

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 2, février 2021

■ Economie

Pouvoir d'achat « à la sortie », deux avancées pour les ménages grâce aux prix du gaz et électricité

■ Entreprises

Vaccination contre le Coronavirus. Faut-il donner des priorités parmi les travailleurs ?

■ Politique sociale

Enfin une CCT pour réglementer le télétravail en période de Covid-19 !

■ Ombuds social

Un chauffeur Uber est un travailleur salarié et non un indépendant !

■ Echo région Bruxelles

Taxe kilométrique : Pour la FGTB Bruxelles, le projet du Gouvernement bruxellois n'est pas acceptable

■ Echo région Wallonie

Environnement, énergie, mobilité : les délégués et délégués FGTB motivés et actifs

■ Echo région Flandre

L'assistance aux soins pour les personnes handicapées sous pression

■ Europe & Relations Internationales

La lune de miel d'investissement entre Chine et Union européenne. Incohérente ?

La FGTB et l'IFSI au FSM virtuel 2021

Le télécharger ?

www.fgtb.be/publications

Le recevoir par mail ?

echo@fgtb.be

De la lumière au bout du tunnel ?

Même si la situation de plusieurs secteurs et entreprises reste préoccupante, certains secteurs voient les choses s'améliorer. Certains signaux indiquent que l'économie reprend doucement. Des constats qui ne sont pas sans importance pour les négociations salariales.

Premier constat : la situation est très différente d'un secteur à l'autre. Certains secteurs sont durement touchés ou à l'arrêt, comme le transport aérien, le tourisme, l'événementiel, la culture, l'horeca. La plupart des autres secteurs reprennent. C'est le cas de nombreux secteurs industriels et pour une partie du secteur de la distribution. Deuxième constat : les perspectives s'améliorent. Au dernier trimestre 2020, l'économie affiche une croissance de 0,2% (les grandes banques avaient tablé sur une contraction de 3%). Pour 2021, les entreprises n'attendent globalement plus de pertes d'emploi (enquête ERMG). Troisième constat : les entreprises bénéficient toujours massivement d'un grand soutien des autorités et de notre sécurité sociale.

Logique dès lors qu'une marge doit être dégagée pour une augmentation suffisante des salaires, surtout en 2022, et certainement dans les (nombreux) secteurs qui tournent bien.

Nous ne sommes pas aveugles aux difficultés des secteurs qui sont à l'arrêt. Un soutien reste temporairement indiqué. Mais à certaines conditions : le soutien doit se concentrer spécifiquement sur les secteurs/entreprises en difficultés et qui n'en sont pas personnellement responsables. Ce soutien doit être conditionnel. Pas de versement de dividendes, par exemple. Le soutien doit également profiter aux travailleurs, comme la prolongation du chômage temporaire pour force majeure corona et la prolongation de la suspension de la dégressivité dans le chômage.

En outre, il convient de fixer des mesures au profit des travailleurs en difficultés. Alors que le moratoire sur les faillites est levé et que d'autres mesures de soutien prendront fin dans le courant de l'année, une protection doit être prévue à temps, avant la menace de restructurations et de faillites. En prévoyant des mesures pour toutes les parties concernées :

- s'atteler à une véritable politique de prévention pour éviter les faillites ;
- impliquer tous les travailleurs lors des phases d'information et de consultation, y compris les sous-traitants ;
- veiller à ce que la première phase de la loi Renault donne des latitudes pour des alternatives ;
- revoir le rôle du curateur de sorte que la priorité soit donnée à un redémarrage de l'entreprise ;
- garantir le maintien des conditions de travail en cas de reprise ;
- renforcer les mesures sociales d'accompagnement : réduction collective du temps de travail, emplois de fin de carrière, assouplissement des conditions pour bénéficiaire du RCC, ...

Nous recommandons vivement au gouvernement de ne pas profiter de la crise pour continuer à intégrer le flexi-agenda des employeurs, ni à prolonger un soutien démesuré aux entreprises, comme continuer à payer du chômage temporaire pour les travailleurs ayant repris le travail. Car tôt ou tard, la facture sera présentée aux travailleurs et à leur sécurité sociale.

WWW.FGTB.BE

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

Plan de Relance – Implications du CCE & CFDD

Après avoir remis un avis intermédiaire sur les orientations stratégiques du projet de Plan pour la Reprise et la Résilience (PRR, le nom officiel du Plan de Relance à l'échelle de l'UE), les deux Conseils, Conseil Central de l'Economie (CCE) et le Conseil Fédéral du Développement Durable (CFDD) sont consultés sur la liste des projets qui s'inscrit dans les orientations stratégiques du PRR adopté par la Belgique.

Cette liste de projets est issue d'une 1ère étape de priorisation, à hauteur de 130% de l'enveloppe disponible. Concrètement, les deux Conseils sont amenés à se prononcer :

1. sur les projets d'investissements fédéraux repris dans cette liste
2. sur la cohérence de l'ensemble des projets repris dans cette liste (donc sur la cohérence entre les projets repris entre eux et avec les objectifs annoncés du PRR).

