

ECHO

FGTB

La lettre d'information des services d'études
de la FGTB et des Interrégionales

ne paraît pas en juillet et août

E.R: Jean-Marie De Baene • Rue Haute 42, 1000 Bruxelles
Bureau dépôt: Bruxelles X

sommaire

Numéro 10, octobre 2022

■ Economie

Réforme des pensions : syndicats
et employeurs à l'œuvre dans le cadre
de la commission mixte CNT-CCE

Du neuf pour l'économie circulaire...
l'indice de réparabilité

■ Entreprises

Modifications de la procédure du trajet de
réintégration pour les travailleurs en maladie
de longue durée

■ Politique sociale

Importantes mesures d'économie
du gouvernement dans le crédit-
temps, l'interruption de carrière
et les congés thématiques

■ Ombuds social

L'employeur ne peut pas retenir aussi
simplement le salaire garanti si le travailleur
n'a pas ouvert la porte au médecin-contrôle

■ Echo région Bruxelles

TASK FORCE RÉGIONALE ENERGIE

■ Echo région Wallonie

Emplois en pénurie : la faute à qui ?

■ Echo région Flandre

Baromètre annuel sur la pauvreté
de « Decenniumdoelen »

■ Europe & Relations Internationales

La Confédération Démocratique
du Travail (CDT) met en place une
plateforme de migration au Maroc

Le télécharger?

www.fgtb.be/publications

Le recevoir par mail?

echo@fgtb.be

WWW.FGTB.BE

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

Le budget fédéral sous l'angle du pouvoir d'achat

Le gouvernement fédéral est parvenu à un accord sur le budget pour 2023 et 2024. Ce faisant, il fixe le cadre politique pour le reste de la législature. Une analyse rapide, sous l'angle du pouvoir d'achat, donne un bilan mitigé.

Des avancées ont été engrangées concernant la diminution des factures énergétiques. Ainsi, pour les personnes qui n'ont pas droit au tarif social, la réduction sur un package de base Energie sera prolongée jusqu'au 1er trimestre 2023 inclus. Un avantage qui peut représenter jusqu'à 200€/mois pour les bas revenus et qui est écrémé par la fiscalité pour les revenus élevés. La TVA reste à 6% et sera adaptée à l'avenir – en principe en fonction de la consommation et de la taille du ménage – par le biais des accises. Et le coût est en partie répercuté sur le secteur énergétique même, via une taxe sur les surprofits. Le budget contient également d'autres formes de taxation du capital, comme l'introduction d'un impôt minimum sur les bénéfices des entreprises et une cotisation de solidarité sur le secteur bancaire. Mais il s'agit de mesures temporaires et l'augmentation de la taxe compte-titres n'a pas réussi à passer la rampe des discussions budgétaires.

D'ailleurs : il n'était pas vraiment question d'un glissement de la fiscalité sur le travail vers un impôt sur le capital et la fortune, même si le ministre des Finances pourra revoir sa copie en décembre. Pour la FGTB, une telle réforme doit être placée sous le signe d'un tax-shift et non d'un tax-cut car toute recette publique en moins implique, en règle générale, moins de transferts sociaux et moins de service. Et la fiscalité doit devenir plus progressive, au profit des revenus du travail plus bas.

Malgré les nombreuses attaques des employeurs / des libéraux / du gouverneur de la BNB, l'indexation automatique est restée garantie. Les employeurs ont quand même obtenu une compensation partielle via une diminution des cotisations patronales au premier semestre de 2023 (un milliard d'euros) et un report de paiement au 2ème semestre. Il est une fois encore question d'une mesure de soutien générale, toujours au profit des entreprises bénéficiaires. Notre sécurité sociale joue une fois de plus le rôle de banquier de famille pour les entreprises. Le gouvernement n'a pas (totalement) respecté les accords salariaux convenus entre ministres, fonctionnaires fédéraux et la police, faute de moyens suffisants. Les allocations sociales sont, globalement, sorties indemnes de ce conclave budgétaire. L'attaque des libéraux contre la péréquation des pensions des fonctionnaires a été déjouée, mais ils ont par contre marqué un point au niveau du crédit-temps : la durée a été réduite et les conditions d'accès renforcées. Au moment où les travailleurs peinent à trouver des structures d'accueil de l'enfance de qualité, cette mesure n'est pas à négliger. De plus, les libéraux ont aussi obtenu un élargissement des flexi-jobs (brut = net) et du contingent d'heures pour le travail étudiant.

La FGTB exige des corrections. Les futurs contrôles budgétaires doivent libérer de la marge pour des mesures supplémentaires en faveur du pouvoir d'achat. A court terme, le gouvernement doit faciliter la concertation sociale. Sans réforme de la loi de modération salariale de 96, on ne peut guère imposer de marge de négociation aux entreprises et aux secteurs (même pas à ceux qui se portent bien) de sorte que le gouvernement lui-même devra suppléer. Les employeurs ont déjà obtenu une réduction de cotisations. Nous exigeons que l'on crée de la marge pour négocier des avantages pour les travailleurs, certainement pour les bas salaires et les salaires minimums. Mais aussi pour alléger la facture de tous les travailleurs, comme la facture énergétique, les frais de déplacement ou le télétravail.

