



FGTB

**RAPPORT
STATUTAIRE**

activités 2018 › 2022

Éditeur responsable

Thierry Bodson

FGTB Fédérale

rue Haute 42,
1000 Bruxelles

www.fgtb.be

Tél.: +32 (2) 506 82 11

E-mail: info@fgtb.be

© avril 2022

Seule la reprise/reproduction partielle ou complète de ce rapport accompagnée de l'indication claire de la source est autorisée.

Hommes / Femmes

Les références aux personnes et fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

Table des matières

INTRODUCTION

1. 2018-2021 : La FGTB, un contre-pouvoir en période de turbulences	5
2. Contexte général	8
2.1 Les chiffres socio-économiques	8
2.2 Contre le gouvernement conservateur Michel-De Wever	11
2.3 Vivaldi à l'œuvre	13
2.4 Travail syndical par temps de Covid	14
3. Jobs, jobs, jobs	16
3.1 Pré-Covid	16
3.2 Coronavirus et marché de l'emploi	17
3.3. Qualité du travail	18
3.4. Un environnement de travail sûr et sain	20
3.5. Contrôle des travailleurs	22
4. Pouvoir d'achat	26
4.1. Contexte	26
4.2. Attaques du gouvernement Michel	26
4.3. Revendications de la FGTB/Réforme sociale défendue par la FGTB	27
4.4. Résultats/Réalisations	27
4.4.1. <i>Accords interprofessionnels (AIP)</i>	27
4.4.2. <i>Autres réalisations</i>	28
5. Sécurité sociale	30
5.1. Introduction	30
5.2. Une sécurité sociale forte	30
5.3. Un financement robuste de la Sécu	31
5.4. Pensions	32
5.5. Indemnités de maladie	33
5.6. Soins de santé	34
5.7. Chômage	35
5.8. Aménagements du temps de travail : crédits temps, fins de carrière, congé de maternité, congé de naissance...	36
5.9. Maladies professionnelles et accidents de travail	37
5.9.1. <i>Maladies professionnelles</i>	37
5.9.2. <i>Accidents de travail</i>	38
5.9.3. <i>Affectation enveloppe bien-être</i>	38



6. Meilleure qualité de vie	40
6.1. Introduction générale	40
6.2. Services publics de qualité	40
6.3. Transition vers une économie durable	41
6.4. Mobilité durable	42
6.5. Énergie	43
7. Répartition équitable des revenus	45
8. Une concertation sociale, un syndicat et des libertés syndicales forts	48
8.1. Libertés syndicales	48
8.2. Concertation sociale forte	49
8.2.1. <i>Au niveau belge et interprofessionnel.</i>	49
8.2.2. <i>Concertation sectorielle</i>	52
8.2.3. <i>Au niveau de l'entreprise</i>	53
8.3. Un syndicat fort	54
8.3.1. <i>Évolution des membres</i>	54
8.3.2. <i>Élections sociales</i>	54
8.3.3. <i>Adaptation de nos structures, notamment la représentation proportionnelle H/F</i>	55
8.4. Les femmes dans les instances de la FGTB	56
8.4.1. <i>Le Bureau fédéral des femmes</i>	56
8.4.2. <i>La Commission de suivi</i>	59
8.4.3. <i>Le secrétariat, le bureau, le comité, le congrès fédéral</i>	59
8.4.4. <i>Élections sociales</i>	60
8.4.5. <i>Campagnes, actions et activités</i>	61
8.4.6. <i>Participation à d'autres institutions et instances en Belgique</i>	63
9. Europe sociale et solidarité internationale	69
9.1. Europe	69
9.2. Transnational (transfrontaliers et travailleurs mobiles)	76
9.3. Au niveau international	80
10. Communication	98
10.1. Introduction	98
10.2. Campagnes	99
10.3. Publications	105
10.4. Site web	107
10.5. Syndicats magazine	108
10.6. Réseaux sociaux	113
11. Les services de la FGTB fédérale	118
11.1. Services financiers	118
11.1.1. <i>Le service Audit externe</i>	118
11.1.2. <i>Le service Audit interne</i>	119
11.2. Service chômage	121
11.3. Service informatique fédéral	123
11.3.1. <i>Sujets liés à l'infrastructure</i>	123
11.3.2. <i>Sujets liés aux applications « métier » et les FLUX</i>	125
11.4. Les services administratifs	127
11.5. Le service documentation fédéral	128



INTRODUCTION

1. 2018-2021 : La FGTB, un contre-pouvoir en période de turbulences

Cela n'a échappé à personne : la période écoulée a été marquée par la lutte contre la pandémie de coronavirus. La crise sanitaire mondiale a également été une crise socio-économique de grande ampleur. L'économie a chuté de 6 %, des centaines de milliers de travailleurs et travailleuses se sont retrouvés au chômage temporaire, voire au chômage complet pour les plus vulnérables. Le pouvoir d'achat en a pris un coup. Néanmoins, les chocs ont été amortis par notre système de sécurité sociale qui a permis au secteur des soins de santé de fonctionner à plein régime, mais aussi de fournir des revenus de remplacement. Brusquement, tout le monde s'est rendu compte que les travailleurs et travailleuses étaient indispensables pour faire tourner la boutique. Et c'est, comme toujours, le gouvernement qui a dû résoudre, par des subventions massives aux entreprises, ce que le marché « libre » ne pouvait pas résoudre. La concertation sociale a une fois de plus prouvé sa valeur ajoutée en ces temps de crise. Cette période a été compliquée pour la FGTB également. Notre mission d'organisme de paiement a été mis à rude épreuve. Nous pouvions travailler, mais nous étions freinés par les règles de sécurité et les risques de contamination. La FGTB est toutefois restée debout. Nous avons assumé notre rôle durant les concertations de crise, en exigeant et en obtenant des allocations sociales plus élevées. Nous avons œuvré comme partenaire de la campagne sanitaire, mais nous avons également fixé des limites : oui à la vaccination, autant que possible, mais pas de privation de revenus dans le secteur de la santé pour les personnes non (encore) vaccinées.

Ces quatre dernières années, la FGTB a de nouveau été le moteur de la résistance contre les mesures sociales et la politique conservatrice, comme ce fut le cas avec le gouvernement Michel-De Wever. Une modération salariale permanente a été imposée aux travailleurs et travailleuses par un renforcement de la loi de 1996. La protection du travail a été affaiblie par des mesures de flexibilité. L'âge de la pension a été relevé sans compensation. Dans d'autres domaines également, comme la politique des réfugiés, une voie conservatrice a été choisie. Nous avons œuvré pour la corriger par le biais de la concertation sociale. Nous avons avancé des propositions sur les pensions et le travail pénible, mais le ministre des Pensions, Daniel Bacquelaine, ne s'y est pas intéressé et les négociations sur les pensions ont échoué. Nous nous sommes battus pour un AIP 2019-2020, mais la loi de 1996 ne laissait aucune marge et nous étions seuls à demander une revalorisation du salaire minimum. Dans ce contexte de politique socio-économique défailante et de faible concertation sociale, la FGTB a exprimé son opposition à plusieurs reprises. C'est pourquoi nous avons organisé une manifestation, en front commun syndical, pour les pensions (16 mai 2018) et avons fait grève (13 février 2019) contre l'application de la loi relative à la norme salariale. La FGTB a aussi organisé une grande manifestation pour obtenir un financement garanti de notre sécurité sociale. En outre, les Centrales ont lancé, avec la FGTB, une campagne d'actions pour la hausse du salaire minimum.

Les partis du gouvernement Michel-De Wever ont été sanctionnés pour leur politique sociale lors du scrutin en vue de l'élection d'un nouveau parlement fédéral. Après un bref intermède (Wilmès), nous avons connu un changement de pouvoir avec le gouvernement De Croo. Si nous comparons le mémorandum de la FGTB avec l'accord de ce gouvernement, un certain nombre de mesures sociales que nous avons revendiquées y sont reprises : l'augmentation de la pension minimale à 1.500 euros net, l'ancrage de l'équilibre budgétaire de la sécurité sociale, une augmentation substantielle des dépenses sociales ainsi qu'une opération de rattrapage en termes d'investissements publics. Cependant, la loi de 1996 et le relèvement de l'âge de la pension n'y sont pas abordés. Une évaluation syndicale intermédiaire de la politique du gouvernement Vivaldi dresse un tableau mitigé. La concertation sociale a repris, mais l'espace dont elle bénéficie est encore insuffisant pour obtenir des résultats. La loi de 1996 a de nouveau empêché la conclusion d'un AIP. Seuls un avis sur l'enveloppe bien-être et un accord partiel avec une avancée sur l'augmentation du salaire minimum ont pu être obtenus. C'est pourquoi nous nous mobilisons maintenant pleinement pour une réforme de cette loi.



La concertation sociale a connu des moments difficiles mais, contrairement à ce que certains voudraient faire croire, elle reste bien vivante. Certainement au niveau du secteur et de l'entreprise : cela se voit au taux élevé de couverture des travailleurs et travailleuses par des CCT et au nombre élevé de CCT conclus. Au niveau interprofessionnel, les restrictions imposées par les gouvernements conservateurs et l'attitude des organisations patronales, qui préfèrent souvent le lobbying à la concertation sociale, ont rendu les choses beaucoup plus difficiles. Nous avons néanmoins pu conclure des accords importants, comme ceux sur le salaire minimum, ainsi qu'un certain nombre de CCT intéressantes, comme celles sur le chômage temporaire, le télétravail ou les emplois de fin de carrière.

Les activités européennes, internationales et de coopération de la FGTB ont, jour après jour, visé à construire et renforcer le pouvoir des travailleurs et travailleuses en Europe et dans le monde. La crise sanitaire, économique et sociale a fait et continue à faire payer un lourd tribut à l'ensemble du monde du travail mais ce sont surtout les épaules les plus fragiles qui en ont supporté et en supportent le poids le plus lourd. Ce sont les personnes et les populations les plus faibles, celles qui avaient les moins bonnes conditions de vie et de travail et les salaires les plus bas, qui ont été les plus impactées. La FGTB était et reste convaincue que l'Europe a un avenir si elle change de paradigme, si le social devient sa priorité première. Et face à la crise actuelle, la réponse ne peut être que mondiale et basée sur nos valeurs de solidarité et de justice sociale.

Notre lutte pour le changement social et sociétal est une question de rapport de forces. Il ne s'agit pas uniquement d'une question de politique, mais également de contre-pouvoir syndical. La FGTB reste un contre-pouvoir fort, avant tout dans les entreprises et les secteurs, grâce à notre million et demi de membres et nos milliers de militants. À l'issue des élections sociales de 2020, ce ne sont pas moins de 8.913 délégué.e.s qui nous représentent dans les Comités pour la prévention et la protection au travail et 6.903 délégué.e.s dans les Conseils d'entreprise. Nous stabilisons notre statut global. On observe néanmoins une diminution de la participation des jeunes aux élections et une augmentation du nombre d'entreprises dans lesquelles les élections n'ont pas lieu par manque de candidats.

Ces dernières années également, nous avons connu de nombreuses attaques contre nos libertés syndicales, notamment le droit de grève. Les condamnations pénales du Président de la CG d'Anvers-Waasland, puis de 17 militants, dont le Président de la FGTB de Liège, pour « entrave méchante à la circulation » (article 406 du Code pénal), dans le cadre d'une grève interprofessionnelle contre la politique sociale du gouvernement De Croo-De Wever, ont été des moments douloureux. Ces condamnations remettent en cause non seulement le droit de grève, mais également le droit à toute forme d'action sociale sur la voie publique. Dès lors, la FGTB mise sur un large mouvement d'organisations sociales en vue de réformer cette loi.

Le travail syndical est un travail humain. Ce rapport présente un compte-rendu détaillé du travail acharné réalisé par nos mandataires et experts au sein des conseils fédéraux, commissions et comités de gestion. Ces efforts, souvent minimisés, constituent une forme de militantisme, visant à défendre les travailleurs et travailleuses et à œuvrer pour un monde plus solidaire.







2. Contexte général

2.1. Les chiffres socio-économiques

La période 2018-2022 est marquée par une ligne de rupture : l'avant et l'après coronavirus. Bien que notre vie quotidienne ait été dramatiquement affectée par le coronavirus au cours des deux dernières années, il est nécessaire de prendre l'ensemble de la période en considération.

Jusqu'en mars 2020

Sous le gouvernement Michel, qui est finalement tombé fin 2019, les performances de l'économie belge étaient médiocres. Malgré les cadeaux fiscaux, les ajustements du droit du travail et les autres mesures politiques censées stimuler la croissance, l'économie belge a continué à flancher, tout comme la croissance de l'emploi.

Le pouvoir d'achat des travailleurs belges ne s'est pas amélioré. Aucune réelle augmentation salariale n'a eu lieu. Les salaires réels ont augmenté d'à peine 0,7 % entre 2015 et 2019. Cette augmentation très limitée a, de surcroît, été répartie de manière inégale. Les plus grandes hausses salariales concernaient les professions les mieux rémunérées (managers, directeurs et professions intellectuelles). Les salaires brut des métiers les moins rémunérés ont stagné, voire diminué (ouvriers du bâtiment, techniciens, personnel administratif).

Les principales raisons : le gel des salaires sous l'effet de la loi réformée de 1996, mais également le refus des employeurs de payer à leurs travailleurs un salaire décent : les salaires belges étaient toujours à la traîne par rapport à l'augmentation de la productivité du travail, d'environ 12 % depuis 1996. De plus, jusqu'en 2021, les employeurs sont restés sourds à notre revendication de hausse du salaire minimum. La FGTB a donc également rejeté le projet d'accord interprofessionnel pour la période 2019-2020.

La qualité des emplois est une autre raison qui explique la croissance limitée des salaires. Dans notre économie, la part de travailleurs flexibles a fortement augmenté : on compte davantage de contrats temporaires et précaires, de travailleurs intérimaires et à temps partiel. Avec pour conséquence l'augmentation du nombre de travailleurs et travailleuses pauvres.

La claque du coronavirus

Au cours des premiers mois de 2020, le coronavirus a provoqué le plus grand choc économique depuis la Seconde Guerre mondiale. Le gouvernement a créé l'« Economic Risk Management Group » (ERMG) pour gérer les conséquences économiques et sociales. Alors qu'on a d'abord principalement considéré les effets sur le monde de l'entreprise, l'accent a également été mis, sous la pression de la FGTB, qui était membre de ce groupe, sur les conséquences pour les familles.

Au final, l'économie a chuté de près de 6 % en 2020 par rapport à 2019. Afin de sauver l'emploi, on a activé l'amortisseur automatique le plus important que la société ait construit au cours des dernières décennies : notre sécurité sociale. Le système de chômage temporaire a donné à la Belgique la possibilité de rétrograder rapidement. Notre sécurité sociale a prouvé son efficacité et sa flexibilité. Le système a été (et est) utilisé à une échelle incomparable. Au plus fort de la crise (avril-mai 2020), plus d'un million de personnes ont eu recours au système. La concertation sociale a permis de passer structurellement à une nouvelle organisation du travail : le télétravail massif a été introduit.

Tous les secteurs économiques n'ont pas été touchés de la même manière, car tous les secteurs n'ont pas été exposés de la même manière aux fermetures et aux confinements. En outre, certains secteurs ont dû rester ouverts, étant donné leur caractère « essentiel » pour la société.



Les travailleurs de ces secteurs ont travaillé dans des conditions difficiles pour veiller à ce que les soins de santé, l'approvisionnement alimentaire (y compris les travailleurs des plateformes), le transport, les services de nettoyage, les services publics et la production industrielle stratégique tiennent le coup. Malgré tout, la rémunération de ces secteurs est bien inférieure à la moyenne. La valeur ajoutée sociale ne reçoit pas la rémunération qu'elle mérite.

Les groupes les plus vulnérables ont été les plus durement touchés par la crise sanitaire. Les travailleurs aux revenus les plus faibles ont subi la plus grande perte de revenu. Les personnes peu ou moyennement qualifiées ont éprouvé plus de difficultés à trouver un emploi, tout comme les jeunes. Les travailleurs sous contrat flexible (temporaire, intérimaire, travail étudiant) ont été les premières victimes des restructurations. La conciliation travail-famille a fait peser une charge relativement plus lourde sur les femmes, étant donné la répartition inégale des tâches ménagères dans la plupart des ménages. Les femmes ont souvent effectué un double ou un triple shift : travail, ménage et parfois rôle d'enseignante. Les personnes ayant des compétences numériques limitées se sont retrouvés encore plus à la traîne dans une société qui s'est retranchée derrière un écran.

Chaque emploi perdu fut une tragédie personnelle. Toutefois, par rapport au reste des pays de l'OCDE, la Belgique ne s'en est pas si mal sortie à cet égard. Les conséquences pour notre croissance économique et pour l'emploi à moyen terme ont été dépeintes sous un jour très négatif. Selon certains observateurs, nous nous dirigeons vers l'une des dépressions les plus longues et les plus graves de l'histoire. Sur la base de ces prévisions, les travailleurs se sont vu imposer une très faible marge salariale pour la période 2021-2022.

Toutefois, la relance de l'économie s'est avérée plus forte et plus rapide que prévue : l'économie belge a connu une croissance de plus de 6 % en 2021. Fin 2021, l'économie belge se situait au même niveau d'activité économique que juste avant la crise sanitaire. D'ici fin 2022, nous nous situerons sur la même voie de croissance que celle prédite avant la crise sanitaire. Ceci grâce à de solides amortisseurs : les soins de santé et la sécurité sociale qui tempèrent les effets négatifs les plus importants.

Pendant ce temps, les entreprises semblent fonctionner comme jamais auparavant. Selon la Banque nationale, les entrepreneurs belges ont enregistré, en 2022, des marges bénéficiaires jamais atteintes auparavant. Il apparaît également que la Belgique est l'un des rares pays où l'inégalité des richesses a encore augmenté ces dernières années.

Les pouvoirs publics ont déployé tous les moyens budgétaires pour faire face à la crise. Les entreprises ont bénéficié d'innombrables mesures de soutien. Le cadre budgétaire européen imposé aux pouvoirs publics nationaux depuis la crise financière a durement touché les services publics. Le plan de relance européen fournit des moyens pour relancer les investissements publics, mais risque juste de servir à dissimuler la faillite du cadre budgétaire européen. La crise du coronavirus nous enseigne que les pouvoirs publics ont un rôle essentiel à jouer pour soutenir activement l'économie. Un retour à l'ancienne rigueur budgétaire constituerait une grave erreur et affaiblirait la reprise post-Covid.

Le pouvoir d'achat toujours sous pression

Ces dernières années, les salaires ont subi une forte pression malgré les marges bénéficiaires croissantes. À la FGTB, nous n'avons jamais approuvé les marges salariales injustes qui étaient imposées. À l'initiative de la FGTB, un trajet d'augmentation du salaire minimum entre 2022 et 2026 a été établi.

La limitation de la marge salariale alors que les bénéfices augmentent signifie que la part salariale dans l'économie continue de diminuer. Fin 2021, s'ajoute un autre problème. Les prix croissants de l'électricité et du gaz ont engendré l'augmentation des factures. Dans la plupart des cas, ces hausses de prix ne sont pas totalement compensées par l'indexation automatique des revenus. De plus, cette compensation intervient souvent des mois après l'arrivée des grosses factures. Cette situation met en évidence la vulnérabilité de la situation financière de nombreuses familles.



C'est aussi à cette période que la Belgique a connu sa première grande catastrophe climatique. La situation, qui devient chaque année plus urgente, rend nécessaire une transition énergétique durable. Ce thème a gagné en importance ces dernières années, notamment en raison de la hausse des prix de l'énergie : comment rendre la transition équitable et comment, en tant que syndicat, surveiller l'évolution de la situation ?

Depuis fin 2021, nous connaissons une période d'inflation particulièrement élevée à cause de la hausse des prix de l'énergie. Ces derniers mois, trois dépassements de l'indice-pivot ont été enregistrés (août 2021, décembre 2021 et février 2022), ce qui signifie une hausse de trois fois 2 % des salaires des fonctionnaires et des allocataires sociaux. L'indexation automatique dans les secteurs se répercute de manière moins uniforme (étalement dans le temps) vu la diversité des systèmes existants dans les commissions paritaires. La défense de l'indexation automatique des salaires a été le meilleur rempart contre la perte du pouvoir d'achat des travailleurs et allocataires sociaux pour la période entre 2018 et 2022.

La période analysée a connu une évolution particulière en termes d'emploi et est influencée par la crise du coronavirus. L'année 2020 a été marquée par une baisse de l'emploi, principalement salarié (-29.000). Dès la fin 2020, la création d'emplois a repris et, en 2021, celle-ci a même été supérieure à la situation d'avant-crise.

Soulignons que le chômage temporaire et le droit passerelle ont servi d'amortisseurs sociaux à cette crise. Comparativement à d'autres pays européens, les pertes d'emplois liées à la crise ont été inférieures en Belgique.

La reprise s'accompagne de créations nettes d'emplois dynamiques

(données désaisonnalisées, variations en milliers de personnes par rapport au trimestre précédent)



Sources : INC, BNB.

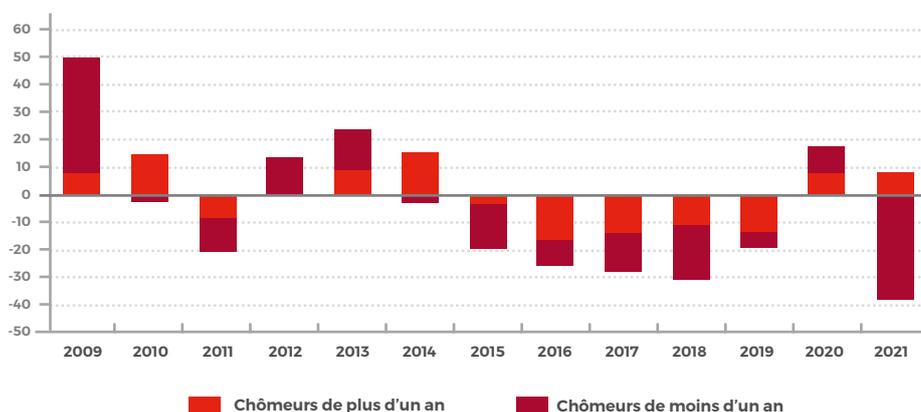




L'augmentation de l'emploi s'est accompagnée d'un recul du chômage. En effet, en 2021, il y a eu peu de transition vers le chômage classique et donc, majoritairement, un retour vers l'emploi des travailleurs qui avaient été placés en chômage temporaire durant la pandémie. Selon le rapport annuel de la BNB, seuls 4,3 % des personnes qui étaient au chômage temporaire au cours du premier trimestre 2020 sont devenues demandeurs d'emploi les trimestres suivants. La crise a cependant marqué une rupture. En effet, jusqu'en 2020, la réduction du nombre de demandeurs d'emploi concernait toutes les catégories de demandeurs d'emploi, y compris les chômeurs de longue durée. À partir de 2020, le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée (1 an et plus) a progressé.

La baisse significative du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés masque une hausse du chômage de longue durée

(variations en milliers de personnes)



Source : ONEM.

2.2. Contre le gouvernement conservateur Michel-De Wever

Le gouvernement Michel-De Wever a mené une politique socio-économique ouvertement conservatrice. Une modération salariale permanente a été imposée (2017) aux travailleurs par un renforcement de la loi de 1996. La protection du travail a été affaiblie par des mesures de flexibilité. L'âge de la pension a été revu à la hausse. Dans d'autres domaines également, comme la politique des réfugiés, une voie conservatrice a été choisie.

Comme le montrent les chiffres ci-dessus, cette politique conservatrice a donné de mauvais résultats, tant en termes de finances publiques qu'en termes d'emploi et de croissance. Une chose est sûre : le modèle du gouvernement Michel n'a pas fonctionné.





La concertation sociale n'a pas permis d'obtenir de grandes avancées :

- Après une longue période de discussion, aucun accord n'a pu être trouvé concernant les réformes des pensions. Le gouvernement fédéral avait déjà relevé l'âge de la pension à 66 ans (à partir de 2025) et à 67 ans (à partir de 2030) et il restait peu de place pour un accord sur des compensations pour les travailleurs exerçant un métier pénible : ceux qui prendraient leur pension plus tôt recevraient un montant de pension moins élevé, et la définition du travail pénible ne laisserait aucune place à la reconnaissance de la charge psychosociale. Le ministre des Pensions Daniel Bacquelaine a tenté de diviser les syndicats en concluant un accord partiel uniquement avec la Confédération des syndicats chrétiens, mais cette tentative a échoué. Les négociations sur les pensions furent un fiasco sur toute la ligne.
- Aucun AIP n'a été conclu pour 2019-2020. La loi renforcée de 1996 n'a permis qu'une marge ridicule. Une minuscule marge supplémentaire a pu être obtenue grâce aux grèves du front commun syndical. Elle est toutefois restée trop maigre pour que la FGTB parvienne à un véritable accord salarial. Nous étions également, à la FGTB, les seuls à demander une réelle revalorisation du salaire minimum interprofessionnel.
- Nous sommes parvenus à un avis commun sur l'enveloppe bien-être 2019-2020, qui contraignait effectivement le gouvernement à augmenter les allocations sociales, particulièrement les minima sociaux. Une déclaration commune a également été rédigée à l'occasion des 75 ans de la sécurité sociale (20 décembre 2019) via laquelle, nous avons, en tant qu'interlocuteurs sociaux, insisté sur un certain nombre de principes importants.

Dans ce contexte de politique socio-économique défailante et de faible concertation sociale, la FGTB a exprimé son opposition. Nous avons veillé à sensibiliser nos affiliés et l'opinion publique. Nous avons rappelé nos revendications par les actions suivantes :

- Le 16 mai 2018, nous avons organisé une grande manifestation pour les pensions en FCS. Nous étions plus de 70.000 militants. Cette manifestation de masse a été précédée d'une campagne d'information et de sensibilisation par le biais de la diffusion de plus d'un million de journaux sur les pensions. La pension minimum de 1.500 euros a été adoptée dans les programmes électoraux, notamment du sp.a et du PS.
- Le 13 février 2019, nous avons fait grève contre la loi sur la norme salariale. Ainsi, nous avons fait pression sur les organisations patronales, afin qu'elles remettent sur les rails les négociations relatives à l'AIP, alors au point mort. Cela n'a pas fonctionné et aucun AIP n'a été signé avec la FGTB.
- Le 20 janvier 2020, la FGTB a organisé une grande manifestation sur la sécurité sociale. Nous avons notamment exigé un financement garanti de notre sécurité sociale par le biais d'un budget structurellement équilibré.
- La FGTB a agi en pionnier dans la lutte pour la hausse du salaire minimum. Les centrales de la FGTB ont lancé, avec la FGTB, une action systématique pour porter le salaire minimums à au moins 14 euros de l'heure, soit 2300 euros par mois.

Même si nous étions à l'initiative, nous avons souvent pu agir en front commun syndical, et parfois même dans un front plus large, avec d'autres organisations de la société civile telles que les mutualités et les organisations de lutte contre la pauvreté.

Nous avons régulièrement dû employer des moyens juridiques, souvent avec succès : nous avons réussi à obtenir l'annulation par la Cour constitutionnelle de la loi sur les « activités complémentaires exonérées d'impôt » (= exercer une activité complémentaire sans verser de contributions à la sécurité sociale ou aux autorités publiques). L'introduction d'une « allocation de mobilité » exonérée d'impôt (cash for car) a également été annulée par la Cour constitutionnelle grâce aux actions des syndicats et d'autres organisations sociales.





2.3. Vivaldi à l'œuvre

Après un bref intermède Wilmès 1 et Wilmès 2, soit les gouvernements qui n'ont eu à gérer que les premières phases de la crise du coronavirus, le nouveau gouvernement De Croo est entré en jeu. Ce gouvernement était composé de socialistes, de libéraux, de verts et du CD&V. Tous les partis qui avaient fait partie du gouvernement Michel-De Wever ont régressé aux élections. Les socialistes constituent la plus grande famille politique au sein de la coalition Vivaldi.

Si nous comparons le mémorandum de la FGTB avec le nouvel accord de gouvernement, un certain nombre de mesures sociales y figurent : l'augmentation de la pension minimale à 1.500 euros net, l'ancrage de l'équilibre budgétaire de la sécurité sociale et une augmentation substantielle des dépenses sociales et du budget consacré aux soins de santé. En outre, une opération de rattrapage est enfin lancée concernant les investissements publics. D'autre part, nous devons constater que bon nombre des mesures sociales du gouvernement De Croo n'ont pas été annulées, comme la loi de 1996 et le relèvement de l'âge de la pension à 67 ans.

L'évaluation syndicale intermédiaire après les 15 premiers mois du gouvernement Vivaldi donne un résultat mitigé. Il ne fait aucun doute que des progrès ont été enregistrés par rapport au gouvernement conservateur de droite Michel. Des « chantiers » importants en termes de pouvoir d'achat, de protection sociale et de libertés syndicales subsistent cependant.

La concertation sociale a plus de place, mais l'espace dont elle bénéficie est encore insuffisant pour obtenir des résultats. C'est particulièrement vrai dans le cas de la formation des salaires, car le cadre de la loi de 1996 est trop strict. Ainsi, une fois de plus, aucun AIP n'a pu être conclu, la loi sur la norme salariale fixant la marge de négociation à un maigre 0,4 %. Nous sommes parvenus à émettre un avis consensuel sur la répartition de l'enveloppe bien-être 2021-2022 et à conclure un accord social partiel : ce dernier a permis une avancée concernant l'augmentation du salaire minimum pour laquelle la FGTB s'est mobilisée ces dernières années.

La réforme des pensions figure à l'ordre du jour politique de la fin 2021. La concertation sociale à cet égard n'a pas encore été lancée. La FGTB planche déjà sur un accès élargi à la pension minimum et à la pension anticipée pour les personnes ayant eu une carrière longue ou difficile.





2.4. Travail syndical par temps de Covid

La crise du coronavirus était/est bien plus qu'une crise sanitaire. Elle a eu un impact social particulièrement important, également sur le plan socio-économique et jusqu'au lieu de travail. Des centaines de milliers de travailleurs se sont retrouvés au chômage temporaire ; les travailleurs avec des statuts précaires ont été frappés deux fois plus fort, les travailleurs ont été contraints de travailler depuis leur domicile, etc.

La concertation sociale prouve de nouveau sa valeur ajoutée en ces temps difficiles. Un aperçu dans les grandes lignes :

- La sécurité au travail constituait évidemment l'une des priorités absolues. Nous sommes parvenus à nous mettre d'accord sur des règles aux différents niveaux de concertation : au niveau interprofessionnel par le biais du guide générique (Conseil supérieur de la prévention), au niveau sectoriel par le biais des protocoles sectoriels et au niveau de l'entreprise.
- Nous avons négocié la CCT 146 pour le télétravail obligatoire afin de s'assurer que tous les travailleurs disposent d'un cadre de protection.
- Pour les milliers de chômeurs temporaires, nous avons pu négocier un meilleur statut : une allocation plus élevée avec un supplément, un accès plus flexible et des assimilations pour le pécule de vacances. Nous n'avons pas pu obtenir un traitement fiscal plus favorable (par le biais d'un précompte professionnel libérateur).
- Nous avons également réussi, par le biais de la concertation, à augmenter et à assouplir les autres allocations. Nous avons notamment obtenu la suspension temporaire de la dégressivité des allocations de chômage et d'insertion.

Pour la FGTB, cette crise a constitué un défi particulièrement considérable :

- Notre service en tant qu'organisme de paiement a été mis à l'épreuve.
- Nous pouvions encore travailler, mais nous étions freinés par les règles de sécurité et les risques de contamination.
- Nous avons toujours agi comme un partenaire désireux de contribuer à la résolution de la crise et avons également fait campagne pour que les travailleurs contribuent au respect des règles et consentent à se faire vacciner. Cependant, nous avons également fixé des limites : pour nous, il ne peut y avoir de vaccination obligatoire privant les travailleurs du secteur des soins de santé de leurs revenus.







3. Jobs, jobs, jobs

3.1. Pré-Covid

Création d'emplois et qualité du travail

Plus d'emplois, moins de qualité, moins de bien-être

Le travail doit être le moyen permettant de parvenir à l'épanouissement personnel. Le travail n'est pas une marchandise.

Les travailleurs ne sont pas une manette que l'on actionnerait car « la compétitivité » ou le monde des affaires le requièrent.

Le focus des gouvernements Michel et De Croo a été et reste l'augmentation du taux d'emploi. Celle-ci est vue comme une donnée presque mathématique. La FGTB s'est toujours fermement opposée à cette vision unilatérale. La qualité des emplois et les revenus en découlant sont au moins tout aussi importants. Tandis que le gouvernement Michel appliquait une philosophie de « jobs, jobs, jobs », le gouvernement De Croo s'est fixé un objectif arbitraire d'un taux d'emploi de 80 %.

Les emplois créés au cours des quatre dernières années sont de moins en moins des emplois à temps plein. À chaque emploi à temps plein créé s'ajoutait un emploi à temps partiel. En outre, le Conseil supérieur de l'Emploi (CSE) indiquait en 2018 que 4 nouveaux emplois sur 10 étaient des emplois temporaires. Pas moins d'un quart de l'emploi total est temporaire. En comparaison avec le reste de l'UE, la Belgique enregistre un nombre élevé de contrats temporaires de courte durée : 23 % des contrats temporaires sont de moins d'un mois. Dans le reste de l'UE, ces contrats représentent 5 % de l'emploi.

La couche flexible de notre marché du travail a sans cesse augmenté jusqu'au début de la crise du coronavirus : davantage de contrats (journaliers) intérimaires, de contrats temporaires, de flexi-jobs et de jobs étudiant. Il n'est pas surprenant que le CSE soit parvenu à la conclusion que les emplois créés ces dernières années sont des emplois moins bien rémunérés. Près de la moitié (47 %) des nouveaux emplois sont repris parmi les 20 % des revenus les plus faibles, alors que, sur le volume d'emploi total, seuls 23 % des travailleurs appartiennent à ces 20 % de revenus les plus faibles. En février 2019, la Cour des Comptes a déclaré que le gouvernement avait étendu le système des flexi-jobs sans réfléchir. Elle est arrivée à la conclusion que 35 % des flexi-jobs ne sont pas de nouveaux emplois. Certains travailleurs ont consciemment (ou obligatoirement) commencé à travailler à 80 % pour pouvoir travailler en flexi-job et garder un emploi à temps plein. Entre-temps, la sécurité sociale perd des recettes.

À la FGTB, nous avons toujours exigé des emplois de qualité, pas de stages non rémunérés infinis pour les jeunes et pas de flux infini de contrats temporaires qui n'offrent aucune sécurité. Les employeurs qui abusent de la flexibilité (par exemple, le recours excessif aux contrats journaliers) devraient être pénalisés. Nous demandons la reconnaissance que le travail à temps partiel n'est souvent pas une question de choix et que tout doit être fait pour permettre aux femmes de se constituer une carrière à part entière.

Le gouvernement Michel a également mis l'accent sur le principe « tout travail mérite salaire ». À cette fin, il a émis un tax shift désastreux qui a effectivement donné aux travailleurs une augmentation nette, mais sans leur dire qu'ils financeraient eux-mêmes cette augmentation par un saut d'index et une augmentation des droits d'accise. En outre, le tax shift a créé un trou dans le financement de la sécurité sociale. La FGTB a continué à lutter contre le tax shift et à souligner la nécessité d'un financement alternatif solide pour la sécurité sociale.



Le déclin de la qualité du travail ne peut être considéré séparément du déclin du bien-être au travail. Sur l'ensemble de la période, la pression du travail a augmenté, et avec elle le nombre de burn out et de dépressions étant liés au travail. Le nombre de malades de longue durée atteint actuellement un niveau record.

Le taux d'emploi a certes légèrement augmenté depuis 2018, mais l'emploi des groupes à risque reste problématique. Les personnes issues de l'immigration, les personnes peu qualifiées, les jeunes, les personnes âgées et les femmes ne voient pas leurs chances s'améliorer sur le marché du travail de la même façon. La discrimination reste omniprésente. Au sein de ses instances, la FGTB a rappelé l'importance de la lutte contre les discriminations, via notamment l'instauration de « mystery calls » standards, ou en permettant l'activation des groupes à risque (entre autres, via des plans de diversité au niveau des entreprises et des objectifs au niveau sectoriel) et sur la nécessité de mieux indemniser les victimes de discrimination. Nous avons continué à travailler sur la sensibilisation sociale, notamment à la lumière de la migration.

3.2. Coronavirus et marché de l'emploi

La crainte d'une perte massive d'emplois était réelle, mais notre système de sécurité sociale a permis de limiter les dégâts. En comparaison avec d'autres pays industrialisés, la Belgique, après les Pays-Bas, a enregistré le taux de maintien à l'emploi le plus élevé. Le système de chômage temporaire s'est donc avéré efficace. Les chômeurs temporaires ont pu compter sur un revenu de remplacement qui, grâce à la FGTB, s'élevait à 70 % du salaire brut plafonné (+ un supplément de 5,63 euros/jour). À un moment donné, près de 1,2 million de travailleurs ont bénéficié de cette mesure, d'application jusqu'au 30 juin 2022. La FGTB a réussi à obtenir des compensations supplémentaires.

Certains secteurs ont toutefois connu des pertes d'emplois plus importantes : dans l'horeca, l'événementiel, le divertissement, le secteur culturel, l'administration et le commerce, les pertes ont été plus élevées qu'ailleurs dans la société. En outre, certains groupes vulnérables ont été plus sévèrement touchés.

Selon une étude de la BNB de mai 2020, la perte de revenus moyenne causée par la crise sanitaire a été plus importante pour les ménages disposant des revenus les plus faibles, tous statuts professionnels confondus. Les travailleurs de ces ménages sont engagés plus souvent dans des contrats flexibles et temporaires, qui ont été résiliés en premier au début de la crise. En outre, les emplois les moins rémunérés appartiennent à des secteurs qui ont été les plus touchés par le chômage temporaire, voire le chômage complet.

Les demandeurs d'emploi ont éprouvé de plus grandes difficultés à trouver un emploi durant la crise sanitaire. La succession de confinements en 2020 a rendu les employeurs plus réticents à embaucher du nouveau personnel. Au fur et à mesure de l'avancée de la crise en 2020, le nombre de demandeurs d'emploi en transition vers un emploi a continué de diminuer par rapport à 2019. Le marché du travail a généralement stagné pour les demandeurs d'emploi. Ce sont surtout les personnes moyennement et faiblement qualifiées qui ont rencontré plus de difficultés sur le marché de l'emploi. Grâce à la FGTB, la dégressivité des allocations de chômage a été gelée pendant 18 mois, du 1er avril 2020 au 31 septembre 2021.

Pour les jeunes, la situation a été très difficile pour deux raisons : ils ont eu moins de possibilités d'intégrer le marché de l'emploi et une offre plus limitée de contrats dans les secteurs dans lesquels les jeunes travaillent traditionnellement, à savoir l'horeca et l'événementiel. L'Organisation internationale du travail a comparé : alors qu'en Belgique, l'impact sur le taux d'emploi des travailleurs adultes a été limité, le taux d'emploi des jeunes a baissé de plus de 3 % (jeunes hommes) et 5,5 % (jeunes femmes) au quatrième trimestre 2020 par rapport au quatrième trimestre 2019.





Le nombre de systèmes de travail flexible a augmenté fortement, ce qui a accru notre vulnérabilité en cas de choc sur le marché de l'emploi. La FGTB a souvent souligné ce problème, notamment au sein de l'ERMG. Grâce à notre pression, une aide supplémentaire a été apportée aux familles pour les protéger d'une perte de revenus trop importante.

En septembre 2021, le ministre de l'Emploi Pierre-Yves Dermagne a organisé une première Conférence sur l'emploi qui se penchait sur le thème des fins de carrière harmonieuses. Nous avons présenté nos recettes, à savoir : davantage d'emplois pour tous, de travail faisable et d'investissements. Nous ne sommes pas en faveur d'une politique d'activation qui applique la punition ou d'une politique de fin de carrière qui n'offre pas de réponse adéquate aux personnes qui ont travaillé longtemps ou exercé un métier pénible.

3.3. Qualité du travail

Statuts ouvriers/employés

Ce dossier a peu progressé. Depuis le 1er janvier 2018, les délais de préavis exceptionnels pour certains secteurs ont pris fin. Ceci, grâce à la victoire des syndicats devant la Cour constitutionnelle en 2015.

Le délai de préavis lors des six premiers mois sous contrat de travail a toutefois été raccourci, et ce contre la volonté de la FGTB, puisque ceci induit implicitement une période d'essai.

Au sein de l'ONVA, un groupe de travail s'est penché sur l'uniformisation du pécule de vacances. Cependant, il n'est pas allé plus loin qu'une analyse des deux systèmes. Le groupe de travail a été annulé à la demande des employeurs.

La réforme du paysage paritaire a été poursuivie sans relâche (voir également la partie sur la concertation sociale).

Flexibilisation/statuts spéciaux

La lutte contre les contrats précaires a continué. La coordination en interne a permis de mener une campagne intensive en faveur d'une réduction du nombre de contrats journaliers successifs. En 2018, les interlocuteurs sociaux avaient convenu de réduire le nombre de contrats journaliers successifs de 20 %. L'objectif n'ayant pas été atteint, des négociations ont été lancées en 2020 pour remédier à l'abus des contrats journaliers successifs.

Comme pour les contrats journaliers, la FGTB se bat contre les flexi-jobs. La FGTB n'a rien pu faire contre l'introduction du système des flexi-jobs mais nous avons pu combattre les abus. En 2021, le CNT a émis un avis unanime sur le caractère inadmissible de l'engagement, par un employeur, de son propre travailleur par l'intermédiaire d'une agence intérim en tant que travailleur flexi-job.

Bien que la FGTB n'ait pas pu empêcher l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires, nous avons veillé à ce qu'elle reste contenue. En 2019, le nombre d'heures supplémentaires volontaires est passé de 100 à 120 par le biais d'une CCT du CNT (CCT n° 129). En 2020, le gouvernement a permis de prêter jusqu'à 220 heures supplémentaires volontaires « corona » (sans sursalaire, ONSS et impôts) dans les secteurs essentiels. Dans le cadre de l'AIP, ce régime a été étendu à tous les secteurs (heures de relance). Le régime fiscal favorable pour les heures supplémentaires normales a également été prolongé (sursalaire et moins d'impôts).

Dans le cadre du conclave budgétaire, le gouvernement a décidé d'un certain nombre de modifications de la loi sur le travail et de la loi relative aux contrats de travail (flexibilisation, temps de travail, article 39ter, etc.), qui ne satisfont pas la FGTB. L'avis du CNT sera sollicité.





La FGTB a également accordé son attention à la protection des travailleurs du sexe. Le 26/10/2021, le CNT a rendu un avis unanime concernant un avant-projet de loi veillant à garantir la validité du contrat de travail des travailleurs du sexe et ainsi à améliorer leur statut.