L'objectif étant que les Conseils donnent leur avis pour affiner les projets en vue de la remise définitive du plan à la CE pour fin avril.

ECONOMIE

Pouvoir d'achat « à la sortie », deux avancées pour les ménages grâce aux prix du gaz et électricité

Ce début de nouvelle année apporte des avancées positives pour les ménages belges en termes de pouvoir d'achat « à la sortie » (donc nos dépenses). En effet, d'une part, à partir du 1er février 2021, le tarif social sera élargi à des nouveaux bénéficiaires et d'autre part, les contrats « dormants » de prolongation, qui souvent sont parmi les plus chers, devront disparaître progressivement d'ici environ 1 an.

Actuellement, le tarif social est accessible aux personnes bénéficiant du revenu d'intégration, aux personnes percevant la garantie de revenus, aux personnes âgées ainsi qu'aux personnes handicapées. Il permet de soutenir 438.309 personnes pour l'électricité et 266.346 pour le gaz.

Pour rappel, le tarif social est une mesure destinée à aider les personnes ou les ménages qui appartiennent à certaines catégories de consommateurs, à payer leur facture d'électricité et/ou de gaz naturel. Il correspond à un tarif avantageux pour l'électricité et/ou le gaz naturel. Il est identique dans toute la Belgique. De même, les ménages ayant droit au tarif social ne paient pas de location pour leur compteur d'électricité et/ou de gaz naturel.

Le tarif social est établi quatre fois par an par le régulateur fédéral pour l'énergie, la Commission de Régulation de l'Electricité et du Gaz (CREG).

Le Ministre de l'Economie, avec les Ministres/Secrétaire d'Etat de l'Energie et de la Protection du Consommateur, a décidé d'élargir temporairement - du 1er février au 31 décembre 2021- le tarif social à des nouvelles catégories de consommateurs, à savoir à ceux et celles qui bénéficient de « l'intervention majorée » (BIM). Cela concernera entre autres les pensionnés et les familles monoparentales en difficulté financière ainsi que les personnes dont le revenu ne dépasse pas environ 20.000 euros brut par an.

Le nombre de bénéficiaires du tarif social va donc augmenter de 447.000 personnes à partir du 1er février 2021 et ce jusqu'à décembre 2021.

Cette mesure vise à soutenir les ménages les plus précaires, dans le cadre de la crise du coronavirus. Ce tarif sera attribué automatiquement aux ménages concernés.

En outre, 2021 signe la fin progressive des contrats dormants de prolongation.

Mais de quoi s'agit-il ? Arrivés à leur échéance et non dénoncés par les clients, les contrats de gaz et d'électricité sont considérés comme des 'contrats dormants de prolongation'. De fait, ce type de contrats est considéré, par les fournisseurs, comme des « nouveaux » contrats de gaz et électricité ; alors qu'en réalité, ce sont des contrats arrivés à échéance qui ont été 'automatiquement' prolongés par les fournisseurs à des conditions tarifaires souvent désavantageuses par les clients. En effet, les conditions reprises dans ces contrats ne sont plus proposées sur le marché et surtout, ils sont prolongés en conservant les prix souscrits initialement, malgré la baisse des tarifs survenue entre-temps sur le marché. En outre, les conditions de ces contrats ne sont pas reprises dans les simulateurs de prix en ligne (donc non comparables, sauf via le CREG Scan).

Cela concerne plus de 300.000 ménages belges pour l'électricité et 170.000 pour le gaz.

Suite à la pression de la CREG, soutenue par la FGTB au sein du conseil consultatif, la plupart des fournisseurs se sont engagés à mettre fin progressivement aux contrats dormants de prolongation. Ceux-ci ne seront plus renouvelés ou prolongés automatiquement et les consommateurs concernés seront orientés vers des contrats basés sur des produits actifs équivalents (pour lesquels les comparaisons de prix sont possibles).

La complexité du secteur de l'énergie a souvent été dénoncée par les consommateurs et ces contrats sont en conflit avec l'obligation de transparence des fournisseurs d'énergie. Un pas donc dans la bonne direction !

giuseppina.desimone@fgtb.be

Vaccination contre le Coronavirus : faut-il donner des priorités parmi les travailleurs ?

Le 19 janvier 2021, les partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail (CSPPT) se sont prononcés sur le plan de vaccinations. La task force vaccination leur avait demandé de donner un avis sur des priorités éventuelles à donner à certaines fonctions critiques dans les secteurs essentiels du secteur privé. Le même exercice a été réalisé par les autorités publiques pour le secteur public. L'objectif était de faire converger les deux positions.

Pour rappel, la première priorité est de vacciner les travailleurs des soins de santé, les personnes de plus de 65 ans et les patients âgés de 45 à 65 ans qui présentent des comorbidités définies.

Le CSPPT a dès lors soutenu la justesse de ces premiers critères et n'a pas estimé, pour l'instant, nécessaire de proposer des critères qui permettraient d'établir des priorités parmi les travailleurs du secteur privé. Il estime que, d'une part, ce serait ingérable d'un point de vue organisationnel et que d'autre part, les discussions seraient interminables, non seulement entre les partenaires sociaux mais aussi entre les entreprises ou les secteurs.

