

ECHO

FGTB

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

ne paraît pas en juillet et août

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

sommaire

Numéro 7, septembre 2022

■ Economie

Avis unanime du CNT-CCE-CFDD
sur les chemins de fer

■ Entreprises

Cotisation de responsabilisation pour les
employeurs en matière d'invalidité : le
Conseil National du Travail a rendu son avis

■ Politique sociale

Un accord au CNT sur les contrats
journaliers successifs

■ Ombuds social

Allocations de chômage : la Cour
de cassation précise l'interprétation
de la règle de limite de cumul

■ Echo région Bruxelles

Plan bruxellois de lutte contre le racisme
2022-2025

■ Echo région Wallonie

Allocations familiales : suppression du
plafond de revenus pour les étudiantes
et étudiants en alternance

■ Echo région Flandre

L'inflation élevée profite au budget flamand

■ Europe & Relations Internationales

Conférence internationale du Travail :
un maillon indispensable dans la lutte
contre le dumping social

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

La crise énergétique nécessite une approche radicale

Les prix de l'énergie atteignent des niveaux élevés. La CREG a calculé qu'un ménage devant souscrire un nouveau contrat en septembre pourrait recevoir une facture annuelle de 9.200 € pour une consommation normale d'électricité et de gaz, soit un quart du revenu net moyen disponible d'un ménage modal. Les syndicats ont remis au gouvernement 17 propositions pour réduire la facture énergétique à court terme. Le gouvernement fédéral a déjà pris un certain nombre de mesures temporaires (réduction de la TVA à 6 %, élargissement du tarif social). Il a également été décidé d'accorder une réduction de 200 € en novembre et en décembre pour ceux qui ne bénéficient pas du tarif social. Pour les plus hauts revenus, cet avantage sera écrémé lors du décompte des impôts. Ces mesures sont utiles et nécessaires. Le tarif social surtout ne rate pas sa cible puisque les bénéficiaires ne paient qu'une fraction du tarif ordinaire (1.300 € au lieu de 9.200 € dans notre exemple).

Mais toutes les personnes qui y ont droit ne bénéficient pas du tarif social, car il faut souvent en faire la demande. De plus, ces mesures sont temporaires. Enfin, la réduction de 400 € accordée aux revenus moyens est trop faible (8.800€ au lieu de 9.200€ dans notre exemple). Les libéraux ont souhaité que les hauts revenus reçoivent aussi quelque chose, mais dans le cadre d'un budget limité, ceci se fait au détriment du soutien aux personnes à faibles revenus. Il n'est donc pas suffisamment question de redistribution. Sans volonté politique ou sans rapport de force pour réformer fondamentalement le modèle d'approvisionnement énergétique, il faut « chipoter » pour trouver des solutions marginales. En l'absence d'un plafonnement des prix imposé aux producteurs d'énergie, le gouvernement doit accorder des réductions sur les tarifs énergétiques payés par la collectivité. En l'absence d'une taxe sur les bénéfices excédentaires du secteur de l'énergie (et d'autres entreprises qui font des bénéfices excédentaires), le budget de soutien reste bien trop limité. En l'absence de contrôle gouvernemental, les consommateurs ordinaires sont laissés pour compte et doivent se débrouiller seuls pour trouver des fournisseurs moins chers, le meilleur choix de contrats variables ou fixes, des aides et des subventions...

L'alternative de la FGTB est claire :

- L'énergie est un besoin de base. Les impôts à la consommation sur l'énergie devraient être limités, comme la TVA à 6 %. Et le prix payé par les consommateurs doit toujours être plafonné. Pour les bas revenus, via un tarif social. Pour les autres, via un tarif réglementé pour un forfait de base et un tarif ajusté pour la consommation de luxe.
- En ces temps de crise avec des prix de l'énergie galopants, le tarif social devrait être élargi au maximum. Une taxe sur les surprofits de l'ensemble du secteur énergétique devrait permettre d'y parvenir.
- Parce qu'il s'agit d'un besoin fondamental que l'approvisionnement en énergie doit être piloté et contrôlé par l'Etat. En imposant une régulation des prix aux producteurs. En garantissant la protection des consommateurs, comme l'obligation pour les fournisseurs d'énergie de proposer des contrats fixes à un prix réglementé. Par une intervention active de l'Etat en tant que fournisseur et producteur. Il faut s'atteler à la mise en place d'un fournisseur public d'énergie qui servira de référence à l'ensemble du secteur.

Be Cyclist – Evaluation après 1 an

En septembre 2021, le gouvernement fédéral se dotait d'un Plan d'Action pour la promotion du Vélo pour la période 2021-2024.

Conformément à ce plan, une évaluation a été réalisée après un an d'existence de ce plan. Lors de cette évaluation, la FGTB a félicité les autorités de s'être enfin doté d'un tel plan. Il y a également été souligné qu'au sein du CCE et du CNT, les interlocuteurs sociaux se penchaient sur ce plan, principalement sur la volonté de généraliser l'obligation d'indemniser les travailleurs/euses effectuant en vélo le trajet 'domicile – lieu de travail' ... même si le banc patronal avait tendance à appuyer trop fréquemment sur les freins et à ralentir le peloton.

