

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 2023

■ Économie

Transition Juste : avis des interlocuteurs sociaux dans les organes consultatifs fédéraux
Avis du comité de gestion de l'ONSS : 3 mois supplémentaires pour « l'octroi efficace » de la prime de pouvoir d'achat (sous réserve d'une CCT en 2023)

■ Entreprises

Pour des travailleurs sains dans des organisations saines : recommandation du Conseil National du Travail adressée aux entreprises et secteurs concernant la prévention du Burn Out

■ Politique sociale

Les allocations de chômage temporaire (hors force majeure) passent à 60% le 1er janvier 2024

■ Ombuds social

Quelques principes en lien avec la charge de la preuve concernant l'importance des prestations comme conseiller en prévention afin de déterminer l'indemnité de protection

■ Echo région Bruxelles

La protection des locataires face aux marchands de sommeil

■ Echo région Flandres

Apprenticeship : une recommandation de l'OIT

■ Europe & Relations Internationales

Note « Politique étrangère belge ». La pâte prend. Mais non au saucissonnage !

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

Nouveau cadre budgétaire européen : plus que préoccupant

Pour rappel, le Pacte de stabilité et de croissance fixe les règles et procédures permettant aux États membres de respecter les accords en matière de déficit budgétaire (maximum 3% du PIB) et de dette publique (maximum 60% du PIB). Depuis 2014, les budgets nationaux font l'objet d'une surveillance accrue de la part de la Commission européenne. Par exemple, les États membres sont tenus de réduire leur dette chaque année avec 1/20e de la différence entre la dette et les 60%. En juin, des recommandations spécifiques à chaque pays ont été formulées pour inciter les États membres à mettre en œuvre des réformes. Si les objectifs ne sont pas atteints, ils sont menacés de sanctions. Les pays doivent démontrer chaque année, par le biais de programmes de réforme nationaux, les réformes qu'ils ont mises en œuvre et la manière dont ils respectent le cadre budgétaire. Suite à l'arrivée du Corona et de la crise de l'énergie, la Commission européenne a fait preuve de souplesse, ces trois dernières années, les normes strictes ne devaient pas être respectées.

Cette politique de tolérance prendrait fin à partir de 2024. La Commission a lancé sa proposition de réforme à la fin de l'année 2022. Cela entraînerait une nouvelle série d'économies, en particulier pour les pays ayant une dette publique élevée, comme la Belgique. Le Bureau du Plan a simulé l'impact pour notre pays d'un effort qui pourrait s'élever à une économie supplémentaire annuelle de 1% du PIB, soit 6 milliards d'euros — ce qui représente un effort supplémentaire de 24 milliards sur 4 ans. Impraticable et inacceptable sur le plan social et sociétal. En attendant, le Parlement européen travaille à une proposition, basée sur la proposition initiale de la Commission. De son côté, la présidence espagnole a soumis une proposition au Conseil des ministres (ECOFIN) le 9 novembre. Il est peu probable que la législation relative au nouveau cadre budgétaire soit finalisée avant la fin de l'année. En tout état de cause, elle nécessitera des consultations entre la Commission, le Conseil et le Parlement européen.

Les propositions évoluent évidemment et nous devons donc actualiser notre analyse syndicale à chaque fois. Mais les repères restent les mêmes :

- Les **objectifs** du cadre budgétaire pour lesquels des normes quantitatives obligatoires sont à éviter le plus possible.
- Le **trajet** pour diminuer le déficit budgétaire et le taux d'endettement doit être faisable tant socialement et économiquement que politiquement.
- Le rôle donné à l'**investissement public** (et sa définition) : des investissements publics favorisant la croissance, y compris l'investissement durable et social, méritent un traitement alternatif.
- Lors de l'évaluation des déséquilibres macroéconomiques, les **indicateurs sociaux** (emploi, salaires, exclusion sociale,...) doivent être pris en compte de manière proportionnelle.
- Une plus grande démocratisation du processus décisionnel en matière de gouvernance économique, avec une implication suffisante des **interlocuteurs sociaux** au niveau national et européen.