Quel est le futur de la fracture numérique et des droits numériques ?

L'AB-REOC organise une matinée de débat sur l'avenir numérique le 17 novembre 2022. Elle portera sur les sujets suivants :

- Comment assurer un avenir numérique juste et équitable qui tienne compte des capacités et des ressources de chacun ?
- Est-ce que l'achat/ la consommation en ligne sera plus inclusif et sûr pour tous les futurs consommateurs ?
- À quoi ressemblera la fracture numérique à l'avenir ?
- Comment nos droits numériques vont-ils évoluer à l'avenir ?

Après ce débat, se tiendra un déjeuner de réseautage pour permettre l'échange d'idées.

Intéressé ?

L'inscription est gratuite.

Il est néanmoins nécessaire de vous enregistrer à l'adresse suivante : <https://forms.gle/hWN-Z9bThkupa2vgs7>

ECONOMIE

Réforme des pensions : syndicats et employeurs à l'œuvre dans le cadre de la commission mixte CNT-CCE

Début juillet, le débat sur les pensions a fait la Une de tous les journaux. Juste avant la pause estivale, le gouvernement fédéral est parvenu à un accord sur un modeste paquet de mesures relatives aux pensions : la réintroduction du bonus pension, l'introduction d'une condition d'emploi effectif pour l'accès à la pension minimum et la revalorisation du travail à temps partiel pour l'accès à la pension minimum. Le Comité de Gestion du Service fédéral des Pensions (SfP) - qui comprend des représentants de la FGTB - remettra un avis sur ces mesures en novembre.

Les interlocuteurs sociaux sont toutefois actifs à un autre niveau également. Syndicats et employeurs se prononceront - en principe d'ici fin 2022 - sur un deuxième paquet de mesures, appelé « paquet B ». Et attention, la liste ici est impressionnante. Le gouvernement fédéral demande l'avis des interlocuteurs sociaux sur : la généralisation du deuxième pilier de pension, la dimension ménage des pensions (dont le fractionnement de la pension), la viabilité sociale et financière, la convergence entre les régimes et la pension anticipée après 42 ans de carrière. Les discussions ont lieu au sein d'un comité

mixte « ad hoc » CNT-CCE, qui comprend également les syndicats du secteur public. La concertation sociale se fait en trois étapes. Il y a d'abord des auditions avec des experts externes sur des questions formulées par les interlocuteurs sociaux. Les résultats de ces auditions donnent lieu à un rapport status quaestionis. Quatre experts permanents assistent les secrétariats pendant la rédaction de ce rapport. Pour les syndicats, il s'agit de Patrick Deboosere (démographe VUB) et de Jozef Pacolet (économiste ém. HIVA KULeuven). Sur la base de ce rapport factuel, les interlocuteurs sociaux remettront leurs avis.

La FGTB souhaite utiliser le comité mixte « ad hoc » sur les pensions pour défendre une pension, en bonne santé, pour toutes et tous. Nous sommes également ouverts à un débat sur la modernisation des droits dérivés (pension de divorce/ pension de survie) en vue de l'individualisation des droits sociaux et d'un meilleur alignement sur la réalité des ménages à deux revenus.

olivier.pintelon@fgtb.be

Du neuf pour l'économie circulaire... l'indice de réparabilité

Mi-septembre, Madame Zakia Khattabi, Ministre du Climat, de l'Environnement, du Développement durable et du Green Deal, a adressé une demande d'avis au Conseil central de l'économie (CCE), au Conseil fédéral du Développement durable (CFDD) et à la Commission consultative spéciale Consommation (CCS Consommation) concernant un projet de loi relatif à l'introduction d'un indice de réparabilité. Le projet de loi a pour objet la création d'un indice de réparabilité des produits. Ce projet de loi prévoit :

- un indice de réparabilité qui consiste en un score calculé à partir de critères objectifs qui évaluent la faisabilité du démontage et de la réparation des produits ;
- un indice de longévité qui complètera l'indice de réparabilité avec de nouveaux critères ;
- que le responsable de la mise sur le marché de certains produits doit fournir une information sur la durée durant laquelle le fabricant ou le fournisseur soutient et met à jour le système d'exploitation ou les logiciels afin de garantir une utilisation normale du produit par un utilisateur prudent et raisonnable

Dans un premier temps, cet indice concernerait 9 produits (lave-vaisselles, laves-linges, aspirateurs, smartphones, TV, laptops, vélos et vélos électriques, tondeuses). Cette liste pourra être complétée à l'avenir.

Les organisations syndicales et celles représentatives des consommateurs accueillent favorablement cette initiative de la Ministre qui s'inscrit dans la promotion de l'économie circulaire puisque cet indice vise à réduire les déchets et allonger la durée de vie des produits. En outre, la Belgique a collaboré étroitement avec la France, qui connaît déjà ce type d'indice, afin d'harmoniser les critères techniques, ceci afin d'éviter que des produits soient cotés différemment dans les deux pays.

