

Présidence belge du Conseil de l'Union européenne. Conférence sur la santé mentale et le travail (30 et 31/01/2024)

L'initiative est tout à fait opportune car l'émergence des problèmes de santé mentale va grandissante. Les différentes crises que nous avons connues ces derniers temps, les dérèglements climatiques qui s'accroissent et les différents conflits internationaux ont eu des conséquences majeures. Tant sur leur santé physique, que mentale. Surtout parmi certains groupes plus précaires, les femmes, les moins qualifiés, les travailleurs migrants.

La manière dont le travail est organisé a évolué, et continue à évoluer très rapidement ces derniers temps. Les changements sont énormes. Parmi ceux-ci, on peut citer le recours au télétravail qui a augmenté de manière drastique pour certains, la digitalisation des démarches administratives, ou le recours aux machines et à l'intelligence artificielle dans la gestion du personnel des entreprises et dans la réalisation des tâches quotidiennes.

Ces changements peuvent certes avoir certains effets positifs, par exemple, au niveau de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou, au niveau de la diminution de l'exposition à certains risques professionnels. Mais force est toutefois de constater des effets pervers. Les agences européennes dont le travail est dédié à l'étude des risques professionnels révèlent, entre autres, une augmentation du stress au travail, une surcharge de travail, une diminution des effectifs, un manque d'autonomie et un manque de sens et de communication. Un des facteurs de prévention est la consultation et la participation des travailleurs dans l'organisation du travail. Le renfort du collectif et la lutte contre l'isolement des travailleurs sont donc essentiels.

L'absentéisme de longue durée ne cesse d'augmenter. Les troubles musculo-squelettiques et les troubles liés à l'exposition à des risques psychosociaux (RPS) en sont les deux premières causes. Les uns pouvant influencer l'apparition des autres et vice versa. Il a été démontré lors

de la conférence que l'exposition aux facteurs de RPS, tels que, notamment, la pression au travail, le déséquilibre entre les efforts accomplis et les bénéfices qui en résultent aux yeux du travailleur, l'insécurité d'emploi, les longues heures de travail et le harcèlement moral ont aussi des conséquences sur les taux de dépression et la santé cardiovasculaire des travailleurs.

Vu les coûts qu'ils engendrent, tant pour les malades, les citoyens, les entreprises et les systèmes nationaux de sécurité sociale, un travail de recherche sur les causes et leur remédiation mais, surtout, un travail sur la prévention primaire des RPS sont dès lors indispensables. Le retour au travail dans les meilleures conditions doit être assuré pour les travailleurs en incapacité qui veulent et peuvent reprendre progressivement leurs activités professionnelles. Différents projets de prévention primaire du burn out ou de réinsertion adaptés aux travailleurs en incapacité de travail pour raisons de santé mentale (par exemple, l'IPS (Individual Placement and Support) ont été présentés lors de la conférence.

La Belgique est pionnière en termes de réglementation de l'exposition des travailleurs aux RPS et aux risques ergonomiques. Les législations, si elles sont soutenues par tous, notamment par l'inspection du travail, se montrent efficaces tant en termes de répression que de prévention et d'information.

Les représentants de la Commission européenne se sont engagés à tirer les forces et faiblesses des différentes législations nationales. Cela permettra d'envisager d'élaborer une Directive européenne sur les RPS au travail qui permettra de tendre vers une protection et des conditions de travail équivalentes pour tous les travailleurs européens.

caroline.verdoot@fgtb.be

Police d'assurance discriminatoire pour les maladies psychiques

Un arrêt du 13 décembre 2023 (2022/AA/129) de la Cour du travail d'Anvers déclare nulle la clause d'une police d'assurance qui limitait à 2 ans l'intervention en cas d'incapacité de travail suite à des troubles psychiques, tandis que la couverture était de durée indéterminée pour les états psychiques.

