

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 8, octobre 2023

■ Économie

E-commerce : quel est le diagnostic
des interlocuteurs des sociaux ?

■ Entreprises

Le nouveau droit au report du congé
en cas de maladie pendant les vacances

■ Politique sociale

Une CCT à effet rétroactif doit également
être appliquée à un contrat de travail qui
a été résilié avant la conclusion de la CCT

■ Ombuds social

Demande d'avis du CNT
sur la prévention des faux stages

■ Echo région Bruxelles

Label Cantine Good Food

■ Echo région Wallonie

Assurance chômage :
bilan de 20 ans de démolition

■ Echo région Flandres

Déclaration de septembre
du gouvernement flamand

■ Europe & Relations Internationales

Une autre lecture de la violence en Colombie
Accélérateur mondial pour la Protection
sociale. Le patronat et les actionnaires dans
le Sud ne peuvent rester « planqués »

Le télécharger ?

www.fgtb.be/publications

Le recevoir par mail ?

echo@fgtb.be

WWW.FGTB.BE

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

Le handicap salarial est trois fois moins important que prévu.

Aujourd'hui, même la Banque nationale le reconnaît : nos salaires sont trop bas !

Les récents rapports économiques catastrophistes des employeurs se révèlent infondés. Les chiffres du Conseil Central de l'Économie (CCE) montrent clairement que le prétendu handicap salarial sera trois fois moins important que prévu. La politique de modération salariale sans fin se traduit en outre par des marges bénéficiaires historiquement élevées. Une étude récente de la BNB nous donne raison.

Selon les calculs du CCE, le handicap attendu en matière de coûts salariaux se révèle moins important que prévu. Malgré une absorption plus rapide du coût de la vie en 2023 en Belgique liée à l'indexation, les pays voisins connaîtront un mouvement de rattrapage et une croissance plus forte des salaires. D'ici fin 2024, le handicap salarial sera de 1,7 %, soit trois fois moins que les 5 % précédemment avancés par le CCE.

Les employeurs ont erronément misé sur le fait que l'indexation automatique en Belgique conduirait à des catastrophes. Cette hypothèse était clairement infondée. Grâce à l'index, les travailleurs ont maintenu leur pouvoir d'achat face à la hausse des prix, contrairement aux pays voisins qui ont été frappés par une perte de pouvoir d'achat. Ceci a également été profitable aux entreprises puisque le niveau de consommation a pu être maintenu. En 2022, la Belgique était le seul pays de l'UE à ne pas connaître de baisse des salaires réels. Le CCE souligne que, sans indexation, la Belgique aurait probablement connu une période de récession. En tout état de cause, l'indexation automatique ne mène pas à une spirale salaires-prix. Nous connaissons aujourd'hui des taux d'inflation inférieurs à ceux de nos voisins et même un niveau d'inflation parmi les plus faibles de l'UE.

Les calculs du CCE sont en outre réalisés dans le cadre de la loi salariale de 1996 et ignorent donc les réductions de coûts salariaux comme les subsides salariaux et les réductions de cotisations patronales. Si ces calculs intégraient ces paramètres, ils montreraient que, depuis 1996, les coûts salariaux ont même augmenté moins vite en Belgique que dans les pays voisins.

En raison de la loi de 1996, la Belgique connaît une croissance salariale moindre par rapport à la croissance de la productivité de son économie. Cette politique de modération salariale à long terme se traduit par des marges bénéficiaires historiquement élevées (plus de 40 % de marges brutes), nettement supérieures à celles de l'Allemagne et de la France. C'est ce que montre depuis longtemps notre baromètre socio-économique et une récente étude de la BNB nous donne aujourd'hui raison.

Il y a donc bien de la marge pour des augmentations salariales. Pour plus qu'une prime ici ou là... La FGTB demande dès lors une réforme en profondeur de la loi sur la norme salariale. Les bénéfices élevés et le faible niveau de l'inflation prouvent qu'il existe des possibilités de croissance économique plus soutenue et d'amélioration du bien-être dans notre pays.

Jean-Marie De Baene

Conférence sur une Transition Juste

Dans son accord de gouvernement, le gouvernement fédéral a indiqué son intention d'organiser cette conférence dans notre pays. La ministre fédérale du Climat, de l'Environnement, du Développement durable et du Green Deal, Zakia Khattabi, est chargée de son organisation. A cette effet, elle réunit des décideurs politiques de tout le pays, des parties prenantes, des experts universitaires et des citoyens pour discuter des questions cruciales liées à la transition écologique, en mettant l'accent sur l'importance qu'elle se déroule de façon juste pour tous.