Nous reconnaissons qu'idéalement ce type d'indice devrait être défini au niveau européen, néanmoins, tant que cela n'est pas une réalité, nous soutenons cette initiative belge.

Les fédérations sectorielles s'opposent à la création de cet indice national et préfèrent attendre le résultat des travaux en cours au niveau européen.

giuseppina.desimone@fgtb.be

Modifications de la procédure du trajet de réintégration pour les travailleurs en maladie de longue durée

Depuis le 1er octobre, la procédure de réintégration auprès de son propre employeur a considérablement changé. En premier lieu, le Code du bien-être au travail est modifié (aspects procéduraux). Dans une deuxième phase, nous attendons encore un découplage entre le trajet de réintégration et la force majeure médicale, qui nécessite toutefois une adaptation du contrat de travail et est actuellement discutée au Parlement.

Les modifications du TRI qui sont déjà d'application :

Modifications des délais

Un certain nombre de délais sont prolongés, dont le délai pour que le travailleur fasse appel de la décision du conseiller en prévention/médecin du travail, ainsi que le délai pour que le travailleur accepte le plan de réintégration. D'autres délais sont, en revanche, raccourcis, tels celui pour que l'employeur entame le trajet de réintégration et celui pour établir un plan de réintégration dans le cas d'un travailleur définitivement inapte au travail convenu (à partir de 3 mois d'incapacité de travail).

Simplification des décisions du conseiller en prévention-médecin du travail et accent mis sur un autre travail ou un travail adapté :

Le nombre de décisions du conseiller en prévention-médecin du travail est réduit pour mettre davantage l'accent sur un travail adapté.

Clarification des obligations de l'employeur :

Lors de l'examen des possibilités d'un autre travail ou d'un travail adapté, l'employeur doit désormais tenir compte au maximum des recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail et de la politique collective de réintégration. Le droit à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées est également explicitement mentionné. L'employeur doit en outre fournir au travailleur toutes les explications nécessaires sur le plan de réintégration proposé. S'il ne peut pas offrir un autre travail ou un travail adapté, l'employeur doit fournir une motivation étayée et démontrer qu'il a sérieusement exploré les possibilités dans ce cadre.

Multidisciplinarité :

Le niveau de concertation entre les médecins concernés, les coordinateurs retour au travail et les organismes régionaux, le Forem, Acti-

ris et le VDAB (et leurs organisations partenaires) est renforcé.

Renforcement de la politique collective de réintégration

Parmi les points clés du système de réintégration modifié, on notera la politique collective et les nouvelles obligations d'information du médecin du travail et de l'employeur envers le CPPT. L'employeur consulte régulièrement le CPPT, au niveau collectif, au sujet des possibilités de réintégration dans l'entreprise. Il fournit annuellement au comité les éléments anonymisés et globalisés des plans de réintégration et des rapports motivés qui peuvent être utiles à cet égard. Le conseiller en prévention-médecin du travail fournit à son tour annuellement à l'employeur et au comité un rapport quantitatif et qualitatif sur les trajets de réintégration dans l'entreprise.

Sur la base de ces informations, la politique collective de réintégration sera évaluée, au moins une fois par an.

Application aux trajets de réintégration en cours

Depuis le 1er octobre 2022, ces modifications s'appliquent immédiatement aux trajets de réintégration en cours. Cela signifie, par exemple, que pour une demande de réintégration d'avant le 1er octobre mais pour laquelle rien n'a été décidé, le conseiller en prévention-médecin du travail devra, après le 1er octobre, se baser sur les nouvelles décisions (A, B, C) (au lieu des anciennes). Si la décision du médecin du travail a déjà été prise et transmise avant le 1er octobre, elle restera valable et l'employeur devra appliquer les nouveaux délais pour élaborer un plan ou un rapport.

anna.makhova@fgtb.be

Matinée d'étude FGTB :

« Nouvelles procédures de réintégration des malades de longue durée »
le 29 novembre 2022

Notre pays connaît un nombre élevé de malades de longue durée. On en recense actuellement environ 500.000, un chiffre qui augmente encore : en 20 ans, le nombre de personnes en incapacité de travail pendant au moins un an a en effet plus que doublé.

Les causes sont nombreuses, mais sont surtout liées à un travail qui, trop souvent encore, rend malade. La nouvelle réglementation change enfin la donne, en mettant principalement l'accent sur une approche positive, collective et multidisciplinaire.

L'arrêté royal du 11 septembre 2022 - modifiant le code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail (TRI 2.0) - est entré en vigueur au 1er octobre 2022. La cessation du contrat de travail pour force majeure médicale devra également, à l'avenir, être découplée du trajet de réintégration (adaptation de la loi relative aux contrats de travail).

