

# 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 9, novembre 2022

### ■ Economie

Selon la dernière étude de SD Worx, le montant des rémunérations alternatives atteint 7,3 milliards d'euros

### ■ Entreprises

Le Conseil supérieur pour la Prévention et la protection au Travail a rendu un avis sur le projet d'AR concernant les ascenseurs historiques

### ■ Politique sociale

Chômage : la dégressivité accrue des allocations n'a aucun impact quantifiable sur le retour vers l'emploi

### ■ Ombuds social

Jugement du tribunal du Travail de Gand du 18 mai 2022 : une formation qui avait été refusée par le VDAB considérée comme adéquate

### ■ Echo région Bruxelles

Bruxelles : réforme de la formation en alternance

### ■ Echo région Wallonie

Budget initial 2023 de la Wallonie : première analyse

### ■ Echo région Flandre

Accords de secteur : neuvième génération

### ■ Europe & Relations Internationales

Campagne et plan d'action CES : Mettre fin à la crise du coût de la vie !

Une délégation de l'IFSI, de la Vlaams-ABVV (Jeunes), de la CG Antwerpen-Waasland et de FOS ont rendu visite à plusieurs partenaires syndicaux en Colombie à la fin du mois d'octobre

### Le télécharger?

[www.fgtb.be/publications](http://www.fgtb.be/publications)

### Le recevoir par mail?

[echo@fgtb.be](mailto:echo@fgtb.be)

WWW.FGTB.BE

FR - NL: Deze nieuwsbrief is ook beschikbaar in het Nederlands [www.abvv.be/publicaties](http://www.abvv.be/publicaties)

## Réforme de la loi de modération salariale de 1996 : l'OIT nous donne raison !

Le 6 décembre 2021, la FGTB a introduit, avec les deux autres syndicats, une plainte auprès du Comité sur la liberté syndicale de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) contre la loi de 1996.

Notre plainte avait pour principal objet l'intervention politique dans la formation des salaires, qui porte fortement atteinte à la liberté de négociation des salaires : le gouvernement intervient déjà avant le début des négociations en imposant une marge maximale disponible impérative dans le rapport Technique du CCE. Cette intervention est unilatérale car le gouvernement détermine les critères et la méthode de calcul de la marge salariale. Tout accord salarial dérogatoire peut être annulé par le gouvernement. L'intervention limite la marge salariale, ce qui n'incite pas les employeurs à négocier efficacement et la liberté de négociation se voit ainsi vidée de sa substance. L'intervention est structurelle et illimitée dans le temps.

L'OIT nous donne raison sur toute la ligne. Le Comité pour la liberté d'association conclut que la possibilité pour les interlocuteurs sociaux de négocier les salaires de manière autonome est fortement limitée, ce qui est incompatible avec les conventions de l'OIT. Dans sa recommandation, le Comité "demande au gouvernement fédéral de prendre les mesures nécessaires, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, pour veiller à ce que ces derniers puissent déterminer librement les critères sur lesquels baser leurs augmentations de salaires au niveau interprofessionnel et décider librement des résultats de ces négociations ».

Le Comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation. La recommandation du Comité a été approuvée par le Conseil d'administration de l'OIT. Sans adaptation de la part de la Belgique, le dossier risque d'aboutir sur la table de la Commission d'experts. Cette dernière rédige un rapport annuel et les cas les plus graves sont ensuite soumis à la Commission de l'application des normes. De telles discussions sont une honte pour les pays en question.

Même si une telle recommandation ne revêt pas de caractère juridiquement contraignant, elle a une grande valeur morale. N'oublions pas qu'il s'agit d'une recommandation émanant d'une organisation tripartite, ce qui signifie qu'elle est soutenue par les syndicats, gouvernements et employeurs au niveau international. Elle fournit en outre une jurisprudence indispensable : le raisonnement suivi pourra être utilisé à l'avenir par les juges et les instances nationales et internationales pour leurs jugements en matière de négociations salariales.

Cette recommandation arrive à un moment crucial, juste après notre grève du 9/11 et en pléines discussions sur un nouvel accord AIP pour 2023-2024. Un AIP qui sera de nouveau impossible, précisément parce que la loi salariale ne permet aucune marge. Un constat qui est bien à prendre au pied de la lettre étant donné le dernier calcul du CCE donnant une marge de 0%. Il s'agit dans tous les cas d'un signal envoyé au gouvernement, qu'il ne doit pas mener d'expérimentations avec les avantages salariaux, mais laisser les interlocuteurs sociaux fixer librement des critères qui détermineront les augmentations salariales.

Les employeurs n'ont pas tardé à se faire entendre. Ils plaident à nouveau pour une suppression de l'indexation si « les syndicats veulent des négociations libres ». Cet argument est erroné. L'indexation automatique est le résultat de la concertation sociale et est coulée dans les CCT sectorielles. Il ne s'agit pas d'une donnée légale, comme la loi sur la modération salariale. Lier les deux revient donc à comparer des pommes avec des poires.

## Prix des médicaments

La commission des prix des médicaments a été sollicitée par le Ministre de l'Economie pour remettre un avis concernant la demande de hausse de la marge des grossistes-répartiteurs de 2% pour les médicaments remboursables.