En vue de la tenue de cette Conférence, la Ministre a soumis des demandes d'avis au CFDD, CCE et CNT. Fort des avis discutés et arrêtés au sein des organes de concertation — dont l'avis cadre au CFDD (<https://frdo-cfdd.be/fr/avis/07-transition-juste-avis-cadre>) —, la FGTB Fédérale assistera et participera aux débats organisés dans le cadre de cette Conférence.

Où et quand :

- Date : 8 et 9 novembre 2023

- Lieu : SQUARE
Rue Ravenstein 2
1000 Bruxelles

Inscription :
<https://justtransition.eventsight.eu/fr>

Pour plus d'informations sur les travaux déjà effectués dans le cadre de la préparation de cette Conférence :

<https://justtransition.be>

■ ÉCONOMIE

E-commerce : quel est le diagnostic des interlocuteurs des sociaux ?

Fin 2021, c'est-à-dire à la sortie de la crise sanitaire et du développement important de l'e-commerce en Belgique à cause des confinements, le Premier Ministre a sollicité le CCE afin de remettre un avis sur le e-commerce.

La demande d'avis se composait de deux parties :

I. dans un premier temps de le CCE devait répondre à 5 questions posées par le Premier Ministre

1. Qu'entend-on par « commerce électronique » ?
2. Comment les fournisseurs de commerce électronique interagissent-ils avec les autres secteurs concernés, tels que le secteur du commerce de détail (services physiques) ?
3. Comment la Belgique se positionne-t-elle par rapport à ses voisins pour attirer les activités et les investissements liés au commerce électronique ?
4. Comment les entreprises belges abordent-elles le commerce électronique ?
5. Dans quelle mesure le commerce électronique évolue-t-il aujourd'hui (par exemple à la suite de la crise corona, de l'importance croissante de la durabilité et de la question du dernier kilomètre, de la 5G, de l'impact sur la demande de transport et la congestion, ...) ?

II. Ensuite le Premier Ministre a demandé au CCE de remettre un avis avec des recommandations concrètes

Le timing initialement prévu était avril 2022. Dès le début des discussions, la commission a constaté la difficulté de délimiter le/les secteurs du e-commerce ainsi que le manque de données neutres précises sur ce sujet ce qui a retardé les travaux. De plus, entre temps, le CCE a été saisi de deux demandes d'avis complémentaires : la Ministre De Sutter a demandé un avis sur le verdissement de l'e-commerce et le Ministre Dermagne a demandé un avis sur les options de livraison de la vente à distance.

Afin de répondre aux questions posées par le Premier Ministre et de faire un diagnostic

du/des secteurs concernés, les travaux du CCE ont abouti à la publication de plusieurs rapports et avis disponibles sur le site du CCE (https://www.ccecrb.fgov.be/c/fr/6_3/digitalisation) :

- Le Rapport « Facts & Figures » sur l'e-commerce (février 2022)
- L'écologisation de l'e-commerce et de la logistique (mai 2022)
- Les enjeux du commerce électronique pour le secteur de la distribution (juillet 2022)
- Options de livraison pour la vente à distance (avis juin 2023)

Très prochainement, seront publiés les deux derniers rapports :

- le rapport sur l'emploi
- l'analyse Diamant De Porter qui est une analyse multifactorielle qui permet de positionner le e-commerce belge par rapport au pays voisins

Ces rapports et avis serviront de base pour les recommandations qui seront formulées par la commission consultative spéciale distribution.

Les différents rapports du CCE ont permis d'établir que le retard de la Belgique en matière de e-commerce était partiel et concentré sur le B2C. En matière de B2B, la Belgique obtient de bons résultats rapport au pays voisin. Le retard que la Belgique subit sur le compte B2C s'explique par de nombreux facteurs autre que ceux avancés régulièrement liés aux conditions de travail (différentes langues nationales, petite économie ouverte, flou concernant l'origine des plateformes, etc). En ce qui concerne l'emploi, il y a un consensus sur le point suivant : « Il émerge en outre du présent rapport que certains pays de l'UE (comme les Pays-Bas) performant bien mieux que la Belgique en matière d'e-commerce B2C. Il conviendra d'analyser les aspects relatifs à l'emploi dans ce pays. Le développement du e-commerce ne devra en effet pas se faire à n'importe quel prix, mais dans un cadre qui permet un travail qualitatif pour les travailleurs, qui permet d'assurer une conciliation entre travail et vie privée, qui assure la stabilité de l'emploi et un revenu suffisant... ».

Ce message est très important pour la FGTB et sera le fil conducteur lors des discussions liées aux recommandations.

giuseppina.desimone@fgtb.be

Le nouveau droit au report du congé en cas de maladie pendant les vacances

Actuellement, un travailleur perd ses jours de vacances s'il ne peut les prendre durant l'année de vacances, ou en cas de maladie durant ses vacances. Ce n'est pas conforme à la directive européenne sur l'aménagement du temps de travail. Tout travailleur doit bénéficier d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines.