Il est important de souligner, et ce n'est pas un argument négligeable, que le fait d'être vacciné n'a pas d'influence sur les mesures de quarantaine en vigueur. Les données des experts n'indiquent pas, pour l'instant, que les individus vaccinés ne transmettent pas le virus. Toutes les mesures de précaution doivent être maintenues jusqu'à ce qu'une immunité de la population suffisante soit atteinte afin d'endiguer le virus. Toute la solidarité, les mesures qui visent à protéger les autres et le maintien de la capacité de notre système de santé doivent absolument être préservés. Il faut éviter un traitement inégal entre la population vaccinée et celle qui ne l'est pas.

Le CSPPT a donc estimé que les critères de santé devraient être retenus pour établir des priorités parmi les moins de 45 ans. Ensuite, il propose que l'âge soit le critère suivant dans l'établissement des priorités. C'est aussi ce qui a été proposé pour le secteur public. Cette position est évidemment variable selon l'évolution des données scientifiques sur la vaccination et sur l'offre globale de vaccins qui est et sera disponible.

Quid de la vaccination pendant les heures de travail ?

Début février, le Conseil National du Travail s'est penché sur la question d'un congé payé-

pour le temps qui devra être nécessaire à la vaccination. Pour chaque dose nécessaire, ce temps comprend le déplacement, la vaccination en elle-même et la surveillance post-vaccination.

Le travailleur doit avertir à temps l'employeur du jour et de l'heure du rendez-vous. L'invitation et la confirmation du rendez-vous servent de preuve.

Le travailleur peut en tous cas toujours planifier son rendez-vous en dehors des heures de travail ou le weekend s'il le souhaite.

Aucune pression ne peut être exercée sur les travailleurs qui refusent de se faire vacciner. La seule exception concerne les entreprises de transport ou les compagnies aériennes qui desservent des pays où la vaccination est obligatoire.

Notons que l'immunité générale et la levée des mesures sanitaires contraignantes ne seront atteintes que lorsqu'une très large frange de la population sera vaccinée. Dans la mesure où les jeunes ne sont pas compris dans le programme de vaccination, l'immunité générale de 70 à 80% ne sera acquise que si un taux encore plus important d'adultes est vacciné.

caroline.verdoot@fgtb.be

Congé parental Corona : le bilan

De mai à septembre 2020, les parents qui travaillent ont pu recourir au congé parental corona. Le système a vu le jour, à la demande de la FGTB, pour offrir une solution aux parents qui travaillent afin de pouvoir assurer la garde de leurs enfants suite à la fermeture des écoles et des lieux d'accueil. L'accès au congé parental corona était plus souple que celui du congé parental ordinaire et les allocations étaient plus élevées. Cette forme de congé parental n'était pas prise en compte dans le calcul des droits au congé parental ordinaire. Les deux régimes pouvaient en outre être pris simultanément.

En janvier, l'ONEM a mené une étude sur le recours au congé parental corona. Celui-ci s'est révélé très populaire, avec un pic de 68.992 utilisateurs en juin. Lors de l'introduction du régime, nous constatons une forte hausse du nombre total de congés parentaux. Environ un tiers des utilisateurs avaient déjà sollicité, au préalable, un congé parental et plus d'un dixième un crédit-temps. Dans un peu plus de la moitié des cas, il était question de nouveaux entrants qui n'avaient pas bénéficié d'un régime d'interruption précédemment. Le congé parental corona a surtout été pris par des parents d'enfants de maternelle et primaire, pour lesquels le congé parental classique est essentiellement pris pendant les premières années de vie.

Il est à espérer que la crise sanitaire puisse être l'occasion de relancer le débat autour d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Vous trouverez l'intégralité de l'étude sur www.onem.be > Documentation > Publications > Etudes.

Le Conseil d'Etat corrige l'assimilation des emplois de fin de carrière pour la pension

Fin 2016, le gouvernement a bricolé à l'assimilation des emplois de fin de carrière après une carrière longue de 35 ans. Un AR, qui n'a été publié que début 2017, stipule que :

- pour les travailleurs de moins de 60 ans,
- qui demandent pour la première fois un emploi de fin de carrière après le 31 décembre 2014,
- dans le régime «carrière longue»,

l'emploi de fin de carrière n'est plus assimilé, pour 312 jours, au salaire fictif normal, mais bien au salaire minimum. Pour un emploi de fin de carrière à mi-temps, la perte de pension pouvait ainsi aller jusqu'à 40 euros par mois.

