

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 4, avril 2021

■ Economie

Les Conseils remettent un avis d'initiative relatif au volet 'Réformes structurelles' du projet de Plan pour la Reprise et la Résilience

■ Entreprises

Tests rapides dans les entreprises

■ Politique sociale

Cour du travail : 'la dégressivité renforcée est contraire au principe de standstill'

■ Ombuds social

Nouveau volet dans l'affaire Plessers

■ Echo région Bruxelles

L'organisation future des soins de santé à Bruxelles

■ Echo région Wallonie

La pauvreté n'est pas une fatalité

■ Echo région Flandre

Innover l'innovation

■ Europe & Relations Internationales

Le baromètre cacao suit la pauvreté à la trace

Traité UE/MERCOSUR : des conséquences économiques en cas de violation des normes OIT !

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

Benchmarking : comment nos voisins se débrouillent-ils ?

Regarder comment cela se passe chez les voisins peut parfois s'avérer instructif. Cela vaut pour la politique, mais également pour la concertation sociale. La prudence est toutefois de mise lorsqu'il s'agit de comparer avec des prestations de l'étranger car les chiffres cachent parfois une autre réalité. Cette technique de comparaison, c'est ce qu'on appelle en anglais le « benchmarking ». L'Institut syndical européen (ETUI), l'institut de recherche de la Confédération européenne des syndicats (CES), vient de publier son « Benchmarking Working Europe 2020 » annuel, une mine d'informations et interprétations socio-économiques. Dans le cadre des discussions AIP, nous nous arrêtons sur quelques chiffres relatifs aux salaires et aux salaires minimums.

Le rapport comprend des comparaisons sur les salaires nominaux et les salaires réels. Ces derniers sont plus intéressants pour se faire une idée de l'évolution du pouvoir d'achat. En 2020, chez nous, les salaires réels ont reculé de 2 % par rapport à 2019, soit un recul plus important que celui des salaires en Allemagne. En outre, les salaires réels ont progressé aux Pays-Bas, mais aussi en France, où une hausse sensible a été enregistrée. Ceci est conforme aux constatations des rapports précédents de l'ETUI. Nos salaires sont à la traîne par rapport à nos principaux partenaires commerciaux, avec lesquels nous sommes comparés dans le cadre de la loi sur la norme salariale. « Belle » illustration s'il en est de l'effet modérateur des salaires de la loi de 1996. Preuve également qu'en raison des différents tours de passe-passe de cette loi, les marges de négociation sont toujours trop faibles. Malgré l'effet correcteur de notre mécanisme d'indexation, nous sommes au final plus mal lotis.

Et pour le salaire minimum alors ? Nous sommes toujours dans le peloton de tête, mais perdons, ici aussi, du terrain. Avec nos 9,85€ par heure, nous sommes derrière les Pays-Bas (10,14€) et la France (10,15€). Nous sommes juste devant l'Allemagne (9,35€), mais celle-ci – qui n'a introduit que tardivement le salaire minimum légal – est en train de remonter. Si le gouvernement suit l'avis de la Mindestlohnkommission – ce qui est généralement le cas – les salaires minimums augmenteraient, par bonds successifs, jusque 10,45€ au 1er juillet 2022, soit une hausse de 11,8%. La valeur du salaire minimum ne dépend en outre pas seulement de sa « valeur à vue », mais surtout de son niveau par rapport à la structure salariale nationale. Le rapport au salaire moyen ou au salaire médian est en outre important. Comme les Pays-Bas et l'Allemagne, nous sommes à 47% du salaire médian. Bien plus bas que la France, qui se situe juste au-dessus de 60% du salaire médian. C'est ainsi le seul pays de notre comparaison qui atteint un niveau convenable.

Peut mieux faire donc, même si nous devons ajouter qu'une comparaison plus complète doit également tenir compte des minimums sectoriels qui sont convenus. Élément positif: avec 6% de tous les travailleurs à temps plein, le pourcentage de travailleurs à bas salaires (moins de 2/3 du salaire médian) est chez nous plutôt bas. Selon le rapport de l'ETUI, cela vaut pour de nombreux pays qui connaissent un important taux de couverture par la concertation sociale. La concertation (inter)sectorielle limite en d'autres termes l'importance des emplois à bas salaire.

Morale de la comparaison : nos salaires doivent augmenter. Les salaires minimums connaissent actuellement un mouvement de rattrapage. Et si l'on veut aider les bas salaires, il faut laisser le niveau sectoriel jouer pleinement son rôle. C'est aussi simple que cela.

Symposium « La réintégration, ça fonctionne ! »

Ce symposium, organisé par l'université de Gand avec l'UZ Gent, le VDAB, le GTB et l'INAMI, se tiendra par vidéoconférence le 29 avril prochain de 9h30 à 15h00. Des tables rondes s'y tiendront visant le partage d'expérience entre des « certified disability management professionals » et des « clients ». Le professeur M. Reneman (université de Groningen) y fera une intervention sur le disability management, et le Dr G. Mylle (médecin du travail de IDEWE) y parlera de la réintégration.

Des interventions des Ministres Hilde Crevits et Frank Vandenbroucke sont également au programme. L'après-midi se tiendront des workshops interactifs sur l'évaluation des capacités fonctionnelles et sur la réintégration en pratique.