Il confirme un jugement du tribunal du travail constatant la discrimination en raison du handicap. Pour la Cour, la clause contractuelle laisse présumer une discrimination directe sur l'origine de la maladie que la compagnie d'assurance échoue à renverser. Les assureurs sont également liés par la loi anti-discrimination qui est d'ordre public. Le fait que la banque nationale puisse exiger que les assureurs mettent leurs tarifs à l'équilibre ne les justifie pas. Si la segmentation n'est pas interdite, elle ne peut conduire à une différence de traitement sur base d'un critère protégé. Il en va de même du principe de liberté contractuelle. Rien n'établit que l'incapacité de travail en cas de maladie psychique dure plus longtemps et que le délai de guérison ne pourrait pas être estimé. En outre, une maladie psychique peut être tout aussi objectivement établie qu'une maladie physique.

Enfin, la réintégration est importante tant pour les personnes souffrant de problèmes psychiques qu'en cas de troubles physiques. Une victoire importante !

OMBUDS SOCIAL ■

Brisons la chaîne de sous-traitance !

Un projet de loi portant des mesures de lutte contre la fraude sociale est en cours d'examen au Conseil National du Travail et vise l'organisation de la chaîne de sous-traitance et la responsabilité solidaire pour dettes salariales, deux mesures chères à la FGTB.

La sous-traitance est le fait pour un entrepreneur de confier à un sous-traitant tout ou une partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou du marché public conclu avec le donneur d'ordre. Il arrive que l'entreprise sous-traitante décide à son tour de faire exécuter une partie de sa mission par une autre entreprise, et celle-ci par une autre entreprise et ainsi de suite. C'est ce qu'on appelle la sous-traitance en chaîne et contre laquelle il n'y a pour le moment pas de limite dans le marché privé. Le projet de loi apporte une limite dans le secteur du déménagement à trois niveaux de sous-traitance.

Il arrive aussi qu'un entrepreneur sous-traite la totalité de son contrat ou qu'ils en gardent la coordination. C'est ce qu'on appelle la

sous-traitance financière. Cette pratique sera complètement interdite et sera punie d'une sanction de niveau 4.

Dans les cas de dumping social, il arrive que les travailleurs d'un sous-traitant ne soient pas payés pour leurs prestations. Il existe un système de responsabilité solidaire pour ces dettes salariales qui rend le donneur d'ordre/entrepreneur principal responsable solidairement du paiement de ce salaire dû. Ce système existe dans le secteur de la construction mais le projet de loi va plus loin pour le secteur du déménagement. Cette responsabilité solidaire touchera non seulement le contractant direct mais aussi indirect et elle s'appliquera aux dettes salariales depuis le début du contrat et non plus depuis la notification de l'inspection sociale.

La prochaine étape sera d'étendre ces avancées à tous les secteurs !

sihame.fattah@fgtb.be

ECHO RÉGION BRUXELLES ■

Avant-projet d'arrêté relatif aux charges d'urbanisme

La délivrance de certains permis d'urbanisme est conditionnée à la réalisation (en nature ou au paiement en numéraire) de charges d'urbanisme. L'objectif de ces charges consiste à faire participer la production immobilière privée au « coût social » qu'engendrent certains projets.

Brupartners a rendu un avis sur un avant-projet d'arrêté relatif aux charges d'urbanismes en date du 22 février 2024. Cet avant-projet d'arrêté vise deux objectifs : 1) corriger certaines limites actuelles du mécanisme (non-indexation du montant des charges, calcul uniforme sur toute la région, ...). 2) apporter quelques modifications afin d'utiliser les charges comme levier efficace afin de produire du logement public en région Bruxelloise.

L'avis rendu est relativement divisé.

Les organisations représentatives des employeurs et des classes moyennes y sont, historiquement et encore plus aujourd'hui, opposées. Elles estiment que le moment choisi n'est pas opportun au regard de l'augmentation des prix du marché immobilier, des couts de la

construction et craignent que cette mesure ait des effets néfastes sur le marché immobilier.

À l'inverse, les organisations représentatives des travailleurs ont salué l'initiative.

