

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 5, mai 2021

■ Economie

La FGTB veut plus de transparence envers les travailleurs lorsque des nouvelles actions sont émises par les entreprises

Les prix de l'électricité pour les ménages et les entreprises au cœur du débat sur la norme énergétique

■ Entreprises

Forums OCDE 2021 : COVID-19 et santé mentale

■ Politique sociale

Résultats concertation sectorielle 2019-2020

■ Ombuds social

Statut unique : la Cour de Cassation clarifie le calcul de la partie 1 du préavis

■ Echo région Bruxelles

Rapport sur l'impact du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes

■ Echo région Wallonie

Limitation dans le temps des allocations d'insertion

La justice...et l'ONEM donnent raison à la FGTB !

■ Echo région Flandre

Protection sociale (ou asociale) flamande

■ Europe & Relations Internationales

Sommet sociale européen : un nouvel élan pour la relance sociale ?

Les batailles syndicales du Covid

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

Augmentation du salaire minimum : choisir entre un salaire plus élevé ou moins d'emploi ?

Dans le débat sur le salaire minimum, nous sommes souvent confrontés à ce contre-argument : un salaire minimum plus élevé minerait les opportunités d'emploi des personnes peu qualifiées.

Pour plusieurs raisons, il s'agit d'une mauvaise façon de présenter les choses. Voici quelques contre-arguments :

- Il y a peu de preuves empiriques. Si les enquêteurs examinent les effets d'une augmentation réelle du salaire minimum, ils obtiendront rarement, voire jamais de résultats négatifs en termes d'emploi.
- Le rapport du Conseil supérieur de l'emploi sur l'occupation des personnes peu qualifiées arrive à la conclusion qu'il y a chez nous de nombreux emplois pour les personnes peu qualifiées, mais que celles-ci (environ 20% de la population active) sont supplantées par les personnes moyennement qualifiées. Ce n'est donc pas une question de coût salarial, mais bien d'éviction au profit de personnes un peu plus qualifiées.
- Selon le Conseil supérieur de l'emploi, les postes peu qualifiés se retrouvent surtout dans les secteurs de services (titres-services, commerce, soins) qui ne sont pas exposés à la concurrence étrangère et où la compétitivité par les coûts est moins importante.
- L'argument selon lequel il ne faut pas seulement regarder le salaire minimum interprofessionnel (RMMM), mais également les minima sectoriels tient la route, mais ici aussi nous constatons que les minima sont plutôt bas : le salaire minimum sectoriel tourne en moyenne autour de 11,90€.
- Les bas salaires et les salaires minimums sont fortement subsidiés. Avec la réduction structurelle des cotisations patronales pour les bas salaires et les réductions groupables (régionales), le coût salarial pour les employeurs devient moins important que pour les salaires moyens.
- L'économiste dominant se focalise sur le coût salarial et porte peu d'attention à l'autre facette de la problématique : le pouvoir d'achat. Si le salaire minimum était porté à 14 euros – comme nous le demandons - 800.000 travailleurs bénéficieraient d'un pouvoir d'achat plus élevé. Imaginez quelle injection dans l'économie réelle il pourrait en découler.
- La comparaison internationale montre que les salaires minimums perdent de leur valeur par rapport au salaire médian, alors que dans la plupart des pays de l'OCDE, c'est précisément l'inverse. Le montant de notre salaire minimum est inférieur au salaire minimum aux Pays-Bas et en France et il sera probablement bientôt aussi plus bas qu'en Allemagne.

Et si tout cela n'était pas encore suffisamment convaincant, il reste toujours un argument déterminant : les travailleurs méritent mieux et ont tous droit à un salaire convenable et confortable.

Tax Justice Day le 04 juin

Comme chaque année depuis plus de 10 ans, les 2 Réseaux pour la Justice Fiscale, le RJF et le FAN, qui réunissent les syndicats et une trentaine d'ONG, de mouvements et d'associations, organisent leur action du Tax Justice Day.

Cette année, comme l'année dernière, cette action sera organisée en association avec le CNCD-11.11.11 dans le cadre de leur campagne « Les multinationales doivent payer leur juste part ». Et comme l'année dernière également, cette action se concrétisera essentiellement via une action symbolique devant le ministère des finances et via des vidéos disponibles sur les sites de la FGTB et du CNCD-11.11.11.

44 milliards d'euros d'argent noir sur les comptes belges

A l'initiative du RJF, la FGTB a signé une carte blanche dénonçant le fait que 44 milliards d'euros sont passés à travers les mailles du filet lors des régularisations fiscales antérieures à l'actuelle régularisation. Cette fraude massive – liée au rapatriement d'argent noir - qui échappe à la contribution au financement de la collectivité, est inadmissible à un moment où les moyens publics sont sollicités de toutes parts pour venir en aide aux services de santé et aux citoyens et secteurs divers en difficulté suite au confinement.