L'arrêté royal du 8 février 2023 a modifié la réglementation sur les vacances annuelles. Le travailleur qui n'a pas pu prendre ses vacances durant l'année de vacances pour un des motifs médicaux listés pourra les reporter dans les 24 mois qui suivent la fin de l'année de vacances. Les motifs visés sont : accident du travail ou maladie professionnelle ; autre accident ou maladie ; repos de maternité ; repos de maternité converti ; congé prophylactique ; congé de naissance ; congé d'adoption ; congé pour soins d'accueil ; congé parental d'accueil.

Le pécule de vacances des ouvriers reste payé par la caisse de vacances à laquelle l'employeur est affilié pour l'exercice de vacances en cause. Pour l'employé, l'employeur payera, au plus tard le 31 décembre de l'année de vacances, le pécule de vacances relatif aux jours de vacances encore à prendre dans les vingt-quatre mois. Ainsi, le travailleur ne recevra pas de pécule de vacances, ni salaire quand il prendra effectivement les jours reportés.

Ces principes s'appliquent pour la première fois à l'année de vacances 2024 (exercice de vacances 2023). Les définitions des termes exercice de vacances (année au cours de laquelle les droits aux vacances sont constitués) et année de vacances (année où les vacances sont prises) sont inchangées.

En outre, si un travailleur tombe malade pendant ses vacances, la loi du 17 juillet 2023, en vigueur au 1er janvier 2024, prévoit la possibilité de demander le report du congé selon une procédure spécifique. Le travailleur doit informer immédiatement son employeur de son lieu de résidence s'il ne se trouve pas à l'adresse de son domicile (par exemple, s'il se trouve à l'étranger), et lui soumettre un

certificat médical. Ce certificat est requis dans tous les cas, même si aucune CCT ni règlement du travail ne l'exige, et indépendamment de la dispense de produire un certificat médical trois fois par année civile pour le premier jour de l'incapacité. Il mentionne l'incapacité de travail, la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit. En cas de force majeure, par exemple une hospitalisation, le travailleur communique le certificat médical dans un délai raisonnable.

Au plus tard au moment où il soumet le certificat médical, le travailleur qui souhaite faire usage de son droit au maintien de ses jours de vacances dès la fin de la période d'incapacité de travail, informe l'employeur de sa demande. En effet, tomber malade pendant les vacances n'implique pas automatiquement une prolongation de celles-ci.

Le règlement de travail devra préciser les formalités à respecter par le travailleur lorsqu'une incapacité de travail survient pendant une période de vacances annuelles. Cependant, la procédure normale de modification du règlement du travail ne doit pas être suivie.

Un certificat médical type pour l'incapacité de travail survenant pendant une période de vacances annuelles sera élaboré (voyez l'avis unanime n° 2373 du 18 juillet 2023), et les attestations de vacances adaptées. L'utilisation du modèle spécifique de certificat médical sera facultative.

Un travailleur qui tombe malade durant ses vacances annuelles aura toujours droit au salaire garanti.

Ainsi, au 1er janvier 2024, après plusieurs années de discussions, la Belgique sera en conformité avec la directive temps de travail sur cette question !

isabelle.doyen@fgtb.be

Un nouveau programme de prévention du burn out chez Fedris

En janvier 2019, Fedris a démarré un projet pilote de trajet d'accompagnement de travailleurs menacés ou atteints de burn out à un stade précoce, à la suite d'un risque psychosocial en relation avec le travail. Ce projet visait un maximum de 2500 personnes prises en charge. Le public-cible était limité aux travailleurs du secteur médical et des services financiers. Il concernait des personnes en souffrance au travail, qui multiplient de courts arrêts de travail. Il visait au maintien au travail ou à la reprise rapide des travailleurs. Un trajet d'accompagnement flexible était proposé via un ensemble de mesures centrées sur la personne et sur le milieu de travail. Deux chercheuses étaient mandatées pour la conception, le suivi et l'évaluation du projet.

Le rapport d'évaluation du projet été soumis en mai dernier au Conseil scientifique qui a approuvé la qualité et la validité scientifique des résultats. Il a également rendu un avis favorable à sa pérennisation, moyennant certaines adaptations. Ainsi, le Comité de gestion de Fedris vient de donner son feu vert à la mise en place d'un programme de prévention secondaire du burn out favorisant la réadaptation et la réintégration dans le milieu de travail. La FGTB a insisté afin qu'il soit étendu à l'ensemble des secteurs.

isabelle.doyen@fgtb.be

La Cour de cassation rappelle le VDAB à l'ordre : une sanction ne peut être imposée que si le demandeur d'emploi n'a pas de raison valable pour son absence

Lorsqu'un demandeur d'emploi est invité par le VDAB à un entretien dans le cadre de sa recherche d'emploi, il peut arriver qu'une raison valable l'empêche de se présenter à cet entretien.