En outre, la FGTB Fédérale a également relayé le fait qu'au sein de la fonction publique, les représentants des travailleurs ne sont pas suffisamment impliqués dans la concrétisation des mesures envisagées dans le cadre de ce plan. De même, il y a été mentionné la nécessité de simplifier l'accès à l'octroi des indemnités pour l'utilisation du vélo pour les déplacements.

Le Ministre et le SPF ont annoncé la tenue d'une nouvelle évaluation pour septembre 2023.

Rendez-vous pour cette prochaine étape et d'ici-là, la FGTB Fédérale suivra attentivement la roue des dossiers 'vélo' qui seront soumis (ou pas) à la concertation sociale.

ECONOMIE

Avis unanime du CNT-CCE-CFDD sur les chemins de fer

En mai, le Conseil des ministres a approuvé la Vision du rail 2040 (voir Echo n° 1 2022) qui vise notamment à doubler, d'ici 2040, la « part modale » du train (part du transport ferroviaire dans le transport total des voyageurs) pour l'amener à 15% des déplacements.

Pour réaliser cette ambition, le gouvernement a élaboré plusieurs documents, en concertation avec la SNCB et Infrabel, afin de concrétiser la politique ferroviaire pour la période 2023-2032. Parmi les documents importants, citons le projet de contrat de services publics pour la SNCB et le projet de contrat de performance pour Infrabel, qui fixent les obligations de l'Etat fédéral d'une part et de la SNCB d'autre part, et les projets de plans d'investissement pluriannuels pour la SNCB et Infrabel qui précisent le volet financier.

Le CCE, le CNT et le CFDD ont rendu un avis commun sur ces 4 documents en juillet. Les Conseils constatent avec satisfaction que plusieurs recommandations précédemment formulées se retrouvent dans ces documents. Ainsi, les tarifs pour les déplacements domicile-lieu de travail et pour les abonnements scolaires restent dans les tarifs régulés; les augmentations tarifaires sont liées à une meilleure qualité des services; et les documents ont une durée de 10 ans, ce qui leur confère plus de stabilité financière et de prévisibilité.

Les Conseils avancent par ailleurs quelques points d'attention. Ainsi, l'offre est plutôt orientée sur la promotion des déplacements de loisirs. Concernant les augmentations tarifaires pour les déplacements domicile-lieu de travail, les Conseils demandent une certaine prudence.

D'autre part, toujours concernant les déplacements domicile-lieu de travail, le CCE et le CNT demandent que l'élargissement du système 80/20 aux nouveaux abonnements flexibles soit rendu possible dès leur lancement. De plus, les Conseils soulignent que le système des 80/20 pour les abonnements combinés (SNCB d'une part, STIB, TEC et De Lijn d'autre part), dépend d'un accord financier entre l'Etat fédéral et les Régions. Si aucun accord ne devait être trouvé à ce sujet, ce serait une opportunité manquée pour la promotion des transports publics dans les déplacements domicile-lieu de travail.

Pour ce qui est d'Infrabel, les Conseils soulignent notamment que, malheureusement, il n'est pas question d'un élargissement du

réseau ferroviaire, ni de nouvelles lignes (ou de réouvertures de lignes faisant la liaison) entre la Belgique et les pays voisins.

Par rapport aux plans d'investissement pluriannuels, enfin, les Conseils indiquent que le financement public doit être suffisant pour rencontrer les objectifs visés et que des mesures d'économies lors de l'établissement du budget ne peuvent compromettre les objectifs.

Si les contrats et plans d'investissement sont approuvés par le gouvernement et les Conseils d'administration de la SNCB et d'Infrabel, il y aura plus de stabilité pour les 10 prochaines années, après une longue période sans contrats de gestion. Ceci ne signifie toutefois pas pour autant qu'il n'y aura plus de grands défis.

Ainsi, on peut se demander quelle sera l'approche de la Belgique face à la réglementation européenne qui veut que les chemins de fer soient totalement libéralisés d'ici 2033. L'opposition à cette libéralisation sera un défi de taille pour la FGTB dans la prochaine décennie ! A côté de cela, il ne faut pas non plus oublier le point d'attention que constituent les finances et les ressources en personnel pour garantir des chemins de fer de qualité. Enfin, l'inflation actuelle pourrait entraîner une importante augmentation des tarifs, de plus de 9% pour certains tickets / abonnements en février 2023. Ceci aurait des conséquences financières importantes pour les travailleurs qui ne profitent pas encore du système 80/20 et serait en outre néfaste dans le contexte actuel de crise climatique et du pouvoir d'achat que l'on connaît.