Nous avons remis un avis positif puisque cette mesure fait partie du budget santé 2023 qui a été voté à l'unanimité par le Conseil général de l'INAMI du 17 octobre 2022. En outre, il s'agit d'une décision « ponctuelle/one shot », ce qui est acceptable (vu que ces marges n'ont plus évolué depuis 10 ans). Néanmoins, si la question d'une indexation automatique annuelle se pose, nous estimons qu'une analyse approfondie doit être menée et que cette décision doit refaire l'objet d'une consultation des parties prenantes.

Dès lors, à partir de janvier 2023, les paramètres des marges des grossistes devraient être modifiées comme suit :

- 0,36 euros, si le prix de vente ex-usine, tva non comprise, du médicament est inférieur à 2,35 euros;
- 15,3 % du prix de vente ex-usine, tva non comprise, du médicament, si ce prix est supérieur ou égal à 2,35 euros et inférieur ou égal à 13,33 euros;
- 2,04 euros + 0,92 % de la partie du prix de vente ex-usine, tva non comprise, du médicament dépassant 13,33 euros, si ce prix est supérieur à 13,33 euros;

Enfin, nous préconisons que l'Administration fasse une présentation annuelle sur l'ensemble des biens et services qui font l'objet d'un contrôle des prix.

## ECONOMIE

# Selon la dernière étude de SD Worx, le montant des rémunérations alternatives atteint 7,3 milliards d'euros

Les rémunérations alternatives peuvent être définies comme des formes de rémunération sur lesquelles aucune cotisation ONSS normale n'est prélevée. On parle généralement d'une dispense sur le plan parafiscal. Certaines formes de rémunération sont toutefois soumises à une « cotisation de solidarité ». Le terme « cotisation de solidarité » renvoie au fait que des cotisations sociales sont payées, mais qu'aucun droit social n'y est lié. L'employeur ne doit pas déclarer à l'ONSS la rémunération parafiscale exonérée. Il n'y a par conséquent aucune donnée officielle à ce sujet. Pour avoir une idée des rémunérations alternatives, le Comité de gestion de l'ONSS s'est adressé en 2019 à SD Worx, le plus grand secrétariat social de Belgique.

En 2022, SD Worx a rédigé une étude de suivi sur la base des données salariales d'environ un million de salariés auprès de près de 58.000 employeurs. Via des techniques de pondération statistiques, l'idée est ensuite d'estimer l'importance des rémunérations alternatives pour l'ensemble des salariés.

Ci-dessous, nous résumons brièvement les résultats du rapport 2022. Les formes de rémunération alternative les plus populaires sont les chèques-repas, les écochèques et l'indemnité pour les déplacements domicile-lieu de travail avec sa propre voiture. La plupart des formes de rémunération alternative semblent gagner en popularité. Pour ce qui est de l'importance de l'avantage salarial alternatif, le montant moyen élevé pour les options sur actions est particulièrement frappant : 10.469 €/an en moyenne. 5% seulement des travailleurs reçoivent cet avantage, mais les montants annuels sont considérables. Le deuxième montant le plus élevé concerne l'usage privé d'une voiture de société (= avantage en nature).

Le tableau ci-dessous donne une estimation du montant total des rémunérations alternatives pour l'ensemble de la population (= travailleurs du secteur privé). En 2021, la rémunération alternative totale (reprise dans l'étude) a augmenté à 7,3 milliards d'euros – une augmentation d'environ 1,1 milliard d'euros (soit +18%) en 4 ans. Les principales augmentations concernent les chèques-repas, les voitures de société et les options sur actions.

Pour la FGTB, mettre un terme à la prolifération des formes de rémunération alternative est une priorité absolue. Selon les estimations, ce sont en effet 2,2 milliards € de recettes via le financement alternatif qui échapperaient ainsi à la sécurité sociale. De plus, les travailleurs concernés ne se constituent pas de droits sociaux. Enfin, ces rémunérations alternatives entrent souvent en ligne de compte pour un régime fiscal dérogatoire avantageux, ce qui implique aussi une perte de recettes fiscales pour l'Etat.

A court terme, la FGTB demande donc un moratoire sur les nouvelles formes de rémunération alternative, la reprise de ces rémunérations dans la DMFA (en vue d'un meilleur monitoring par l'ONSS), un plafonnement de ces rémunérations alternatives en termes relatifs (par rapport à l'ensemble du package salarial) et en termes absolus, ainsi qu'un élargissement du cadre réglementaire prévu pour les chèques-repas et les écochèques à toutes les formes de rémunération alternative (avec notamment une interdiction de conversion en salaire). A moyen terme, il convient de réfléchir à l'idée de soumettre à nouveau aux cotisations les formes de rémunération alternative – à commencer par les options sur actions.