Les trois syndicats se sont tournés vers le Conseil d'Etat pour obtenir l'annulation de l'AR. Le Conseil leur a donné raison en ce qui concerne l'effet rétroactif de l'AR *estimant que le gouvernement avait ainsi violé le principe de légitime confiance. Les travailleurs qui ont opté pour un emploi de fin de carrière en 2015 et 2016 pouvaient supposer que celui-ci serait assimilé au salaire fictif normal et ont donc basé leur décision sur ce principe. Le Conseil a dès lors partiellement annulé l'AR. Concrètement, cela signifie que l'AR ne peut pas produire d'effet sur les demandes d'emplois de fin de carrière pour la période du 1er janvier 2015 au 17 janvier 2017. Les travailleurs qui ont demandé un emploi de fin de carrière au cours de cette période peuvent donc compter sur 312 jours assimilation au salaire fictif normal, même s'ils avaient moins de 60 ans et s'ils sont entrés dans le régime «carrière longue».

*Conseil d'Etat, 4 décembre 2020, arrêt n° 249.150

■ POLITIQUE SOCIALE

Enfin une CCT pour réglementer le télétravail en période de Covid-19 !

Le télétravail « à domicile » rendu obligatoire ou (fortement) recommandé par les autorités a trop longtemps échappé à tout cadre juridique contraignant. La FGTB a toujours prôné le fait que la réglementation relative au télétravail structurel (CCT n° 85) était d'application. Le banc patronal quant à lui scandait à l'unisson que c'était la réglementation relative au télétravail occasionnel (loi Peeters) qui s'appliquait, cette dernière étant forcément beaucoup moins contraignante pour les employeurs.

Ce mardi 26 janvier 2021, une convention collective de travail interprofessionnelle temporaire (en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021) a été conclue afin d'établir un cadre juridique plus sécurisant pour pallier à cette situation. Elle est d'application dans toutes les entreprises qui, le 1er janvier 2021, n'ont prévu aucun accord relatif au télétravail, ce qui signifie que toute convention ou toute politique réglementant le télétravail au sein de l'entreprise qui aurait été conclue ou adoptée avant le 1er janvier 2021 se substituera intégralement à la nouvelle CCT. En revanche, elle n'empêche en rien d'adopter des instruments à durée indéterminée plus protecteurs, sur base, par exemple, de ce qui existe au niveau du télétravail structurel.

1. Principes

Le texte prévoit une série de principes devant être respectés, parmi lesquels, de manière non-exhaustive :

- l'application des mêmes droits et obligations en matière de conditions de travail que ceux appliqués dans les locaux de l'employeur ;
- l'organisation du temps de travail est la même que celle appliquée dans les entreprises ;
- la charge de travail et les critères de résultats restent les mêmes que ceux appliqués dans l'entreprise ;
- les droits collectifs doivent être respectés et garantis, comme si le travail était effectué dans les locaux de l'employeur.

2. Accords obligatoires

Des accords doivent être conclus, pour chaque télétravailleur, à propos des aspects suivants :

- la mise à disposition par l'employeur de l'équipement nécessaire à l'accomplissement des tâches du télétravailleur, ainsi

que la mise en place d'un soutien technique ;

- la prise en charge par l'employeur, en cas d'utilisation par le télétravailleur de son propre équipement, des frais d'installation de programmes informatiques pertinents, des frais d'utilisation, de fonctionnement, d'entretien et d'amortissement ;
- les frais de connexion supplémentaires.

3. Discussions obligatoires

Des discussions doivent avoir lieu et, dans la mesure du possible, aboutir à des accords, pour chaque télétravailleur, notamment à propos des éléments suivants :

- les modalités des horaires de travail ;
- les modalités du contrôle quant aux résultats et/ou aux critères d'évaluation ;
- l'accessibilité et la non-accessibilité du télétravailleur.

4. Politique du bien-être

Le texte intègre également, dans une certaine mesure, une dimension sur le bien-être:

- les télétravailleurs sont informés quant aux politiques de l'entreprise en la matière ;
- ces informations devront tenir compte et être basées sur une analyse de risques multidisciplinaire et dynamique ;
- des mesures contraignantes doivent être prises par les employeurs pour maintenir le lien entre les télétravailleurs et prévenir les situations d'isolement ;
- la ligne hiérarchique et les télétravailleurs reçoivent une information et, éventuellement, une formation, concernant les modalités et spécificités relatives au télétravail.

Malgré ces avancées majeures, nous avons rappelé et nous continuerons d'insister sur l'importance de se pencher, le plus rapidement possible, sur l'évaluation et l'adaptation nécessaire du cadre légal actuellement existant en matière de télétravail, puisqu'il est certain que le recours à cette forme d'exécution du contrat de travail se perpétuera post-période de Covid-19.

hugues.ghenne@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Un chauffeur Uber est un travailleur salarié et non un indépendant !

Le 26 octobre 2020 dernier, la Commission administrative de règlement de la relation de travail a réaffirmé que les modalités d'exécution de la relation de travail liant un chauffeur et la plateforme Uber sont incompatibles avec la qualification de travail indépendant. Cette conclusion résulte de l'analyse d'un faisceau d'éléments, parmi lesquels :

- Le chauffeur ne prend aucun risque financier ou économique au sein de l'entreprise;
- Il ne dispose pas de responsabilité ni de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;
- Il n'a pas de pouvoir de décisions concernant la politique d'achat de l'entreprise ;
- Il n'a pas de pouvoir de décision concernant la politique de prix ;
- Il lui est imposé d'être disponible pour effectuer des courses lorsqu'elles se présentent et de les effectuer le plus rapidement possible (obligation de moyen et non de résultat) ;

- Les modalités d'utilisation de l'application excluent toute possibilité de se faire remplacer ;
- Il n'apparaît à aucun moment comme une entreprise vis-à-vis des utilisateurs de l'application : il n'apparaît que comme « chauffeur Uber » aux yeux des clients.

