

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 1, janvier 2024

■ Économie

Actualisation annuelle de l'indice
des prix à la consommation

Norme relative aux missions du réviseur
d'entreprises à l'égard du conseil
d'entreprise – réforme en cours

■ Entreprises

Avis du CNT sur l'évaluation de la politique
de restructuration en Belgique

■ Politique sociale

Avis positif du CNT sur un statut
de travailleur à part entière pour
les travailleurs du sexe

■ Ombuds social

Tomber malade après un mois
de congé parental sans allocations
peut vous coûter très cher

■ Echo région Bruxelles

Avis de Brupartners sur l'Avant-projet
d'ordonnance relatif à l'accompagnement
vers l'emploi prodigué par Actiris
aux chercheurs d'emploi

■ Echo région Wallonie

Incitants financiers à la formation
continue : une occasion manquée

■ Echo région Flandres

Le mémorandum du MORA

■ Europe & Relations Internationales

Note stratégique travail décent
Argentine : la démocratie et
les syndicats en danger

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

Les règles budgétaires européennes menacent notre modèle de prospérité

Au risque de nous répéter : la réforme des règles budgétaires nous inquiète fortement. Parce que ces règles pourraient affaiblir la démocratie. Parce qu'elles mettraient fortement sous pression notre bien-être social. Et parce qu'elles pourraient ternir un avenir durable.

Le tout au conditionnel parce que ces négociations au plus haut niveau politique sur une révision du cadre budgétaire sont encore en cours, même si elles s'accélèrent. Après la proposition de la Commission européenne, le Conseil européen des ministres de l'économie est déjà parvenu à un accord et le Parlement européen aussi a approuvé son mandat de négociation. Les négociations entre ces institutions devraient être finalisées en mars.

Ce qui filtre de ces négociations, nous semble très inquiétant car tout indique que l'on se dirige vers des accords plus stricts concernant les déficits budgétaires maximums et la réduction accélérée de la dette. Le Bureau du Plan et le groupe de réflexion européen Bruegel ont déjà calculé le possible impact pour les Etats membres et pour notre pays. Pour la Belgique, ces mesures reviendraient à un effort budgétaire annuel de 1,2% du PIB pendant 4 ans, soit 7 milliards par an et ce, quatre fois consécutives : 7 milliards la première année, 14 milliards la deuxième année, 21 milliards la troisième et 28 milliards la quatrième année. A titre de comparaison : le budget chômage total s'élève dans notre pays à 6 milliards d'euros.

Une telle ponction est inacceptable et ce, pour trois raisons. **Premièrement**, alors que nous ressentons encore le contrecoup des crises successives, un prochain gouvernement sera tenu d'appliquer de lourdes mesures d'austérité. Et ce, quel que soit notre choix lors des élections : un futur gouvernement devra économiser, sans aucune marge pour une nouvelle politique. Le mécontentement qui s'ensuivra continuera à ébranler la confiance en la politique et les populistes de droite en profiteront. Notre démocratie sera encore mise à plus rude épreuve qu'actuellement. Si les Etats membres optent pour un trajet plus progressif, étalé sur 7 ans au lieu de 4, ce n'est possible qu'à condition que l'Etat membre en question s'engage à de lourdes réformes qui seront suivies de près par la Commission européenne. Le fait que la Commission européenne ait déjà freiné des quatre fers lors que la libération de l'aide convenue du Fonds de relance – parce qu'elle estimait que la première version de notre réforme des pensions était trop légère – n'est qu'un avant-goût de ce qui nous attend.

Deuxièmement : un effort d'une telle ampleur n'est possible qu'en économisant sur nos dépenses sociales. Celles-ci constituent en effet la moitié des dépenses publiques au niveau fédéral et en raison du vieillissement de la population, les soins de santé et les pensions seront d'office les postes de dépenses publiques qui augmenteront le plus. Une nouvelle amélioration des pensions – après la revalorisation de la pension minimum, il faudrait maintenant vraiment s'atteler à obtenir un ratio de remplacement plus élevé et prévoir une marge pour la pension anticipée pour les métiers pénibles – risque donc d'être compromise et ce, dès à présent. Sans parler des besoins en matière de soins aux personnes âgées et de l'accueil de l'enfance au niveau de la politique régionale.

Troisièmement : nous sommes face à un tournant majeur qui doit nous mener vers une économie neutre en carbone. Ceci se fait déjà ressentir de façon très pénible dans des secteurs comme l'agriculture et de façon au moins tout aussi pénible dans d'autres comme le secteur de l'acier et de la chimie, pour ne citer que quelques exemples. Dans les plans qui sont actuellement sur la table, les investissements publics sont à peine épargnés. Alors que ces investissements publics sont plus que nécessaires pour permettre la transition et garantir l'augmentation de la prospérité.

Nous ne nous laisserons pas faire. La FGTB et la CES restent pas les bras croisés. Pour preuve : notre manifestation de décembre. Mais il n'est pas facile de réagir à des plans qui remontent peu à la surface et qui restent enrobés dans un jargon de négociation technique. Une chose est sûre : le temps presse.