L'avis complet du CCE-CNT peut être consulté via le lien : [Mobilité : Vers des nouveaux contrats de gestion et de plans pluriannuels d'investissement pour la SNCB et Infrabel \(fgov.be\)](https://www.fgov.be/fr/fr/mobilite-vers-des-nouveaux-contrats-de-gestion-et-de-plans-pluriannuels-d-investissement-pour-la-sncb-et-infrabel).

sacha.dierckx@fgtb.be

Cotisation de responsabilisation pour les employeurs en matière d'invalidité : le Conseil National du Travail a rendu son avis

Le 19 juillet 2022, le Conseil du CNT a rendu un avis critique unanime sur les modalités d'exécution de la loi-programme du 27 décembre 2021 qui a introduit, pour les employeurs, une cotisation de responsabilisation pour les entrées disproportionnées de malades de longue durée. Cette cotisation de responsabilisation est de 0,625 % des salaires soumis à la cotisation déclarés auprès de l'ONSS dans la période de référence. Les recettes de ces cotisations doivent revenir aux Fonds de sécurité d'existence de la CP (ou des SCP), mais l'élaboration concrète de cette procédure doit encore être détaillée dans un AR séparé.

Plusieurs projets d'AR et un avant-projet de loi ont dévoilé une partie des modalités pratiques de cette responsabilisation. Le groupe des employeurs est délimité et les valeurs de la cotisation de responsabilisation sont fixées. De même, des communications proactives sont prévues, communications que l'ONSS adresserait aux employeurs qui courent un risque de responsabilisation.

Qui sont les employeurs concernés ?

Par « employeurs », on entend tous les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi-CCT. Les entrées disproportionnées de malades de longue durée sont calculées par rapport à l'ensemble du secteur privé et, parallèlement, par rapport au secteur concret de l'employeur concerné (sur la base de la classification NACE).

Il y a néanmoins de nombreuses exceptions

Selon la loi-programme, les entreprises de moins de 50 travailleurs sont exclues de ce système. Parallèlement, il n'est pas tenu compte des travailleurs qui connaissent une reprise progressive du travail et de ceux qui ont plus de 55 ans à la date du début de l'incapacité de travail primaire. De même, on se concentre uniquement sur les équivalents temps plein qui doivent avoir atteint au moins 3 ans d'ancienneté pendant la période de référence.

L'avant-projet de loi a encore élargi les exceptions aux employeurs des ateliers protégés et des entreprises de travail adapté. De plus, la cotisation ne serait due que si, dans l'entreprise concernée, il y a eu, durant la période de référence au moins 3 entrées en invalidité.

Quelle est la tendance de l'avis ?

Les interlocuteurs sociaux renvoient aux précédents avis rejetant vigoureusement le principe des sanctions financières pour toutes les parties concernées en tant que mécanisme de réintégration et confirmant l'importance d'une approche globale positive. De même, la demande au gouvernement de mettre en œuvre pleinement l'avis du CNT 2.099 est répétée.

Dans les remarques ponctuelles, l'avis renvoie à plusieurs préoccupations des interlocuteurs sociaux, dont, par exemple, le fait que ni les entreprises de travail adapté ni leurs travailleurs (travailleurs groupe-cible ne peuvent être responsabilisés. De plus, il manque encore quelques arrêtés d'exécution (prévus dans la loi-programme). De ce fait, les interlocuteurs sociaux n'ont pas de vue globale du système de responsabilisation visé.

L'avis répond aux positions de la FGTB (approche positive et sur base volontaire, importance d'une approche préventive et collective). Bien que la demande d'avis concerne surtout les employeurs, nous avons eu une nouvelle opportunité de dénoncer les sanctions à l'encontre des travailleurs.

Néanmoins, l'avis n'offre aucune garantie quant à la réalisation de son contenu. Le travail politico-syndical devra donc être poursuivi pour que la réintégration soit un outil efficace et efficient au service des travailleurs et pour que toute mesure stigmatisante ou néfaste disparaisse.

anna.makhova@abvv.be

Le CNT et le CCE

Le CNT et le CCE se sont penchés, dans un avis commun, sur la transposition dans le droit belge de la directive 2019/1023 sur les régimes de restructuration préventive

Le 19 juillet 2022, le Conseil commun du CNT et du CCE a remis un avis divisé sur l'avant-projet de loi relatif à la transposition de la directive 2019/1023 sur les régimes de restructuration préventive (Cabinet Van Quickenborne). Cet avis rejoint l'avis intermédiaire 2.188 remis précédemment par le CNT de sa propre initiative à la suite de l'arrêt Plessers de la Cour de Justice.

Le thème central du projet porte sur la réforme du droit belge de l'insolvabilité, notamment la réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice (RJTAJ) et la nouvelle réorganisation judiciaire privée inspirée de la procédure néerlandaise de « faillite silencieuse » (ou « pre-pack »). Sur ces deux points, les divergences entre les syndicats et les organisations patronales se sont avérées trop profondes.

Comme ce dossier reste d'une importance cruciale pour nous, nous continuerons à le suivre de près et à utiliser nos moyens politico-syndicaux dans la mesure du possible.

L'avis du CNT et du CCE sur les modifications à venir de l'eBox

Le CNT et le CCE réunis en Commission mixte ont remis un avis unanime sur l'Avant-projet de loi modifiant la loi du 27 février 2019 relative à l'échange électronique de messages par le biais de l'eBox. Les Conseils ont salué les avancées apportées à cette boîte aux lettres électronique en ce qu'il permet d'augmenter l'utilisation du courrier recommandé électronique au lieu du courrier recommandé papier et qu'il offre enfin la possibilité aux citoyens d'interagir avec les administrations publiques.