Exemples de raisons valables : être au travail, être malade ou être invité à un entretien d'embauche.

Si le demandeur d'emploi ne peut pas se présenter à l'entretien avec le VDAB, il doit en informer le VDAB en temps utile et fournir une preuve d'absence, conformément aux directives du VDAB. Le demandeur d'emploi peut envoyer cette preuve d'absence par courrier, par e-mail ou encore la remettre en main propre au médiateur du VDAB.

Le VDAB estimait jusqu'ici que si le demandeur d'emploi ne respectait pas les directives en matière d'information en temps opportun, il pouvait être sanctionné.

Dans son arrêt du 6 février 2023, la Cour de cassation a toutefois rappelé le VDAB à l'ordre. La Cour précise qu'un demandeur d'emploi qui peut justifier son absence à l'entretien du VDAB ne peut pas être sanctionné simplement parce qu'il n'a pas averti le VDAB à temps.

Le demandeur d'emploi ne peut être sanctionné que s'il n'avait pas de raison valable de ne pas se présenter à l'entretien.

ingrid.rodaer@abvv.be

■ POLITIQUE SOCIALE

Une CCT à effet rétroactif doit également être appliquée à un contrat de travail qui a été résilié avant la conclusion de la CCT

Un employé était au service d'un employeur du 2 janvier 2014 au 15 décembre 2019.

Le 24 septembre 2020, après le départ de l'employé, la direction et les 3 syndicats ont conclu une convention collective de travail (CCT) pour une période de 2 ans à partir du 1er janvier 2019.

La CCT prévoyait, d'une part, d'augmenter les barèmes et les salaires effectifs de 1,1 % à compter du 1er janvier 2019 et d'autre part, d'augmenter les salaires de 1,45 % à partir du 1er octobre 2019. Les augmentations salariales ont été octroyées tant sur le salaire brut que sur l'indemnité d'équipe, le pécule de vacances et la prime de fin d'année.

L'employeur était d'avis que l'employé n'avait pas droit aux augmentations salariales car il avait quitté l'entreprise avant la conclusion de la CCT.

L'employé, assisté par la FGTB, a réclamé les arriérés devant le tribunal.

L'employé a obtenu gain de cause en première instance, mais l'entreprise a fait appel. La Cour du travail d'Anvers (section d'Anvers) a réglé le litige le 26 juin 2023.

La Cour du travail a jugé que la loi sur les CCT prévoit, d'une part, qu'une CCT est contraignante à partir de sa date d'entrée en vigueur pour tous les travailleurs d'un employeur lié par la CCT. D'autre part, une CCT a un effet rétroactif si elle prévoit une date d'entrée en vigueur antérieure au moment de sa conclusion comme dans le cas présent, à partir du 1er janvier 2019. Le fait que la CCT ne mentionne pas expressément qu'elle s'applique également aux anciens travailleurs ne change rien puisque la CCT précise clairement qu'elle s'applique à partir du 1er janvier 2019.

La Cour du travail d'Anvers confirme ainsi le jugement du tribunal du travail d'Anvers accordant les arriérés de salaire à l'employé.

ingrid.rodaer@fgtb.be

Demande d'avis du CNT sur la prévention des faux stages

Le Comité européen des droits sociaux avait constaté, le 16 février 2022, que le fonctionnement de l'inspection du travail en matière de détection et de prévention des faux stages posait problème en Belgique. Le Comité a considéré que le système d'inspection actuel est inadéquat parce qu'il repose exclusivement sur les plaintes individuelles des stagiaires et qu'aucune autre mesure proactive n'est prise pour tenir compte de la vulnérabilité de ce groupe afin de garantir efficacement que les stages ne sont pas utilisés pour remplacer les travailleurs réguliers.

À la suite de cette décision, le Ministre Dermagne a demandé au Conseil National du Travail de se pencher sur le phénomène des faux stages et à formuler des propositions communes en vue de lutter contre ceux-ci.

En réponse, le Conseil a souligné l'importance du suivi du phénomène des faux stages et du fait de pouvoir disposer de données objectives à ce sujet. Il estime que le point

de départ doit être la collecte de données. Une obligation de déclaration DIMONA pour les stages permettrait de déterminer s'il s'agit bien d'un stage de formation ou d'un faux stage.