Avis annuel sur l'augmentation du prix des cartes-trains

Le 1er février 2024, la SNCB augmente les tarifs de ses titres de transport. En prévision de cette augmentation tarifaire, les Conseils (CCE & CNT) ont émis un avis unanime le 30 janvier 2024.

Cet avis comprend trois parties. Dans la première partie, les Conseils attirent l'attention sur les conséquences de l'indexation tarifaire à partir du 1er février 2024 sur le transfert modal poursuivi par les différents niveaux de pouvoir et les recettes de la SNCB, à la lumière notamment de l'absence d'une amélioration des services. Par exemple, en 2023, les trains ont circulé moins ponctuellement qu'en 2022 et davantage de trains ont été annulés.

Dans une deuxième partie, ils se penchent sur l'impact financier de cette indexation tarifaire pour les employeurs et les travailleurs. Enfin, dans une dernière partie, ils s'intéressent aux modifications qui entreront en vigueur le 1er février 2024 pour ceux et celles qui combinent le train avec le vélo ou la voiture.

En outre, sachant que le contrat de service public de la SNCB ouvre la voie à deux adaptations tarifaires par an, les interlocuteurs sociaux ont insisté pour éviter une telle complication pour les utilisateurs de ces abonnements.

Avis consultable : <https://vu.fr/cTuWN>

■ ÉCONOMIE

Actualisation annuelle de l'indice des prix à la consommation

La commission de l'indice se réunit une fois par mois afin d'approuver les données de l'inflation mensuelle via l'indice des prix à la consommation (IPC). La FGTB est active au sein de la commission de l'indice.

Depuis 2015, l'IPC est actualisé chaque année via un indice en chaîne. Grâce à ces actualisations annuelles, l'indice reste représentatif au fil du temps et l'inflation mesurée n'est pas biaisée à mesure que l'indice vieillit. Dans un indice en chaîne, la représentativité et la qualité de l'indice est garantie au fil du temps, notamment par le biais d'une actualisation du panier de produits, du perfectionnement des méthodes de calcul, de l'intégration de nouvelles sources de prix et de la représentativité de l'échantillon de magasins.

En 2024, la commission travaillera sur les éléments suivants :

- Poursuite de l'utilisation des scanner data (tickets de caisses des magasins) et webscraping (relevés de prix directement via les sites web). Néanmoins, les relevés de prix manuels se poursuivent afin de tenir compte du fait que tous les consommateurs ne font pas leurs courses via des outils digitaux. Les évolutions de prix pour ces consommateurs doivent aussi être pris en compte dans l'IPC.
- La source pour l'IPC 2024 sera l'enquête sur le budget des ménages de 2022.
- La commission va aussi examiner des possibilités d'améliorer l'indicateur des loyers en prenant en compte les caractéristiques des logements

La volonté commune des membres de la commission de l'indice est de travailler à la meilleure représentativité possible de l'IPC en se basant sur des données/méthodologies solides et fiables.

giuseppina.desimone@fgtb.be

Norme relative aux missions du réviseur d'entreprises à l'égard du conseil d'entreprise - réforme en cours

L'Institut de Réviseurs d'Entreprise (IRE) a lancé une consultation publique en 2022 afin de réformer la norme (qui fait office de loi pour les réviseurs) qui règle les missions du réviseur dans les conseils d'entreprises (CE). Cette norme datait de 1992. La FGTB a répondu à cette consultation publique en pointant plusieurs priorités.

La norme a été analysée par le Conseil Supérieur de professions Economiques en novembre 2023. Celui-ci doit remettre un avis pour le 12 janvier 2024.

L'enjeu est important car la qualité de cette norme conditionne la qualité de la concertation sociale dans les entreprises et la mission des représentants des travailleurs au CE. L'IRE a revu son projet de norme en tenant compte des priorités mise en avant lors de la consultation. Le nouveau projet constitue une avancée sur les points suivants :

1. La brochure sur les 24 bonnes pratiques du rôle du réviseur au conseil d'entreprise (CE), qui est un outil essentiel, pour tous les membres des CE, est reprise comme document source pour les réviseurs.
2. Lors de la nomination du réviseur, la nouvelle norme souligne qu'il s'agit d'un engagement personnel
3. Renforcement du rôle du réviseur en matière de dialogue social et de son rôle

pédagogique, y compris dans le cadre des restructurations.

4. Explication plus élaborée des attentes à l'égard du réviseur au moment de sa nomination.
5. Pour les perspectives d'avenir, la norme ne parle plus de « ne pas être en mesure d'en certifier le caractère fidèle » mais bien « de vérifier que les perspectives d'avenir ont été établies sur la base de méthodes raisonnables et qu'il n'y a pas d'incohérences manifestes avec les informations contenues dans le dossier d'audit et l'évolution généralement attendue ».
6. Renforcement du rôle du réviseur sur les informations périodiques et occasionnelles.
7. La nouvelle norme met également le focus sur le rôle du réviseur vis-à-vis du bilan social. Elle en donne aussi une définition.