A la demande de la FGTB, l'avis rappelle toutefois la fracture numérique encore prégnante dans notre société et la nécessité de travailler sur la formation et la sensibilisation des citoyens à cet outil d'ici sa mise en œuvre prévue pour le 1er janvier 2025. Nous avons insisté sur l'information des citoyens sur chaque conséquence de leur choix, notamment en ce qui concerne les conséquences juridiques attachées aux courriers recommandés électroniques et la révocabilité de leur choix. Les conseils ont également demandé le respect du consentement exprès des citoyens à l'échange électronique de courrier recommandé.

L'avis souligne enfin l'importance de la sécurité numérique et la protection des données personnelles. Pour assurer ces différents aspects, les conseils recommandent d'optimiser l'interface de l'eBox et sa convivialité pour améliorer l'information et le consentement des citoyens.

■ POLITIQUE SOCIALE

Un accord au CNT sur les contrats journaliers successifs

L'accord de gouvernement de 2020 prévoit que l'utilisation abusive et excessive de contrats journaliers successifs (CJS) sera combattue en concertation avec les interlocuteurs sociaux interprofessionnels et sectoriels. Par ailleurs, l'article 40 de la CCT 108 relative au travail temporaire et intérimaire prévoit une évaluation bisannuelle du recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs. Ainsi, le CNT a procédé à une nouvelle évaluation du système sur base des données chiffrées de l'ONSS. Dans un avis n°2.310 du 19 juillet 2022, il formule des propositions concrètes après avoir rappelé une série de principes de base.

Sur le plan des principes, le Conseil rappelle que le recours aux CJS est un élément essentiel pour certaines entreprises et permet d'éviter des pratiques illégales. Dans le même temps, il s'engage à en décourager le recours et à soutenir la recherche de contrats de plus longue durée. Le CJS est l'exception et ne peut devenir un modèle économique.

Le Conseil définit les CJS comme des contrats « d'un jour » qui se suivent, et s'engage à monitorer un éventuel glissement vers un contrat de 2 jours, ou en dehors du secteur intérimaire. Il souligne la responsabilité partagée entre les différents acteurs, soit les entreprises intérimaires, les utilisateurs, les intérimaires, les représentants des travailleurs, fonds social, commission des bons offices et services d'inspection, pour assurer le respect du cadre convenu. Il fait le lien entre cette responsabilisation et le besoin d'une simplification administrative. Sur le plan des propositions concrètes, le conseil invite à une responsabilisation par le paiement d'une cotisation spéciale à la sécurité sociale en cas de dépassement, auprès d'un même utilisateur, de certains seuils de CJS, par travailleur intérimaire et par semestre. Les pensionnés, flexi-jobbers et travailleurs occasionnels sont exclus de ce système. Des modifications devront être introduites dans la DMFA des entreprises de travail intérimaire afin de pouvoir identifier les utilisateurs concernés. C'est l'utilisateur qui devrait verser la cotisation spéciale. L'appréciation du dépassement se fera sur la période de référence d'un semestre calculé sur l'année calendrier, soit du 1er janvier au 30 juin ou du 1er juillet au 31 décembre. La cotisation due sera progressive en fonction de seuils dépassés ou non durant le semestre concerné. Une application informatique du type de

« student@work » pourrait être élaborée à cette fin. Dans des circonstances exceptionnelles restant à définir, il serait possible d'obtenir le remboursement de la cotisation spéciale via une demande auprès de la Commission des Bons offices. Dans ce cas, la Commission des bons offices remettra un avis qui sera soumis à l'ONSS pour décision selon des modalités qu'il lui appartiendra de définir. Le conseil demande que les recettes de la cotisation soient affectées à l'ONSS et souhaiterait une mise en œuvre au 1er janvier 2023.

Afin d'assurer le suivi du système, le CNT souhaite qu'un rapportage semestriel soit assuré. A cet égard, parallèlement à la responsabilisation, le Conseil préconise une simplification administrative via l'adaptation de la procédure d'information prévue par la CCT 108. L'idée serait de compléter l'article 34 de la CCT (qui prévoit le mécanisme d'information semestrielle de CE ou de la délégation syndicale par l'utilisateur), en indiquant que cette information statistique est fournie à la demande expresse des représentants des travailleurs siégeant au sein du CE ou de la DS. A défaut de CE ou de DS, les informations complémentaires seront fournies à la Commission des bons offices, à sa demande. Un maximum de 30 dossiers par semestre pourrait être soumis à cette commission par les syndicats. La FGTB se rejouit de cet avis unanime qui est un nouveau pas vers la limitation des contrats journaliers.

isabelle.doyen@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Allocations de chômage : la Cour de cassation précise l'interprétation de la règle de limite de cumul

Le 27 juin 2022, la Cour de cassation a rendu un arrêt dans lequel elle précise la notion de « pension » dans le cadre des articles 65, §§ 2 et 3 et 130, § 1, 4° et 2 de l'AR du 25 novembre 1991¹. Ces articles visent à encadrer et limiter le cumul des allocations de chômage.