Le Conseil a également insisté sur l'importance de la coopération entre les inspections fédérales et régionales, spécialement en Flandre où un vide de compétence persiste sur le contrôle de la rémunération du stage. Il souhaite être maintenu au courant des accords de coopération en cours de conclusion.

Le Conseil se félicite de l'engagement pris par le service Contrôle des lois sociales à examiner, en 2023 et 2024, 24 situations suspectes concernant de faux stages. Le Conseil préfère attendre le résultat de ces enquêtes pour présenter des propositions communes.

sihame.fattah@fgtb.be

ECHO RÉGION BRUXELLES ■

Label Cantine Good Food

Dans différentes entreprises bruxelloises, chaque jour ouvrable, des cantines servent des repas aux travailleurs. Ces cuisines de collectivité font l'objet d'une transformation (obligatoire). Ces cantines d'entreprise proposent de plus en plus de la cuisine durable. Concrètement, elles proposent des plats locaux et de saison, concoctent des menus végétariens et essaient de limiter le gaspillage alimentaire. Les représentants des travailleurs doivent donc veiller à ce que tous ces efforts visant à rendre les cantines plus durables ne se fassent pas au détriment de la qualité des repas servis, des conditions de travail du personnel de cuisine ou de l'accessibilité et du prix d'un repas. Un équilibre difficile à trouver, avec son lot d'épreuves et d'erreurs.

La Région de Bruxelles-Capitale s'engage en faveur de cantines d'entreprises durables via le Label Cantine Good Food. Ce label évolutif est octroyé aux cantines qui répondent à différentes conditions et peut évoluer d'une à trois fourchettes en fonction des évolutions de la cantine. En plus de proposer des produits biologiques, végétariens et de saison, une

cantine labellisée doit également lutter activement contre le gaspillage alimentaire et informer et sensibiliser la clientèle à l'alimentation durable.

Ces objectifs sont nobles, mais doivent néanmoins être discutés au sein des organes consultatifs compétents. Pour y parvenir, il faut en effet modifier l'organisation de la cantine et du personnel de cuisine, revoir les budgets affectés à la cantine ainsi que les prix (qui augmenteront peut-être pour le personnel). de tels changements devront dans tous les cas être discutés en conseil d'entreprise. Par ailleurs, le bien-être des travailleurs, la prévention et la protection relative aux nouvelles procédures et l'impact de celles-ci sur l'environnement doivent être discutés au comité pour la prévention et la protection au travail.

Le réseau Brise organisera un séminaire sur ce thème le lundi 20 novembre. Plus d'informations dans la colonne ci-contre.

kobe.martens@fgtb.be

Séminaire « Comment mettre en place une cantine durable en entreprise grâce à la concertation sociale ? »

Le lundi 20 novembre, le Réseau Intersyndical Bruxellois de Sensibilisation à l'Environnement organise un séminaire sur le thème « Comment mettre en place une cantine durable en entreprise grâce à la concertation sociale ? ».

Ce séminaire aura lieu de 12h00 à 16h00 dans les locaux de la CGSLB, Avenue Baudouin 8 à 1000 Bruxelles.

Il s'inscrit dans le cadre de la Shifting Economy Week, « une semaine au cours de laquelle les acteurs économiques bruxellois se rassemblent afin de pousser plus loin le développement d'une économie capable de répondre aux défis environnementaux et sociaux, actuels et futurs ».

Plus d'informations :

www.brise-environnement.be
shiftingeconomy.brussels
kobe.martens@fgtb.be

Critique populaire de l'exploitation. Ce que devient le travail.

Après « *Le travail, une question politique* » (2013, éd. Aden) et « *Travailler aujourd'hui. Ce que révèle la parole des salariés* » (2017, éd. du Cerisier), Nicolas Latteur, sociologue, chercheur et formateur au CEPAG, publie son troisième ouvrage consacré au travail, son monde et son évolution.

Interroger le travail, c'est interroger celles et ceux qui sont au travail...

Le livre explore le monde du travail qui se dessine. Ancré dans une démarche d'éducation populaire, il affirme la pleine légitimité des salariées et salariés à dire ce qui se joue dans le travail et la dimension éminemment politique de cette connaissance pratique.

Ce livre entend comprendre, au travers des expériences et des récits, ce que devient le travail. Il explore et analyse en profondeur les transformations en cours. Il renouvelle la compréhension du capitalisme contemporain, des formes de management, des politiques néolibérales et des résistances qui leur font face. L'ouvrage nous donne une véritable critique populaire de l'exploitation au XXIème siècle.

Mais les paroles des salariées et salariés nous invitent aussi à reconsidérer l'avenir du travail. Ce livre démontre que sa fabrique ne se fera pas sans eux.