*olivier.pintelon@abvv.be*

## Le Conseil supérieur pour la Prévention et la protection au Travail a rendu un avis sur le projet d'AR concernant les ascenseurs historiques

Le ministre du Travail P.-Y. Dermagne a demandé au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail de rendre un avis sur le projet d'AR concernant la sécurité des ascenseurs. Cet AR est modifié de façon à permettre aux propriétaires d'ascenseurs qui ont une valeur historique de moderniser leurs appareils tout en conservant les éléments historiques. Comme ces modifications peuvent aussi avoir certaines conséquences pour la sécurité des travailleurs, ce projet d'AR a été soumis au CSPPT.

Le 21 octobre 2022, les interlocuteurs sociaux au CSPPT ont rendu un avis unanime – moyennant quelques remarques – sur ce projet d'AR.

L'AR concernant la sécurité des ascenseurs règle la périodicité et les exigences en matière de contrôle de sécurité et d'entretien des ascenseurs. Pour le moment, ce régime ne fait pas de distinction explicite en fonction de la valeur historique des ascenseurs. Il ne peut être tenu compte de cette valeur historique qu'après avis des services compétents pour la protection des bâtiments et paysages, qui en soi, n'est pas contraignant.

Les services externes de contrôle technique du lieu de travail doivent aussi réaliser, à intervalles réguliers, une analyse de risques de tous les ascenseurs. Si l'ascenseur est utilisé essentiellement dans un milieu de travail, les conseillers en prévention seront également impliqués.

Le projet d'AR fait une distinction claire entre les ascenseurs « ordinaires » et « historiques » et introduit une « attestation d'ascenseur à valeur historique », dont il faut tenir compte pour les travaux de modernisation et l'analyse de risques. L'attestation est délivrée par les services régionaux compétents pour le patrimoine immobilier, après évaluation de la valeur historique de l'ascenseur. L'attestation contiendrait notamment les données de localisation, l'historique et la description de l'ascenseur, ainsi que les caractéristiques et éléments historiques importants.

Parallèlement, le projet d'AR introduit quelques nouvelles définitions dont celle de « valeur historique », « attestation d'ascenseur à valeur historique », « analyse de risques » (notion autonome, distincte de celle d'analyse de risques au travail), « planning

de modernisation ». On prévoit par ailleurs un nouveau système d'attestation de valeur historique (délivrée par les services patrimoniaux régionaux) qui ferait partie du dossier de l'ascenseur. Les délais de modernisation des anciens ascenseurs sont également prolongés (jusqu'au 31.12.2027).

Lors des discussions au Conseil supérieur, les interlocuteurs sociaux sont parvenus à quelques conclusions importantes.

D'abord, l'AR doit tenir compte de la réglementation (régionale) existante concernant l'accessibilité des bâtiments publics aux personnes à mobilité réduite et renvoyer aux normes pertinentes en la matière.

Afin d'avoir une vue complète des aspects techniques, le dossier constitué par le questionnaire de l'ascenseur doit également reprendre toutes les interventions qui ont été réalisées sur l'ascenseur (et pas seulement les travaux préventifs).

Concernant la nouvelle prolongation des délais de modernisation (actuellement, le délai maximum court jusqu'au 31 décembre 2022 et il sera prolongé jusqu'au 31 décembre 2027), les interlocuteurs sociaux ont demandé des garanties que cette prolongation serait la dernière et un engagement de la part de l'Etat de ne plus proposer de nouvelle prolongation.

La FGTB a toujours été demandeuse d'une conservation et protection minutieuses du patrimoine culturel et historique. Il est cependant crucial de trouver un bon équilibre entre protection du patrimoine architectural et sécurité et santé des travailleurs et de l'ensemble de la population.

[anna.makhova@fgtb.be](mailto:anna.makhova@fgtb.be)

## Projets dans le cadre de la prévention primaire des burn-outs : évaluation du deuxième cycle au Conseil national du travail

*L'arrêté royal du 26 novembre 2013 a créé un cadre pour des projets-pilotes en matière de prévention primaire au CNT. Dans cet AR, une évaluation par le CNT est également prévue, partant du rapport de synthèse des experts indépendants concernés.*

*Le 2 juin 2021, le CNT a déjà rendu un avis unanime sur le premier cycle des projets qui avaient été choisis par les interlocuteurs sociaux au CNT (période 2018-2019). Cet avis contient plusieurs recommandations et renvoie aux principaux résultats de la première série de projets-pilotes, avec notamment l'importance d'une approche structurelle, holistique, pluridisciplinaire et participative et le rôle non négligeable des organes de concertation.*

*L'heure est maintenant à l'évaluation des résultats du deuxième cycle de projets (2020-2021). Ces projets étaient plus orientés vers le secteur (secteur non-marchand) et ont été influencés en partie par la crise sanitaire.*

*Les interlocuteurs sociaux doivent maintenant se pencher sur les résultats du deuxième cycle pour soumettre un avis assorti de recommandations au ministre du travail. Par ailleurs, les interlocuteurs sociaux doivent encore décider s'il faut organiser un troisième cycle de projets-pilotes et comment les résultats pourront être valorisés.*