Certes, les charges d'urbanisme ne seront pas la solution miracle face à la pénurie de logement abordable dans la région. Pour autant, contraindre la production privée à produire du logement public afin de répondre aux besoins de la collectivité semble tout à fait pertinent. La production immobilière privée accentue de facto la pression sur le foncier bruxellois et donc sur la politique publique de production de logement abordable. Au regard de la crise du logement décent et abordable qui sévit à Bruxelles, il convient d'étoffer rapidement et par divers moyens le parc de logements sociaux et publics.

Pour aller plus loin, l'avis complet remis par Brupartners : <https://vu.fr/sdodB>

mateo.robberrecht@fgtb.be

Le 22 février, les interlocuteurs sociaux de Brupartners ont remis un avis sur le projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'ordonnance relative à la migration économique.

Ils y ont rappelé leur demande centrale de distinguer l'autorisation de séjour et le permis de travail afin de permettre l'embauche de personnes présentes sur le territoire de la Région qui sont en attente d'une décision relative à leur droit de séjour.

Ils ont dès lors invité à abroger l'article 34,7° de l'arrêté-royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers. Cet article rend, en effet, impossible l'embauche de personnes présentes sur le territoire de la Région qui sont en attente d'une décision relative à leur droit de séjour.

**Lancement
du nouveau
site web
« Datamining »
du SPF ETCS :
plus de 500
indicateurs
sur les risques
professionnels et
les conditions de
travail en Belgique
rassemblés**

Le 15 mai, de 9h00 à 15h00, le SPF ETCS lancera, à Bruxelles, le nouveau site web « Datamining » rassemblant plus de 500 indicateurs sur les risques professionnels et les conditions de travail en Belgique. L'inscription est gratuite : <https://vu.fr/vsFJk>

Oranges amères : nouveau visage de l'esclavage en Europe

Gilles Reckinger, anthropologue est l'auteur de l'ouvrage « Oranges amères. Un nouveau visage de l'esclavage en Europe » (Ed. Raisons d'Agir).

Basé sur une longue enquête, ce livre fait découvrir le sort de migrantes et migrants africains arrivés sur les côtes italiennes malgré les dangers de la traversée de la Méditerranée et qui, « dans l'attente d'une hypothétique régularisation, dans l'espoir que leur statut de réfugié soit reconnu, n'ont d'autres choix que de cueillir des oranges, exploités, mal payés et mal logés dans des camps de fortune. Ils se trouvent bloqués là, pendant des années, sans droits et sans papiers, à la merci d'employeurs sans scrupules et des réseaux mafieux, alors que les autorités ferment les yeux. »

La Centrale Culturelle Bruxelloise (CCB-CEPAG Bxl) propose de découvrir cette réalité via les photos prises par Gilles Reckinger durant son enquête menée à Rosarno, en Calabre, et sur l'île de Lampedusa.

Exposition photos du 18 mars au 5 avril, Rue de Suède, 45 à 10060 Saint-Gilles.

■ ECHO RÉGION WALLONIE

Limitation des allocations de chômage : quelles perspectives ?

En novembre 2023, Echo FGTB revenait sur les conséquences du détricotage de l'assurance chômage et évoquait les risques d'une limitation dans le temps des allocations. Vu l'ampleur des conséquences qu'aurait une telle mesure, il est important de se pencher plus avant sur cette question.

Chômage dit « de longue durée » : de quoi parle-t-on ?

Le patronat et plusieurs partis (MR, Open-Vld, Les Engagés, Vlaams Belang, Cd&V et Vooruit) se sont prononcés pour la limitation des allocations des chômeuses et chômeurs « de longue durée ». Mais qu'entend-on exactement par « de longue durée » ?

La durée de chômage se calcule à partir de la date d'inscription comme demandeur d'emploi et le chômage est dit de longue durée après 12 mois et de très longue durée après 24 mois. Dans le débat politique, c'est cette dernière durée qui est le plus souvent mise en avant.