« *Critique populaire de l'exploitation. Ce que devient le travail* », Éditions Le Bord de l'eau, à paraître le 20 octobre 2023.

ECHO RÉGION WALLONIE

Assurance chômage : bilan de 20 ans de démolition

En février, la FGTB wallonne avait recensé les résultats concordants de plusieurs études portant sur les effets nuls ou négatifs, en matière d'insertion à l'emploi, des mesures de précarisation et d'exclusion des allocations de chômage¹. En ce mois d'octobre, c'est sous le prisme social que le bilan de 20 ans de démolition de l'assurance chômage a été dressé.

L'assurance chômage a en effet subi de nombreuses attaques depuis l'instauration des contrôles de disponibilité en 2002.

De profonds bouleversements

Contrôles de disponibilité, dégressivité accrue des allocations de chômage, limitation dans le temps des allocations d'insertion, restrictions d'accès aux RCC (ex-prépensions) et allocations d'insertion, suppression de compléments et dérogations diverses, renforcement des sanctions...

Toutes ces mesures ont entraîné de profonds bouleversements au niveau wallon, entre 2014 et 2022 :

- La demande d'emploi globale a baissé de 19 % (principalement entre 2014 et 2018).
- Le nombre de demandeuses et demandeurs d'emploi (DE) indemnisés a baissé de 39 %.
- Le nombre de DE non indemnisés a augmenté de 53 %.
- Le ratio entre indemnisés et non indemnisés est passé de 78 % - 22 % à 59 % - 41 %.

Si la tendance actuelle se poursuit, il y aura d'ici 2026 une majorité de chômeuses et chômeurs wallons non indemnisés : 51 % contre 49 % d'indemnisés.

Et demain ?

Malgré ce bilan désastreux et l'inefficacité avérée des mesures d'exclusion, des partis² préconisent la limitation à deux ans de l'indemnisation chômage, entendant même en faire un élément central des négociations de gouvernement.

Ces revendications font abstraction de l'obsolescence de certaines règles méthodologiques et d'indemnisation actuelles : trois mois de travail ininterrompus sont en effet nécessaires pour ne plus être considéré comme « de longue durée ». Une durée de plus en plus difficile à atteindre dans un marché de l'emploi qui se précarise et voit se généraliser l'intérim et les contrats courts. Longue durée ne rime donc pas nécessairement avec inactivité...

Une limitation dans le temps aurait d'importantes répercussions sur le nombre de chômeuses et chômeurs indemnisés. Si une telle mesure devait être mise en place à l'horizon 2026, elle aboutirait à l'exclusion de 49.747 personnes en Wallonie.

Les demandeuses et demandeurs d'emploi indemnisés seraient alors au nombre de 40.497 (22 %), contre 144.054 non indemnisés (78 %) !

Un renversement de notre modèle social

Le ratio entre demandeuses et demandeurs d'emploi indemnisés et non indemnisés de 2014, de 80-20, serait tout simplement inversé ! Mais il n'y a pas que ce ratio qui serait renversé.

Cette mesure déboucherait en effet sur un véritable bouleversement : le passage d'un système de sécurité sociale assurantielle vers une logique d'assistance digne du XIXème siècle. Ce qui aurait évidemment d'importantes répercussions tant sur le marché du travail que sur le nombre de demandes d'aides aux CPAS et la situation financière des communes.

Ces conséquences seront abordées dans le prochain numéro d'Echos FGTB.

Le dossier complet est consultable sur www.fgtb-wallonne.be

communication@fgtb-wallonne.be

1 <https://fgtb-wallonne.be/actualites/chomage-inefficacite-longue-duree>

2 MR, Engagés, Cd&V, OpenVLD, NVA, Vooruit, Vlaams Belang.

Déclaration de septembre du gouvernement flamand

Fidèle à la tradition, le ministre-président Jan Jambon a fait sa déclaration de septembre marquant la rentrée parlementaire. Pas de report cette fois, pas de querelle entre les partenaires de coalition, mais plutôt un vote largement applaudi sur le budget 2024, constitué, selon les médias, presque exclusivement de cadeaux électoraux.

Nous nous sommes penchés sur cette déclaration et avons analysé les tableaux. Nous avons pu constater que le rideau électoral présentait des trous à plusieurs endroits.

Que signifient en effet réellement les dépenses supplémentaires pour les électeurs flamands ? Certes, des fonds supplémentaires sont prévus pour les services d'accueil de l'enfance, mais cela reste bien en deçà des moyens estimés nécessaires par les experts. Le gouvernement flamand augmente le budget à 1,1 milliard par an, alors que 2 milliards sont nécessaires. L'augmentation pour l'accueil de l'enfance est également à nuancer au vu de la situation pour le reste du non-marchand. Les listes d'attente y restent monnaie courante et des mesures d'austérité ont même été prises en matière de soins aux personnes âgées et d'aide familiale.