Dans cette chronique publiée sur la-libre.be, la FGTB et le RJF appellent le gouvernement à suivre les recommandations de la Cour des Comptes. Dans son rapport à la Chambre du 18 mars 2021 portant sur les régularisations fiscales permanentes, la Cour préconise e. a. que le parquet puisse poursuivre les détenteurs de capitaux non déclarés fiscalement prescrits.

ECONOMIE

La FGTB veut plus de transparence envers les travailleurs lorsque des nouvelles actions sont émises par les entreprises

L'institut des Réviseurs d'Entreprises a soumis à la consultation publique jusqu'au 16 mai, une norme sur l'engagement du professionnel dans le cadre de l'évaluation de la fidélité et de l'adéquation des données financières et comptables incluses dans le rapport de l'organe de gouvernance.

En quelques mots, cette norme définit le rôle des réviseurs d'entreprises lorsqu'une entreprise décide de procéder à une émission de nouvelles actions, à la modification de droits attachés à des classes d'actions, aux émissions d'obligations convertibles et de droits de souscription et à la limitation ou suppression du droit de préférence, en faveur ou non d'une (ou plusieurs) personne(s) membre(s) du personnel.

Dans ce cadre, le réviseur doit établir un rapport qui a pour objectif de permettre un consentement éclairé des actionnaires en fournissant une analyse sur le caractère fidèle et suffisant des données financières et comptables. Ce document doit aussi documenter les informations reflétant la justification du prix d'émission et les conséquences

de cette émission sur les droits sociaux des actionnaires et sur leurs droits patrimoniaux.

La FGTB reconnaît l'utilité d'une telle norme qui permet de guider les missions des réviseurs. Néanmoins, la norme actuelle prévoit que ce rapport du réviseur soit fourni uniquement aux actionnaires et ne puisse pas être utilisé à d'autres fins. Or, l'article 2 de l'Arrêté Royal de 1973 stipule que tout document communiqué aux actionnaires doit également être remis aux membres du conseil d'entreprise. Pour la FGTB, la norme doit être adaptée dans ce sens.

Cette norme a été soumise pour avis au Conseil Central d'Economie.

La FGTB fera connaître sa position, soit dans un avis unanime du CCE (si le banc patronal rejoint cette position), soit en répondant directement à la consultation publique de l'Institut des Réviseurs d'Entreprises.

giuseppina.desimone@fgtb.be

Les prix de l'électricité pour les ménages et les entreprises au cœur du débat sur la norme énergétique

Pour rappel, l'accord du gouvernement prévoit que : « Une facture énergétique abordable est essentielle pour les citoyens et les entreprises. Les prix sont également soumis à un contrôle continu. En outre, une norme énergétique sera introduite pour les citoyens comme pour les entreprises. »

Cependant, celui-ci ne précise aucune définition de cette norme énergétique, ni la manière dont celle-ci doit être implémentée.

Début mars, le conseil consultatif de la CREG (qui regroupe les acteurs du secteur de l'énergie) a reçu une demande d'avis de la Ministre de l'Energie, Tinne Van Der Straeten, au sujet de la norme énergétique. L'avis a été approuvé par le conseil consultatif de la CREG le 21 avril et a été remis à la Ministre le 23 avril 2021.

Le Conseil consultatif de la CREG estime que l'objectif de l'exercice vise à

- éviter que le pouvoir d'achat des ménages ne soit impacté par des prix trop élevés

en Belgique tout en tenant compte des instruments existants pour préserver le pouvoir d'achat ;

- éviter que la compétitivité des PME et entreprises ne soit impactée par des prix trop élevés en Belgique tout en tenant compte des instruments existants pour préserver la compétitivité.

Pour la FGTB, il est important que le débat sur la norme énergétique se fasse en concertation avec les parties prenantes et de manière transparente, vu que cela risque d'affecter tant les ménages que les entreprises.

L'avis complet est consultable via le lien suivant : <http://www.creg.info/AR-CC/fr/publications.html>

La FGTB fédérale va continuer à suivre ce débat.

giuseppina.desimone@fgtb.be

Forums OCDE 2021 : COVID-19 et santé mentale

Le 15 avril, l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) a organisé un forum intitulé « COVID-19 et santé mentale : faire face à la pandémie sous-jacente ». L'accent y était mis sur l'impact de la pandémie sur la santé mentale, avec une attention particulière pour les groupes sociaux les plus vulnérables (enfants, personnes ayant des problèmes mentaux, personnes handicapées, jeunes travailleurs, migrants) et les plus touchés (personnel médical).