La FGTB a également défendu les accueillantes d'enfants et les soignants. Le CNT a été invité à donner son avis sur l'évaluation du statut des accueillantes d'enfants et des soignants. Nous continuons à insister sur l'amélioration du statut des travailleurs de ces deux catégories.

Formation

La FGTB s'est opposée à l'extension de la clause d'écolage aux travailleurs exerçant des métiers en pénurie. Le CNT a donc émis un avis partagé à cet égard.

La FGTB continue de lutter pour un droit individuel à 5 jours de formation, mais les employeurs bloquent la concrétisation de cet objectif. Le 29/06/2021, le CNT a émis un avis largement partagé sur un projet de loi du ministre du Travail visant à introduire cette mesure.

Le compte formation individuel (une sorte de base de données des formations suivies et des possibilités de formation) est concrétisé. L'administration est en train de régler les détails techniques.

En raison de la crise sanitaire, les projets supplémentaires pour les groupes à risque ont été retardés. Le CNT a émis deux avis sur la prolongation des projets 2020/2021 et le report des projets 2022/2023.

Meilleure combinaison vie privée/vie professionnelle

Outre les améliorations qui ont pu être apportées aux systèmes de congé (voir la partie sur la sécurité sociale), la FGTB s'est également battue pour d'autres mesures en vue d'un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée. L'avis largement partagé du CNT du 21/12/2021 concernant la transposition de la directive (UE) 2019/1158 a révélé qu'il ne fallait pas non plus compter sur les employeurs pour cela. D'autres discussions visant à transposer certains points de cette directive (comme les modalités de travail flexible et le congé parental) par CCT sont en cours.

Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est également lié à l'organisation du travail. Dans ce contexte, la FGTB a joué un rôle important, qui a conduit le CNT à émettre un avis largement unanime (n° 2272) sur la transposition de la directive (UE) 2019/1152 sur les conditions de travail transparentes et prévisibles. En outre, des négociations visant une meilleure protection des travailleurs à horaires variables sont lancées. Elles devraient entraîner des améliorations de la CCT n° 35.

En application de l'AIP 2017-2018, le CNT a élaboré un cadre pour les projets relatifs à l'organisation innovante du travail. La FGTB s'est assurée que ces projets soient réalisés dans le respect de la concertation sociale et qu'ils contribuent à une réduction de la charge de travail.

Congés annuels

Après des négociations difficiles, un accord a été trouvé fin 2021 sur la question de la maladie pendant les vacances. Grâce à la persévérance de la FGTB, un avis unanime a pu être obtenu au sein du CNT, garantissant le droit au revenu garanti (avis n° 2268).

En 2018 et 2019, le CNT a également émis des avis sur l'assimilation des jours partiels et demi-jours en cas de reprise partielle du travail à la suite d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ainsi que sur l'assimilation du congé parental d'accueil pour le calcul du pécule de vacances.

Des négociations sont encore en cours pour un système plus transparent de règlement du pécule de vacances de départ des employés (pour lequel un report au 31 mars 2022 a été demandé dans l'avis n° 2242).





Covid-19

La crise sanitaire a engendré une intensification de la concertation sociale, dans laquelle la FGTB a joué un rôle important. Au sein du CNT, des avis ont été émis sur les différentes mesures d'aide sociale, telles que le chômage temporaire pour force majeure corona.

De plus, dans l'avis n° 2199 du 05/02/2021, le CNT a donné son feu vert pour l'introduction d'un congé de circonstance pour la vaccination contre le coronavirus.

Des CCT ont également été conclues au sein du CNT pour aménager temporairement le télétravail obligatoire et recommandé (CCT n° 149 et CCT n° 149/2) et les absences payées pour cause de test Covid (CCT n° 160).

Grâce aux efforts de la FGTB, un accord a également pu être trouvé au sein du CNT sur l'assimilation du chômage temporaire pour force majeure corona pour les vacances annuelles 2021, et une compensation a été prévue pour l'ONVA.

3.4. Un environnement de travail sûr et sain

Une attention particulière a été consacrée au syndrome d'épuisement professionnel (burn out) dans le cadre des résolutions du 1er juin 2018. La FGTB reste tout aussi ambitieuse et vise la reconnaissance du burn out comme maladie professionnelle, ce qui nécessite une approche par étapes et une stratégie bien pensée. Ces dernières années, la FGTB a été activement impliquée dans le groupe de travail thématique créé au sein du CNT qui est spécifiquement dédié à la prévention primaire du burn out. Dans ce cadre, 3 cycles de projets pilotes ont été planifiés. Le premier a déjà été évalué. La nécessité d'une approche participative, multidisciplinaire et collective est désormais scientifiquement étayée et reconnue par tous les interlocuteurs sociaux. La FGTB poursuit son travail.

La migraine au travail est un défi sous-estimé de l'ère du numérique. Elle s'inscrit indubitablement dans le concept d'un environnement de travail sûr et sain. La campagne a mis en lumière la problématique de la migraine par une vaste campagne de sensibilisation.

Les risques chimiques et physiques étaient au centre des résolutions de 2018, en particulier les risques liés aux effets cancérigènes, mutagènes et aux radiations pouvant affecter la fertilité. L'ancrage des valeurs minimales d'exposition professionnelle étant réglementé au niveau européen, la FGTB, en étroite collaboration avec la CES, a contribué à la réouverture du débat sur la révision des valeurs limites pour certaines substances chimiques (amiante, diisocyanates). Ceci ouvre la possibilité d'élargir la portée de la directive sur les agents cancérigènes ou mutagènes au travail. À l'occasion de la Journée internationale pour la sécurité et la santé au travail (2019), la FGTB s'est fixé comme objectif de lutter contre le cancer sur le lieu de travail. La brochure réalisée dans ce cadre a également permis d'établir la reconnaissance du cancer en tant que maladie professionnelle comme l'une des priorités de la FGTB.

Au cours des quatre dernières années, la FGTB a également planché sur la normalisation : les normes ISO relatives aux systèmes de gestion de la sécurité et de la santé, auxquelles les syndicats ont contribué, peuvent aider les organisations à créer un lieu de travail sain et sécurisé.

Dans le cadre de la prévention des risques liés au travail pénible, la FGTB a pris l'initiative de développer un registre des facteurs de risque au travail et continue à plancher sans relâche sur les possibilités de reconnaissance de la pénibilité du travail dans tous les domaines sociojuridiques.

La réforme de la surveillance de la santé des travailleurs était indispensable dans le cadre de la mise en œuvre du concept de travail sûr et sain. Grâce aux efforts de la FGTB et d'autres syndicats, la fréquence de la surveillance de la santé a été revue. Les troubles musculosquelettiques et la charge psychosociale sont désormais également pris en compte.





Le régime tarifaire des services externes pour la prévention et la protection au travail a été adapté. Un travail d'équilibriste des interlocuteurs sociaux au sein du Conseil supérieur a débouché sur un avis d'initiative dont la mise en œuvre s'est fait attendre jusqu'en 2021.

Le système de visites d'entreprises et de conseils d'orientation par des services externes pour la prévention et la protection au travail a été réformé en profondeur : les obligations en matière de calendrier et d'information sont renforcées. Les interlocuteurs sociaux du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail formulent un avis positif unanime à cet égard. La FGTB continue de suivre cette évolution de très près.

L'un des principaux objectifs de la FGTB reste les trajets de réintégration. Jour après jour, les syndicats tentent d'éliminer les effets secondaires du système « back to work » du gouvernement Michel. Nous poursuivons la lutte pour que la réintégration soit volontaire et contre les sanctions à l'encontre des travailleurs.

Les avis du Conseil national du travail n° 2.099 (25 septembre 2018) et du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail n° 219 (22 février 2019) ont vu le jour grâce aux efforts des syndicats et reflètent les principaux fondements de la FGTB en matière de réintégration : caractère volontaire du trajet, approche multidisciplinaire, importance de l'approche collective et maintien d'un revenu garanti en cas de rechute. Les ministres Vandembroucke et Dermagne ont converti ces avis en projets de loi introduisant des coordinateurs de retour au travail, adaptant les trajets de réintégration existants chez le propre employeur et prévoyant une procédure à suivre pour décider d'un licenciement pour force majeure médicale. À cet égard, nous nous référons au chapitre 5 de ce rapport d'activités.

Il s'est également agité d'anticiper les défis liés à la Covid-19. La première lutte symbolique a été gagnée lorsque le SARS-CoV-2 a été repris, en 2020, dans la liste des agents biologiques de la directive de l'UE sur les agents biologiques. Au niveau national, le rôle du conseiller en prévention-médecin du travail a été revu et renforcé. Le bien-être au travail a constitué une priorité absolue durant la crise sanitaire : les interlocuteurs sociaux au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail se sont penchés sur l'élaboration des mesures de prévention contre le coronavirus au travail et ont rédigé un guide générique (8 éditions !).

Le télétravail obligatoire imposé par les pouvoirs publics a créé un élan suffisant pour la révision du cadre réglementaire du télétravail - la CCT n° 149 relative au télétravail obligatoire ou fortement recommandé a vu le jour en janvier 2021, mais elle ne constitue pour la FGTB que la première étape. Nous continuons de lutter pour une réglementation juste du télétravail, avec une attention pour des indemnités suffisantes et un équilibre vie privée/vie professionnelle.

En ce qui concerne le respect de la vie privée, le Covid Safe Ticket a été un no pasaran pour le lieu de travail. La FGTB a également continué de lutter pour le respect de la vie privée et le libre choix des travailleurs dans le cadre des stratégies de vaccination et de la vaccination obligatoire. La sensibilisation et la personnalisation restent nos instruments principaux (soutien de la campagne fédérale pour la vaccination). La FGTB ne peut pas accepter les sanctions et le ciblage de certains groupes professionnels dans ce cadre.

Pour la lutte pour une bonne qualité de l'air, les détecteurs de CO₂ deviennent la norme.





3.5. Contrôle des travailleurs

Anticipation des restructurations

L'AIP 2017-2018 (chapitre « défis sociaux ») prévoyait que les interlocuteurs sociaux se pencheraient, au sein du CNT, sur les restructurations et les recommandations concrètes visant l'amélioration de la loi Renault.

L'avis n° 2.149 du CNT et les recommandations étaient concentrés sur une information-consultation efficace et de qualité, et sur les informations à communiquer en relation avec les co-contractants (notamment les sous-traitants, les prestataires de services). À notre grand regret, notre travail avec les organisations patronales n'a pu aller que jusqu'à la recommandation.

Un moratoire sur les faillites a été introduit durant la crise sanitaire.

À la suite de l'arrêt Plessers, qui doit traiter de la transposition de la directive Insolvabilité de 2019, la FGTB a mis en place un groupe ad hoc sur l'insolvabilité. Dans ce contexte, nous souhaitons également une révision approfondie du droit de l'insolvabilité.

L'importance d'une procédure de sonnette d'alarme pour les représentants des travailleurs dès l'apparition de signaux préoccupants concernant la santé économique et financière de l'entreprise est toujours plus que nécessaire, mais les organisations patronales campent sur leurs positions. La FGTB poursuit son travail sans relâche.

Numérisation

À la suite de l'AIP 2017-2018, et au rapport de diagnostic établi pour les interlocuteurs sociaux sur le sujet au sein du CCE et du CNT, des séminaires ont été menés sur le sujet, soulignant l'importance du dialogue social dans cette matière.

Dans ce contexte, en interne, en 2019, la FGTB Fédérale a développé un module de formation, en collaboration avec les 3 interrégionales. La formation, pour les formateurs, a été donnée à plusieurs reprises et plusieurs centrales et/ou régionales ont intégré ce sujet dans la formation syndicale. Ceci a permis de sensibiliser les délégués sur les changements dans le monde du travail et de leur donner des outils pour aborder ces questions dans les organes de concertation dans les entreprises.

En 2020, la FGTB a aussi participé activement à la réalisation de l'accord-cadre européen sur la numérisation, adopté le 23 juin 2020. Il s'agit d'une initiative autonome et le résultat de négociations menées entre les interlocuteurs sociaux européens dans le cadre de leur sixième programme de travail pluriannuel pour 2019-2021. Cet accord-cadre porte sur les opportunités et les défis de la transformation numérique dans le monde du travail et couvre divers aspects souvent liés entre eux : contenu du travail et compétences, conditions de travail (modalités et conditions d'emploi, équilibre vie privée et vie professionnelle, environnement de travail, santé et sécurité au travail), relations de travail et organisation du travail. Un rapport de mise en œuvre de cet accord-cadre est demandé chaque année pendant trois ans par les interlocuteurs sociaux européens.

La crise du coronavirus a été un accélérateur de la digitalisation du monde du travail et de la société entière. Dans ce contexte, dans sa déclaration du 7 septembre 2020, « Covid et relance », le Groupe des Dix constate une rapide transition technologique et le fait que la digitalisation influence le fonctionnement du marché du travail. Dans ce contexte, il estime judicieux de piloter, de faciliter et d'accompagner la transformation et la transition numériques, avec une attention à porter au marché du travail et à la fracture numérique.



Conscient du fait que nous ne sommes pas tous égaux face à l'avancée de cette digitalisation, la FGTB a clairement dénoncé les dangers de la fracture numérique qui menace notre cohésion sociale. Dans un premier temps, la FGTB a porté ce sujet sur le plan de l'accessibilité des services publics en voie de numérisation, notamment pour placer les citoyen.ne.s utilisateur au centre de la réflexion et en vue d'adopter une approche pluridisciplinaire inclusive. Ensuite, la FGTB avec les autres organisations de défense des consommateurs a porté, dès la fin 2020, à l'agenda des travaux de la Commission consultative spéciale de la Consommation au sein du CCE la question sur le sujet et l'importance de l'inclusion numérique tout en dénonçant les politiques d'obsolescence programmée qui s'avèrent un phénomène aggravant l'exclusion numérique (aspect coût de l'équipement). Vu l'aspect évolutif et grandissant de cette réalité, les travaux de cette Commission spéciale se poursuivent sur toute la période et sont toujours en cours.

Ce phénomène touche fortement la manière de vendre et de consommer. De sorte que des travaux au sein des organes de concertation ont été menés sur le phénomène de l'e-commerce et de ses conséquences. Cela a débouché notamment à des avis sur l'impact du 'last mail' en matière de commerce électronique et sur ces impacts socio-économiques. Fin 2021, le CCE a été sollicité pour remettre un avis sur la situation de l'e-commerce en Belgique et sur la manière de « verdier » l'e-commerce. Les travaux se poursuivront en 2022.

La digitalisation est également un axe prioritaire du plan de relance et de résilience. Dans ce cadre, le CNT et le CCE ont remis deux avis en 2021 dans lesquels ils se prononcent sur la transformation digitale, en ce compris l'intelligence artificielle. Ils demandent notamment de porter l'attention sur l'inclusion numérique, en ce compris l'accès aux services publics face à leur numérisation croissante, et sur les compétences numériques.

Informations économiques et financières

En 2018, la FGTB a participé à la mise à jour de la brochure du CCE (datant d'il y a presque 20 ans) sur l'application de l'AR du 27 novembre 1973 dans les conseils d'entreprise. Dans une phase ultérieure, une brochure spécifique sur les informations économiques et financières (IEF) au CPPT a été rédigée. L'ancienne brochure sur les informations économiques et financières du CCE consistait en une collection de textes législatifs (l'AR du 27 novembre 1973 + un nombre d'AM concernant des secteurs spécifiques). À certains endroits, le CCE formule toutefois un commentaire spécifique auprès des textes. La FGTB a revendiqué que la nouvelle brochure accorde de l'attention aux obligations en matière d'informations non-financières (INF).

La FGTB a également participé massivement à une enquête en ligne menée par la CES entre juin 2017 et juin 2018 sur la digitalisation et la participation des travailleurs à laquelle les membres de la FGTB ont participé massivement. Pour la Belgique, en particulier, l'enquête révèle qu'il y a peu de sensibilisation aux accords collectifs sur la digitalisation au niveau du secteur ou de l'entreprise (15 % des répondants). Ce qui est inquiétant vu la manière dont ces technologies impactent le monde du travail. Il y a une nécessité à ce que ces questions fassent parties du dialogue social. Les sujets pour lesquels la participation des travailleurs (information et consultation) est la plus effective sont l'introduction du télétravail, du travail mobile via les TIC et l'introduction de la technologie pour la surveillance des performances et du comportement. Les syndicats sont peu impliqués dans les choix de modèles d'affaire ou dans les décisions d'externaliser ou pas le travail.

L'AIP 2017-2018 a défini dix défis sociétaux, dont la « digitalisation et l'économie de plateforme ». Dans ce cadre, les interlocuteurs sociaux ont réalisé un rapport fin 2017 et devaient fournir des recommandations au gouvernement pour la fin 2018. La FGTB - conformément aux résolutions du Congrès de juin 2018 - a demandé l'analyse et, au besoin, la révision de la CCT 39 qui concerne l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies. Les travaux sur la révision de la CCT 39 n'ont pas abouti car il y a eu un blocage du banc patronal.



Toujours dans le cadre de la digitalisation et de la concertation sociale dans l'entreprise, la FGTB a développé un module de formation et une note en interne sur les leviers syndicaux à activer dans l'entreprise pour aborder la digitalisation.

En 2020 et 2021, la FGTB a collaboré activement avec les autres interlocuteurs sociaux et l'institut des réviseurs d'entreprises pour améliorer la brochure contenant les 24 bonnes pratiques. Dans la nouvelle brochure le focus est davantage mis sur le rôle pédagogique du réviseur d'entreprise ainsi que sur l'importance des informations sociales, en complément des informations économiques et financières, à fournir au conseil d'entreprise.

En 2022, la FGTB a répondu à la consultation publique de l'institut des réviseurs d'entreprises sur la nouvelle norme qui règle le rôle et la mission du réviseur dans les conseils d'entreprise.

Toujours en 2022, en vue des 50 ans de l'AR de 1973 qui règle les informations économiques et financières à fournir au CE, dans le cadre du CCE, la FGTB s'est impliquée pour améliorer cet AR. Les travaux sont en cours et devraient être clôturés fin 2022.

Coordination des Comités d'entreprise européens

En outre, la FGTB fédérale, avec l'appui du service d'études, assure la coordination de grands groupes dans lesquels plusieurs centrales sont impliquées et représentées au Comité d'entreprise européen (CoEE). À ce stade, il existe une coordination pour le groupe Suez, Engie et Luminus. Cette coordination a pour objectif de faciliter la communication entre les centrales, de gérer la répartition des mandats au sein des comités d'entreprise européens, de mettre en place des stratégies communes en cas de fusion et restructurations.

Il existe également une coordination générale des CoEE. Dans ce cadre, en 2021, la FGTB, en collaboration avec toutes les centrales, a organisé un webinaire à l'attention des délégués. Ce webinaire était scindé en deux parties, la première à destination des nouveaux élus et la seconde à l'attention des délégués chevronnés des CEE. Le webinaire a été enrichi par plusieurs témoignages de délégués sur le fonctionnement des CEE en période de crise du coronavirus.

Cette coordination a également publié une brochure, en 2022, destinées à familiariser les délégués sur les premiers pas dans un CEE.







4. Pouvoir d'achat

4.1. Contexte

La défense du pouvoir d'achat est depuis toujours une des priorités de la FGTB. Pour rappel, avant 2018, le pouvoir d'achat avait déjà subi plusieurs attaques : le saut d'index en 2015 et l'augmentation de la TVA sur l'électricité – par le gouvernement Michel – qui était passée de 6 % à 21 % au 1er septembre 2015. En 2015, le gouvernement Michel porte une deuxième attaque contre les salaires et le pouvoir d'achat en remettant en cause la barémisation des salaires.

Depuis 2018, les discussions sur le pouvoir d'achat ont été très agitées et la FGTB s'est mobilisée à plusieurs reprises sur ce sujet.

4.2. Attaques du gouvernement Michel

Les 4 années écoulées se sont déroulées dans un contexte particulier. En effet, décembre 2018, a connu beaucoup de tensions sociales après que la N-VA ait débranché la prise du Gouvernement Michel. La FGTB en a appelé au respect de la démocratie et de la concertation sociale. En effet, à cette période, la FGTB a également pris acte de la volonté du monde patronal de débrancher la prise de la concertation sociale. Ceux-ci s'autorisant à négocier les conditions de travail et de rémunération pour les années à venir directement avec le Gouvernement. Cette situation a donné lieu à une mobilisation massive lors de la journée nationale d'actions du 14 décembre 2018. À la suite de cette grève, la norme salariale est passée de 0,8 % à 1,1 %.

Le 14 mai 2019, nous avons organisé une journée d'action nationale pour le pouvoir d'achat et contre les inégalités. En effet, le gouvernement avait fait un passage en force sur la norme salariale de 1,1 % et il n'y avait aucune avancée pour le Revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMGM).

À cette époque, le rapport intermédiaire sur les coûts salariaux du Conseil central de l'économie de 2020 pose les constats suivants :

- Les chiffres montrent clairement que la marge salariale établie selon la loi révisée en 2017 a été sous-estimée dans le rapport établi pour les négociations salariales 2019-2020. Les chiffres de ce rapport démontrent que le « handicap salarial » fin 2018 était inexistant alors que le rapport établi dans le cadre des négociations indiquait un handicap de 0,9 %. Même avec la méthode de calcul discutable de la loi sur la formation des salaires de 1996 modifiée en 2017, le coût salarial horaire en Belgique a évolué moins vite que dans les pays voisins (Allemagne, France, Pays-Bas). Dès lors, l'écart mesurant l'évolution salariale horaire officielle depuis 1996 s'élève à 1 % en faveur de la Belgique, fin 2020. En tenant compte des subsides salariaux et du taux de cotisations patronales réels, le rapport indique un avantage de 4,7 % pour la Belgique.
- Le « handicap salarial historique » n'existe pas.
- Il devrait exister de la marge pour négocier des hausses de salaire lors de l'accord interprofessionnel 2021-2022.



4.3. Revendications de la FGTB/Réforme sociale défendue par la FGTB

Durant ces 4 dernières années, la FGTB a proposé – à travers ses campagnes, manifestations, mobilisations, communiqués de presse – une réforme sociale composée de 9 priorités :

1. Une profonde réforme de la loi salariale de sorte que les salaires puissent de nouveau correspondre, par le biais des négociations, à la hausse de la productivité et la hausse des prix ;
2. Le rehaussement du salaire minimum à 14€/h soit 2.300€/mois ;
3. Le relèvement de la pension minimum à 1.500€ net ;
4. Le maintien de l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales et de la barémisation permettant de garantir une évolution positive et juste des salaires tout au long de la carrière d'un travailleur ;
5. Un salaire décent pour les jeunes leur permettant de démarrer dans la vie ;
6. L'augmentation des minimas sociaux au-dessus du seuil de pauvreté. En effet, 90 % des allocations sociales minimales versées par l'État sont inférieures au seuil de pauvreté. Rappelons que le Gouvernement MR/N-VA avait inscrit cet objectif dans sa déclaration de politique générale. Toutefois, fin 2017, comme la quasi-majorité des engagements sociaux, cette promesse s'est évaporée ;
7. Des services publics renforcés, abordables et de qualité, les services publics étant le premier pouvoir d'achat des travailleurs et des citoyens ;
8. La liberté de négocier des salaires dans les secteurs et entreprises ;
9. La suppression de l'écart salarial persistant entre les hommes et les femmes.

4.4. Résultats/Réalisations

4.4.1. Accords interprofessionnels (AIP)

Durant les 4 années écoulées, la lutte pour améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs a été agitée.

Pour les années 2019-2020, la FGTB a rejeté le projet d'AIP. À la suite de ce refus, le gouvernement a repris les dispositions concernant la norme salariale. Le 24 avril 2019, l'Arrêté Royal (AR) concernant la norme salariale a été publié au Moniteur belge. Cet AR fixait la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux pour la période 2019-2020 à 1,1 %. Il s'agit d'un pourcentage bisannuel, cela veut dire que le 1,1 % s'applique pour les années 2019 et 2020 (par conséquent, l'augmentation de 1,1 % ne peut être accordée qu'une seule fois pour les deux années). Cette même année, un groupe de travail paritaire a été chargé de formuler au plus tard le 30 septembre 2019 des propositions concernant une augmentation considérable du RMMM. En avril 2019, l'intégralité de l'enveloppe bien-être, avec une augmentation supplémentaire de 80 millions d'euros à partir de 2020, les prépensions (RCC), les emplois de fin de carrière et le relèvement de l'intervention dans les transports publics ont fait l'objet d'un accord.

Les dernières négociations AIP se sont déroulées dans un contexte très particulier de crise sanitaire, qui a touché notre pays, ses citoyens et notre économie. Après l'échec des négociations pour fixer une norme salariale, celle-ci a été fixée par un AR pris par le Gouvernement. La norme salariale 2021-2022 a été fixée à 0,4 % plus une prime corona de 500 euro pour les entreprises qui ont fait de bons résultats pendant la crise du coronavirus. À la suite de la fixation par le Gouvernement de cette norme, les interlocuteurs sociaux sont arrivés, en juin 2021, à un accord social.



Rappelons qu'en matière de salaire minimum – priorité FGTB – la dernière augmentation (hors indexation) datait de 2008. L'accord cadre de juin 2021 a prévu une augmentation en trois temps pour aboutir à environ 150 € brut/mois entre 2021 et 2026 :

- + 76 € brut/mois en avril 2022
- + 35,60 € brut/mois en avril 2024
- + 35,60 € brut/mois en avril 2026

Le coût de cette augmentation est compensé par l'introduction d'un plafond salarial très bas, avec une diminution des cotisations patronales.

4.4.2. Autres réalisations

À côté de ce qui a été obtenu dans le cadres des AIP, la FGTB a aussi œuvré à améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs par d'autres biais.

Premièrement, la FGTB est très active au sein de la commission de l'indice qui est une commission paritaire qui, chaque mois, analyse et approuve l'indice des prix à la consommation ainsi que l'indice santé (et tous les indicateurs qui en découlent). En 2018 et 2020, le panier de l'indice a été adapté afin d'être le plus fidèle possible au profil de consommation des ménages.

Durant la crise sanitaire, grâce à la FGTB, les parents qui ont sollicité un congé parental corona ont bénéficié d'allocations majorées afin que ce droit soit financièrement accessible.

La FGTB est également active au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES). En collaboration avec la CES, la FGTB a soutenu la campagne pour un salaire minimum européen. Des contacts ont été pris au niveau national (dans divers cabinets) et au niveau européen (auprès des rapporteurs du Parlement européen et des membres belges du Parlement européen). Ceci a permis que les revendications syndicales soient détaillées dans le rapport du Parlement européen. L'autonomie des interlocuteurs sociaux en matière de formation salariale a également été garantie. On espère que la campagne aboutira sous la présidence française.

À la demande du gouvernement Michel, le Conseil central de l'économie a ouvert le débat sur la rémunération à l'ancienneté. Grâce à un travail d'étude approfondi, le rapport 2020 a donné un compte rendu objectif du système, en soulignant le droit des interlocuteurs sociaux à décider de la formation des salaires.

La défense de l'indexation automatique des salaires est l'action la plus connue de la FGTB en matière de revendication relative au pouvoir d'achat. Cependant, la FGTB est aussi active sur d'autres terrains. En effet, dans le cadre des différentes campagnes en vue de défendre le pouvoir d'achat, la FGTB a toujours réclamé parallèlement une plus grande transparence au niveau de la formation des prix des produits de base et un renforcement du contrôle des prix.

La défense du pouvoir d'achat passe par sa défense à l'entrée (les salaires) et à la sortie (les prix) du portefeuille.

Dans ce contexte, la FGTB a contribué à la création et participe activement au sein de la Commission pour la réglementation des prix et de la Commission des spécialités pharmaceutiques (Commission des médicaments). Il s'agit de commissions d'avis qui dépendent du ministre de l'Économie. Les membres de ces deux commissions donnent des avis sur toutes les demandes de fixation et/ou hausse de prix des médicaments, implants, appareils auditifs, matières premières utilisées par les pharmaciens dans les préparations magistrales ainsi que sur toutes les questions relatives aux prix.







5. Sécurité sociale

5.1. Introduction

Pendant la pandémie, la sécurité sociale a prouvé une fois de plus sa grande valeur. Elle est un réel amortisseur en cas de catastrophe économique. Le fait de restreindre « automatiquement » la perte de revenus des citoyens permet de maintenir leur pouvoir d'achat, et donc l'économie, à niveau. En outre, les décideurs politiques ont laissé l'argent s'écouler abondamment par le biais des canaux de la sécurité sociale. La générosité des indemnités a été améliorée (du moins temporairement). Durant la tornade causée par le coronavirus, notre sécurité sociale a été essentielle. Grâce à ce système, la Belgique a pu conserver une longueur d'avance sur d'autres pays.

Durant cette période, et malgré le contexte politique, quelques progrès sociaux ont pu être réalisés grâce à la FGTB. Plusieurs de nos résolutions ont été converties en résultats concrets. Pour commencer, la dotation d'équilibre pour la sécurité sociale a été structurellement consolidée. Cela semble technique, mais c'est loin d'être un détail. Elle constitue la pièce maîtresse du financement de notre sécurité sociale et permet que cette dernière puisse jouer son rôle de stabilisateur automatique. Par ailleurs, la revendication d'une pension minimum à 1.500 € a été entendue. D'ici le printemps 2024, une personne isolée (après une carrière complète de 45 ans) recevra une pension minimum garantie de 1.500 € net par mois.

5.2. Une sécurité sociale forte

Se basant sur les résolutions du Congrès de 2018, la FGTB fédérale a pu négocier une déclaration ambitieuse des interlocuteurs sociaux à l'occasion des 75 ans de la sécurité sociale en décembre 2019. En janvier 2020, nous avons également émis des messages politiques forts en front commun syndical, que l'on peut résumer comme suit : il faut refinancer la sécurité sociale, garantir que ses recettes soient suffisantes pour répondre aux besoins des travailleurs en protection sociale et aux besoins de la population en soins de santé ; la sécurité sociale doit être basée sur un équilibre scrupuleux entre assurance (limite de la perte de revenu en cas de chômage, d'incapacité de travail et de pension), d'une part, la lutte contre la pauvreté (allocations supérieures au seuil de pauvreté), d'autre part. Avec une couverture la plus large possible, un système légal obligatoire est, à tous les égards, plus performant que des assurances commerciales. La sécurité sociale ne peut pas être à la merci d'une nouvelle surenchère en vue d'une éventuelle septième réforme de l'État, tant au niveau de son financement que de ses prestations. Dans ce cadre, nous avons publié début 2020 notre brochure « *Sécurité sociale : toujours protégé* », disponible sur le site web de la FGTB.

En termes de mesures concrètes, nous avons obtenu des résultats transversaux, notamment en matière de liaison au bien-être des allocations sociales, et aussi en matière de relèvement progressif des allocations sociales les plus basses, ce qui est inclus dans l'accord de Gouvernement actuel.

Nous avons également mené des travaux de réflexion en interne en matière d'organisation future des soins de santé, afin d'être bien préparés aux débats à venir dans le cadre d'une future 7ème réforme de l'État, en prenant comme point de départ les résolutions du Congrès de 2018. Pour rappel, la FGTB y plaide notamment pour préserver le caractère fédéral de la sécurité sociale, dont font partie les soins de santé : « *La sécurité sociale doit assurer les travailleurs de manière uniforme, indépendamment de leur domicile ou de leur lieu de travail. Autrement dit, la protection sociale ne peut être fonction de la situation économique régionale ni de la situation de l'entreprise ou du secteur. Pour le maintien et le renforcement de la solidarité interpersonnelle, la sécurité sociale doit rester fédérale.* »



Enfin, ces dernières années, la FGTB n'a pas perdu de vue les statuts spéciaux en matière de sécurité sociale. Au sein du CNT, notre syndicat a plaidé pour un renforcement du statut social des artistes et des parents d'accueil. Les « techniciens artistiques » doivent également avoir accès au statut spécifique du chômage. De plus, les travailleurs artistiques devraient bénéficier d'un accès adapté au chômage. Pour les parents d'accueil, la FGTB a plaidé pour que le statut « sui generis » soit remplacé par un statut de salarié à part entière.

5.3. Un financement robuste de la Sécu

En matière de financement robuste de la sécurité sociale, nous avons obtenu en 2020 la prolongation pérenne de la dotation d'équilibre, et ce grâce à nos actions menées en front commun syndical. C'était une des revendications phares de la FGTB, qu'il avait été impossible d'obtenir sous le Gouvernement précédent alors que garantir la dotation d'équilibre est une condition nécessaire pour permettre de mener une politique de long terme. De plus, cette dotation d'équilibre est nécessaire pour permettre à la sécurité sociale de jouer son rôle de « stabilisateur automatique ». Parmi les autres revendications de la FGTB figurait aussi l'augmentation de la norme de croissance du Budget des soins de santé pour pouvoir mieux répondre aux besoins de la population, ce qui a également été décidé par le Gouvernement De Croo (voir plus bas).

D'autres revendications de la FGTB en matière de financement de la sécurité sociale, telles que reprises dans les résolutions du Congrès de 2018, n'avaient pas encore donné lieu à des mesures fin 2021. Certaines étaient toutefois en discussion au sein du Gouvernement, dont la réforme de la cotisation spéciale de sécurité sociale.

Au cours des années 2018 à 2021, nous avons saisi toutes les opportunités pour faire connaître et pour affiner les revendications de la FGTB en matière de financement de la sécurité sociale. Ainsi, en 2019, la FGTB a pu les exposer à la Chambre lors d'une audition à ce sujet. La FGTB fédérale a également organisé un colloque en novembre 2019. Ce colloque s'est voulu un moment de réflexion et de propositions lors duquel les responsables syndicaux, militants et délégués ont examiné comment assurer de manière durable le financement de la sécurité sociale. Partant du constat que les 5 années écoulées avaient fameusement amoindri la capacité de la sécurité sociale à protéger les citoyen.ne.s et que des centaines de milliers de personnes étaient « oubliées » par le système, 10 points prioritaires visant à renforcer et à financer justement la sécurité sociale ont pu être identifiés, dans la continuité des résolutions du Congrès de 2018, notamment un plaidoyer pour une dotation d'équilibre structurelle (réalisée entretemps), un ajustement du financement alternatif et un frein à la rémunération alternative. S'en sont suivies différentes initiatives, dont un communiqué de presse (19E032) et des formations dans des centrales et régionales de la FGTB. Les résolutions du Congrès de 2018 nous ont également guidé dans nos analyses et positionnements au sein du comité de gestion de la sécurité sociale au cours de ces 4 années écoulées.

La pandémie de Covid-19 a vu naître un grand nombre d'aides temporaires. Ainsi, les secteurs fermés ont eu droit à des « primes de compensation » et les secteurs des voyages, de l'événementiel et de l'horeca ont bénéficié d'une exemption partielle ou totale de cotisations sociales patronales. Ces mesures ont miné le financement de notre sécurité sociale. Les décideurs politiques n'avaient pas prévu de compensation spécifique pour les mesures, ce qui a poussé le « déficit » de la sécurité sociale à une valeur record (6,6 milliards d'euros en 2020). La FGTB a toujours œuvré pour que ces mesures ne soient pas imputées à la dotation d'équilibre.



En termes de financement de la sécurité sociale, la FGTB considère avec méfiance les réductions importantes de cotisations patronales à l'ONSS. Bon nombre de ces mesures sont, de facto, des « chèques en blanc ». Un dossier politique épineux est l'exonération de l'ONSS pour la première embauche. Sous l'impulsion de la FGTB, les interlocuteurs sociaux du comité de gestion de l'ONSS ont recommandé, en mai 2021, une limitation en termes de montant et de durée. Durant le conclave budgétaire d'octobre 2021, le gouvernement fédéral a décidé, sous la pression des libéraux, de ne pas introduire de limite dans le temps. Au cours des prochaines années, le coût de cette réduction de l'ONSS dépassera le milliard d'euros.

La FGTB a également prêté attention à la prolifération des rémunérations alternatives. Elle érode de plus en plus le financement de la sécurité sociale. Une étude exhaustive réalisée par SD Worx en 2019 a estimé la valeur d'un certain nombre d'avantages salariaux alternatifs populaires à 6,8 milliards d'euros. Cela signifie que la sécurité sociale perd 2,6 milliards d'euros par an. La FGTB a lancé une discussion au sein de l'ONSS concernant les options sur les actions et les warrants. Ceux-ci sont désormais totalement exonérés de cotisations sociales. Cependant, la FEB n'était pas disposée à renforcer le cadre réglementaire à cet égard.

5.4. Pensions

Ces dernières années, l'amélioration de la pension légale a constitué un combat quotidien. Diverses manifestations syndicales ont permis de renforcer nos revendications : une pension minimale plus élevée, le maintien de l'âge de la pension à 65 ans et une réglementation pour les métiers pénibles. Elles ne sont pas restées sans résultat puisque la pression exercée par la FGTB a permis d'obtenir le rejet de la « pension à points » du ministre des Pensions Bacqueleine, mi-2018. Nous avons argumenté qu'avec un tel système, la pension légale aurait fluctué en fonction des évolutions du marché du travail, de la démographie et des finances publiques, ce qui aurait transformé notre pension légale en une tombola imprévisible.

Ces dernières années, le débat sur les pensions a été dominé par la question des métiers pénibles. Le gouvernement Michel I a voulu modérer le relèvement de l'âge de la pension à 67 ans via une réglementation spécifique pour les métiers pénibles. Les travailleurs confrontés à des charges de travail lourdes, à une organisation du travail éprouvante, des risques pour la sécurité ou un stress psychosocial, pourraient prendre leur pension plus tôt. Cependant, pour la FGTB, les propositions faites ont été insuffisantes. La proposition de Bacqueleine ne prévoyait pas un calcul de pension avantageux, et donc la pension anticipée aurait eu lieu aux frais du travailleur. De plus, le budget prévu était fermé. Selon nous, la reconnaissance de la pénibilité du travail doit être basée sur la santé des travailleurs concernés, et non sur la base du budget disponible. En raison de l'attitude obstinée des employeurs, les interlocuteurs sociaux ne sont pas parvenus à trouver un accord sur une liste de métiers pénibles au cours de l'année 2017-2018.

Avec l'accord de gouvernement fédéral du 30 septembre 2020, la FGTB a concrétisé la revendication-clé de la pension minimale de 1.500 euros. La pension minimum garantie augmentera de 11 % entre 2021 et 2024, en plus de l'inflation et des adaptations dans le cadre de l'enveloppe bien-être. La Garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA) augmentera également de 10,75 %. Selon les estimations les plus récentes, la pension minimum garantie s'élèvera, à la mi-2024, à 1.646 euros brut pour une personne isolée, soit plus de 1500 euros net (après une carrière complète). Parallèlement aux minima, les plafonds de calcul augmentent également de près de 10 %. Un point négatif cependant : le plafond de calcul pour les indépendants est toujours plus élevé que pour les travailleurs, ce que la FGTB considère comme une discrimination inacceptable. Autre point positif de l'accord de coalition de septembre 2020, la réintroduction du bonus de pension. Ce bonus de pension peut améliorer considérablement le taux de remplacement des personnes qui souhaitent travailler plus longtemps.

Toutefois, l'opposition contre le relèvement de l'âge de la pension n'a pas abouti. La loi prévoit toujours un relèvement progressif de l'âge de la pension à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030. Pour la FGTB, il s'agit d'une faille majeure dans l'accord de gouvernement du 30 septembre 2020. Il est également frappant de constater que l'accord ne fait aucune mention de la problématique des métiers pénibles. Un règlement permettant aux travailleurs exerçant un métier pénible de quitter le marché du travail plus tôt constitue néanmoins une priorité syndicale majeure. À l'automne 2021, la ministre des Pensions Karine Lalieux a lancé la proposition d'une carrière de 42 ans comme condition unique de la pension anticipée. Pour la FGTB, cette proposition élimine la discrimination à l'égard des personnes peu qualifiées mais ne constitue pas une réponse adéquate à la problématique de la pénibilité du travail.

Autre champ de bataille de ces dernières années : le contrôle des bénéficiaires de la GRAPA. La GRAPA est l'abréviation de « garantie de revenus aux personnes âgées » et offre une protection des revenus pour les personnes pensionnées ne disposant pas de moyens de subsistance suffisants. La GRAPA est liée à une condition de résidence. Vous devez résider « effectivement et réellement » en Belgique et vous ne pouvez vous rendre à l'étranger que pour une durée maximale de 29 jours. En 2019, le ministre des Pensions Bacquelaine a considérablement renforcé le contrôle de cette condition de résidence. Désormais, il n'est plus suffisant que le pensionné se présente une fois par an auprès de la commune. En effet, les facteurs de BPost doivent effectuer des contrôles effectifs à domicile. Pour la FGTB, il s'agit d'une violation inacceptable de la vie privée des pensionné.e.s. En outre, les suspensions résultant de ces contrôles sont injustifiées dans trois quarts des cas. Ces dernières années, la FGTB a donc pleinement soutenu les initiatives du Collectif GRAPA pour lutter contre les contrôles disproportionnés de la condition de résidence. Pendant la pandémie, la ministre des Pensions Karine Lalieux a suspendu les contrôles à domicile.

5.5. Indemnités de maladie

Mesures corona : depuis le 1er mars 2020, à la suite de l'accord du G10 et à nos actions, les indemnités d'incapacité de travail, d'ordinaire de 60 % du salaire journalier brut, ont été temporairement relevées de 10 % supplémentaires. Le résultat a encore ensuite été augmenté de 5,63 € par jour (le total ne peut toutefois pas excéder 79,80 € par jour. Si c'est le cas, le supplément est limité), pour les assurés sociaux sous contrat de travail ou assimilé ayant débuté une incapacité de travail au plus tôt le 1er mars 2020. Une indemnité minimum de 61,22 € par jour (devenue de 62,44 € fin décembre 2021 car indexée) a été en outre garantie, afin d'être alignée sur les indemnités de chômage temporaire majorées pour cause de coronavirus et afin d'éviter que les travailleurs en incapacité de travail ne basculent dans la pauvreté. L'augmentation a été considérable pour les bas et moyens revenus.

Minima garanti les 6 premiers mois de l'incapacité de travail : grâce à ces dispositions obtenues dans le cadre des mesures corona, nous avons pu obtenir comme règle structurelle dans l'accord de Gouvernement De Croo que le montant minimum garanti des indemnités d'incapacité de travail, plutôt que d'être appliqué seulement à partir du 7ème mois d'incapacité de travail comme c'était le cas, passe progressivement du 7ème mois au 2ème mois d'incapacité de travail pour les travailleurs salariés. Ceci a eu pour conséquence, les premiers mois de l'incapacité de travail, d'augmenter les indemnités de maladie des travailleurs en incapacité de travail ayant de bas ou moyens revenus, afin de leur permettre, ainsi qu'à leur famille, de vivre dans la dignité, et de pouvoir faire face aux éventuelles dépenses supplémentaires liées à leurs problèmes de santé.