Une enveloppe supplémentaire de 100 millions d'euros a été allouée à l'enseignement, mais on peut se demander si cet argent permettra réellement de résoudre les problèmes. Ben Weyts inverse doucement la tendance. Telle était la teneur du discours, mais pour nous c'est plutôt une goutte d'eau dans l'océan.

Enfin, des fonds supplémentaires ont également été débloqués pour le bonus à l'emploi. Un système dont l'efficacité soulève de sérieux doutes, pour nous comme pour d'autres experts du marché du travail. Les fonds supplémentaires ont été libérés sans aucune évaluation préalable du bonus à l'emploi précédent. On peut donc se demander si un travail supplémentaire a bien été effectué au niveau de cette mesure et s'il appartient bien au gouvernement flamand d'augmenter ainsi les plus bas salaires.

Outre les fonds supplémentaires, ce qui est également frappant, ce sont les domaines pour lesquels rien n'a été prévu. Le package de croissance n'a pas suivi l'augmentation du coût de la vie, il n'y a pas eu non plus de moyens supplémentaires pour les transports publics (mais bien une prime de 5.000 euros pour ceux qui peuvent s'offrir une voiture électrique) et les listes d'attente restent toujours aussi longues.

Enfin, des économies ont été réalisées au niveau de la réduction ONSS pour différents groupes de travailleurs. Le gouvernement intervient ainsi sur les résultats de la concertation sociale, ce qui est assez inhabituel. La question est de savoir si la pénurie sur le marché du travail est une raison valable pour supprimer les réductions.

Et pour conclure, le gouvernement flamand n'a pas osé toucher au prix des titres-services. La pression des élections, sans doute. Il a ainsi allègrement ignoré les demandes des travailleurs du secteur, qui réclament des moyens supplémentaires depuis des années déjà. Par contre, 50 millions ont été débloqués pour les employeurs du secteur après... une journée de protestation.

hendrik.vanpoele@vlaamsabvv.be

Blog : rétablir la croissance dans le package de croissance

L'année scolaire a repris. Des milliers de jeunes ont repris le chemin de l'école dans la bonne humeur. Mais pour les parents, la rentrée scolaire est synonyme de soucis financiers. Le package de croissance, qui sert à payer les allocations scolaires, n'augmente que de 2 %, alors que l'inflation est beaucoup plus élevée. Ceci se traduit par une perte de pouvoir d'achat pour les ménages, surtout pour les plus modestes.

Alors que les ménages perdent du pouvoir d'achat en raison d'une indexation à la traîne, le gouvernement flamand voit ses revenus augmenter. Les dotations fédérales à la Flandre pour le financement du package de croissance sont en effet entièrement indexées. Le ministre flamand du Budget, Matthias Diependaele, a déjà reconnu que, pour l'année dernière, les dépenses avaient été inférieures de 200 millions d'euros par rapport aux rentrées. Ce montant devrait doubler en 2024 pour atteindre 400 millions d'euros. L'argent destiné à investir dans les enfants est utilisé par le gouvernement flamand pour combler les trous budgétaires et financer d'autres politiques.

Lire l'intégralité du blog (NL) : <https://abvv-experten.be/geld/herstel-de-groei-in-het-groeipakket>

Campagne : indexer le package de croissance et mettre fin à la pauvreté des enfants

La Vlaams ABVV a lancé une campagne reposant sur une demande claire : « Indexez-le package de croissance ». À différents moments cet automne, nous ferons campagne, physiquement et en ligne, pour une indexation complète et une augmentation des allocations sociales.

Pour en savoir plus sur la campagne (NL) : <https://www.vlaamsabvv.be/groeipakket>

Le sommet européen des interlocuteurs sociaux de 2024 doit être porteur d'un véritable progrès social

Dans sa déclaration de politique générale, la présidente de la Commission européenne (CE) Ursula von der Leyen annonçait l'organisation d'un sommet des interlocuteurs sociaux pour remettre sur les rails la vision d'une Europe sociale de Jacques Delors. Ce sommet sera organisé durant la présidence belge de l'UE (au premier semestre de 2024) et en collaboration avec notre pays.

Vu les élections européennes et la nouvelle législature qui s'annonce pour la prochaine CE, nous verrons si cet engagement est sérieux. La présidente de la Commission européenne doit effectivement traduire cette confiance dans la collaboration entre les syndicats et les entreprises en tant qu'interlocuteurs sociaux par une politique forte. Le dialogue social et la concertation collective sont en effet les fondements d'une Europe sociale plus forte.

