implication dans le projet. Ceci offre aussi de nombreuses possibilités de partager son expertise et ses expériences et d'apprendre

les uns des autres. Durant la rencontre, l'accord de coopération a officiellement été signé par le Secrétaire général de SNIME, Ahmed Lahroue et le Secrétaire général de la MWB, Hilla Sor.

Le projet s'articule autour de trois piliers. Le premier consiste à renforcer SNIME en tant qu'organisation syndicale, avec un accent sur l'amélioration de la démocratie interne et de l'inclusion. Des mesures doivent être prises pour que les jeunes travailleurs et les travailleuses trouvent le chemin du syndicat et pour faciliter leur engagement dans l'organisation. Le deuxième pilier vise à renforcer les capacités des délégués syndicaux dont leur rôle de négociateurs de CCT. Organiser et mobiliser, c'est tout un défi au Maroc. L'objectif du 3^{ème} pilier est de renforcer SNIME comme contre-pouvoir dans le débat social. Le but est – avec CDT – de faire entendre haut et fort la voix des travailleurs et des travailleuses lorsqu'il est question de Just Transition de façon générale et de Travail décent en particulier.

stefan.degroote@fgtb.be