De plus, quant à la question du lien de subordination (notion spécifique à une relation de travail salariée), la Commission considère que ce lien existe : la faculté de donner des instructions, de contrôler leur respect et d'exclure le chauffeur de l'accès à l'application révèlent un contrôle hiérarchique.

Une décision similaire avait déjà précédemment été rendue par la même Commission, mais fut invalidée par le Tribunal de travail de Bruxelles, pour des raisons de compétences. L'analyse de la Commission rejoint la position que la FGTB défend depuis toujours : les travailleurs de plateformes sont, à quelques exceptions près, des travailleurs salariés.

isabelle.doyen@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Taxe kilométrique : Pour la FGTB Bruxelles, le projet du Gouvernement bruxellois n'est pas acceptable

Le 3 décembre 2020, le Gouvernement bruxellois a adopté en 1ère lecture le principe d'une taxe de lutte contre la congestion du trafic automobile. Elle s'inscrit dans la mise en œuvre de l'accord de majorité bruxellois qui prévoit une réforme de la fiscalité automobile. La taxe kilométrique « intelligente » vise à taxer l'utilisation d'un véhicule à moteur selon sa puissance et selon le moment de l'utilisation de ce véhicule dès son entrée sur le territoire bruxellois. Son objectif est de réduire la congestion automobile, particulièrement aux heures de pointe et de promouvoir fiscalement un shift modal pour les citoyens bruxellois.

La FGTB Bruxelles est bien évidemment favorable et souligne également la nécessité d'adopter des mesures pour améliorer la mobilité dans et vers la Région bruxelloise. Les enjeux d'une meilleure mobilité sont en effet importants pour les travailleurs, l'économie, la qualité de vie et la santé de toutes

celles et ceux qui vivent et travaillent dans notre capitale. Nous soutenons d'ailleurs le principe d'une taxation à l'usage de la voiture, plutôt qu'à la possession comme c'est le cas actuellement.

Cependant, pour de multiples raisons (absence de concertation préalable, coût à charge des travailleurs, inégalités entre travailleurs, absence de mesures d'accompagnement, contexte COVID...), ce projet n'est, malheureusement, pas acceptable dans sa forme actuelle, pour la FGTB Bruxelles. Ce projet va en effet avoir d'importantes répercussions au niveau social et économique, en particulier pour les travailleurs et les travailleuses que nous représentons.

Notons que le projet a été soumis pour avis à Brupartners qui a rendu, le 21 janvier dernier, un avis globalement défavorable au projet dans sa forme actuelle.

samuel.droolans@fgtb.be

Assises racisme

Le 21 janvier, Brupartners a remis un avis d'initiative relatif à la lutte contre le racisme dans le cadre des Assises sur la lutte contre le racisme organisées par le Parlement bruxellois début 2021.

L'objectif de ces Assises est d'aboutir à des recommandations au Gouvernement bruxellois en vue de l'élaboration d'un Plan régional de lutte contre le racisme et les discriminations.

Six thématiques:

1. Prévention, sensibilisation, média sociaux, déontologie ;

2. Economie, emploi et fonction publique ;

3. Logement ;

4. Mobilité, urbanisme et aménagement du territoire ;

5. Social, santé et accès aux services ;

6. Statistiques, données, études et objectivation des constats.

www.brupartners.brussels/fr/avis/avis-de-brupartners/par-date/2021/a-2021-003-brupartners/view

Ateliers d'échange du CEPAG Cycle « La santé dans tous ses états »

La crise sanitaire nous touche de plein fouet. Ses conséquences sur notre vie sociale mais aussi au travail se feront sentir pendant longtemps.

Dans ce contexte, et en tenant compte de la crise socioéconomique qui s'annonce, le CEPAG a lancé, en octobre 2020, un cycle de réflexion sur la santé en 6 rendez-vous.

Après la question de l'accessibilité de la santé ; l'analyse des discours politiques face au Covid-19 ; la réflexion sur la réintégration des malades de longue durée, voici les prochains rendez-vous :

- *Vendredi 26 février 2021 : 5G et ondes électromagnétiques : quels dangers ?*
- *Vendredi 26 mars 2021 : Dix ans de politiques sanitaires*
- *Vendredi 23 avril 2021 : Conditions de travail dans les secteurs de la santé*

En raison de la situation sanitaire actuelle, les prochains ateliers d'échange sont organisés sous forme de webinaires, nous vous invitons à consulter régulièrement notre site : www.cepag.be ou notre page www.facebook.com/CEPA-Gasbl pour toutes les informations pratiques.

