

# 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 2, février 2023

### ■ Economie

CCT CNT : Critère de prédominance pour faciliter l'harmonisation sectorielle du 2e pilier de pension

### ■ Entreprises

Campagne d'inspection dans les entreprises du secteur des titres-services

### ■ Politique sociale

L'indemnité forfaitaire en cas de violence : aussi devant le juge pénal !

### ■ Ombuds social

Un arrêt bienvenu de la Cour de cassation sur la responsabilité du maître d'œuvre dans un contexte de sous-traitance

### ■ Echo région Bruxelles

Réforme du Congé-Education Payé en Région bruxelloise

### ■ Echo région Flandre

CARTE BLANCHE: concertation entre le gouvernement et l'industrie : donner aux syndicats et aux organisations environnementales une place à part entière

### ■ Europe & Relations Internationales

Un meilleur dialogue social en Europe - pour l'instant seulement sur papier

Le gouvernement indonésien fait passer au parlement un projet de loi omnibus «conditionnellement inconstitutionnel».

### 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)

## La FGTB n'est pas d'accord avec les recommandations du rapport annuel de la Banque nationale 2022

Le gouverneur de la Banque nationale prépare chaque année un rapport sur l'état de l'économie belge. Ce rapport est rédigé au nom du Conseil de régence, où siège le président de la FGTB. Le rapport contient quelques passages qui posent problème à la FGTB.

La crise du pouvoir d'achat frappe durement de nombreuses familles. Suite à la loi sur la norme salariale les travailleurs belges n'ont pas connu d'augmentation de pouvoir d'achat depuis des années. Le rapport prétend que notre système de formation salariale est «équilibré», alors que l'Organisation internationale du Travail a récemment recommandé à la Belgique de redéfinir le système en concertation avec les interlocuteurs sociaux. Le rapport de la BNB n'en fait pas mention.

Il ne se passe pas un jour dans la période concernée par les résultats sans qu'une entreprise annonce des résultats meilleurs que prévu. Pourtant, le rapport de la BNB donne l'impression que nous vivons dans une espèce de cimetière de compétitivité économique, avec des entreprises qui luttent contre une rentabilité toujours plus faible. Les coûts salariaux sont accusés d'être les principaux responsables de cette situation. Cependant, il n'y a actuellement aucune preuve que les marges bénéficiaires subissent une pression dramatique. En outre, il reste à voir si la Belgique sera confrontée à un «dérapiage des coûts salariaux» par rapport à ses pays voisins. Les chiffres récents du CCE semblent indiquer le contraire.

Ensuite, il y a les finances publiques. En Belgique le déficit budgétaire est élevé et la dette publique est également élevée, mais la solution à ce déficit doit être pensée de manière équilibrée, en examinant à la fois les dépenses et des recettes plus équitables (droit fiscal patrimonial). Or, la Banque nationale demande des réductions unilatérales des dépenses publiques.

Le débat sur la fin de carrière est également traité de manière brutale. Le débat sur les pensions devrait inclure les notions de pénibilité du travail, niveau d'éducation et espérance de vie en bonne santé. La BNB considère les pensions comme une question purement budgétaire, alors qu'il s'agit de la qualité de vie des gens.

En ce qui concerne le taux d'emploi de 80 %, la BNB fait effectivement référence à l'importance de bonnes conditions de travail. L'accent est néanmoins mis principalement sur les allocations de chômage et la suggestion de les rendre encore plus dégressives. C'est une obsession bizarre de la droite conservatrice, surtout quand on sait que les allocations de chômage sont souvent inférieures au seuil de pauvreté. En outre, une étude récente de l'ONEM a montré que la dégressivité n'a aucun impact positif sur la transition vers l'emploi. La BNB ignore carrément cette étude dans son rapport.

Pour ces raisons, le président de la FGTB ne pouvait pas approuver le rapport annuel de la Banque nationale.