Pour s'inscrire (frais d'inscription de 60 €), suivre ce lien : [Online Symposium Re-integratie werkt! Focus op arbeidsparticipatie!](#) - [Online Symposium La Ré-intégration, ça fonctionne! Focus sur la participation au travail!](#) | [Instituut Permanente Vorming Kinesitherapie \(ugent.be\)](#)

ECONOMIE

Les Conseils remettent un avis d'initiative relatif au volet « Réformes structurelles » du projet de Plan pour la Reprise et la Résilience

Après un premier avis d'initiative sur le volet relatif aux investissements du projet de Plan pour la Reprise et la Résilience (PRR), le Conseil Central de l'Economie, le Conseil Fédéral du Développement Durable et le Conseil National du Travail ont décidé de se prononcer sur le projet relatif aux réformes.

Pour commencer, les Conseils ont dû constater que les réformes envisagées au niveau fédéral se limitent à une reprise littérale de certains passages de l'accord de gouvernement, sans leur donner plus de contenu concret ni de calendrier précis ;

Dans cet avis, les Conseils ont analysé les 6 axes du projet de PRR en établissant et commentant :

- les réformes absentes du projet (avec une distinction entre celles qui sont pourtant incluses dans l'accord de gouvernement et celles qui ne sont pas dans l'accord) et que les Conseils auraient voulu y voir figurer ;
- les réformes prévues dans le projet de PRR.

Si pour certains axes, des commentaires constructifs ont pu être apportés, pour d'autres (principalement l'axe 5 – productivité), les Conseils ont dû se contenter de reprendre tels quels les passages de l'accord du gouvernement sur les réformes prévues, les orientations entre les différents interlocuteurs au sein des Conseils n'étant pas conciliables ni à ce jour ni dans le délai court qui incombe à cet avis d'initiative.

Appel à l'intégration de clauses sociales et environnementales

Parmi les enseignements importants issus de cet avis, signalons que les 3 Conseils, en se basant sur une initiative de la Commission Spéciale 'Construction' au sein du CCE, ont souligné que la transition vers une modèle économique plus durable se devait d'intégrer des clauses liées au respect du droit social et du droit du travail tout en prévoyant également la possibilité de clauses éthiques et environnementales. De fait, dans cet avis on peut lire :

« La transition vers une économie durable n'exige pas seulement d'être attentif à l'offre [...] Il est également important que la demande de produits et de services durables soit suffisante. Ici aussi, le secteur public a un rôle important à jouer, notamment par le biais des marchés publics (par exemple, en

étant attentif à l'efficacité énergétique, à la circularité...). Les autorités n'offrent pas seulement un marché large, mais jouent également un rôle important d'exemple

Il est important que cet instrument soutienne la politique industrielle et, plus généralement, qu'il soit utilisé pour créer le plus de valeur possible pour la société et l'économie belges. Les marchés publics doivent également être suffisamment accessibles aux PME et aux ASBL (de type entreprises de travail adapté).

C'est pourquoi, si l'on veut s'assurer que les investissements prévus dans le cadre du PRR créent un effet multiplicateur pour l'économie de notre pays et l'emploi belge et contribuent à la réalisation des objectifs climatiques ambitieux, il est crucial selon les Conseils que des mesures soient prises pour que les marchés publics soutiennent au mieux l'activité et l'emploi locaux, dans une optique durable. L'utilisation de critères d'attribution et de procédures de passation de marché appropriés peut servir à cet effet :

- L'insertion dans les cahiers des charges de clauses liées au respect de la réglementation en matière de droit social et de droit du travail, en vue de limiter le recours aux pratiques illégales conduisant à une situation de dumping social ;

- L'insertion éventuelle de clauses supplémentaires (éthiques, environnementales ou sociales) dans les cahiers des charges à condition que de telles clauses contribuent à lutter contre la concurrence déloyale et aient de réelles retombées positives sur l'activité des entreprises et l'emploi en Belgique.

Si dans un 1er temps, ces recommandations s'adressent principalement aux marchés publics, il s'agit d'une avancée importante de la reconnaissance par TOUS les interlocuteurs de la primauté de la dimension sociale et environnementale pour assurer la transition juste vers une économie durable.

Autre point important pour le suivi du PRR : les Conseils ont fortement insisté sur la nécessité que les réformes soient menées en étroite concertation avec les interlocuteurs sociaux et les autres parties prenantes.

L'avis est disponibles sur le site des 3 Conseils.

christophe.quintard@fgtb.be

Tests rapides dans les entreprises

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail (CSPPT) a remis un avis le 23 mars 2021 à la demande du Commissariat Corona. L'objectif est de contrôler l'épidémie et d'éviter une troisième vague avec tous les moyens disponibles.

Le CSPPT a donc délimité le cadre d'utilisation des tests rapides et a proposé de propre initiative les directives spécifiques qu'il estime indispensables pour l'utilisation des auto tests et des auto prélèvements par les travailleurs.

Les tests rapides représentent un des outils utilisés dans la prévention de la propagation du coronavirus mais ils ne dispensent bien sûr pas les entreprises de respecter leurs obligations en termes d'analyses de risques dynamiques et d'élaboration de mesures de prévention. Les quarantaines doivent également toujours être respectées.