Il ressort de l'analyse de la CES que les propositions en examen, tant au Parlement qu'au Conseil, ne répondent pas suffisamment à nos repères. Il faut donc intensifier la pression sur les responsables politiques. Car le cadre budgétaire détermine en grande partie la marge de manœuvre disponible pour une politique sociale. L'enjeu de la manifestation de la CES (organisée le 12 décembre à Bruxelles ensemble avec les syndicats belges) est donc particulièrement important.

Webinaire : modèle suisse de transport public intégré

Dans plusieurs avis antérieurs, les interlocuteurs sociaux ont plaidé en faveur d'un système de transport public intégré, comprenant l'offre, les tarifs et les billets/abonnements de la SNCB d'une part et les différents opérateurs régionaux de transport public (De Lijn, MIVB/STIB et TEC) d'autre part.

Dans le cadre de ce plaidoyer, le Conseil central de l'Economie organise un webinaire sur le modèle suisse de système intégré de transport public, le jeudi 14 décembre 2023 de 10h à 11h30. Luigi Stähli, directeur de la société de consulting et de software pour les chemins de fer SMA, y expliquera les caractéristiques du modèle suisse, sans oublier ses facteurs de succès et ses limites.

Les camarades intéressés peuvent contacter Sacha Dierckx (sacha.dierckx@abvv.be), qui leur transmettra le lien vers le formulaire d'inscription dès qu'il sera disponible.

■ ÉCONOMIE

Transition Juste : avis des interlocuteurs sociaux dans les organes consultatifs fédéraux

L'accord de coalition du gouvernement fédéral mentionne que « la Belgique organisera une conférence nationale sur une Transition Juste, pour aborder les défis en matière d'emploi, de politique sociale, de requalification et d'économie ». Sous l'égide de la Ministre du Climat, Z. Khattabi, cette conférence a pris, au cours de l'année écoulée, la forme d'un processus de longue haleine, avec l'implication de différentes institutions (Etats Généraux | Just Transition) et dans un contexte plus large (où « l'emploi, la politique sociale, la requalification et l'économie » ne constituent qu'une partie des thèmes à traiter).

Dans le cadre de ce processus, les organes consultatifs fédéraux, CFDD, CNT et CCE, ont reçu, fin mai 2023, des demandes d'avis sur différents sujets touchant la Transition Juste (TJ).

Définition de l'OIT = LA base !

Depuis de longues années, le monde syndical — rejoint dans ce combat par les ONG environnementales et 'Nord-Sud' — se bat pour la reconnaissance de ce concept de la TJ avec toutes les implications sociales qu'elle sous-entend, tant à l'échelle internationale qu'en Belgique. Dès 2015, les lignes directrices de cette TJ étaient adoptées par l'OIT qui, pour rappel, est un organe tripartite (avec représentations des gouvernements, des employeurs et des travailleurs). Ces lignes directrices ont été réaffirmées dans une nouvelle résolution de l'OIT en juin 2023, avec une demande de mise en œuvre rapide. Et en prévoyant que cette mise en œuvre passe nécessairement par un dialogue social effectif et efficace.

Pour rappel, le concept TJ a également été intégré dans les conclusions des COP-Climat depuis Paris (2015).

Au CFDD

Les travaux ont débouché sur 4 avis¹ dont un avis-cadre qui a confirmé que l'ensemble des avis portait non pas sur la « transition » mais bien sur la « Transition Juste » et qu'il se basait sur la définition de l'OIT.

Les 3 autres avis portaient sur la fiscalité, sur les matières premières & l'énergie ainsi que les finances et les investissements.

Si les 2 avis sur la fiscalité et sur les finances et investissements sont des avis divisés, il est à souligner que l'avis 'finances et investissements' a enregistré une position commune entre les bancs des organisations syndicales et des ONG avec les fédérations patronales de FEBELFIN et Assuralia.

Au CCE – CNT

Après de discussions âpres, un avis commun a été voté², dans lequel il est rappelé que

dans le cadre de l'OIT, les interlocuteurs sociaux et la Belgique se sont engagés — via la résolution concernant une transition juste — vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous et ce, à la lumière de la définition de la TJ adoptée par l'OIT.

C'est dans ce cadre que l'entièreté de l'avis CNT-CCE s'inscrit. En outre, les interlocuteurs sociaux se sont engagés à ce que cette définition de l'OIT soit la boussole « lorsque les transitions seront abordées au niveau approprié dans le cadre du dialogue social continu ».