La FGTB wallonne et le CEPAG sont sur Facebook !

N'hésitez pas à consulter régulièrement nos pages, à les aimer, à les commenter et, bien sûr, à diffuser nos événements!

Suivez également la FGTB wallonne sur twitter !

■ ECHO REGION WALLONIE

Environnement, énergie, mobilité : les déléguées et délégués FGTB motivés et actifs

En 2014, un réseau de déléguées et délégués FGTB actifs sur les questions d'environnement, d'énergie et de mobilité a vu le jour au niveau wallon, sur le modèle du groupe Kyoto créé par BRISE (le réseau bruxellois intersyndical de sensibilisation à l'environnement).

Ce réseau rassemble aujourd'hui une vingtaine de déléguées et délégués wallons, issus de centrales FGTB et de secteurs d'activités différents, convaincus de la nécessité de mener des actions environnementales dans leur entreprise.

Un réseau basé sur l'implication de toutes et tous

Les membres de ce réseau sont particulièrement impliqués et mettent de nombreux projets sur pied tant dans leur entreprise – gestion des déchets, énergie durable, mobilité, préservation de la biodiversité... - qu'au sein du réseau : réalisation d'études sur les thématiques environnement et mobilité, prise d'une part active dans l'élaboration et la concrétisation des formations, organisation de visites collectives...

La valeur ajoutée du réseau par rapport aux formations classiques est multiple :

- les rencontres régulières permettent aux participants et participantes d'apprendre à se connaître et à échanger de manière tant formelle (durant les réunions) qu'informelle, à l'extérieur via la mise en place, par exemple, de groupes de discussion sur les réseaux sociaux ;
- l'agenda - réunions, thématiques à aborder, personnes-ressources à inviter, visites à organiser... - est déterminé par l'ensemble des membres du réseau, avec le soutien de l'équipe RISE ;
- lors des réunions, chaque membre est amené à exposer la situation dans son entreprise, les actions prévues, les obstacles rencontrés et les avancées obtenues. Un suivi dans la durée se met ainsi en place avec le soutien des pairs et de l'équipe RISE ;
- cette méthode de fonctionnement permet d'alimenter au fur et à mesure les connaissances et l'expérience des membres du réseau et renforce la possibilité d'une action syndicale forte sur ces matières.

Depuis sa création, le réseau a connu un succès grandissant. Bien que sa composition ne soit pas arrêtée, le réseau rassemble aujourd'hui 20 délégués et déléguées de 13 entreprises de secteurs différents : chimie et pharmacie, loisirs et édition, logistique, grande distribution, alimentation, télécommunications, défense et armement, automobile...

En pratique

Le réseau se réunit quatre à cinq journées par an et :

- invite des personnes-ressources sur les thèmes qu'il souhaite approfondir ;
- organise des visites de terrain ;
- expérimente des outils ;
- développe dans la durée les stratégies et actions concrètes à mettre en œuvre pour faire avancer les projets des délégués et déléguées et en assure le suivi.

Les réunions se tiennent à Beez¹, à l'exception des visites de terrain ou de la participation à des activités externes.

Les projets en 2021

Le travail du réseau se poursuivra en 2021. Le programme n'est pas encore complètement finalisé mais la participation à la Semaine européenne de la mobilité et à la Semaine européenne de réduction des déchets seront plus que certainement à l'agenda. Le télétravail et ses impacts sur l'environnement et la mobilité, la permaculture, l'impact environnemental du numérique, l'économie circulaire ou encore l'adaptation des entreprises aux changements climatiques figurent également parmi les thèmes qui seront abordés en concertation avec les membres du réseau.

¹ Ou en visioconférence selon les conditions sanitaires.

L'assistance aux soins pour les personnes handicapées sous pression

Le gouvernement flamand souhaite remodeler les budgets de soins existants au sein de la protection sociale flamande en un budget de soins unifié. Dans la perspective de ce budget de soins unifié, le ministre flamand du Bien-être Wouter Beke souhaite déjà faire progressivement disparaître une grande partie du budget de soins pour les personnes handicapées.

Qu'est-ce que le budget de soins pour les personnes handicapées ?

Le budget de soins pour les personnes handicapées, également appelé le budget d'assistance de base, constitue la première étape vers le financement qui suit la personne dans le secteur du handicap. 16.197 personnes handicapées ont bénéficié en 2019 d'un budget de soins forfaitaire de 300 euros par mois. Ce montant peut être utilisé librement pour l'assistance aux soins, par exemple pour l'aide à domicile ou les frais de transport.

Les personnes majeures avec un handicap qui ont besoin d'une assistance intensive peuvent faire appel au budget qui suit la personne (PVB), le deuxième échelon du financement qui suit la personne. Il s'agit d'un budget sur mesure, permettant de racheter des soins dans des organismes de soins reconnus. Environ 25.000 personnes bénéficient d'un financement qui suit la personne, environ 15.000 ayants droits sont sur une liste d'attente et les temps d'attente s'allongent. L'Agence flamande pour les Personnes handicapées (VAPH) a calculé qu'1,6 milliard d'euros sont nécessaires pour éliminer totalement les listes d'attente.