Le 29 novembre 2022, de 9h30 à 13h00, la FGTB fédérale organisera une matinée d'étude hybride à Bruxelles (SETCa-BBTK Meeting Center, rue de Tournai 10 à 1000 Bruxelles), avec l'intervention du SPF ETCS et de l'INAMI, afin de répertorier les principales modifications au niveau des procédures de réintégration.

Inscrivez-vous au plus tard le 23 novembre sur <https://tinyurl.com/mr8j4x6f>

Le deal pour l'emploi adopté à La Chambre

Le 29 septembre, la Chambre a approuvé le deal pour l'emploi, qui comprend une série de mesures visant une meilleure conciliation de la vie privée et professionnelle. Les mesures cadrent avec l'ambition du gouvernement d'atteindre un taux d'emploi de 80% d'ici 2030. Cette ambition se traduit par des mesures qui impliquent à la fois une flexibilisation en faveur des employeurs et des travailleurs, comme la possibilité pour les travailleurs à temps plein de concentrer leurs prestations de travail sur 4 jours ou dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné. La loi assouplit également les règles sur la durée du travail dans l'e-commerce et introduit la possibilité de mettre un travailleur à disposition pendant un délai de préavis dans le cadre d'un trajet de transition. Quelques points positifs sont toutefois à noter, comme la prolongation du délai de communication des horaires variables pour les temps partiels, l'ancrage du droit à la déconnexion et l'obligation de prévoir un droit de formation individuel pour chaque travailleur, même si cela reste encore trop souvent facultatif. Les travailleurs de plate-forme sont aussi mieux encadrés, notamment via une obligation d'assurer ces travailleurs contre les accidents du travail. Les dispositions entreront en vigueur au plus tôt, dès la publication au Moniteur belge.

■ POLITIQUE SOCIALE

Importantes mesures d'économie du gouvernement dans le crédit-temps, l'interruption de carrière et les congés thématiques

Malgré l'opposition de la FGTB, le 11 octobre, le gouvernement a pris des mesures d'économies dans les régimes de congé permettant aux travailleurs et travailleuses de réduire leur temps de travail pour des tâches de soins, en bénéficiant d'une allocation. Les modifications ont un impact tant sur les régimes généraux d'interruption de carrière et de crédit-temps (en ce compris les emplois de fin de carrière) que sur les congés thématiques. Ci-dessous, nous énumérons les modifications.

1) Crédit-temps (CT) avec motif de soins à son enfant

a) Abaissement de l'âge limite pour le CT à temps plein

À partir du 1er janvier 2023, un CT à temps plein ne pourra plus être demandé que pour les soins à un enfant de moins de 5 ans et ce CT devra prendre cours avant que l'enfant n'ait atteint 5 ans. La limite d'âge pour le CT à mi-temps et à 1/5ème reste fixée à 8 ans.

b) Raccourcissement du délai maximum

Le délai maximum aussi sera réduit à 48 mois pour les soins à l'enfant. Pour les 4 autres motifs (soins palliatifs, soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, soins à un enfant handicapé de moins de 21 ans et assistance ou soins à un enfant mineur gravement malade) la durée reste fixée à 51 mois.

c) Renforcement de la condition d'ancienneté

La condition d'ancienneté dans l'entreprise pour pouvoir prendre un CT avec motif de soins à un enfant sera portée de 2 à 3 ans.

2) Modifications pour tous les crédits-temps

a) Renforcement de la condition d'emploi pour le CT à temps plein

Pour le CT à temps plein, une condition d'emploi est introduite durant les 12 mois précédant la communication écrite.

b) Renforcement de la condition d'emploi pour le CT à mi-temps

La condition d'emploi pour le CT à mi-temps est également renforcée. Pour avoir droit à cette formule, le travailleur devra avoir été occupé à temps plein (plutôt qu'à 3/4 temps) durant les 12 mois précédant la communication écrite.

3) Modifications au niveau des allocations

Pour tous les régimes de congé (généraux et thématiques), des économies seront réalisées sur les allocations. Ainsi, l'allocation majorée pour les travailleurs occupés depuis au moins 5 ans chez le même employeur disparaît. Il en va de même pour l'allocation majorée pour les plus de 50 ans en cas de crédit-temps et pour tous les congés thématiques.

4) Modifications pour les fonctionnaires fédéraux

Pour les fonctionnaires fédéraux, des mesures semblables sont prises dans le système d'interruption de carrière. Ainsi, la durée maximale de l'interruption de carrière est ramenée à 48 mois pour le motif de soins à un enfant et à 51 mois pour les autres motifs. En outre, les compléments d'ancienneté pour 5 ans d'ancienneté et les allocations plus élevées au-delà de 50 ans disparaissent. Comme pour le crédit-temps, une condition d'ancienneté de 3 ans sera aussi introduite pour la prise de l'interruption de carrière.