Réintégration des travailleurs malades : suite à des avis unanimes émis par le CNT et le comité de gestion des indemnités de l'INAMI, une approche multidisciplinaire a été développée en exécution de l'accord du Gouvernement De Croo, qui s'est engagé à suivre l'avis du CNT. Ainsi, l'objectif était d'optimiser le processus décisionnel en matière d'évaluation de l'incapacité de travail et de l'invalidité ainsi que les services offerts en matière de réinsertion, tout en garantissant le caractère volontaire de cette réinsertion. D'une part, en entourant le médecin-conseil d'une équipe multidisciplinaire afin de lui donner la possibilité d'aborder tous les aspects de l'incapacité de travail, de l'invalidité et de la réinsertion professionnelle de manière multidisciplinaire et holistique, et afin d'alléger sa charge de travail. D'autre part, en offrant aux assurés sociaux des décisions plus adéquates et mieux motivées, un meilleur accompagnement et soutien pour leur parcours de reprise du travail et un traitement plus uniforme des assurés, tous organismes assureurs confondus. Des coordinateurs du retour au travail entreront aussi progressivement en fonction dans les mutuelles, et seront chargés d'accompagner les travailleurs malades pour qu'ils puissent reprendre le plus vite possible un travail en fonction de leurs souhaits et de leurs capacités restantes. Nous avons aussi continué à faire pression pour modifier la réglementation (ces travaux sont encore en cours), afin que les travailleurs soient protégés des détournements des procédures par les employeurs qui, trop souvent, les utilisent comme des machines à licenciements, et aussi pour faire adopter des mesures positives d'incitation (par le biais des règles de calcul des indemnités de maladie en cas de reprise d'un travail autorisé par le médecin-conseil tout en restant en incapacité de travail, des règles relatives au salaire garanti à octroyer en cas de nouvelle incapacité, ...) plutôt que des sanctions – reportées à 2023 au plus tôt grâce à nos actions – en cas de non-participation du patient au processus visant sa réintégration.

5.6. Soins de santé

Mesures corona : à la suite des pressions syndicales notamment, des moyens supplémentaires ont été dégagés pour faire face à la pandémie, dont le fonds blouses blanches (402 millions €), l'accord social conclu (en vue de parvenir à une rémunération correcte, une réduction de la charge de travail et davantage de formation permanente – budget récurrent de 600 millions d'euros), l'enveloppe supplémentaire décidée par la Chambre pour les soins de santé mentale (200 millions €), ... Ceci ne s'avère toutefois pas suffisant pour permettre au personnel soignant de travailler dans de bonnes conditions et de surmonter cette crise.

Mesures structurelles : après l'adoption de nombreuses mesures très négatives sous le Gouvernement Michel, dont une norme de croissance du budget des soins de santé beaucoup trop basse pour pouvoir répondre aux besoins, le Gouvernement De Croo s'est fixé des objectifs correspondant aux revendications de la FGTB : amélioration de la qualité, de l'accessibilité du système de soins de santé, de l'efficacité, adaptation aux nouveaux besoins des patients, lutte contre les inégalités de santé, plan inter-fédéral ambitieux en matière de prévention, revalorisation et renforcement des soins de première ligne, ... Les moyens du secteur des soins de santé ont été augmentés et la norme de croissance a été relevée à 2,5 % à partir de 2022, notamment pour financer l'effet de volume de la demande mais aussi pour permettre de nouvelles initiatives de soins qui contribueront à la réalisation des objectifs de santé fixés et à la réduction de la facture du patient. Ainsi, en 2022, des mesures concrètes devraient être mises en œuvre, dont l'abaissement de la facture maximale payée par les patients bénéficiaires de l'intervention majorée, l'élargissement du tiers payant, la diminution du coût du transport de patients, l'augmentation du remboursement et de la sécurité tarifaire des soins dentaires et bucco-dentaires.



5.7. Chômage

Chômage temporaire corona : Dans l'urgence après le début de la crise, les interlocuteurs sociaux se sont régulièrement réunis et ont conclu, le 18 mars 2020, la CCT n° 147 établissant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour les travailleurs en raison de la crise sanitaire.

Du 13 mars 2020 au 31 mars 2022 inclus (excepté pour le mois de septembre 2020 si l'employeur n'était pas reconnu comme entreprise particulièrement touchée ou s'il n'appartenait pas à un secteur particulièrement touché), la notion de « force majeure » a été appliquée avec souplesse et les situations de chômage temporaire imputables au coronavirus ont pu toutes être considérées comme du chômage temporaire pour force majeure, y compris lorsqu'il était, par exemple, malgré tout encore possible de travailler certains jours. Pour bénéficier des allocations de chômage temporaires, il « suffisait » d'avoir été mis en chômage temporaire pour force majeure par l'employeur : le travailleur avait immédiatement droit aux allocations et il n'était pas demandé de remplir les conditions d'admissibilité. En revanche, il fallait remplir les conditions d'indemnisation.

Le montant de l'allocation équivalait à 65 % de la rémunération moyenne, plafonnée à 2.897,58 € par mois (montant valable à partir du 1er janvier 2022) et ce, quelle que soit la situation familiale du travailleur. Pour la période du 1er février 2020 au 31 mars 2022 inclus, le pourcentage a été augmenté à 70 %. Le montant journalier était de 57,83 € minimum et 78,01 € maximum. Enfin, le travailleur (ouvrier ou employé) mis en chômage temporaire pour force majeure en raison du coronavirus pendant la période allant du 1er mars 2020 au 31 mars 2022 inclus a reçu, en plus de l'allocation de chômage, un supplément de 5,86 €/jour à charge de l'ONEM.

Prime unique corona : après des semaines de négociations menées par la FGTB, le Gouvernement a décidé, en décembre 2020, du versement d'une prime (minimum) de 150 € pour toute personne ayant subi une période de chômage temporaire d'au moins 53 jours entre le 1er mars 2020 et le 30 novembre 2020. Cette prime était majorée de 10 € par jour de chômage temporaire au-delà de la période des 53 jours. Pour les travailleurs à temps partiel volontaire (bénéficiaires de demi-allocations), la prime s'est élevée à 5 € par demi-allocations, avec un minimum de 75 €.

Début mars 2021, les interlocuteurs sociaux ont été saisi d'une demande d'avis urgente à propos d'un projet d'AR octroyant une prime unique aux chômeurs temporaires. Le but était que l'AR entre en vigueur avec effet rétroactif au 1er mars 2021. Pour y avoir droit, deux conditions doivent être rencontrées :

- avoir perçu plus de 52 allocations (2 mois) de chômage temporaire au cours de la période allant du 1er mars 2020 au 31 décembre 2020 inclus ;
- être occupé auprès d'un employeur qui a dû fermer sur l'ordre des autorités, au 1er mars 2020.

La prime était de maximum 780 € : maximum 10 €/jour et pour une période maximum de 78 jours (soit 3 mois). La FGTB a soutenu cette mesure, tout en formulant de nombreuses critiques, notamment :

- environ 94.000 travailleurs semblaient être concernés. L'ONEM soulignait toutefois ne pas être capable de détecter tous les cas et il est donc possible que des travailleurs aient manqué la prime ;
- les chômeurs complets sont restés à nouveau sur le carreau ;
- les personnes disposant d'une allocation maximum (c'est-à-dire à partir d'un salaire brut de 2.750 € ou plus) n'ont rien reçu en plus. Les personnes qui se situaient juste en-dessous (salaire brut entre 2.390 et 2.750 €) ont reçu un complément proportionnel, jusqu'au montant journalier correspondant au montant journalier maximum (74,17 €) ;





- la prime a été octroyée, que l'on soit encore (ou plus) au chômage la 1er mars ;
- une personne qui a été au chômage pendant 3 mois, a reçu la même chose qu'une personne qui aura été au chômage pendant un an.

Chômage économique no deal Brexit : le 6 mars 2020, une loi relative à quelques mesures de crise en cas de Brexit a été votée (elle est rentrée en vigueur le 22 mars 2021 et a cessé d'être en vigueur un an plus tard, le 21 mars 2022). Cette loi prévoyait des mesures particulières pour le maintien de l'emploi en cas de Brexit et visait à limiter la perte d'emploi via le chômage économique, la diminution temporaire des prestations de travail et la réduction collective du temps de travail. Elle s'applique aux ouvriers et aux employés. Pour les employés, l'entreprise devait être reconnue comme entreprise en difficultés et, dès lors, avoir subi une baisse de minimum 5% du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes, à la suite du Brexit et avoir une reconnaissance par le ministre, après avis de la commission « plans d'entreprise ». Un avis unanime n° 2.193 a été adopté au CNT.

L'accord AIP 2021-2022 : l'accord prévoyait une augmentation substantielle des minima et des forfaits. Ils ont été augmentés de 3,5% pour les chefs de famille, de 2,41% pour les personnes isolées et de 2% pour les cohabitants. Les minima et les forfaits des chômeurs temporaires ont été augmentés de 3,5%. Les plafonds de calcul ont été augmentés de 1,1% pour le chômage complet et temporaire et de 1% pour le RCC.

5.8. Aménagements du temps de travail : crédits temps, fins de carrière, congé de maternité, congé de naissance...

Les négociations avec les employeurs sur les régimes de congé se sont avérées difficiles. Les employeurs s'opposaient systématiquement aux nouvelles initiatives en faveur d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Ils ont avant tout insisté sur une « *réforme globale des régimes de congé* ». Un bon exemple de l'attitude obstinée de la FEB et UNIZO est l'avis du CNT de décembre 2021, largement partagé, concernant la transposition de la directive « *vie professionnelle-vie privée* ». Néanmoins, la FGTB a obtenu de bons résultats ces dernières années et plusieurs résolutions du congrès ont été concrétisées.

La FGTB a remporté une victoire en ce qui concerne le congé de maternité. Les femmes qui tombaient malades pendant les six semaines précédant la date prévue de l'accouchement voyaient ces jours de maladie déduits de leur congé de maternité. Sous l'impulsion de la FGTB, le CNT a formulé un avis unanime fin 2019 afin de rectifier cette injustice. Depuis le 1er mars 2020, les jours de maladie ne sont plus déduits du congé de maternité de 15 semaines.

En outre, un certain nombre d'améliorations progressives ont été apportées. L'accord de gouvernement fédéral du 30 septembre 2020 prévoit une prolongation du congé de naissance à 20 jours à partir de 2023. Une initiative parlementaire a porté le congé de deuil à 10 jours. Le 13 juillet 2021, les interlocuteurs sociaux du CNT ont conclu un accord visant à étendre le petit chômage aux parents d'accueil.

Durant la première vague de la pandémie de coronavirus, la combinaison du travail et de la vie privée a été facilitée grâce, notamment, au congé parental corona et au crédit-temps corona. Les personnes qui devaient s'occuper des enfants en quarantaine pouvaient bénéficier du chômage temporaire pour force majeure corona.

La FGTB a également mis l'accent sur les fins de carrière harmonieuses. Ainsi, la FGTB est parvenue à prolonger les réglementations relatives au RCC (« *régime de chômage avec complément d'entreprise* ») et aux emplois de fin de carrière jusqu'à la mi-2023. Par le biais du cadre interprofessionnel d'accords de juin 2021, la FGTB a réduit l'âge d'accès aux emplois de fin de carrière à mi-temps avec allocation de 57 à 55 ans.



5.9. Maladies professionnelles et accidents de travail:

Le service d'études a continué à suivre les 3 comités de gestion de Fedris et plusieurs groupes de travail sur l'ensemble des questions soumises et, en particulier les questions suivantes.

5.9.1. Maladies professionnelles

Le Comité de gestion des maladies professionnelles de Fedris a lancé en janvier 2019 un projet pilote de prévention secondaire concernant un trajet d'accompagnement de travailleurs menacés ou atteints de burn out à un stade précoce (stade 1 ou 2). Ce projet pilote devait inclure de 300 à maximum 1000 personnes prises en charge, issues des secteurs des services financiers et des activités hospitalières. Ce projet s'articule avec d'autres projets de prévention élaborés au niveau du CNT et de l'INAMI. Il a été étendu à d'autres secteurs de soins (travailleurs de soins résidentiels pour personnes âgées, pour personnes avec un handicap, ambulanciers, etc.), qui se trouvaient en première ligne pendant la crise sanitaire, et vise désormais jusqu'à 2500 travailleurs.

La question s'est posée de savoir si la Covid-19 pouvait être considérée comme une maladie professionnelle. Dès le début de la pandémie, les malades du secteur des soins ont été couverts via le code 1.404.03 préexistant dans la liste, qui vise les maladies infectieuses. Par la suite, un nouveau code 1.404.04 a été créé par l'arrêté royal de pouvoirs spéciaux n° 39 du 26 juin 2020, permettant de couvrir le personnel des secteurs cruciaux et des services essentiels qui ont travaillé durant la période du 18 mars au 17 mai 2020 inclus. Finalement, un nouveau code 1.404.05 vise l'intervention de Fedris en cas de flambée, soit la situation où au moins cinq personnes ont contracté le coronavirus au cours d'une période de 14 jours dans le même espace de travail. À noter qu'une demande peut également avoir lieu via le système ouvert mais qu'il n'a donné lieu à aucune reconnaissance à ce jour. Une réflexion a été menée qui permet, dans certains cas, de reconnaître le coronavirus en tant qu'accident du travail. Une analyse sur le Covid long était prévue au cours du premier trimestre 2022.

Fedris a développé, depuis de nombreuses années, une classification en « *pathologies* » des maladies professionnelles, conçues comme des unités d'indemnisation. Cette pratique sans fondement légal entraîne de nombreux impacts négatifs pour les assurés sociaux, tant dans le régime des maladies professionnelles que dans d'autres régimes de sécurité sociale (vacances annuelles, pension), et sur le plan fiscal. À la demande de la FGTB, une proposition de Fedris a été débattue et un accord est intervenu pour modifier les pratiques.

Dans le cadre d'un groupe de travail de Fedris, la question du calcul de la rémunération de base pour les flexi-travailleurs, en particulier pour l'incapacité temporaire (ITT) de plus de 30 jours et l'incapacité permanente (IPT) s'est posée. C'est d'autant plus important que le champ des flexi-jobs a été étendu. Deux pistes de solutions alternatives ont été dégagées : la prise en compte exclusive de la rémunération moyenne de personnes de référence, par analogie avec la rémunération de base des intérimaires et la prise en compte du barème salarial fixé par les CCT sectorielles ou d'entreprise. Finalement, une solution de compromis combinant les deux approches a été approuvée.



5.9.2. Accidents de travail

En matière d'accidents de travail, les conditions du risque aggravé ont été revues en septembre 2020. En effet, les critères de sélection ont été assouplis :

- le critère de sélection basé sur le multiple de l'indice de risque par rapport au secteur passe de 3 à 2 ;
- le nombre de 200 entreprises sélectionnées sera augmenté du nombre d'entreprises rayées l'année précédente (quel qu'en soit le motif), ce qui porte le nombre à 217 pour la sélection 2021.

Parallèlement, deux nouveaux motifs de réclamation sont à présent possibles : soit l'entreprise a déjà pris suffisamment de mesures en matière de prévention des accidents du travail ces trois dernières années, soit le risque aggravé résulte d'un ou de plusieurs accidents sur lesquels la politique de prévention de l'entreprise ne peut avoir aucune influence car leur cause est externe à l'entreprise et qu'ils étaient de ce fait imprévisibles pour elle.

La loi de 71 sur les accidents de travail a également été revue afin de permettre à Fedris de percevoir la contribution forfaitaire au nom des instituts de prévention (Constructiv et Woodwize) qui seront chargés du suivi des entreprises sélectionnées et qui relèvent des commissions paritaires 124 et 126.

5.9.3. Affectation enveloppe bien-être

En exécution de l'accord 2021-2022, une série de mesures sont prévues pour la branche accidents du travail, parmi lesquelles la réduction de la cotisation de sécurité sociale pour les pensionnés. Celle-ci est une nouvelle fois réduite de 5,34 % à 4,45 % à partir du 1er juillet 2021. L'intention est de combler l'écart avec la cotisation AMI de 3,55 %. L'entrée en vigueur de cette mesure au 1er juillet 2021 induit de nombreuses difficultés pratiques (problèmes de Dmfa, et application informatique Fedris obsolète) pour l'exécution de la réduction de la cotisation de sécurité sociale des pensionnés, dont les prestations sont versées sur une base annuelle. À défaut de solution à court terme, le comité de gestion de Fedris a décidé que, dans ces cas particuliers, la réduction entrerait en vigueur le 1er janvier 2022. Cet aménagement a pour effet de dégager pour 2021 un budget de 112.000 euros qui a été mis à disposition en 2021 pour le soutien aux victimes des cas les plus graves avant consolidation.







6. Meilleure qualité de vie

6.1. Introduction générale

La politique suivie en Belgique sur ces aspects relatifs à la qualité de la vie des citoyen-ne-s au cours de cette période a été fortement marquée par 2 éléments importants : la politique de droite régressive menée par le gouvernement Michel – De Wever. Ce gouvernement a été aux commandes jusque fin 2019 pour être ensuite remplacé par un gouvernement en affaires courantes dont la politique a été quasi exclusivement guidée par la crise sanitaire de la Covid-19.

6.2. Services publics de qualité

Conformément à ses convictions et à ses résolutions, la FGTB fédérale a mené des actions pour défendre un modèle de société au sein de laquelle les services publics remplissent un rôle essentiel, e.a. en termes de cohésion sociale et d'inclusivité citoyenne. Dans notre société encore fortement marquée par les conséquences des politiques de libéralisation et d'attaque contre des services publics, cette approche implique une politique des consommateurs la plus ambitieuse possible. Dans ce cadre, la FGTB fédérale a défendu dans de nombreux avis au sein de différentes instances de concertation (e.a. CCE, CFDD et CNT), des lignes de conduite politique ambitieuses dans les domaines suivants :

- la mobilité et plus particulièrement pour les opérateurs publics que sont Infrabel et la SNCB (voir partie Mobilité, ci-après) ;
- le contrôle des prix tant pour les médicaments (via une procédure obligatoire de demande de hausse des prix) que pour les tarifs bancaires où la FGTB, avec les autres organisations de défense des consommateurs, a dénoncé l'opacité du secteur tout en demandant une adaptation régulière des tarifs des services bancaires liés à un compte bancaire ;
- le tarif social d'application dans différents secteurs (énergie, télécom, ...) : la FGTB demandant explicitement l'extension et l'attribution automatique de ces systèmes de défense des citoyen-ne-s les plus vulnérables de notre société. Vu la flambée des prix des carburants qui a frappé à partir du 2ème semestre 2021, la FGTB a porté cette revendication d'extension et d'automatisme des tarifs sociaux pour l'énergie et elle a été entendue par le gouvernement.

La FGTB a parallèlement défendu l'emploi dans les services publics en dénonçant l'évolution des agents entre 2018 et 2021. De fait, le nombre d'agents ne cesse de diminuer alors que la crise sanitaire et les catastrophes naturelles liées au dérèglement climatique n'ont fait que souligner l'importance pour notre pays de disposer de services publics de haute qualité pour tenter d'y répondre au mieux.

La FGTB a souligné l'importance d'une perception efficace des contributions fiscales et sociales dues et par conséquent l'importance de faire rentrer les recettes (emplois au ministère des Finances) et de respecter les règles (nécessité d'engager des inspecteurs sociaux, conciliateurs, ...) pour que le marché du travail soit respectueux du droit des travailleurs et travailleuses.

Travailler à la transition économique et énergétique dans le cadre d'une transition juste - There are no jobs on a dead planet !

Comme la période précédente, celle-ci a été marquée par la transition vers une économie durable avec les différents défis que cela sous-tend : le climat et son dérèglement, une politique énergétique décarbonisée, une mobilité plus douce, ...





La FGTB fédérale a donc continué à œuvrer dans l'objectif de la transition juste vers une économie décarbonisée et durable.

Cela s'est notamment concrétisé par :

- le soutien massif de notre organisation à la Coalition climat et aux différentes manifestations en faveur du climat qui ont rythmé cette période ;
- la participation annuelle à la COP pour le climat, tant pour influencer la position de la Belgique que pour peser au sein de la CES dans cette problématique.

Notre approche du débat sur le climat n'est pas que défensive. L'importance et l'urgence du défi mondial nous a permis de jouer pleinement la carte de l'État et de des investissements publics en matière d'isolation et d'économie énergétique, d'énergie renouvelable et de transports publics. Une politique climatique n'allant pas sans politique d'investissement. Et la transition juste (via une redistribution socialement responsable) et la nécessité d'investissements publics montrent combien le débat sur le climat ne doit pas être laissé aux initiatives citoyennes et aux experts climatiques, mais que la société civile et les syndicats aient aussi leur mot à dire.

6.3. Transition vers une économie durable

Cette revendication en faveur d'une transition juste a enregistré des avancées au cours de cette période :

- à l'échelle belge : reconnaissance de la nécessité de mettre en œuvre une conférence sur le sujet (avec un avis unanime dans ce sens remis au sein du CFDD) ;
- à l'échelle UE, via l'adoption du Green Deal et du Fit For '55. La FGTB au sein de la CES a suivi les travaux de mise en place de ces initiatives UE pour souligner l'importance de la place des travailleurs dans leur concrétisation. La transition écologique ne peut être un drame social mais bien une transition juste.

Cette transition a également marqué les travaux des plans de relance et de résilience qui ont accompagné la crise sanitaire et économique de la Covid-19. La FGTB a beaucoup travaillé pour analyser et influencer les propositions des acteurs politiques dans la concrétisation de ces Plans. Cela s'est notamment remarqué lors des travaux du CCE et du CFDD au cours desquels la FGTB a réussi à ce que ces plans contiennent des clauses sociales et environnementales à respecter lors de leur mise en place.

De même, au cours de cette période, la FGTB a participé aux nombreux travaux menés au sein des organes de concertation visant :

- à concrétiser et à suivre la mise en œuvre des ODD (Objectifs du développement durable) ;
- à accompagner et améliorer l'instrument de 'verdissement' de la consommation que veulent être les écochèques (passage à l'électronique) ;
- à favoriser l'émergence de l'économie circulaire en Belgique ;
- à aboutir à une définition de la 'finance verte'.

La politique en matière de transition a également été marquée au cours de cette période par les travaux sur le plan fédéral Énergie & Climat. Cela s'est concrétisé par la participation aux consultations sur ce projet de plan au sein des CCE & CFDD, par des échanges avec les SPF Mobilité & Environnement et par la participation à une audition au Parlement sur une proposition de loi climat.





6.4. Mobilité durable

Au cours de cette période, la FGTB fédérale a également continué à encourager une mobilité douce et durable.

Cela a été couronné de succès avec l'amélioration de la CCT 19 - CCT qui régit le niveau de l'intervention patronale obligatoire dans les abonnements de transports en commun pour les déplacements « domicile-lieu de travail ». Cette amélioration, obtenue dans le cadre de l'AIP 2019-2020, a été mise en œuvre à partir du 1er juillet 2019. En outre, à la suite de notre travail de conscientisation du monde politique sur le sujet, cette période a été marquée par la pérennisation du système du tiers-payant. Ce système prévoit que si l'employeur assure le remboursement de 80 % de l'abonnement de train, il peut signer une convention avec la SNCB par laquelle cette dernière s'engage à supporter les 20 % restant du prix de l'abonnement. En juillet 2021, le gouvernement a approuvé un AR modifiant 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. Cependant, à ce jour, même si le combat s'est fait largement en front commun syndical, l'intégration de l'intervention pour déplacements vélo dans la CCT 19 n'a pas encore réussi à passer les fourches caudines du banc patronal.

Au cours de cette période, la FGTB a fortement influencé la législation relative au budget mobilité. Après un avis unanime des interlocuteurs sociaux, ce projet avait fait l'objet d'une concrétisation fallacieuse par le gouvernement Michel-De Wever. En outre, ce gouvernement avait mis en place un autre système soi-disant pour remplacer les voitures de société : le Cash for Car qui, en réalité, n'était qu'un nouveau système de rémunération visant à ne pas contribuer au financement public (pas d'impôt intégral, ni de cotisations sociales). Lors de 2 auditions au Parlement, la FGTB dénonça cette situation de fait. Toutefois, avec le gouvernement Vivaldi, la FGTB parvint, informellement et formellement, à améliorer la législation existante sur le budget Mobilité, pour qu'elle corresponde davantage aux objectifs défendus unanimement par les interlocuteurs dans leur avis.

En outre, en association avec la CSC et des organisations environnementales, la FGTB introduit un recours contre le cash for car. Dans la Cour constitutionnelle. Ce recours fut couronné de succès : l'arrêt de la Cour annulant le régime de l'allocation mobilité, dite cash for car.

De même, au cours de cette période, la FGTB a participé aux nombreux travaux menés au sein des organes de concertation visant :

- l'amélioration de l'enquête triennale sur les déplacements domicile-lieu de travail ;
- à mener une réflexion sur l'avenir de la mobilité douce en Belgique (appel des interlocuteurs sociaux des 4 conseils consultatifs sur vision interfédérale de la mobilité Avis sur futurs contrats de gestion SNCB & Infrabel, avis sur vision rail à l'horizon 2040, accessibilité universelle et intégrale des gares et des trains, mise en place du Maas – càd Mobility As A Service, approche visant à prévoir une plateforme unique de réunissant différents types de transports – vélos, trottinettes, voitures partagées, bus, tram, train – afin de trouver le meilleur itinéraire, payer son trajet, valider son ticket ou débloquer un mode de transport partagé – en Belgique, ...).





6.5. Énergie

Durant ces 4 années, la FGTB a demandé sans cesse au Gouvernement qu'il définisse une Vision et un Pacte énergétique, en étroite relation avec les interlocuteurs sociaux dont la FGTB. La FGTB a répondu à la consultation des acteurs de l'énergie organisée par la ministre de l'Énergie en vue de définir une vision énergétique pour la Belgique. La FGTB y a rappelé avec force ses priorités : l'emploi convenable dans le secteur, une sécurité d'approvisionnement durable, le respect des engagements climatiques et une énergie abordable dans le cadre d'une transition juste.

La FGTB n'hésitant pas à dénoncer publiquement la politique énergétique du gouvernement Michel – dénonciation de la stratégie pro-FEB.

Ces revendications ont par ailleurs été défendues vigoureusement dans de nombreuses instances, que ce soit au Comité consultatif gaz et électricité (institué auprès de la CREG, le régulateur de l'énergie), au CFDD ou encore au CCE.

Dans le cadre du suivi de la politique énergétique en Belgique, la FGTB a été amenée à analyser et à suivre le projet de lancement du CRM (mécanisme de rémunération de capacités de production visant à suppléer la fourniture d'électricité en cas de sortie définitive du nucléaire.) Nous avons aussi suivi les discussions sur la législation relative à la sortie du nucléaire. Ce suivi a amené à de nombreux travaux en interne via des réunions de la Commission économie & énergie et par la création d'un GT Transition énergétique. Cela a également débouché sur de nombreux rapports, réunions en interne, communiqués de presse, ... À titre illustratif, la FGTB a amené les 2 autres organisations syndicales à se joindre à elle pour interpeller le Gouvernement, fin 2021, et revendiquer la création rapide d'une commission fédérale pour une transition juste dans le secteur de l'énergie. Il y fut souligné que le dialogue social doit être central dans les négociations sur un plan social, conformément à l'article 10 de la loi sur la sortie du nucléaire (2003).

Concernant le volet « prix pour les consommateurs résidentiels », la FGTB a œuvré au cours de cette période : au cours de la flambée des prix qui a frappé à partir du 2^{ème} semestre 2021, la FGTB a porté la revendication d'extension et d'automatisme de l'attribution des tarifs sociaux pour l'énergie et la chasse au « *contrats dormants* » ; et elle a été entendue par le gouvernement.

De même, la FGTB a rappelé qu'elle souhaitait :

- porter durablement à 6 % la TVA sur le gaz et l'électricité ;
- davantage de clarté et de transparence ;
- l'évaluation de la libéralisation du secteur de l'énergie ;
- organiser la lutte contre la précarité énergétique, notamment en assurant la tenue de formation donnée par la CREG pour les collaborateurs de la FGTB de première ligne.

En matière d'énergie, la FGTB a également participé à d'autres travaux au sein de la CREG pour émettre des avis sur le prix de l'énergie pour les industriels, les achats groupés, le monitoring des prix, la norme énergétique pour les consommateurs résidentiels et industriels.

En outre, au sein du CCE, des travaux importants ont été menés sur l'efficacité énergétique des bâtiments en collaboration avec les conseils économiques et sociaux régionaux.







7. Répartition équitable des revenus

Conformément aux résolutions de notre précédent Congrès, la FGTB a mené des actions pour « *Une fiscalité transparente et plus juste* ». Ce qui signifie que la FGTB a œuvré pour placer au cœur de l'agenda socio-politique (e.a. dans la campagne électorale) le débat sur une fiscalité plus équitable avec une plus grande transparence sur l'ensemble des revenus. Objectif : instaurer une taxation plus équitable de différents type de revenus et d'assurer un financement adéquat des services de l'État.

Toutefois, cette période a évidemment commencé par des années difficiles en matière de meilleure répartition des revenus avec le gouvernement Michel-De Wever.

La FGTB a œuvré à la dénonciation des mensonges de ce gouvernement (taxe carat, sous- financement taxshift & deal emploi, manque de moyens pour l'administration fiscale, le vote de mesures inadéquates telles que le cash for car (que la FGTB fera annuler via une procédure devant la Cour Constitutionnelle) et le budget mobilité (que la FGTB parviendra à améliorer après l'avoir critiqué, notamment lors d'auditions au Parlement). De même, cette période du gouvernement de la dit de la 'suédoise' fut fortement marqué par des discussions sur l'importance du financement de la sécurité sociale et sur les avantages extralégaux.

Au cours de la période électorale, la FGTB tentera de placer au cœur des discussions socio-économiques la question de la répartition des richesses, en se focalisant sur la nécessité de réformer la loi de '96 et une transparence fiscale sur l'ensemble des revenus. Nous avons soutenu explicitement une proposition de loi visant à supprimer le secret bancaire fiscal en Belgique.

Lors de la crise sanitaire, la FGTB a défendu et obtenu que les travailleurs touchés en plein fouet par cette crise en se retrouvant au chômage forcé puissent percevoir des allocations de chômage majorées. De fait, les allocations de chômage pour cause de Covid furent portées à 70 % au lieu de 60 %. Toutefois, contrairement à la décision prise par le Gouvernement Wilmès et son ministre des Finances, A. De Croo, en faveur des allocations de « *droits passerelle* » pour les indépendants, ces allocations de chômage majorées n'obtinrent pas un régime de taxation distincte, qui aurait pu alléger le poids de cette crise pour les travailleurs et travailleuses concernés.

La FGTB a largement dénoncé cette différence pour la taxation de 2 revenus de remplacement de même nature. Elle a d'ailleurs entrepris des recours juridiques (recours devant le Conseil d'État) pour tenter d'obtenir la réparation de cette discrimination manifeste.

Cette période a cependant été marquée par des avancées dans le domaine fiscal. Soulignons à titre d'exemples :

- Sous le gouvernement Michel, le deal emploi amenait une diminution de la taxation des revenus du travail via l'augmentation de la quotité exemptée et l'augmentation des frais professionnels forfaitaires. Toutefois, comme toutes les autres mesures d'ordre budgétaire prise par ce gouvernement, cela ne fut pas accompagné par des mesures assurant une meilleure contribution des autres revenus au financement publics.
- Dans l'accord gouvernemental Vivaldi, sous l'impulsion de la FGTB relayée par les partis socialistes, l'assouplissement du secret bancaire a été repris dans l'accord gouvernemental, ainsi que la (re)création d'une taxe sur les compte-titres. La FGTB continue toutefois a appuyé l'élargissement au maximum de ces mesures, de sorte qu'elle puisse réellement faire contribuer l'ensemble des revenus financiers.
- De même dans le dernier AIP (2021-2022), la FGTB a réussi à obtenir une augmentation du salaire minimum étalé sur une période de plusieurs années notamment via des coups de pouces des autorités publiques (adaptation des bonus à l'emploi social et fiscal).





Cette période sera marquée également par une série de scandales fiscaux découverts grâce aux révélations médiatiques (Pandora Papers, OpenLux, ...). Ces scandales n'ont fait que conforter la FGTB dans sa quête de justice fiscale à l'échelle nationale et internationale.

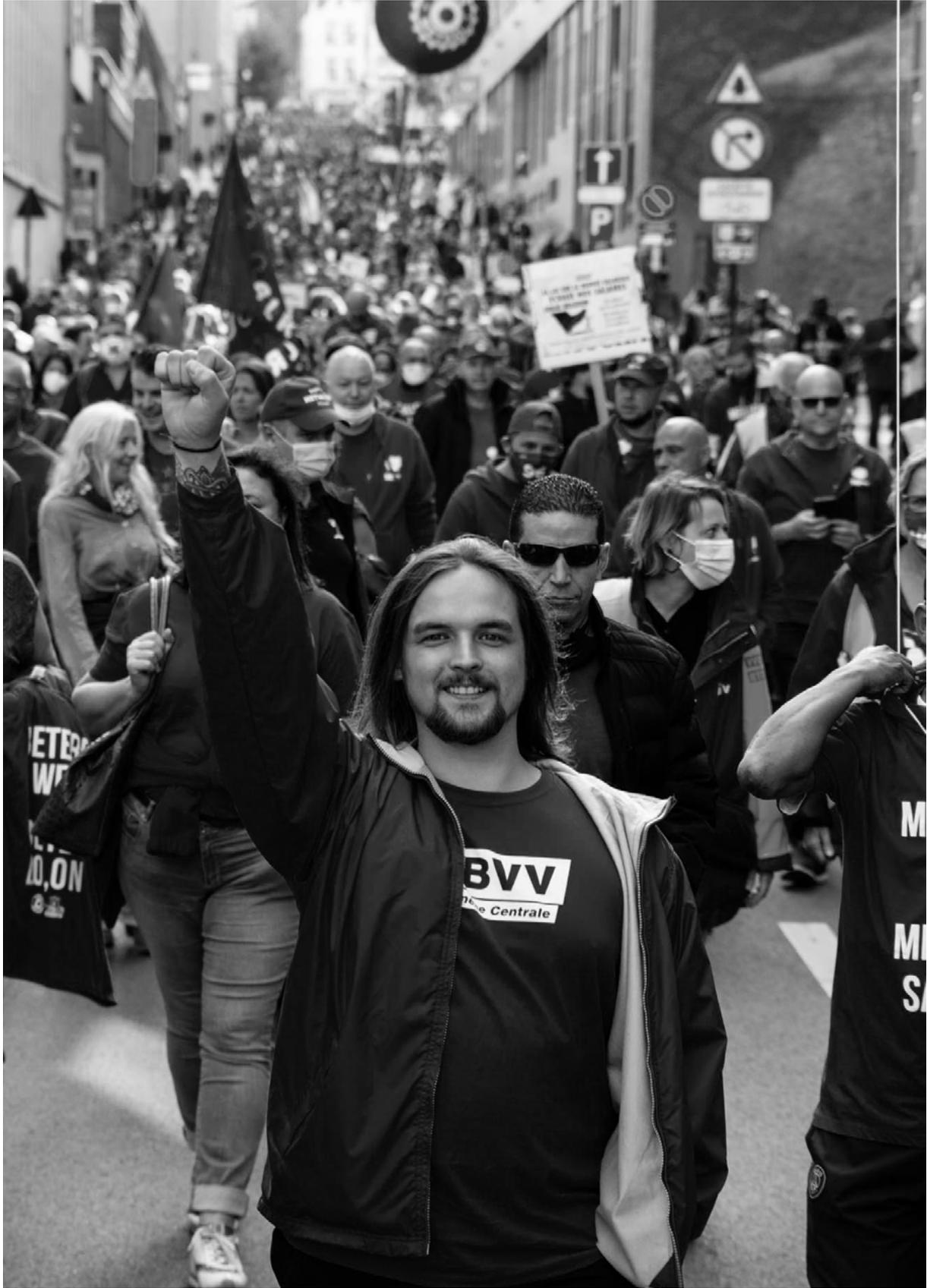
Des campagnes de sensibilisation ont vu le jour :

- pour la révision de la loi 96 (sur la norme salariale) et pour renforcer le pouvoir d'achat ;
- via les Réseaux justice fiscale (actions clos des millionnaires en janvier, Tax Justice Day, préparation memorandum pour élections, ...)
- en faveur de la transparence fiscale (communiqués de presse, vote au Parlement, ...)
- en appui aux campagnes de la CES et du TUAC visant une fiscalité internationale plus juste :
 - participation à la campagne et actions 'St-Nicolas' du CNCND sur fiscalité unitaire des multinationales, qui visaient une approche de taxation des multinationales de l'OCDE sur 2 piliers (répartition entre les pays des fruits de la taxation en fonction des ventes – pilier 1 – encadré par un taux minimum d'imposition au niveau mondial – pilier 2) ;
 - en soutien au TUAC, à l'interpellation en octobre 2020, du tout nouveau ministre des Finances pour qu'il défende lors des réunions au sein de l'UE la taxation des multinationales, via l'approche offensive des 2 piliers avec un taux minimum compris entre 20 et 25 % ;
 - au sein de la CES, la FGTB a continué à porter le message de l'importance de la coordination fiscale entre les États membres.

Au cours de cette période, la FGTB a également largement participé et/ou relayé des analyses sur la répartition équitable des richesses :

- au sein des CCE & CNT, un avis important a été rendu sur la taxation des revenus de remplacement à la suite du job deal ;
- au sein du Comité de gestion de l'ONSS, la FGTB a continué à dénoncer la prolifération des rémunérations alternatives et, en sa qualité de gestionnaire de la sécurité sociale, elle a tenté d'encadrer le développement anarchique des rémunérations sous la forme des 'options sur actions' et warrants, ce type de rémunérations coûtant des millions de contributions sociales. La FGTB et le reste du banc syndical furent pourtant confrontés à un refus catégorique et idéologique du banc patronal ;
- l'analyse de la BNB concernant le niveau des dépenses publiques en Belgique comparativement au niveau de ses 3 pays voisins et qui démontre que les autorités publiques dépensent moins en sécurité sociale et beaucoup... en faveur des entreprises et pour les compétences régionalisées ;
- la FGTB fut amenée à répondre à des demandes directes émanant du Parlement sur certaines questions de fiscales. Elle a donné un avis très favorable à une proposition de loi sur une taxation des plus-values en Belgique. De même, la FGTB apporta son soutien à une proposition de loi visant à instaurer une taxation à un taux distinct de 16,5 % des allocations de chômage corona perçue dans le cadre de la crise sanitaire.







8. Une concertation sociale, un syndicat et des libertés syndicales forts

8.1. Libertés syndicales

Les dernières années, la Commission a particulièrement travaillé sur les condamnations pénales infligées aux militants et responsables FGTB sur base de l'article 406 du Code pénal qui sanctionne les entraves méchantes à la circulation (cf. affaire Verlaeckt et affaire du Pont de Cheratte).

Outre une information régulière sur l'avancement des procédures et des discussions sur les perspectives juridiques (notamment l'approche droits humains développée en appel), plusieurs démarches ont été menées au niveau international.

Ainsi, l'actualisation annuelle depuis 2018 par le front commun syndical du Global rights index (CSI) a conduit à ce qu'en 2021, la Belgique soit classée dans la liste des pays où la situation s'est détériorée en 2021. 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* » en 2021 (ITUC 2021 Global Rights).

Dans la même ligne, dans le cadre de l'affaire Verlaeckt, la FGTB a, en FCS, questionné auprès de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, la conformité de la décision avec la convention 87 de l'OIT. Cette démarche a suscité une question directe de la Commission à la Belgique. La FGTB a ensuite actualisé avec les autres syndicats l'information à deux reprises sur base des décisions d'appel et d'instance dans l'affaire du Pont de Cheratte. Ces questions ont été examinées lors de la réunion de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations est prévue du 24 novembre au 11 décembre et ont donné lieu à une nouvelle question directe adressée aux autorités belges en février 2022.

À partir de fin 2019, dans la foulée de la condamnation de Bruno Verlaeckt, Président de la FGTB Anvers, une note stratégique a été discutée, élaborée et affinée pour déboucher en 2021 à un plan d'action en faveur des libertés syndicales s'articulant en 3 volets : campagne pour les libertés syndicales autour d'un front commun élargi ; formation des délégués et création d'outils de formation et information ; développement d'une stratégie juridico-politique en vue de stimuler des réformes législatives. Ce plan d'action est en cours de réalisation.

Sur le volet réforme, outre l'article 406 du code pénal, d'autres restrictions aux libertés syndicales sont discutées, à savoir : les sanctions administratives communales ; la protection des délégué.e.s (notamment un examen des problèmes rencontrés durant les élections sociales); les ordonnances unilatérales et l'impact des décisions du Comité européen des droits sociaux en matière de réclamations collectives contre la Belgique ; les stratégies patronales antigrevés (recours à des intérimaires, cadeaux, lock out, etc.).

Une attention particulière a été réservée aux développements en matière de service minimum, qu'il s'agisse du service garanti chemins de fer, de la loi sur la continuité du service pénitentiaire en cas de grève, ou du récent décret visant la continuité des services de De Lijn en cas de grève. En matière d'amendes administratives, la création d'un fond de soutien a été décidée.

À noter que dans le contexte Covid, la question s'est également posée du droit au retrait des chauffeurs de la STIB.

La réflexion sur les libertés syndicales est nourrie par les réunions mensuelles de la Commission libertés syndicales. La commission permet l'échange d'informations importantes sur les évolutions de la législation et de la jurisprudence tant au niveau national qu'international, et sur les actions.





8.2. Concertation sociale forte

Les résolutions de 2018 affirment que le modèle belge de concertation sociale est le modèle le plus approprié que nous continuons à mettre en avant. Il s'agit d'un moyen important pour assurer la solidarité entre les travailleurs.

8.2.1. Au niveau belge et interprofessionnel

Nos résolutions de 2018 sont les suivantes :

Nous demandons que le gouvernement mette en œuvre les accords interprofessionnels et que le Conseil national du travail soit revalorisé. Soumettre les projets/propositions de loi et les propositions d'AR pour avis et mettre en œuvre les accords au sein du CNT. Ceci s'applique également au Conseil supérieur PPT et au CCE.

Les gouvernements Michel puis Wilmès se caractérisaient tous les deux par un niveau peu élevé de concertation sociale. Les avis demandés allant à l'encontre des propositions sont restés lettre morte plus d'une fois. Le dossier des pensions en est un bon exemple. Employeurs et travailleurs, bien que n'étant pas sur la même longueur d'onde, ont toutefois formulé des propositions communes qui n'ont guère été prises en compte. Il n'est donc pas surprenant que ce dossier ait échoué.