## Rencontre du front syndical avec le ministre des finances

*Ce début février, les 3 organisations syndicales ont rencontré le Ministre des Finances pour lui exposer leur vision d'une réforme fiscale équitable pour la Belgique.*

*Pour les organisations syndicales, la pierre angulaire de toute réforme fiscale en Belgique est et doit être la transparence qui permettra de disposer d'une connaissance de tous les types de revenus, outil indispensable pour permettre de rétablir une réelle progressivité de notre régime d'IPP.*

*Une réelle transparence des revenus permettra d'arriver à la taxation des revenus réels et donc de mettre fin à des taxations sur base forfaitaire. Et surtout une telle transparence permettra également de mieux faire contribuer les 'épaules les plus larges' au financement de notre modèle socio-économique, en assurant une taxation réelle des patrimoines et de ses revenus.*

### **Lunch-débat : Une réforme fiscale en 2023, vrai changement vers l'égalité ou ultime bric à brac de la Vivaldi ?**

*Le vendredi 17 mars à Namur, de 13h à 15h, un lunch-débat sera organisé à l'initiative du Réseau Justice Fiscale (RJF), dont font partie la FGTB Fédérale. Ce sera le 1er d'une série de 5 débats qui seront organisés en préparation d'un colloque qui se tiendra le 16 juin sur le thème «Pas de justice climatique et sociale sans justice fiscale».*

*Lieu : au centre L'Ilon (Place L'Ilon à Namur), salle Houyoux.*

*Inscription souhaitée à l'adresse [secretariat@equipespoulares.be](mailto:secretariat@equipespoulares.be)*

## ■ ECONOMIE

# CCT CNT : Critère de prédominance pour faciliter l'harmonisation sectorielle du 2<sup>e</sup> pilier de pension

La loi du 5 mai 2014 prescrit l'harmonisation des pensions complémentaires des ouvriers et des employés. D'ici le 1er janvier 2030, les différences de traitement fondées uniquement sur la distinction ouvriers-employés ne seront plus autorisées. Pour mémoire, l'accord social du 8 juin 2021 a reporté la date limite de cette harmonisation du 1er janvier 2025 au 1er janvier 2030. Nous nous trouvons actuellement dans la période dite de « standstill ». Cela signifie qu'aucune initiative susceptible d'accroître la différence entre les ouvriers et les employés ne peut être prise, mais qu'il y a une certaine tolérance (temporaire) pour les différences qui existaient avant le 1er janvier 2015. La loi sur les pensions complémentaires (LPC) prévoit deux dates limites pour l'harmonisation du deuxième pilier des pensions : le 1er janvier 2027 pour le volet sectoriel et le 1er janvier 2030 au niveau des entreprises.

Au niveau sectoriel, l'harmonisation est entre-temps bien avancée. Selon une étude récente de Sigedis - l'asbl qui gère la banque de données du 2e pilier -, le coût restant pour l'harmonisation sectorielle est d'à peine 48 millions d'euros. Ces dernières années, de nombreuses commissions paritaires ont conclu des accords pour mener à bien l'harmonisation sectorielle. Toutefois, pour respecter l'échéance du 1er janvier 2027, certains problèmes d'interprétation subsistaient. Pour certains employés, il ne semble pas simple de déterminer de quelle obligation d'harmonisation sectorielle ils relèvent. Il s'agit essentiellement des employés relevant de la CP200. Pour cette commission paritaire, il existe plusieurs commissions paritaires miroirs pour les ouvriers et il ne semble pas toujours possible de déterminer avec quelle commission paritaire exactement la comparaison doit être faite. Nous pensons ici aux employés travaillant, au sein d'une même entreprise, pour les ouvriers relevant de plusieurs commissions paritaires. Comme les employés responsables du payroll ou les collaborateurs RH.

Pour remédier à cela, les syndicats et les employeurs au Conseil National du Travail (CNT) ont conclu, le 24 janvier 2023, la CCT interprofessionnelle 163. Cette CCT clarifie la notion d'« activité d'entreprise » d'une part et introduit le « critère de prédominance » d'autre part. La LPC mentionne en effet, à l'article 14/4, des (sous-)commissions pari-

taires « compétentes pour les mêmes catégories professionnelles ou les mêmes activités d'entreprise ». La nouvelle CCT précise que l'arrêté royal (AR) qui définit le domaine de compétence de la commission paritaire détermine l'activité de l'entreprise. Parallèlement, les interlocuteurs sociaux introduisent le critère de prédominance comme critère résiduel pour l'harmonisation au niveau sectoriel. Dans les cas où il est impossible de déterminer avec quels ouvriers (ou employés) les employés (ou ouvriers) doivent être comparés, la comparaison se fait sur la base du plus grand nombre d'ouvriers au niveau de l'unité technique d'exploitation. La CCT relative à l'harmonisation sectorielle doit préciser à quelle date - et subsidiairement avec quelle période de référence (par exemple quatre trimestres) - le critère de prédominance est appliqué. Pour toute clarté, le critère de prédominance ne s'applique qu'au niveau sectoriel et n'a aucun impact sur l'harmonisation au niveau de l'entreprise.