Les mesures prendront cours à partir du 1er janvier 2023, excepté la condition d'ancienneté de 3 ans, qui prendra cours le 1er janvier 2024. Comme on ignore encore s'il y aura des mesures transitoires (et si oui, lesquelles), notre conseil est de ne pas attendre pour toute demande (de prolongation) et de vous adresser au plus vite à votre employeur, puis à l'ONEM.

isabelle.vanhiel@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

L'employeur ne peut pas retenir aussi simplement le salaire garanti si le travailleur n'a pas ouvert la porte au médecin-contrôle

Un travailleur a été malade pendant 3 semaines. Selon le règlement de travail, du 2^{ème} au 14^{ème} jour de maladie, il devait se tenir quotidiennement à disposition, pendant 4 heures par jour, pour un contrôle médical. Le 4^{ème} jour de maladie, le médecin-contrôle se rend chez le travailleur qui n'entend pas la sonnette. Le travailleur contacte son employeur et demande un nouveau contrôle. L'employeur refuse un nouveau contrôle et ne paie pas de salaire garanti pour les trois semaines. L'affaire est portée devant le tribunal du travail d'Anvers qui juge que l'obligation, reprise dans le règlement de travail, de se tenir à la disposition du médecin-contrôle pendant quatre heures par jour est conforme à l'article 31 §3 de la loi sur les contrats de travail. Le tribunal constate également que l'article 31, § 3/1 prévoit la possibilité de perte du salaire garanti si le travailleur se soustrait à ce contrôle. Dans ce cas, le travailleur ne peut plus prétendre au salaire pour les jours qui précèdent le contrôle. Le tribunal signale néanmoins que cette sanction ne s'applique pas en cas de force majeure ou de motif légi-

time. Bien qu'il n'y ait pas d'obligation légale pour l'employeur d'offrir au travailleur une deuxième possibilité de contrôle, le tribunal estime qu'il est disproportionné et déraisonnable de refuser le salaire garanti après un seul passage manqué du médecin-contrôle suivi d'une proposition immédiate, spontanée et répétée du travailleur d'organiser un nouveau contrôle. Par ailleurs, il n'apparaît pas que le travailleur s'est soustrait ou a tenté de se soustraire au contrôle lors d'incapacités de travail précédentes. En outre, l'employeur n'a pas permis un nouveau contrôle et il n'y a aucune raison de remettre en cause l'incapacité de travail attestée. Pour ces raisons, le salaire garanti est accordé pour les 3 semaines de maladie.

Tribunal du travail d'Anvers, le 13 juillet 2022, A.R. 21/1543/A, non publié.

isabelle.vanhie@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

TASK FORCE RÉGIONALE ENERGIE

Le 1^{er} septembre, le Gouvernement bruxellois a décidé la création d'une Task force énergie (TFE) afin d'apporter des réponses à la crise énergétique qui pèsent sur les ménages et les entreprises bruxelloises.

La 1^{ère} réunion de cette TFE s'est tenue le 12 septembre et 5 groupes de travail ont été constitués. L'objectif est de discuter avec les interlocuteurs sociaux des mesures de soutien aux ménages et aux entreprises (avec une attention spécifique aux associations du secteur non marchand), des mesures légales et réglementaires de réduction des consommations énergétiques dans plusieurs secteurs d'activités (Horeca, commerce...) et de lancer une campagne d'adhésion volontaire aux mesures d'économie d'énergie.

La FGTB Bruxelles y a notamment demandé que les mesures proposées soient réellement concertées avec les interlocuteurs sociaux.

Elle a également rappelé qu'à côté des mesures de soutien aux entreprises, il était fondamental de décider de mesures de soutien

aux ménages et aux travailleurs bruxellois. A l'heure actuelle, nous n'avons en effet qu'été informés des mesures sociales envisagées et pu faire le constat que les budgets qui y étaient consacrés étaient de bien moindre ampleur que les aides aux entreprises. La crise du pouvoir d'achat étant globale, la FGTB a demandé que les mesures d'aides aux ménages couvrent d'autres champs que les seules mesures énergétiques. En matière de logement, elle a revendiqué la limitation de l'indexation des loyers à 2%. Au niveau mobilité, elle a demandé le développement de transports collectifs et publics pour les travailleurs confrontés à la hausse de leurs coûts de déplacement. Enfin, elle a exigé que les aides aux entreprises soient ciblées et conditionnées à des engagements en termes d'emploi, de non versement de dividendes...

samuel.droolans@fgtb.be

Élections sociales 2024 : la période de référence a commencé

Tous les quatre ans, les travailleurs élisent leurs représentants au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail, par le biais des élections sociales. Les prochaines élections sociales auront lieu en 2024. Même si cela peut sembler encore loin, la procédure a pourtant déjà commencé ce mois-ci. Pour déterminer si une entreprise dépasse le seuil de 50 ou 100 travailleurs et est dès lors tenue d'organiser des élections sociales, on se base en effet sur l'emploi moyen sur une période de référence d'un an. Cette période de référence a débuté le 1^{er} octobre 2022 et se poursuivra jusqu'au 30 septembre 2023.