Les cellules stratégiques organisaient aussi régulièrement des concertations officieuses au cours desquelles les organisations devaient prendre note de ce qui était présenté plutôt que d'apporter leur contribution.

Lorsque le gouvernement Vivaldi est entré en fonction, l'accord de coalition a accordé une place plus importante aux interlocuteurs sociaux. Cependant, pendant la période de la Covid-19, les arrêtés de pouvoirs spéciaux et la situation d'urgence ont été mis à profit pour prendre rapidement des mesures sans demander l'avis, par exemple, du CR de l'ONEM.

Nous avons également dû constater avec regret que des décisions ayant un impact sur le monde du travail ont été prises, au sein du GEES puis du GEMS, sans aucune consultation des interlocuteurs sociaux. En fait, ils ont demandé à plusieurs reprises d'être impliqués.

À partir de 2021 cependant, les demandes d'avis sont plus nombreuses, tant au sein du CNT, du CCE, du Conseil supérieur PPT qu'au sein des comités de gestion. Le gouvernement demande également aux interlocuteurs sociaux du GIO de formuler des propositions. N'oublions pas que les délais pour formuler des avis sont extrêmement courts, ce qui rend la consultation difficile.

La crise sanitaire, durant laquelle de nombreux avis ont été nécessaires, ne laisse pas de place à de longues concertations et constitue dès lors une circonstance atténuante. En effet, il convient d'agir rapidement.

Le gouvernement De Croo a également lancé une conférence annuelle sur l'emploi. La première était consacrée à la fin de carrière. Compte tenu de la rapidité avec laquelle il a fallu l'organiser, le nombre de propositions qui en sont ressorties est particulièrement maigre.



Le Groupe des Dix

Période précédant la crise sanitaire

Les négociations relatives à un AIP 2019-2020 ont été extrêmement difficiles. Les employeurs avaient constamment reporté le dossier liaison au bien-être afin de pouvoir le faire coïncider avec les négociations de l'AIP. Ils sont parvenus à un texte de projet d'accord, mais la FGTB n'a pas pu l'accepter car l'augmentation des revenus minimum et la marge salariale étaient trop faibles. Le Comité fédéral a estimé que le projet ne répondait pas suffisamment aux revendications légitimes des travailleurs visant à obtenir plus de pouvoir d'achat et de meilleures conditions de travail, et ce en particulier pour les travailleurs aux revenus les plus faibles. La FGTB exige que le gouvernement et le parlement continuent à travailler sur des mesures socialement justes, concernant tant les allocations sociales que les emplois de fin de carrière.

Période de crise sanitaire

La période Covid (2020-2021) a été caractérisée par de multiples concertations du G10 nécessaires pour l'organisation du travail pendant les confinements et le respect des mesures sanitaires. Ainsi, des déclarations ont été faites sur le respect des mesures, le respect du Guide générique, la préparation d'un plan d'action pour la période post-Covid et les mesures de relance, le report des élections sociales, l'appel au télétravail, la vaccination et la 3e dose, l'application des mesures.

En avril 2020, un accord a été conclu sur un nouveau certificat médical, l'harmonisation de l'indemnité d'incapacité primaire par rapport aux indemnités de CT force majeure « corona » et l'obligation pour l'employeur de déclarer le début du CT force majeure « corona ». La FGTB en a été le moteur. Il y a eu des abus sur le terrain : des employeurs ont introduit le CT pour force majeure « corona » tout en faisant travailler leurs travailleurs. Les accords de mai et juin 2020 ont prolongé les mesures (CT pour force majeure « corona », gel de la dégressivité, profession à titre complémentaire, congé parental corona, cumul des salaires et des allocations dans les secteurs vitaux).

L'Accord cadre 2021-2022 en remplacement de l'AIP

Les négociations ont traîné en longueur en raison du rapport du CCE sur la marge salariale qui s'est fait attendre et l'attitude des employeurs. Pour finir, aucun accord n'a été trouvé sur la marge et un accord social n'a vu le jour qu'en juin 2021, approuvé de justesse par la FGTB. La FGTB continue de lutter pour une nouvelle augmentation des salaires minimum et pour une adaptation de la loi sur la marge salariale.

Le Conseil national du travail

Période précédant la Covid (2018-2019)

Cette période est caractérisée par divers accords importants :

- Accord sur les contrats journaliers : les discussions initiées en 2017 au sein du Conseil national du travail concernant l'abus des contrats de travail intérimaire journaliers successifs ont abouti à un accord en 2018. En 2021, de nouvelles discussions ont été entamées. Elles devraient mener à des sanctions contre les employeurs utilisant ces contrats de façon excessive. En effet, l'évaluation de l'accord de 2018 a révélé des progrès insuffisants.





- Accord en février 2018 sur un budget résiduel de 1,6 million de la liaison au bien-être 2017-2018 pour 3 mesures :
 - la modernisation de la définition d'un enfant handicapé pour le droit au crédit-temps et au congé parental ;
 - la suppression de la discrimination fondée sur l'âge dans le cadre du congé thématique 50+ ;
 - l'augmentation de l'allocation nette pour les parents isolés pour dépasser le seuil de pauvreté.

Il s'agit d'améliorations importantes qui permettent d'éliminer les discriminations et de lutter contre la pauvreté.

- Accord sur les restructurations, soulignant l'implication des sous-traitants dans la procédure d'information et de consultation. À notre grand regret, cet accord n'est resté qu'au stade de recommandation aux secteurs ;
- Enveloppe bien-être 2019-2020 : le Gouvernement n'ayant pas laissé le temps au Bureau fédéral du Plan de calculer les enveloppes et les employeurs n'ayant montré aucune volonté d'entamer la discussion, la première réunion n'a eu lieu que le 24 octobre 2018. Les difficultés connues pour conclure la concertation sur la liaison au bien-être en septembre se sont également confirmées en 2018 malgré les appels répétés de nos représentants au sein du CNT visant à entamer les discussions. L'accord qui a été conclu faisait partie de l'AIP. Il a entraîné l'élaboration d'un texte qui n'a été finalisé qu'en juin 2019. La FGTB n'a pas pu donner son accord à cet égard.

Malheureusement, le gouvernement suédois et ensuite le gouvernement Wilmès n'ont souvent pas pris en compte les avis et les accords exprimés au sein du CNT. Ils ont plus d'une fois ignoré les avis du CNT.

La généralisation de l'exonération des cotisations sociales sur les indemnités de la CCT 104 en est un exemple. Malgré un avis négatif unanime, le gouvernement a persisté.

En novembre 2018, les employeurs se sont retirés, au sein du CNT, de la concertation relative au travail pénible dans le cadre des pensions. Le cadre que le ministre Bacquelaine avait élaboré comportait trop de lacunes pour pouvoir aboutir à un accord. Là encore, l'attitude obstinée du gouvernement et son mépris de la concertation sociale ont contribué à l'échec des négociations. Cette décision a été prise au grand mécontentement des syndicats.

La période Covid (2020-2021)

Durant cette période difficile, le Conseil national du travail a montré que la concertation sociale avait un rôle important à jouer en temps de crise afin de veiller à ce que les mesures d'urgence soient applicables dans les entreprises et que les droits des travailleurs soient préservés.

Au sein du CNT, pas moins de 20 avis liés à la Covid ont été formulés et 6 CCT ont été conclues, allant notamment du chômage économique au télétravail en passant par le congé de vaccination.

La FGTB en a assumé l'entière responsabilité et a fait passer les droits des travailleurs en premier. Par exemple, elle a joué un rôle de pionnier concernant l'avis sur l'obligation des employeurs de signaler l'introduction du CT pour force majeure corona afin d'éviter de payer des salaires garantis en cas de maladie, mais également dans l'assimilation des jours de CT pour force majeure corona pour le pécule de vacances.

Le Conseil central de l'économie (CCE)

L'activité du CCE au cours de cette période a également bien évidemment été marquée par l'« avant » et le « pendant » Covid-19.





Avant la pandémie, le CCE a œuvré comme à son habitude sur les sujets socio-économique important. Son activité la plus remarquée est la publication de son rapport bisannuel sur la norme salariale, qui donne le 'LA' pour les négociations de l'Accord Interprofessionnel (AIP).

Toutefois, son activité ne peut, ni ne doit être réduite à ce rapport. Le CCE, tant dans ses commissions propres que dans les sous-commissions mixtes avec le CNT et dans ses commissions consultatives spéciales sectorielles et spécifiques (Consommation et Concurrence) se penche - d'initiative ou à la demande du monde politique - sur tous les aspects importants de la vie socio-économique de la Belgique, avec des approches nationales et européennes, voire internationales.

La FGTB fédérale y joue un rôle moteur tant dans les organes politiques (AG, Bureau et Vice-présidents) que dans les commissions 'techniques'.

De fait, l'ambition du CCE est d'être reconnu par les gouvernements et les responsables politiques ainsi que par les médias, et le monde du travail et de l'entreprise comme une institution indispensable à la gestion des changements requis dans l'économie et dans la société belge.

Par conséquent, la FGTB participe très activement aux travaux du CCE pour que ses idées et vues socio-économiques soient reprises dans les avis émis.

Pourtant, cette période 2018-2022, a été marquée pour le CCE par une rupture de dialogue importante de la part du monde politique. De fait, à l'entrée dans la crise Covid et au plus fort de cette crise, le gouvernement Wilmès a dévolu le champ de compétences du CCE à une nouvelle institution ad hoc créée auprès de la BNB: le ERMG (Economic Risk Management Group). Si les interlocuteurs sociaux étaient membres de cette nouvelle institution, les méthodes de travail y étaient finalement différentes et la FGTB a dû insister à plusieurs reprises pour que l'esprit et les règles de la concertation sociale imprègnent également le travail de cette institution.

À la fin de la période et à la sortie de cette crise pandémique, le CCE a retrouvé un mode fonctionnement quasi normal.

Au cours de cette période, le CCE a, avec le CNT et le CFDD, largement contribué à éclairer les autorités publiques sur les plans de sorties de crise (avis sur les projets de Plan pour la Reprise et la Résilience).

Soulignons aussi que cette période 2018-2022 a été marquée, pour le CCE, par un changement de présidence : Robert Tollet a effectivement été remplacé par Benoît Bayenet.

8.2.2. Concertation sectorielle

Nos résolutions de 2018 sont les suivantes :

- le gouvernement doit veiller au bon fonctionnement de la concertation paritaire ;
- le nombre de médiateurs sociaux doit augmenter (min. 20) ;
- la réforme du paysage paritaire provient de la concertation sociale ;
- nombre maximum d'organisations patronales dans une CP (par ex. 5) ;
- il devrait être légalement possible de créer un fonds commun de sécurité d'existence.

Le gouvernement doit assurer le bon fonctionnement de la concertation paritaire

Les gouvernements Michel et Wilmès ont été plus attentifs aux demandes des employeurs concernant l'introduction de régimes flexibles qui, dans la mesure du possible, mettraient de côté la concertation sociale au niveau sectoriel et de l'entreprise et s'appuieraient sur des accords bilatéraux entre employeur et travailleurs. En tant que syndicat, nous devons toujours mener un vrai combat pour accorder un rôle à la concertation sociale.





Durant la crise sanitaire également, les heures supplémentaires volontaires et des mesures flexibles ont été introduites sans que la concertation sociale ne puisse jouer un rôle dans les secteurs, alors que ces mesures visaient certains secteurs essentiels !

Afin d'offrir une compensation aux travailleurs les plus durement touchés, le gouvernement a prévu une prime en 2021. Grâce à l'insistance de la FGTB, les secteurs ont pu jouer un rôle dans son attribution.

Le refus des employeurs de conclure un accord sur les mesures urgentes liées à Omicron, dans lequel un rôle crucial serait accordé aux secteurs, constitue un dernier exploit.

La réforme du paysage paritaire

Le gouvernement Michel en avait fait son cheval de bataille dans son accord de gouvernement. Des initiatives sont prises régulièrement.

Début janvier 2018, le SPF ETCS a invité les présidents de CP à compétence limitée à formuler un avis sur une éventuelle dissolution et adhésion à une CP spécifique, soit la CP 100.

Par ailleurs, la Loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi précise les répercussions sur les CCT en cas de passage d'une commission paritaire à une autre.

La nouvelle (sous-)commission paritaire compétente est tenue d'organiser l'application des conventions conclues en son sein dans les entreprises concernées par le transfert (dans une CCT spécifique ou en concluant des CCT ayant le même objet) avant le 1er janvier 2023. Il convient d'évaluer l'article modifié au plus tard avant le 1er janvier 2021. Le délai en question ne peut être considéré autrement que comme une manière de faire pression sur les interlocuteurs sociaux afin qu'ils travaillent à l'harmonisation des commissions paritaires et, dans le même temps, de ménager les extrêmes au sein du Gouvernement.

Lors d'une évaluation en 2018, trois CP n'ont pas été constituées (102.10, 334, 335).

La CP 335, après un long calvaire, a été constituée et établie en 2021.

Le 13 juillet 2021, le CNT s'est exprimé sur l'évaluation demandée des modifications apportées, par la loi du 15 janvier 2018, à l'article 27 de la loi de 1968. Les deux bancs se sont accordés sur la suppression de la date butoir du 1er janvier 2023 et sur l'importance de préserver l'extension du champ d'application matériel à la création et à la dissolution d'une (sous-)commission. Il a été proposé de reprendre le texte initial de l'article 27 (version de 1968) et d'étendre ainsi le champ d'application matériel, sans préciser le champ d'application humain.

Bien que la FGTB n'ait pas suivi cette démarche de bon cœur, un accord unanime sur la loi de 1968 a été préféré afin d'éviter que la décision ne soit laissée au Parlement.

La création d'un Fonds commun de Sécurité d'existence

Le ministère du Travail planche actuellement sur des textes de loi relatifs à cette possibilité.

8.2.3. Au niveau de l'entreprise

Nos résolutions sont les suivantes :

- respecter la représentation des travailleurs ;
- sanctionner efficacement les infractions par rapport à la législation relative à l'information et à la consultation. Renforcement des services d'inspection ;
- abaisser les seuils du CPPT et du CE ;
- droit de réintégration effective des représentants licenciés ;





- organe de consultation distinct pour l'entreprise principale et l'entreprise économiquement dépendante ;
- pour les groupes d'entreprises, un organe de consultation distinct compétent pour tous les composants ;
- pouvoir faire appel à des experts externes ;
- développer les possibilités de formation syndicale.

Il s'avère de plus en plus possible de convenir de dispositions en DS sans l'accord de tous les syndicats qui y sont représentés. Ce mouvement avait déjà commencé sous le gouvernement Michel et s'est poursuivi après 2018.

La loi-programme du 25 décembre 2017 a élargi les possibilités d'introduire le travail de nuit et du dimanche pour les entreprises de l'e-commerce. Cette possibilité est devenue permanente. L'introduction de mesures aussi fondamentales (réglementation du travail de nuit) peut désormais intervenir par le biais d'un accord avec un seul des syndicats présent dans l'entreprise.

La concertation au niveau des entreprises connaît les mêmes difficultés qu'au niveau sectoriel. La concertation sociale est toujours mise de côté lors de l'introduction de mesures de flexibilité adaptées aux besoins de l'employeur. C'est également le cas pour les mesures exceptionnelles (heures supplémentaires volontaires, mise à disposition, etc.).

La période de crise sanitaire et les confinements ont également eu un impact sérieux sur la concertation sociale qui a dû se tenir par le biais de moyens électroniques. Le contact avec le lieu de travail a souffert également.

8.3. Un syndicat fort

8.3.1. Évolution des membres

Le nombre de membres est en baisse depuis 2015. En 2020, cependant, on observe un retournement de situation : on constate une légère augmentation du nombre de chômeurs complets bénéficiaires d'allocations et une augmentation beaucoup plus importante du nombre de membres.

En 2020, nous avons gagné des membres (+3,8 %) grâce au chômage temporaire pour force majeure corona, ce qui nous ramène approximativement au niveau de 2015. L'augmentation est visible dans toutes les catégories d'âge, et également chez les jeunes (moins de 25 ans). Il s'agit de la première augmentation dans ce groupe depuis 2011.

Le nombre de membres âgés de plus de 65 ans continue également d'augmenter progressivement; ils représentent désormais près de 20 % de nos membres. Pour la première fois depuis des années, le nombre de dossiers de chômage complet a également légèrement augmenté. En 2021, le nombre global de membres a augmenté de 2000 unités par rapport à 2020.

8.3.2. Élections sociales

Les élections sociales prévues en mai 2020 ont été reportées à novembre 2020 en raison de la pandémie, qui a affecté non seulement la date mais également l'organisation (vote par courrier ou par voie électronique, retard à la poste, etc.).

Pour la FGTB, toute la procédure de préparation a été effectuée, pour la première fois, par voie électronique.



Comme auparavant, le service d'étude a soutenu les centrales et les régions au moyen de brochures, d'un calendrier, d'une application et de formations. Le service IT, en collaboration avec le service d'étude, a également servi d'intermédiaire pour les données qui arrivaient par le biais de l'application du SPF ETCS. Il s'est souvent avéré laborieux de transmettre les données aux bons interlocuteurs.

Constatations :

- Les circonstances étaient exceptionnelles (beaucoup de chômage temporaire, télétravail obligatoire et davantage de votes électroniques et de votes à distance), mais n'ont pas occasionné de grands changements dans les résultats, sauf à Bruxelles ;
- Dans de nombreuses entreprises où des élections sociales pourraient avoir lieu, elles ne sont pas organisées, faute de candidats. De plus, le nombre d'entreprises dans ce cas est en augmentation. Pour les élections du CPPT, cela concerne désormais près d'un quart des entreprises. Pour le conseil d'entreprise, près d'un cinquième des entreprises ne trouvent pas de candidat ;
- Si l'on ajoute les entreprises où un seul candidat a été élu et où, par conséquent, aucun organe de concertation n'a été mis en place, 29,2 % des procédures pour le comité et 21,8 % des procédures pour le conseil d'entreprise n'ont pas conduit à la mise en place d'un organe de concertation ;
- Il est à noter que certaines catégories de travailleurs ont moins participé aux élections que lors des éditions précédentes. La diminution de la participation des jeunes et des ouvriers est particulièrement frappante. En revanche, la participation des cadres était plus élevée ;
- On note peu de différence entre les résultats pour le CE et ceux pour le CPPT ;
- La FGTB n'a pas gagné mais n'a pas perdu non plus. Le résultat des élections a plutôt été un statu quo. La CSC reste le plus grand syndicat, mais comme elle a également perdu légèrement, la position de la FGTB par rapport à la CSC a été maintenue. La CGSLB a enregistré un léger gain et a légèrement amélioré sa position, mais reste toujours le plus petit syndicat ;
- Le résultat global cache des différences considérables entre les résultats dans les différentes régions et entre les secteurs marchand et du non-marchand. Traditionnellement, la CSC obtient de meilleurs résultats en Flandre et dans le secteur du non-marchand, et cette tendance s'est confirmée lors de ces élections ;
- Il y a une différence entre les votes et les sièges. Ceci est une conséquence de la manière dont la législation répartit les sièges entre les syndicats, qui profite généralement au plus grand syndicat ;
- En ce qui concerne la répartition hommes/femmes, la FGTB n'a pas fait mieux. Bien que les listes aient compté davantage de femmes, le nombre de femmes élues n'a pas beaucoup augmenté. En pourcentage, la CSC compte plus de femmes élues. Il en va de même pour la CGSLB depuis 2020 ;
- Le SPF ETCS ne dispose d'aucune donnée sur l'utilisation du vote électronique et du vote à distance, et la participation des travailleurs intérimaires aux élections sociales n'a pas été enregistrée dans l'application web ;

8.3.3. Adaptation de nos structures, notamment la représentation proportionnelle H/F

À l'occasion d'une action précédant le congrès de la FGTB de 2018, la sonnette d'alarme s'est déclenchée car l'obligation statutaire n'était pas respectée : il manquait 73 femmes pour atteindre le minimum de 1/3 de mandats féminins. Après ce congrès, il a été décidé de faire mieux en vue du congrès 2022.





Nous avons pris très au sérieux la tâche consistant à aborder le « *gendermainstreaming* » de manière transversale mais également à adopter des positions plus fortes et à formuler des propositions concrètes pour lutter contre la discrimination et le traitement inégal des femmes. Fini les actions ludiques, il était grand temps d'adopter une approche ciblée.

8.4. Les femmes dans les instances de la FGTB

8.4.1. Le Bureau fédéral des femmes

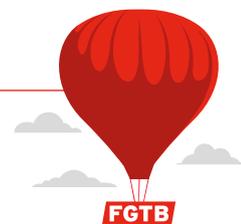
Le Bureau fédéral des femmes (BFF) est composé de représentantes des centrales et des interrégionales sous la direction des responsables politiques : le président et la Secrétaire générale. Le BFF se réunit 10 fois par an et est présidé par l'une des trois présidentes interrégionales des bureaux des femmes (FGTB Bruxelles, le Bureau wallon des femmes et la Commission « genre » flamande).

Nous avons constaté que tous les mandats ne sont pas occupés, que le taux de participation aux réunions n'est pas toujours très élevé et que l'apport des interrégionales est très variable.

Depuis le Congrès de la FGTB de 2018, le Bureau fédéral des femmes applique un plan d'action sur l'égalité des sexes bisannuel (septembre 2018 - juillet 2020 et septembre 2020 - juillet 2022) qui est abordé au sein de la Commission de suivi de l'égalité hommes-femmes et transmis au Bureau fédéral. Ce plan comprend :

- La politique en matière de « *gendermainstreaming* » : les décisions des instances de la FGTB doivent tenir compte de l'impact sur le genre, si nécessaire sur la base d'une analyse de genre détaillée :
 - rester vigilants et réagir contre les mesures politiques misogynes des gouvernements et l'évolution des mentalités dans la société sur ces sujets ;
 - suivre la mise en œuvre de la motion d'actualité « femmes » et des points des résolutions du congrès traitant notamment de l'égalité hommes-femmes.
- Formations : accroître la sensibilisation des hommes et des femmes aux questions de genre.
- Politique de réseau : donner plus de visibilité aux actions et réussites en intégrant le « *gendermainstreaming* ».
- Améliorer la représentation des femmes au sein de la FGTB par le biais d'élections sociales :
 - préparation et analyse des élections sociales 2020 ;
 - lutte contre le sexisme en interne.
- Représentation des femmes dans les instances et sections de la FGTB :
 - éliminer le plafond de verre au sein de la FGTB et de ses centrales ;
 - améliorer la représentation des femmes au sein des instances et des composantes de notre organisation ;
 - accorder une attention particulière aux jeunes femmes.

La période 2018-2021 a été principalement caractérisée par un certain nombre d'événements radicaux : la formation du gouvernement De Croo, la pandémie de la Covid-19, la montée de l'extrême droite et les violences faites aux femmes.





Le gouvernement et la politique

Bien que le gouvernement De Croo soit composé de façon paritaire pour la première fois dans l'histoire de la Belgique, le noyau dur reste un club d'hommes et les questions liées au genre sont confiées à une secrétaire d'État et non à un.e ministre.

Nous lisons dans la note d'information que ce gouvernement s'engage à lutter contre toutes les formes de discrimination, y compris celles à l'encontre des femmes, mais de nombreux points restent vagues ou largement insuffisants en termes de contenu. Il suffit de penser au financement des soins et à la revalorisation des métiers essentiels, à l'accès aux soins et aux autres services publics, aux pensions (l'âge de la pension reste à 67 ans, la retraite anticipée n'est possible qu'après 42 ans de carrière, la pénibilité des métiers n'est pas prise en compte, etc.), à l'absence de critères de genre dans l'analyse d'impact sur la réglementation (AIR) obligatoire pour toute nouvelle législation, à l'absence d'assouplissement de la loi sur l'avortement, au renforcement des stéréotypes de genre par le biais de l'intelligence artificielle, à la sous-représentation des filles et des femmes dans les domaines des STEM et des TIC, au travail à temps partiel involontaire, à l'équilibre inégal entre vie professionnelle et vie privée, à l'écart salarial entre les hommes et les femmes qui diminue à peine, au plancher collant et aux secteurs et professions féminins sous-évalués, à l'approche insuffisante de la violence envers les filles et les femmes, etc.

Nous avons fait des progrès sur un certain nombre de points.

Une résolution de la FGTB est finalement entrée en vigueur. Le 4 juin 2020, le Parlement a approuvé une proposition de loi garantissant le droit à un congé de maternité de quinze semaines en cas de chômage temporaire, de maladie ou d'écartement du travail. Nos efforts ont porté leurs fruits. Par conséquent, chaque mère a droit à un congé de maternité de 15 semaines, quelle que soit la situation.

Notre demande d'extension du congé de maternité a également été partiellement accordée. Le congé de naissance sera prolongé progressivement. En tant que père ou coparent, vous avez désormais droit à un congé de naissance de 15 jours si votre enfant est né le 1er janvier 2021 ou après cette date et de 20 jours à partir du 1er janvier 2023. Comme tous les pères ne prennent pas (tous) ces jours, nous regrettons quand même qu'il ne soit pas obligatoire de les prendre. Dans le même temps, les organisations de femmes et de familles demandent que cette période soit prolongée afin que les pères soient davantage impliqués dans la famille dès le départ, dans les soins aux enfants et dans la répartition des tâches ménagères.

Post-Covid : la crise doit être abordée dans une perspective de genre

Nous ne sommes pas encore sortis de la pandémie, mais à l'été 2020, il apparaissait déjà que toute une série de professions étaient considérées comme essentielles dans la lutte contre le coronavirus. Nombre d'entre elles, en particulier les femmes, se trouvaient en « première ligne » : infirmières et soignantes, aides familiales, travailleuses titres-services, personnel de magasin et d'entretien, accueillantes d'enfants, réceptionnistes, travailleuses dans les laveries, les services publics, le secteur du transport et de la logistique, etc.

Cette crise a montré que les femmes sont majoritaires dans les emplois de « première ligne ». Leurs professions sont généralement sous-évaluées et, lorsqu'elles rentrent chez elles, ces femmes doivent à nouveau assumer des tâches considérables.

Il n'existe aucun lien entre l'utilité sociale d'une profession d'une part et le niveau de rémunération et de reconnaissance sociale d'autre part. Une fois encore, il a été démontré qu'il existe un écart important entre la valeur matérielle et symbolique attribuée aux professions « typiquement féminines » et aux professions « typiquement masculines ». Les professions dites « féminines » sont systématiquement sous-évaluées.





Nos revendications étaient donc nombreuses :

- Nous demandons un renforcement du « gendemainstreaming » dans les politiques d'emploi et de formation, sachant que 80 % des travailleurs en première ligne de la crise sanitaire sont des femmes et qu'elles risquent plus que jamais de subir le prix d'une récession et les revers sociaux qu'elle entraîne.
- Nous demandons l'application transparente d'une budgétisation sensible au genre: lors de l'allocation des budgets/fonds, nous demandons un impact des dépenses sur le genre.
- Nous demandons qu'une attention particulière soit accordée à la situation des familles monoparentales.
- La discrimination et la violence à l'égard des femmes doivent être combattues en permanence.
- Nous exigeons la revalorisation des professions « essentielles » par des salaires plus élevés, des conditions de travail acceptables et des carrières viables. Cela s'applique non seulement aux soignants et aux infirmiers, mais également aux aides ménagères, au personnel de nettoyage, aux travailleuses de la production et du commerce alimentaire, aux blanchisseries, au transport et à la logistique, etc.
- Nous vous rappelons notre campagne FF14 : 14 euros/heure ou 2.300 euros bruts par mois est un minimum absolu.
- À travail égal, salaire égal ! Plus de transparence dans les salaires et une véritable approche de l'écart salarial H/F.
- Nous exigeons davantage d'investissements dans des services publics de qualité et accessibles afin de parvenir à une société plus égalitaire. La statutarisation doit être renforcée plutôt qu'affaiblie.
- Pour parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, nous insistons sur l'obligation et l'extension du congé de naissance et sur l'augmentation des allocations du repos de maternité et du congé parental.
- Pour faire face à la crise post-Covid, il convient également de tenir compte de la préservation des emplois de qualité dans les secteurs féminins. Le fossé numérique mérite une attention particulière.
- Nous demandons l'assimilation des congés pour cette période, afin d'éviter une précarité accrue dans le calcul du pécule de vacances et d'empêcher que les inégalités salariales ne se creusent encore plus.
- Nous voulons revoir les conditions de fin de carrière (allègement du travail et meilleure rémunération).
- Nous devons envisager des mesures sectorielles concernant la réduction du temps de travail.
- Le temps est venu de mettre en œuvre notre demande d'une RCTT pour favoriser le maintien de l'emploi, pour le bien-être au travail et pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Non aux violences faites aux femmes, stop au sexisme !

La violence et le sexisme sont encore monnaie courante dans notre société et en interne.

- Pendant la pandémie et les confinements, la violence contre les femmes n'a fait qu'augmenter ;
- Les exemples de comportements sexuellement abusifs font désormais partie du quotidien des médias ;
- Le sexisme dû aux stéréotypes et aux comportements paternalistes empêche encore de nombreuses femmes de progresser dans leur carrière.





En 2019, le FFC a organisé plusieurs formations sur la manière de lutter contre le sexisme au travail. Les résultats ont été publiés dans le magazine Syndicats.

Toutefois, l'appel pour une approche plus concrète de cette problématique s'est fait entendre de plus en plus. A l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes en novembre 2021, les membres du BF ont reçu une présentation contenant des chiffres et des faits sur la violence et le sexisme, et la demande du BFF de s'impliquer dans la lutte commune contre la violence et le sexisme. Lors du congrès de 2022, nous espérons faire adopter un code de conduite de la FGTB, similaire aux codes de conduite de la CES et de l'IFSI. Un violentomètre indiquant quels actes relèvent d'un environnement de travail sûr et quels actes sont abusifs, ainsi qu'un point contact peuvent s'avérer utiles. Bien entendu, il faut organiser les formations nécessaires pour que chacun prenne conscience de la problématique, apprenne à éviter ce type de comportement et à le combattre afin de parvenir à un changement complet de mentalité. Il s'agit d'un travail de longue haleine, mais il est nécessaire dans notre lutte pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

C'est pourquoi nous nous efforçons également d'accélérer la ratification de la Convention OIT n° 190 sur la violence et le harcèlement sexistes au travail par les différents pouvoirs publics belges afin que ses recommandations puissent être intégrées dans notre législation nationale et régionale.

8.4.2. La Commission de suivi (instance pour le suivi, l'évaluation et le contrôle de l'égalité homme/femme)

Cette instance statutaire, composée de membres des bureaux fédéraux sous la responsabilité du secrétariat fédéral, s'est réunie suffisamment au cours de la période 2018-2021.

Mais cela n'a pas empêché la poursuite des travaux en interne :

- la collecte de données quantitatives et qualitatives sur la représentation des femmes dans les instances et composantes de la FGTB reste malheureusement une quête difficile ;
- la collecte auprès des centrales du nombre de candidats et d'élus, répartis selon le nombre d'hommes et de femmes, pour les élections sociales de 2020 n'a pas encore abouti, malgré plusieurs relances ;
- la Commission de suivi a également exprimé son soutien pour un code de conduite de la FGTB contre la violence et le sexisme.

8.4.3. Le secrétariat, le bureau, le comité, le congrès fédéral

L'art. 37 bis § 2 des statuts de la FGTB indique que « *Dans toutes ses instances interprofessionnelles, la FGTB tend vers la parité hommes/femmes. À défaut, elle garantit une représentation féminine d'au moins un tiers. Les composantes sont tenues à concurrence de leur composition (représentation des femmes) lorsqu'elles ne peuvent atteindre le tiers. Les instances qui ne parviennent pas à cette représentation par la voie d'élections directes, mettent sur pied lors de leur installation des mécanismes correcteurs pour atteindre cet objectif par étapes.* »

Pour la première fois dans l'histoire de la FGTB, le secrétariat fédéral est composé de quatre femmes et de trois hommes. Cette composition a été adoptée au Congrès 2018. Les femmes occupent les fonctions de secrétaire générale de la FGTB, secrétaire fédérale de la FGTB, secrétaire générale de la FGTB flamande et secrétaire régionale de la FGTB-Bruxelles.

Le bureau fédéral se conforme désormais aux statuts de la FGTB. Ceux-ci ont été modifiés après le congrès 2018 par l'ajout de l'art. 37quater « *Afin d'assurer la représentation des femmes au sein du Bureau fédéral, 10 mandats à part entière seront octroyés.* »





Les chiffres du comité fédéral ne sont pas encore systématiquement conservés. Toutefois, cette instance fédérale doit également respecter les statuts. Il faut insister à nouveau sur ce point lors du Congrès de 2022.

Lors du Congrès de 2018, pas moins de 73 femmes manquaient pour compléter la règle des 33 % (et 279 femmes pour atteindre la parité) et pouvoir se réunir selon les statuts. Ce congrès a toutefois eu lieu. Pour le Congrès 2022, cette dérogation n'est plus acceptée.

8.4.4. Élections sociales 2020

Les préparatifs

Nous avons d'abord effectué un reality check :

- La Belgique compte plus de femmes (51 %) que d'hommes ;
- Les femmes sont plus nombreuses (45 %) que les hommes (37 %) à avoir un niveau d'éducation plus élevé ;
- Les femmes élues dans les différents parlements sont plus nombreuses que jamais ;
- 65,5 % des femmes en Belgique ont un emploi et ce pourcentage continue d'augmenter ;
- Près de la moitié des membres de la FGTB sont des femmes ;
- Lors des élections sociales de 2016, la FGTB comptait 33 % de candidates féminines et 35 % de femmes élues.

Nous avons également mené une enquête pour faire le point sur les difficultés que rencontrent les femmes déléguées dans leur engagement syndical. Sur la base de ces résultats, nous avons rédigé la brochure « Des candidates féminines pour un syndicat fort. Avançons ensemble ». Nous voulons voir encore plus de femmes sur les listes et nous avons réclamé des postes éligibles.

Mais le coronavirus est arrivé et les élections sociales ont été reportées. Le fait que presque tout le monde ait dû se mettre en confinement a fortement compliqué la recherche de candidats ainsi que le travail syndical pendant le télétravail obligatoire. Les secrétaires professionnels et les permanents pouvaient difficilement atteindre leurs délégués et candidats potentiels, sous couvert des règles du RGPD, et encore moins les réunir.

Les résultats

En ce qui concerne la répartition hommes/femmes, la FGTB n'a pas fait mieux. Bien que les listes aient compté davantage de femmes, le nombre de femmes élues n'a pas beaucoup augmenté. En pourcentage, la CSC compte plus de femmes élues. Il en va de même pour la CGSLB depuis 2020.

Pour le conseil d'entreprise, on constate une augmentation limitée du nombre de candidates de la FGTB (+ 0,5 %). À la CSC, on observe une diminution de 1 % du nombre de candidates, mais la CSC compte toujours plus de candidates que la FGTB (36,59 % contre 32,27 %). La CGSLB a également placé plus de femmes sur ses listes (+ 2 %), ce qui lui permet de nous dépasser à cet égard (33,12 %).

La CSC compte le plus grand nombre de femmes élues au CE (40,59 %). La CGSLB a rattrapé son retard, avec plus de 4 % de femmes élues en plus. La CSC compte plus de 1 % de femmes élues en plus. Ce n'est qu'à la FGTB que le nombre de femmes élues est resté plus ou moins inchangé (+ 0,2 %). Là encore, la CGSLB compte plus de femmes élues que la FGTB (35,97 % contre 34 %).





Au CPPT, la part de candidates féminines a augmenté parmi les trois syndicats, mais seulement légèrement (moins de 1 %). La CSC a de nouveau enregistré le plus grand nombre de candidatures féminines : 38,48 %. La FGTB comptait 33,98 % de candidates et la CGSLB 33,07 %. L'augmentation du nombre de femmes élues est restée limitée. C'est la CSC qui compte le plus grand nombre d'élues féminines (42,89 % + 1 %), suivie de la CGSLB avec 37,69 % (+ 2,5 %), et seulement ensuite de la FGTB avec 36,67 % (+ 0,8 %).

Nous avons demandé aux centrales de nous fournir les résultats, ventilés entre les candidats et les membres élus masculins et féminins.

8.4.5. Campagnes, actions et activités

Journée de campagne pour l'égalité salariale h/f

Depuis 2005, nous faisons campagne pour l'égalité salariale femmes/hommes. Pour ce faire, nous nous référons aux chiffres de l'écart salarial figurant dans le rapport sur l'écart salarial de l'Institut pour l'égalité des sexes et calculons la journée symbolique de l'égalité salariale.

Fin 2019, l'Institut pour l'égalité des sexes a produit un rapport sur l'écart salarial qui repose sur les données (complètes) intégrées de l'ONSS (chiffres de 2017), reprenant également les données des petites et moyennes entreprises et du secteur public.

Ces chiffres diffèrent des chiffres précédents et montrent que l'écart salarial entre les hommes et les femmes est encore plus important qu'auparavant. À la place d'un écart de 20 % (chiffres Stabel de 2017), nous avons atteint un écart salarial sur une base annuelle de 23,7 % en 2020 et avons déplacé la journée de l'égalité salariale plus tard dans le mois de mars.

Campagne 2019 : de très nombreuses femmes travaillent dans des secteurs et des professions moins rémunérés, ce qui explique en partie l'écart salarial h/f. L'augmentation du salaire minimum à 14 euros/heure ou 2.300 euros par mois peut réduire considérablement cet écart. C'est pourquoi nous avons rejoint la campagne Fight for 14 en 2019, dont le slogan est : « *FF14. Les femmes savent pourquoi* ».

Pour la campagne de 2020 et un écart salarial de 23,7 % sur base annuelle, nous avons repris le slogan « *Les femmes savent pourquoi* », tout en pointant, avec le triangle rouge, le danger que représente l'extrême droite sur les droits des femmes. Les femmes ne veulent pas retourner au foyer, elles veulent un salaire égal pour un travail égal (équivalent).

Et pourtant, en 2021, nous observons toujours le même phénomène.

En 2021 également, la pandémie nous a empêchés d'organiser de grandes actions. Avec un écart salarial de 23,1 % sur base annuelle, nous avons fait référence au calendrier avec la question suivante : « *Saviez-vous que les femmes doivent travailler en moyenne 2 mois et 25 jours de plus pour gagner autant que leurs collègues masculins ?* ». Cette manière de présenter les choses permet à de nombreuses personnes de constater l'ampleur de l'écart salarial effectif entre les femmes et les hommes.

Une directive européenne sur la transparence des salaires en cours d'élaboration

Avec tous les syndicats européens, nous avons demandé une directive européenne contraignante pour réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Ursula von der Leyen, la nouvelle présidente de la Commission européenne, s'était engagée, au cours des 100 premiers jours de son mandat, à proposer des mesures pour lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes, qui s'élève en moyenne à 16 % sur une base horaire.





Selon la CES, cette directive devrait :

- imposer aux entreprises de plus de 10 travailleurs et travailleuses un audit annuel obligatoire sur les rémunérations par genre, et ce sur base du package salarial total, bonus et avantages compris ;
- imposer des amendes aux entreprises de plus de 10 travailleurs qui refusent de rendre compte du niveau des salaires ventilés par genre.

Cette proposition pourrait s'avérer utile dans notre pays. Le seuil du contrôle effectif est de 50 travailleurs, c'est-à-dire le nombre de travailleurs à partir duquel le rapport bisannuel d'analyse des rémunérations doit être abordé dans les organes de concertation des entreprises.

Le 4 mars 2021, la Commission européenne a finalement publié sa proposition de directive. Avec la CES et les autres syndicats belges, nous travaillons à l'amélioration du texte pour une réelle transparence et des mécanismes de lutte contre l'écart salarial.

Entre-temps, les discussions au Parlement européen sur les plus de 1000 amendements sont toujours en cours. Le Conseil a déjà publié un rapport final où le rôle des syndicats est insuffisamment reconnu, puisqu'on considère qu'il faut un seuil de 250 travailleurs avant qu'un rapport sur l'écart salarial puisse être établi et qu'il est presque impossible de parler de « *travail équivalent* » dans tous les secteurs.

Comme toute législation, cette directive sera un compromis, mais nous travaillons pour qu'elle devienne aussi solide que possible et que nous puissions adapter plus efficacement notre loi de 2012 sur l'écart salarial également en Belgique.

Autres campagnes et dates importantes pour les droits des femmes

8 mars - journée internationale pour les droits des femmes

Le 8 mars, les droits des femmes sont au centre de l'attention et des actions sont organisées dans tout le pays. La FGTB soutient les actions locales et se joint à la Marche mondiale des femmes à Bruxelles pour attirer davantage l'attention sur la situation et les droits des femmes dans le monde et dans notre propre pays.

L'appel à faire du 8 mars une véritable grève des femmes est devenu de plus en plus fort ces dernières années. Jusqu'à présent, nous avons pu obtenir un préavis d'action interprofessionnel, mais nous continuons d'œuvrer pour un véritable préavis de grève.

Les raisons de le faire sont suffisamment sérieuses. Ainsi, en 2021, nous avons lancé nos 8 revendications de la FGTB pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes : la reconnaissance et la revalorisation des métiers essentiels, la fin des violences et des féminicides, la dépénalisation totale de l'avortement, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, un salaire minimum de 14 euros, la fin du travail à temps partiel involontaire, l'égalité salariale entre hommes et femmes et la fin de l'écart de pension.

11 novembre - Journée nationale des femmes

Depuis 1972, le 11 novembre est la Journée nationale des femmes en Belgique. Furia, l'organisateur de cette journée, mobilise chaque année, à chaque fois dans une ville différente en Flandre ou à Bruxelles, un grand nombre de personnes pour des débats, des tables rondes, des ateliers, des films féministes, etc. La FGTB ne manque pas à l'appel.





25 novembre – journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

La journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes attire chaque année de plus en plus l'attention. La violence à l'égard des femmes est de plus en plus visible : le féminicide (meurtre de femmes parce qu'elles sont des femmes), la violence conjugale, la traque, les viols, le comportement sexuel abusif, le harcèlement sexuel dans la rue, dans les transports publics, dans le milieu de la nuit, le sexisme dans les médias, au travail, etc. La liste est longue et les voix des femmes qui descendent dans la rue le 25 novembre, mais aussi pendant le reste de l'année, pour dénoncer toutes ces violences se font également plus fortes.

En 2021, le Bureau fédéral des femmes a lancé la campagne « *NON aux violences faites aux femmes, STOP au sexisme* » et s'est joint, comme chaque année, à la manifestation de l'organisation Mirabal, à laquelle appartient également la FGTB, avec cette bannière. Un code de conduite propre à la FGTB est en cours de préparation. Nous avons déjà l'engagement des membres du Bureau fédéral. Tout ce dont nous avons besoin maintenant, c'est d'un changement de mentalité pour que chaque travailleur et chaque travailleuse puisse vivre dans un environnement de travail sûr et respectueux.