Madame J.G. perçoit une pension de survie octroyée par l'OTAN suite au décès de son époux. Elle fait une demande d'octroi d'allocation de chômage à l'ONEM, lequel fait application des articles précités et limite donc le cumul. La demanderesse conteste cette décision : selon elle, l'allocation n'est pas allouée en vertu d'une loi mais sur base du Règlement interne de l'organisation, lequel instituerait un régime privé complémentaire aux régimes de pensions étatiques, comparable à une assurance groupe privée ou à une pension extralégale. L'ONEM en revanche considère que l'allocation versée doit être vue comme une pension de survie, rentrant donc dans l'interprétation de la notion

de « pension ». La demanderesse d'emploi obtient gain de cause devant le tribunal du travail. En revanche, la Cour du travail rétablit la décision de l'ONEM.

La Cour considère que la définition de pension inclut ici tout avantage tenant lieu de pension accordé par une institution publique en vertu d'une norme générale impersonnelle. La pension de survie en cause est accordée sur base du Règlement du personnel civil de l'Organisation, lequel s'applique sans distinction à tout le personnel. Dès lors, la Cour rejette le pourvoi et considère que la pension de survie entre dans le champ d'application de la règle de limitation du cumul.

hugues.ghenne@fgtb.be

¹<https://juportal.be/content/ECLI:BE:CASS:2022:ARR.20220627.3F.7/FR?HiLi=eNpLTDKwqq4FAAZPAf4=>

■ ECHO REGION BRUXELLES

Plan bruxellois de lutte contre le racisme 2022-2025

Les Bruxellois et Bruxelloises d'origine étrangère sont encore, au quotidien, cibles de discriminations qui sont inacceptables et contreviennent aux valeurs d'égalité qui fondent notre société. La lutte contre le racisme et les discriminations constitue dès lors un combat syndical essentiel.

En 2021, les Assises de Lutte contre le Racisme se sont tenues au Parlement bruxellois. Organisations syndicales, employeurs, associations de lutte contre le racisme et spécialistes en matière de diversité dans les administrations régionales ont tour à tour présenté un état des lieux des discriminations et du racisme dans leurs domaines d'expertise.

Au cours de plusieurs séances, structurées en 6 panels thématiques liés aux travaux des commissions permanentes du Parlement bruxellois, chaque intervenant-e a pu présenter aux député.es des recommandations en vue de lutter contre le racisme dans les domaines de l'emploi, la fonction publique, la santé, le logement, l'espace public, la mobilité, etc.

La FGTB Bruxelles y a pris la parole, au nom du banc syndical de Brupartners, lors des panels Emploi – Economie et Fonction publique, ainsi qu'en clôture des Assises.

Les recommandations émises par les différents acteurs ont servi de points de départ pour la rédaction du **Plan Bruxellois de Lutte contre le Racisme**.

Comprenant 45 actions, le Plan porté par la Secrétaire d'État à l'Égalité des chances, Nawal Ben Hamou, a été approuvé en juillet 2022 en 1ère lecture par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Le Plan, s'il est approuvé en 2ème lecture, sera mis œuvre dès cet automne 2022 et ce jusque 2025.

Brupartners a été saisi d'une demande d'avis sur ce Plan régional pour cette rentrée 2022. La FGTB Bruxelles s'impliquera activement dans la rédaction de cet avis et la mise en œuvre du Plan.

jeanne.uwase@fgtb.be

Webinaire gratuit du SPF ETCS sur la réintégration des malades de longue durée

Le SPF ETCS organise un webinaire gratuit sur la nouvelle procédure de réintégration des malades de longue durée (réintégration 2.0) le 3 octobre en néerlandais et le 5 octobre en français (chaque fois de 11h à 12h30). Au cours de ce webinaire, vous recevrez une explication détaillée des plus importants changements et nouveautés concernant la réintégration. Inscription via les liens suivants :

<https://evenements.emploi.belgique.be/fr/evenements-du-spf/webinaire-sur-la-reintegration-20>

Colloque : « Ce qui nous arrive »

A l'initiative de la Fédération des Services Sociaux, une plateforme associative réunissant la fédération des maisons médicales, le CESEP, le Forum -Bruxelles contre les inégalités, Lire et Ecrire Bruxelles a lancé un processus de réflexion et d'action sur l'urgence sociale.

Les 22 et 23 septembre, elle a organisé un colloque intitulé « Ce qui nous arrive ». L'objectif de ce colloque était de réunir des travailleurs sociaux de première ligne de la santé, du social, de la culture, de l'éducation permanente, de la jeunesse pour « préparer plutôt que réparer ». La FGTB Bruxelles a participé activement au déroulement de ce colloque.