Les autorités flamandes ont promis en septembre 2020 de libérer de façon anticipée 270 millions d'euros pour faire disparaître les listes d'attentes. Les personnes dont le PVB avait diminué en raison de la phase de correction 2 ont également obtenu une bonne nouvelle. La question est de savoir si les personnes handicapées seront effectivement moins perdantes ?

Le budget de soins pour les personnes handicapées disparaît progressivement

Le 23 décembre 2020, le gouvernement flamand a approuvé la décision du ministre Wouter Beke (CD&V) de mettre fin au budget d'assistance de base (BAB) pour les nouveaux ayants droits.

Le régime existant est gelé pour les personnes bénéficiant d'une allocation de soins majorée et les personnes bénéficiant d'une allocation d'intégration. Ceci signifie également que le BAB sera arrêté pour les personnes qui en bénéficient sur la base d'une allocation de soins dès qu'elles atteignent l'âge de 21 ans. Les enfants qui figurent tout en haut de l'échelle pour les allocations de soins du « paquet croissance », les personnes qui passent volontairement des « soins non directement accessibles » au BAB et les catégories à caractère extinctif peuvent néanmoins encore y recourir.

Remise en question de l'architecture du financement qui suit la personne

Le ministre Wouter Beke justifie la décision en renvoyant à l'allocation d'intégration fédérale existante. Il argumente que les compléments à cette allocation sont une compétence fédérale. Le BAB a toutefois un objectif tout à fait différent de celui de l'allocation d'intégration. Cette dernière vise à indemniser le surcoût du handicap, alors que le BAB vise à répondre aux besoins de soins de base et d'assistance.

D'autre part, le ministre indique que l'intervention peut faire baisser la pression sur les listes d'attente. On peut toutefois en douter. Le premier échelon du financement qui suit la personne est entièrement supprimé, sans perspective d'une alternative. Le BAB est essentiel pour soutenir les personnes qui ont de faibles besoins de soins. La pression sur les soins non directement accessibles ne va faire qu'augmenter.

Depuis de longues années déjà, des moyens supplémentaires sont nécessaires pour faire disparaître les listes d'attente dans le secteur du handicap. De nombreuses personnes bénéficiant d'un BAB sont sur une liste d'attente pour obtenir un PVB. A partir du 1er janvier 2021, elles perdent un important soutien financier. Il est incompréhensible que le gouvernement flamand prenne une telle décision, malgré les avis négatifs du Conseil d'Etat et du Conseil flamand pour le Bien-être, la Santé publique et la Famille.

elisabeth.geenen@vlaamsabvv.be

Nouveau du côté des ABVV-Experten

Quand louer ou acheter n'est plus un choix...

Pour les années à venir, nous évoluons vers un nouvel équilibre entre le marché de la vente immobilière et le marché locatif. La location de logements est de plus en plus perçue comme un marché en expansion, comme c'est le cas aux Pays-Bas et en Allemagne. Mais qui sont les gagnants ?

Le défi d'un logement abordable se pose aujourd'hui sur le marché locatif. Avec avant tout une sérieuse injection de fonds publics dans la construction de logements sociaux pour les revenus les plus faibles et, d'autre part, un meilleur soutien des locataires privés vulnérables au moyen d'un fonds de garantie locative et un élargissement substantiel de la prime locative et des subsides.

Lisez l'intégralité du blog d'Elisabeth Geenen sur www.abvv-experten.be

Brexit Blues

Ces négociations maladroites et cyniques qui pendant un an nous ont lassés tous les jours un peu plus du Brexit ont abouti sur un accord fin de l'année dernière. On ne peut pas dire qu'il s'agisse d'un bel accord, ni qu'il brille par sa clarté. La presse britannique a même comparé ces négociations à un match de foot, en comptant le nombre de «goals» marqué par le Royaume-Uni par rapport à l'UE et vice-versa.

Cette approche laisse paraître qu'il pourrait y avoir un gagnant. Une perception chère aux partisans du Brexit – le Premier ministre PM Boris Johnson en tête – : nous marquons des points, nous obtenons quelque chose, nous reprenons le contrôle. Il ne s'agit toutefois pas d'un jeu à somme nulle, où la victoire d'une partie signifie la perte de l'autre. Dans toute cette question du Brexit, il y a surtout des perdants, avec en tête, les travailleurs des deux camps.

Lisez l'intégralité du blog de Lars Vande Keybus sur www.abvv-experten.be (en néerlandais uniquement).

Solidarité avec la FGTB

D'habitude, c'est la FGTB qui envoie des messages de solidarité quand les libertés syndicales sont attaquées dans le monde. Aujourd'hui, nous sommes ceux qui ont reçus ces messages de solidarité. Ils traduisent la consternation à l'annonce de la condamnation à des peines de prison de 17 syndicalistes, un an après qu'un autre syndicaliste ait été reconnu coupable d'« entrave méchante à la circulation ».