Avec la conclusion de la CCT 163, les interlocuteurs sociaux franchissent un cap important vers une harmonisation complète au niveau sectoriel. Le plus grand défi reste toutefois à venir. Au niveau des entreprises, les différences entre les ouvriers et les employés sont nettement plus importantes qu'au niveau sectoriel. Selon Sigedis, le coût de l'harmonisation au niveau des entreprises est de 624 millions d'euros, soit plus de dix fois celui du niveau sectoriel. En résumé, le dernier mot n'a pas encore été dit sur l'harmonisation du deuxième pilier de pension entre ouvriers et employés.

[olivier.pintelon@fgtb.be](mailto:olivier.pintelon@fgtb.be)

## Campagne d'inspection dans les entreprises du secteur des titres-services

Entre février et avril 2022, les différentes directions régionales du Contrôle du Bien-Être au travail ont mené une campagne d'inspection dans les entreprises du secteur des titres-services (TS).

Une première campagne avait été lancée en 2021 dans le cadre de la gestion des risques liés à la pandémie.

L'objectif de la campagne est d'améliorer les conditions de travail des salariés des TS.

Les aspects qui ont été analysés cette fois-ci ne concernaient plus les risques particuliers liés aux expositions au covid 19 des travailleurs des TS mais étaient beaucoup plus larges et concernaient les principales obligations reprises par la législation relative au bien-être au travail telles que la réalisation d'analyses des risques (AR), en particulier les risques liés à l'exposition aux agents chimiques dangereux, au port de charges lourdes, les aspects relatifs à la surveillance de la santé ou à la protection de la maternité.

Les infractions constatées sur les 175 visites organisées par les services d'inspection sur l'ensemble du territoire sont éloquentes. Voici quelques exemples des principales infractions. 69% n'a pas réalisé d'analyse des risques relatifs à l'exposition aux agents chimiques, 64% n'a pas analysé les risques qui concernent la manutention manuelle de charges, 49% n'a pas réalisé d'AR spécifique à la protection de la maternité. Les mesures de prévention adéquates n'ont dès lors pas pu être implémentées.

Des manquements à la surveillance de la santé des travailleurs ont été mis en évidence, 67% des entreprises TS inspectées n'a pas assuré une surveillance de santé préalable à l'affectation et 43% n'a pas soumis les travailleurs à une surveillance de santé périodique. 49% n'a pas vérifié que le matériel mis à disposition chez l'utilisateur est adapté au travail à effectuer.

Les résultats de cette campagne s'ajoutent à ceux d'une série d'études qui avaient déjà été menées. Celle du département d'économie appliquée de Solvay de l'ULB, par exemple, mettait en évidence en 2021 que les subsides pour les TS permettent la lutte contre le travail au noir et le chômage mais ne servent pas de tremplin vers une autre activité non subsidiée. L'étude indiquait un impact négatif sur la santé des travailleuses des TS. Les

pathologies observées concernent principalement le système ostéo articulaire mais les effets dermatologiques et respiratoires ne sont pas négligeables non plus. Un an après leur entrée en service, la probabilité de tomber en incapacité de travail de courte durée était considérablement plus élevée. Cinq ans après leur entrée en service, la probabilité pour les travailleuses d'être en invalidité était aussi fortement augmentée. Les dépenses publiques glissent donc d'une caisse publique, celle du chômage, à l'autre, celle de l'assurance maladie invalidité.

Le groupe de travailleurs du secteur des TS est fragile. Il est constitué d'hommes, surtout de femmes, qui ne maîtrise pas systématiquement l'une ou l'autre des langues nationales et qui ne connaît pas forcément la législation sociale et les responsabilités et obligations des employeurs. Les autorités doivent donc suivre les recommandations qui ressortent des différentes études scientifiques qui ont été menées. Elles doivent être à l'écoute des retours du terrain apportés par les organisations qui représentent les travailleurs. Elles doivent continuer à investir dans l'information, la prévention et le contrôle du respect des obligations légales des entreprises TS. Le contrôle du bon suivi par le service externe de prévention et protection au travail auquel est affiliée l'entreprise TS est essentiel, tout comme la sensibilisation et l'information des utilisateurs. Une conférence interministérielle sur ce dossier est planifiée en mars.