FORMATION CEPAG - ULB

Certificat d'université en Politiques économiques et sociales 2022-2023

L'année académique 2021-2022 du Certificat d'Université en Politiques économiques et sociales, organisé par le CEPAG et l'Université Libre de Bruxelles, s'est terminée en juin et a pu se dérouler normalement malgré les incertitudes liées à la situation sanitaire.

Pour rappel, le but de ce certificat est de permettre de développer une analyse politique sur des enjeux sociétaux et ce de manière pluridisciplinaire.

La formation proposée a pour objet de :

- *développer l'esprit critique sur des enjeux sociétaux*
- *permettre la compréhension de l'actualité sociale, politique et économique*
- *pouvoir agir sur les nouvelles dynamiques de la lutte sociale*

Les inscriptions pour l'année académique 2022-2023 sont désormais ouvertes. Cette formation est organisée successivement dans différentes régions. Cette année, elle aura lieu au CEPAG Bruxelles / CCB, rue de Suède 45 à 1060 Saint-Gilles.

Les inscriptions se clôtureront le 11 novembre 2022 et la session débutera le 18 novembre 2022

Pour toute question ou de plus amples informations, n'hésitez pas à contacter Céline Moreau, formatrice au CEPAG au 0498/31.42.35 ou la formation continuée au 02/650.45.80 ou par mail : husci@ulb.be.

■ ECHO REGION WALLONIE

Allocations familiales : suppression du plafond de revenus pour les étudiantes et étudiants en alternance

Le 19 juillet dernier, le gouvernement wallon a annoncé la suppression de la condition de plafond de revenus, qui pénalisait certains jeunes en alternance, les privant du bénéfice de leurs allocations familiales. Il s'agit de la concrétisation d'une vieille revendication portée par la FGTB wallonne. Ces plafonds de revenus posaient en effet plusieurs problèmes en termes d'accès à la formation et d'égalité de traitement.

Le 15 janvier 2018, la FGTB wallonne avait exprimé son regret que la suppression des plafonds de revenus pour les apprentis et apprenties n'ait pas été étendue à d'autres catégories, notamment les jeunes suivant la formation « chef d'entreprise » de l'IFAPME.

En mars 2021, l'OFFA, l'Office francophone de la Formation en Alternance, pointait d'ailleurs une différence de traitement entre les régimes wallon et bruxellois d'allocations familiales, ce dernier ne connaissant plus de condition de plafond de revenus pour TOUS les étudiants et étudiantes en alternance.

Depuis plusieurs mois, à l'initiative du front commun syndical FGTB wallonne - CSC, cette demande de suppression du plafond de revenus a été validée et portée unanimement par l'ensemble des membres du Comité de branche Familles et du Conseil général de l'AViQ, ainsi que par les interlocuteurs sociaux, tant au sein du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie que parmi le Groupe des partenaires sociaux wallons (GPSW).

Lors de la séance budgétaire du Comité de branche Familles de l'AViQ du 24 mai 2022, les membres ont été informés que le gouvernement wallon n'avait pas adopté la mesure. La FGTB wallonne et la CSC ont alors adressé, le 2 juin 2022, un courrier commun au ministre-président, Elio Di Rupo, afin que le gouvernement wallon revienne sur sa position et adopte cette suppression.

Ce courrier rappelait l'impact positif d'une telle mesure, tant d'un point de vue social que sur le plan économique. Le maintien du plafond de revenus constituait en effet un réel frein pour certains jeunes à se lancer dans les filières d'alternance quand le prix à payer est la suppression des allocations familiales. Celles-ci restent en effet, pour de nombreuses familles wallonnes, nécessaires au financement des besoins de base de l'en-

fant. Les conditions de plafonds de revenus allaient également à l'encontre de la dynamique de développement de filières d'excellence en matière d'alternance, qui constitue pourtant une des priorités émises par le gouvernement wallon dans le plan de relance de la Wallonie. Enfin, la FGTB wallonne et la CSC mettaient en évidence le faible coût de la mesure, estimée à maximum 12,3 millions € par an, ce montant pouvant être financé par la sous-consommation du budget 2022 (suppléments sociaux) et du budget 2023 (octroi d'allocations familiales aux enfants ukrainiens).

Le 19 juillet 2022, le gouvernement wallon a enfin entendu les arguments des organisations syndicales et décidé d'adopter la mesure, en donnant accès aux allocations familiales aux 2.500 étudiants et étudiantes en alternance, qui en étaient auparavant privés.

Il s'agissait d'une des revendications du Congrès de la FGTB wallonne, qui s'est tenu le 19 mai 2022. Il existe néanmoins encore plusieurs autres revendications pour renforcer le droit aux allocations familiales. La FGTB wallonne travaillera également, dans les années à venir, à leur concrétisation.

raphael.emmanuelidis@cepag.be

L'inflation élevée profite au budget flamand

Chaque année, au début de l'été, le SERV (Conseil socio-économique de la Flandre) publie son avis sur le budget. Un exercice qui, cette fois encore, n'a pas été simple vu les nombreuses incertitudes (Ukraine, inflation, prix de l'énergie, corona, climat). La prudence s'impose donc par rapport aux chiffres. Plusieurs constats peuvent toutefois être tirés.