Parmi les orateurs invités, des spécialistes de tous les horizons. Une étude internationale a montré que la santé mentale s'était détériorée partout en 2020. En Belgique, le pourcentage a doublé en mars-avril 2020, tant pour l'inquiétude et l'anxiété que pour la dépression. Les experts (Francesca Colombo, OCDE) s'attendent à une croissance mondiale des coûts de ces services jusque 4% du PIB.

Nina Hedegaard Nielsen, syndicaliste danoise diplômée en psychologie du travail, a développé dans son discours l'impact de la pandémie sur les jeunes travailleurs (18-32) et les travailleurs de première ligne (personnel médical). Pour elle, les plus grands maux de la période de crise sont l'isolement et le télétravail obligatoire.

Ainsi, 77% des jeunes travailleurs danois indiquent ressentir un manque par rapport à leurs collègues et à la vie sociale au travail, 51% disent avoir moins de possibilités de feedback et de partage de connaissances, 46% ne perçoivent plus la limite entre la vie professionnelle et la vie privée. Pour les travailleurs qui viennent juste d'entrer sur le marché du travail et n'ont pas encore de lien durable avec leur environnement de travail, le risque de dépression liée au stress résultant du télétravail obligatoire est donc particulièrement élevé.

Un autre groupe particulièrement touché est le personnel médical. Selon Rachel Clarke, la moitié du personnel médical du Royaume-Uni répond aux critères des crises d'angoisse (anxiété) et un sur 5 aux critères du stress posttraumatique. En même temps, les soignants sont confrontés aux agressions et au « trolling » sur les médias sociaux de la part de personnes niant l'existence du Covid. Financièrement enfin, le personnel médical n'est pas non plus correctement payé.

Nina Hedegaard Nielsen décrit brièvement cette situation avec des mots forts : « cela se résume à deux choses : pay and time ». Le travail dans des conditions extrêmement difficiles doit être justement rémunéré. D'autre part, il faut du temps pour pouvoir parler avec les collègues, les managers et autres spécialistes de vos sentiments et défis professionnels. L'absence de réflexion, liée à une énorme surcharge de travail, augmente le risque de stress posttraumatique.

C'est pourquoi Nina milite pour une approche systématisée des risques psychosociaux au travail : formations professionnelles des managers sur le plan psychosocial, recherche de temps supplémentaire et possibilités de soutien des travailleurs pendant le télétravail, etc.

A cet égard, une approche internationale est également nécessaire, tant à partir de l'OIT (une convention spécifique sur les risques psychosociaux au travail fait défaut) qu'au niveau européen. Au cours des 20 dernières années, beaucoup de guides et de « bonnes pratiques » ont été mis à disposition et suivis, ce qui est très bien en soi, mais il n'y a pas de prévention primaire sur le lieu de travail et il est urgent de s'y atteler, selon Nina Hedegaard Nielsen.

anna.makhova@fgtb.be

Déclaration des interlocuteurs sociaux sur des moments de retour sur le lieu de travail

Les interlocuteurs sociaux au Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail et le Conseil National du Travail sont parvenus à une déclaration commune sur des moments de retour des télétravailleurs sur le lieu de travail.

A la demande des employeurs d'assouplir l'obligation de télétravail, l'administration du SPF Emploi et le Président du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail (CSPPT) ont soumis aux interlocuteurs sociaux un texte visant à assouplir cette obligation en permettant l'organisation de moments de retour.

Cette déclaration est conforme à l'article 15 de la CCT 149 et vise à prévoir une exception au télétravail recommandé (pour le télétravail obligatoire, ce n'est pas encore possible) afin de promouvoir le bien-être et l'esprit d'équipe des travailleurs.

Pour introduire ces moments de retour, trois conditions doivent être remplies : un pourcentage de vaccination suffisant de la population, une diminution suffisante des chiffres de contamination et d'hospitalisations et la sécurité du lieu de travail. Ce dernier point doit être contrôlé par l'employeur en tenant compte de la concertation sociale et des avis des services de prévention compétents.

Malgré quelques points problématiques (pas de définition du terme « sporadique » pouvant être source d'abus, ou possible pression sur les travailleurs – les moments de retour doivent en effet rester volontaires), il est positif qu'un avis clair et unanime ait pu être atteint entre les interlocuteurs sociaux sur des moments de retour lorsque ceux-ci seront possibles. Nous devons suivre de près et contrôler l'application sur le terrain pour éviter des dérapages.