Un test rapide demande un prélèvement naso/oro pharyngé profond ou superficiel avec un écouvillon et donne un résultat dans les 15 minutes. Sa sensibilité est acceptable si le test est bien réalisé, mais elle est moins bonne qu'un test PCR. Si un travailleur est positif mais avec une charge virale relativement faible, le test se révélera négatif alors que le travailleur est pourtant porteur du virus et contagieux. Les gestes barrières doivent donc toujours être scrupuleusement respectés et les services de médecine du travail doivent informer correctement les travailleurs sur le pourquoi de la réalisation des tests et sur l'interprétation des résultats.

Le télétravail reste la première mesure de prévention : le télétravailleur n'est pas exposé au virus dans le cadre de ses activités professionnelles. Pour les travailleurs qui doivent être présents sur les lieux de travail, des tests rapides peuvent être utilisés, **uniquement pour les contacts à faible risque**, si le médecin du travail estime qu'un test rapide est nécessaire **pour contrôler ou gérer un cluster**. Le médecin du travail détermine quels travailleurs doivent le subir, à quelle fréquence et pendant quelle durée.

L'utilisation des tests rapides en dehors d'un cluster est également possible dans les entreprises. Le médecin du travail prend la décision sur base du profil de l'entreprise, de la nature des activités, de la circulation élevée du virus dans la région ET en concertation avec l'employeur et dans le respect de la concertation sociale. Le médecin déter-

mine la durée d'utilisation et la fréquence des tests rapides pour certains travailleurs de l'entreprise selon le nombre de contacts sur une journée, la variation de ces contacts, leur durée, la faisabilité du respect de la distance physique, la qualité de la ventilation, la charge de travail physique, les risques liés aux déplacements en transports en commun, la mesure dans laquelle les mesures de prévention peuvent être respectées, la cohabitation éventuelle des travailleurs et le taux de vaccination des travailleurs de l'entreprise.

Les tests ne peuvent être commandés que par la médecine du travail, réalisés par le médecin du travail, ou un de ses assistants (infirmier), et les résultats leurs sont communiqués directement. Le respect de la confidentialité des données médicales doit être assuré, l'employeur ne peut recevoir les résultats des tests et les travailleurs sont libres d'accepter ou non d'être soumis à un test rapide. Aucune contrainte ne peut être exercée.

En dehors d'un cluster, l'INAMI n'intervient pas dans le remboursement du test rapide. Les frais de prestation de la médecine de travail sont facturés à l'entreprise. Il n'y a pas de frais à charge du travailleur lui-même.

Les auto tests vendus en pharmacie pour le grand public sont les mêmes tests antigéniques rapides mais l'analyse et la lecture du résultat sont faites par le citoyen lui-même. Ils sont donc utilisés en dehors du cadre décrit ci-dessus (fixé par l'AR du 5 janvier 2021 qui concerne le rôle renforcé du médecin du travail dans le cadre de la lutte contre le coronavirus).

caroline.verdoot@fgtb.be

Du petit chômage (congé de circonstance) pour les parents d'accueil?

Le ministre de l'Emploi a adressé une demande d'avis au CNT sur l'octroi d'un congé de circonstance (petit chômage) aux parents d'accueil. Le ministre lui-même n'a pas formulé de propositions concrètes.

Lors de la deuxième réunion de la commission, des représentants du secteur de l'accueil ont été entendus. Ils ont précisé que cela concernait un groupe restreint et qu'il y avait surtout une demande de petit chômage dans le cadre d'un accueil de longue durée (de plus d'un an), mais aussi lorsque les enfants placés avaient déjà quitté la famille qui les avait accueillis.

Les discussions se poursuivent au CNT et le banc patronal, après avoir souhaité intégrer ce point dans la grande réforme des régimes de congé, s'est quand même montré disposé à mener des discussions en vue d'une solution.

Pour les syndicats, l'accent doit être mis sur la protection d'un groupe le plus grand possible. Très souvent, un lien durable s'est développé entre le parent d'accueil et l'enfant et il est dès lors tout à fait logique que, pour de grands événements familiaux, ce lien entre la famille d'accueil et l'enfant qui y était placé, occupe la même place qu'un lien par le sang ou un lien de parenté.

Il ne s'agit néanmoins pas d'une discussion facile : il faut en effet réfléchir à la façon de prouver comment on peut démontrer un lien durable pour le parent d'accueil quand il n'y a plus de cohabitation. Par exemple, lors du mariage de l'enfant placé qui a déjà quitté le domicile de la famille d'accueil ou après l'âge de 18 ans, lorsque l'accueil s'arrête, l'enfant étant devenu majeur.

L'avis du CNT et du CCE sur la proposition de loi concernant la loi pandémie n'est pas une surprise

A une audience commune du CNT et du CCE du 30 mars 2021, un avis d'initiative (avis 2.209) a été pris concernant l'avant-projet de loi sur les mesures de police administrative lors d'une situation d'urgence épidémique ("Loi pandémie").