L'inflation a une influence positive sur le budget

Le SERV a toujours plaidé pour une politique budgétaire équilibrée, qui doit mettre l'accent sur une croissance économique durable et garantir la tenabilité des finances flamandes. Cette fois cependant, le SERV demande de l'attention pour un nouvel objectif: la neutralisation ciblée de l'impact négatif de l'inflation persistante, certainement pour ceux qui doivent subir l'inflation sans que leurs propres recettes ne suivent (puissent suivre) suffisamment.

Et c'est possible, car si l'inflation n'est pas une bonne nouvelle pour les ménages ordinaires, elle a un tout autre effet pour le budget flamand. L'impact de l'inflation sur les finances flamandes est en effet plus grand pour les recettes que pour les dépenses. En d'autres termes, le gouvernement flamand sera bientôt « plus riche » grâce à l'inflation.

En effet, la majeure partie des recettes flamandes (via la loi spéciale de financement) suit l'inflation, ce qui se traduit donc par une augmentation des recettes. Mais de nombreuses dépenses du budget flamand ne suivent pas (ou dans une mesure très limitée) la dynamique de l'inflation. Le package de croissance, par exemple, n'est indexé que de 1%. Le fonds des communes, de 3,5%. Et dans de nombreuses institutions en charge du bien-être, cela fait par exemple 10 ans déjà qu'il n'y a plus eu d'indexations.

En 2022, cette donnée favorable pour le budget flamand se remarquera à peine. En effet, la hausse de l'inflation en 2022 ne se traduira (via la loi spéciale sur le financement) par des recettes plus élevées qu'en 2023. Les deux dernières années de la législature en cours (2023-2024), les déficits budgétaires se réduiront toutefois fortement, avec un déficit de -1,7 milliard d'euros en 2023 et de -1,2 milliard d'euros en 2024.

Après avoir retiré les recettes et dépenses pour le plan flamand pour la Résilience et les dépenses dans le cadre de la liaison Oosterveel – comme le fait aussi le gouvernement

flamand et ce qui est justifié puisqu'il s'agit d'investissements qui stimulent la croissance – le budget flamand se rapprochera dans les prochaines années d'une situation d'équilibre : un déficit de -620 millions € en 2023 et de -263 millions € en 2024. Soit, de 0,5% seulement.

Initialement (2019), le gouvernement flamand partait d'un équilibre budgétaire en 2021. A la suite des crises des dernières années, cet objectif n'a pas été réalisé. Mais le fait qu'il puisse être atteint en 2024 prouve que le budget flamand ne va pas mal, quoi qu'en disent certains.

C'est pourquoi, le SERV plaide pour utiliser (une partie de) la marge positive entre les recettes et les dépenses flamandes liée à la flambée de l'inflation et pour offrir un soutien de manière ciblée.

La dette flamande aussi augmente moins rapidement

La dette flamande a fortement augmenté ces dernières années (années corona). Mais alors qu'on s'était basé sur une dette de 45,8 milliards d'euros d'ici la fin de la législature, les estimations du SERV indiquent maintenant que l'augmentation de la dette flamande ne dépassera pas 42,7 milliards en 2024. Ici aussi, l'évolution de la dette flamande d'ici la fin de la législature sera donc moins défavorable que ce qui avait initialement été estimé.

Soutien à la population

Il ressort de toutes ces données que le budget flamand est fondamentalement sain et que la dette évoluera moins défavorablement que ce que l'on avait craint. Il n'en reste pas moins qu'avec une inflation élevée, la non-indexation ou l'indexation partielle seulement de nombreuses dépenses et moyens de fonctionnement touche durement certains ménages. Avec l'augmentation des recettes, il y a de la marge pour résoudre ce problème. Nous pensons notamment à l'adaptation du package croissance à l'inflation ou au soutien aux ménages fragilisés pour rendre le coût de l'énergie supportable.

Peter Hertog

Conseiller Economie FGTB flamande

Nouveau blog : Stress au travail - Les solutions qui fonctionnent et celles qui ne fonctionnent pas

De nombreuses solutions à la pression de travail élevée et au pourcentage élevé de burn-out mettent l'accent sur la prise en charge personnelle et sur ce que le travailleur peut faire à titre individuel : manger des fruits frais, boire plus d'eau, pratiquer la pleine conscience, faire une petite promenade sur la pause de midi... Voilà quelques conseils que vous trouverez sur Internet si vous effectuez une recherche sur les politiques contre le stress au travail.

Mais le bien-être mental sur le lieu de travail, c'est avant tout ce que l'on fait ensemble et pour tous. Ce qu'il faut surtout, c'est une politique de prévention collective. A cet égard, la garantie de succès est plus grande lorsque les employés sont activement impliqués. En regardant les chiffres d'aujourd'hui, on peut constater qu'il reste encore beaucoup de travail à accomplir. Pour en savoir plus, consultez notre nouveau blog.