Nous attendons donc une implémentation ambitieuse et contraignante du Socle européen des droits sociaux pour une convergence vers le haut. Ceci doit permettre de parvenir à des droits égaux pour l'ensemble des travailleurs européens dans le sens d'une modernisation progressive de nos systèmes sociaux, avec un élargissement des libertés et des droits des travailleurs ; et permettre par ailleurs d'obtenir une protection sociale maximale.

En tant que FGTB, nous avancerons clairement les points d'agenda que nous voulons voir abordés à ce sommet, en concertation avec la CES.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Une autre lecture de la violence en colombie

L'IFSI, l'institut de coopération syndicale internationale de la FGTB, a participé à la 2e édition du festival de cinéma de *Colombia Migrante*. Du 2 au 9 octobre, ce festival a montré dans 15 pays des films et des documentaires dont le thème était le déplacement forcé. La Colombie occupe le 2e rang mondial en nombre de millions de personnes déplacées pour échapper à la mort, pour éviter que leurs enfants soient embrigadés de force dans la guérilla ou les milices paramilitaires ou encore les bandes de narcotrafiants. Le pays reste également l'un des plus dangereux au monde pour les personnes qui défendent les droits syndicaux, humains et environnementaux. Cependant, le contexte actuel est encourageant, le gouvernement progressiste de Gustavo Petro s'attaque, en effet, à des réformes dans les domaines de la santé, des pensions et du travail mais surtout il négocie, avec tous les groupes armés, la Paix totale.

Grâce au projet de l'IFSI et de la Centrale Générale (CG), la CASM, l'école et bureau

d'études du syndicat du pétrole (USO) forme les nouveaux cadres syndicaux et constitue une bibliothèque d'essais et de mémoire historique afin de ne pas oublier la centaine de dirigeants syndicaux assassinés.

Pour le Festival, l'IFSI avec la FGTB, la CG et l'Union liégeoise pour la défense de la paix, a invité le public à voir le documentaire des jeunes réalisateurs anversois, *Docwerkers, ¿Sí se puede ! syndicalisme en Colombie*, et à écouter le professeur Vladimir Carrillo présenter ses réflexions sur la violence antisyndicale dans son pays. L'auteur, également sociologue et psychologue présente dans *Au temps de la balle et la salamandre*, la vie du dirigeant syndical de la USO Gilberto Torres qui fut séquestré, détenu et torturé par une personne responsable de la mort de 10 000 personnes. L'éditeur a catalogué ce livre comme thriller. Tout ce que raconte ce thriller glaçant est vrai !

yolanda.lamas@ifsi-isvi.be

Accélérateur mondial pour la Protection sociale. Le patronat et les actionnaires dans le Sud ne peuvent rester « planqués »

L'Accélérateur mondial pour la Protection sociale a été lancé lors d'une session spéciale à la veille du dernier Sommet de l'ONU sur les Objectifs de Développement durable. L'initiative est coordonnée par l'OIT (Organisation internationale du Travail) en partenariat avec d'autres agences internationales.

Au moment où ces lignes sont écrites, trois pays ont décidé de lui apporter un appui budgétaire : l'Allemagne, l'Espagne et, sous l'impulsion de la Ministre de la Coopération au Développement Caroline Gennez, la Belgique pour un montant de 3 millions (venant s'ajouter aux 7 et 10 millions respectifs des deux pays précités). On ne peut que s'en réjouir. Selon la FGTB, l'engagement de la Belgique ne peut se limiter à celui de « donateur passif » mais doit aussi être politique. Il s'agit d'orienter la manière dont les moyens mis à disposition seront affectés. Dans quelle direction ? Il ne faut pas réinventer l'eau chaude : une approche a fait l'objet d'une négociation et d'un consensus tripartite (syndicats/patronats/gouvernements) mondial sur la Protection

sociale à la dernière Conférence internationale du Travail en juin 2023 à Genève.

Ainsi l'Accélérateur devrait renforcer les capacités des pays bénéficiaires à fixer les salaires adéquats (y compris les minima et par la négociation collective), à lutter contre la précarité de l'emploi, le travail informel et la qualification erronée de la relation de travail comme moyen essentiel d'accès à la protection sociale.

Il ne doit donc pas s'agir de financer directement des prestations mais bien plutôt de renforcer les capacités (para)fiscales des pays bénéficiaires à financer leur propre protection sociale de manière juste, structurelle et autonome. Bref, à mettre en place un système (para)fiscal où le secteur privé dans le Sud et ses actionnaires ne se planquent pas au détriment des travailleurs contribuables et/ou cotisants.

thierry.aerts@fgtb.be