Malgré une collaboration très productive des interlocuteurs sociaux depuis le début de la crise du coronavirus (pensons par exemple aux CCT 147, 148, 149 et à plusieurs avis, notamment l'avis 2.187), l'avant-projet de loi ne tient pas compte du rôle des interlocuteurs sociaux comme acteurs de terrain, ni de leur rôle de conseil. Le CNT et le CCE soulignent qu'ils doivent être impliqués pour ce qui est des conséquences sociales et économiques des mesures qui seraient prises.

L'avis 2.209 rejoint en grande partie les remarques critiques de l'Institut fédéral des droits humains (avis 1/2021 du 10/03/2021) et de l'autorité de protection des données (avis 1/2021 du 10 mars 2021).

On peut toutefois craindre que l'arrêt récent du tribunal de première instance de Bruxelles ne donne une nouvelle impulsion à cet avant-projet de loi. Le juge en référé a estimé que l'Etat belge n'avait pas suffisamment d'assise légale pour prendre des mesures corona poussées sur le plan de la limitation de la liberté et a donné un délai de 30 jours pour les annuler.

Un cadre légal pour les situations d'urgence épidémique est donc bien nécessaire. Comme Bart Sturtewagen l'a toutefois souligné à juste titre dans son article paru dans le journal De Standaard du 01/04/2021: « Toute nouvelle loi pandémie n'est pas nécessairement mieux que pas de loi du tout ».

■ POLITIQUE SOCIALE

Cour du travail : « la dégressivité renforcée est contraire au principe de standstill »

Dans son arrêt du 11 mars 2021 (2020/AL/255), la Cour du Travail de Liège souligne que la dégressivité renforcée des allocations de chômage, telle qu'introduite en 2012, constitue une violation du principe de standstill. Elle condamne l'ONEM à verser les indemnités de chômage telles qu'elles étaient avant l'entrée en vigueur de la dégressivité renforcée.

L'affaire a été introduite par madame B. Mme B est admise aux allocations de chômage (sur la base de son travail) en 1997. Elle cherche activement du travail et son comportement de recherche est évalué positivement. Le 1er novembre 2012, la dégressivité renforcée entre en vigueur. Entre 2013 et 2015, son allocation diminuera progressivement, passant de 43,22 € au montant minimum de 36,66 € par jour. Mme B n'est pas d'accord et réclame devant le tribunal du travail des allocations de chômage sans dégressivité à compter du 1er novembre 2013. Le Tribunal du travail (jugement du 27 avril 2020) rejette sa demande comme non fondée et confirme la décision de l'ONEM. Mme B fait appel de la décision. Elle affirme que le principe de standstill a été violé et qu'elle a été poussée dans la pauvreté. Elle démontre qu'elle doit être soutenue financièrement par ses parents.

La Cour du travail renvoie à la doctrine et à la jurisprudence existantes sur le principe de standstill. Elle constate que la décision d'introduire la dégressivité renforcée n'est pas suffisamment motivée. Il n'y a en outre pas eu de mise en balance des objectifs et de la détérioration de la protection sociale des personnes concernées, ni d'évaluation. En l'espèce, la Cour déclare que toute diminution des allocations constitue un recul significatif, dès lors que l'on réduit les moyens de subsistance d'un groupe vulnérable. Ce recul n'est pas compensé par les allocations légèrement plus élevées les premiers mois de chômage, ni neutralisé par un meilleur accompagnement vers un emploi. La Cour constate donc un recul significatif dans la protection de l'intéressée qui n'est pas justifié par des motifs d'intérêt général. Elle décide de laisser inappliquée la disposition contestée et condamne l'ONEM au paiement des allocations de chômage sur base de la réglementation telle qu'elle était appliquée avant l'entrée en vigueur de la dégressivité renforcée.

Dans son arrêt, la Cour décide de ne pas appliquer la dégressivité renforcée dans l'affaire qui nous occupe. Par conséquent, les dispositions en question n'ont pas été annulées et restent pour l'instant applicables aux autres bénéficiaires d'allocations. L'arrêt repose en outre sur le principe de standstill et est donc uniquement pertinent pour les allocataires qui percevaient des allocations tant avant qu'après les modifications réglementaires de 2012. Dans de nombreux cas, ils ne pourront plus contester aujourd'hui la révision de leurs allocations.

Il est évident qu'un tel arrêt fait autorité et peut être invoqué dans des affaires similaires. Plus important encore : ce n'est certainement ni le premier ni le seul arrêt qui déclare inconstitutionnels les durcissements déraisonnables de la réglementation du chômage de 2012. Pensons aux différents arrêts relatifs à la limitation dans le temps des allocations d'insertion. Une révision sociale de cette réglementation s'impose plus que jamais.

astrid.thienpont@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Nouveau volet dans l'affaire Plessers

Le 24 mars 2021, la cour du Travail d'Anvers, section Hasselt, a rendu un nouvel arrêt dans l'affaire Plessers. Elle a ainsi condamné l'Etat belge au paiement d'une indemnité de 1000 euros pour avoir fait perdre à madame Plessers une opportunité d'emploi auprès de la SA PREFACO, société repreneuse dans le cadre d'une réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice.