Fort de ces avis, et avec l'appui des conclusions de la Conférence sur la TJ ainsi que des travaux du Haut Comité pour TJ³, la FGTB compte bien mettre la TJ à l'agenda des discussions sociales à tous les niveaux. Pour la FGTB, la question climatique est indissociable des questions socio-économiques. La transition écologique sera sociale... ou ne sera pas. Les représentants politiques doivent le comprendre. Les employeurs aussi.

sacha.dierckx@fgtb.be
christophe.quintard@fgtb.be

1 <https://frdo-cfdd.be/fr/avis/>

2 <https://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/1123/l-emploi-l-enseignement-et-la-formation-dans-le-cadre-de-la-conference-pour-une-transition-juste-blijde>

3 <https://www.justtransition.be/fr/haut-comite-pour-une-transition-juste>

Avis du comité de gestion de l'ONSS : 3 mois supplémentaires pour « l'octroi efficace » de la prime de pouvoir d'achat (sous réserve d'une CCT en 2023)

Tout d'abord, rafraîchissons-nous la mémoire. La norme salariale pour la période 2023-2024 s'élève à de 0,0%. Toutefois, le gouvernement a permis de négocier une prime de pouvoir d'achat unique dans les entreprises et les secteurs ayant obtenu de bons résultats. Une CCT sectorielle ou d'entreprise peut fixer cette prime de pouvoir d'achat à 750 euros maximum. Le chèque consommation peut être utilisé pour tous les produits et services pour lesquels un titre-repas ou un écochèque est utilisé aujourd'hui et est valable jusqu'au 31 décembre 2024. La prime de pouvoir d'achat n'est pas considérée comme un salaire : elle n'est pas assujettie à l'impôt des personnes physiques et les cotisations personnelles de sécurité sociale ne sont pas dues non plus. L'employeur ne doit payer qu'une cotisation patronale spéciale de 16,5%. Toutefois, la prime n'entre pas en ligne de compte pour la construction de droits sociaux (pension légale, maladie, etc.).

A l'origine, l'AR ONSS prévoyait que « l'octroi effectif » de la prime de pouvoir d'achat devait avoir lieu entre le 1er juin et le 31 décembre 2023. Le CG de l'ONSS des 27 octobre et 24 novembre a discuté, à la demande d'UNIZO et des secrétariats sociaux, de la possibilité de prévoir trois mois supplémentaires pour « l'octroi effectif » de la prime de pouvoir d'achat. Au comité de gestion, les interlocuteurs sociaux ont donné leur accord. Toutefois, la CCT donnant droit à la prime de pouvoir d'achat doit être conclue au plus tard le 31 décembre 2023. Pour éviter tout malentendu : la CCT doit être conclue et signée avant le 1er janvier 2024, mais ne doit pas encore avoir été déposée avant cette date.

La FGTB a accepté un délai supplémentaire de trois mois pour l'octroi effectif de la prime de pouvoir d'achat pour deux raisons. D'une part, la modification législative crée une sécurité juridique. En cas d'octroi effectif de la prime de pouvoir d'achat après le 31 décembre 2023, il est théoriquement possible de discuter de son traitement (para)fiscal, ainsi que de sa neutralisation pour le calcul de la norme salariale. D'un autre côté, le report de la date d'octroi effectif crée de facto un délai d'un voire deux mois supplémentaires pour négocier la prime de pouvoir d'achat dans les secteurs et les PME.

Entre-temps, le Conseil central de l'Economie (CCE) confirme que la modification de la date ultime pour l'octroi de la prime de pouvoir d'achat n'aura aucun impact sur la norme salariale 2025-2026. En effet, c'est la masse salariale 2024 qui sert de base. Les primes de pouvoir d'achat octroyées début 2024, mais liées à une CCT de 2023, seront ajoutées à la masse salariale de 2023.

olivier.pintelon@fgtb.be

Cotisation de responsabilisation pour entrée excessive en invalidité - Les commissions paritaires peuvent désormais recourir aux cotisations perçues

La loi-programme du 27 décembre 2021 a introduit une cotisation de responsabilisation trimestrielle pour les employeurs qui présentent une entrée excessive de travailleurs en invalidité.