Les éléments de la nouvelle norme sont globalement positifs et reflètent aussi une tendance sur la prise de conscience du rôle sociétal du réviseur ainsi que son rôle dans le cadre du dialogue social au sein de l'entreprise. L'IRE souhaite aboutir avec cette norme avant les élections sociales de mai 2024 afin que les réviseurs l'appliquent dès le début de leur nouveau mandat dans les CE.

giuseppina.desimone@fgtb.be

Avis du CNT sur l'évaluation de la politique de restructuration en Belgique

Au Conseil National du Travail (CNT), la question des restructurations a déjà été soulevée à plusieurs reprises, notamment dans sa recommandation n° 28 du 17 décembre 2019 (information-consultation qualitative et efficace des travailleurs et implication des co-contractants et sous-traitants dans les licenciements collectifs). Cette recommandation devait être évaluée dans un délai de 3 ans. Les interlocuteurs sociaux au CNT ont dès lors remis un avis commun unanime lors du Conseil du 19 décembre. Outre les recommandations, cette discussion a inclus certains éléments d'initiatives juridiques récentes, dont un avant-projet de loi du ministre de l'Emploi.

Au cours de la discussion, les interlocuteurs sociaux ont constaté qu'aucune donnée n'était disponible pour vérifier l'application du volet de la recommandation n°28 sur les informations à communiquer concernant les co-contractants. Il a donc été proposé de reprendre une référence à cette recommandation dans les formulaires à remplir par l'employeur en cas de licenciements collectifs, et que toutes les informations en matière de restructuration soient regroupées et mises à disposition via « un single point of contact » - une plateforme qui recenserait toutes les informations juridiques et pratiques nécessaires.

Pour les interlocuteurs sociaux également, il reste beaucoup de pain sur la planche. L'avis contient toute une série d'engagements à court, moyen et long terme.

Un certain nombre d'ajustements mineurs pourraient déjà intervenir prochainement, notamment l'ajout d'une nouvelle disposition dans la CCT 32bis - à la demande des travailleurs ou de leurs représentants, le cédant devra, dans tous les cas, fournir le contenu de l'information-consultation (CCT n°9 et CCT n°5) au repreneur identifié et l'inviter lors de cette information-consultation.

Les règles relatives à la période de référence en cas de licenciements collectifs (CCT n°24 et n°10) doivent également être clarifiées et alignées sur la vision de la Cour de justice. Selon la Cour, la période de référence pour les licenciements collectifs doit être appliquée de manière « dynamique », et non à partir

du premier licenciement. Cela signifie que cette période de référence doit être calculée en prenant en compte chaque période de 60 jours consécutifs au cours de laquelle un licenciement individuel est intervenu et au cours de laquelle le plus grand nombre de licenciements par l'employeur est intervenu pour un ou plusieurs motifs non liés à la personne du travailleur.

Les interlocuteurs sociaux ont également demandé à l'unanimité que la sanction prévue à l'article 193 du code pénal social (information en cas de licenciement collectif) et à l'article 197 du code pénal social (notifications en cas de licenciement collectif) soit portée au niveau 3.

L'engagement principal de l'avis concerne néanmoins une poursuite des travaux au CNT avec pour objectif de proposer un ou plusieurs mécanismes de dissuasion efficaces pour décourager le non-respect de la période de référence. A cet égard, les interlocuteurs sociaux ont souligné que les pratiques consistant à échelonner artificiellement les licenciements afin d'éviter délibérément l'application de la procédure d'information et de consultation sont inacceptables.

Sur la base de ces propositions, nous procéderons à une nouvelle évaluation d'ici la fin de l'année 2026.

Davantage de données sur l'application de la recommandation n°28 seront alors disponibles, en fonction des adaptations demandées et des statistiques supplémentaires du SPF ETCS.

Sur la base des résultats de cette évaluation, nous examinerons s'il est nécessaire de compléter la recommandation n°28 ou d'adopter un instrument différent.

anna.makhova@fgtb.be

*Le SPF ETCS a commandité une étude académique qui, en concertation avec les partenaires sociaux et divers experts, évaluera la législation sur la prévention des risques psychosociaux au travail. L'objectif est de formuler des recommandations d'améliorations. Une équipe de recherche de l'ULB a rédigé un questionnaire à destination des **délégués syndicaux et des délégués au CPPT**. Le questionnaire compte 23 questions. Il n'y a pour l'instant pas de date de fin de diffusion.*

Questionnaire : <https://vu.fr/tVURT>

Désigner une personne de confiance en interne devient une obligation pour les entreprises de plus de 50 travailleurs

Le 23 novembre, la loi du 5 novembre 2023 portant des dispositions diverses en matière de travail a été publiée au Moniteur Belge. Depuis le 1er décembre 2023, les entreprises de plus de 50 travailleurs doivent désigner une personne de confiance. Dans le même sens, le Code pénal social a également été modifié de façon à sanctionner les infractions constatées en lien avec la désignation de la personne de confiance.

Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, une personne de confiance n'est désignée que si tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut, tous les travailleurs le demandent (comme c'était le cas auparavant pour toutes les entreprises). Pour le reste, les règles (désignation, écartement de la fonction, etc.) restent inchangées. Cette modification fait partie des mesures du plan d'action fédéral Bien-être mental au travail, qui vise à accroître la présence des personnes de confiance dans l'entreprise. La personne de confiance est en effet le premier interlocuteur des travailleurs dans la procédure interne informelle et elle a une bonne connaissance de la situation sur le terrain.

La personne de confiance désignée ne doit pas nécessairement avoir suivi la formation requise au moment de sa désignation et dispose d'un délai de deux ans après celle-ci pour l'achever.

Le CNT émet un avis positif unanime au sujet de la recherche privée sur le lieu de travail

Le CNT a récemment adopté un avis positif unanime au sujet de l'adaptation de la recherche privée et surtout son impact sur le lieu de travail. On vise des situations où l'employeur (mandant) souhaiterait faire une recherche privée sur un travailleur via un service interne à l'entreprise qui en aurait la prérogative exclusive ou via un détective privé externe (mandataire).

Le CNT demande toutefois que les entreprises qui exercent des activités de recherche privée de manière structurelle sur leurs travailleurs via un service interne notifient, préalablement, les services compétents du SPF Affaires intérieures.

De plus, il est aussi prévu que lorsque la personne qui fait l'objet d'une recherche privée est un travailleur du mandant (c'est-à-dire de l'employeur), le mandataire (c'est-à-dire le détective privé) ne peut accepter que si l'autorisation de réaliser la recherche et les modalités sont prévues de manière explicite et transparente. L'exposé des motifs parle lui d'accords préalables. Les interlocuteurs sociaux demandent dès lors de prévoir une procédure d'information et de consultation dans le cadre du dialogue social au niveau de l'entreprise.

L'avis peut être lu ici : <https://vu.fr/PMVVs>

■ POLITIQUE SOCIALE

Avis positif du CNT sur un statut de travailleur à part entière pour les travailleurs du sexe

Le 19 décembre 2023, le CNT a rendu son avis 2.398 sur l'avant-projet de loi portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail.

Le nouvel article 433quater/1 du Code pénal concernant le proxénétisme prévoit, à partir du 1er juin 2022, que l'organisation de la prostitution d'autrui dans le but d'en retirer un avantage est interdit, sauf dans les cas prévus par la loi.

L'avant-projet de loi portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail fixe les conditions auxquelles les travailleurs du sexe peuvent être occupés par un employeur sur la base d'un contrat de travail.

Le principe général de l'avant-projet est : seuls les employeurs qui ont obtenu un agrément préalable à cet effet peuvent occuper des travailleurs du sexe. Sans un tel agrément, un employeur qui occupe des travailleurs du sexe risque d'être poursuivi pour proxénétisme. Pour obtenir un agrément, des exigences strictes sont mises en place afin de prévenir les abus et l'exploitation des travailleurs du sexe. L'avant-projet précise également les cas dans lesquels l'employeur peut perdre temporairement ou définitivement son agrément.

Dans l'avis, le CNT souligne d'une part l'importance de prévoir un cadre juridique et un statut pour les travailleurs du sexe permettant d'éviter les abus et l'exploitation de ces travailleurs.

Ceci doit être fait en portant une attention particulière à la précarité des personnes qui exercent cette activité, au respect de leur intégrité physique et de leur dignité.

Selon le CNT, les travailleurs du sexe ont droit à un statut à part entière de travailleur lorsqu'ils sont employés dans un lien de subordination.

Selon le Conseil, il convient de s'appuyer, pour le cadre juridique, sur les règles et principes contenus dans le droit du travail (en particulier la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail), dans la législation sur le bien-être au travail, dans le Code du bien-être au travail, dans le Code pénal (en particulier le Code pénal social et le Code pénal sexuel) et encore

dans le droit de la sécurité sociale. Plusieurs aspects doivent ici être développés plus en détail comme par exemple le retrait temporaire d'un agrément et les conséquences pour le travailleur du sexe ainsi que la sanction en cas d'absence de contrat de travail écrit.

Le CNT souligne que les travailleurs du sexe peuvent se prévaloir des dispositions du droit pénal commun (sexuel), de la loi relative au bien-être et du Code du bien-être au travail, pour refuser des prestations sur la base de motifs légaux. En d'autres termes, les travailleurs du sexe peuvent eux-mêmes imposer des conditions à leur sexualité, sans pouvoir être sanctionnés pour cela par leur employeur.

De plus, sur la base du droit au respect de la vie privée, un travailleur du sexe peut non seulement refuser des actes de publicité, mais aussi des actes de promotion.

Concernant la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs du sexe, il convient de fixer des exigences spécifiques en matière de lieux de travail, prévention des risques de santé, équipements de protection individuelle, politique de vaccination volontaire, prévention des maladies sexuellement transmissibles, bouton d'urgence et autres moyens de protection des travailleurs du sexe. Les modalités doivent aussi encore réglées concernant la désignation d'une personne de confiance (parmi les travailleurs du sexe), l'interaction avec les services de prévention externes et l'intervention des services d'inspection.