Cet arrêt fait suite au fameux arrêt Plessers de la cour de Justice du 16 mai 2019 dans lequel la cour avait établi que l'Etat belge avait violé les dispositions de la directive 2001/23/CE par une transposition incorrecte de ladite directive. La disposition de loi contestée (art. LCO – l'actuel art. XX.86 §3 CDE) reprend une possibilité de choix pour le repreneur (liberté de décider quels travailleurs il reprendra ou non).

A la suite de l'arrêt de la cour de Justice, madame Plessers avait demandé une indemnité de l'Etat belge invoquant sa responsabilité extracontractuelle. Après une analyse détaillée de la doctrine dans le cadre de la responsabilité de l'Etat, la cour du Travail avait

conclu que l'Etat avait effectivement commis une erreur, avec en conséquence un préjudice dans le chef de madame Plessers.

Le préjudice subi, selon la cour du Travail, consiste en l'opportunité manquée, pour madame Plessers, d'avoir un emploi auprès du repreneur. L'instance judiciaire jugeait toutefois cette opportunité assez limitée : sur la base des conclusions du repreneur, la Cour a estimé que le repreneur aurait pu justifier cette non-reprise si la motivation préalable avait été obligatoire selon le droit belge. Pour ces raisons, l'indemnité a été estimée à 1000 euros.

Cet arrêt contient un exposé détaillé du régime de responsabilité de l'Etat et constitue un important précédent pour les affaires semblables (non-reprise en cas de réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice) et pour d'autres cas lorsque la transposition des directives européennes n'a pas été faite correctement.

anna.makhova@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

L'organisation future des soins de santé à Bruxelles

Suite à la gestion chaotique de la crise sanitaire, une nouvelle réforme de l'Etat est à nouveau à l'agenda politique concernant l'organisation des soins de santé. Selon certains analystes, le modèle bruxellois aurait démontré ses limites avec son millefeuille institutionnelle. En vue des discussions prévues à ce propos au sein de la FGTB, le bureau exécutif de la FGTB Bruxelles a pris position sur base des travaux de son groupe de travail social-santé. L'option première de la FGTB à savoir la refédéralisation des soins de santé semble peu réaliste, ne fût-ce qu'au regard du démantèlement qu'elle induit des nouveaux outils régionaux qui viennent d'être mis en place à Bruxelles suite à la 6ème réforme de l'Etat (Iriscare et les services du Collège réuni). Dès lors, un intérêt pourrait être accordé aux options visant à bétonner l'ancrage des soins de santé dans la sécurité sociale et à redéployer les réseaux hospitaliers, moyennant un examen plus approfondi de ces deux options et une prise en compte des spécificités bruxelloises. Il serait également opportun

de conforter le rôle des mutuelles dans l'information, l'accompagnement et le financement des parcours de soins individuels. Par contre, il s'agira d'éviter tout particulièrement

- de raviver la conflictualité communautaire en associant les régions et communautés à la gestion globale de la Sécurité sociale, au détriment de la plus petite région, en l'occurrence Bruxelles ;
- de restreindre le libre choix du médecin et à devoir définir à Bruxelles des zones de soins sous-régionales ;
- de commercialiser l'assurabilité au travers du recours aux assurances privées par les mutuelles, pour couvrir les besoins non couverts par la Sécurité sociale (assurance hospitalisation, assurance dentaire, ...).

eric.buysens@fgtb.be

Le congé de vaccination est un fait

La loi accordant le droit au petit chômage aux travailleurs se faisant vacciner contre le coronavirus a été publiée au Moniteur Belge le 9 avril 2021. Un travailleur peut prendre un congé de vaccination pour se faire vacciner pendant les heures de travail sans perte de salaire.

Le travailleur dispose de ce droit pendant le temps nécessaire à la vaccination et doit en avvertir l'employeur à l'avance. Comme la loi n'impose pas de période minimale, le congé de vaccination peut également être utilisé si le travailleur figure sur une liste de réserve et est appelé à se rendre au centre de vaccination pendant les heures de travail. Le travailleur devra bien sûr informer l'employeur avant de quitter effectivement le travail.

Le petit chômage pour la vaccination contre le coronavirus peut être pris jusqu'au 31 décembre 2021, mais ce régime peut être prolongé par arrêté royal jusqu'au 30 juin 2022.

Source : Loi du 28 mars 2021 accordant un droit au petit

Les Assises contre le racisme débutent le 29 avril

40 ans après l'adoption de la loi visant à réprimer le racisme et la xénophobie, les discriminations et le racisme sont des questions malheureusement toujours bien présentes dans notre société. Le Parlement bruxellois a décidé de s'en saisir en organisant des Assises contre le Racisme et toutes les formes de discriminations raciales. Les associations compétentes en matière de lutte contre le racisme, les pouvoirs publics et des experts y débattront de la situation en Région bruxelloise et des solutions possibles en vue de développer, à terme, un plan régional de lutte contre le racisme.

Source : Loi du 28 mars 2021 accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19, MB 9 avril 2021.

Bulletin de liaison du CEPAG

« Ce que la Covid-19 nous apprend sur... »

Le dernier « En Lien » du CEPAG à découvrir !

Un an après l'entrée en vigueur du premier confinement, il nous a semblé opportun de voir quels enseignements pouvaient être tirés de cette période hors-norme.