<https://abvv-experten.be/gezondheid/zorg/blijven-drijven-wat-werkt-er-wel-en-niet-tegen-werkstress/>

Des invités internationaux au camp syndical

Du 1^{er} au 5 juillet, une quarantaine de jeunes (écoliers, étudiants, travailleurs, demandeurs d'emploi, avec et sans papiers...) se sont rendus à Malmedy pour le camp d'été des Jeunes FGTB. Parmi les participants figuraient également deux représentants des jeunes d'Amérique latine : Cristiana Paiva (présidente des jeunes de la CSA - Confederación Sindical de Trabajadores-as de las Américas) et Naira Leal (coordinatrice du projet CSA-IFSI-FGTB).

Dans le monde globalisé d'aujourd'hui, les jeunes travailleurs sont connectés les uns aux autres à travers les continents. Une perspective internationale était donc indispensable dans les débats et les échanges. Cristiana et Naira ont discuté de la situation des jeunes travailleurs en Amérique centrale et en Amérique du Sud (où il y a beaucoup de travail informel et un faible taux de syndicalisation), des inégalités croissantes, de la discrimination, du chômage et de la précarisation post COVID-1, de l'accès limité à un travail décent pour les jeunes sortant de l'école...

Outre les différences, il existe manifestement de nombreuses similitudes entre la situation des jeunes en Belgique et en Amérique latine. Récemment, les jeunes ont joué un rôle important dans différents mouvements. Il est important de les aider à s'organiser en syndicats au niveau national et international pour renforcer l'organisation des travailleurs dans le monde. Le camp a déjà jeté les bases d'une coopération à long terme.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Conférence internationale du Travail : un maillon indispensable dans la lutte contre le dumping social

Parmi les défis à relever en vue de l'amélioration du sort des travailleurs en Belgique, figure la lutte contre le dumping social à l'échelon mondial. De mauvaises conditions de travail « là-bas » constituent un obstacle pour de bonnes conditions de travail « ici ». Les efforts pour améliorer le sort des travailleurs doivent donc aussi être déployés à un niveau international et pas seulement national. Il ne s'agit pas d'harmoniser les conditions de travail mais de les faire converger, de contrer leur nivellement par le bas dans un monde de concurrence commerciale souvent débridée. Et c'est ici qu'intervient l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Comment ?

Tout d'abord, elle élabore, via ses « normes internationales du travail », les droits des travailleurs que les pays doivent faire respecter par les entreprises. Elle contrôle aussi logiquement l'application de ces normes. Or, dans plusieurs instruments de politique économique internationale à la disposition de nos gouvernements, des clauses sociales pourraient conditionner certains avantages (commerciaux, appuis à l'investissement à l'étranger, ...) au respect des normes, en particulier celles « listées » comme « fondamentales » (voir infra). Le renforcement de ces clauses est d'ailleurs une revendication prioritaire du mouvement syndical. En identifiant les cas de violation de normes, l'OIT fait la première partie du chemin, nos autorités devraient faire la deuxième partie du chemin en prenant en compte cette revendication syndicale...

Ensuite, l'OIT met en œuvre des programmes de coopération. Il s'agit ici d'appuyer les politiques de ses pays membres dans les différents domaines liés au travail (installation de mécanismes de négociations salariales, de systèmes de sécurité sociale, renforcement des inspections...).

A la Conférence annuelle internationale du Travail (CIT), employeurs, syndicats (dont évidemment la FGTB pour la Belgique) et gouvernements des 187 pays membres de l'OIT négocient sur ces deux actions (normative et de coopération). Revenons sur ce que le banc syndical a pu obtenir à la CIT de juin 2022 au travers de deux exemples pertinents en matière de lutte contre le dumping.

Premièrement, la CIT a identifié, parmi les pays violant gravement les normes du travail une très grande puissance commerciale (la Chine pour la Conventions 111 sur les discriminations concernant les minorités turcophones) d'une part et un pays participant au marché intérieur de l'UE (la Hongrie pour la Conventions 98 sur la négociation collective) d'autre part. Notons aussi qu'elle a ajouté à la liste des Conventions fondamentales (droits syndicaux, interdiction des discriminations, du travail forcé et du travail des enfants) deux normes relatives à la santé/sécurité sur le lieu de travail. Ce faisant, elle a sensiblement étendu le champ des possibles réactions sur base des clauses sociales visant les pays qui basent leur compétitivité sur la violation des droits (voir supra).

Deuxièmement, la CIT a défini les grandes orientations des programmes de coopération en appui aux politiques de l'emploi dans les pays. Ils devront agir non seulement sur la création mais aussi la qualité de l'emploi. Sur ces aspects qualitatifs, ils devront viser à résoudre les inégalités par des politiques salariales et à protéger les travailleurs « vulnérables » de plateformes et dans l'économie informelle par des services d'inspection et/ou une meilleure détermination de la relation de l'emploi. La transition vers l'économie formelle, ne devra donc pas exclusivement s'opérer par des incitants aux « petits entrepreneurs informels » telle la simplification administrative et fiscale, l'accès au crédit etc... Bref une approche qui est bien plus nuancée que le narratif patronal et qui sera donc bien utile dans les très nombreux pays où on lui prête une oreille favorable.

thierry.aerts@fgtb.be