8.4.6. Participation à d'autres institutions et instances en Belgique

Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

Le Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes est un organe consultatif fédéral visant à réaliser l'égalité de fait entre les hommes et les femmes et à éliminer les discriminations de genre directes et indirectes.

L'activité « *gender* » de la FGTB a un mandat officiel dans les réunions mensuelles du bureau, de l'assemblée générale annuelle et dans les différentes commissions.

Depuis 2018, le Conseil a notamment rendu les avis suivants :

- Avis n° 161 du 22 octobre 2021 concernant la transparence des salaires et l'élimination de l'écart salarial entre les hommes et les femmes ;
- Avis n° 160 du 4 juin 2021 concernant la suspension de la dégressivité des allocations chômage pendant le congé de maternité ;
- Avis n° 159 du 12 mars 2021 concernant l'accès à la contraception féminine et masculine ;
- Avis n° 158 du 26 novembre 2020 concernant la dimension du genre dans l'accord de gouvernement (30/09/2020) et les déclarations politiques des ministres fédéraux ;
- Avis n° 157 du 15 avril 2020 concernant trois propositions de loi relatives aux éventuels jours de maladie survenant durant les 6 semaines précédant la date présumée de la naissance ;
- Avis n° 156 du 10 décembre 2020 concernant les droits sociaux des personnes qui se prostituent ;
- Avis n° 155 du 25 juin 2021 concernant la transparence des salaires et l'élimination de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Le Conseil a également mené une étude quantitative en collaboration avec l'ULB et une étude qualitative avec l'HIVA (KULeuven) sur le caractère (non) volontaire du travail à temps partiel.

Dans les 3 secteurs étudiés dans lesquels la présence des femmes et du travail à temps partiel est importante (commerce, centres de soins résidentiels, nettoyage), une part considérable du recours au travail à temps partiel peut s'expliquer par l'offre structurelle du type de travail et des conditions de travail des entreprises dans ces secteurs. Les travailleurs (principalement des travailleuses) se sentent souvent obligés de faire des compromis, souvent regrettables et pas vraiment satisfaisants, entre les possibilités offertes au quotidien par le monde du travail d'une part et leurs obligations familiales et sociales d'autre part. Ce qui inquiète le plus le Conseil, ce sont les effets à long terme de ce type de travail.





Européen et international

Le Comité des femmes de la CES

Le Comité des femmes de la CES, dans lequel la FGTB est représentée, se réunit deux fois par an, organise des séminaires et des conférences thématiques et des actions autour de la journée européenne Equal Pay Day, de la Journée internationale des femmes du 8 mars, de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre, etc.

Les 10 principales réussites du Comité des femmes après le congrès de Vienne (2019) sont les suivantes :

- une représentation 50/50 des femmes et des hommes au Congrès ;
- un code de conduite contre la violence et le harcèlement dans chaque réunion/événement ;
- une directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et conférence à Rome ;
- un suivi de la directive sur la transparence des salaires ;
- le Women's workers manifesto + récupération ;
- un séminaire sur les stéréotypes sur le lieu de travail ;
- un courrier à Ursula von der Leyen sur la Convention d'Istanbul ;
- un nouveau projet : dialogue social pour l'égalité des salaires h/f ;
- une prise de position sur l'intelligence artificielle par rapport au genre ;
- une campagne pour encourager les lieux de travail « *period friendly* ».

Il est clair que ce comité des femmes joue un rôle important au niveau européen afin que les syndicats nationaux affiliés et les organisations de femmes reçoivent davantage de soutien dans leur lutte pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Comité des femmes de la Confédération syndicale internationale (CSI)

Les femmes font de plus en plus partie de la main-d'œuvre rémunérée et des syndicats, et d'importants progrès ont été accomplis en matière de syndicalisation, de négociation collective et de droits. Elles occupent toutefois toujours majoritairement des emplois précaires, peu qualifiés et peu rémunérés aux faibles perspectives de promotion.

La CSI et ses organisations affiliées, dont la FGTB, travaillent ensemble pour faire progresser les droits des femmes et l'égalité de genre. La CSI promeut activement l'égalité sur le lieu de travail, de même que la pleine intégration des femmes aux syndicats, y compris dans leurs instances décisionnelles.

La 4e Conférence mondiale des femmes de la CSI s'est tenue en ligne les 13-14 décembre 2021 et a réuni les militantes syndicales du monde entier, dont la FGTB, qui s'organisent pour promouvoir l'égalité et l'équité entre hommes et femmes dans le contexte d'une crise mondiale sanitaire, économique et sociale, et au-delà.

Les principaux thèmes de la Conférence étaient les suivants :

- les effets différenciés de la Covid-19 sur les femmes ;
- l'instauration d'une économie des soins - #InvestirDansLesSoins ;
- l'élimination de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail - #RatifiezC190 ;
- un salaire égal pour un travail de valeur égale et une protection sociale tenant compte de la dimension de genre ;





- le renforcement du rôle dirigeant transformationnel des femmes dans les syndicats ;
- la justice climatique et la transition juste – les femmes actrices d'une transition juste ;
- la lutte des femmes pour la paix, la liberté et la démocratie ;
- l'égalité et l'équité au cœur de la reprise.

La deuxième séance de la 4e Conférence mondiale des femmes de la CSI se tient en ligne, les 30 et 31 mars 2022, plaçant un nouveau contrat social, fondé sur l'égalité et l'équité, au cœur de la reprise et de la résilience. Durant cette séance, les femmes syndicalistes du monde entier ont axé leurs travaux sur quatre thèmes :

- un salaire égal pour un travail de valeur égale et une protection sociale tenant compte de la dimension de genre ;
- le renforcement du rôle dirigeant transformationnel des femmes dans les syndicats ;
- la justice climatique et la transition juste – les femmes actrices d'une transition juste ;
- l'égalité et l'équité au cœur de la reprise.

Le 20 novembre 2018, la Confédération européenne des syndicats (CES) et la Confédération syndicale internationale (CSI) ont appelé les gouvernements et les employeurs à cesser de jouer avec la vie des travailleuses et à soutenir une norme internationale du travail solide et inclusive sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

La Journée internationale des femmes du 8 mars 2019 a marqué le 25e anniversaire de la Déclaration et du programme d'action de Beijing. Les femmes syndicalistes ont été responsables de réels progrès au cours de cette période. À présent que les droits des femmes, l'égalité et l'équité figurent au cœur des priorités syndicales dans de nombreux pays, nous pouvons nous réjouir des avancées obtenues en matière d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, de congé parental et de protection de la maternité, de participation des femmes et de lutte contre la violence et le harcèlement. Cependant, le combat est loin d'être terminé. La montée de l'extrême droite non seulement menace la démocratie et la paix dans le monde mais entraîne déjà une érosion des droits humains des femmes un peu partout dans le monde.

Cette journée marquait aussi la poursuite de notre combat en collaboration et en solidarité avec les pays du monde entier.

En 2021, la CSI proposait une campagne de 16 jours autour de la convention 190. La FGTB s'est associée, notamment à l'occasion de la journée contre les violences faites aux femmes, à l'appel pour #RatifierC190 en publiant des messages sur les réseaux sociaux, mais aussi au travers d'une sensibilisation en interne de la FGTB. Et en interpellant le gouvernement pour une ratification immédiate...et ce, en étroite collaboration avec le monde féministe belge et les autres syndicats. En outre, nous avons participé aux deux webinaires dans le cadre de la campagne « 16 days ».

L'Organisation internationale du travail (OIT) et l'adoption de la Convention n° 190

En juin 2019, la convention n° 190 et les recommandations n° 206 ont été adoptées au sein de l'Organisation internationale à Genève sous de vifs applaudissements. Cette convention reconnaît que la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits, qu'ils compromettent l'égalité des chances, qu'ils sont inacceptables et incompatibles avec un travail digne. Elle rappelle aux États leur responsabilité « de promouvoir un environnement général de tolérance zéro ».





Elle définit la « *violence et le harcèlement* » de manière large et comme un seul et même concept. Il s'agit d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de la menace de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent une seule fois ou de manière répétée, et qui visent à causer un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique qui est, ou pourrait être, effectif. Une attention particulière est accordée aux formes de violence et de harcèlement basées sur le genre.

La nouvelle norme internationale du travail présente un large champ d'application et protège les travailleurs indépendamment de leur statut contractuel. Elle inclut les personnes en formation, les stagiaires, les apprentis, les travailleurs licenciés, les bénévoles, les demandeurs d'emploi et les candidats à un emploi. La norme reconnaît que les personnes exerçant l'autorité, la fonction ou les responsabilités d'un employeur peuvent également être victimes de violence et de harcèlement. Les tiers sont également considérés comme des victimes ou des auteurs.

La norme couvre la violence et le harcèlement dans l'environnement de travail au sens large : le lieu de travail, le lieu où les travailleurs sont payés, prennent leurs pauses ou leurs repas ou utilisent les installations sanitaires, les douches ou les vestiaires, pendant les déplacements, les voyages, les formations, les événements ou les activités sociales liés au travail, dans le cadre des communications liées au travail (y compris par le biais des technologies de l'information et de la communication), dans le domicile fourni par l'employeur et pendant les trajets domicile-travail.

La norme exige des États qu'ils promeuvent et réalisent le droit de chaque personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. À cette fin, les États doivent adopter une approche inclusive et intégrée pour prévenir et faire cesser la violence et le harcèlement. En les interdisant, en adoptant des politiques pertinentes et des stratégies globales, en mettant en place des mécanismes de surveillance et de suivi, des moyens de réparation et de soutien pour les victimes, des sanctions, des outils d'information et des moyens d'inspection et d'enquête efficaces. Une attention particulière est accordée aux personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables.

Les employeurs seront tenus de prendre des mesures préventives appropriées, en fonction de leurs moyens de contrôle, telles que l'introduction d'une politique sur le lieu de travail, la prise en compte de la violence et du harcèlement ainsi que des risques psychosociaux dans leur politique de santé et de sécurité au travail, l'étude de ces risques, l'information des travailleurs à ce sujet, etc. Ces mesures seront prises en concertation avec les travailleurs et leurs représentants.

Le texte reconnaît également les effets de la violence domestique et exige que des mesures soient prises pour en atténuer l'impact sur l'environnement de travail. Cela permettra ainsi aux travailleurs de se retirer en cas de danger imminent et grave sans risque de représailles. Les États devront également fournir des orientations, des moyens et des outils aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations.

Les deux premiers pays à avoir ratifié la convention n° 190 ont été l'Uruguay et les Fidji. La ratification de deux pays a suffi pour que la convention entre en vigueur. Après la ratification, une évaluation doit être effectuée sur une base régulière.

Sept autres pays ont suivi : la Namibie, l'Argentine, la Somalie, l'Équateur, Maurice, la Grèce et l'Italie. En Belgique, cette convention doit être abordée et approuvée dans tous les parlements. Pour l'instant, seule la Flandre l'a déjà fait. Qu'attendent les autres pouvoirs publics... ?



Non-discrimination et diversité

Nouveau protocole avec UNIA : la FGTB fédérale, ses trois interrégionales et UNIA ont renouvelé en janvier 2021 leur protocole de coopération en matière de lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi. Le nouveau protocole s'articule toujours autour de 3 axes : la gestion des demandes individuelles d'aide juridique (signalements et plaintes), la collaboration en vue de changements structurels, et l'accompagnement et la formation des formateurs de la FGTB. La collaboration autour de changements structurels est renforcée par une concertation régulière et l'organisation de rencontres thématiques dans le domaine de l'emploi.

Tests de discrimination : le CNT a adopté le 26 octobre 2021 un avis n° 2.248 unanime favorable sur l'avant-projet de loi du cabinet emploi visant à améliorer la faisabilité des tests de discrimination. Cette possibilité est en effet très strictement encadrée par la loi, de sorte qu'il y est très peu recouru par les services de l'inspection. Les principes restent maintenus, avec plusieurs aménagements importants, à savoir : le décumul des conditions ; le remplacement de l'exemption de peine par l'absence d'infraction ; la suppression de la condition que l'infraction commise par l'inspection ne peut être plus grave que celle poursuivie ; l'adoucissement de la condition de subsidiarité ; la possibilité de recourir à l'expertise de tiers. Le recours aux tests est toujours conditionné à l'accord de l'auditorat, ce qui était demandé par l'inspection. Ces mesures assurent un rééquilibrage de la preuve pour les victimes de discrimination.

Mesures de protection : de même, la FGTB a soutenu au CNT la mise en œuvre de l'arrêt Hakelbracht qui avait condamné la Belgique en raison d'une protection insuffisante (trop formelle) des victimes de discrimination et de leurs soutiens. La protection devra aussi être étendue aux problématiques de comportements de harcèlement moral et de violence au travail ainsi qu'au harcèlement sexuel au travail.

Mesures d'actions positives : la FGTB a également soutenu le projet d'arrêté royal concernant la mise en œuvre des actions positives (cf. avis CNT n° 2.098 du 25 septembre 2018) qui a donné lieu à l'adoption de l'arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive.

Discrimination sur base de l'état de santé : au sein du CNT, nous avons soutenu la proposition de loi visant à élargir la portée de l'actuel critère protégé, à savoir « l'état de santé actuel ou futur », afin que l'état de santé antérieur soit également protégé par la loi anti-discrimination.

Brochure diversité dans l'emploi : dans le cadre d'un groupe de travail du CNT, la FGTB a participé, avec les autres interlocuteurs sociaux, à la rédaction d'une brochure informative pour favoriser la diversité et l'égalité dans le recrutement, à destination des employeurs et des travailleurs. L'approche est axée sur la valeur ajoutée de cette démarche pour les entreprises via la description de bonne pratique. Elle rappelle également le cadre de la législation anti-discrimination.

Commission EVA : la FGTB a également continué de participer aux travaux de la commission d'évaluation des lois anti-discriminations, dont elle est membre suppléant. La Commission devrait remettre ses conclusions et recommandations au parlement fédéral au printemps 2022.







9. Europe sociale et solidarité internationale

9.1. Europe

L'Union européenne : un géant sous une pression sociale soutenue

La FGTB en Europe 2018-2022

Introduction

Depuis le début de la Commission Juncker le 1^{er} novembre 2014, il était déjà clair que le nouveau président de la Commission voulait donner une tonalité plus sociale à l'Europe en mettant le volet social au même niveau que les volets économique et financier. Malgré de bonnes initiatives, nous étions encore loin de l'Europe sociale telle que nous la souhaitons.

Dans son premier discours en 2019, son successeur, Ursula von Der Leyen, a déclaré : « *Je crois qu'il est grand temps de réconcilier le social et le marché dans l'économie moderne actuelle. Je crois que ce qui est bon pour notre planète doit également être bon pour nos populations, nos régions et notre économie. Nous assurerons une transition équitable pour tous. Je veux que l'Europe se batte davantage pour la justice sociale et la prospérité. Il s'agit de la promesse fondatrice de notre Union* ».

La FGTB est convaincue que l'Europe a un avenir si elle fait de la construction d'une Europe sociale une priorité. Un avenir pour une Europe de la paix, de la justice sociale et du progrès social. Et cette Europe doit être façonnée par une série de décisions. Pour cela, nous devons construire l'équilibre des forces. Les occasions d'agir sont nombreuses, notamment les réflexions actuelles pour une Europe sociale. Nous devons peser de tout notre poids pour obtenir une réelle harmonisation sociale ascendante. En outre, les lignes politiques de lutte contre le dumping social et pour l'augmentation des salaires doivent suivre. Plus généralement, il convient de mettre fin aux programmes d'économie aveugles et d'appliquer une politique de relance, notamment grâce à un plan d'investissement solide assurant la création d'emplois de qualité.

C'est ce à quoi nous travaillons chaque jour au sein du département international et européen. Rendre l'avenir de l'Europe plus social. Après tout, bon nombre des lois applicables en Belgique trouvent leur origine dans la législation européenne. Il nous appartient donc d'améliorer les droits des Européens et des travailleurs. Dans cette partie du rapport du congrès, nous donnons un bref aperçu de la manière dont nous avons procédé.

L'ombre de la crise qui a éclaté en 2008 continue de planer sur l'Europe. La crise bancaire, qui a déclenché une récession économique mondiale, a fait exploser les déficits publics.

Les conséquences se font encore sentir aujourd'hui. En outre, la pandémie a révélé et renforcé les tendances existantes et les conséquences de la politique néolibérale des 40 dernières années. Il s'agit notamment de travailleurs essentiels sous-payés, d'un secteur financier non réglementé et de grandes entreprises négligeant les investissements au profit de cours des actions plus élevés, d'attaques contre les libertés et les droits des travailleurs, d'inégalités croissantes, de la détérioration des services publics et de la protection sociale, et du dumping social, notamment par le biais des chaînes mondiales d'approvisionnement. La problématique environnementale et la numérisation de la vie quotidienne et de l'économie en cette période de congrès appellent une transition sociale qui ne laisse personne de côté.





En outre, il n'est pas surprenant que la pandémie touche principalement les groupes sociaux les plus vulnérables sur le marché du travail : les femmes, les jeunes et les migrants. Si la perte de revenus n'est pas compensée par d'autres sources de revenus, telles que les allocations sociales, de nombreuses personnes et familles se retrouvent inévitablement dans des situations de précarité et de pauvreté.

Dans le même temps, nous avons assisté et continuons d'assister à une nouvelle montée des partis de droite et d'extrême droite à fort caractère antidémocratique qui veulent mettre sur pause l'avenir de l'Union européenne, ses valeurs, les droits humains et l'Europe sociale au profit de leur propre nationalisme.

Nos réponses portent donc sur les réponses sociales à cette crise, mais également sur les questions budgétaires. Depuis le début de la crise, notre réponse a été simple. Nous pouvons la résumer en deux termes : SOLIDARITÉ et TRANSITION ÉQUITABLE

Nos leitmotivs, qui constituent également la base de notre travail quotidien et de la vue d'ensemble de ce rapport, ont donc été très clairement mis en avant lors du dernier congrès :

- des plans pour la reprise et la résilience à la suite de la pandémie contribuant à la création d'emplois stables et de qualité et favoriser la cohésion et l'intégration sociales ;
- des salaires minimums plus élevés ;
- un renforcement des droits des travailleurs occupant des emplois précaires, des contrats atypiques et des (faux) indépendants, en particulier les travailleurs de nouvelles formes de travail et de l'économie/des plateformes numériques ;
- une protection sociale par le biais de la sécurité sociale pour éviter la perte d'emploi ;
- plus de droits à la formation, quelle que soit la forme d'emploi ;
- une amélioration de la sécurité et de la protection au travail ;
- une plus grande implication des travailleurs, notamment en cas de restructuration transnationale ;
- un monde dans lequel les épaules les plus fortes supportent la charge la plus lourde grâce à une fiscalité équitable ;
- un dialogue social qui soit une pierre angulaire du plan de relance, afin de créer notre contribution aux réformes et aux investissements et de garantir que les transitions environnementales et numériques soient socialement équitables ;
- des négociations collectives, essentielles pour garantir l'efficacité de l'emploi et des résultats sociaux, ainsi qu'un meilleur respect, une meilleure application et une meilleure mise en œuvre des droits sociaux ;
- une réponse commune contre l'extrême droite et pour le renforcement de la démocratie et de ses droits universels.

La FGTB active dans les instances syndicales et dans les réseaux européens

Afin d'atteindre cette Europe sociale, le département international et européen de la FGTB collabore à différents niveaux : ses propres organes et services, la Confédération européenne des syndicats (CES), les syndicats d'autres pays, nos amis parlementaires européens, le gouvernement belge et les instances belges (dont le Conseil national du travail) et les représentations permanentes auprès de l'Union européenne.





La Confédération européenne des syndicats (CES)

La FGTB est un membre fondateur de la CES et reste pleinement engagée auprès d'elle. Nous participons à tous les comités de gestion et exécutifs pour tenter d'influencer les décisions et les positions.

Nous participons également à toutes les commissions permanentes en tant que membres permanents ou suppléants afin d'échanger avec les syndicats d'autres pays sur des sujets plus précis et de préparer les positions de la CES, en visant toujours le compromis et le consensus.

Congrès de la CES - Vienne 2019

En octobre 2019, la CES a tenu son 14e congrès à Vienne. La FGTB a participé activement à sa préparation. Deux documents importants contenant l'orientation de la CES ont été adoptés : le Manifeste de Vienne et le Programme d'action pour 2019-2023. La FGTB a contribué à ces documents en participant aux réunions préparatoires du Congrès et en déposant des amendements. Nous en avons fait notre cheval de bataille et avons veillé à ce que nos préoccupations soient intégrées en ce qui concerne la primauté des droits sociaux sur les libertés économiques dans les traités, la fiscalité, les services publics, l'importance des négociations collectives nationales et sectorielles, la participation et l'information/consultation, la réduction collective du temps de travail (sans perte de salaire et avec des embauches compensatoires) et l'utilisation des instruments européens pour mettre fin à l'occupation en Palestine et à la violation des droits des travailleurs palestiniens. Ces amendements ont été acceptés et intégrés au texte, renforçant ainsi les lignes politiques de la CES à cet égard.

Luca Visentini, le secrétaire général de la CES et Miranda Ulens, notre secrétaire générale, ont été nommés à la vice-présidence de la CES.

La conférence intermédiaire de la CES - Lisbonne 2021

Lors de la conférence intermédiaire de la CES, nous avons non seulement souligné nos points communs, mais également débattu de l'avenir de la Confédération européenne des syndicats elle-même :

- Une Europe sociale et progressiste fortement développée a besoin d'une CES forte et unie au sein de laquelle la coopération transnationale, bilatérale et multilatérale doit être basée sur une vision commune.
- Une CES qui recherche le consensus, respecte la diversité et génère la confiance et l'engagement, du plus grand au plus petit.
- Une CES au service de ses membres, qui écoute et prend en compte les besoins et les préoccupations de tous ses membres.
- Une CES qui met davantage l'accent sur notre propre ordre du jour et sur des positions proactives, basées sur les besoins de ses membres et sur ce qui se passe au niveau des travailleurs en Europe, avec des résultats positifs pour les travailleurs. Elle vise également à renforcer l'unité et la cohésion entre la CES, les fédérations européennes et les organisations affiliées.
- Une CES qui contribue à façonner l'avenir de l'Europe et qui a un rôle important à jouer dans la défense et le renforcement de la démocratie.
- Une CES qui réfléchit à la manière de s'organiser et de développer une stratégie pour garder et récupérer des membres.
- Une CES plus visible grâce à des campagnes et des actions communes et ciblées.



La préparation des positions de la FGTB

Afin de définir les positions de la FGTB au sujet des dossiers européens, mais également de préparer les discussions au sein des instances européennes, la FGTB organise chaque mois une « *Commission Europe* » interne qui lance des discussions entre les services d'études de la FGTB et les centrales.

Ces réunions ont toujours lieu avant les comités exécutifs de la CES afin de discuter des documents à l'ordre du jour. Les objectifs sont multiples : discuter de l'actualité européenne, préparer les comités de direction et les comités exécutifs de la CES, mais aussi avoir des échanges avec les centrales professionnelles sur les évolutions au sein des fédérations européennes. Les experts techniques en charge des dossiers rendent également compte aux différents comités permanents de la CES afin d'anticiper les décisions des comités exécutifs.

Nous le faisons au niveau de nos propres instances, bien sûr, mais également sur la base de relations étroites avec les syndicats européens.

Outre les contacts bilatéraux que nous entretenons avec nos collègues syndicats, nous préparons les instances européennes au sein de groupes formels plus restreints : les syndicats du Benelux, le groupe latin (Belgique, France, Espagne, Italie, Portugal et Grèce) ou de manière informelle comme dans le réseau DGB-ÖGB-FNV et FGTB (Allemagne, Pays-Bas et Autriche). La FGTB participe également activement au réseau des agents nationaux. Ce réseau réunit les collaborateurs des syndicats qui occupent un bureau à Bruxelles et vise à influencer le processus décisionnel européen.

Naturellement, le travail syndical européen est aussi et surtout basé sur la solidarité. Lorsque les syndicats européens sont confrontés à une attaque contre leurs libertés et leurs droits syndicaux, à la répression politique ou à une catastrophe naturelle, nous répondons toujours positivement aux appels à la solidarité. Notre réponse peut prendre la forme d'un soutien financier, d'un message de solidarité ou de la diffusion des préoccupations des syndicats partenaires dans nos médias syndicaux. Parfois, nous faisons également pression sur les gouvernements dans des situations spécifiques (par exemple, le droit de grève bafoué en Espagne). Nous participons également aux congrès d'autres syndicats européens avec lesquels nous entretenons des liens étroits. Nous accueillons les délégations pour leur expliquer nos méthodes de travail, le système de dialogue social en Belgique ou nos projets internationaux. Ce travail de représentation syndicale nous permet d'entretenir des contacts privilégiés avec nos syndicats partenaires et ainsi de renforcer notre réseau.

Nous faisons bien plus que de la concertation. Nous descendons également dans les rues pour donner du poids à nos revendications, même si la pandémie ne nous a pas facilité la tâche.

Actions concrètes :

- Action de dumping social « à *travail égal, salaire égal* » le 22/03/18 ;
- Euromanifestation à Bruxelles le 26/04/19 ;
- Action virtuelle le 18/06/20 à la veille du sommet européen ;
- 1er mai 2021 : action au Parlement européen pour de meilleurs salaires minimums (FNV-FGTB) ;
- Gender pay transparency : action symbolique devant la Commission européenne le 25/02/2020 et devant le Parlement européen le 18/6/2021 ;
- 1er mai 2021 : action au Parlement européen pour de meilleurs salaires minimums (FNV-FGTB) ;
- Action pour les droits des travailleurs des plateformes le 7 octobre 2021 sur la place Schuman ;
- Action pour le salaire minimum européen le 24 février sur la place Schuman.



L' « *European Trade Union Institute* » (ETUI)

La FGTB est également membre du conseil d'administration de l'ETUI. Cet institut est divisé en deux départements : le département de recherche et le département de formation. Nous participons donc aux réunions générales et aux discussions qui orientent les travaux de cet institut. D'une part, l'ETUI développe des recherches essentielles pour analyser la situation de certains dossiers et préparer les positions syndicales qui en découlent. D'autre part, le département de la formation a pour objectif d'organiser des formations européennes sur des thèmes variés destinées aux membres de la CES (délégués, experts, hommes politiques, responsables). Le renforcement du syndicalisme européen se fait également de cette manière : la formation des cadres, des spécialistes, des collaborateurs des syndicats affiliés ou des jeunes dirigeants syndicaux européens permet de mettre les syndicats en contact les uns avec les autres afin qu'ils puissent réfléchir ensemble aux grands défis syndicaux européens. À la FGTB, nous participons souvent aux formations de l'ETUI ou les co-organisons. Le service des relations internationales et européennes veille à ce que ces formations soient diffusées et annoncées le plus largement possible afin que toutes les structures de la FGTB puissent en bénéficier.

Comité économique et social européen (CESE)

La FGTB est représentée au sein du groupe des travailleurs du Comité économique et social européen. Cela nous donne l'occasion de faire entendre nos revendications dans différents dossiers (pilier européen des droits sociaux, fiscalité). Les initiatives prises par la Commission européenne dans différents domaines sont également soumises à la consultation obligatoire du CESE. De cette façon, nous savons quelles sont les intentions de la Commission avant qu'elles ne soient effectivement mises en œuvre. Nous pouvons ainsi également faire entendre la voix des travailleurs. Nous sommes actuellement représentés au CESE par Miranda Ulens et Rudy De Leeuw.

Un aperçu de certains des dossiers sur lesquels nous travaillons

La conférence sur l'avenir de l'Europe

La Conférence sur l'avenir de l'Europe a été lancée en 2021. Cette conférence se concentre, en concertation avec les citoyens européens, sur un avenir démocratique et substantiel pour l'Europe. Pour la CES et la FGTB, elle devrait se consacrer à la nécessité d'un contrat social renouvelé pour l'Europe, afin d'ouvrir la voie à une société plus juste, plus inclusive et plus durable.

En 2016, le protocole de progrès social a été abordé pour la première fois. Cette initiative a été lancée par les collègues suédois, allemands et autrichiens en étroite collaboration avec leurs partis sociaux-démocrates. Il s'agit d'un texte de progrès social en Europe, dans lequel un certain nombre de droits sociaux et syndicaux fondamentaux sont énoncés. Des droits fondamentaux qui, entre autres, sont défendus par la CES et ses membres depuis des années. Le texte provient en grande partie de la déclaration de la CES sur le sujet. Dans le cadre de la conférence, la CES étudie actuellement la manière de remettre ce protocole à l'ordre du jour européen et de l'ancrer davantage au niveau européen.

Le pilier européen des droits sociaux

Le pilier européen des droits sociaux (le pilier social) est une initiative lancée par la Commission européenne en 2017. Le pilier social permet de créer de nouveaux droits sociaux et d'améliorer ceux qui existent déjà pour les citoyens de toute l'Europe, et sert de boussole à l'UE pour améliorer les conditions de travail et de vie en Europe. Ce pilier repose sur 20 principes fondamentaux, qui s'articulent autour de trois thèmes : l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, des conditions de travail équitables et la protection et l'intégration sociales.



En 2021, la Commission européenne a lancé son plan d'action pour la mise en œuvre du pilier social.

Lors du sommet social de Porto les 7 et 8 mai 2021, la déclaration de Porto a été adoptée avec 3 objectifs importants d'ici 2030 dans le cadre du pilier social :

- au moins 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans doit avoir un emploi ;
- au moins 60 % de tous les adultes doit participer à une formation chaque année ;
- le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale doit être réduit d'au moins 15 millions, dont au moins 5 millions d'enfants.

Ce n'est pas la fin du travail syndical : il appartient maintenant aux institutions européennes et aux États membres de faire en sorte que ce geste symbolique soit suivi d'un changement de cap et d'une véritable Europe sociale mise en œuvre dans chaque pays.

Reprise et résilience

La transition numérique et écologique résultant d'une problématique environnementale croissante et de la numérisation de la vie quotidienne et de l'économie appelle une transition sociale dans laquelle personne n'est oublié. Elle doit aller de pair avec des investissements sociaux pour favoriser la convergence ascendante.

Compte tenu de l'objectif plus ambitieux (dans la proposition du Green Deal européen) d'une réduction de 55 % du CO2 d'ici 2030 (une étape importante vers des émissions nulles en 2050), l'accent mis sur une stratégie industrielle et des stratégies sectorielles de décarbonisation, la demande d'intégration d'une « *transition juste* » dans la loi sur le climat, ainsi que des initiatives importantes au niveau, par exemple, de meilleurs statuts et droits pour les travailleurs des plateformes et les faux travailleurs indépendants, ne peuvent être considérés d'un point de vue macroéconomique sans dimension sociale.

La relance et la résilience ne doivent pas annoncer une nouvelle politique d'économies ni l'exigence de réformes antisociales telles que le relèvement de l'âge de la pension ou l'extension des mesures flexibles du marché du travail. Il est également important de veiller à ce que les plans d'investissement prévus précédemment ne soient pas simplement financés maintenant avec l'argent européen.

Salaire minimum européen

Le 28 octobre 2020, la Commission européenne a proposé une directive relative à un salaire minimum adéquat au sein de l'Union européenne. L'objectif de la directive est de protéger les travailleurs de l'Union européenne en leur assurant un salaire minimum adéquat qui leur permette de vivre dignement. L'endroit où les travailleurs travaillent ne devrait faire aucune différence. Pour atteindre cet objectif, un cadre a été établi pour (1) rendre les salaires minimums plus adéquats et (2) améliorer l'accès des travailleurs à la protection par les salaires minimums.

Notre point de départ était également la contribution à la réduction des inégalités en luttant contre la pauvreté des travailleurs (travailleuses). La directive concerne la vie des travailleurs, la capacité des travailleurs touchant le salaire minimum à joindre les deux bouts, à payer le loyer et à se nourrir, eux et leur famille. Il s'agit de garantir le droit des syndicats à négocier des conditions équitables pour les travailleurs.

Un accord a été trouvé entre les institutions européennes pendant la présidence française (premier semestre 2022), grâce notamment à notre influence.





Écart salarial entre les hommes et les femmes : directive sur la transparence

Le 4 mars 2021, la Commission européenne a publié sa proposition tant attendue de directive sur la transparence des salaires. Cette directive constitue un pas de plus vers l'idéal « à travail égal, salaire égal » et la transparence des salaires. Avec la CES, nous constatons que la proposition de directive contient de nombreux bons principes, tels que la réduction du secret autour des salaires et l'attention accordée à l'inégalité salariale, mais nous sommes déçus que les instruments soient insuffisants et menacent les femmes et les syndicats qui veulent lutter pour l'égalité salariale. C'est pourquoi nous continuons notre combat.

La lutte contre le dumping social

Les conséquences du dumping social en Europe, et en Belgique en particulier, sont désastreuses. La Belgique est le troisième pays le plus touché par le phénomène de détachement et les conséquences sur l'emploi, le financement de la sécurité sociale, les conditions de travail et la baisse des salaires sont énormes.

La FGTB a fait de la lutte contre le dumping social une priorité et mène ce combat tant au niveau européen que belge en organisant des actions, des activités et des tentatives d'influence politique. Un groupe de travail interne spécifique de la FGTB a été créé pour aborder cette problématique tant au niveau européen que dans le cadre de la stratégie syndicale à mettre en œuvre au niveau belge.

La lutte contre l'extrême droite et pour plus de démocratie

La CES travaille actuellement sur un plan par étapes visant à « développer une réponse syndicale à la montée de l'extrême droite ». La FGTB y participe très activement. Notre participation s'inscrit dans le cadre de la campagne que la FGTB a décidé de mener contre l'extrême droite.

L'objectif de plan par étapes est de développer une plateforme permettant de renforcer notre capacité à combattre l'extrême droite en soutenant les membres de la CES à résister à toutes les tentatives de diviser les travailleurs, que ce soit sur le lieu de travail ou en politique. Nous devons construire la solidarité et le pouvoir des travailleurs.

Dialogue social européen et négociations collectives

Le dialogue social doit constituer une pierre angulaire de la politique européenne, pour créer notre contribution aux réformes et aux investissements et pour garantir que les transitions environnementales et numériques soient socialement justes.

Les négociations collectives sont essentielles pour garantir l'efficacité de l'emploi et des résultats sociaux et pour améliorer le respect, l'application et la mise en œuvre des droits sociaux.

Dans le cadre de la concrétisation du Programme de travail 2018-2020 du Dialogue social européen, la FGTB a participé activement aux négociations de l'accord autonome sur la « numérisation », qui a été adopté le 23 juin 2020. Dans cet accord-cadre sur la numérisation, les interlocuteurs sociaux européens s'engagent conjointement à optimiser les avantages et à relever les défis liés à la transformation numérique du monde du travail. Le télétravail est également l'un des aspects de la numérisation. Le CNT est responsable de la mise en œuvre de cet accord au niveau belge.

Au moment de la rédaction de ce rapport, les interlocuteurs sociaux européens négocient un nouveau programme de travail pour la période 2022-2024.



Autres thèmes

La FGTB suit de près d'autres dossiers européens, tels que l'égalité hommes-femmes, les droits LGBTQI, le salaire minimum, le budget, la fiscalité, la santé et la sécurité, la protection sociale, la normalisation, l'enseignement et la formation, les jeunes, les entreprises et l'Europe (accords transnationaux, restructurations, etc.), la syndicalisation et les défis auxquels elle est confrontée aujourd'hui, etc.).

9.2. Transnational (transfrontaliers et travailleurs mobiles)

9.2.1. Le service transnational (travailleurs transfrontaliers et mobiles)

Le travail frontalier et l'emploi transnational sont à la fois une opportunité et un défi pour la FGTB. Le service transnational a contribué à améliorer la situation et à soutenir l'intégration des travailleurs frontaliers, des travailleurs européens mobiles et des nouveaux arrivants non européens.

Au niveau européen, la mobilité transnationale et transfrontalière constitue, pour la FGTB, un défi de taille à relever. En effet, autant les travailleurs qui quittent leur pays d'origine (avec ou sans leur famille) que les travailleurs transfrontaliers, tous aspirent à un avenir meilleur et la FGTB se doit de guider ces travailleurs dans leur mobilité professionnelle face au déficit inacceptable d'Europe sociale ! En 2020, la Belgique comptait plus de 140.000¹ travailleurs frontaliers² entrants et sortants. Au niveau de l'Union européenne, 1,5 millions de travailleurs frontaliers étaient recensés en 2019³.

Au sein de l'Union européenne, la libre circulation des personnes prévoit que chaque citoyen européen – principalement des travailleuses et travailleurs – peut y circuler librement. Force est de constater que cette liberté pourtant fondamentale est « égratignée » par les nombreux obstacles rencontrés par les candidats à la mobilité, par les travailleurs mobiles dont les transfrontaliers, que ce soit en amont, pendant ou en aval de cette mobilité que la FGTB veut choisir et volontaire !

Ces obstacles, ces freins sont conjugués aux risques accrus d'abus et ceci par manque de connaissances et d'informations, mais aussi par des rapports de force déséquilibrés, des réglementations européennes défailtantes, des contrôles insuffisants... Nombre de ces travailleurs souvent déjà « fragilisés » peuvent alors se retrouver dans des situations précaires, voire d'exploitation, du fait de certains employeurs avides de profit. Sans compter une réalité illégale comme celle des faux indépendants, du détachement erroné voire frauduleux, du travail au noir, ... Sombre constat débouchant sur des situations désastreuses, des dérives catastrophiques en matière de dumping social, de fraude sociale, de discrimination,... Sans oublier une détérioration des conditions de travail des travailleurs mobiles et des nationaux.

Les services

Ces quatre dernières années ont vu la poursuite du travail du service transnational principalement sur le front de la sécurité sociale, la fiscalité et le droit du travail.

La FGTB fédérale a pu continuer à compter sur l'expertise de ses conseillers Eures présents non seulement au premier plan, via des rendez-vous 'à la carte' en régionale ou en entreprise, mais aussi en coulisses, soit une présence sur tous les fronts. La FGTB a aussi pu compter sur la poursuite de la bonne coopération avec les camarades spécialisés en la matière et basés dans les centrales et les régionales. Nos conseillers, forts de leur connaissance du terrain se trouvent être l'interface entre les travailleurs et les administrations, institutions, relais syndicaux et politiques tant au niveau belge, « étranger », qu'au niveau européen, afin de défendre et de promouvoir le modèle social et les droits des travailleurs transfrontaliers. La progression de la mobilité européenne des travailleurs – en particulier dans les zones transfrontalières – engendre des dossiers énergivores et chronophages, de plus en plus nombreux et d'une grande complexité.

¹ chiffres Inami 30.06.2021 https://www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/statistieken_grensarbeiders_2021.pdf

² 883/2004 article 1^{er} § f : « Toute personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre et qui réside dans un autre État membre où elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine. »

³ European Commission contact, 22/02/2022.



Un service aux travailleurs et demandeurs d'emploi transfrontaliers en provenance et à destination de la France, du Grand-Duché de Luxembourg, des Pays-Bas et de la Grande-Bretagne est assuré. Ce service fournit des informations, une assistance et des conseils en matière de sécurité sociale, de fiscalité et de droit du travail :

- point de contact et coordination des dossiers de travail transfrontaliers pour l'assistance juridique aux syndicats partenaires dans les pays voisins ;
- point de contact et coordination des dossiers individuels et collectifs avec les syndicats partenaires en Europe ;
- suivi des problèmes collectifs et des propositions d'amélioration de la politique/législation.

En matière d'avis et de propositions juridiques, le service travaille sur la législation relative aux pays frontaliers et aux dossiers européens spécifiques liés aux travailleurs mobiles : droit du travail, sécurité sociale et fiscalité. En termes de dossiers politiques :

- pension des travailleurs transfrontaliers (la différence d'âge de la pension entre la Belgique et les Pays-Bas crée un vide juridique) ;
- révision du règlement européen sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (règlement 883/2004) - en cours ;
- impossibilité de cumul du chômage avec une « indemnité de licenciement » française - en cours ;
- amélioration des conditions de travail des travailleurs détachés (application de l'ensemble des conditions de travail de l'État Membre d'accueil) ;
- meilleure collaboration des services d'inspection, service de médiation et mise à disposition d'un ensemble d'informations utiles via la nouvelle Autorité européenne du travail (ELA) ;
- information au sujet des règles permettant de renforcer la coordination relative aux déplacements en toute sécurité dans l'UE en période de pandémie de Covid-19, notamment pour les travailleurs mobiles et transfrontaliers (règles auxquelles nous n'avons pas été associés).

La pandémie a, bien entendu, également eu un impact énorme sur les travailleurs transfrontaliers et mobiles. Dans ce contexte, nous avons uni nos forces au-delà des frontières, tant au niveau des services individuels que de l'influence politique collective, afin de trouver des solutions en matière de sécurité sociale, de fiscalité et de télétravail.

Représentation interne et externe

Représentation interne

Le service transnational organise quatre fois par an la concertation « *coordination frontière néerlandaise* » avec le comité Eures. L'objectif est d'expliquer la nouvelle législation, de discuter des problèmes collectifs et de leur approche, de faire remonter les informations des réunions externes, d'organiser des formations, d'« *entretenir* » notre réseau, etc.

Un Comité travailleurs mobiles et migration est organisé quatre fois par an. Depuis 2019, il s'agit du Comité travailleurs mobiles, migration et dumping social.





Représentation externe

La FGTB est activement impliquée dans Eures National et dans des partenariats EURES transfrontaliers afin de veiller à garantir une mobilité volontaire et de qualité. Par ailleurs, la FGTB est une des chevilles ouvrières de la création et du fonctionnement actif des Conseils syndicaux interrégionaux (CSIR) qui regroupent des organisations syndicales présentes dans une zone géographique déterminée sur laquelle les flux transfrontaliers sont remarquables. Des Comités thématiques sont ainsi notamment organisés plusieurs fois par an afin d'échanger sur des problématiques communes liées au travail mobile transfrontalier. Soit des CSIR qui se veulent être incontournables !

Bien évidemment, la CES n'est jamais loin bien au contraire, il s'agit d'un soutien que la FGTB veut fort !

La FGTB est étroitement impliquée dans le fonctionnement des 5 conseils syndicaux interrégionaux :

- CSIR Meuse-Rhin : partenariat Belgique/Pays-Bas/Allemagne
- CSIR Escaut Campine : partenariat Belgique/Pays-Bas
- CSIR HNFK : partenariat Belgique/France/Royaume-Uni
- CSIR La Grande Région : partenariat Belgique/Luxembourg/Allemagne/France
- CSIR Charleroi - Namur - Neufchâteau : partenariat Belgique/France
- CSIR Champagne - Ardenne : partenariat Belgique/France

Côté néerlandais, nous nous sommes ralliés au projet interrégional 'Information transfrontalière' pour renforcer davantage notre réseau de services.