Armé de questions variées, *En Lien* est donc parti à la rencontre de différentes personnes afin de récolter leur témoignage sur ce que leur avait appris (ou confirmé) un an de crise sanitaire, rythmée par l'omniprésence et les mutations d'un petit être nommé Coronavirus.

A télécharger sur www.cepag.be/en-lien

Cycle de webinaires

Covid-19 & Travail

Dans le cadre du Certificat d'université en Politiques économiques et sociales, le CEPAG et l'ULB vous proposent un cycle de webinaires : « Covid-19 et Travail ».

Rendez-vous en ligne de 16h à 18h :

- 29/04 : « Marché du travail et santé en Belgique »
- 11/05 : « De l'État social démocratique à l'État autoritaire. De l'assurance publique à la responsabilité individuelle »

Infos & inscriptions (gratuites mais obligatoires) : <https://formationcontinue.ulb.be/.../webinaires-travail>.

Contact : husci@ulb.be
02/650.45.80.

Suivez la FGTB wallonne sur Facebook !

N'hésitez pas à consulter régulièrement sa page, à l'aimer, à la commenter.

La FGTB wallonne est également sur Twitter et Instagram !

ECHO REGION WALLONIE

La pauvreté n'est pas une fatalité

La crise sanitaire a agi comme un révélateur et un amplificateur des inégalités sociales. Chômage temporaire massif, taux d'indemnisation trop bas, licenciements, contrats précaires non renouvelés... La situation sociale, déjà dramatique avant la crise, n'a fait qu'empirer. Pour y remédier, une seule solution : combattre le mal à la racine.

Un état des lieux catastrophique

Le constat est sans appel : la précarité a explosé. Depuis 2009, le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale a augmenté de 67 %. La hausse est même encore plus marquée en Wallonie, où le nombre de bénéficiaires du RIS n'est pas loin d'avoir doublé.

	Wallonie	Flandre	Bruxelles	Belgique
2009	40.916	24.943	25.351	91.211
2020	72.686	38.278	41.323	152.287
	+ 78%	+ 53%	+ 63%	+ 67%

Le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) est lui aussi alarmant puisqu'il concerne près d'une personne sur 5 en Belgique. Mais cet indicateur cache de grandes disparités entre Régions : un ménage sur 4 est concerné en Wallonie, près de 40 % à Bruxelles !

Une situation qui ne doit rien au hasard

Cette explosion de la précarité n'est pas le fruit du hasard. Elle est avant tout le résultat de politiques délibérées qui ont visé un affaiblissement de la sécurité sociale, la stagnation des salaires et une précarisation du marché de l'emploi. La combinaison de ces différentes politiques a entraîné une augmentation des exclusions et refus d'indemnisation du chômage, une diminution des revenus d'un nombre croissant de travailleuses et travailleurs ainsi qu'une explosion des temps partiels, intérimis et autres contrats précaires... Des emplois mal considérés et mal payés qui ont aussi de lourdes conséquences en matière d'accès aux droits et à la Sécurité sociale.

Ce phénomène touche particulièrement les jeunes qui, depuis la mise en place des dif-

férentes réformes des allocations d'insertion, sont des dizaines de milliers à s'être retrouvés sans ressources, contraints de se tourner vers la solidarité familiale ou le CPAS. Deux chiffres suffisent à prendre conscience de l'ampleur du désastre : la Belgique comptait 105.663 allocataires d'insertion en 2011. En 2020, ils n'étaient plus que 30.024 !

Les femmes, encore plus exposées

L'égalité de genre est encore loin d'être une réalité en Belgique. Outre les inégalités salariales, les femmes sont également victimes de discriminations structurelles sur le marché de l'emploi. Il ressort de cette situation une plus grande vulnérabilité sociale et économique des femmes. 54 % des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale sont des femmes. Même constat quand on se penche sur le risque de pauvreté et d'exclusion sociale : il concerne 20 % des femmes contre 18,9 % des hommes. La lutte pour une réelle égalité de genre est donc plus que jamais d'actualité et nécessite une prise en compte transversale dans l'ensemble des politiques.

	Proportion de femmes dans la population	Proportion de femmes parmi les bénéficiaires du RIS
Bruxelles	51%	55%
Flandre	50,5%	51,5%
Wallonie	51%	54%
Belgique	50,7%	54%

Contre la pauvreté : la solidarité

La situation impose un changement de cap radical : tourner définitivement le dos aux politiques stigmatisant et ciblant les travailleuses et travailleurs, les classes populaires, les plus faibles : malades, sans emploi, sans papiers, précaires... S'attaquer aux pauvres n'a jamais fait reculer la pauvreté. Au contraire, cela n'a fait qu'accroître l'exclusion et progresser l'extrême droite.