Le Conseil prévoit également un système de suivi et d'évaluation dans son avis.

L'avis complet du CNT peut être consulté via le lien suivant : <https://vu.fr/HCTqC>

ingrid.rodaer@fgtb.be

Tomber malade après un mois de congé parental sans allocations peut vous coûter très cher

Une affiliée de la FGTB avait pris un mois de congé parental sans allocations à temps plein. Juste après ce congé parental non-indemnisé, l'intéressée était tombée malade. La mutualité a jugé qu'elle n'avait pas droit à des indemnités de maladie. L'article 131 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités précise en effet que le bénéfice des indemnités de maladie n'est possible qu'à condition qu'il n'y ait pas plus de trente jours entre le dernier jour presté ou assimilé et le premier jour de l'incapacité de travail. Seuls les jours de congé parental avec allocations sont considérés comme des jours assimilés.

Après le salaire garanti pour maladie qu'elle avait perçu, notre affiliée s'était donc retrouvée sans revenus pendant plusieurs mois.

La FGTB a introduit un recours contre cette injustice sur la base de la directive européenne 96/34/CE concernant le congé parental. Cette directive précise que le congé parental ne peut porter préjudice aux droits acquis du travailleur. La loi belge qui ne considère pas une période de congé parental sans allocations comme des « jours assimilés », ce qui implique qu'à l'issue de ce congé parental, un travailleur perd son droit aux indemnités d'incapacité de travail, n'est pas conforme à cet objectif. Le tribunal du travail de Gand a donc annulé, par son jugement du 23 novembre 2023, la décision de la mutualité et a octroyé les indemnités de maladie à notre affiliée.

ingrid.rodaer@fgtb.be

L'action collective triomphe de l'interdiction judiciaire de manifester

L'ancien ministre de la Justice Vincent Van Quickenborne voulait introduire une nouvelle sanction en cas de condamnation pour des infractions commises lors d'une manifestation. Les tribunaux pouvaient imposer une interdiction de 3 à 5 ans de participation aux manifestations et aux actions sur tout le territoire belge

Ce projet menaçait les libertés syndicales, la liberté de manifester, et le droit à la vie privée. Grâce à l'action d'un front commun élargi, il a été définitivement abandonné. Un énorme succès pour tous les militants et pour la démocratie !

Avis de Brupartners sur l'Avant-projet d'ordonnance relatif à l'accompagnement vers l'emploi prodigué par Actiris aux chercheurs d'emploi

Entre 2017 et 2021, la Cour des comptes a réalisé un audit relatif à l'accompagnement des chercheurs d'emploi par Actiris. Le rapport de la Cour des Comptes constate à plusieurs reprises qu'il y a « un risque d'inégalité de traitement entre les chercheurs d'emploi qui ne peuvent se référer à un texte contraignant pour faire valoir leurs droits dans le cadre de leur parcours vers l'emploi ». La Cour des comptes évoque également la nécessité d'un meilleur échange d'informations entre le service de contrôle des disponibilités et le service accompagnement.

Suite aux conclusions de cet audit, un avant-projet d'Ordonnance visant à établir un cadre juridique clair pour garantir un processus d'accompagnement des demandeurs d'emplois respectueux des principes d'égalité et de transparence a été soumis aux interlocuteurs sociaux de Brupartners. Ceux-ci ont accueilli positivement cette codification juridique de l'accompagnement des demandeurs

d'emploi. Brupartners a constaté que l'avant-projet d'ordonnance fixe les droits et devoirs des chercheurs d'emploi mais aussi les obligations d'Actiris à l'égard de ces derniers, notamment celle d'offrir à tout chercheur d'emploi dès son inscription auprès d'Actiris un accompagnement adapté à son profil. Brupartners se demande dès lors si cette nouvelle obligation de résultat, désormais codifiée juridiquement, pourra être remplie par Actiris et ce, tout particulièrement dans le contexte actuel de restrictions budgétaires. L'employeur a également rappelé qu'il était important de bien distinguer le rôle de l'accompagnateur et le rôle de contrôleur des demandeurs d'emploi. En effet, il s'agit d'une condition importante pour le développement d'une relation de confiance entre Actiris et les chercheurs d'emploi.

A-2024-012-BRUPARTNERS-FR.pdf

samuel.droolans@fgtb.be

Ils ne passeront pas : comprendre et combattre le fascisme qui vient

Pourquoi l'extrême droite progresse-t-elle un peu partout ? Sur quel terreau prospère-t-elle ? Quels sont ses mécanismes, sa logique, ses intentions cachées ? Quelles sont les causes de son ascension ? Quels sont les liens entre fascisme et capitalisme ?

Et, surtout, que peuvent faire la gauche, les syndicats, les citoyennes et citoyens pour la combattre...

Toutes ces questions, et tout ce qu'il faut comprendre pour agir et vaincre l'extrême droite, se retrouvent dans l'entretien qu'Ugo Palheta a accordé à l'émission Regards.

Sociologue, maître de conférences à l'Université de Lille, Ugo Palheta est l'auteur, entre autres, de La nouvelle internationale fasciste (Textuel, 2022) et de La possibilité du fascisme (La Découverte, 2018).