## Lutte contre le travail forcé. La FGTB à la Chambre

Ce 17 octobre, les syndicats étaient auditionnés par la Commission de la chambre chargée d'évaluer la politique en matière de traite des êtres humains. Une occasion pour la FGTB de rappeler l'engagement de la Belgique à éradiquer ce fléau. Le travail forcé est un phénomène mondial en augmentation qui concerne 27,6 millions de personnes. En Belgique, la récente affaire Borealis démontre l'ampleur du problème et l'insuffisance des protections. Une approche globale est nécessaire qui comporte : le respect et la promotion de la liberté syndicale et du droit de négociation collective; l'extension de la protection sociale à tous les travailleurs, dont les travailleurs migrants ; la promotion du recrutement équitable et éthique ; le renforcement des capacités de l'inspection du travail - augmenter les effectif de 50 unités va dans la bonne direction mais n'est clairement pas suffisant ; la protection des victimes via des solutions durables adaptées à leur situation ; etc. En particulier, les victimes doivent pouvoir faire valoir leurs droits en justice sans risquer un éloignement du territoire. Aussi, la Belgique doit transposer la directive sanction qui permet au travailleur victime d'exploitation de disposer d'un droit de séjour temporaire. Il faut aussi étendre la responsabilité solidaire à tous les secteurs et à toute la chaîne de sous-traitance.

## ■ POLITIQUE SOCIALE

# Chômage : la dégressivité accrue des allocations n'a aucun impact quantifiable sur le retour vers l'emploi

Le 1<sup>er</sup> novembre 2012, le régime des allocations de chômage a été réformé et la dégressivité des allocations a été renforcée. Ce revirement était motivé par 3 objectifs :

- Protéger les chômeurs involontaires.
- Eviter le piège à l'emploi en maintenant un incitant visant au retour sur le marché du travail.
- Satisfaire les demandes d'assainissement des dépenses publiques suite à la crise financière.

10 années se sont écoulées depuis la mise en place de cette dégressivité accrue. En juin 2022, l'OCDE a publié la première analyse de cette mesure à la demande du SPF ETCS et, quelques mois plus tard, l'ONEM a publié sa propre étude (<https://www.onem.be>).

Les conclusions générales de l'ONEM peuvent être résumées en 3 points.

Premièrement, la complexité des règles serait un obstacle à l'efficacité des allocations de chômage. Depuis la réforme, la Belgique est le pays comportant le plus grand nombre d'échelons du montant des allocations de chômage et dont les changements entre étapes sont les plus petits. Cette complexité avait déjà été relevée par l'étude de l'OCDE et constituerait un obstacle potentiel sur le plan de la compréhensibilité pour les bénéficiaires, de la faisabilité pour les institutions et des possibilités d'évaluation.

Deuxièmement, il n'existe aucune preuve de l'impact quantitatif de la réforme sur les transitions vers l'emploi. A aucun moment l'analyse produite ne permet de constater une évolution positive en matière de sortie de chômage de manière générale ou de trajet vers le marché de l'emploi suite aux mesures de la réforme. Si des sorties vers l'emploi ont pu être constatées à certains moments au cours des 10 dernières années, c'est notamment en raison de l'amélioration du contexte économique et dans le sillon de conjonctures favorables. De plus, l'ONEM constate que le schéma des chiffres de sortie est étroitement lié à un effet saisonnier (lié à la demande de main-d'œuvre) et n'est pas calqué sur les étapes correspondant aux phases dégressives.

Troisièmement, les économies sur les dépenses sociales n'ont été que limitées. L'application de la dégressivité a, depuis son

introduction et jusqu'en 2020 inclus, permis de réaliser une économie de 148 millions d'euros, soit 0,5 % des dépenses sociales pour les personnes en situation de chômage.

L'ONEM propose également, en fin de document, quelques pistes ou des éléments à prendre en compte dans le cadre d'une futures et hypothétique nouvelle réforme du système des allocations de chômage. Premièrement, et pour faire le lien avec la première conclusion formulée, l'institution plaide pour une simplification du régime des allocations de chômage car la complexité du système, qui touche tant les bénéficiaires que l'administration, a des répercussions sur la mise en œuvre du modèle et peut, dès lors, être source d'entrave au principe d'égalité. L'ONEM demande ensuite de prendre en compte plus sérieusement des mécanismes qui permettent de faire face au risque de pauvreté et au risque d'augmentation des dépenses sociales en cas de nouvelle réforme.

Cette étude conforte en partie l'analyse de la FGTB, à savoir qu'elle n'a eu aucun impact quantifiable sur le retour vers le marché du travail, qu'elle n'a pas permis de réaliser des économies d'échelle et qu'elle a renforcé des situations de précarité et de pauvreté. Nous regrettons qu'il ne soit pas fait état dans l'étude du fait que les conditions de travail se sont détériorées après la réforme et qu'une refonte qui entendrait réellement améliorer et augmenter la sortie des chômeurs vers l'emploi devrait s'atteler en premier lieu à l'amélioration de ces conditions et non à empirer le sort des personnes bénéficiaires..

[hugues.ghenne@fgtb.be](mailto:hugues.ghenne@fgtb.be)

## ■ OMBUDS SOCIAL

### Jugement du tribunal du Travail de Gand du 18 mai 2022 : une formation qui avait été refusée par le VDAB considérée comme adéquate

Monsieur A. avait demandé une dispense pour pouvoir suivre une formation de « junior web development » auprès de l'ASBL B.C. (études de plein exercice) pour la période du 13.10.20 au 30.04.21.