[caroline.verdoot@fgtb.be](mailto:caroline.verdoot@fgtb.be)

## Des instructions insuffisantes et/ou erronées de l'ONEM ne peuvent être imputées au travailleur !

*Un travailleur introduit une demande pour percevoir des allocations de chômage temporaire « corona » via le formulaire spécifique et simplifié en vigueur le 23 mars 2020 et commence à les percevoir à dater du 20 mars 2020. A cette même date, il débute une activité indépendante accessoire. Etant donné la période de crise et les décisions rapides qui ont dû être prises à l'époque, des informations et instructions changeantes et parfois contradictoires ont pu émaner de l'ONEM. Ainsi, un an plus tard, l'Office prend une décision d'exclusion du travailleur du bénéficiaire des allocations de chômage pour une période passée. Elle exige de plus le recouvrement de la somme indûment versée au travailleur. Ce dernier intente une action devant le Tribunal du travail de Louvain et obtient gain de cause. L'ONEM interjette appel de ce jugement mais l'issue n'est pas plus favorable. La Cour estime que le formulaire simplifié devait en soi être suffisant pour prendre une décision correcte. Le fait qu'aucune information ne pouvait être incluse en rapport avec l'exercice ou non d'une activité indépendante n'est imputable qu'à l'ONEM. La faute qui a amené l'Office à une nouvelle décision est à imputer à l'ONEM. Sur base des instructions de ce dernier, le travailleur ne devait et ne pouvait pas savoir que pendant cette période chaotique, il n'avait pas droit à des prestations. Par conséquent, aucun recouvrement ne pouvait donc être effectué pour les prestations perçues. Il s'agit d'un premier jugement dans une série d'affaires similaires qui, nous l'espérons, donneront également lieu à des décisions positives.*

## Conditions de chômage économique des employés : modification de la preuve !

*Un employeur qui souhaite mettre ses employés en chômage économique doit apporter la preuve d'une diminution de 10% du chiffre d'affaires/de la production/des commandes par rapport à une année de référence.*

*La loi sur les contrats de travail stipule que cette preuve doit être apportée au moyen de déclarations de TVA.*

*Conséquence : les entreprises non assujetties à la TVA ne pouvaient pas avoir recours à cette possibilité. Principalement concernées, les entreprises du non-marchand.*

*Au Conseil National du Travail, les interlocuteurs sociaux ont souligné, dans leurs avis sur le chômage temporaire, qu'il serait indiqué de trouver une solution à ce problème.*

*Le ministre du Travail a donc demandé l'avis du comité de gestion de l'ONEM, qui vient de rendre un avis unanime. Les entreprises non soumises à la TVA peuvent prouver la diminution de leur chiffre d'affaires, de leur production ou de leurs commandes au moyen de documents comptables. Ceci doit éviter l'utilisation de simples déclarations sur l'honneur.*

*Un groupe de travail technique de l'ONEM se penchera toutefois encore sur la manière de donner suite à ce changement et à ses conséquences et déterminera également, plus concrètement, quelles documents entrent en ligne de compte.*

## ■ POLITIQUE SOCIALE

### L'indemnité forfaitaire en cas de violence : aussi devant le juge pénal !

Dans deux affaires soumises au tribunal correctionnel de Liège, des actes de violence au travail sont commis à l'encontre d'inspecteurs sociaux et d'une agente de police lors d'un contrôle social en entreprise. Les victimes se constituent parties civiles devant le juge pénal. Elles sollicitent l'indemnisation forfaitaire du dommage subi sur base de la loi relative au bien-être des travailleurs (art. 32 decies, §1/1). Selon cette disposition, devant le tribunal du travail, la victime peut choisir de réclamer soit le dommage réellement subi, preuves à l'appui, soit une indemnité forfaitaire de 3 ou 6 mois de rémunération brute, ce qui la dispense de faire la preuve du dommage.

Le juge pénal condamne les prévenus du chef des préventions retenues, mais il refuse d'octroyer une indemnisation forfaitaire qui, selon lui, n'est possible que devant le tribunal du travail. Il estime qu'il ne s'agit pas d'une situation discriminatoire inconstitutionnelle et qu'il n'y a pas lieu de poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle, la loi ne violant manifestement pas la Constitution. Il évalue dès lors l'indemnisation ex aequo et bono (en équité) sur base de preuves fournies par les victimes. La Cour d'appel confirme les jugements sur le plan de la condamnation pénale. Sur le volet civil, elle confirme que la juridiction pénale - contrairement à la juridiction du travail - n'est pas compétente pour appliquer l'indemnisation forfaitaire. Elle décide cependant d'interroger la Cour constitutionnelle sur la conformité de cette différence de traitement aux principes d'égalité et de non-discrimination.