Cette émission a été diffusée en décembre 2023 et janvier 2024 sur les trois chaînes de la RTBF. Elle est également disponible :

- Sur Auvio : <https://vu.fr/heFi>
- Sur le site de la FGTB wallonne : <https://vu.fr/gxHJW>

Regards, une émission d'opinion produite par le CEPAG et proposée par la FGTB wallonne.

Incitants financiers à la formation continue : une occasion manquée

Le projet de réforme des incitants financiers à la formation continue, porté par la ministre de l'Emploi, a connu des avancées et reculs. Malheureusement, les exigences et revirements patronaux ont fini par acter le décès de ce projet, pourtant élaboré en concertation avec le Groupe des partenaires sociaux wallons.

Le projet de réforme en quelques mots

L'objectif de la réforme du Congé éducation payé (CEP) et des incitants financiers, Chèque Formation (CF) et Crédit adaptation (CA), était d'améliorer les dispositifs et de distinguer clairement formations à l'initiative du travailleur et de l'employeur.

Ce projet permettait de maintenir les formations agréées via les commissions paritaires dans le périmètre du CEP, tout en limitant les dévoiements : formations « productives » initiées par l'employeur sans congé de formation, entreprises bénéficiaires du remboursement salarial - avec l'aide de consultants spécialisés en ingénierie - alors qu'aucune formation n'est organisée, congé activé sans que le travailleur n'en soit informé...

Les avancées syndicales étaient nombreuses : bourse de 500 € pour l'inscription, majorations en fonction du profil du travailleur, campagne d'information, accès garanti pour les temps partiels, affirmation du droit à se former, relèvement du plafond d'heures pour les formations proposées par les organisations syndicales...

Le patronat n'était pas en reste : ouverture du CF au non-marchand et aux grandes entreprises, majoration des montants de base de tous les incitants, prime complémentaire pour les nouveaux engagés, accès aux formations CEP via le CF pour les indépendants...

Malgré cet équilibre approuvé par le GPS-W, le texte a été bloqué par le banc patronal. Le recadrage du CEP impliquait la fin du soutien de certaines formations et le glissement d'autres vers le CA, logiquement moins attractif pour l'employeur qui forme ses travailleurs en fonction de ses besoins de production. Plusieurs fédérations patronales, largement bénéficiaires des dévoiements, ont exigé de porter l'intervention du CA au même niveau que le futur CEP, avec la garantie que toutes leurs formations seraient éligibles, afin de ne rien perdre de ce dont ils bénéficiaient

illégitimement sur le dos de la région. Autrement dit, de rendre les dévoiements réglementairement légitimes, et de les financer.

Face au blocage, le cabinet a finalement présenté une proposition de compromis, soutenue par la FGTB wallonne, suivie par la CSC et l'UNIPSO.

Position patronale et clap de fin

Un accord était nécessaire pour poursuivre les travaux mais l'UWE et l'UCM l'ont conditionné à l'obtention de nouvelles garanties. La négociation de certaines aurait compromis les délais nécessaires à l'aboutissement du parcours législatif, tandis que d'autres étaient tout simplement inconciliables avec le cœur de la réforme, à savoir que le renforcement de l'intervention du CA allait de pair avec le nécessaire recadrage du CEP, que le banc patronal voulait réduire à peau de chagrin.

Conclusions...

Malgré une formulation laissant entendre qu'il souhaitait poursuivre les travaux, le banc patronal avançait des positions inconciliables avec le projet et ne pouvant être considérées que comme un refus de poursuivre les travaux. Une formulation qui vise sans doute à rejeter la faute sur le politique et les organisations syndicales.

Personne ne sort gagnant de cet échec... et la grande perdante est clairement la formation continue, jugée prioritaire par l'ensemble des parties. Une occasion manquée de corriger les dévoiements et d'améliorer les dispositifs au bénéfice tant des employeurs que des travailleurs.

La réforme de ces dispositifs fera certainement partie des priorités de la prochaine législature. La FGTB wallonne continuera de peser afin que les balises et acquis syndicaux soient bétonnés dans la future Déclaration de Politique Régionale.

jerome.thiry@cepag.be

Le mémorandum du MORA

Qui dit nouvelle année, dit bonnes résolutions... et, en année électorale, dit également mémorandums. Ainsi le MORA (le Conseil flamand de la mobilité) vient de publier son mémorandum, qui reprend des recommandations pour la politique de mobilité flamande dans les prochaines années. La demande de mobilité continue en effet d'augmenter ce qui nécessite de nouvelles solutions, qui doivent être sûres, durables, mais aussi faciles à implémenter, accessibles et abordables.

Les mesures reprises dans le mémorandum de MORA ne sont pas toutes pertinentes d'un point de vue syndical. Mais plusieurs d'entre elles méritent une attention particulière.