Le VDAB avait refusé d'octroyer la dispense au prétexte que la formation ne serait pas adéquate dans le cadre du trajet d'activation de l'intéressé et parce qu'il estimait que la formation n'augmenterait pas significativement ses chances de trouver un emploi.

Malgré le refus du VDAB, monsieur A. décide de poursuivre la formation, qu'il termine avec succès.

En conséquence, l'ONEM décide de récupérer les allocations perçues pendant la période de formation (3.168,8 €) et d'imposer en plus à monsieur A. une sanction de 4 semaines.

L'ODS de Gand interjette appel de la décision du VDAB et de l'ONEM.

Selon le tribunal, dans son appréciation, le VDAB doit tenir compte du caractère adéquat ou non de la formation en vue d'augmenter au maximum les chances de trouver un emploi pour le demandeur d'emploi.

Le tribunal estime ensuite que la formation de web developer cadre dans le trajet d'activation de notre membre. Le nombre de postes vacants pour cette fonction et celle de web masters publiés sur le site du VDAB convainquent le tribunal.

De plus, le tribunal conclut que le VDAB a appliqué une politique de deux poids deux mesures dans ce dossier. A Anvers et à Bruxelles, les demandeurs d'emploi pouvaient demander et obtenir une dispense (dont nous pouvons donner un exemple concret), ce qui n'était pas le cas à Gand (comme l'illustre la situation de monsieur A.).

Enfin, force est de constater que monsieur A. a été directement engagé comme webmaster après sa formation auprès de l'asbl B.C..

La dispense a donc été octroyée par le tribunal compte tenu du caractère adéquat dans le trajet d'activation et la récupération de l'ONEM a été limitée. Enfin, la sanction de l'ONEM a été ramenée à un avertissement.

*hilde.duroi@fgtb.be*

## ■ ECHO REGION BRUXELLES

### Bruxelles : réforme de la formation en alternance

Le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et ses homologues bruxellois et wallon se sont engagés à réformer la formation en alternance avant la fin de la mandature régionale. Ambition affichée : faire de l'alternance « une filière d'excellence et non plus de relégation ». La réforme, qui vise un renforcement systémique du dispositif plus qu'une refonte totale, s'appuiera sur un état des lieux réalisé auprès de 250 acteurs de l'alternance.

Rappelons qu'à Bruxelles, l'enseignement et la formation en alternance sont organisés, en français, essentiellement par les 5 centres d'éducation et de formation en alternance (CEFA, subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles) ; l'apprentissage des classes moyennes et la formation chef d'entreprise étant quant à eux assurés par le centre de formation PME (EFP asbl) subventionné par la Commission communautaire française.

Cette réforme sera menée en deux temps, avec : à court terme, la mise en œuvre d'un

plan d'action visant - entre autres - à favoriser les passerelles avec les autres types d'enseignement (promotion sociale, enseignement supérieur), à simplifier les procédures, à faciliter le « matching » entre les apprenants et les entreprises, à déployer de nouvelles filières, mais aussi à assurer une meilleure utilisation des moyens disponibles.

A moyen et long terme, une évaluation transversale du dispositif sera conduite par un comité interministériel réunissant wallons et bruxellois, avec pour ambition d'améliorer durablement l'alternance au cours des deux prochaines législatures.

Pour la FGTB Bruxelles, l'association étroite des interlocuteurs sociaux aux échanges et décisions sera primordial pour enfin transformer l'essai et revaloriser durablement cette forme d'apprentissage au bénéfice réel des apprenants.

*fabian.meulenyser@abvv.be*

### Du devoir d'audition préalable au licenciement ...

*Dans un arrêt du 27 octobre 2022 rendu sur question préjudicielle, la Cour constitutionnelle a estimé que l'absence d'audition préalable au licenciement pour faute grave d'un salarié ne constitue pas une violation des principes d'égalité et non-discrimination. Pour la cour, le principe audi alteram partem ne crée d'obligations que pour les autorités publiques en raison de leur nature particulière et de leurs devoirs de protéger contre le risque d'arbitraire. Il ne peut cependant en être déduit qu'un employeur du secteur privé ne peut en aucune circonstance être tenu d'entendre préalablement l'employé à qui il envisage de donner congé.*

## Diversité

*Le 20 octobre, Brupartners a remis un avis d'initiative sur la note de vision relative à la révision des instruments de promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations. Cette note s'inscrit dans le chantier de réforme des instruments de la diversité initié par le Ministre de l'Emploi. Elle a pour objectif d'instaurer un nouveau modèle de gouvernance et de préciser l'identité et le rôle des opérateurs dans la procédure d'approbation des Plans de diversité. Elle instaure un jury indépendant chargé de rendre des avis au Comité de gestion d'Actiris sur les Plans de diversité et un Comité de pilotage dont les interlocuteurs sociaux sont partie prenante. L'avis d'initiative peut être consulté ici :*

*<https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2022-070-BRUPARTNERS-FR.pdf>*