Certificats verts

Brupartners a remis un avis sur un Projet d'arrêté du Gouvernement bruxellois fixant les quotas de certificats verts pour les années 2013 et suivantes. Sachant que l'achat des CV par les fournisseurs est répercuté sur la facture finale de l'ensemble des consommateurs, une augmentation même limitée des quotas aurait des conséquences importantes sur les ménages bruxellois les plus précarisés. Brupartners a dès lors insisté sur la nécessité de réaliser une étude d'impact prenant en compte les différents profils de consommateurs afin d'en mesurer les effets. Brupartners a également demandé d'étudier la piste d'une augmentation de la durée du temps de retour sur investissement liée au CV.

A-2022-061-BRUPARTNERS-fr.pdf

SEMINAIRE CEPAG : « Ne nous prenons pas la dette ! »

**Wallonie, Belgique,
International...**

**Faisons le point sur la
dette publique, ses consé-
quences & les alternatives**

Mardi 15 novembre 2022 de 9h30 à
12h30 (Petit déjeuner à partir de 9h)

Espace Solidarité - 47 rue de Namur
- 5000 Beez (Namur)

Depuis des décennies, la dette publique sert d'alibi aux politiques libérales d'austérité, aux coupes dans les services publics, aux attaques contre la sécurité sociale et les conquies sociaux... Autant de mesures de régression sociale ayant prouvé, plus d'une fois, leur totale inefficacité.

Aujourd'hui, la crise sanitaire, la guerre en Ukraine, la folle augmentation des prix de l'énergie, et les dépenses qu'elles entraînent, ont provoqué une explosion des dettes publiques et ont ramené cette question au centre des débats politiques... Avec comme une impression de déjà-vu et de sérieuses craintes pour l'avenir.

Sans oublier, l'augmentation très importante de la dette des ménages, surtout des classes populaires, causée par l'augmentation du coût de la vie et des revenus qui stagnent ou baissent.

Olivier Bonfond, économiste au CEPAG, et Eric Toussaint, porte-parole du CADTM International, feront le point avec nous sur la dette et ses conséquences aux niveaux wallon, belge et international... Mais aussi, et surtout, les alternatives qui s'offrent à nous pour ne pas se prendre la dette (en pleine face) !

Infos & inscriptions :
cepag@cepag.be – 081/26 51 56

■ ECHO REGION WALLONIE

Emplois en pénurie : la faute à qui ?

La thématique des pénuries de main-d'œuvre s'est imposée dans le débat public comme un enjeu prioritaire qui demanderait une réponse forte au niveau des politiques d'emploi et de formation. Si on ne peut nier que certains employeurs éprouvent des difficultés à recruter du personnel, les conditions de travail constituent aussi un facteur déterminant dans l'existence de la tension ou de la pénurie.

Une thématique surexploitée médiatique-ment

La médiatisation excessive et l'instrumentalisation ne sont pas neuves. Il s'agit, pour le patronat et certains politiques, de faire porter la responsabilité du chômage sur la personne sans emploi, forcément trop peu motivée ou formée. Autre coupable : le FOREM, forcément inefficace et trop coûteux, puisque public. Les objectifs de ces campagnes de dénigrement sont clairs : une plus forte activation des sans emploi, le transfert de moyens publics vers le privé et la limitation des augmentations salariales.

Une thématique à relativiser

De nombreuses études ont éclairé la problématique sous un autre jour...

- Dès les années 2000, des experts DULBEA-ULB concluent que, pour certains secteurs, les tensions pourraient être résolues par une amélioration des salaires et des conditions de travail.
- En 2017, la Cellule Lutte contre les Discriminations (CLCD) de la FGTB wallonne et du CEPAG analyse 1.575 offres et identifie de nombreuses exigences non justifiées ou disproportionnées.
- En 2020, un rapport de la Cour des comptes met entre autres en évidence le faible taux d'insertion à l'emploi des formations pour un métier en pénurie et son niveau sensiblement identique à celui de n'importe quelle autre formation.
- En 2021, la CLCD analyse 2.639 nouvelles offres d'emploi, les conclusions sont sans appel : il existe un profond déséquilibre entre exigences patronales et conditions de travail proposées.

Le FOREM se penche sur la question...

En 2022, deux études du FOREM viennent compléter ces différents travaux. La FGTB wallonne a elle-même analysé ces études.

L'analyse de la première vient confirmer ce qui avait déjà été mis en avant par l'ULB-DULBEA et la CLCD : il existe une disproportion entre exigences patronales - en termes d'expérience, de connaissance des langues, de détention du permis ou d'un véhicule - et conditions de travail. Ces critères peuvent bien entendu avoir leurs raisons d'être pour certaines fonctions mais sont clairement injustifiés dans de nombreux cas. Une part non négligeable de ces métiers ne connaîtrait sans doute pas de tensions si ces critères étaient assouplis ou si certaines conditions de travail étaient améliorées.