Politique de prix

Le Conseil flamand de la mobilité demande au prochain gouvernement flamand : (1) de repenser la fiscalité routière, dans le sens d'une plus grande taxation de l'utilisation (et d'une moindre taxation de la possession), (2) d'avancer des objectifs clairs dans ce cadre et d'harmoniser l'ensemble des instruments liés en fonction, (3) d'intégrer, comme points d'ancrage dans la politique, le caractère prévisible et la justice sociale, (4) de se distancier du concept de « neutralité budgétaire » et (5) de préparer un débat sociétal approfondi sur la forme et l'élaboration afin d'obtenir une large adhésion

Switch systémique sur le vélo

Pour la prochaine législature, le MORA conseille (1) de lancer un plan vélo stratégique 2030, (2) de mettre au maximum l'accent sur la collaboration avec d'autres domaines et niveaux politiques et (3) de garder d'importants moyens financiers pour l'infrastructure cyclable. Parallèlement, le conseil demande (4) de toujours prendre comme point de départ, dans l'élaboration de la politique, l'accent sur la sécurité routière, (5) d'utiliser une approche de route dans la politique d'infrastructure et (6) de développer un mécanisme de monitoring et d'évaluation orienté vélo.

Les transports publics à l'aube d'un revirement

Les transports publics en Flandre sont confrontés à de gros problèmes : un problème de fiabilité, en raison d'un matériel obsolète, un problème de pénurie de personnel et de fluidité déficiente. Conséquence : le nombre de trajets annulés augmente et on ne parvient pas à améliorer la satisfaction des usagers.

Le MORA craint que la législature 2019-2024 ne soit, pendant longtemps encore, connue pour son immobilisme sur le plan des transports publics et ne soit caractérisée par une augmentation de la pauvreté des transports. Parallèlement à cette

évolution, on travaille pour réaliser l'accessibilité de base, un concept qui devait permettre de parvenir à un système global pour harmoniser transports publics, transport groupes-cibles, mobilité partagée, implantation des points-nœuds etc.

En pratique toutefois, ce concept s'est avéré difficile et lent à réaliser. Aussi, selon le MORA, les objectifs en termes de transports publics et de mobilité durable en Flandre ne pourront être atteints que si les décideurs politiques ne mettent plus l'accent sur neutralité budgétaire.

C'est pourquoi, le MORA demande au prochain gouvernement de (1) revenir à la base de l'accessibilité de base, (2) d'octroyer – enfin – une place centrale aux usagers, (3) de revaloriser les transports publics pour ainsi encourager le modal shift et (4) de développer la mobilité partagée et la MaaS (Mobility as a service) comme porte d'accès à un véritable système de transport multimodal.

Electrification du transport de personnes

Dans le transport de personnes, le gouvernement flamand doit miser au maximum sur l'électrification des moyens de transport sans exclure toute nouvelle recherche d'autres options innovantes. L'ambition pour des voitures personnelles zéro émission nécessite de toute urgence un cadre politique avec des mesures claires pour accélérer le déploiement de l'électrification sur le marché privé et l'infrastructure de chargement.

Le MORA demande au futur gouvernement flamand (1) d'introduire l'électrification accélérée du parc automobile de façon socialement acceptable, en portant une attention particulière aux groupes vulnérables, (2) en investissant dans l'électrification des flottes de niche (transports publics, sociétés offrant du transport sur mesure, ...) et (3) de tenir compte, dans l'implantation de l'infrastructure de recharge, de l'espace restreint disponible.

Verdissement du fret

Le gouvernement flamand est confronté à un défi : faire sortir des starting-blocks le verdissement du fret durant la prochaine législature et prévoir l'infrastructure nécessaire. C'est pourquoi, le MORA demande (1) de suivre une stratégie de verdissement pour le fret, (2) d'accélérer le (lancement du) verdissement du fret, (3) de mettre à l'agenda politique le verdissement du secteur de la navigation intérieure et (4) d'utiliser davantage et de façon plus optimale le réseau ferroviaire déjà électrifié.

Blog : Impact de la flexibilisation sur les travailleurs

« Notre marché du travail n'est pas assez flexible » disent les uns, « la flexibilité sur le marché du travail ne cesse d'augmenter », soulignent les autres.

Avec pour devise « Mesurer, c'est savoir ; deviner, c'est se tromper », la Stichting Innovatie en Arbeid (StIA) du Conseil socio-économique de la Flandre (le SERV) s'est penchée sur la question en 2021 dans le cadre de son enquête triennale sur les entreprises.

Caro Van Der Schueren, conseillère marché du travail auprès de la FGTB flamande, a examiné les constatations reprises dans le rapport. Son analyse et ses constats peuvent être consultés sur le site abvv-experten.be. (en néerlandais uniquement).

Brochure « Tous ensemble pour une Europe sociale »

L'avenir de l'Europe et de sa politique sont en évolution constante et ont un impact majeur sur les travailleurs et les citoyens dans toute l'Europe, aussi bien sur le lieu de travail que dans la vie privée. Pour nous, la poursuite du développement de l'Europe sociale joue un rôle clé à cet égard. Mais trop souvent, l'Europe reste une préoccupation lointaine.