Le service participe à des réunions pour le Benelux, la Confédération européenne des Syndicats et la Commission européenne :

- Benelux
- CES réunion des conseillers Eures
- CES Groupe de pilotage des conseils syndicaux interrégionaux
- CES Comité de coordination des conseils syndicaux interrégionaux
- CES Comité cohésion économique et sociale
- CES Mobilité et emploi
- CES Groupe de pilotage labour-Int et UMN
- Comité fonds sociaux européen
- Comité consultatif pour la libre circulation des travailleurs - Commission européenne

Accords/conventions de collaboration en tant que cadre pour la prestation de services (travail frontalier et travailleurs mobiles) dans un réseau européen

Il est important d'intensifier les contacts et l'échange d'informations avec les syndicats des pays fournisseurs. À cette fin, nous continuons à développer notre réseau et à travailler sur les accords de coopération en matière d'assistance juridique et de reconnaissance mutuelle du statut de membre. La mise en œuvre pratique et les évaluations intermédiaires constituent des points d'attention importants à cet égard.





À l'heure actuelle, nous avons une convention de collaboration formelle avec les syndicats FNV (Pays-Bas), OGBL (Luxembourg), OPZZ (Pologne) et CITUB (Bulgarie). Ces accords visent en premier lieu la reconnaissance mutuelle du statut de membre et l'assistance juridique. Une évaluation de ces accords est prévue.

- En 2019, nous avons procédé à une première évaluation avec les collègues de la FNV en vue de renforcer encore la prestation de services ainsi que la coopération politico-syndicale.
- En 2019 également, nous avons entamé des discussions avec les collègues allemands du DGB afin de conclure une convention de coopération dans le courant de l'année 2022.

Implication dans des projets européens

La FGTB, soucieuse d'une mobilité transfrontalière volontaire et de qualité des travailleurs, est impliquée dans différents accords de coopération transfrontaliers avec des services publics de l'emploi, des employeurs et d'autres plateformes dans le cadre de projets européens relevant d'autres lignes budgétaires.

- **Eures (Easi)**

Les partenaires Eures du réseau peuvent inclure des services publics de l'emploi, des services privés de l'emploi, des syndicats, des organisations d'employeurs et d'autres acteurs pertinents du marché du travail. Les partenaires fournissent des informations ainsi que des services de placement et de recrutement aux employeurs et demandeurs d'emploi, tandis que les bureaux européen et nationaux de coordination supervisent l'organisation des activités aux niveaux européen et national, respectivement.⁴

Eures Scheldemond (financement inclus) : accord de coopération transfrontalier axé sur les provinces d'Anvers, de Flandre orientale et de Flandre occidentale.

Eures Meuse-Rhin (financement inclus) : accord de coopération transfrontalier axé sur la province du Limbourg, Liège et Verviers (communauté germanophone).

Eureschanel n'existant plus depuis 2014, cela ne signifie pas la fin des activités de nos deux Conseillers Eures FGTB fédérale qui, grâce au réseau constitué, continuent à fournir leur expertise et à être régulièrement sollicités tant au niveau transnational qu'au niveau transfrontalier notamment par les services publics de l'emploi belges, en application du protocole d'accord conclu en février 1995, et français, et ceci notamment pour des séances d'informations et des dossiers individuels.

- **INTERREG (moyens européens par le biais du Fonds européen de développement régional FEDER.)**

Interreg Europe aide les administrations régionales et locales de toute l'Europe à élaborer et à appliquer de meilleures politiques. En créant un environnement et des possibilités de partage de solutions, le programme vise à garantir que les efforts du gouvernement en matière d'investissement, d'innovation et de mise en œuvre conduisent tous à un impact intégré et durable pour les personnes et les lieux.⁵

Emploi Sans Frontières (ESF) (financement inclus) : projet d'emploi transfrontalier auquel la FGTB a participé via le CSIR HNFK (ASBL Union). Dans ce cadre, les deux conseillers Eures de la FGTB, avec des collègues de la CGT et de la CSC, ont principalement donné des séances d'information et des conseils aux demandeurs d'emploi transfrontaliers. Un portail a également été développé, dont la maintenance sera encore assurée pendant deux ans. Ce projet a permis au CSIR HNFK et à la FGTB de se faire connaître auprès des demandeurs d'emploi belges et français, mais aussi auprès d'organisations et d'institutions actives dans le domaine de l'emploi transfrontalier. Le projet a pris fin le 31/12/2021.

⁴ https://ec.europa.eu/eures/public/eures-services_fr

⁵ https://www.interregeurope.eu/fileadmin/user_upload/tx_tevprojects/library/file_1605775280.pdf





En lien avec ce projet, le CSIR HNFK a créé et développe son site internet bilingue notamment en termes de contacts et de fiches info à l'attention des travailleurs transfrontalier franco-belges.

En Avant (EA) et Compétences Sans Frontières (CS) (sans financement) : les activités dans le cadre de ces 2 projets sont menées, pour une question de subvention, en collaboration avec ESF. Notre rôle est le même que celui décrit pour ESF. Le projet CS a pris fin le 31/12/2021.

Grensinformatievoorziening Vlaanderen-Nederland (sans financement) : accord de coopération transfrontalier axé sur le service dans les provinces d'Anvers, de Flandre orientale, de Flandre occidentale et du Limbourg. Le projet a pris fin le 30/06/2019. Protocole de coopération signé sur la continuité des services (voir ci-dessus).

- **Union Migrant Net, Defending Undocumented Workers & Labour-Int**

Nous avons également participé, avec davantage de collaborateurs au 'UnionMigrantNet', une initiative de la CES pour favoriser un réseau de services transnational. Et nous nous sommes inscrits dans la campagne 'Défense des travailleurs sans-papiers' de la CES.

Le projet le plus actuel auquel nous participons activement est le projet 'Labour-Int' qui a été lancé en 2017. Dans le cadre de ce projet, nous travaillons avec les interlocuteurs sociaux à l'intégration des migrants (UE et hors UE) sur le marché du travail. Nous devons donner priorité à ce point, partant de nos valeurs et pour des raisons humanitaires, mais aussi en vue d'une meilleure intégration de ces personnes.

Le service poursuit ses missions, actions en faveur d'une véritable Europe sociale et ceci dans un engagement sans frontière !

9.3. Au niveau international

Introduction

La crise sanitaire, économique et sociale fait payer un lourd tribut à l'ensemble du monde du travail mais ce sont surtout les épaules les plus fragiles qui en supportent le poids le plus lourd. Ce sont les personnes et les populations les plus faibles, celles qui avaient les moins bonnes conditions de vie et de travail et les salaires les plus bas qui ont été les plus impactées.

La pandémie aura servi de miroir grossissant, de catalyseur par rapport aux tendances lourdes que connaissent nos sociétés. Voilà 40 ans que l'orthodoxie néo-libérale s'est répandue dans le monde, de manière plus ou moins forte, selon les pays. Comme si c'était la conséquence logique et inéluctable de la mondialisation et du développement des nouvelles technologies. Les inégalités ont explosé. La qualité des services publics s'est dégradée. La protection sociale s'est fissurée. Les droits des travailleurs ont été attaqués. Les libertés ont été robotées.

S'il y a bien une leçon à retenir pour les travailleurs et travailleuses, c'est que là où ils s'en sortent le mieux - ou le moins mal - ce sont dans les pays où le dialogue social a fonctionné et où les syndicats ont eu la capacité de négocier des conditions de travail plus sûres et des compensations pour la perte de revenus.

Les activités internationales de la FGTB ont, jour après jour, visé à construire et renforcer le pouvoir des travailleurs et travailleuses dans le monde à travers la promotion du travail décent et des objectifs du développement durable et le contrôle des multinationales à travers l'ensemble des chaînes d'approvisionnement.





Gestion des dossiers et renforcement des positions internationales de la FGTB

Les positions de la FGTB et le suivi des dossiers s'élaborent via la Commission internationale qui regroupe les services de la FGTB et les centrales.

La gestion des dossiers internationaux est faite de manière transversale et coordonnée. Le service international collabore étroitement avec le service d'études et coordonne le travail sur les dossiers européens et internationaux.

Les activités de coopération syndicale se font via l'Institut de formation syndicale internationale (IFSI) qui est intégré au service international.

Le service des relations internationales et européennes a maintenu et développé des contacts avec de nombreux syndicats en Europe et à travers le monde qui partagent un même projet de société et a poursuivi son travail de plaidoyer par rapport aux autorités et institutions belges et internationales.

Coopération syndicale

L'IFSI, Institut de formation syndicale internationale, est l'institut de coopération syndicale international soutenu par la FGTB. Né en 1994, il est devenu en 2003 un acteur officiel de la coopération non-gouvernementale belge, reconnu par les autorités publiques compétentes, la direction générale Coopération au développement et aide humanitaire du SPF Affaires Etrangères (DGD). C'est en cette qualité qu'il bénéficie depuis lors d'un accès structurel aux subsides publics de la coopération non-gouvernementale pour mener un programme pluriannuel de coopération syndicale au développement.

La FGTB soutient à travers l'IFSI des projets de coopération syndicale en Afrique, en Amérique latine et en Asie. Elle pratique une dynamique de partenariat triangulaire pour ses projets qui associent toujours le partenaire syndical du Sud, la FGTB - une centrale, une interrégionale et/ou la FGTB fédérale - ainsi que l'IFSI. L'interface entre la FGTB et l'IFSI se fait via la Commission internationale qui regroupe les services d'étude, le service internationale de la FGTB, l'IFSI et l'ensemble des instances de la FGTB, partenaires au sein du programme de coopération cofinancé par la DGD. Succédant en 2018 à la commission projets, cette Commission internationale a été conçue comme un espace plus structurel pour assurer le suivi et la cohérence des dossiers internationaux au sein des instances de la FGTB au-delà de l'approche projets. Au cours de la période écoulée, cette instance a traité de nombreux sujets :

- le suivi de la coopération syndicale internationale et de la politique de développement dans ses dimensions belge, européenne et internationale ;
- le suivi des instances syndicales internationales confédérales (CSI, régionales de la CSI et TUAC) ;
- le suivi des institutions internationales (OIT et Conférence internationale du travail, FMI, BM, OCDE, G20, OMC, ...)
- le suivi international de dossiers thématiques tels que les traités commerciaux, la transition juste, la fiscalité, la migration, le devoir de vigilance, le rôle du secteur privé... ;
- les relations avec la société civile sur les matières internationales ;
- le suivi des projets de solidarité syndicale.

Programme DGD 2017-2021

En tant qu'acteur de la coopération au développement non gouvernementale, l'IFSI s'appuie sur un programme quinquennal pour structurer une grande partie de ses actions. La période couverte par ce rapport correspond à la mise en œuvre de notre programme quinquennal 17-21 mais également à la préparation du prochain cycle 22-26. Pour rappel, le programme 17-21 s'est fait dans une double dynamique tout à fait nouvelle.





Premièrement, l'IFSI s'est associé au sein d'une plateforme « travail décent » aux deux autres instituts de coopération syndicale soutenus par la CSC (IEOI/IIAV) et la CGSLB (MSI/BIS), aux ONG de coopération socialistes FOS et SOLSOC, à l'ONG de coopération chrétienne We social movement (WSM), aux mutualités socialistes et chrétiennes et à Oxfam. L'objectif de ce groupe stratégique reconnu par la coopération belge, est de promouvoir l'approche thématique « travail décent » et ses 4 piliers dans la coopération belge.

Deuxièmement, l'IFSI a construit pour la première fois un programme commun avec les ONG socialistes FOS et SOLSOC, en collaboration avec les mutualités socialistes et la FGTB, en tant qu'acteurs partenaires tant dans le Sud que dans le Nord.

Le programme 17-21 de l'IFSI se déploie dans 20 pays sur 3 continents (Afrique, Amérique Latine et Asie). Enfin, un volet « Belgique » est consacré à l'éducation à la citoyenneté mondiale et solidaire en Belgique et en particulier auprès de la FGTB (permanents, délégués, affiliés). Au Sud, en s'inscrivant dans une logique solidaire et émancipatrice, l'IFSI renforce ses partenaires syndicaux pour qu'ils puissent pleinement jouer leur rôle d'interlocuteurs sociaux, construire des rapports de force favorables dans l'intérêt de tous les travailleurs et défendre leurs droits. En Belgique, l'IFSI réalise, en partenariat avec la FGTB, un travail d'information, de conscientisation, de mobilisation et de renforcement de capacités de la mouvance socialiste belge, d'organisations de la société civile et de mouvements sociaux, sur les enjeux du travail décent et la construction de relations mondiales justes et équilibrées. Dans son action politique, en synergie avec la FGTB, l'IFSI relaye les combats syndicaux et les revendications de ses partenaires, et défend la justice sociale et la réalisation de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT. Ce double encrage de l'IFSI, tant dans les pays d'intervention qu'en Belgique, permet une visibilité à la FGTB sur la scène internationale et lui confère une légitimité dans ses positionnements politiques.

Quelques faits marquants du volet « Sud »

- Participation au Forum social au Brésil en 2018 avec notamment l'organisation d'un atelier avec nos partenaires sur « *les jeunes et le syndicat* ». Ce fut l'occasion pour chacun de parler de son projet, des pratiques et des politiques suivies par son organisation en matière de sensibilisation, de campagnes d'affiliation et de formation.
- Co-organisation en 2019 d'un symposium syndical panafricain sur l'importance de la qualité de l'éducation pour tous pour le développement de l'Afrique. L'éducation inclusive est au cœur du programme de développement durable à l'horizon 2030 et essentielle au succès de tous les objectifs de développement durable identifiés par l'ONU. Dans ce contexte, l'IFSI soutient le mouvement syndical africain, qui a la responsabilité de contribuer à la promotion et au développement de politiques éducatives appropriées, adaptées à l'évolution du milieu de travail et à la garantie de conditions de travail décentes et de la justice sociale pour tous.
- Soutien à la CSI-Afrique dans l'organisation de son 4ème congrès en novembre 2019 qui avait pour thème « *S'unir pour faire la différence* ». Le Congrès a été l'occasion de débats animés et ouverts, qui ont permis de tracer un plan d'action à la fois ambitieux et réaliste pour les 4 années à venir, avec notamment en ligne de mire la question du secteur informel qui touche 80 % de l'économie, et celle des jeunes de moins de 25 ans qui représentent 45 % du monde du travail et 60 % de la population. À la veille du Congrès, l'IFSI a co-organisé et cofinancé deux activités qui ont servi à alimenter les débats des jours suivants. La première activité portait sur la migration. Les débats et les échanges d'expériences ont démontré la nécessité d'être plus offensifs sur les droits des travailleurs migrants, de soutenir les syndicats nationaux dans leurs efforts pour mettre en place des services aux travailleurs migrants et de mieux coordonner les réseaux et les syndicats des pays de départ et d'arrivée pour correctement informer les travailleurs.





- Au niveau du continent sud-américain, l'IFSI est notamment engagé aux côtés de la CSA (Confédération syndicale des travailleurs des Amériques) pour renforcer le syndicalisme de réseau et la conscientisation des jeunes. Raison pour laquelle l'IFSI a co-organisé avec la CSA deux événements majeurs en novembre 2019 en Colombie. Le premier séminaire a réuni plus de 30 jeunes syndicalistes latino-américains et belges pour débattre des mauvaises conditions de travail et de vie de la jeunesse : travail de plateforme, contrats de travail « poubelle », flexibilisation à outrance,... Parmi les décisions qu'ont prises les jeunes latino-américain.e.s et européen.ne.s, en terminant ces trois jours d'échanges d'information, il y a celle d'unir leurs luttes syndicales surtout par rapport aux mêmes multinationales qu'on retrouve dans de nombreux pays. La deuxième rencontre, co-organisée par l'IFSI, la CSA et SOLIDAR (un réseau d'organisations de la société civile soutenu par l'Union européenne), a rassemblé quelque 70 syndicats, ONG et autres organisations de la société civile, représentant 18 pays latino-américains et européens. Les échanges et les débats ont identifié des pratiques et défini des actions pour la promotion et le respect des droits humains et syndicaux. La déclaration finale a repris les engagements de tous pour faire respecter ces mêmes droits humains et syndicaux.
- En 2020, l'IFSI a soutenu les efforts de ses partenaires dans la lutte contre la pandémie.
 - Au niveau du continent africain : bon nombre de partenaires ont réagi avec vigueur pour défendre et protéger les travailleurs. C'est notamment le cas en ce qui concerne la promotion de la sécurité et de la santé au travail, y compris la sécurisation des équipements et du matériel de protection individuelle des travailleurs. Les syndicats ont également été actifs dans la défense et la mise en place de mesures visant à atténuer les impacts de la crise sur les travailleuses et travailleurs et leurs familles.
 - Au niveau du continent latino-américain, la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques (CSA), insistait sur le fait qu'au-delà des réponses urgentes et nécessaires, cette crise, avant d'être celle de la santé et de la santé publique, était une crise du système économique néo-libéral et montrait l'échec de ses politiques de réduction de l'État, de privatisations, de précarisation du travail et des droits sociaux.
 - Plus particulièrement au Rwanda : notre partenaire, la CESTRAR a aidé les travailleurs et travailleuses à se remettre de la crise par des formations, des conseils et un soutien matériel. Elle a notamment plaidé pour que des mesures soient prises pour la protection des travailleurs et leur bien-être par le biais de la négociation collective et d'autres mécanismes du dialogue social.
 - Plus particulièrement en Indonésie : en 2019, l'impact de la Covid-19 sur les travailleuses et travailleurs de l'industrie textile-habillement-chaussure-cuire (TGSL) en Indonésie a été très important avec au moins 2 millions de travailleurs de ce secteur licenciés, mis à pied ou forcés de prendre des vacances à tour de rôle sans recevoir de salaire.
 - Plus particulièrement en Colombie : soutien à la Centrale unitaire des travailleurs (CUT), le partenaire de l'IFSI et de la FGTB flamande dans sa défense des travailleurs, en multipliant les recours contre les licenciements abusifs dans un pays où l'État se préoccupe surtout des banques, du système financier et des grandes entreprises alors que le tissu économique de la Colombie est composé surtout de PME. Avec le soutien de l'IFSI, la CUT a développé une série de conférences en ligne via Facebook sur les droits des travailleurs et travailleuses en période de pandémie, sur le travail décent, la santé et la sécurité au travail, le télétravail, les jeunes et l'emploi, la relance économique par le soutien aux PME, ... Ces conférences ont été très suivies même hors de Colombie.





Quelques faits marquants du volet « Belgique »

- Organisation d'un séminaire sur les droits syndicaux en marge du Congrès de la FGTB fédérale en 2018 avec nos partenaires.
- Lors du congrès de la CSI à Copenhague, nous avons co-organisé un événement sur le climat et la transition juste réunissant nos partenaires de coopération et d'autres organisations syndicales présentes au Congrès. Cet événement fut l'occasion de mettre à l'honneur les bonnes pratiques syndicales de nos partenaires du Sud mais aussi du Nord en termes de transition juste, et de mener un débat sur les diverses réponses construites par les organisations syndicales dans leur pays face au défi du changement climatique.
- Contributions au débat sur la réforme de la loi portant sur la coopération au développement en 2018 et participation aux audits au parlement fédéral sur cette réforme en 2019 qui conduiront à l'abandon de cette réforme néfaste par le ministre de tutelle De Croo. Nous avons insisté sur trois préoccupations spécifiques :
 - l'instrumentalisation de plus en plus poussée de la coopération internationale au service de la politique (anti-)migratoire, étrangère et commerciale belge ; la priorité donnée par ce projet de loi à la lutte contre la migration irrégulière devenant dorénavant un objectif et une conditionnalité de l'aide ;
 - la reconnaissance des entreprises comme acteurs de développement sans cadre contraignant en termes de respect des normes de l'Organisation internationale du travail (OIT) ;
 - enfin, cette loi annonçait une nouvelle réforme de grande ampleur ce qui, à nouveau, fragilisait la continuité des partenariats en cours – si essentielle pour construire des changements à moyen et long termes – comme c'est le cas pour la coopération syndicale.
- Lors des élections de 2019, le milieu de la coopération a profité de ce Momentum pour organiser différents moments de sensibilisation et d'interpellation politique, notamment pour enrayer l'austérité financière qui plombe le secteur de manière drastique depuis 2010. Cette austérité appliquée au secteur n'est bien entendu pas isolée, mais nous montre sous un autre angle les ravages de l'idéologie néolibérale qui renforce l'impuissance publique au profit d'une logique de marché. L'IFSI a contribué à l'animation de certains débats, notamment sur la qualité et la quantité de l'aide publique au développement (APD) ainsi que sur la cohérence des politiques en faveur du développement.
- Le centenaire de l'OIT en 2019 était une occasion pour l'IFSI et pour la FGTB de revenir sur l'importance de l'institution pour les travailleurs et travailleuses belges, sur le rôle que la Belgique et ses interlocuteurs sociaux y ont joué, y jouent et devront y jouer demain, sur le rôle particulier de la FGTB et sur la nécessité de mobiliser ses militants et dirigeants pour préserver cet outil unique et sa capacité normative. Pour l'occasion, l'IFSI a contribué à la rédaction d'une brochure ainsi qu'à l'organisation d'un séminaire dont les objectifs principaux visaient à expliquer l'importance de l'OIT pour la défense et la promotion des droits des travailleurs et des travailleuses dans le monde, mais aussi en Belgique.
- L'IFSI s'investit depuis quelques années aux côtés d'HORVAL pour faire émerger une meilleure





compréhension des enjeux qui entourent les chaînes d'approvisionnement dans le secteur du cacao. En 2019, outre notre collaboration à la journée mondiale contre le travail des enfants, qui a lieu le 12 juin, nous avons également participé à l'organisation d'un séminaire international à Blankenberge. Étaient réunis pour l'occasion des représentant.e.s des travailleurs et travailleuses du Brésil, de Belgique, de Côte d'Ivoire, d'Allemagne, du Ghana et des Pays-Bas. Les échanges ont essentiellement porté sur les similitudes et différences des conditions de travail dans 3 transnationales ciblées pour cette activité, à savoir Cargill, Barry Callebaut et Olam. Loin d'être un énième événement isolé, cette activité prenait place dans un vaste processus d'information et de conscientisation des délégué.e.s dans la chaîne de transformation du cacao de ces pays sur les enjeux et les stratégies à mettre en place pour une réelle prise en compte des préoccupations sociales et environnementales dans ce secteur.

- En 2020, l'IFSI s'est impliqué dans toute une série de dynamiques visant à informer, conscientiser et sensibiliser de l'impact de la Covid-19 sur les pays les plus vulnérables. Il s'agit notamment de :
 - la construction d'une campagne sur la protection sociale avec FOS et Solsoc en insistant sur 3 axes : investissement de la Belgique dans la protection sociale au sein de sa coopération au développement, soutien de la Belgique à la création d'un Fonds mondial de protection sociale, promotion par la Belgique de la ratification de la convention 102 de l'OIT ;
 - la collaboration à de nombreux groupes de travail et élaboration de nombreuses notes visant à nourrir les réponses politiques pour dépasser la crise et rétablir une justice sociale pour toutes et tous, partout dans le monde. Les différents axes de travail ont été : l'impact de la dette ; le rôle de l'Agenda du travail décent pour résoudre et anticiper ce genre de crise ; le focus sur la protection sociale comme élément déterminant pour lutter contre la pandémie et ces conséquences sanitaires et sociales ; la mise sous pression des espaces civiques et démocratiques ; l'aide publique au développement comme leviers d'une approche plus globale et multilatérale ; la réponse aux défis posés par la pandémie de Covid-19 dans les pays et vis-à-vis des acteurs partenaires de la coopération au développement et l'aide humanitaire belge - volet socio-économique et volet santé.
- Entre 2019 et 2021, l'IFSI a participé à la construction d'une exposition sur les mémoires syndicales africaines. L'ambition d'un tel projet est de mener une réflexion globale sur ce que représente aujourd'hui le syndicalisme en Afrique mais aussi en Belgique sur base d'un outil pédagogique que l'on construit nous-mêmes (photos, témoignages, sons, etc.). Les aspects mémoriel et « passé » nous permettront non seulement de contribuer à rassembler des connaissances et des pratiques qui risquent de disparaître, mais aussi d'avoir une distance critique qui nous permet de tirer des leçons pour l'avenir. Vu nos relations avec le continent, ce travail nous permet également d'en apprendre davantage sur notre propre organisation.
- En 2021, nous avons collaboré à l'élaboration d'un portefeuille thématique dédié au travail décent dans la région d'Afrique centrale. À l'initiative de la ministre Kitir, ENABEL a été chargé d'élaborer un cadre politique pour des futurs appels à projets. L'IFSI, en tant que membre de la plateforme de coordination du travail décent et étant fort actif au Rwanda et en RDC, a participé activement aux différents travaux. Le résultat espéré, au-delà d'une reconnaissance institutionnelle accrue, est d'assurer une place privilégiée à nos partenaires dans la mise en œuvre de ce portefeuille qui devrait commencer en 2022.





Préparation programme DGD 2022-2026

En 2021, le principal enjeu consistait à mettre en œuvre notre dernière année du programme en s'assurant de respecter nos engagements (notamment financier) tout en préparant le prochain cycle 22-26. Il s'agissait tout d'abord de rédiger un nouveau cadre stratégique commun sur le travail décent en collaboration avec l'ensemble des acteurs de la plateforme de coordination du travail décent, composée de 9 acteurs. Ce travail initié fin 2020 s'est conclu en juin 2021, soit 2 mois avant la deadline, pour soumettre notre nouveau programme quinquennal. Nous avons donc été obligé de mener ces deux processus assez lourds en parallèle. L'autre difficulté pour construire le nouveau programme fut bien entendu le contexte sanitaire qui nous a contraint à organiser en virtuel une série d'ateliers participatifs avec nos partenaires. Les lignes de force de ce nouveau programme sont :

- le renforcement de notre collaboration avec FOS et SOLSOC ;
- la consolidation de notre stratégie continentale en Afrique et en Amérique latine en plus de notre approche traditionnelle par pays ;
- le rôle central de l'IFSI au sein de la plateforme de coordination travail décent en assumant la responsabilité du plaidoyer ;
- l'ambition budgétaire à la hausse avec la volonté de retrouver au minimum notre niveau budgétaire de 2017 avant les deux coupes budgétaires ;
- la mise en œuvre de 14 projets dans 20 pays répartis sur 4 continents avec 71 organisations syndicales partenaires ;
- la reconnaissance de l'IFSI comme acteur de coopération par Wallonie-Bruxelles-Internationale (WBI) depuis la nouvelle loi de coopération de De Croo en 2016 et développe depuis 2018 des projets en son nom propre. Les projets cofinancés par WBI se déclinent en 3 lignes budgétaires : apport en fonds propres avec objectif de soutenir les petites organisations en apportant jusqu'à 50 % de l'apport en fonds propre dans le cadre d'un projet approuvé au niveau de la DGD ou au niveau européen ; projets de coopération avec des partenaires « Sud » ; projets d'éducation à la citoyenneté mondiale et solidaire ;
- la dimension européenne et internationale de la TUDCN et Coopération au développement.

Rôle du secteur privé dans la coopération au développement

Durant la période écoulée, la FGTB s'est également mobilisée de manière importante sur les diverses initiatives qui visent à renforcer le rôle du secteur privé. Pour rappel, dans le cadre de l'ONU, la Communauté internationale s'est politiquement engagée à atteindre une série d'objectifs écologiques, économiques et sociaux : les Objectifs de développement durable (ODD). Sur la manière d'atteindre ces ODD, elle a adopté le narratif suivant : « *les budgets publics ne suffiront pas pour réaliser ces objectifs. Il faut donc appuyer le secteur privé dans le Sud en tant que levier de financement du développement* ». Les critiques syndicales à l'égard de ce narratif sont nombreuses : effet d'aubaine, faible ampleur de l'effet levier, instrument de privatisation, absence de garanties quant à la création d'emplois décents.

Dès lors, avec le mouvement syndical international, la FGTB a consacré une part de ses efforts pour :

- revendiquer une meilleure prise en compte du dialogue social et du respect des conventions de l'OIT ;
- demander la transparence sur les entreprises belges impliquées en vue d'interpellations éventuelles des employeurs en cas de projet problématique quant à son impact social ;
- rappeler que l'augmentation nécessaire du financement en faveur des SDG dans le Sud ne dépend pas uniquement du secteur privé mais aussi de la capacité des États à financer leur propre développement ;





- insister sur le fait que la première responsabilité du secteur privé dans le financement du développement est d'investir dans l'économie réelle mais aussi de s'acquitter de l'impôt pour financer des politiques et services publics et, en tant qu'employeur, de fournir un travail décent, c'est-à-dire rémunérateur (via le salaire décent) et assuré socialement (via les cotisations sociales), pour un effet redistributif des gains de richesse dans les pays/régions bénéficiaires.

Confédération syndicale internationale

La FGTB s'implique pleinement dans les activités de la Confédération syndicale internationale (CSI). Pour la période qui a suivi le 4e congrès de la CSI (voir point suivant), la FGTB a été membre effectif du Conseil général et membre suppléant du Bureau exécutif. La FGTB participe par ailleurs à tous les comités et groupes de travail de la CSI. Nous interagissons aussi de manière régulière avec le secrétariat et les collaborateurs de la CSI.

Droits humains et syndicaux

Il convient en particulier de souligner la contribution de la FGTB aux travaux du Comité des droits humains et syndicaux et à la publication du rapport annuel « Global Rights Index ». Cet indice évalue la situation des droits syndicaux dans les différents pays. 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. À la suite des rapports annuels initiés par la FGTB qui rendait compte des condamnations dans les affaires d'Anvers et du pont de Cheratte, la Belgique a régressé dans le classement et est passée de la catégorie la moins négative « *violations sporadiques des droits* » à la catégorie inférieure « *violations réitérées des droits* » pour ensuite se retrouver dans la catégorie 3 « *violations régulières des droits* ».

La FGTB participe aux actions de solidarité organisées par la CSI pour répondre à des situations d'urgence comme en Colombie, au Myanmar ou aux Philippines.

Comité des femmes de la CSI et Conférence mondiale des femmes

La 4^e Conférence mondiale des femmes de la CSI s'est tenue en ligne les 13-14 décembre 2021 et réunissait les militantes syndicales du monde entier, dont la FGTB. Comme les éditions précédentes, il s'agit d'établir des stratégies pour promouvoir l'égalité de genre et l'équité dans le monde du travail. La conférence s'est évidemment attardée sur l'impact sur les inégalités hommes-femmes de la crise mondiale sanitaire, économique et sociale.

Cette conférence qui a lieu tous les 4 ans vient mettre en lumière le travail accompli par le Comité des femmes de la CSI dont la FGTB est membre.

Activités régionales de la CSI

À côté des instances globales de la CSI, la FGTB a poursuivi ses relations et sa participation avec les instances et activités des différentes régionales de la CSI. Ces liens sont également un moyen privilégié pour renforcer les contacts bilatéraux avec les syndicats nationaux de ces régions.

La FGTB est évidemment membre du PERC, la régionale paneuropéenne de la CSI. La régionale concentre la plupart de ses activités sur le renforcement des conditions de travail et des libertés syndicales au sein des pays d'Europe orientale, des Balkans et des nouveaux états indépendants. La FGTB aide chaque année le PERC dans ses activités de soutien grâce à une ligne budgétaire au sein du SPF Emploi, travail et concertation sociale.



La FGTB et l'IFSI sont en contact avec les trois autres régionales de la CSI que sont la Confédération syndicale des Amériques (CSA), la CSI-Afrique et la CSI-Asie-Pacifique, ainsi qu'avec la CSI arabe. Ces contacts se traduisent par un meilleur suivi des activités et des programmes d'actions de ces organisations régionales. La FGTB, à travers son institut de coopération IFSI, participe notamment aux réunions régionales annuelles qui regroupent les organisations solidaires de la CSI (Solidarity support organisations), c'est-à-dire les organisations qui financent des projets de coopération. Ces échanges sont précieux pour améliorer l'efficacité et la cohérence de la coopération syndicale, développer le syndicalisme de réseau et renforcer ainsi au mieux les capacités syndicales des partenaires.

4^e Congrès mondial de la CSI

Le 4^e Congrès de la CSI s'est tenu du 2 au 7 décembre 2018 à Copenhague. Sous le slogan « *Changer les règles. Renforcer le pouvoir des travailleurs* ». Le Congrès a approuvé un plan d'action pour les 4 prochaines années. Cinq résolutions d'urgence ont également été adoptées sur : les droits humains et la paix en Colombie ; la solidarité avec les travailleurs et travailleuses et les étudiant.e.s en Iran ; les réformes de la législation du travail en Hongrie ; les droits du travail et la solidarité avec les syndicats indépendants au Kazakhstan ; la libération de Lula.

Le congrès a été largement dominé par l'élection de la prochaine secrétaire générale. Il y avait deux candidates en lice : la secrétaire générale sortante, Sharan Burrow, qui demandait un troisième mandat et Susanna Camusso, secrétaire générale de la CGIL Italie.

Sans nier certains résultats positifs, comme celui sur la transition écologique ou de l'égalité des genres, toute une série d'organisations, dont la FGTB, portait, depuis de nombreux mois, des propositions pour améliorer les pratiques au sein de la CSI afin de la rendre plus démocratique et plus transparente et pour la doter d'une stratégie syndicale globale plus concrète et cohérente, tenant compte des différentes réalités des affiliés dans toutes les régions du monde. De même, nous souhaitons revenir sur certains fondamentaux comme la nécessité de redonner la priorité à la défense des droits syndicaux et aux normes internationales du travail. C'est pourquoi, sur base de cette analyse et à la lecture des projets politiques des deux candidates, la FGTB avait décidé de soutenir la candidature de Susanna Camusso.

Lancée tardivement, cette candidature a tout de même récolté 48 % des suffrages. Ce large soutien, même s'il n'a pas permis l'élection de Camusso à la tête de l'organisation, a permis néanmoins de concrétiser toute une série d'avancées autour du projet de la CSI pour ces prochaines années. C'est ainsi que de nombreux amendements dont la FGTB était cosignataire ont été adoptés, notamment sur le nécessité de remettre en avant le rôle central de l'OIT dans le système de la gouvernance mondiale et de renforcer la défense du droit de grève au sein de la stratégie développée par les instances de la CSI. De même, le congrès a adopté la déclaration « *respecter les règles – changer les pratiques* », inspirée et cosignée par la FGTB et toute une série d'autres organisations syndicales, et qui servira de feuille de route ces quatre prochaines années pour le travail de la CSI.

En parallèle aux activités du Congrès, la FGTB et l'IFSI ont organisé avec succès deux side events en collaboration avec d'autres syndicats. Le premier portait sur la solidarité avec la Palestine et était organisé en collaboration avec la CGT et la CFDT France, la CGIL Italie, Comisiones Obreras d'Espagne, l'OGB Autriche, TUC Britannique, LO-Norvège, PGFTU Palestine et UGTT Tunisie. L'occasion de partager sur les expériences concrètes de terrain et de réfléchir aux possibilités de renforcer nos synergies et de bâtir des projets communs sur cet important sujet. Le deuxième événement était organisé avec les deux autres syndicats belges et leurs instituts de coopération syndicale respectifs. Ce fut l'occasion pour les partenaires africains et latino-américains de l'IFSI et de la FGTB de nous présenter très concrètement comment le monde du travail répond au défi posé par le changement climatique dans leurs pays.





Organisation internationale du travail

Désigné parfois comme le « parlement mondial du travail », l'Organisation internationale du travail (OIT), avec sa structure tripartite (gouvernements, employeurs, syndicats) unique dans le système des Nations-Unies est en charge des questions liées au monde du travail. L'OIT revêt donc un rôle crucial pour le mouvement syndical en général et la FGTB en particulier. La mission première de l'OIT est de protéger les travailleurs et travailleuses en édictant des conventions internationales.

La FGTB suit activement les travaux de l'OIT (Conférence internationale annuelle, Conseil d'administration), tant à travers les instances de la CSI qu'au sein du Conseil national du travail et aux réunions des interlocuteurs sociaux avec le SPF Emploi, travail et concertation sociale. La FGTB envoie chaque année une délégation à la Conférence internationale du travail pour suivre l'ensemble des travaux qui y sont menés.

Le système normatif continue à être mis sous pression

Les employeurs, soutenus par certains gouvernements, ont continué, dans la période examinée dans ce rapport, à attaquer la reconnaissance du droit de grève et le rôle des experts, à quoi s'ajoute désormais une attaque systématique contre l'autre grande liberté syndicale, celle de négocier collectivement.

La FGTB dénonce auprès de l'OIT les attaques contre le droit de grève en Belgique

La FGTB participe au rapportage que les différents pays doivent faire sur le respect des normes internationales du travail dans le cadre du système de supervision de l'OIT. C'est d'ailleurs dans ce cadre que la FGTB, avec les autres syndicats belges, a porté à la connaissance de la Commission des experts de l'OIT les condamnations qui ont été prononcées dans les affaires dites du port d'Anvers et du pont de Cheratte et qui contreviennent au respect du droit de grève tel qu'il est protégé par la convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale. La Commission des experts a d'ailleurs trouvé ces arrêts de justice suffisamment préoccupants pour que le gouvernement belge soit à deux reprises sommé de leur fournir des explications. Et la procédure de contrôle est toujours en cours à l'heure actuelle (février 2022).

Les Conférences internationales du travail

Chaque année, l'OIT organise au mois de juin une Conférence internationale du travail à laquelle la FGTB prend part de manière active en suivant et en s'impliquant dans les différentes commissions. Un des principaux objectifs de ces conférences est de préparer et d'adopter de nouvelles normes internationales du travail. Toutefois, il faut bien constater que ce travail normatif a fortement ralenti. Pour la période 2018-2021, l'OIT n'a produit qu'une seule nouvelle convention, celle sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (convention 190).

A côté du travail normatif, les conférences sont aussi l'occasion de faire le point sur des dossiers importants. Il y a d'abord la discussion récurrente sur les piliers de la notion de travail décent : dialogue social en 2018 et sécurité sociale en 2021. Ensuite, d'autres commissions examinent certaines thématiques sous l'angle du monde du travail et ces travaux peuvent parfois être une étape intermédiaire pour une discussion normative par la suite : coopération au développement (2018), inégalités (2021) et compétences et apprentissage tout au long de la vie (2021).

Enfin, chaque année, la Commission pour l'application des normes fait son travail habituel avec l'analyse et les conclusions de 24 cas graves de violations de conventions (19 en 2021).



En 2019, la Conférence célébrait le centenaire de l'OIT et a produit une déclaration dite du Centenaire. En 2021, cette déclaration était complétée avec un appel mondial à l'action décrivant les mesures à prendre pour une reconstruction centrée sur l'humain après la pandémie. Dans les deux cas, le résultat final reste, pour nous, en demi-teinte. Il n'y a pas de grandes menaces. Et il y a certes des petits pas, mais pas d'avancée majeure pour les droits des travailleurs et travailleuses. La déclaration parle par exemple 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, mais sans préciser comment implémenter ces principes. Les deux textes mettent en avant la notion d'une « approche centrée sur l'humain ». La FGTB a toujours insisté pour que cette nouvelle notion ne puisse conduire à privilégier les droits individuels au détriment des droits collectifs. Elle vient compléter, et non remplacer, la mission première de l'OIT et son « approche basée sur les droits » qui est de protéger les travailleurs et travailleuses en édictant des conventions internationales.

En 2020, la Conférence a été annulée.

En 2021, la Conférence s'est tenue de manière virtuelle. Y a été 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.

TUAC et dialogue avec les institutions financières internationales

Le suivi de la gouvernance économique mondiale est typiquement le genre de dossier que le service international suit, en collaboration avec les services d'études de la FGTB fédérale ou des Interrégionales, pour les matières fédéralisées en Belgique comme l'enseignement ou la formation.

D'abord au sein de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE, mieux connue sous l'acronyme anglais TUAC (Trade Union Advisory Committee) dont la FGTB est membre depuis ses débuts et où elle participe tant aux instances que dans les groupes de travail. À l'image des travaux de l'OCDE, les groupes de travail sont nombreux et il est difficile de tous les suivre. La FGTB cible dès lors en particulier des groupes de travail comme celui sur les politiques économiques, la fiscalité ou les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Le TUAC informe ses membres des travaux en cours à l'OCDE, qui est l'organisation qui regroupe les 30 pays les plus industrialisés. Le TUAC prépare aussi les positions syndicales pour les réunions de l'OCDE.

Avec la CSI et les fédérations syndicales internationales, le TUAC prépare encore les positions syndicales pour les réunions annuelles du G7 et du G20, qui regroupent respectivement les 7 et les 20 pays les plus riches. Il aide aussi à organiser les réunions syndicales (L7/L20) et les réunions des interlocuteurs sociaux (L7-B7 et L20-B20) qui ont lieu en marge des sommets des chefs d'États du G7 et G20.

Il s'agit alors de faire connaître aux gouvernements et aux employeurs notre analyse de la situation économique mondiale, de faire des propositions et d'essayer d'influencer les décisions finales. Sans oublier qu'en parallèle le mouvement syndical s'associe à la société civile tant sur le plan international que belgo-belge. Citons par exemple les campagnes pour plus de justice fiscale et l'instauration de la taxe sur les transactions financières.

La capacité du mouvement syndical à influencer de tels cénacles économiques et financiers internationaux ne doit pas être surestimée. Cependant, il serait faux de croire que cette pression ne produit aucun résultat. Et il en va de même pour le suivi des travaux des instances internationales à vocation économique, comme le FMI et la Banque Mondiale à Washington ou l'OMC à Genève. À chaque fois, la FGTB, en fonction de ses moyens humains et financiers, participe au mieux aux activités comme les réunions qui permettent de rencontrer les responsables du FMI et de la Banque Mondiale chaque année à Washington, les responsables de l'OCDE à Paris ou encore les délégations de ces institutions financières et économiques internationales quand elles sont de passage à Bruxelles.





Contacts bilatéraux et réseaux syndicaux

Le travail syndical international passe aussi par les relations bilatérales et multilatérales. La FGTB a pris de nombreuses initiatives pour répondre aux appels de solidarité. Parfois, il s'agit d'envoyer des lettres de soutien ou de protestation aux autorités des pays concernés. Dans d'autres cas, nous alertons les autorités belges. Nous répondons, si possible, à certaines demandes d'aide financière ou logistique pour répondre à des situations d'urgence. C'est ainsi par exemple que la FGTB, ensemble avec quelques autres syndicats européens, a organisé une mission de la CUT-Colombie en Europe à l'automne 2021 qui voulait alerter de l'aggravation de la violence dans leur pays.

Dans le cadre des contacts bilatéraux, la FGTB a signé en juillet 2019 un accord-cadre de coopération avec l'Union générale tunisienne du travail (UGTT).