Ces cotisations sont perçues par l'ONSS puis reversées au Fonds de sécurité d'existence des commissions paritaires ou sous-commissions paritaires auxquelles ressort l'employeur en question. Afin de pouvoir utiliser ces moyens, les secteurs doivent conclure une CCT spéciale. L'AR qui règle les modalités pratiques de l'utilisation des cotisations perçues a été publié au Moniteur belge le 23 octobre 2023.

L'ONSS informera désormais chaque année les CP et SCP compétentes (pour le 15 février au plus tard) des recettes disponibles. Le versement de cet argent se fait à la demande du FSE compétent.

Si les cotisations ne sont pas demandées dans les trois ans, elles reviennent directement au SPF ETCS. Les cotisations reçues qui ne sont pas utilisées dans les trois ans, retournent à l'ONSS.

Le FSE doit établir un rapport annuel (modèle obligatoire) sur l'utilisation des cotisations reçues et l'envoyer numériquement selon les instructions reprises sur le site du SPF ETCS.

■ ENTREPRISES

Pour des travailleurs sains dans des organisations saines : recommandation du Conseil National du Travail adressée aux entreprises et secteurs concernant la prévention du Burn Out

Suite à l'accord interprofessionnel de 2017, le premier cycle de projets pilotes de prévention primaire du Burn Out (BO) a été lancé en 2019 par les partenaires sociaux du Conseil National du Travail (CNT) avec l'implication d'experts académiques de haute volée.

Grâce aux deux cycles de projets pilotes sur le terrain qui concernent la prévention primaire du BO et grâce au premier cycle de projets pilotes qui concerne une organisation du travail innovante (en cours jusqu'à la fin mars 2024), le CNT a acquis une connaissance importante sur les bonnes pratiques qui améliorent les conditions de travail sur le long terme.

Vu le nombre toujours croissant de malades de longue durée (aujourd'hui, environ 500.000), vu les problèmes mentaux représentant l'une des premières causes d'absentéisme au travail, et pour que les initiatives pilotes du CNT soient prises à plus large échelle au sein des entreprises et des secteurs, les partenaires sociaux du CNT se sont prononcés le 8 novembre en séance plénière sur une recommandation.

Cette recommandation se fonde sur les cinq dimensions de l'organisation du travail : l'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail et les relations interpersonnelles au travail. Elle insiste sur l'importance d'une approche dynamique, collective et multidisciplinaire.

Les partenaires sociaux du CNT rappellent qu'une analyse des risques, qu'elle soit réalisée par questionnaire ou par un autre moyen, donne une image de la situation professionnelle à un moment donné, dans un certain contexte. Tout changement demande une nouvelle analyse, une évaluation et une adaptation des mesures de prévention qui étaient déjà mises en place.

Cette analyse impose plusieurs phases (la préparation, le développement, l'implémentation et l'évaluation) qui impliquent

la désignation d'un ou de plusieurs groupe(s) de travail qui sont en mesure de rapporter la voix des travailleurs du terrain. Cette approche Bottom-up implique notamment la participation des organes de représentation des travailleurs, les experts des services internes et externes de prévention et protection au travail (conseillers en prévention des différentes disciplines du bien-être au travail), la ou les personne(s) de confiance de l'entreprise, la ligne hiérarchique, ... Les budgets suffisants doivent être définis à l'avance, ainsi que les délais et les responsables.

Les travailleurs, leurs représentants et la ligne hiérarchique doivent être informés et formés sur ce que sont les facteurs de risques psychosociaux et comment organiser la prévention à tous les niveaux, avec qui, et comment.

Cette recommandation, qui sera disponible en plusieurs langues, fait partie de la campagne d'information menée dans le cadre du plan d'action fédéral pour le bien être mental au travail.

Ce sont les partenaires sociaux qui assureront le suivi de la mise en œuvre de leur recommandation. Tous les acteurs y ont intérêt. Malgré les avis négatifs des partenaires sociaux les entreprises doivent en effet payer une cotisation de responsabilisation si elles comptent un nombre trop élevé d'invalides par rapport à leur secteur d'activité et par rapport à l'ensemble des entreprises belges. Depuis janvier 2023, les travailleurs malades qui ne semblent pas collaborer à la réintégration au travail sont également sanctionnés par un rabotement de 2.5% de leur indemnité de maladie.