La Cour constitutionnelle constate que si les juridictions du travail sont devenues compétentes en 2014 pour connaître des contestations relatives aux risques psychosociaux au travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, fondés sur la loi bien-être, les juridictions répressives restent compétentes lorsqu'elles sont saisies de l'action publique. La Cour rappelle que l'indemnité forfaitaire a été prévue dans le code bien-être (et dans les lois anti-discrimination) afin de faciliter l'administration de la charge de la preuve (très difficile particulièrement en cas de dommage moral) pour la victime, de réduire le nombre de contestations, et d'assurer un effet suffisamment dissuasif sur les auteurs des faits.

Pour la Cour, puisque le législateur a maintenu la possibilité pour la victime d'un acte de violence au travail de demander la réparation de son dommage devant les juridictions pénales, il est sans pertinence, vu les objectifs poursuivis par l'article 32 decies, d'accorder à cette victime la possibilité d'opter pour une réparation forfaitaire uniquement devant les juridictions du travail. Les justifications du recours à une indemnité forfaitaire sont tout aussi valables pour l'introduction d'une demande d'indemnisation devant une juridiction pénale. Si dans une interprétation restrictive, l'article 32 decies n'est pas compatible avec le principe d'égalité et de non-discrimination, selon la Cour constitutionnelle, une autre interprétation de la disposition est possible. Elle peut en effet être interprétée comme permettant à la victime d'un acte de violence au travail de demander également devant le juge pénal une indemnité forfaitaire sur la base de la disposition en cause. Dans cette interprétation, également soutenue par le Conseil des ministres, l'article 32 decies ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution. Ainsi, les juridictions pénales doivent également appliquer la sanction forfaitaire. Un arrêt cohérent et favorable à la protection des victimes de violence au travail.

*isabelle.doyen@fgtb.be*

## ■ OMBUDS SOCIAL

# Un arrêt bienvenu de la Cour de cassation sur la responsabilité du maître d'œuvre dans un contexte de sous-traitance

Le 9 janvier 2015, un ouvrier occupé sur un chantier de construction est mort en tombant du 8<sup>e</sup> étage du bâtiment, après avoir mis le pied sur une planche qui, placée en surplomb d'une trémie technique, a cédé sous son poids. La victime était détachée par une société portugaise sous-traitante d'une entreprise de construction, elle-même sous-traitante d'une autre société de construction. Cette dernière s'est vue poursuivie en qualité de maître d'œuvre pour, entre autres infractions, absences de mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle, et homicide involontaire.

Condamnée en 1<sup>ère</sup> instance, la société fit appel auprès de la Cour d'appel de Bruxelles en argumentant qu'elle n'exerçait pas d'autorité sur l'ouvrier tué et que son contrat de sous-traitance avec la première entreprise de construction met expressément à charge de celle-ci toutes les mesures de sécurité ainsi que l'obligation de faire respecter ces me-

sures par ses sous-traitants. La Cour d'appel acquitta la société et accueillit son argument selon lequel il appartenait à la société portugaise de mettre en place les équipements spécifiques de sécurité collective pour réaliser les travaux en hauteur.

La Cour de cassation a cassé cet arrêt en rappelant que la loi « punit le fait, pour le maître d'œuvre, de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail », et met la responsabilité pénale personnellement à la charge du maître d'œuvre lorsque ce dernier manque à ses obligations.

Cet arrêt de la Cour de cassation casse un dangereux précédent, place une limite aux mécanismes de déresponsabilisation qu'offre la sous-traitance et rappelle que la délégation des risques n'entraîne pas la délégation de la responsabilité pénale.

## ■ ECHO REGION BRUXELLES

# Réforme du Congé-Education Payé en Région bruxelloise

Comme déjà annoncé en mars 22, le congé éducation-payé entre dans sa phase finale de réforme à Bruxelles. Réforme concrétisée en deux temps : d'abord via un Arrêté pour introduire des premières modifications dès septembre 2023 (soumis à l'avis de Bru-partners), ensuite, en 2024, par une Ordonnance, dans le but d'atteindre un dispositif totalement réformé pour septembre 2024.

La principale nouveauté du CEP new look est l'élargissement du champ d'application des travailleurs pouvant bénéficier du droit, notamment au sein des travailleurs à temps partiel (voir colonne). Il sera également désormais possible de suivre l'ensemble des formations en distanciel, avec toutefois un nombre minimal de 32 heures de formation par an devant comporter un contact direct avec le formateur, qu'il soit physique ou numérique.

Pour supprimer les freins au CEP pour les travailleurs en situation de handicap, ceux-ci auront désormais la possibilité de suivre la formation sur leur lieu de travail. Les actions d'orientation et de guidance des travailleurs

peu qualifiés dispensées par des opérateurs reconnus seront également reprises dans le cadre du CEP.