La FGTB a continué à être un membre actif du réseau PANAF. Le PANAF est un programme d'éducation ouvrière en Afrique. Initié par les syndicats suédois LO et TCO en 1988, la FGTB l'a rejoint en 2012. Le programme est géré par ses bailleurs de fonds que sont LO, TCO, FGTB/IFSI, CUT-Brasil et par les deux organisations syndicales régionales africaines, la CSI-Afrique et l'OUSA. Le PANAF est actuellement présent dans 16 pays africains et permet d'atteindre des dizaines de milliers de travailleurs et travailleuses à travers le continent. La méthodologie de l'éducation ouvrière, à travers ses cercles d'études, se caractérise par son approche à bas seuil. Des animateurs accompagnent de petits groupes de travailleurs et travailleuses et de représentants syndicaux pour leur faire découvrir un certain nombre de thèmes d'importance syndicale. En plus d'un module de base qui introduit les participants au monde syndical, il existe également 4 modules thématiques qui sont également traités par les cercles d'études, à savoir « *approche syndicale dans la lutte contre le VIH/SIDA* », « *syndicats et autres droits de l'homme en Afrique* », « *prévention, gestion et résolution des conflits : le rôle des syndicats africains* » et « *démocratie et gouvernance : le rôle des syndicats* ».

La FGTB soutient, par le biais de son projet Migration, le réseau panafricain sur la migration de la CSI Afrique (ATUMNET). L'objectif principal de ce réseau est de créer un travail décent pour les travailleurs migrants, mais aussi de protéger les droits humains des migrants en général. Les principaux instruments dans ce cadre sont les accords bilatéraux nationaux (par exemple sur la portabilité des droits sociaux), les campagnes de ratification des conventions de l'OIT spécifiquement axées sur les migrants ou contribuant plus que de coutume à la protection de ce groupe. Ainsi, la ratification de la convention 189 est importante car les travailleurs migrants sont souvent occupés en tant que travailleurs domestiques. Le réseau a encore gagné en pertinence après la signature du Pacte de Marrakech.

En vue de renforcer ses réseaux, la FGTB, via son Institut de coopération syndicale IFSI, a intégré SOLIDAR en 2020. SOLIDAR est un réseau européen et mondial de syndicats et autres organisations de la société civile qui s'efforce de faire progresser la justice sociale par une transition juste en Europe et dans le monde. SOLIDAR par exemple est la base de la campagne européenne lancée en 2020 pour la reconnaissance de l'État de Palestine.

Force est de reconnaître que la dynamique et l'enthousiasme qui entouraient les forums sociaux mondiaux s'est essoufflé. Pourtant les FSM restent un espace d'échanges entre organisations parfois éloignées entre elles et qui permet de bâtir des relations durables et proposer des alternatives communes. La FGTB a participé tant à la dernière édition en présentiel qu'à l'édition virtuelle de 2020. Avec l'IFSI, elle a aussi contribué à la participation de nombreux partenaires de notre programme de coopération.



Les liens qui se sont constitués entre les syndicats actifs dans les forums sociaux mondiaux ont été à la base de contacts dès le début de la pandémie. D'abord pour s'échanger des informations sur les situations nationales. Mais très vite est apparu le besoin d'actions plus concrètes. À la suite du confinement généralisé au printemps 2020 et à l'impossibilité de tenir les manifestations culturelles habituelles du 1er mai, les syndicats espagnols UGT et CCOO ont lancé le projet symbolique d'un concert international virtuel. La FGTB a répondu tout de suite présente. Le concert s'est construit en moins de deux semaines et a été diffusé sur les médias sociaux des différentes organisations syndicales participantes. Le tour du monde en chansons a commencé en Corée du Sud pour se terminer au Chili, en passant par les Philippines, la Russie, l'Afrique du Sud, la Turquie, l'Italie, la France, l'Espagne, la Grande-Bretagne, le Portugal, la Belgique, le Maroc, Cuba, l'Uruguay, le Brésil, l'Argentine et le Colombie. Pour la FGTB, Axelle Red a interprété une très belle version de sa chanson « *un ami* ». Le concert est à voir ou à revoir sur https://youtu.be/_1H6izRExIY

Depuis lors, ce réseau « *Primero de maio* » regroupant essentiellement des syndicats d'Europe et d'Amérique latine mais aussi d'Asie et d'Afrique a continué à se réunir régulièrement. Ce réseau a été actif lors du Forum social mondial de janvier 2021 qui s'est tenu de manière virtuelle et a poursuivi ses contacts en vue du Forum économique mondial qui aurait dû se tenir en 2021 (finalement postposé sine die). L'idée de départ était de revenir au principe de base qui a présidé à la naissance du Forum social mondial, comme alternative à la tenue des Sommets économiques mondiaux de Davos. La déclaration « *Pour une nouvelle gouvernance mondiale fondée sur les droits universels et la justice sociale* ». Comme indiqué dans le préambule du document, les organisations citées ont jugé nécessaire d'unir leurs forces pour réfléchir et partager leurs préoccupations, propositions et suggestions, avec la volonté de réaffirmer le rôle du mouvement syndical pour apporter les changements nécessaires dans la construction d'un nouveau modèle de gouvernance mondiale basé sur les droits universels et la justice sociale.

Ce réseau a également contribué à l'appel mondial lancé, à partir du Brésil, pour que syndicats, mouvements sociaux et organisations de la société civile se mobilisent, dans le cadre de la journée mondiale de la santé du 7 avril, pour exiger des gouvernements et institutions internationales qu'elles agissent pour garantir un accès universel et immédiat aux vaccins pour l'ensemble de la population mondiale et suspendre les brevets sur les vaccins et pour prendre des mesures coordonnées pour assurer un travail décent pour toutes et tous.

Réseaux belges

La FGTB et l'IFSI sont membres des coupoles de coopération 11.11.11 et CNCD ainsi que des deux fédérations des ONG de coopération NGO-federatie et Acodev. Avec les autres acteurs de la société civile membres de ces organismes, la FGTB et l'IFSI contribuent à interpeller et sensibiliser à propos de la solidarité internationale en générale et la coopération au développement en particulier. C'est ainsi que la FGTB participe dans l'élaboration des campagnes et activités des deux coupoles, tout en veillant au maximum à avoir une approche fédérale : publication de la base de données des entreprises actives sur les territoires occupés palestiniens, migration et accueil des réfugiés, climat et énergie.

La FGTB fédérale est membre (avec le SETCa et la Centrale générale) des coalitions achACT et Schone Kleren Campagne (SKC). Ces deux plateformes veulent contribuer à améliorer les conditions de travail et à renforcer les organisations de travailleurs dans les secteurs de l'industrie légère tels que l'habillement, le sport, l'électronique et le jouet. La FGTB participe aux actions achACT et SKC qui allient la mobilisation des travailleurs à la pression des consommateurs et des citoyens sur les entreprises et les autorités publiques (campagne #PayYourWorkers, actions de solidarité avec les travailleurs du Myanmar et du Bangladesh, ...).



L'IFSI est membre de la plateforme Coordination du travail décent qui regroupe neuf organisations de la société civile. La plateforme développe une approche de la coopération centrée sur la notion du travail décent, approche qui est de plus en plus reconnue par les instances publiques de la coopération belge. Cette plateforme est notamment structurée en différents groupes de travail thématiques (protection sociale, synergie syndicale, mutuelle de santé) et géographiques (Afrique, Asie, Amérique latine). L'initiative a été évaluée en 2020 par le service spécial de l'évaluation externe (DGD). Il en ressort notamment que l'opérationnalisation du cadre stratégique sur le travail décent (CSC TD) au moyen des trois stratégies centrales et transversales a lieu à la fois au sein des programmes (conjoint) et entre les programmes. C'est la raison pour laquelle l'efficacité du CSC TD a été mise en évidence dans l'évaluation en fonction de la localisation des changements résultant des stratégies d'intervention : en Belgique (comme ce qui est adressé aux décideurs belges), au niveau régional / continental (entre autres avec les partenaires régionaux), au niveau international et au niveau des pays et des partenaires locaux. Les nombreux exemples examinés lors de l'évaluation montrent que les activités des acteurs du CSC TD en Belgique et sur le terrain contribuent à la réalisation de l'Agenda 2030 et à la promotion de l'Agenda du travail décent.

La FGTB fédérale est également membre de la coalition Corporate Accountability, réunissant un nombre important d'ONG et les 3 organisations syndicales belges. Cette coalition s'occupe exclusivement de la question de rendre les entreprises responsables en cas de violation aux droits humains, aux normes sociales et à l'environnement et à les obliger à réparer les dommages causés au cours de leurs activités. La coalition a développé un mémorandum en octobre 2020, lequel a servi de base à l'élaboration d'une proposition de loi visant à instaurer un devoir de vigilance national. Le texte a été déposé à la Chambre des représentants en avril 2021 et est encore en cours de discussion. La FGTB suit de près les discussions relatives à la responsabilisation des activités des entreprises et au respect par ces dernières des droits fondamentaux tels que les droits humains, les normes sociales et l'environnement. Dans l'ensemble de ces discussions, la FGTB rappelle sans cesse que la poursuite de cet objectif ne peut se limiter au respect d'un devoir de vigilance (due diligence). Cette finalité ne sera atteinte que par une approche cohérente et ambitieuse : promotion, ratification, respect et contrôle de l'ensemble du corpus normatif existant par les États, inclusions de clauses sociales et environnementales dans les traités de commerce accompagné de mécanismes de plaintes et de sanctions, obligation de résultat et non de moyen, etc.

La FGTB fait également partie du Conseil consultatif sur la cohérence des politiques en faveur du développement (CCPD). En Belgique, la cohérence des politiques en faveur du développement est inscrite dans la loi relative à la coopération belge au développement de 2013 et dans les arrêtés d'exécution ultérieurs. La loi belge formule la cohérence des politiques en faveur du développement comme une obligation positive, c'est-à-dire pas uniquement comme « ne pas contrecarrer », mais aussi comme « contribuer » aux objectifs et résultats de la politique de développement. Le CCPD a été créé en 2014, en exécution de la loi du 19 mars 2013 relative à la coopération belge au développement. Le Conseil se compose de 8 membres effectifs et 8 membres suppléants et il compte un nombre paritaire de membres issus du monde académique et des organisations non gouvernementales de développement néerlandophones et francophones. Les membres du CCPD sont nommés pour une période de 5 années. La principale mission du conseil consiste à donner au ministre chargé de la coopération au développement des avis sur la nécessité de tenir compte des exigences de la cohérence des politiques en faveur du développement. Entre 2014 et 2019, le Conseil s'est réuni à 28 reprises et il a délivré 16 avis. Deux avis ont été rendus à la demande du ministre chargé de la coopération au développement. Les autres ont été délivrés à l'initiative du CCPD. À la suite des élections de 2019, il y a eu deux années de flottement sans renouvellement des mandats. Ce n'est que fin 2020 que le conseil a été renouvelé avec à nouveau une présence de la FGTB parmi les membres.



Journées d'action

La FGTB participe aux journées d'action récurrentes organisées par la CSI (souvent en collaboration avec les fédérations sectorielles internationales) :

- 28 avril - Journée mondiale de la santé et sécurité au travail
- Journée de sensibilisation (depuis 2020) sur la juste transition (notre travail à l'épreuve du climat et de l'emploi - Climate and Employment Proof Our Work)
- 29 octobre - Journée d'action pour les soins
- 7 octobre - Journée mondiale pour le travail décent

Elle participe aussi aux actions ad hoc de solidarité par rapport à la situation des droits humains et syndicaux dans un pays particulier, comme par exemple le Myanmar depuis le coup d'État du 1er février 2021 (manifestation symbolique devant les locaux de SWIFT).

Migration du travail

La FGTB a organisé sur une base trimestrielle la commission Travailleurs mobiles, migration et dumping social où les informations sont échangées et les actions discutées. Dans ce cadre, elle a élaboré en 2019 une note stratégique comportant la description de problématiques sociétales, ainsi que de défis syndicaux en matière de migration au sens large dans la ligne des résolutions du congrès 2018 de la FGTB fédérale.

Elle participe également à la commission Migration de la CES.

En avril 2020, la FGTB a soutenu la position du CIRE revendiquant un droit de séjour pour les personnes en situation de séjour illégal ou précaire, vu la situation sanitaire alarmante et l'extrême précarité de ce public.

En octobre 2020, elle a analysé la déclaration gouvernementale fédérale sur le volet migration et asile, et soutenu la position prise par le CNCND dont elle partageait le point de vue. Elle a également analysé les notes de politique générale asile et migration subséquentes.

En été 2021, la FGTB a soutenu les revendications des femmes et hommes sans papiers grévistes de la faim qui ont mis leur vie en danger afin de voir leurs droits fondamentaux respectés. Elle est partenaire de la campagne We are Belgium too, qui revendique la régularisation des personnes sans papiers sur base de critères clairs et permanents, et via une commission indépendante. Dans la même lignée, la FGTB a lancé un appel à mobilisation pour la manifestation nationale du 3 octobre 2021 et pour la Refugee Walk du même jour. La FGTB soutient également la campagne nationale In My Name lancée le 8 décembre 2021.

Elle a souscrit à l'analyse d'octobre 2021 des organisations de la société civile contribuant au travail de la Commission en charge de la codification du droit des personnes étrangères.

Elle a été auditionnée par la Chambre des représentants le 2 février 2021 suite à la publication du rapport de la BNB sur l'impact économique de la migration en Belgique. Elle est intervenue le 22 octobre 2021 pour le banc syndical lors du séminaire organisé par l'OIT et le SIRS sur l'accès à la protection et au recours pour les victimes de la traite des êtres humains à des fins d'exploitation du travail en Belgique.





Commerce

La FGTB au créneau pour l'aspect social des accords commerciaux internationaux

Au cours de la période de congrès écoulée, la FGTB a également suivi les accords commerciaux internationaux, en particulier les accords commerciaux entre différents pays et régions et l'UE, le Brexit et le traité sur la charte de l'énergie.

Les accords visant à négocier des tarifs et le commerce des biens et des services sont fortement axés sur l'économie, mais l'aspect social est très souvent absent. C'est pourquoi il importe de plaider pour l'intégration dans ces accords de règles contraignantes en matière de travail et de sanctions pour violation des droits du travail et des acquis sociaux, que ce soit au niveau européen ou en ce qui concerne les normes de l'Organisation internationale du travail (OIT) comme, fondamentalement, la liberté de négociation collective.

Avec les autres syndicats et la société civile, nous mettons la pression pour que ces accords soient vérifiés par rapport à ces conditions, tant auprès des autorités belges que des autorités régionales. Par ailleurs, nous avons des contacts directs, au niveau international et européen, notamment avec les représentants belges au Parlement européen et au Conseil. Pour ces derniers, cela se fait par des réunions régulières entre le Conseil fédéral du développement durable et le ministre des Affaires étrangères. Au niveau du Comité économique et social européen également, nous avons fourni des contributions ayant conduit à la formulation de divers avis et positions.

Accords bilatéraux

Plus spécifiquement, des accords commerciaux ont été conclus ces 4 dernières années entre l'UE et la Nouvelle-Zélande, le Japon, le Vietnam et le Mercosur (Argentine/Brésil/Paraguay/Uruguay). L'accord avec le Mexique a été renouvelé et les négociations avec l'Australie sont toujours en cours. Un accord particulier a été conclu avec la Chine en matière d'investissements.

Le Brexit, un cas à part...

Le long et difficile processus de négociation du Brexit, une sortie de l'UE, qui a suscité de nombreuses inquiétudes parmi les syndicats, s'est achevé pendant la période de congrès écoulée. La future relation entre l'UE et le RU a été définie dans l'Accord de commerce et de coopération (ACC) conclu le 24 décembre 2020.

La nouvelle relation entre le RU et l'UE a engendré des défis pour la CES, mais également pour la Belgique et la FGTB. Notre principe est de réaffirmer notre engagement en faveur de la solidarité et de la collaboration : nous ne pouvons pas permettre et ne permettrons pas que la dissension politique entre des États-nations et l'UE sème la zizanie. Dans le même esprit, toute atteinte aux normes et aux droits des travailleurs au RU sera forcément préjudiciable aux travailleurs britanniques, mais constituera également une énorme menace pour les travailleurs du reste de l'Europe.

Nous avons réagi par une approche coordonnée au niveau de la CES en unissant nos efforts afin d'approfondir et de renforcer la solidarité et la collaboration entre les syndicats européens. Le bien-être de tous les travailleurs que nous représentons en dépend. La lutte pour l'accès aux vaccins contre la Covid-19 montre à quel point la paix et la collaboration sont fragiles.





Très concrètement, nous avons œuvré pour les évolutions suivantes, que nous continuons de suivre de très près :

- protection des droits des travailleurs au moyen d'une clause de non-régression et de conditions de concurrence équitables dans le temps ;
- protection des emplois et du niveau de vie des travailleurs dans l'Europe entière par le biais d'échanges sans entrave ;
- mise en application, maintien de recours et de sanctions efficaces avec un rôle pour la Cour de justice de l'Union européenne et les syndicats ;
- protection de la mobilité des travailleurs.

La réforme du traité sur la charte de l'énergie

Le traité sur la charte de l'énergie est un traité de libre-échange et de protection des investissements dans les services, produits et matériaux énergétiques. Très actuel, il permet aux investisseurs de faire obstacle aux mesures de politique énergétique d'intérêt général, comme le contrôle des prix de l'électricité.

En 2019, la Commission européenne a été mandatée pour négocier la modernisation. Nous n'étions pas convaincus du déroulement des négociations. Elles doivent avoir lieu de manière à garantir l'emploi, de bonnes conditions de travail, la participation des travailleurs et les droits des travailleurs. Une transition socialement équitable n'est pas seulement un slogan mais doit se traduire en actes.

Nous avons toutefois salué la volonté de l'UE de mettre le traité sur la charte de l'énergie en conformité avec l'Accord de Paris et d'inclure les droits humains, les normes internationales du travail et la responsabilité sociale des entreprises dans le champ d'application du traité.

Pour la FGTB, l'absence de justice sociale est un point de rupture et aucune transition énergétique pour le climat ne sera possible sans cela. Nous plaillons par conséquent pour une dénonciation du traité ou un retrait collectif des pays de l'UE.







10. Communication

10.1. Introduction

Contexte politique

La communication de la FGTB a été marquée par la résistance aux reculs sociaux orchestrés par la coalition gouvernementale dite « *suédoise* » ou gouvernement Michel I (N-VA, MR/Open Vld, CD&V) pendant 4 années. Fin 2018, les nationalistes flamands de la N-VA quittent cette alliance après un désaccord politique sur le pacte migratoire de l'ONU et déstabilisent le gouvernement, qui démissionne en décembre de la même année. Un gouvernement minoritaire en affaires courantes (Michel II) gère alors le pays sans pouvoir prendre de grandes mesures sur le plan socio-économique.

Les élections du 26 mai 2019 débouchent sur un échec des partis de l'ancienne coalition suédoise et enregistrent un fort regain du Vlaams Belang. Nationalistes de la N-VA et extrême droite du VB n'ont, ensemble, jamais été aussi forts. Les négociations politiques pour la constitution d'un gouvernement seront très longues.

Durant cette période chaotique, Charles Michel (MR) quitte son poste de Premier ministre pour rejoindre la présidence du Conseil européen. Sophie Wilmès (MR) lui succède. Le gouvernement Wilmès I assure l'intérim en attendant qu'un gouvernement de plein exercice se constitue. La pandémie de Covid-19 éclate pendant cette période. Un gouvernement de plein exercice est mis sur pied pour prendre les mesures sanitaires et socio-économiques qui s'imposent.

Bien que minoritaire, le gouvernement Wilmès II (MR/Open VLD et CD&V) reçoit le soutien d'une large partie de l'opposition et sera installé le 17 mars 2020. Une semaine plus tard, il obtient même les pouvoirs spéciaux pour trois mois, ce qui lui permet de se passer du Parlement pour prendre des décisions importantes liées à l'urgence de la pandémie.

Finalement, ce n'est que le 1er octobre 2020, soit 16 mois après les élections du 26 mai 2019, que le Gouvernement De Croo, dit de la « *Vivaldi* » (PS/ Vooruit, MR/Open VLD, Écolo/Groen et CD&V) se met en place. La N-VA est finalement laissée dans l'opposition (de même que l'extrême droite, à laquelle s'applique le cordon sanitaire). Un retour aux urnes est évité mais la crise politique ouverte en décembre 2018 aura duré plus de 600 jours !

Organisation du travail dans le service

À la FGTB, le télétravail et les réunions par écrans interposés ont, comme partout, influencé nos pratiques. Malgré les freins inhérents à la pandémie de Covid-19, nous avons créé une bonne dynamique de travail.

Après l'annonce d'une marge salariale disponible de seulement 0,4% par le Conseil central de l'Économie en janvier 2021, la question du pouvoir d'achat et des augmentations salariales (marge disponible) a été constante dans notre communication. Le changement de la loi sur la norme salariale et l'augmentation des revenus (surtout au vu de l'inflation galopante, notamment des prix de l'énergie) est une priorité absolue pour la FGTB. Une pétition en front commun syndical a d'ailleurs été lancée pour imposer cette question au Parlement.





Par ailleurs, les droits et libertés syndicales ont été frontalement attaqués durant la période 2018-2021. Deux jugements ont condamné des syndicalistes FGTB pour participation à un piquet de grève sous le prétexte d'entrave méchante à la circulation (art 406 du code pénal). Les responsables syndicaux ont écopé d'une peine plus lourdes que les autres. Ces décisions de justice sont lourdes de conséquences pour les organisations syndicales et toute personne, tout mouvement social qui manifeste sur la voie publique. La FGTB s'engage dans une campagne pour réaffirmer l'importance des libertés syndicales dans une démocratie.

Les mobilisations et manifestations ont évidemment connu un coup de frein en 2020 et 2021 à cause des mesures sanitaires. La communication et les campagnes digitales, notamment via les réseaux sociaux, se sont donc fortement développées. Nous avons également travaillé sur des projets de fond et la modernisation de nos outils numériques.

Depuis 2021, la transition numérique du journal Syndicats/DNW et la création d'un média d'information en ligne est une étape déterminante pour la communication de la FGTB. Nous avons également voulu un lifting complet de notre compte Facebook pour davantage de cohérence graphique et la création d'une identité visuelle. Le site internet devrait suivre le même chemin dans le courant de l'année 2022.

Ces évolutions visent toutes une meilleure communication avec nos membres et affiliés. Tant sur le fond que sur la forme.

10.2. Campagnes

AIP 2021-2022 et Réforme de la loi de 96 (2021)

L'AIP 2021-2022 et sa marge salariale de 0,4% nous ont poussé à mener une large campagne de sensibilisation et d'actions : vidéos informatives, tracts, campagne sur les réseaux sociaux, publication de la Gazette des salaires en front commun, actions dans les entreprises et grève interprofessionnelle du 29 mars 2021.

À la suite de l'AIP, l'accent a été mis sur la réforme de la loi sur la norme salariale (dite de 96) avec la campagne « *La loi sur la marge salariale écrase nos salaires* » : concentration de militants le 13 juillet 2021, argumentaire « *Pourquoi la loi doit-elle changer ?* », brochure, vidéo, mobilisation du 24 septembre 2021, lancement de la pétition citoyenne en front commun (2022). Cette campagne suit son cours en 2022 (« *De l'air pour les salaires* »).



Journée des droits des femmes et Journée de l'égalité salariale

Chaque année, l'accent a été mis sur les inégalités hommes/femmes et sur l'écart de rémunération qui persiste entre hommes et femmes. En 2021, les revendications de la FGTB pour plus d'égalité femmes/hommes ont fait l'objet d'une campagne déclinée au travers de 8 visuels partagés sur les réseaux sociaux.



Élections sociales 2020

Les élections sociales 2020 initialement programmées en mai et reportées en novembre pour cause de Covid se sont déroulées sous le slogan « *Avançons ensemble !* ». Pour ces élections sociales, tracts, affiches, brochures ont été mis à disposition des délégués et des délégués candidats. Un formulaire en ligne permettait de s'inscrire comme candidat.e. Une application a également été développée pour accompagner les candidats tout au long de la procédure, leur permettre de configurer leur calendrier électoral et de calculer les mandats dans leur entreprise.





Notre vaccin contre la crise sociale : Manifeste post-corona de la FGTB (2020)

Quel monde après le corona ? En quoi consiste notre vaccin contre la crise ? Notre manifeste reprend les remèdes pour une société meilleure : revalorisation de notre sécurité sociale et de nos services publics ; modèle économique plus durable et visant plus d'égalité ; investissements publics, redistribution et coopération.



AIP 2019-2020 et Campagne Fightfor14 (2019)

Dans le cadre des négociations pour l'accord interprofessionnel 2019-2020, la FGTB s'est vue contrainte de rejeter l'AIP car tant la marge salariale que l'augmentation du salaire minimum étaient beaucoup trop limitées. À la suite de ceci, la FGTB a poursuivi la sensibilisation de l'opinion publique et plaidé pour l'adoption de mesures concrètes permettant de porter le salaire minimum à 14 euros brut de l'heure (2.300 € brut/mois). De nombreuses actions ont eu lieu, une brochure sur le salaire minimum a été publiée et la campagne #Fightfor14 a été lancée. Elle est aujourd'hui portée par les centrales professionnelles avec une thématiques différente tous les 14 du mois.





Modern Times III (2019)

Dans la continuité de ses précédentes enquêtes « *Technostress* » (2013) et « *Modern Times* » (2014 et 2017), la FGTB a mené l'enquête Modern Times 2019 et sollicité l'avis des travailleurs et travailleuses.

Stop au dumping social (2019-2021)

Nous combattons le dumping social et organisons chaque année une journée d'action au cours de laquelle nous attirons l'attention sur ces pratiques rétrogrades, et néfastes pour la sécurité sociale. En 2019, nous avons demandé l'adoption d'une loi contre le dumping social. En 2021, nous avons dénoncé la pénurie criante d'inspecteurs des lois sociales sur les chantiers.



Sécurité sociale : Toujours protégé-e (2019)

En 2019, année des 75 ans de la sécurité sociale, plusieurs actions ont été menées : rassemblement devant les bâtiments de l'ONEM, organisation d'une journée d'étude avec des experts et des universitaires, qui a abouti à la formulation de 10 pistes pour améliorer notre système de sécurité sociale. Le 28 janvier 2020, nous avons organisé un événement national pour une sécurité sociale forte et financée équitablement. Nous avons ensuite appelé toutes les organisations de la société civile : les autres syndicats, les organisations de femmes, les CPAS, les associations, les réseaux contre la pauvreté, les organisations de jeunesse et culturelles à rejoindre la manifestation nationale pour une sécurité sociale renforcée qui avait lieu le même jour.



Pensions (2018)

Avec les autres syndicats, nous avons publié deux journaux sur les pensions. Après qu'un premier journal sur les pensions soit sorti en mars 2018, une deuxième publication est parue en septembre de la même année. Le premier journal traitait de toutes les questions telles que « Jusqu'à quand vais-je devoir travailler ? », « Les pensions concernent-elles aussi les jeunes ? », « Pourquoi les femmes sont-elles le plus lourdement sanctionnées ? »... Dans le deuxième journal des pensions, nous sommes allés plus en détails sur les plans du gouvernement concernant les métiers pénibles. Ces journaux ont été imprimés à plus d'un million d'exemplaires et ont été distribués dans les entreprises, les centres commerciaux, les gares, les quartiers résidentiels...

Nous avons également milité pour la reconnaissance de la pénibilité dans le calcul de la pension et l'amélioration de la GRAPA (garantie de revenus aux personnes âgées). La FGTB plaide depuis plus de vingt ans pour une augmentation substantielle de la pension légale. C'est la FGTB qui a mis les 1.500 euros minimum sur la table pour la première fois. Notre travail a donc fini par payer puisque la pension minimum à 1.500 euros est aujourd'hui une réalité. Nous pouvons donc être satisfaits d'avoir obtenu des résultats. Même si le travail n'est pas terminé.



10.3. Publications

Baromètre socio-économique

Le baromètre socio-économique, publication à l'initiative du service d'études de la FGTB fédérale, revient chaque année sur les données centrales de notre économie. Les deux derniers baromètres ont été placés sous le signe de la Covid, qui a mis en lumière les inégalités préexistantes dans notre société, et sur la crise qu'elle a générée : dans les soins de santé, où des dizaines de milliers de personnes ont travaillé dans l'ombre pour faire face à la crise sanitaire, dans les familles qui ont perdu leur source de revenus, un ou plusieurs emplois, parmi les ménages qui ont dû affronter de longues périodes de chômage temporaire, parmi celles et ceux qui subissent de plein fouet des inégalités que le coronavirus a renforcées.



Brochures thématiques

- Guide générique pour lutter contre la propagation de la Covid-19 au travail (2021) ;
- Le conseil d'entreprise et l'information économique et financière (2021) ;
- La marge salariale maximale - Propositions de réforme pour une loi déficiente (2021) ;
- Fin de carrière: vos droits (2020) ; Le salaire minimum (2020) ;
- Restructurations: guide du délégué (2020) ;
- Sécurité sociale : toujours protégé (2020) ;
- Guide des élections sociales (2020), ABC du représentant des travailleurs (2020), ABC du CE (2020), ABC de la procédure (2020), ABC du CPPT (2020), Guide Témoins (2020) ;
- Les 100 ans de l'index en 10 points-clés (2019) ;
- Centenaire de l'OIT : bilan et défis (2019) ;
- Retour au travail après une maladie de longue durée (2019) ;
- Mobilité - Le point sur l'enquête 2020 des déplacements domicile-travail (2019) ;
- Digitalisation (2019) ;
- Objectif : zéro cancer professionnel (2019) ;
- La loi sur le travail faisable et maniable. Quelles conséquences pour vous ? (2018) ;
- Guide syndical ISO 45001 (novembre 2018) ;
- Impact du GDPR dans le cadre des relations de travail (juillet 2018).

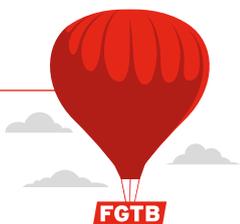




Écho FGTB

Écho FGTB est une publication du service d'études fédéral et des Interrégionales de la FGTB sur l'actualité socio-économique dans nos régions, en Belgique, en Europe et dans le monde entier. Ce magazine de 8 pages est publié mensuellement chaque année et s'adresse aux membres de la FGTB, mandataires et collaborateurs, mais aussi aux étudiants, collaborateurs des services d'études externes, journalistes, universitaires, etc.

Nos publications Écho FGTB peuvent être consultées et téléchargées sur notre site, à l'adresse www.fgtb.be/echo-fgtb





10.4. Site web

Le site de la FGTB reste l'un des piliers de la communication de la FGTB, avec environ 750.000 à 800.000 pages consultées chaque mois. L'application My FGTB qui permet l'accès aux membres à leur dossier chômage en ligne, modernisée en profondeur en 2019, se classe désormais en tête des pages les plus fréquentées de notre site fédéral.

Ces dernières années, les services communication et informatique de la FGTB Fédérale se sont attaqués à un gros chantier, à savoir la transformation de la plateforme qui sous-tend le site de la FGTB Fédérale. Pas de changement visible à l'extérieur donc, mais un site qui tourne désormais sur une infrastructure moderne. Le chantier du relooking du site quant à lui suit son cours.



Newsletters

Des newsletters d'information sur l'actualité syndicale sont envoyées sur base régulière à différents publics cibles : aux travailleurs sans emploi, trimestriellement, en collaboration avec les Interrégionales ; aux délégués (4100 abonnés) en fonction de l'actualité syndicale ; au « grand public » qui s'abonne via le site www.fgtb.be (26.000 abonnés) à qui l'on envoie des newsletters mensuelles qui reprennent infos, campagnes récentes et en cours.





10.5. Syndicats Magazine

Syndicats est le magazine de la FGTB. Créé en 1945, en même temps que notre Syndicat, il prenait le nom actuel un an plus tard. D'abord publié quotidiennement, en un format d'une seule page très dense, il a connu de nombreuses évolutions.



Syndicats s'adresse à un public très large : les affiliés, les délégués, les militants, les travailleurs actifs ou non, les pensionnés... Il traite de l'actualité socio-économique : fiscalité juste, pensions, mesures corona sur le lieu de travail, consommation, syndicalisme international... Il se veut également journal d'opinion, et donne la parole à de nombreux experts. Enfin, grâce à une étroite collaboration avec les centrales, des témoignages et expériences de terrain sont également proposés.

Le magazine de la FGTB a connu, entre 2018 et 2022, plusieurs grandes transformations.

Un nouveau format

Jusqu'à fin 2018, le journal Syndicats paraissait en format A3, deux fois par mois. Toutefois, depuis plusieurs années, un projet de modernisation était sur la table. Celui-ci s'est concrétisé en 2019. Syndicats devient un magazine plus pratique, format A4. La pagination passe de 16 à 36. Côté contenu, des rubriques sont ajoutées, et l'on fait désormais la part belle aux reportages, interviews, dossiers d'actualité.





Le lay-out du magazine sera entièrement revu, avec un tout nouveau style visuel, et plus de place pour les images et la photographie.



La nouvelle version consacre toujours une large portion de ses pages à l'actualité des différentes centrales, régionales et interrégionales. Syndicats et son équivalent néerlandophone, De Nieuwe Werker, sont alors distribués, en format papier uniquement, à plus de 500 000 foyers belges.

Digitalisation

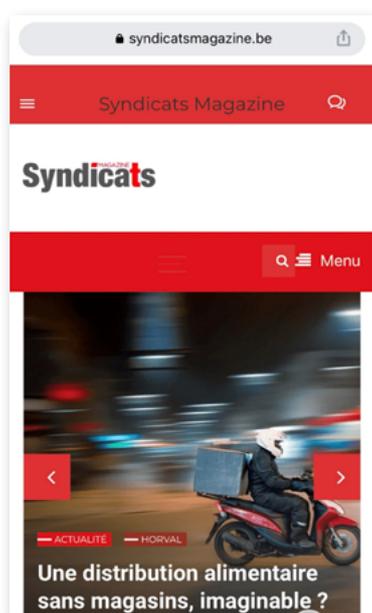
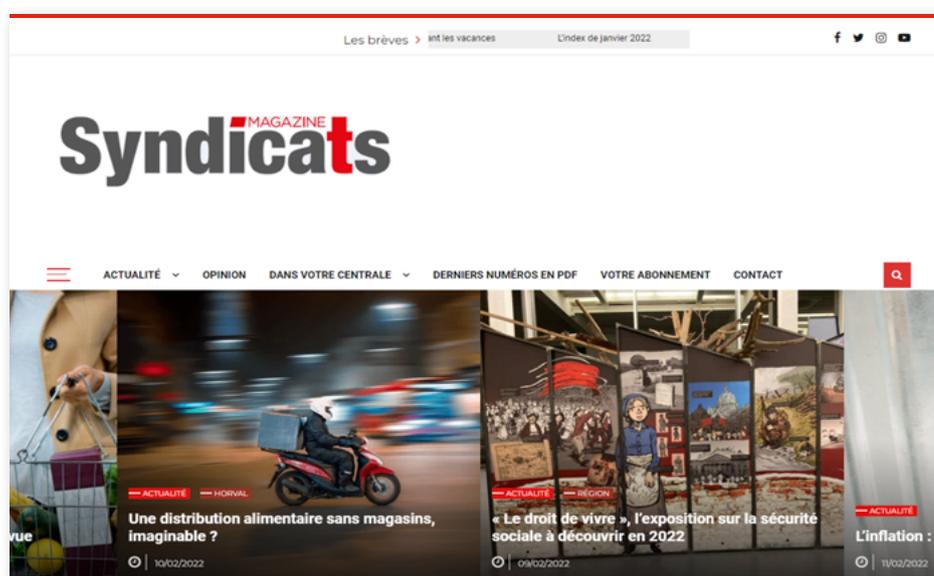
Depuis 2020, nous travaillons à une digitalisation de notre magazine. Le but: conserver un mix « papier/digital » plus efficace et plus en accord avec les demandes de nos affiliés.



Les outils numériques mis en œuvre en 2021 :

- Un site d'information en info continue, sur le mode d'un magazine online : www.syndicatsmagazine.be. Plusieurs fois par semaine, de nouveaux articles voient le jour;
- Une version numérique directement tirée de ce site, envoyée sous forme de newsletter, reprenant les gros titres et résumés, à envoyer par mail à nos affiliés, avec liens vers le site de « *Syndicats* » ;
- Des outils mobiles, en cours de développement ;
- Parallèlement, le magazine papier est toujours disponible au téléchargement en format pdf, et en mode « *lecture* » sur le nouveau site.

Le site web (2021) :



Le site « mobile » depuis 2021 :

Ce nouveau site www.syndicatsmagazine.be vient compléter l'édition papier du magazine, dont la périodicité est réduite de moitié depuis septembre 2021. Il paraît en effet tous les deux mois au lieu de tous les mois. Les personnes qui le souhaitent ou qui ne sont pas abonnées à nos services numériques recevront toujours la version papier dans leur boîte aux lettres.





La newsletter Syndicats numérique

Tous les autres membres de la FGTB sont automatiquement abonnés à Syndicats numérique (sous forme de newsletter). Ils ne reçoivent donc plus automatiquement la version papier à domicile, sauf s'ils en font explicitement la demande via le site www.syndicatsmagazine.be. De cette façon, nous réduisons l'utilisation de papier, et limitons les coûts de transport.

Ci-dessous, un exemple de la newsletter « *Syndicats numérique* ». Celle-ci résume l'actualité sociale et syndicale du mois, avec des liens vers « *syndicatsmagazine.be* ». Le pdf du magazine papier y est lié, quand celui-ci est disponible (une fois tous les deux mois).

Syndicats MAGAZINE
FGTB
4 décembre 2021

Climat | La révolution devra aussi être sociale
La révolution climatique sera sociale ou ne sera pas. La transition devra être juste, impliquer le monde du travail, et ne laisser personne sur le côté. Le changement climatique est un défi commun pour les syndicats et les mouvements de défense de l'environnement.
[Lire notre dossier](#)

L'école est fermée ?
Le point sur le chômage temporaire pour force majeure en cas de fermeture des écoles. Comment ça marche? Pour qui? Quels montants?
[En savoir plus](#)

Libertés syndicales
Nos acquis sociaux ne sont pas tombés du ciel, continuons de les défendre.

Syndicats MAGAZINE
FGTB
19 novembre 2021

MANIFESTATION
Rendez-vous dans la rue, le 6 décembre
Factures d'énergie impayables, salaires écrasés, actions syndicales criminalisées... Le pouvoir d'achat ne tombe pas du ciel. Les syndicats doivent pouvoir mener des actions collectives, faire grève, manifester... Sans risquer d'être poursuivis en justice. C'est pourquoi le monde du travail descendra dans la rue le 6 décembre. Pour le pouvoir d'achat et les libertés syndicales.
[En savoir plus sur la manifestation du 6 décembre](#)

- [Télécharger le tract de la manifestation](#)

Saisie sur salaire : combien?
Le détail des montants qui peuvent être saisis.
[Connaitre les montants](#)





Le travail mené sur ce nouveau magazine online est désormais mis en avant sur les réseaux sociaux de la FGTB.

Deux exemples de publicités réalisées sur Facebook :



Réception

Environ 250 000 francophones et 340 000 néerlandophones reçoivent la version numérique, soit un total de 590 000 affiliés. Environ 250 000 journaux papiers sont encore distribués dans tout le pays. C'est donc un total de plus de 800 000 affiliés touchés par notre média (numérique et papier pris ensemble).

Restyling

Durant le dernier semestre de 2021, une réflexion a été menée en interne quant au nouveau logo de Syndicats et De Nieuwe Werker. Celui-ci a été créé à l'automne, en vue d'une nouvelle identité graphique pour janvier 2022.

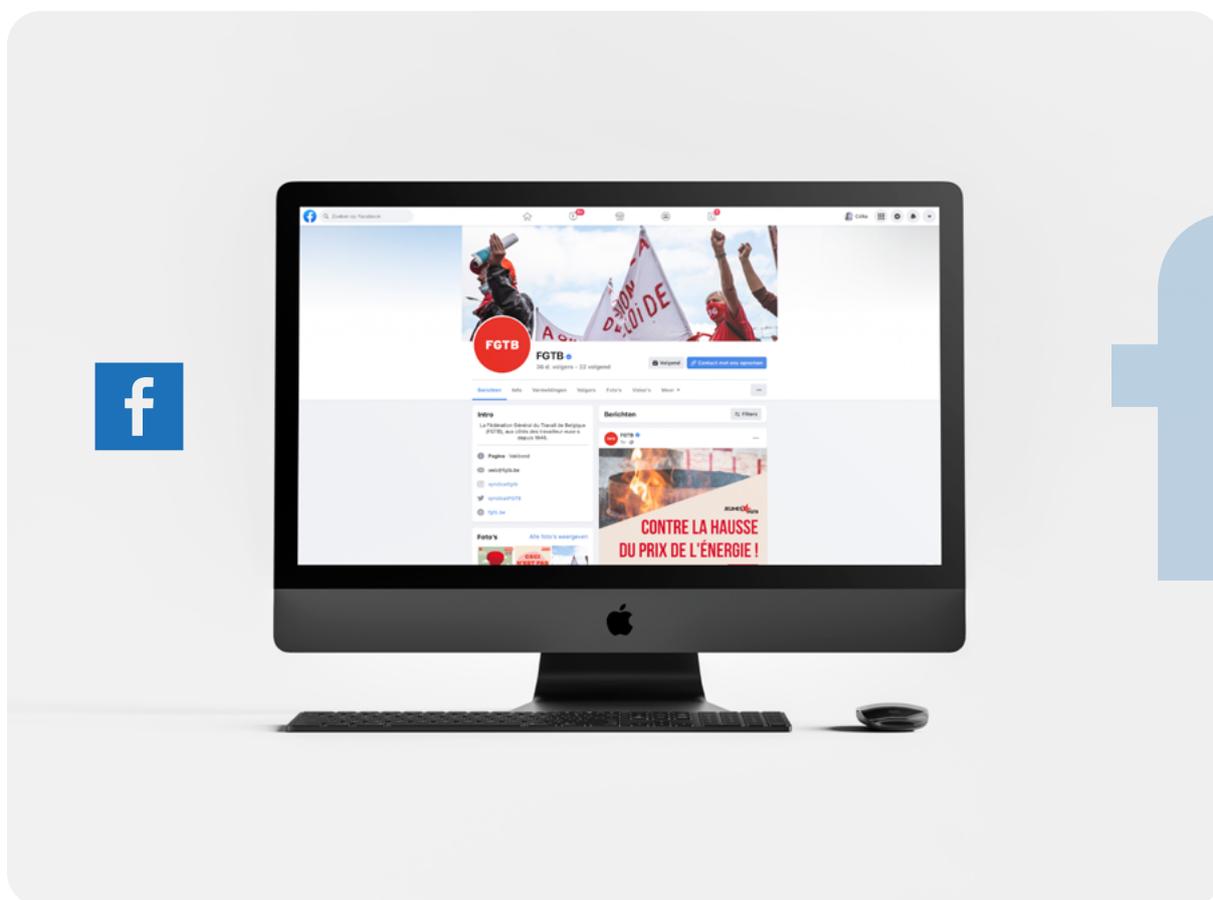




10.6. Réseaux sociaux

La page Facebook FGTB

La FGTB fédérale dispose d'une page Facebook depuis 2011. Elle sert à informer les abonnés de nos actualités, nos actions, nos revendications, nos campagnes, de leurs droits... Et ce, à travers des posts, des stories, des vidéos, des événements... Elle sert également à partager des informations provenant des Centrales FGTB, régionales et d'autres partenaires.