Seulement... Pour ne plus être considéré au chômage « de longue durée », il faut être désinscrit du service régional de l'emploi pendant une période continue de minimum 3 mois, les périodes de travail ou de formation plus courtes ou discontinues n'entraînant aucune remise à zéro du compteur. De nombreuses personnes travaillant régulièrement – en intérim, contrats courts ou autres statuts précaires- sans décrocher de contrat fixe, sont donc comptabilisées comme chômeurs de longue durée (et en subissent la dégressivité). Les personnes qui seraient touchées par une mesure de limitation ne sont donc pas toutes « inactives » sur le marché de l'emploi, loin de là !

Quelles conséquences sociales ?

La Wallonie compte 122.834 chômeuses et chômeurs indemnisés. Parmi ces personnes, 50% relèvent de la catégorie « de très longue durée ». Ces 61.419 personnes seraient donc exclues avec cette mesure. Parmi elles, 21.366 ont le statut de chef de ménage et 19.383 d'isolé. Privées de leurs allocations, ces 40.719 personnes n'auraient, pour la plupart, d'autre choix que de faire appel au CPAS.

En 10 ans en Wallonie, le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale (RIS) a déjà augmenté de 52%, passant de 47.650 à 72.511. Avec la mesure de limitation, il exploserait, dépassant les 113.000 personnes.

Une véritable catastrophe sociale qui entraînerait une explosion de la précarité et de ses conséquences : exclusion, économie informelle, délinquance, sans-abrisme, dépendance financière des femmes... Sans parler de l'accroissement des inégalités entre Régions (la Wallonie et Bruxelles étant les plus touchées par le chômage dit « de longue durée »), attisant les discours nationalistes et d'extrême-droite.

Quelles conséquences pour les communes ?

Au-delà de ce sombre tableau, il faut également envisager les répercussions sur les CPAS – et les communes –, tant d'un point de vue financier qu'en termes de moyens humains et logistiques. L'octroi du RIS ne se limite en effet pas à un virement mensuel : il faut pouvoir accueillir et accompagner les personnes. Comment gérer une augmentation de 50, 100, voire 200% du nombre de demandeurs ?

Paradoxalement, les communes qui seraient les plus touchées par cet afflux sont plutôt favorisées sur le plan socio-économique : connaissant actuellement un nombre relativement faible de RIS, elles connaîtraient une hausse proportionnellement plus importante que les communes déjà durement touchées aujourd'hui.

Relevons Crisnée qui passerait de 13 à 39 RIS, Braine-L'Alleud de 183 à 455, Waterloo de 145 à 350 ou encore Chaudfontaine de 199 à 406 RIS. Sans parler de Courcelles, Tintigny ou Cerfontaine où les augmentations seraient de 65%, 75% et 150%... Les bourgmestres de ces communes, également parlementaires du parti le plus revendicatif sur la limitation dans le temps du chômage, seraient bien avisés d'envisager cette mesure sous l'angle social et local plutôt que comme une promesse électorale populiste destinée à attiser la stigmatisation des personnes privées d'emploi.

david.lannoy@fgtb.be

Brochure FGTB sur le devoir de vigilance

Trop souvent, les gouvernements stimulent la compétitivité des entreprises par la violation des normes internationales du travail. Pour freiner ce dumping social à grande échelle, les syndicats revendiquent des clauses sociales plus fortes dans les traités de commerce international.

De manière complémentaire, les délégués dans chaque entreprise prise individuellement peuvent aussi revendiquer la mise en œuvre d'un « plan de vigilance » visant le comportement social et écologique correct de leur employeur (par exemple en matière de niveau de salaires), dans toute la chaîne de valeur internationale. La FGTB édite une brochure sur ce « devoir de vigilance » très en vogue auprès de nombres d'ONG mais aussi de décideurs politiques et économiques. Nous y expliquons en quoi il est utile aux employeurs (image de marque, accès à des aides publiques,...) et donc aussi en quoi nous pouvons nous en emparer pour établir un rapport de force dans l'entreprise en appui à la négociation collective, à quoi être attentif pour en saisir les opportunités et éviter les risques. Nous y formulons enfin certaines propositions tel le renforcement du devoir de vigilance existant dans les divers appuis publics à l'investissement des entreprises à l'étranger.

Exemplaires disponibles : <https://vu.fr/UiqJj> ou Thierry Aerts (02 289 08 59).