Le nombre maximum d'heures CEP sera majoré pour certaines formations afin de favoriser l'apprentissage des langues, l'acquisition des compétences numériques de base et l'insertion des travailleurs disposant au maximum d'un CESS.

Pour limiter l'utilisation excessive du dispositif, le remboursement sera désormais limité à 700000 € par an et par employeur. Les modalités d'octroi du remboursement et de reconnaissance des formations donnant droit au CEP seront en outre simplifiées et digitalisées.

Les interlocuteurs sociaux donneront leur avis pour la mi-mars sur les premières mesures d'une réforme qui concernera près d'un travailleur sur deux résidant à Bruxelles.

[fabian.meulenysen@fgtb.be](mailto:fabian.meulenysen@fgtb.be)

## Conférence du 4 avril sur la qualité de l'emploi.

Le 4 avril, de 9h à 12h30, le SPF ETCS organise une conférence sur la qualité de l'emploi en Belgique en 2021 ; celle-ci aura lieu dans le hall Europe du Service fédéral des Pensions. La participation est gratuite.

Cette conférence a pour objectif de présenter les principaux résultats du rapport sur les conditions de travail en Belgique suite à l'analyse des données belges issues de l'enquête européenne EWC(t)S 2021. Ce rapport sera mis en ligne sur le site du SPF Emploi quelques jours avant la conférence.

## Augmenter l'accès au CEP pour certains publics cibles.

Dans le futur CEP, les travailleurs à temps partiel se verront attribuer un nombre d'heures de CEP au prorata de leur occupation contractuelle, à condition que celle-ci représente au moins 25% d'un emploi à temps plein. Cette mesure vise surtout à permettre à certains publics-cibles, prioritaires dans les politiques d'emploi bruxelloises, d'accéder au dispositif CEP dont ils étaient autrefois écartés : les femmes travaillant à temps partiel, et particulièrement les travailleuses des titres-services, selon le Cabinet Clerfayt, les grandes bénéficiaires du futur dispositif.

## Nouveau blog : protection sociale flamande : pas de citoyens A et B !

*Supposons qu'en tant que bon citoyen, vous payez votre assurance incendie chaque année, bien à temps, comme il faut. Après neuf ans, votre maison est touchée par un incendie. Les papiers d'assurance sont complétés et envoyés à l'assureur. Mais comme vous ne pouvez pas encore justifier d'un stage d'attente de 10 ans, votre dossier est refusé. Pas de remboursement, plus de maison. C'est ce qui s'est passé récemment dans le Vlaamse sociale bescherming (protection sociale flamande) ou VSB en abrégé. Les nouveaux affiliés paient d'abord le plein pot (58 euros/an) pendant 10 ans avant d'ouvrir le droit à un budget de soins qui réponde à un besoin de soins.*

*En tant que FGTB flamande, nous trouvons cela tout à fait injuste. C'est pourquoi, le 24 janvier 2022, nous avons - ensemble avec une «coalition pour la protection de tous» composée de 19 organisations de la société civile - saisi la Cour constitutionnelle pour contester cette mesure, ainsi qu'un certain nombre d'autres mesures. Après un peu plus d'un an, ce sera enfin l'heure de l'audience publique où nos avocats plaideront contre les mesures injustes reprises dans le décret modificatif du 18 juin 2021. Environ six mois plus tard, l'arrêt de la Cour constitutionnelle suivra.*

*Pour en savoir plus, consultez notre blog : Geen A- en B burgers in de Vlaamse sociale bescherming ABVV-Experten*

## ■ ECHO REGION FLANDRE

# CARTE BLANCHE: concertation entre le gouvernement et l'industrie : donner aux syndicats et aux organisations environnementales une place à part entière

La Vlaams ABVV, l'ABVV Scheikunde et l'ABVVV-Metaal, en collaboration avec le mouvement écologiste, Reset.Vlaanderen et les autres syndicats, ont rédigé une carte blanche sur la politique climatique industrielle, parue dans De Tijd. Il s'agit d'un plaidoyer pour une accélération de la politique climatique industrielle, également pour ancrer les emplois en Flandre. Les syndicats et les organisations environnementales demandent une place à part entière dans la concertation sur la transition complexe vers une industrie climatiquement neutre. Ci-après nous donnons un résumé de cet avis. Vous pouvez consulter le texte intégral ici.