## CAMPAGNE DE SENSIBILISATION

***L'extrême droite est l'ennemie des travailleuses et des travailleurs***

***Agissons contre l'extrême droite et ses idées***

*Un peu partout dans le monde, l'extrême droite et ses idées gagnent du terrain à la faveur des crises (sociale, économique, démocratique, écologique...) provoquées par le système capitaliste.*

*Une extrême droite qui se présente aujourd'hui avec une image plus « présentable » et un discours aux accents sociaux qui se veut rassurant. Mais derrière le ravalement de façade, les costumes trois pièces et la rhétorique faussement « antisystème », le projet politique n'a pas changé : maintenir les privilèges d'une minorité possédante, tout en promettant des miettes aux autres. Enfin... Seulement à celles et ceux qui correspondent à leur image fantasmée de la « nation » !*

*Pour le CEPAG, en tant que mouvement d'éducation populaire, il est indispensable d'agir et de se mobiliser contre l'extrême droite mais aussi contre tous ceux et celles qui favorisent son émergence en diffusant ses idées. C'est pour ces raisons que le mouvement d'éducation populaire lance, avec ses Régionales, une campagne de sensibilisation et organisera des activités et débats, proposera des outils audiovisuels et des écrits, et soutiendra les mobilisations antifascistes jusqu'aux élections 2024.*

Plus d'infos :

[www.cepag.be/campagnes](http://www.cepag.be/campagnes)

## ■ ECHO REGION WALLONIE

### Budget initial 2023 de la Wallonie : première analyse

Le 7 octobre, le gouvernement wallon a rendu publics les premiers chiffres de son budget initial 2023. Malgré le ralentissement de la croissance, lié à l'inflation, il tentera d'arriver à l'équilibre budgétaire pour 2024.

Outre une révision du Plan de relance (réduction budgétaire d'un peu moins de 10%, principalement par la récupération de budgets non consommés), des mesures de soutien aux ménages et entreprises ont également été annoncées, afin de les aider à affronter la crise énergétique.

#### Une première analyse

La FGTB wallonne a analysé les premiers éléments rendus publics, malgré leur caractère encore lacunaire.

Plusieurs revendications de la FGTB wallonne ont été prises en compte : garanties pour les APE pour 2022 et 2023, doublement des primes pour les demandeurs et demandeuses d'emploi, intervention dans les frais de mobilité dans les secteurs des titres-services et des SAFA, aides aux institutions d'aide et de soins, indexation des allocations familiales...

#### Des points d'attention et d'interrogations

De nombreux points d'interrogation subsistent néanmoins. Ils devront faire l'objet de clarifications afin de mesurer l'impact réel de certaines mesures, comme la contribution des Unités d'administration publique ou les conséquences potentielles de monitoring renforcé. L'impact de la réorientation de budgets prévus dans le Plan de relance devra également être vérifié.

Une modification structurelle et réglementaire des APE s'imposera à partir de 2024, faute de quoi le gouvernement devra systématiquement octroyer des subventions correctrices.

En ce qui concerne les aides aux entreprises, on note également, une série de mesures positives visant à limiter les effets d'aubaine (Impulsion) ou à exclure du champ d'application les entreprises distribuant des dividendes.

Il apparaît par contre que les aides aux ménages ne sont toujours pas connues en détails. Elles semblent dépendre du bon vouloir des gestionnaires de réseau de distribution et des producteurs d'énergie renouvelable, plutôt que de faire l'objet de mesures

contraignantes ou d'injonctions fermes. Des mesures structurelles relatives au secteur énergétique - comme une reprise en main par le public ou des investissements dans les infrastructures et les capacités de production - demeurent toujours inexistantes.

#### Encore et toujours la dette publique

Enfin, le gouvernement ne prend aucune initiative pour diminuer le niveau d'endettement public via une contribution des banques et autres institutions financières - pourtant largement responsables de l'évolution de la dette wallonne - et continue à fonctionner exclusivement dans une démarche visant à rassurer les marchés financiers.

Des clarifications sur les mesures préconisées par la commission de la dette devront donc être amenées afin d'en mesurer les conséquences sur la population et les services publics. Compte tenu de l'impact de la dette sur le budget, la FGTB Wallonne continuera à revendiquer une mise à contribution du secteur financier.

Quand les informations budgétaires complètes auront été obtenues, la FGTB procédera à une analyse plus détaillée. Et elle ne manquera pas de réagir si les mesures du gouvernement wallon devaient avoir des conséquences négatives pour les services publics, leurs travailleurs et travailleuses ou pour la population.

[gianni.infanti@cepag.be](mailto:gianni.infanti@cepag.be)

## Accords de secteur : neuvième génération

Les accords de secteur sont un instrument permettant de mettre à l'agenda sectoriel des thèmes politiques au niveau flamand, un instrument en constante évolution donc. Pour la neuvième génération, un nouveau décret est promulgué pour mieux faire correspondre la réglementation à la réalité sectorielle. Ce décret prévoit à nouveau un cadre juridique uniforme par rapport à la conclusion, la fin, la modification, le rapport, le financement et le contrôle de la mise en œuvre des accords sectoriels.