C'est pourquoi, dans la perspective des élections européennes du 9 juin et compte tenu de la présidence belge de l'Union européenne au premier semestre de 2024, nous avons rédigé une brochure intitulée : « Tous ensemble pour une Europe sociale ». Cette brochure explique comment, en tant que FGTB, mais aussi avec les autres syndicats au sein de la CES, nous pouvons rendre l'Europe plus sociale. Ce processus doit permettre d'obtenir des droits égaux pour tous les travailleurs européens, avec un élargissement des libertés et des droits des travailleurs et une protection maximale.

Dans cette brochure, nous approfondissons les sujets suivants :

- *Comment l'Europe influence-t-elle notre vie quotidienne ?*
- *Comment pouvons-nous construire une Europe sociale et juste ?*
- *Comment pouvons-nous influencer la législation européenne et la politique autour des salaires, des conditions de travail, des droits des travailleurs et de l'inclusion sociale ?*
- *Qu'est-ce que le socle social et en quoi constitue-t-il une puissante arme contre la menace de l'extrême droite ?*

La brochure est disponible en néerlandais, français et anglais sur notre site web.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Note stratégique travail décent

En 2013, le travail décent a été ancré comme une priorité dans la politique belge de la coopération internationale par le biais d'une législation. Deux ans plus tard, les trois syndicats belges, deux mutualités et 4 ONG créent la plate-forme de coordination Travail décent (PCTD) autour du cadre commun Travail décent. Depuis lors, cette plate-forme tente, par la sensibilisation, des plaidoyers, le développement de connaissances, etc. de mettre encore plus concrètement le thème à l'ordre du jour.

Dans ce cadre, la plate-forme au sein de laquelle l'IFSI assure le travail de coordination politique, plaide pour plus de cohérence dans la politique autour de la coopération internationale, qui peut être renforcée notamment via une note stratégique Travail décent. En 2023, les membres de la plate-forme ont collaboré à l'élaboration d'une note, rédigée par la DGD. Nous y soulignons notamment l'importance de la cohésion des 4 socles du Travail décent (créer de l'emploi et des moyens de subsistance durables, les droits du travail, la protection sociale, le

dialogue social), le rôle de la société civile et l'importance de la ratification et de la mise en œuvre des normes et directives de l'OIT.

Le 12 janvier, un événement a été organisé dans le cadre de la nouvelle note stratégique, à l'initiative de la ministre de la coopération au développement Caroline Gennez. Le directeur général de l'OIT, G. Hougbo; le secrétaire général de la CSI, L. Triangle et le rapporteur spécial de l'ONU, O. De Schutter ont participé au débat sur les défis auxquels nous sommes confrontés : informalité, crises, esclavage, travail des enfants, inégalités croissantes et attaques des droits des travailleurs (cf. ITUC Global Rights Index 2023) ; Ont également été abordées les stratégies visant à promouvoir le travail décent comme l'accent mis sur la transition juste, l'implication des syndicats, etc. La ministre a annoncé que la Belgique se rallie à la Global Coalition for Social Justice de l'OIT. La plate-forme a d'abord donné la parole à ses partenaires et continuera à œuvrer pour que le travail décent reste une priorité politique.

elise.craeghs@ifsi-isvi.be

Argentine : la démocratie et les syndicats en danger

Le 1er janvier, l'ultralibéral d'extrême-droite Javier Milei devient président de l'Argentine. Le 24 janvier, les principaux syndicats annoncent une grève générale et des manifestations dans différentes villes du pays. Nombreux syndicats latino-américains et européens, dont la FGTB, manifestent aussi ce jour-là leur solidarité à Lima, Bogota, Amsterdam, Paris ou Bruxelles.

L'équipe de Milei était fin prête avec son Décret de Nécessité et d'Urgence (DNU) : réduction des ministères, démantèlement des services publics et de la protection sociale, parlement « en congé », criminalisation de la contestation. Les syndicats avaient anticipé ce tsunami ultralibéral et liberticide.

Pendant toute la période électorale et entre le premier et le deuxième tour, ils ont averti les travailleurs et les travailleuses. Pourtant, la population a voté pour un candidat farfelu, vulgaire et dangereux, Javier Milei, un ami de Jair Bolsonaro et de Donald Trump. Comment un pays qui a connu une cruelle dictature militaire vote-t-il pour un candidat

dont le programme propose d'alléger l'État de ses services publics et de remettre les partenaires sociaux à leur place, soit au placard ? Parce que, alors qu'il est riche, sa population de plus en plus pauvre a gobé les discours « libertaires » ou populistes contre les politiques tous pourris, contre l'establishment et la bureaucratie. Place au capital, au travail et au dollar !

Il n'a fallu que quelques jours pour qu'elle déchanter et que la mémoire historique lui revienne face aux négationnistes du nouveau pouvoir en place qui nie les quelque 30 000 personnes disparues et quelque 500 bébés volés.

Les syndicats argentins nous demandent de ne pas les oublier et de continuer à contester chaque attaque contre la démocratie et les droits humains et syndicaux. Nos camarades redoutent la violence que ce nouveau pouvoir peut déclencher à leur rencontre.

yolanda.lamas@ifsi-isvi.be