La seconde étude vient corroborer les conclusions de la Cour des Comptes : le taux d'insertion à l'emploi des formations pour un métier en pénurie est identique, voire légèrement inférieur, à celui de l'ensemble des formations. On retrouve ainsi les plus faibles taux dans la construction et l'horeca, deux secteurs pourtant présentés comme particulièrement sujets aux pénuries. Qui plus est, le taux d'insertion dans l'emploi durable ne dépasse pas les 15%, le reste étant réparti entre CDD et intérim.

Inverser la tendance

La FGTB wallonne réclame une objectivation du phénomène par l'IWEPS, l'obligation de recrutement après une formation alternée dans un métier en pénurie et l'exclusion de la liste des pénuries des emplois comprenant des critères inadéquats et contre incitatifs. Plus globalement, elle recommande d'orienter plutôt les moyens publics vers les secteurs qui vont connaître des départs massifs à la pension ; qui présentent des perspectives favorables de création d'emplois ; qui revêtent un caractère stratégique pour la Wallonie. Enfin, il faut davantage responsabiliser les entreprises à la formation continue des travailleurs et travailleuses, ainsi qu'à la formation des stagiaires, en conditionnant davantage les aides à l'atteinte de certains objectifs, et en soutenant les entreprises qui s'engagent dans cette voie.

renaud.bierlaire@cepag.be

Baromètre annuel sur la pauvreté de « Decenniumdoelen »

Chaque année, « Decenniumdoelen », la plate-forme d'organisations de lutte contre la pauvreté, de syndicats, mutualités et acteurs de la société civile flamande publie son baromètre sur la pauvreté. Cet outil analyse les derniers chiffres de la pauvreté, complétés des signaux des associations et professionnels du terrain. Cette combinaison d'analyses et d'expérience de terrain en font un document solide pour les décideurs politiques.

Nous sommes à un croisement

Avec les mesures corona et la reprise économique post-covid, les chiffres de la pauvreté ont été un temps meilleurs, mais avec la succession des nouvelles crises (inflation, énergie et plus criante que jamais, la crise climatique), les chiffres de la pauvreté se sont nouveau détériorés. 2021 peut dès lors être qualifiée d'année charnière. A partir de l'automne de 2021, les chiffres et récits inquiétants se sont succédés.

Difficultés croissantes pour les personnes vivant dans la pauvreté et la classe moyenne

Comme le montre le baromètre, les choses vont mal pour de plus en plus de personnes : les demandes auprès des banques alimentaires sont ainsi passées à 204.000 (+ 27.000) entre le 1er janvier et fin juin 2022. Les bénéficiaires d'autres formes d'aides et de services sociaux sont en forte hausse depuis août 2021 (médiation de dettes, aide financière ou aide médicale non-urgente). Et depuis peu, les ménages sollicitant les CPAS pour les factures énergétiques élevées sont en hausse. Un nombre croissant de ménages vit dans la pauvreté.

Le fossé de la pauvreté se creuse

Le fossé médian relatif de la pauvreté donne une indication de la profondeur de la pauvreté. Il reflète la différence entre le seuil de pauvreté et le revenu médian disponible des ménages pour le groupe vivant sous le seuil de pauvreté. Depuis 2020, les chiffres sont passés de 13,3% à 15,3%, soit une augmentation de 2 points de %. Le revenu médian des personnes vivant sous le seuil de pauvreté est donc inférieur de 15,3% au seuil de pauvreté. Les pauvres se sont encore appauvris.

Un tournant dans les chiffres

Pour 2021, les chiffres relatifs à la pauvreté montrent une diminution du nombre de personnes vivant dans la pauvreté en Flandre (8,5%) et dans toute la Belgique (13,1%). L'indice de pauvreté de Kind & Gezin montre aussi une diminution de 13,6% en 2020 à 12,7% en 2021. Ceci s'explique en partie par une forte protection de la sécurité sociale durant le corona et par l'optimisme modéré à la sortie cette crise. La principale explication est toutefois à trouver dans le seuil de pauvreté qui, en 2020 (15.403 euros), diffère à peine de celui de 2021 (15.443 euros). Un seuil de pauvreté qui n'évolue pas cache la pauvreté.

Aucun sens de l'urgence

A peine une crise est-elle terminée qu'une autre se profile. La vie, globalement, est devenue bien plus chère pour la plupart des ménages (se situant dans le bas de la fourchette) avec l'inflation et les prix de l'énergie. Les bénéficiaires du tarif social qui louent un logement social sont beaucoup mieux protégés. Par contre, ceux qui n'y ont pas accès éprouvent de grosses difficultés. Et le gouvernement flamand reste sourd aux appels de détresse : 180.000 ménages sont en attente d'un logement social. En attendant, force est de constater que le package de croissance est inefficace et que les rénovations annoncées sur le marché locatif tardent à arriver.

Un besoin de mesures concrètes...