Sur le plan du contenu, deux thèmes réglés par décret viennent s'ajouter. Le thème bien connu du travail faisable est désormais aussi ancré dans un décret. Le thème des « entrées, progressions, entrées latérales et de la rétention » est une vraie nouveauté. Les secteurs ont ainsi l'opportunité de travailler sur toutes les phases de la carrière. Les engagements dans le cadre de ce thème peuvent aller de l'activation des personnes qui ne sont pas en âge actif, au soutien du travail autour des transitions dans le cadre de la carrière, à l'accent mis sur la réintégration après une maladie de longue durée ou encore, au soutien de la mobilité interrégionale et de la migration économique. Parallèlement, des actions sur les thèmes classiques restent possibles. Ainsi, le thème « alignement enseignement – marché du travail » encourage les secteurs à travailler à des entrées de qualité depuis les études, par exemple via les qualifications professionnelles ou en veillant à une offre de qualité suffisante en termes de places de stages ou d'apprentissage en entreprise. Des actions encourageant la formation en alternance peuvent à nouveau être développées via un addendum. Les secteurs peuvent aussi intégrer des engagements par rapport à l'apprentissage tout au long de la vie, pour les individus, et à une politique de compétences pour les sociétés. Ils augmentent ainsi la participation à l'apprentissage tout au long de la vie ou encouragent des lieux de travail qui sont des lieux d'apprentissage, tout en laissant une marge pour les stages en entreprise et le développement des compétences.

Le thème de la « diversité et l'inclusion » veut encourager les secteurs à contribuer à la réalisation d'une participation équitable au travail, à l'égalité de traitement et à la non-discrimination. Sur ce thème aussi, des addenda sectoriels peuvent être conclus par les secteurs. La prochaine période d'accords sectoriels mettra l'accent sur la collaboration intersectorielle, pour laquelle on introduira

des accords sectoriels pour s'atteler ensemble aux défis communs (vieillesse, manque d'enseignants, digitalisation) par groupes de secteurs.

Le décret comprend également plusieurs autres nouveautés. La durée est désormais d'au moins 2 ans, avec prolongation possible par le gouvernement flamand, par période d'accords sectoriels. De même, on prévoit la possibilité d'indexer les subsides sous forme de financement des conseillers sectoriels. La prochaine période d'accords sectoriels ne sera pas indexée, mais le montant versé par conseiller sectoriel ETP sera augmenté de 49.000 à 53.000 euros.

Nous constatons que les employeurs ne souhaitent pas explicitement élargir le thème de la « diversité et l'inclusion » avec celui de la non-discrimination. Leur réticence est liée aux tests pratiques actuellement réalisés dans le cadre des addenda non-discrimination. Les employeurs sont très hésitants sur la méthode et la publication des résultats. Nous regrettons qu'il ne soit pas question d'un mesurage de suivi obligatoire dans le cadre du mesurage zéro non-discrimination. Seuls les secteurs qui le souhaitent et qui parviennent à un consensus à ce sujet, pourront entreprendre une action dans leur addendum « diversité et inclusion ». En agissant de la sorte, le gouvernement mine ses propres objectifs de non-discrimination et annule en partie la première étape qui venait d'être franchie avec ce mesurage zéro.

[sarah.lambrecht@vlaamsabvv.be](mailto:sarah.lambrecht@vlaamsabvv.be)

## Nouveau blog: Neuf enfants par accompagnateur·trice? Less is more

*Dans le cadre de la déclaration de septembre du ministre-président Jambon, tout le monde attendait avec impatience les plans et mesures dans le cadre de l'accueil de l'enfance. Après des mois de protestations des parents, organisateurs et des accompagnateurs/trices, et après la publication du rapport final de la commission d'enquête, les attentes dans le secteur étaient grandes. Les réactions après les explications du ministre étaient unanimes : une petit pas dans la bonne direction allait être franchi, mais les mesures étaient largement insuffisantes pour faire sortir de la crise l'accueil de l'enfance.*

*Le gouvernement flamand investira 115 millions d'euros dans l'accueil de l'enfance de façon récurrente. De ce montant, 15 millions avaient déjà été décidés dans le cadre de la politique d'élargissement des nouvelles places avec tarif en fonction des revenus, 8 millions pour le renforcement des agences (Opgroeien et Zorginspectie) et 92 millions pour l'accueil de l'enfance même. Certes, on rend ainsi le secteur plus attractif en termes de conditions de travail et de salaire et de statuts corrects. Mais ceci reste une goutte d'eau dans un océan. Et ce qui manque cruellement dans l'ensemble de mesures, c'est le ratio accompagnateur/trice- enfant.*

*Pour en savoir plus, lisez notre blog (uniquement en néerlandais): Negen kinderen per begeleider? Less is more - ABVV-Experten*

## Campagne et plan d'action CES : Mettre fin à la crise du coût de la vie !

Les travailleurs et les citoyens en Europe sont confrontés à une crise du coût de la vie sans précédent. Les salaires ne sont pas la cause de l'inflation et pourtant, les travailleurs sont les premières victimes de cette hausse du coût de la vie.