La pauvreté ne pourra pas non plus être vaincue par la charité. Si altruistes et utiles ponctuellement que puissent être les opérations caritatives, il n'existe qu'un seul remède durable et réellement efficace contre la pauvreté : la redistribution des richesses.

david.lannoy@cepag.be

Innover l'innovation

Depuis la publication, en 2016, de « L'Etat entrepreneur » (ouvrage de l'économiste américano-italienne Marianna Mazzucato), la politique d'innovation orientée mission est la notion qui fait le buzz dans le paysage économique. Le message, en substance : redonnons à l'Etat un rôle central dans l'économie et la société. L'Etat n'est pas le problème, mais la solution et donc, il devrait un peu plus asseoir son autorité et être davantage aux commandes. L'année qui s'est écoulée nous a montré combien cette thèse académique se vérifiait. Sans l'Etat, après avoir traversé le corona, nous vivrions dans un cimetière économique et social. Cette main de l'Etat qui nous soutient doit toutefois rester, dans les prochaines années aussi, celle qui nous guidera. Ce qui nous amène à la politique d'innovation orientée mission: l'Etat doit cibler davantage sa politique d'innovation sur les défis sociétaux, comme le changement climatique, l'énergie ou le vieillissement. Soutenir non seulement l'innovation de bas en haut, mais aussi la guider dans l'approche inverse. Moins mettre l'accent sur les nouvelles technologies ou le renouvellement issu uniquement des entreprises, mais déterminer davantage soi-même quelle innovation a de la valeur pour le citoyen et la société et laquelle n'en n'a pas.

Cette politique d'innovation orientée mission en est encore à ses balbutiements chez nous (et dans de nombreux pays étrangers), mais les pouvoirs publics flamands veulent la concrétiser. Comme il n'y a pas de manuel clair, les interlocuteurs sociaux au SERV (conseil socio-économique de la Flandre) ont publié leur propre rapport contenant des recommandations d'experts internationaux avec de bons exemples de l'étranger, comme le changement de cap énergétique de l'Allemagne.

Sur la base de toutes les connaissances acquises à ce jour et des idées internationales sur le sujet, le SERV indique dans son rapport plusieurs lignes de force auxquelles une telle politique doit répondre. Le must pour une politique d'innovation orientée mission réussie est d'avoir, selon le SERV:

- Davantage d'implication citoyenne : pour être un succès, les missions doivent bénéficier d'un large soutien de la société. En laissant de la place, outre à l'Etat, aux entreprises et aux universités, également aux mouvements sociaux et à la participation citoyenne.

- Un focus sur des missions bien choisies : ne pas laisser simplement l'innovation aux entreprises, mais fixer clairement des priorités, en tant qu'Etat. Travailler de façon ciblée pour ne pas manquer son (ses) objectif(s).
- Des instruments de soutien taillés sur mesure. Dans l'innovation, on ne peut pas appliquer une approche uniforme. La diversité et la complexité des défis sociétaux sont trop grands pour ce faire. La détermination du mix politique le plus efficace d'instruments de soutien pour une mission est donc toujours un travail sur mesure.
- La garantie du soutien d'un Etat fort et ambitieux : pas un Etat hésitant qui changera constamment d'idée partant d'intérêts à court terme, mais un Etat fort, sûr de lui, qui assurera une approche intégrale, un engagement de longue durée et la continuité du soutien.
- Un système de monitoring et d'évaluation qui permettra de rectifier le tir. Les missions sont orientées vers le long terme. Un bon monitoring sur mesure est crucial pour veiller à parvenir à l'objectif final.

Après être resté des années dans l'ombre, l'Etat est encouragé à reprendre les commandes. Avec le fonds européen de redressement et le plan pour la relance et la résilience, les moyens sont disponibles. Il revient maintenant au(x) gouvernement(s) de saisir cette chance et de faire les bons choix.

Plus d'informations sur: www.serv.be

peter.hertog@vlaamsabvv.be

Nouveau sur le blog des ABVV-Experten

Les douleurs de croissance du « Groeipakket »

La première évaluation des allocations familiales flamandes est là. Malheureusement, sans analyse des douleurs de croissance.

En Flandre, depuis le 1er janvier 2019, on ne parle plus d'allocations familiales, mais du "Groeipakket". Ceci est une conséquence de la sixième réforme de l'Etat, impliquant un transfert de compétences et de budgets aux entités fédérées pour ce qui est des allocations familiales. Depuis lors, la Flandre est donc responsable du paiement d'environ 3,9 milliards d'euros d'allocations familiales pour 1,6 million d'enfants (soit près de 900.000 ménages). Ceci fait des allocations familiales flamandes un des plus importants moyens politiques dans la lutte contre la pauvreté des enfants.

Il y a deux ans, la Flandre a donc eu une opportunité unique de mettre sur pied un nouveau système d'allocations familiales. Une opportunité de développer un système plus simple, plus ciblé et plus honnête. Car, comme le montre l'étude du Centrum voor Sociaal Beleid, malgré la solidité de l'ancien système (pendant les périodes de crise, cette branche de la sécurité sociale est souvent restée hors d'atteinte), les montants versés sont de plus en plus insuffisants pour répondre aux frais et aux besoins minimums des enfants. Le gouvernement flamand a-t-il saisi cette opportunité ?

Une évaluation, inscrite dans l'Accord de gouvernement 2019-2024, par le gouvernement flamand actuel devait faire la clarté à ce sujet. Cette évaluation est-elle réellement le Saint Graal et les fondements du Groeipakket sont-ils effectivement si solides qu'il ne faut plus aucune adaptation structurelle ? Après avoir épluché le rapport de 162 pages, nous restons malheureusement sur notre faim.