Le site web du CNT présente un dossier spécifique sur la thématique du BO. Tous les avis y sont repris. <https://cnt-nar.be/fr/dossiers-thematiques/burn-out>

caroline.verdoot@fgtb.be

Les allocations de chômage temporaire (hors force majeure) passent à 60% le 1er janvier 2024

Fin mars 2023, le Gouvernement fédéral s'accordait sur le contrôle budgétaire 2023. Dans le cadre de cet accord, il a décidé de diminuer le pourcentage de calcul du montant des allocations de chômage temporaire à partir du 1er janvier 2024. Cette réduction fera passer l'allocation de chômage temporaire à 60% (65% actuellement) de la rémunération brute journalière moyenne du travailleur mis en chômage temporaire. Cette modification vaut pour l'ensemble des régimes de chômage temporaire, à l'exception de celui pour force majeure.

D'après les projections, la mesure devrait engendrer des recettes de 33.770.000 euros.

Rétroactes

La première version des modifications législatives et réglementaires avait donné lieu à un avis divisé au Comité de gestion de l'ONEm (avis négatif de la part du banc syndical). Depuis lors, le texte du projet de loi a été inséré dans une loi « dispositions diverses » et des amendements ont été déposés par la majorité durant les discussions à la Chambre des Représentants. Le nouveau texte a été voté le 26 octobre, malgré l'absence de consultation des interlocuteurs sociaux sur le texte modifié.

Les 3 nouvelles règles en vigueur

Premièrement, pour compenser la perte de revenus des bas et moyens salaires, il est prévu qu'un supplément soit payé par l'employeur (ou par un Fonds de sécurité d'existence). Le montant initial était de 5,87 euros tandis que le montant finalement adopté est de 5 euros (montant soumis à indexation). Ce supplément s'ajoute aux suppléments déjà prévus par la loi, la convention collective ou d'autres accords existants dans les entreprises.

Deuxièmement, il est désormais prévu que l'employeur n'est pas tenu de se payer ce supplément si le travailleur bénéficie de l'application d'une CCT qui lui accorde, en cas de chômage temporaire, le paiement d'un

supplément dont le montant est au moins équivalent à celui introduit par cette nouvelle mesure. Cette possible limitation doit être interprétée de la manière suivante : si le travailleur bénéficie déjà d'une CCT qui lui garantit le paiement d'un pourcentage de sa rémunération (visant à compenser la différence entre l'allocation de l'ONEm et le pourcentage de sa rémunération antécédente), l'employeur n'est pas tenu de payer le nouveau supplément (car le pourcentage de la CCT est d'office un montant qui s'adaptera à la baisse du pourcentage de 65% à 60%). C'est en tout cas l'interprétation qu'en a le SPF emploi, travail et concertation sociale.

Troisièmement, si la rémunération mensuelle du travailleur dépasse 4.000 euros bruts, il n'aura droit au supplément qu'à partir du 27ème jour de chômage temporaire au cours de la même année chez le même employeur (les jours de chômage temporaire force majeure ne sont pas comptabilisés).

Conclusions

Comme nous l'avons souligné dans l'avis du Comité de gestion de l'ONEm, la FGTB ne saurait donner son accord sur une mesure qui vise à diminuer le montant des allocations de chômage de personnes privées (ne serait-ce que temporairement) d'emploi, et cela malgré le montant du supplément qui a, lui aussi, été diminué depuis cet avis. Nous avons d'ailleurs constaté que ce complément ne comblerait pas la différence pour 16 tranches salariales, qui pourraient donc subir une perte par rapport au système actuellement en vigueur. Cette diminution du complément couplée à la différence de l'octroi en fonction du niveau de salaire, l'absence de consultation préalable des interlocuteurs sociaux sur les modifications, les potentiels problèmes d'interprétation de la limitation et la complexité de la mise en œuvre de la mesure font que nous ne pouvons cautionner la mesure.

hugues.ghenne@fgtb.be

Notion d'emploi convenable - Longues absences et longs trajets

Dans le cadre de son contrôle budgétaire 2023, le Gouvernement est revenu sur la notion d'emploi convenable (réglementation chômage). Pour rappel, un travailleur qui abandonne ou refuse un emploi devient chômeur volontaire et est exclu du bénéfice des allocations. Il peut cependant démontrer que l'emploi n'est pas convenable ou qu'il a des motifs légitimes pour abandonner ou refuser l'emploi. L'emploi est considéré non-convenable par exemple s'il donne lieu à des absences de la résidence habituelle ou à des déplacements trop longs.