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

5e Congrès statutaire de la CSI Afrique

En novembre 2023, la CSI Afrique organisait son 5ème Congrès statutaire. Plus de 300 délégués de tous les coins d'Afrique, mais aussi des partenaires et invités internationaux, ont participé aux débats pour donner forme aux quatre prochaines années. Durant ce Congrès, une nouvelle direction a également été élue. L'ancien Secrétaire général adjoint Joel Akhator Odigie succédera ainsi au Secrétaire général sortant Kwasi Adu Amankwah. Son nouveau numéro deux sera Anselme Amoussou, également Secrétaire général de la Confédération des Syndicats Autonomes de Bénin (CSA-Bénin). Ce sont ainsi deux jeunes qui prennent les rênes de la CSI Afrique, des jeunes qui entretiennent des liens étroits avec la FGTB et l'IFSI. Ils sont tous deux impliqués depuis des années déjà dans le projet « Migration » et le programme PANAF (projet pan-africain d'éducation via des cercles d'études).

Avec Joel Odigie la CSI accueille un militant panafricaniste. Il connaît mieux que quiconque les défis du continent, mais est également convaincu que les solutions doivent être cherchées en Afrique. Le continent africain doit

accélérer son développement et parallèlement, dans un contexte de transitions économiques et technologiques mondiales, réaliser les droits des travailleurs, l'inclusion sur le lieu de travail et le travail décent. Dans son discours d'investiture, Joel Odigie soulignait notamment « Nous continuerons à veiller à ce que les droits de l'homme et les droits des travailleurs soient respectés. Ceci est d'autant plus vrai pour le droit d'association et à la négociation collective, la liberté d'expression, de réunion, de grève et de droit à la participation sociale, économique et politique ». Dans cette lutte, la CSI Afrique trouvera toujours en la FGTB un partenaire combatif.

Durant le Congrès, les initiateurs du programme PANAF, Jean Oulatar (Tchad) et Peter Jansson (Suède) ont obtenu une reconnaissance de leur travail des mains du Président du Kenya, William Ruto.

stefan.degroot@ifsi-isvi.be

Conflit israélo-palestinien. Ce que nous disons et faisons

Le mouvement syndical condamne tous les crimes et toutes les violations de droits humains et exprime sa solidarité avec tous les travailleurs dans toutes les zones de conflit. Ce sont eux qui en sont toujours les principales victimes. La xième explosion de violence que connaît le conflit israélo-palestinien nous le rappelle avec horreur.

Face à cette explosion, il faut, pour la FGTB, redoubler les efforts diplomatiques pour aboutir à un cessez-le-feu, libérer tous les otages, permettre aux travailleurs migrants piégés de rentrer chez eux, protéger les journalistes et le personnel humanitaire, imposer un embargo militaire international complet. Il faut aussi appuyer les procédures devant la Cour pénale internationale et devant la Cour internationale de Justice ainsi qu'en (faire) respecter les décisions.

Mais, au-delà de cette explosion, ce qui se passe aujourd'hui est, pour la FGTB, la continuation de 75 ans d'occupation et de colonisation. L'ONU a établi une liste des

entreprises qui en sont complices. Il faut que l'UE et la Belgique renforcent leur appui budgétaire et politique à la mise à jour de cette liste. Car les travailleurs ont le droit de savoir ce qu'ils risquent si leur employeur est complice et quelle mesure de vigilance, de prévention de ces risques il met en place. L'UE devrait également examiner les possibilités d'augmenter les pressions économiques sur les colonies. Pourquoi les services et biens qui y sont produits continuent à bénéficier des avantages commerciaux en violation du Traité d'Association UE/Israël ? Comment l'article 6 de ce traité sur les droits humains peut-il être enclenché ?

La FGTB continuera d'appuyer les appels à mobiliser en faveur de ces accents. Et continue à les défendre dans le cadre des confédérations internationales et européennes des syndicats (CSI et CES) et en alliance avec diverses organisations de la société civile belge.

thierry.aerts@fgtb.be