Fin 2021, la page Facebook comptait 36.500 abonnés (15.000 en 2017). L'interaction avec le public en termes de partages, likes, commentaires, clics sur un lien, est régulière.

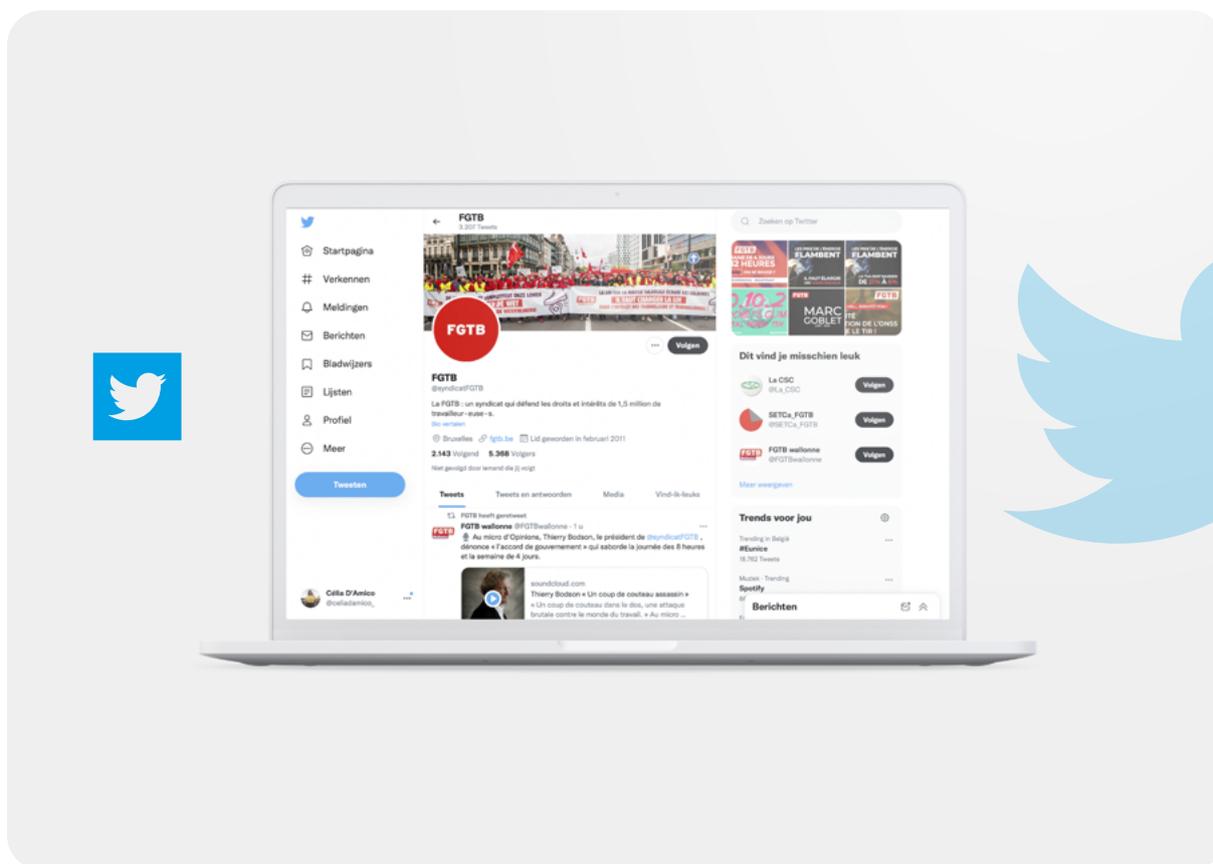
Visitez la page : facebook.com/syndicatFGTB





Le compte Twitter

Depuis 2012, la FGTB est également présente sur Twitter. Compte tenu du fait que Twitter est surtout adressé à des journalistes et femmes et hommes politiques, nous y partageons des actualités, nos positions politiques, nos campagnes.



En septembre 2017, le compte était suivi par 3.500 personnes. Fin 2021, ce nombre s'élevait à 5.361.

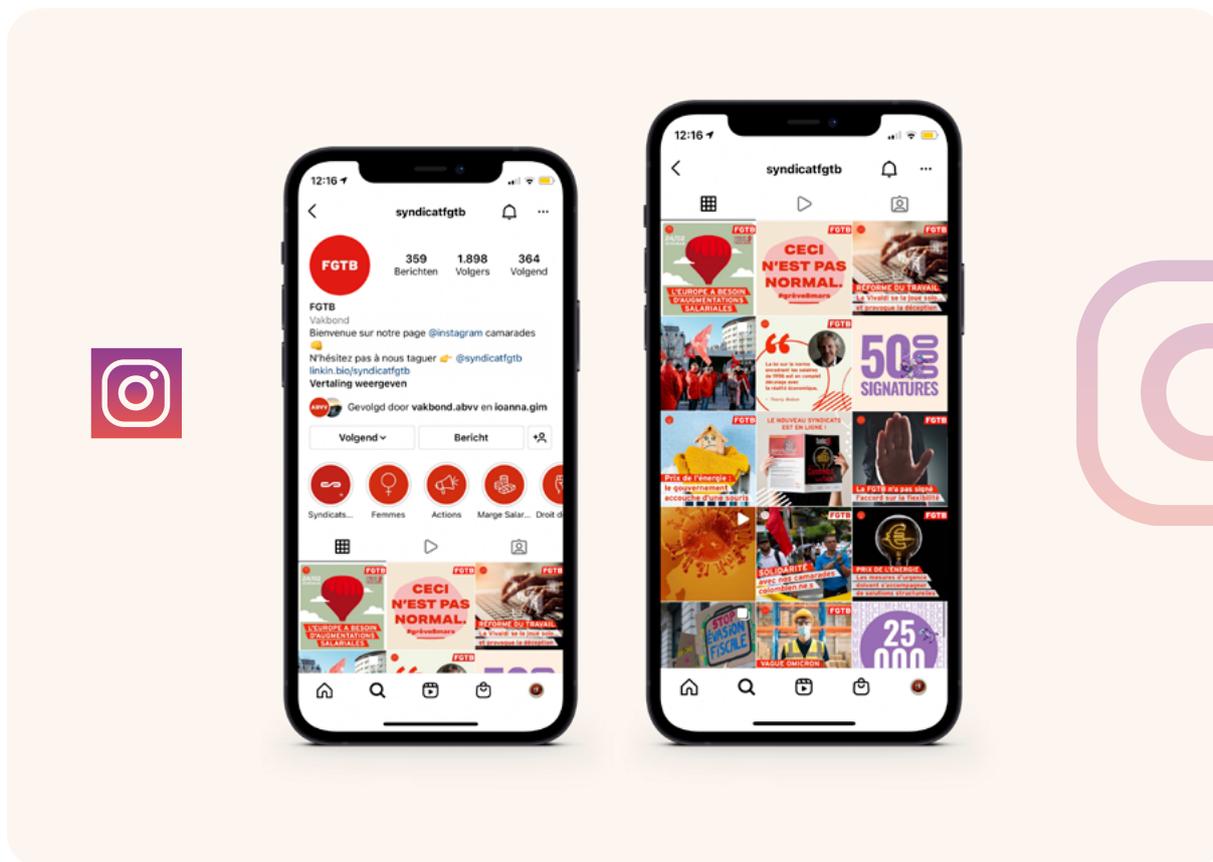
Visitez la page : twitter.com/syndicatFGTB





Le compte Instagram

Mi-2017, la FGTB fédérale a lancé une page Instagram pour toucher davantage les jeunes. Nous accordons une importance particulière à la cohérence visuelle : photos et visuels de qualité, stories, textes courts, hashtags,...



Fin 2021, la page comptait 1.900 abonnés.
Visitez la page : [instagram.com/syndicatFGTB](https://www.instagram.com/syndicatFGTB)





Le projet de refonte des réseaux sociaux

Fin 2021, la FGTB fédérale a modernisé ses réseaux sociaux. Nous avons créé une cohérence graphique entre les différentes pages ABVV et FGTB. L'équipe a donc créé une charte graphique et de nouveaux templates thématiques pour les publications, stories et vidéos sur les réseaux sociaux.

Exemples :



Une stratégie digitale basée sur une étude des statistiques des différentes pages a également été élaborée. Celle-ci permet de mieux savoir quand il faut publier, quels sont les publications qui fonctionnent le mieux, quel est le public cible (âge, provenance, sexe), etc.







11. Les services de la FGTB

11.1. Services financiers

11.1.1. Le service Audit externe

L'Audit externe a une fonction de contrôle et de soutien. Son action vise le contrôle des comptabilités des sections régionales FGTB et des flux financiers entre les articulations, le respect des obligations financières et le suivi (et le cas échéant, une aide à la remise d'aplomb) de la gestion organisationnelle, administrative et financière des sections régionales FGTB. En exécution de l'article 57 des Statuts de la FGTB, le service est également chargé du contrôle du respect des obligations fiscales, sociales et statutaires, tant des entités FGTB interprofessionnelles, que des Interrégionales et des Centrales professionnelles. Ces contrôles ne visent pas l'opportunité mais la légalité et la conformité des opérations comptables et financières.

Depuis le dernier Congrès, la transparence au niveau financier est restée un point d'attention important.

En exécution de l'article 57 des Statuts de la FGTB, le contrôle des flux financiers internes à la FGTB et du respect des obligations fiscales, sociales et statutaires par les différentes articulations et instances de la FGTB, s'est poursuivi. Ce, malgré le non-remplacement d'un auditeur, des absences forcées (pour maladie ou d'autres raisons), le départ de l'ancienne directrice de l'Audit Interne (dont le rôle a été repris par le directeur de l'Audit Externe) et la crise sanitaire, dont l'impact sur l'organisation pratique des contrôles a été majeur, qui nous a forcés à revoir drastiquement nos méthodes de travail.

Une série de contrôles (la 4e depuis l'entrée en vigueur de l'article 57) a été finalisée en 2021. Au total, environ 240 contrôles ont ainsi été réalisés auprès des Centrales professionnelles (fédérales et régionales) de la FGTB. Une autre série de contrôles a été entamée. Conformément aux procédures définies dans le protocole conclu entre la FGTB fédérale et les Centrales professionnelles, les entités contrôlées ont à chaque fois été informées des résultats de nos contrôles ; la procédure convenue en matière de suivi de nos conclusions et recommandations, a été poursuivie.

Par ailleurs, plusieurs articulations professionnelles ont fait appel au soutien du service Audit fédéral pour d'autres missions (organiser leurs comptabilités,...).

Au niveau des sections interprofessionnelles FGTB également, la politique de contrôle, d'analyse, de prévention et d'encadrement a été poursuivie.

La comptabilité de gestion OP (imposée par l'ONEM) de toutes les sections FGTB (soit 14 entités au total) a été soumise à un contrôle annuel, tout comme les comptabilités syndicales.

Celles des asbl, SC et apparentées, ont fait l'objet d'un contrôle périodique, à l'instar des comptabilités Prestations Sociales, FSE, et ALE.

Comme dans les sections professionnelles, des contrôles ont été périodiquement effectués dans les sections régionales FGTB afin de vérifier le respect des obligations fiscales, sociales et statutaires, ainsi que les flux financiers internes.

À côté de la mission de contrôle proprement dite, une attention particulière a été portée à l'encadrement et au soutien des comptables des Régionales FGTB. Des instruments de travail uniformisés, ainsi qu'un soutien dans l'utilisation de ceux-ci, ont été mis à disposition des comptables régionaux. Les sections où le service Comptabilité a connu des difficultés (licenciement, départ, maladie, ...) ont bénéficié d'une assistance qui a permis d'assurer la continuité du service.





La santé financière des sections régionales FGTB est restée une préoccupation permanente. La problématique a notamment fait l'objet de discussions au sein de la Commission des secrétaires régionaux. Ces discussions ont abouti à un certain nombre de mesures visant à favoriser la structure des recettes des régionales FGTB et des caisses de chômage régionales en particulier. Vu le contexte général, les efforts devront également continuer à porter sur la structure des coûts.

11.1.2. Le service Audit interne

Missions

Le service Audit interne est responsable de la tenue des comptes des entités suivantes :

- FGTB fédérale (Caisse syndicale) ;
- caisse de chômage fédérale ;
- comptabilité des prestations sociales ;
- fonds de sécurité d'existence "bois et ameublement", "gel et construction", "métal", et "coiffeurs" ;
- asbl IFSI (relations internationales) ;
- SCRL Maison des syndicats (propriétaire et gestionnaire des bâtiments).

Outre les aspects comptables et la gestion des paiements, ses missions recouvrent notamment :

- proposer et améliorer les procédures internes ;
- veiller à l'application des procédures internes et au respect des budgets ;
- assurer le suivi des décomptes de cotisations et des statistiques des membres ;
- dans le cadre du reporting à l'ONEM, assurer la consolidation des comptabilités de gestion, ainsi que des comptabilités « Prestations sociales » (régionales et fédérale) ;
- suivre les Commissions internes (Commission de contrôle, CE (informations de base en collaboration avec le réviseur), COFI, Commission des secrétaires régionaux, Comité de pilotage IT,...) ;
- suivre et être en contact avec les services comptables des Régionales ;
- offrir un soutien administratif à différents services internes, par ex. suivi administratif du parc automobile (sinistres, immatriculations, ...), assurances internationales, ...
- assurer le suivi des fiches fiscales de nos assurés sociaux ;
- etc.

Les différentes comptabilités sont soumises à une vérification annuelle par un réviseur et à un contrôle périodique par l'Audit externe.

Les comptabilités de la caisse de chômage sont également contrôlées par les services d'inspection de l'ONEM.

La comptabilité de l'asbl IFSI est soumise à un contrôle annuel par le réviseur, mais aussi par la DGD (pouvoir subsidiant).

Les comptabilités syndicale et de gestion sont aussi vérifiées par la Commission de contrôle (qui se réunit en principe 4 fois par an, entre autres pour la confection des budgets annuels, pour le contrôle des pièces comptables, pour la présentation des résultats annuels (en présence du réviseur), et le cas échéant, à la demande des membres, pour aborder un thème spécifique.





État des lieux

Personnel

Suite au départ de la Directrice en 12/2020 pour une autre entité au sein de notre organisation, la direction du service a été confiée au Directeur de l'Audit externe. Les deux services, désignés conjointement et par facilité sous le nom de « *services financiers* », conservent chacun leur identité et leurs missions spécifiques. Afin d'éviter tout problème déontologique et toute confusion (notamment dans le chef du Directeur), le code déontologique des auditeurs externes a été adapté, à la demande de la COFI.

Par ailleurs, l'absence d'une collègue pour maladie longue durée a fait l'objet de l'engagement d'une nouvelle personne, elle-même passée à mi-temps depuis. Cette évolution, couplée au remaniement à la tête des 2 Audits, se traduit par une perte de ressources incompatible avec le volume de travail à assumer : au début de l'année 2022, une procédure d'engagement d'un comptable à temps plein est donc en cours.

Programme comptable et nouveautés

Depuis 2015, la FGTB fédérale et les sections régionales utilisent le même logiciel comptable (Easi/Adfinity), installé sur le serveur central. Le service Audit interne assure, avec le service Audit externe, le soutien aux Régionales.

À ce propos, les services financiers fédéraux œuvrent en vue d'améliorer les processus, et notamment de proposer (aussi à l'usage des Régionales interprofessionnelles) des fonctionnalités complémentaires visant à gagner en temps et en efficacité (rapports comptables spécifiques, reconnaissance « OCR », digitalisation des flux d'approbation,...).

Divers

Évolution du nombre de membres

La tendance de l'évolution du nombre de membres reste légèrement baissière, même si l'année 2020 a connu une augmentation (du fait des personnes désireuses de s'affilier chez nous dans le cadre du Chômage temporaire « corona »).

Nombre de dossiers chômage

Par nombre de dossiers chômage, il convient de comprendre le nombre d'allocations de chômage payées, approuvées par l'ONEm, et pour lesquelles la FGTB, en tant qu'Organisme de Paiement, a droit à des subsides pour « *frais d'administration* ».

L'évolution du nombre de dossiers dépend notamment du contexte économique et conjoncturel.

En chiffres absolus, nous observons également une tendance à la baisse par rapport à la période précédente, même si ici aussi, l'année 2020 a été, du fait de la crise sanitaire « Covid 19 », statistiquement aberrante. Le tsunami de dossiers 2020 à absorber par tous les intervenants au niveau de l'assurance chômage, et en particulier de notre Caisse de Chômage FGTB dans son ensemble, a nécessité énormément de bonne volonté à tous niveaux pour satisfaire nos membres, et éviter l'effondrement pur et simple d'un système mis à rude épreuve.

D'autre part, nous constatons une augmentation annuelle de la part de la FGTB dans le nombre total de dossiers approuvés, payés par l'ensemble des Organismes de Paiement. Ce qui semble signifier une satisfaction relativement meilleure de la part de nos affiliés FGTB par rapport aux autres OP, même si nos efforts en ce sens sont bien entendu voués à se poursuivre.





11.2. Service chômage

Nombre de dossiers de chômage

Le service chômage a été confronté à une nouvelle baisse du nombre de dossiers de chômage (paiements) en 2018 et 2019, avec pour conséquence, d'importantes réorganisations et diminutions du personnel dans les services chômage des régionales.

La pandémie de Covid-19 a ensuite changé la donne et, en 2020 et 2021, nous avons connu une hausse spectaculaire du nombre de dossiers (presque exclusivement pour le compte du chômage temporaire). Ceci a induit une énorme pression au travail et nécessité un effort de la part de l'ensemble des collaborateurs (tant à la FGTB fédérale que dans nos régionales) qui n'est pas à négliger.

2018	2019	2020	2021
3.682.380	3.464.448	4.817.327	3.996.040

Adaptations réglementaires

Il n'est à noter aucune adaptation réglementaire notoire en 2018 et 2019.

Par contre, la Covid-19 a généré son lot de mesures et d'exceptions. Parallèlement, différents suppléments et plusieurs augmentations de montants ont été prévus. Très souvent, ces mesures ont été appliquées avec effet rétroactif, ce qui a nécessité l'écriture et l'application de plusieurs programmes de compléments, pour que les membres reçoivent ce à quoi ils avaient droit. L'impact négatif de la crise a aussi été limité par le gel de la dégressivité des allocations de chômage et le maintien du droit aux allocations d'insertion et pour les artistes.

Les mesures pour les chômeurs complets ont été levées au 30/09/2021. De ce fait, au 01/10/2021, la dégressivité a dû être recalculée pour quasiment l'ensemble des chômeurs complets. La FGTB a été le seul OP à prendre ses responsabilités. Nous avons effectué nous-mêmes ce calcul, ce qui nous a permis de vérifier le calcul de l'ONEM par rapport aux fautes éventuelles et de les corriger à temps (environ 130.500 dossiers ont été créés par la FGTB).

Modernisations et améliorations

2018

En 2018, il n'y a pas eu de grandes réformes réglementaires. Le service chômage a ainsi pu se concentrer davantage sur l'amélioration et l'informatisation des méthodes de travail existantes, avec succès.

- Développement de l'EC3-2 (carte de contrôle électronique pour le chômage temporaire) ;
- Paiements automatisés pour les dockers ;
- Mise en œuvre de la 6ème réforme de l'Etat (dispo pour le VDAB), impulsions et dispenses FOREM ;
- Modifications Regis (comparaison de la déclaration de la situation familiale par le travailleur concerné avec les informations disponibles dans le registre national) ;
- Meilleur suivi des DRS (documents de paiement que les employeurs et secrétariats sociaux transmettent de façon numérique) ;
- Envoi des fiches fiscales à l'E-Box ;





- Informatisation de la procédure C10.1 (récupérations anticipées) ;
- Informatisation de la procédure art. 92§5 (demande de prolongation du délai d'introduction) ;
- Informatisation de la vérification C2 (décision de l'ONEM par rapport à une demande d'allocation) > C2 papier : remplacement par des C2 électroniques ;
- Informatisation DISPO VDAB > remplacement des invitations papier par un flux ;
- Informatisation et automatisation des introductions dans le cadre de l'art. 130 (contrôle revenus activité complémentaire) > flux SPF Finances et secteur pensions.

2019

En raison du Gouvernement fédéral en affaires courantes, il y a eu peu de modifications réglementaires. De ce fait, en 2019 aussi, l'accent a pu être mis sur l'amélioration de nos programmes.

- Introduction de l'inscription anticipée comme demandeur d'emploi ;
- Introduction de l'allocation de protection (remplacement prolongation droit type 2) ;
- Lancement du nouveau site MyFGTB ;
- Digitalisation des principaux formulaires de demande dans l'AS400 ;
- Plusieurs optimisations significatives dans le programme d'admissibilité ;
- Ajout d'un nouvel onglet « contrôle C12/C13 – Débit » dans Qlikview (software que nous utilisons pour les statistiques à établir et à mettre à disposition).

2020

De nombreux changements et adaptations ont dû être apportés à la suite de la Covid-19. Ci-dessous, nous reprenons les principaux points qui ont été réalisés pour soutenir et aider au maximum nos régionales et nos membres.

- Ajout d'un formulaire de contact (pour les membres) sur MyFGTB ;
- Automatisation des paiements: EC3 (19.275 paiements en 2020, 43. 941 en 2021), chômage temporaire (248.650 paiements en 2020, 164.394 en 2021) ;
- Création automatique de demandes de chômage temporaire à la suite du coronavirus sur la base des déclarations électroniques des employeurs (DRS - 94 257 demandes automatiques créées) ;
- Création automatique de demandes facultatives de chômage temporaire sur la base de DRS (32.800 demandes automatiques créées) ;
- Suppression automatique des DRS « doubles » ;
- Gel de la dégressivité ;
- Gel de la fin de droit aux allocations d'insertion et du droit des artistes ;
- Implémentation des mesures spéciales pour les différentes sécurité d'existence ;
- Implémentation des mesures spéciales pour les demandes d'allocation ;
- Gestion de la problématique des paiements doubles ;
- Introduction de MyINBOX dans MyFGTB (boîte-aux-lettres digitale pour les formulaires à partir de l'AS400) ;
- Prime complément spécial.



2021

- Fin du gel de la dégressivité ;
- Fin du gel des allocations d'insertion ;
- Fin du gel pour les artistes ;
- Prime de protection ;
- Digitalisation plus poussée des fiches fiscales ;
- Création automatique des demandes de cartes d'ayant-droit construction ;
- Certaines automatisations et améliorations dans notre programme de vérification ;
- Automatisation du traitement C14 ;
- Automatisation de la clôture du C10 avec uniquement des documents électroniques ;
- Informatisation de la carte d'ayant-droit Bois ;
- Informatisation des C9 avec uniquement des documents électroniques ;
- Implémentation du nouveau flux pour le permis de séjour et les cartes de travail ;
- Nouvelle consultation du flux indépendants.

Formations

La FGTB fédérale a un nouveau module de formation pour les nouveaux agents qui commencent dans un service chômage dans une régionale.

Durée du module : environ 9 mois.

En 2021, nous avons entamé le développement d'un nouveau modèle pour la formation des nouveaux agents, afin d'améliorer la formation et l'« opérationnalité » des nouveaux collaborateurs.

Pour les formations néerlandophones, nous avons eu 89 participants sur la période 2018-2022.

Pour les formations francophones, nous avons eu 63 participants sur la période 2018-2022.

11.3. Service informatique fédéral

Le service informatique fédéral a pour tâche la gestion des bases de données fédérales, les flux de données fédéraux, l'infrastructure informatique et la mise à jour des logiciels, du matériel et des applications informatiques. Le but est de soutenir tous les utilisateurs IT, comme stipulé dans les objectifs de la FGTB fédérale.

11.3.1. Sujets liés à l'infrastructure

L'infrastructure de l'environnement Windows est connue sous le nom Diva.Net plateforme. La plateforme Diva.Net offre une infrastructure à tous les utilisateurs (clients), qui travaillent aux services fédéraux et régionaux ainsi que dans les Centrales.

La plateforme a été conçue pour les clients (ordinateurs - desktops, portables -, imprimantes, ...) et offre également des serveurs (data, messagerie, endpoint protection, accès à internet sécurisé, ...) et l'ensemble de l'infrastructure réseau.

Pour maintenir une infrastructure aussi grande et géographiquement étendue, une standardisation équilibrée s'impose. Toutefois, davantage de standardisation signifie moins de diversité. Ceci doit toujours être bien évalué, mais une standardisation poussée peut permettre de générer des économies.





La plateforme Diva.Net est disponible sur quelques 2 000 appareils. Ces appareils font usage d'un même système de base (qui porte le nom « image »). « Image » permet de faire « tourner » plusieurs applications fédérales et régionales sur ces appareils. Une sécurité standardisée est également offerte sur ces appareils (comme endpoint protection, clients firewall, ...).

Toutes ces applications fédérales requièrent une infrastructure serveur. Pour ce faire, la standardisation et la contrôlabilité constituent le fil rouge. Depuis longtemps, on a choisi de manière résolue d'offrir un environnement de serveurs virtuels. Ici, on essaie d'utiliser les moyens financiers de façon optimale, avec un impact positif sur le maintien et sur la prestation des services.

Toutes ces applications et leurs structures sont rendues disponibles à partir de deux centres de données : l'un situé à la rue Haute et l'autre à Evere. Cela signifie que toutes les données se trouvent dans deux différents endroits physiques. Cette approche permet de diminuer la durée de l'indisponibilité de la plateforme Diva.Net en cas de calamité grave qui se produirait dans le bâtiment ou dans les environs de la rue Haute.

À partir de début 2022, tous les desktops et portables dont les coûts relèvent de la caisse de chômage seront remplacés par des ordinateurs portables. À la suite de la pandémie, nous avons constaté la nécessité de fournir à tous les employés un ordinateur portable afin qu'ils puissent lorsque cela s'avère nécessaire travailler à domicile. On a également prévu de nouvelles versions de Windows 10, Office 365 et du courrier électronique, avec formations adéquates.

La crise sanitaire a mis en évidence la nécessité de pouvoir collaborer à distance. Pour tirer le meilleur parti des outils de collaboration (O365 avec MSTeams, oneDrive, Sharepoint, ...), il est important que ceux-ci soient adoptés par les utilisateurs finaux. MSTeams agit comme un lieu de rencontre numérique avec des fonctions telles que le chat, la vidéoconférence, le partage et le stockage centralisés de fichiers et l'édition (conjointe) de documents. Ceci permet d'améliorer la collaboration et d'augmenter l'efficacité des échanges. Toutes les fonctionnalités mentionnées sont déjà présentes dans le modèle de licence actuel.

Cette crise a également pour conséquence la nécessité de devoir communiquer et échanger des documents avec nos membres de manière différente. Le site MyFGTB et Dynamics 365 pourraient être pleinement utilisés.

En raison de la réglementation GDPR, la sécurité de nos données confidentielles ne doit jamais être perdue de vue. Les mesures nécessaires sont donc prises, comme par exemples l'encryptage des données.

Pour rendre le travail à domicile possible, plusieurs licences ont été achetées pour activer les connexions VPN. De cette façon, les employés peuvent se connecter en toute sécurité au réseau de la FGTB fédérale. Des ajustements ont également été apportés au réseau pour le rendre performant pour l'utilisation d'O365.

Afin de pouvoir utiliser toutes ces possibilités, un réseau de qualité est nécessaire. Le réseau connecte toute une série de sites et d'utilisateurs avec les deux centres de données fédéraux. Les utilisateurs fédéraux, quelques 240 sites régionaux, les Centrales, les Interrégionales et quelques partenaires externes font usage de ce réseau.

L'objectif d'un suivi de réseau performant est de prévenir les problèmes avant qu'ils ne se manifestent. Il y aura également un suivi permanent de la capacité du réseau disponible.

Quelques éléments supplémentaires en rapport avec la qualité globale, la largeur de bande et les services complémentaires pour la sécurité du réseau y sont ajoutés.





11.3.2. Sujets liés aux applications « métier » et les FLUX

Modifications réglementaires de l'assurance chômage

Il n'y a pas eu de changements réglementaires notables pour 2018 et début 2019, par contre la Covid-19 a engendré une multitude de mesures et d'exceptions. En effet, les adaptations apportées pour les chômeurs temporaires, les changements des barèmes chômage et sécurité d'existence avec effet rétroactif, ont dû être réalisées. L'impact négatif de la crise a également été limité pour les assurés sociaux en gelant la dégressivité des allocations chômage, en préservant les droits aux allocations d'insertion et des artistes.

Modernisations et améliorations

2018

Il n'y a pas eu de réformes réglementaires majeures en 2018, ce qui a permis au service IT de se concentrer davantage sur l'amélioration et l'informatisation des méthodes de travail existantes.

- Développement EC3-2 (carte électronique de contrôle du chômage temporaire) ;
- Paiements par DRS pour les dockers ;
- Mise en œuvre de la sixième réforme de l'État (dispo pour le VDAB), impulsions et dispenses FOREM ;
- Modifications du registre national (comparaison de la déclaration de situation de famille du salarié concerné avec les informations disponibles dans le registre national) ;
- Amélioration du suivi des DRS (documents de paiement que les employeurs et les secrétariats sociaux adressent par voie numérique) ;
- Envoi des fiches fiscales à l'E-Box citoyen ;
- Informatisation de la procédure C10.1 (récupérations anticipées) ;
- Procédure d'informatisation art. 92§5 (demande de prorogation du délai d'introduction) ;
- Vérification informatisée C2 (décision de l'ONEM lors de la demande d'allocations) ;
- Informatisation et automatisation des introductions en vertu de l'art. 130 (contrôle des revenus à titre complémentaire) > flux SPF finances et pensions.

Début 2019

Peu de changements réglementaires qui ont permis de se concentrer davantage sur l'amélioration de nos programmes.

- Introduction de l'inscription anticipative en tant que demandeur d'emploi en chômage complet ;
- Introduction des allocations de sauvegarde (extension de remplacement du droit de type 2) ;
- Lancement du nouveau site MyFGTB ;
- Plusieurs optimisations importantes dans l'application Admissibilité ;
- Ajout d'un nouvel onglet 'contrôle C12/C13 - Débit' dans QlikView (logiciel utilisé pour créer et mettre à disposition des statistiques - Outil d'analyses pour les responsables).



Mars 2019 et 2020

Beaucoup de modifications réglementaires dues à la Covid-19 que vous trouverez ci-dessous pour soutenir et aider nos régionales et nos membres autant que possible :

- Digitalisation des formulaires des demandes les plus importants dans l'AS400 ;
- Ajout du formulaire de contact (pour les membres) sur MyFGTB ;
- Automatisation des paiements : EC3 et chômage temporaire (force majeure corona) ;
- Création automatique des demandes de chômage temporaire dû au chômage temporaire corona sur la base des déclarations électroniques des employeurs (DRS 5) ;
- Création automatique des demandes facultatives de chômage temporaire sur la base des DRS ;
- Effacement automatique des DRS C3.2 «dupliqués» ;
- Gel la dégressivité ;
- Gel à terme du droit aux allocations d'insertion et du droit des artistes ;
- Mise en place de mesures spéciales pour les différents fonds de sécurité d'existence ;
- Mise en place de mesures spéciales pour les demandes d'admissibilité ;
- Gestion du problème lié des doubles paiements ;
- Introduction de MyINBOX sur MyFGTB (boîte aux lettres numérique pour les formulaires à partir de l'AS400) ;
- Prime de 10 € supplémentaire spéciale pour chômeur temporaire dépassant un nombre de jours (dans le cadre de la pandémie) ;
- Nouveaux logiciels collaboratifs (tableaux de bord JIRA et Wiki Confluence).

2021

- Alignement du format des adresses avec la poste ;
- Augmentation de la fréquence des transferts de données avec les Centrales à 1x/jour (au lieu d'un transfert mensuel) ;
- Fin du gel de la dégressivité ;
- Fin du gel des allocations d'insertion ;
- Fin du gel pour les artistes ;
- Prime de sauvegarde ;
- Mise à disposition de la fiche fiscale sur MyFGTB ;
- Système téléphonique fédéral pour commander une fiche fiscale papier ;
- Création automatique des cartes ayant droit dans le secteur de la construction et du bois ;
- Certaines automatisations et améliorations de notre programme de vérification des dépenses chômage par l'ONEM (C12, C13, C14, programmes des rejets) ;
- Traitement automatisé C14 (complément) ;
- Automatisation complète du C10 avec uniquement des pièces électroniques ;
- Informatisation du C9 avec uniquement des pièces électroniques ;





- Mise en place de nouveaux flux pour les permis de séjour et les permis de travail ;
- Nouveau flux de consultation pour les indépendants ;
- C8-Transfert ;
- Envoi de messages groupés à l'E-Box citoyens ;
- Digitalisation du magazine Syndicats ;
- « *BALI* » est le nouveau nom du projet visant à renouveler le logiciel de gestion des membres et des allocations de chômage. Avant tout, il consiste à quitter les technologies 'RPC' pour les technologies 'Java', tout en organisant le partage de la connaissance. Aux utilisateurs, le projet offrira une présentation des informations plus conviviale, tout en respectant l'essentiel des méthodes de travail. Nous avons commencé les premiers travaux fin 2021. La mise en service se fera progressivement afin de favoriser l'adaptation.

11.4. Services administratifs

Les services administratifs de la FGTB englobent différents domaines tels que le copyshop, le graphisme, l'entretien des bâtiments, la gestion du parc de véhicules, la traduction, la cuisine, l'accueil et le service du personnel.

Dans ces différents activités, relevons les éléments significatifs suivants :

La gestion des ressources humaines

Comme partout, la crise sanitaire a durablement impacté l'organisation du travail de la FGTB fédérale, notamment en ce qui concerne la présence au bureau. Le télétravail généralisé que nous avons connu en 2020-2021 a été remplacé en 2022 par du télétravail structurel (2 jours de télétravail possible par semaine) au lieu des 20 jours par an appliqués avant la pandémie.

Développement durable

Toujours soucieux de diminuer l'impact environnemental des bâtiments de la FGTB fédérale, diverses initiatives et investissements ont eu lieu : remplacement des châssis les plus anciens, remplacement des chaudières et optimisation des circuits et de leur régulation, placement de panneaux solaires pour gérer le chaud/froid des salles de réunions du dernier étage,...

Gestion des bâtiments

L'ancien bâtiment de la rue Stevens, peu approprié pour des bureaux et extrêmement coûteux à entretenir compte tenu de sa vétusté, a été vendu. Ceci a notamment permis de financer plusieurs investissements à la rue Haute (42 et 44).

Gestion du matériel

Rappelons que la FGTB fédérale dispose de matériel dont peuvent disposer sur demande les Centrales et les Régionales (ballons géants, tonnelles, skydancers,...).





11.5. Le service documentation fédéral

Le service de documentation fédéral est depuis 2021 repris dans le service communication de la FGTB Fédérale

Les tâches restent en grande partie inchangées :

- L'élaboration d'une revue de presse quotidienne détaillée, adaptée à l'évolution digitale et lisible sur tablette et smartphone.
- Nos lecteurs reçoivent une large revue de presse tirée de différentes sources médias consacrée aux informations politiques, économiques et sociales
- La gestion du fichier des journaux et périodiques de la FGTB fédérale
- Le suivi de la législation dans le Moniteur Belge pour les services d'études
- L'archivage de nos publications syndicales SYNDICATS/DE NIEUWE WERKER et des documents internes FGTB.
- Un centre de documentation accessible aux étudiants et aux chercheurs.





Liste des membres en 2018

LEDEN 2018	AC	BBTK	MWB	ACOD	KADET.	BTB	HORVAL	TOTAAL
MEMBRES 2018	CG	SETCA	CMB	CGSP	CADETS	UBT	HORVAL	TOTAL
BRUXELLES-BRUSSEL	27 355	73 778	13 152	56 766	0	3 560	16 578	191 189
VLAAMS BRABANT	29 401	24 280	7 477	13 120	1 648	4 049	8 021	87 996
ANTWERPEN	42 140	39 940	13 792	26 423	14 142	12 665	13 410	162 512
MECH. - KEMPEN	29 204	21 138	8 614	12 636	2 471	3 582	6 562	84 207
W-VLAANDEREN	41 844	25 772	16 496	17 724	16 000	6 100	13 711	137 647
OOST-VLAANDEREN	53 748	36 745	16 534	24 718	4 584	5 711	12 874	154 914
LIMBURG	34 819	25 240	15 868	12 528	833	4 105	7 097	100 490
SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL	231 156	173 115	78 781	107 149	39 678	36 212	61 675	727 766
BRABANT WALLON	11 676	18 414	3 330	3 166	169	472	2 874	40 101
CHARLEROI	21 191	29 150	13 642	23 641	0	2 497	4 732	94 853
MONS	12 780	13 610	3 311	14 093	0	768	2 570	47 132
CENTRE	15 413	15 785	5 176	7 985	0	863	3 598	48 820
WALLONIE PICARDE	24 366	17 462	5 180	10 279	0	2 800	8 814	68 901
LIEGE	37 602	44 154	19 622	45 910	2 996	3 527	12 536	166 347
VERVIERS	10 132	6 385	2 912	8 909	460	554	4 262	33 614
NAMUR	16 478	18 652	3 229	17 281	586	954	4 162	61 342
LUXEMBOURG	11 180	7 460	1 674	10 117	378	642	4 438	35 889
SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL	160 818	171 072	58 076	141 381	4 589	13 077	47 986	596 999
TOTAL - TOTAAL	419 329	417 965	150 009	305 296	44 267	52 849	126 239	1 515 954





Liste des membres en 2019

LEDEN 2018	AC	BBTK	MWB	ACOD	KADET.	BTB	HORVAL	TOTAAL
MEMBRES 2018	CG	SETCA	CMB	CGSP	CADETS	UBT	HORVAL	TOTAL
BRUXELLES-BRUSSEL	27 386	73 974	13 441	57 694	0	3 822	16 790	193 107
VLAAMS BRABANT	29 220	24 377	7 351	13 128	1 591	4 348	8 115	88 130
ANTWERPEN	42 676	39 152	13 771	25 244	14 196	13 526	13 505	162 070
MECH. - KEMPEN	28 712	21 419	8 429	12 361	1 543	3 592	6 505	82 561
W-VLAANDEREN	40 340	27 340	16 812	17 335	16 598	6 200	14 129	138 754
OOST-VLAANDEREN	51 187	37 390	16 292	24 973	4 476	5 867	12 716	152 901
LIMBURG	33 742	26 820	15 538	12 516	774	4 307	7 272	100 969
SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL	225 877	176 498	78 193	105 557	39 178	37 840	62 242	725 385
BRABANT WALLON	11 650	18 860	3 276	3 126	143	487	3 140	40 682
CHARLEROI	21 425	28 873	13 111	23 348	0	2 579	4 807	94 143
MONS	12 684	13 336	3 068	14 159	0	839	2 516	46 602
CENTRE	15 127	15 595	4 937	8 056	0	892	3 686	48 293
WALLONIE PICARDE	23 676	17 623	5 039	10 034	0	2 887	9 158	68 417
LIEGE	38 059	44 566	19 198	46 900	2 564	3 782	12 775	167 844
VERVIERS	10 122	6 533	2 858	8 730	359	552	4 315	33 469
NAMUR	17 154	18 265	3 113	17 465	522	989	4 324	61 832
LUXEMBOURG	11 350	7 495	1 685	10 088	362	650	4 342	35 972
SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL	161 247	171 146	56 285	141 906	3 950	13 657	49 063	597 254
TOTAL - TOTAAL	414 510	421 618	147 919	305 157	43 128	55 319	128 095	1 515 746





Liste des membres en 2020

LEDEN 2018	AC	BBTK	MWB	ACOD	KADET.	BTB	HORVAL	TOTAAL
MEMBRES 2018	CG	SETCA	CMB	CGSP	CADETS	UBT	HORVAL	TOTAL
BRUXELLES-BRUSSEL	28 741	75 421	13 655	57 770	0	4 200	18 556	198 343
VLAAMS BRABANT	30 578	26 460	7 375	13 672	1 564	4 920	9 086	93 655
ANTWERPEN	44 617	41 034	14 076	28 834	13 678	14 351	14 468	171 058
MECH. - KEMPEN	28 814	22 526	8 490	12 257	1 542	3 685	6 802	84 116
W-VLAANDEREN	39 792	28 591	16 967	17 290	16 668	6 373	14 834	140 515
OOST-VLAANDEREN	50 947	39 232	16 363	23 216	2 158	6 374	13 417	151 707
LIMBURG	34 711	27 768	15 097	11 593	821	4 639	7 696	102 325
SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL	229 459	185 611	78 368	106 862	36 431	40 342	66 303	743 376
BRABANT WALLON	11 777	20 212	3 208	3 101	144	545	3 511	42 498
CHARLEROI	21 650	29 336	12 863	24 161	0	2 656	4 813	95 479
MONS	12 678	13 512	3 179	13 997	0	868	2 530	46 764
CENTRE	14 870	15 608	5 006	8 122	0	961	3 853	48 420
WALLONIE PICARDE	23 489	17 983	5 192	10 478	0	3 072	9 929	70 143
LIEGE	37 700	46 492	19 039	47 150	1 751	4 108	13 751	169 991
VERVIERS	10 290	6 859	2 888	8 809	307	556	4 441	34 150
NAMUR	17 084	18 748	3 121	16 674	497	1 034	4 554	61 712
LUXEMBOURG	11 644	7 834	1 891	10 086	324	733	3 937	36 449
SOUS-TOTAL / SUB-TOTAAL	161 182	176 584	56 387	142 578	3 023	14 533	51 319	605 606
TOTAL - TOTAAL	419 382	437 616	148 410	307 210	39 454	59 075	136 178	1 547 325







The logo for FGTB, consisting of the letters 'FGTB' in a bold, white, sans-serif font, set against a white rectangular background.

Ensemble, on est plus forts

WWW.FGTB.BE

Tél.: +32 (2) 506 82 11

E-mail: info@fgtb.be

   [syndicatFGTB](https://www.instagram.com/syndicatFGTB)

Rapport statutaire de la FGTB © avril 2022