Certes, les peines de prison sont assorties d'un sursis et il ne s'agit pas de mettre sur le même pied d'égalité la situation des libertés syndicales en Belgique avec ce que l'on peut constater dans des pays comme le Guatemala, la Colombie ou le Zimbabwe, mais les messages de solidarité s'inquiètent de la dérive constatée dans notre pays. La Confédération internationale des syndicats a écrit au gouvernement belge pour lui rappeler que la Belgique a ratifié la convention de l'Organisation internationale du travail sur la liberté syndicale qui garantit et protège le droit de grève.

De son côté, la Confédération européenne des syndicats rappelle les engagements de la Belgique par rapport aux instances européennes (Conseil de l'Europe, Union européenne) qui veillent au respect des libertés et des droits humains. Voici donc la Belgique mise sur le radar du mouvement syndical international et européen quant au respect des droits humains et syndicaux. Triste constat.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

La lune de miel d'investissement entre Chine et Union européenne. Incohérente ?

Pourquoi cette question sur le Traité complet d'Investissement (ACI) en cours de finalisation ?

Plus que jamais, les services publics apparaissent vitaux. Pourtant, l'ACI les mettrait sous pression si l'ouverture des marchés dans certains secteurs, tels les soins de santé, n'est pas limitée.

Plus que jamais, l'autonomie stratégique et les capacités de production de l'Europe (en particulier dans les secteurs de l'économie verte, digitale et de la santé) apparaissent vitales. En tant que telles et comme moteur d'emploi décent. Pourtant, l'ACI risque de contrarier ces objectifs. En effet, il semble se focaliser uniquement sur la facilitation des investissements européens...en Chine. Mais en même temps, l'UE ne se dote pas d'instruments plus forts, unilatéraux et/ou dans le Traité, pour relever deux défis.

En premier lieu il est crucial d'encadrer les investissements chinois en Europe afin qu'ils ne nuisent pas à l'intérêt général, ne pratiquent pas l'espionnage industriel,...

En deuxième lieu il est vital de lutter contre le dumping social découlant de la violation des

normes de l'OIT en Chine comme l'atteinte à la liberté d'association et de négociation collective, les discriminations, le travail forcé des minorités turcophones,... Invoquer la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ne suffira pas. Dans ce nouvel espace de libre échange sino-européen, même une RSE obligatoire pourrait être mise en œuvre de manière déficiente au niveau national à des fins de concurrence déloyale dans l'attraction des investissements étrangers. Surtout si un Traité ONU en matière de RSE obligatoire voit le jour sans de réels mécanismes exécutoires. C'est pourquoi l'ACI doit instaurer un système de recours et conséquences économiques effectives et efficaces en cas de violation des normes de l'OIT.

La CES portent ces préoccupations. La FGTB les appuiera auprès de nos élus belges au Parlement européen. La balle de ratification du Traité est dans son camp.

thierry.aerts@fgtb.be

La FGTB et l'IFSI au FSM virtuel 2021

Nul ne pouvait prévoir que quelque 10 000 participants de 144 pays assisteraient au Forum Social Mondial par écran interposé ! Dans cette édition virtuelle, la FGTB et l'IFSI, l'Institut de coopération syndicale internationale, ont organisé avec leurs partenaires des activités syndicales qui ont réuni chaque fois quelque 100 personnes connectées directement via Zoom ou par YouTube.

La Confédération syndicale des Amériques (CSA), la CUT Colombie, la CUT Chili, la CTA des Travailleurs d'Argentine mais également la FGTB et la CGT ont dénoncé que les différents pouvoirs en place utilisent la crise sanitaire pour « nettoyer » leur société criminalisant la protestation sociale, réprimant durement les manifestations. Au Pérou, en Colombie,... une législation rapide est promulguée pour permettre au patronat de licencier son personnel sans préavis, flexibiliser horaires, salaires et conditions de travail pour sauver l'économie. Les syndicats comptent plus que jamais sur la solidarité syndicale internationale pour dénoncer les violences, les assassinats et lutter contre l'impunité.

Vivre décemment et en paix : un long chemin à parcourir. (<https://youtu.be/wi5wJuEKg8E>)

Dans une autre activité centrée sur la justice sociale, les syndicats latino-américains et européens ont présenté les conditions de travail et de vie sous la COVID-19. Lors du débat où intervinrent également des syndicalistes africains et asiatiques, l'accent fut mis sur les négociations à mener auprès des multinationales mais également sur de nouvelles stratégies de réseautage pour s'attaquer, ensemble, aux chaînes d'approvisionnement. (<https://youtu.be/3SFu1Eu-gW4>)

Le FSM fête cette année ses 20 ans, il se veut encore et toujours comme une alternative au Sommet de Davos qui se réunira à nouveau en mai, en présentiel, à Singapour. La FGTB, l'IFSI et ses partenaires seront présents, sous une forme ou l'autre, aux activités syndicales qui seront organisées en mai prochain et au Forum Social Mondial 2022. Plus d'information suivra.

yolanda.lamas@ifsi-isvi.be