Lisez le blog intégral d'Ayoubi Benali sur www.abvv-experten.be. (en néerlandais uniquement)

Appel mondial « sauver des vies et protéger l'emploi »

La pandémie a déjà coûté la vie à plus de 2,8 millions de personnes et détruit des centaines de millions d'emplois. La précarisation, la pauvreté et les inégalités explosent. Inégalités sociales à l'intérieur de chaque pays. Et inégalités entre le « Nord » et le « Sud ».

Dans ce contexte, un appel mondial a été lancé, à partir du Brésil, pour que syndicats, mouvements sociaux et organisations de la société civile se mobilisent, dans le cadre de la journée mondiale de la santé du 7 avril, pour exiger des gouvernements et institutions internationales qu'elles agissent pour garantir un accès universel et immédiat aux vaccins pour l'ensemble de la population mondiale et suspendre les brevets sur les vaccins ainsi que prendre des mesures coordonnées pour assurer un travail décent pour toutes et tous.

Comme des dizaines d'autres organisations à travers le monde, la FGTB a décidé dès le départ de s'associer à cet appel mondial qui vient renforcer d'autres initiatives comme l'initiative citoyenne européenne « Face au COVID-19, tout le monde mérite protection. Pas de profit sur la pandémie »

<https://noprofitonpandemic.eu/fr>

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Le baromètre cacao suit la pauvreté à la trace

2021 a été déclarée l'année internationale pour l'élimination du travail des enfants. L'OIT, qui est au cœur de ce partenariat mondial, se veut optimiste en soulignant que le travail des enfants a baissé de 38% ces dix dernières années. Cependant, 152 millions d'enfants sont encore touchés et il est certain que la pandémie de COVID-19 a considérablement aggravé la situation. C'est en tous cas le constat pausé dans le baromètre cacao 2020 dont la FGTB-HORVAL et l'IFSI sont partenaires. La crise du COVID-19 a augmenté le niveau de pauvreté des populations qui étaient déjà vulnérables, en particulier chez les producteurs de cacao. Et elle pourrait bien entraîner un retour en arrière en matière de progrès accomplis dans la lutte contre le travail des enfants. La fermeture des écoles a également aggravé la situation et plusieurs millions d'enfants travaillent afin de contribuer au revenu familial. La pandémie a aussi rendu les femmes, les hommes et les enfants plus vulnérables aux situations d'exploitation. Malgré les conséquences évidentes de contexte pandémique, il est utile de rappeler que la crise sanitaire n'a fait que

révéler une situation qui empirait déjà depuis des années. En effet, après deux décennies de mesures infructueuses déployées par l'ensemble du secteur du cacao, les communautés de cacaoculteur-rice-s continuent de se battre contre les effets de la pauvreté, du travail des enfants et de la déforestation. On sait par exemple que le travail des enfants concerne encore entre 1.5 et 2 millions d'enfants en Côte d'Ivoire et au Ghana, pays qui concentrent à eux deux 60% de la production mondiale. Un niveau en hausse par rapport à 2010 lorsque Mars, Hershey, Nestlé et Cargill, les principales multinationales du secteur, s'étaient engagées à baisser de 70% les pires formes de travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement dans la région d'ici 2020. Ce Baromètre du cacao 2020 est donc un appel supplémentaire à l'action adressé à toutes les parties prenantes.

www.ifsi-isvi.be/publications

laurent.atsou@ifsi-isvi.be

Traité UE/MERCOSUR : des conséquences économiques en cas de violation des normes OIT

Un traité de commerce des biens et des services et de protection des investissements a été négocié entre l'Union européenne et la Communauté économique Mercosur (Paraguay, Uruguay, Brésil et Argentine). Il est mis en débat en vue de sa ratification par les parlements de l'Union européenne et des états membres.

Comme tout traité, il fera des « perdants » et des « gagnants ». Parmi ces derniers : les exportations agricoles brésiliennes et les exportations industrielles, entre autre automobiles, européennes.

Le traité permettra-t-il le développement durable ? Une juste redistribution des richesses des secteurs « gagnants » ? Des mesures de solidarité pour les segments « perdants » de la population ? Une transition écologique socialement juste si le Brésil rejoignait les Accords de Paris ? Le traité, négocié avec un Gouvernement Bolsonaro attaquant droits humains et législation sociale, protège-t-il ses partenaires commerciaux, en ce compris latino-américains, contre des logiques de dumping ?

Non ! Une fois de plus, seul les droits des opérateurs économiques à profiter du libre-échange sont protégés par des mécanismes d'arbitrages et de conséquences économiques en cas de violation. Le respect des conventions de l'OIT, en particulier fondamentales dont celles relatives à la liberté de négociation collective, mais aussi celles spécifiques au secteur de l'agriculture ou aux populations indigènes, ne relève lui tout au plus que d'un engagement solennel. Nous ne pouvons accepter le traité en l'Etat ! Un protocole additionnel (et non une déclaration interprétative à portée juridique insuffisante) doit imposer la ratification des normes fondamentales de l'OIT au moins et des conséquences économiques doivent être prévues en cas de violation de ces conventions par les états.

Ceci sera au centre de nos priorités pour juger des démarches de la Commission européenne qui semble s'activer pour rendre le traité « ratifiable ».

thierry.aerts@fgtb.be