A partir du 1er janvier 2024, pour apprécier le critère des longues absences (plus de 12 heures) et des longs trajets (plus de 4 heures habituellement), il ne sera plus tenu compte des frontières régionales, afin de favoriser la mobilité interrégionale. Pour les chômeurs âgés de 55 ans ou plus, les seuils sont respectivement rapportés à 10 heures et 2 heures (ce seuil plus bas s'applique actuellement dès 50 ans).

Les critères actuels de la réglementation chômage et appliqués par les services régionaux de l'emploi ne sont pas exhaustifs - d'autres critères non prévus par la réglementation peuvent être retenus - mais le fait d'inscrire explicitement ce critère dans la réglementation a pour effet de durcir le contrôle des demandeurs d'emploi.

Lundi 19 février 2024 Forum Brise

Le lundi 19 février, le Réseau Intersyndical Bruxellois de Sensibilisation à l'Environnement (BRISE) t organise son Forum annuel sous le titre : « L'eau d'abord, le reste vient après. L'importance de l'eau à Bruxelles ». Le Forum abordera une variété de thèmes liés à l'eau. Comme la tarification de l'eau à Bruxelles et la précarité hydrique, la gestion de l'eau dans les entreprises et l'importance du port de Bruxelles. L'eau est également un levier dans l'adaptation de la ville aux effets du réchauffement climatique tels que les vagues de chaleur et les fortes pluies.

Le Forum aura lieu dans l'auditorium de Bruxelles Environnement à Tour & Taxis à Bruxelles.

Plus d'informations et inscriptions : kobe.martens@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Quelques principes en lien avec la charge de la preuve concernant l'importance des prestations comme conseiller en prévention afin de déterminer l'indemnité de protection

Notre affilié a été destitué de ses fonctions de conseiller en prévention sans que la procédure prescrite n'ait été respectée. La FGTB a requis une indemnité de protection égale à 2 ans de salaire.

L'employeur contestait le fait de devoir payer une indemnité de protection. De plus, il soulignait que notre affilié ne remplissait pas la fonction de conseiller prévention à temps plein, mais uniquement durant 5% de son temps.

En premier ressort, le tribunal a octroyé l'indemnité de protection requise. L'employeur a interjeté appel concernant le montant de l'indemnité de protection.

La Cour du travail rappelle avant tout la répartition de la charge de la preuve en cas de contestation : il revient aux deux parties de prouver que la durée de prestation qu'elles ont indiquée correspond à la réalité.

Si le conseiller en prévention exerce en outre une autre fonction, en plus de sa fonction de conseiller en prévention, l'indemnité de protection doit être estimée sur la prestation à temps partiel en tant que conseiller en prévention.

Partant des éléments du dossier, la Cour souligne en outre que le document d'identification mentionnait certes une durée de prestation de 100%, mais qu'il ressortait des faits que notre affilié exerçait aussi une autre fonction à temps partiel dans l'entreprise. La Cour conclut à une durée de prestation de 50% compte tenu de l'importance des tâches concrètes de notre affilié en tant que conseiller en prévention, de l'activité et de la taille de l'entreprise (plus de 100 travailleurs) et de la part des tâches sous-traitées à un service de prévention externe.

Source : arrêt de la Cour du travail d'Anvers, section Anvers, 9 octobre 2023, 2022/AA/2040.

ingrid.rodaer@abvv.be

■ ECHO RÉGION BRUXELLES

La protection des locataires face aux marchands de sommeil

En avril 2022, une vingtaine de locataires, avec et sans papier, sont expulsés sauvagement d'un immeuble situé au 199-201 rue des Coteaux à Schaerbeek. Depuis 2019, un hébergement illégal dans des conditions indignes (insalubrité, problèmes sanitaires, surpopulation...) était organisé par une société immobilière privée. Cette expulsion illégale s'est opérée dans une grande violence, les chambres et des biens appartenant aux locataires sont détruits à coup de masse par le gérant de la société avec l'aide de ses hommes de main. (Medor, 2023).