C'est pourquoi, la CES a élaboré une campagne européenne et un plan en six points, pour soutenir le calendrier d'actions des syndicats dans toute l'Europe.

- Permettre des augmentations salariales et veiller à ce que les travailleurs reçoivent une part équitable des gains de productivité, avec par ailleurs des mesures pour favoriser les négociations collectives ce qui est la meilleure manière de parvenir à des salaires équitables et à une économie durable.
- Des interventions ciblées pour les personnes qui ont des difficultés à payer leurs factures d'énergie. Le droit à l'accès à la nourriture et à un logement chauffé sont des droits de l'homme qui doivent être protégés. On ne peut pas attendre des personnes qui vivent dans la pauvreté qu'elles doivent payer des factures exorbitantes. Par ailleurs, les coupures d'énergie doivent être interdites.
- Introduire un plafonnement des prix, surtout par rapport aux coûts de l'énergie, et un impôt sur les surprofits des entreprises

énergétiques et autres, afin d'éviter toute spéculation de leur part sur cette crise, ainsi que d'autres mesures (comme les limitations des dividendes ou encore éviter toute spéculation sur les prix des denrées alimentaires).

- Des mesures de soutien anti-crise au niveau national et européen, visant à protéger les revenus et les emplois dans l'industrie, le secteur des services et le secteur public et à financer les mesures sociales pour s'atteler à cette crise et aux processus d'un changement équitable.
- Revoir le fonctionnement du marché de l'énergie européen. Reconnaître l'énergie comme un bien public et investir, pour s'atteler notamment aux sous-investissements dans l'énergie verte et aux conséquences de la libéralisation et de la privatisation.
- Avec les syndicats, élaborer par le biais de la concertation sociale, des mesures contre la crise et les mettre en œuvre. C'est la meilleure façon de gérer la crise avec succès.

*joeri.hens@fgtb.be*

## Une délégation de l'IFSI, de la Vlaams-ABVV (Jeunes), de la CG Antwerpen-Waasland et de FOS ont rendu visite à plusieurs partenaires syndicaux en Colombie à la fin du mois d'octobre

De Carthagène, en passant par Barrancabermeja et jusqu'à Bogotá : dans toutes les régions du pays, les syndicats travaillent pour défendre les droits du travail, les droits de l'homme, les droits des femmes et l'environnement. Les conséquences de la pandémie, de la crise climatique et de la guerre en Ukraine mettent sous pression le bien-être de la population en termes de santé, sécurité, pouvoir d'achat... Dans cette situation volatile, l'appel au changement résonne plus fort que jamais.

C'est cet appel que les syndicats essaient de relayer et de concrétiser lors de leur participation aux multiples consultations régionales organisées par le premier gouvernement progressiste et de gauche de Gustavo Petro. Ce gouvernement doit faire face à d'énormes défis, tels que les crises et les violences (traite des êtres humains, féminicides, meurtres d'activistes et de syndicalistes, groupements de droite s'armant contre le gouvernement, ...). En réponse à cette situation, la CUT, entre autres, s'est mobilisée pour la manifestation en soutien du gouvernement du 15 novembre (la FGTB et l'IFSI ont envoyé une lettre de solidarité suite à cette manifestation). Les syndicats soutiennent le gouvernement pour ses promesses de modifier le statut de travail, la mise en œuvre des multiples conventions OIT, qui tarde à se concrétiser depuis leur ratification, son agenda écologique et féministe et l'investissement concret pour parvenir à une réelle paix totale (paix totale).

Le taux élevé d'emplois informels et la sous-traitance croissante mettent les conditions de travail sous pression depuis des années. Sur le site d'un puits de pétrole à Barrancabermeja, les ouvriers

se battent fermement pour le maintien de leur emploi. Mais cela n'est pas facile : leur employeur ECOPETROL (détenu à plus de 80% par l'état) favorise la sous-traitance et exploite habilement la présence des groupes paramilitaires (antisyndicaux) et la pauvreté de la population locale (à laquelle on promet des emplois en sous-traitance) afin de créer un environnement hostile aux ouvriers.

Dans cette même ville se trouve la Casa de la memoria, qui rappelle l'impact d'une société caractérisée par le machisme et la violence sur la vie des femmes, y compris dans le cadre de leur travail syndical. Le slogan « nous ne les enterrons pas, nous les semons » et le travail des Mujeres USO (Femmes USO) au sein du syndicat, illustrent la persévérance et le courage de ces femmes. Les syndicats doivent mieux comprendre le thème du sexisme et travailler activement à des méthodes pour le contrer, au sein du syndicat, sur les lieux de travail et dans la société en général.

Un travail important est également réalisé autour des jeunes, et cet élément est nécessaire, vu le très faible taux de syndicalisation de ce groupe. Pendant les deux jours de la conférence des jeunes de la CUT, des ateliers pratiques et des discussions ouvertes ont été organisés autour de la question de savoir jusqu'où le travail politique d'un syndicat peut ou doit aller, l'inclusion structurelle des jeunes dans le syndicat, l'importance de la formation etc.

*stefan.degroot@ifsi-isvi.be*