Le Green Deal européen comprend «la plus grande transformation industrielle de notre époque», a déclaré Ursula von der Leyen, présidente de la Commission européenne. 'Tous les instruments européens, du financement à la législation, sont nécessaires pour soutenir et transformer l'industrie». La crise énergétique et les subsides verts et protectionnistes des États-Unis rendent le Green Deal encore plus urgent.

La Flandre ne doit pas non plus attendre et voir venir. L'industrie doit réduire sa dépendance à l'égard des énergies fossiles coûteuses et doit, à court terme, investir massivement dans les énergies renouvelables, dans l'efficacité énergétique, dans les nouvelles techniques de production sans carbone et dans la circularité. Les choix que la Flandre fait à cet égard ont un impact important sur la société dans son ensemble. La transition industrielle n'est donc pas seulement une affaire d'ingénieurs, mais aussi de syndicats et de mouvements environnementaux. Avec la note-programme «Industrial Climate Leap», le gouvernement flamand a jeté les bases de la nouvelle politique industrielle. Toutefois, les objectifs concrets font défaut et il n'est pas certain que les plans débouchent sur des mesures structurelles.

Sans ambitions concrètes, l'industrie flamande risque de rester loin derrière nos pays voisins. Le gouvernement flamand doit utiliser les ressources disponibles de manière beaucoup plus ciblée. Il distribue souvent des subsides sans se poser trop de questions sur l'impact et l'efficacité, ou sans tenir compte des conditions sociales et climatiques. Les fonds de recherche et d'innovation destinés aux entreprises sont

également rarement axés sur le défi climatique. En outre, la Flandre utilise encore peu les instruments politiques innovants tels que les marchés publics pour créer un marché pour les solutions de l'avenir, comme l'acier climatiquement neutre.

Les solutions qui sont encouragées sont trop timides dans leurs ambitions. La transition industrielle risque de ralentir si nous nous concentrons unilatéralement sur des procédés à forte intensité énergétique tels que le stockage du CO2 et l'hydrogène sans tenir compte de l'ensemble des coûts, du potentiel d'emplois et des implications pour notre système énergétique.

La circularité, l'utilisation la plus efficace des matières premières, devrait être au cœur de la future politique industrielle, mais n'est pas suffisamment prise en compte dans les plans flamands. Elle renforcera l'autonomie stratégique de l'Europe pauvre en matières premières et est nécessaire pour réduire l'impact climatique de notre industrie. Outre le recyclage, il s'agit de la prévention des déchets, de l'écodesign et de la réutilisation. La circularité offre des opportunités pour l'industrie et crée des emplois supplémentaires pour collecter les flux de déchets et les transformer en nouvelles matières premières.

Que ce soit pour les secteurs, les clusters industriels ou les entreprises individuelles, il faut mettre en place des plans de transition solides qui donnent aux syndicats et aux autres parties prenantes des conseils sur la transition. Les feuilles de route climatiques devraient avoir un rôle structurel dans la concertation sociale, tout en exigeant des entreprises qu'elles examinent les implications des plans pour l'emploi. Cela donnera aux travailleurs une perspective et des opportunités de développer de nouvelles compétences pour des emplois dans les secteurs porteurs d'avenir et de croissance.

Les centrales syndicales et les organisations environnementales veulent avoir une place à part entière dans la concertation entre le gouvernement et l'industrie, afin d'obtenir un large soutien à la transition et aux flux d'argent public qu'elle implique.

## ■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

### Un meilleur dialogue social en Europe - pour l'instant seulement sur papier

Le 25 janvier, la Commission européenne a lancé une initiative visant à renforcer davantage le dialogue social. Il s'agit d'une Communication sur le renforcement du dialogue social dans l'UE et d'une recommandation du Conseil sur le soutien au dialogue social au niveau national.

Avec cette initiative renouvelée, la Commission européenne vise à adapter le dialogue social à l'évolution des conditions de travail et aux nouvelles tendances du marché du travail, dans le contexte de la transition vers une économie digitale et climatiquement neutre. Avec la CES, nous demandons donc depuis plusieurs années à la Commission européenne de placer le dialogue social au cœur du processus décisionnel européen.

Certaines des mesures proposées dans la Communication sont positives, mais elles devront être suivies d'un engagement soutenu. Des précisions sont nécessaires, notamment une procédure claire, prévisible et transparente pour le traitement par la Commission des accords européens négociés par les interlocuteurs sociaux européens dans l'intention de les rendre juridiquement contraignants.