Dans le contexte de la crise du logement décent et abordable qui sévit à Bruxelles et de la grande pression qui réside sur le marché locatif, les politiques ainsi que le parquet semblent pourtant peu décidés à se montrer plus fermes avec les propriétaires qui profitent de la vulnérabilité des locataires. D'une part, les locataires victimes auront tendance à peu porter plainte, leurs situations pourraient « empirer » (pas de solution de relogement...) et de l'autre, ces infractions ne sont que

rarement condamnées et lorsque qu'elle le sont, les sanctions sont trop faibles.

Cependant, courageusement, les locataires de la rue des Coteaux, accompagnés d'un tissu associatif et de cabinets d'avocats sensibles à cette question, ont porté plainte. Un procès, qui pourrait devenir emblématique en correctionnelle, aura finalement lieu en avril 2024.

La FGTB Bruxelles, soutient l'action en justice des locataires et demande :

- une application de la législation afin que le bâtiment concerné soit confisqué, pour être dans un deuxième temps transformé en logement pour les plus démunis (locataires sans-papiers, jeunes, personnes isolées) ;
- la régularisation des locataires sans papier ;
- la désignation à Bruxelles d'un magistrat « marchand de sommeil » de référence.

Engels Philippe, Haulotte Thomas, « Moi, Saïd 48 ans marchand de sommeil », Médor, 02/03/2023.

Apprenticeship en alternance : une recommandation de l'OIT

Une recommandation sur l'« apprenticeship » (apprentissage/formation en alternance) a été adoptée lors de la dernière conférence de l'OIT. Les employeurs, les travailleurs et les gouvernements reconnaissent l'importance de la formation en alternance - élément nécessaire à la promotion d'une culture de l'apprentissage tout au long de la vie - pour le marché du travail mondial d'aujourd'hui. La recommandation a été adoptée par 468 voix pour, 1 voix contre et 6 abstentions.

La recommandation sur la « formation en alternance » définit un niveau élevé de qualité de la formation en alternance, dans lequel les gouvernements jouent un rôle central et les interlocuteurs sociaux assument de nombreuses tâches. Il est notamment prévu que les interlocuteurs sociaux jouent un rôle dans

- l'élaboration et le suivi du cadre réglementaire,
- la définition des professions accessibles à la formation en alternance et des qualifications professionnelles,
- la définition d'un accord type ou la promotion de la formation en alternance.

Étant donné que les apprentis sont plus souvent confrontés à l'exploitation et aux abus, la recommandation consacre également un chapitre à la protection des apprentis. Ce chapitre comprend, outre l'importance d'une rémunération et des conditions de travail correctes ainsi que le droit à la protection sociale, également le droit des apprentis à s'organiser et à mener des négociations collectives.

En ce qui concerne le cadre réglementaire, une discussion importante concernait la référence à la « prise en compte des circonstances nationales », notamment pour 1) la fixation de l'âge minimum d'accès à la formation en alternance et la lutte contre le travail des enfants et 2) la promotion de la sécurité et de la santé au travail. Pour le groupe des travailleurs, il était essentiel de supprimer cette référence aux circonstances nationales, car elle aurait diminué la valeur de la recommandation. Une recommandation est un instrument non contraignant, mais encourageant, qui fixe une norme minimale de qualité. Ainsi, par définition, une recommandation ne reflète pas toujours les circonstances nationales, mais vise simplement à fournir une orientation inspirante pour des futures actions utiles. Sur base de ce raisonnement, la référence à la législation nationale et aux pratiques nationales a été retirée de ce passage du texte.

L'apprentissage est déjà bien encadré en Belgique pour les élèves de l'enseignement professionnel et technique. Le défi pour la Belgique réside principalement dans l'élaboration d'une politique d'apprentissage pour les travailleurs qui passent d'un secteur à un autre.

sarah.lambrecht@vlaamsabvv.be

L'accueil des enfants, un privilège pour les travailleurs à temps plein ?