Avec : le renforcement des minima sociaux, le doublement des suppléments sociaux du package de croissance et une réforme fiscale. Mais aussi : un élargissement du tarif social, des investissements dans les logements sociaux et un élargissement de la prime locative. Comme le montre la crise énergétique, les non-investissements dans la politique climatique nous ont fait perdre 10 ans. Il est temps de changer de cap, de passer à une société qui aura repris de la valeur et renoué avec la richesse, une société dans laquelle la pauvreté n'aura plus sa place.

Ayoubi Benali

Conseiller service d'étude Vlaams ABVV

Réflexion : le marché du travail pendant et après la crise du coronavirus

Le mercredi 16/11, le département WSE organisera une session de réflexion sur l'impact que le coronavirus a eu - et a encore - sur les mouvements du marché du travail. Le professeur Ludo Struyven et le docteur Tim Goesaert (HIVA) analyseront la dynamique des entreprises et des travailleurs pendant la crise du coronavirus. Ils se pencheront sur les embauches et le flux sortant de travailleurs, le recours aux mesures de soutien et les différences entre les secteurs. Dans une deuxième partie, le professeur Ans De Vos examinera, du point de vue des RH, comment les entreprises réagissent et anticipent sur le marché du travail et quel est le rôle de la mobilité professionnelle à cet égard. Vous pouvez vous inscrire via le lien suivant (NL) : [Réflexion : le marché du travail pendant et après la crise du coronavirus | Vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be/denkwerk-de-arbeidsmarkt-tijdens-en-na-corona/16-11-2022)

<https://www.vlaanderen.be/denkwerk-de-arbeidsmarkt-tijdens-en-na-corona/16-11-2022>

La solidarité internationale comme réponse aux crises multiples

Comme chaque année en septembre, le CNCD publie son rapport annuel sur l'aide publique au développement (APD) qui fournit une analyse fouillée sur la quantité et de la qualité de la Coopération belge. Cette année, le focus est mis sur la nécessité d'atteindre l'objectif d'allouer 0,7% du RNB à l'APD. Pour la FGTB, qui a fait de cet objectif une résolution récurrente de ses congrès, il est urgent que la Belgique respecte cet engagement pris il y a près de 50 ans ! Tout d'abord, il s'agit de respecter cette promesse belge répétée de nombreuses fois tant sur la scène internationale que nationale. L'accord du gouvernement Vivaldi de 2020 est très clair à cet égard. Par ailleurs, dans un contexte de crises multiples, la solidarité internationale est un levier essentiel pour éviter que les inégalités se creusent davantage. Raison pour lesquelles la FGTB et son institut de coopération syndicale (IFSI) plaident pour que l'APD soit investie qualitativement. Cela signifie pour nous : la création d'emplois décents et respectueux du climat, la formalisation des emplois informels, la protection des droits des travailleurs-euses et le soutien aux systèmes de protection sociale. Enfin, le soutien accru au dialogue social dans la coopération au développement est pour nous un élément fondamental auquel nous resterons attentifs.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

La Confédération Démocratique du Travail (CDT) met en place une plateforme de migration au Maroc

Les migrations sont un phénomène global et de toutes les époques. Le dernier Rapport « Etat de la migration dans le monde » fait état de 280 millions de migrants dans le monde. Certains migrent forcés par la guerre, la faim ou les persécutions. Pourtant, 169 millions de personnes migrent pour le travail, dont 42% de femmes.

Le continent africain représente environ 10 % du nombre total de migrants dans le monde. Contrairement aux rapports alarmistes de certains médias et politiciens européens, la plupart des migrants africains migrent vers d'autres pays africains. Environ 21 millions d'Africains vivent en situation régulière dans un autre pays africain, un nombre certainement sous-estimé car de nombreux pays de la région n'enregistrent pas les migrants. Bien que nous observions des migrations de main-d'œuvre dans tous les secteurs, elles sont surtout concentrées dans l'agriculture, la construction et le tourisme. Un grand nombre de travailleurs migrants sont exposés à l'exploitation et ont des difficultés à faire valoir leurs droits. Ce qui a d'ailleurs été douloureusement exposé au grand jour en Belgique lorsque 174 travailleurs migrants exploités ont été découverts sur le site de Boréal.

Dans le cadre de son programme financé par la Coopération belge au développement, l'IFSI a financé un projet régional avec la CSI Afrique sur la migration. L'objectif principal est d'œuvrer pour un travail décent pour ce groupe cible. Un travail que réalise la CSI Afrique au niveau régional, mais aussi via ses confédérations affiliées dans 10 pays d'Afrique de l'Ouest et du Nord qui préfèrent s'organiser en plateformes nationales de migration.

Au Maroc, l'entente nécessaire n'a pas pu être trouvée entre les trois confédérations. La Confédération Démocratique du Travail (CDT) a dès lors pris l'initiative de mettre en place la plateforme de migration. A l'occasion d'un séminaire de deux jours, elle a lancé son plan d'action pour concrétiser cette plateforme et développer des actions en faveur de la protection des droits des travailleurs migrants, mais aussi pour l'organisation de ces mêmes travailleurs migrants.

stefan.degroote@ifsi-isvi.be