### Le gouvernement indonésien fait passer au parlement un projet de loi omnibus «conditionnellement inconstitutionnel».

En octobre 2020, le gouvernement indonésien a fait adopter par le parlement - en pleine pandémie et à une vitesse record - une loi controversée. Cette loi - mieux connue sous le nom de loi omnibus ou aussi « job creation law » - remplace 70 lois existantes (soit plus de mille pages de textes légaux) et ne fait qu'affaiblir voire éroder les conditions de travail existantes en Indonésie. Les conditions de travail précaires qu'elle introduit mettent également à rude épreuve la concertation sociale et la liberté d'association. La loi omnibus abaisse les salaires minimums, augmente le recours aux contrats de travail flexibles, réduit à zéro le rôle des syndicats dans les «wage councils» tripartites, augmente le nombre d'heures supplémentaires, etc.

Bien que la police ait réprimé la protestation sociale et arrêté plusieurs dirigeants syndicaux, plusieurs syndicats, organisations environnementales et associations de la société civile ont saisi la Cour constitutionnelle. En novembre 2021, celle-ci a jugé que la loi omnibus était «conditionnellement inconstitutionnelle». La Cour constitutionnelle n'a pas rejeté la loi mais a jugé - dans un arrêt très

La proposition d'une recommandation du Conseil pourrait conduire à des améliorations au niveau national, notamment lorsque les syndicats cherchent à améliorer le dialogue social et la négociation collective. Un certain nombre de propositions positives impliquent un engagement des États membres, à savoir:

- respecter les droits fondamentaux et les libertés d'association et de négociation collective, y compris en matière de salaires ;
- associer pleinement les interlocuteurs sociaux à l'élaboration des politiques, en temps utile et en disposant de toutes les informations pertinentes pour permettre des négociations fructueuses ;
- promouvoir la participation des travailleurs les plus vulnérables aux négociations collectives.

La présidence suédoise souhaite que la recommandation soit adoptée - avec l'unanimité requise - en juin 2023. En tant que FGTB, nous nous joindrons aux négociations pour faire en sorte que le dialogue social soit vraiment les termes et les actes corrects menant à une Europe véritablement sociale.

[joeri.hens@fgtb.be](mailto:joeri.hens@fgtb.be)

controversé - que le législateur avait deux ans pour prévoir, entre autres, la participation des syndicats et d'autres organisations de la société civile. Si ces «conditions» n'étaient pas remplies, la loi serait considérée comme inconstitutionnelle à partir de novembre 2023.

Cependant, le gouvernement indonésien avait une autre surprise en réserve. Le processus parlementaire avec consultations n'a pas été lancé comme la plupart l'avaient prévu. Le 30 décembre 2022, le président indonésien a signé un «Emergency Regulation» ayant globalement le même contenu que la loi omnibus. Le Parlement a 3 mois pour ratifier ou non cette tentative sans précédent qui consiste à mettre sur la touche la Cour constitutionnelle et la société civile. Les syndicats indonésiens, y compris les partenaires syndicaux de l'IFSI, rejettent ce «Emergency Regulation» car il ne répond en rien aux préoccupations des travailleurs et des syndicats. Plusieurs syndicats ont déjà déposé une autre requête auprès de la Cour constitutionnelle.

[frederik.cappelle@ifsi-isvi.be](mailto:frederik.cappelle@ifsi-isvi.be)

## Iran

*Pas de doute : le régime en place en Iran maîtrise bien cette formule qui consiste à allier des politiques ultralibérales à des méthodes répressives.*

*Dans certains secteurs en Iran, plus de la moitié des salariés ont un contrat à durée déterminée. Autant de travailleurs sans sécurité d'emploi qui risquent donc le licenciement en cas de participation à une grève. De manière plus générale, vouloir constituer des syndicats, manifester, faire grève ou exprimer des opinions sont considérés comme des crimes.*

*Et la répression iranienne a encore franchi un cap avec, depuis la mort de Jina-Mahsa Amini, la multiplication des condamnations à mort, des tortures, des exécutions sommaires.*

*Avec de nombreuses organisations syndicales de par le monde (notamment au Royaume-Uni, en France, au Danemark, en Norvège, en Suède, au Canada), la FGTB a exprimé sa solidarité avec tous les Iraniens qui réclament, depuis plusieurs années déjà, de meilleurs salaires, plus de justice sociale ainsi que plus de liberté et plus de démocratie. La FGTB en appelle à la libération de l'ensemble des manifestants et syndicalistes arrêtés et emprisonnés.*

*Enfin, la FGTB se joint à l'ensemble de la société civile belge pour demander la libération immédiate de notre compatriote Olivier Vandecasteele et, dans l'intervalle, le respect de sa dignité et de ses droits humains.*