Imaginons, vous travaillez à temps partiel dans le secteur des soins ou du bien-être, et vous cherchez une solution de garde abordable pour votre enfant. Après de longues recherches, vous trouvez une place dans la structure d'accueil de votre quartier, où vous pouvez payer en fonction de vos revenus. Grâce à un accueil abordable et garanti, vous pouvez poursuivre votre activité professionnelle essentielle. Ce qui n'est pas anodin en temps de pénurie de personnel. Mais ce ne sera pas grâce au gouvernement flamand. A partir du 1er janvier 2024, celui-ci introduira un nouveau régime prioritaire entièrement destiné aux travailleurs à temps plein. Cela rendra la recherche de garde d'enfants pour les parents qui travaillent à temps partiel quasiment impossible. Or, les parents qui travaillent à temps partiel ne seront pas les seuls victimes du nouveau régime prioritaire. Les familles vulnérables, telles que les familles monoparentales ou les parents ayant des problèmes de santé, devront également remuer ciel et terre pour trouver une place. Enfin, la pénurie de personnel dans certains secteurs risque également de s'aggraver.

Lire l'intégralité du blog sur : www.abvv-experten.be

Mission de l'UGTT

Début novembre, une mission de l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) était en visite à la FGTB pour étudier le système de la sécurité sociale belge et la gestion des allocations de chômage. Emmenée par le Secrétaire général adjoint en charge des affaires sociales, le camarade Othmen Jallouli, la délégation a pu se familiariser avec la manière dont les syndicats et les employeurs gèrent paritairement la sécurité sociale et ont eu l'occasion de s'entretenir avec la direction de l'Office national de la sécurité sociale (ONSS).

Le programme incluait aussi une présentation du rôle de la FGTB comme organisme de paiement des allocations de chômage, avec visite à la clé d'un bureau de chômage à Bruxelles. Cette mission, financée par un subside du SPF emploi, travail et concertation sociale, s'inscrivait dans un accord-cadre de coopération que l'UGTT et la FGTB ont signé en 2019 et qui vise à apporter notre soutien structurel à nos camarades tunisiens.

L'UGTT reste un acteur majeur de la société tunisienne, symbolisé par l'octroi du prix Nobel de la paix en 2015 pour son rôle dans la transition démocratique après la révolution de jasmin de 2011.

Encore aujourd'hui, dans un contexte national et régional difficile, l'UGTT entend jouer son rôle en défense des droits et des libertés des travailleurs et des citoyens tunisiens.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Note « Politique étrangère belge ». La pâte prend. Mais non au saucissonnage !

Au moment où ces lignes sont écrites, la ministre des Affaires étrangères présente sa Note de Politique générale au Parlement. Le message syndical commence à percoler à en croire deux priorités de la Belgique, en ce compris pour sa Présidence de l'Union européenne : une politique de commerce extérieur qui vise l'accès aux matières critiques, crucial pour la (ré)industrialisation verte et digitale de l'UE (donc pour l'emploi) et qui intègre des dispositions de développement durable « exécutoires » sur base de sanctions en dernier recours.

Un peu plus inquiétante est en revanche la très grande discrétion de la Ministre sur les normes de l'OIT. Aucune référence explicite... Alors que, pour la Commission européenne elle-même, leur intégration dans les chapitres développement durable des traités de commerce UE ne fait aucun doute. Alors que leur intégration dans ces traités ne fait non plus aucun doute dans les engagements explicites de l'Accord de Gouvernement.

Et carrément préoccupants sont le saucissonnage et les oublis. « Un peu de lutte contre le travail des enfants » à la Conférence Cacao, « un peu » contre le travail forcé dans les instruments autonomes UE, « un peu » contre les discriminations à l'ONU... Devons-nous encore rappeler que les normes fondamentales concernent aussi la santé/sécurité des travailleurs et, surtout, la liberté d'association et le droit à la négociation collective et qu'ils font partie des droits humains ? Et devons-nous rappeler à la Ministre ses propres propos sur l'indivisibilité et l'interdépendance de ces droits ? Que le débat à l'OMC sur le « level playing field » ne devrait pas se limiter aux aides d'état ou à la dimension écologique mais aussi inclure le respect des normes OIT.

Espérons en tous les cas que, en particulier à quelques mois des élections, plusieurs députés auront eu le réflexe de le rappeler dans leurs interpellations à la Ministre.

thierry.aerts@fgtb.be