Covid 19 : extension de l'article 17 de l'arrêté royal sécu pour les stages de vacances

Le CNT a rendu un avis unanime favorable à l'augmentation, pour 2021, de 25 à 50, du nombre de jours dérogatoires à l'assujettissement à la sécu pour les moniteurs et animateurs de vacances. C'est une mesure temporaire et exceptionnelle dictée par les mesures sanitaires, notamment l'obligation de travailler avec de plus petits groupes d'enfants. Elle vise à disposer d'un maximum de moniteurs pour les camps de vacances, ce que ne permet pas le quota de 25 jours. Elle est favorable au bien-être des jeunes et de leurs parents, en particulier ceux qui télétravaillent.

Le CNT salue la méthode choisie de travailler sur base de l'article 17, plutôt que sur la loi relative au travail associatif. Il souligne qu'il doit s'agir d'une mesure exceptionnelle limitée à l'année 2021 afin de pallier temporairement aux incertitudes sanitaires, et qui ne peut avoir valeur de précédent. Il rappelle qu'il reste toujours animé par la préoccupation d'éviter un glissement du travail régulier vers des statuts n'offrant pas de protection sociale, et demande des garanties à cet égard. Il propose de mieux cerner le champ d'application de la mesure en la limitant aux activités d'accompagnement d'initiatives de loisirs organisées pour les enfants et les jeunes jusqu'à l'âge de 18 ans inclus pendant les vacances.

■ POLITIQUE SOCIALE

Résultats concertation sectorielle 2019-2020

Depuis 2016, le SPF ETCS établit tous les deux ans un rapport des dernières négociations sectorielles. Le troisième rapport (6 avril 2021) porte sur la période de négociation 2019-2020. Outre des informations générales sur la concertation sectorielle, il comprend également une analyse des résultats des négociations sectorielles pour un certain nombre de thèmes clés comme le salaire minimum, la formation, la fin de carrière et l'impact du corona. Vous trouverez ci-dessous une vue d'ensemble des constatations.

Statistiques de la concertation sectorielle

- Environ 3 millions d'emplois ressortissent à une commission paritaire, ce qui équivaut à environ 75% du nombre total d'emplois en Belgique.
- Le 1er janvier 2020, on dénombrait 100 commissions paritaires et 64 sous-commissions paritaires.
- 40 commissions paritaires et 35 paritaire sous-commissions paritaires sont uniquement compétentes pour les ouvriers, 22 commissions paritaires et sous-commissions paritaires sont uniquement compétentes pour les employés. On dénombre 38 commissions mixtes et 26 sous-commissions paritaires mixtes qui sont compétentes à la fois pour les ouvriers et les employés.
- Dans ces commissions, il y avait 5.256 mandats à attribuer. Ces mandats ont été occupés par 2.904 personnes, dont 2.000 hommes et 904 femmes.
- Malgré la crise du corona, le nombre de réunions n'a que légèrement diminué entre 2018 et 2020. La plupart des réunions ont toutefois eu lieu de façon digitale.
- Comptées par période AIP, le nombre de CCT sectorielles continue à augmenter. En 2019, un nombre record de 1.816 CCT ont été déposées. 1.335 ont obtenu force obligatoire via la transposition et la publication comme AR. En 2020, il s'agissait de 733 CCT. Ces CCT sectorielles ont été complétées par 5.663 CCT d'entreprises en 2019 et 5408 en 2020.

Tendances dans la concertation sectorielle

- La concertation sociale a continué à fonctionner pendant la pandémie et a joué un rôle dans la protection du revenu des travailleurs. La pandémie a même entraîné une hausse des activités (de négociation),

avec la conclusion de CCT sur le versement d'allocations complémentaires dans le chômage temporaire ou l'assimilation du chômage temporaire.

- Le salaire reste le thème le plus important de la concertation sectorielle. La plupart des secteurs ont un système d'indexation automatique et ont augmenté les salaires minimums sectoriels, mais le salaire moyen le plus bas reste inférieur à 14 euros.
- Au niveau sectoriel, on constate une légère augmentation du nombre d'avantages extralégaux, comme les écochèques et les chèques-repas. L'augmentation la plus forte se situe toutefois au niveau de l'entreprise où les avantages non récurrents liés aux résultats ont augmenté de façon exponentielle.
- De plus en plus de secteurs octroient une indemnité vélo, souvent plafonnée à 0,24 euro par kilomètre.
- Le nombre de jours de formation augmente, mais reste, dans 90% des secteurs, inférieur à l'objectif de cinq jours par semaine par ETP par an. La plupart des secteurs octroient 2 à 3 jours.
- Le RCC et les emplois de fin de carrière restent une valeur fixe dans la concertation sectorielle. La plupart des CCT conclues portent en effet, après le salaire, sur les emplois de fin de carrière. En 2019-20, il y a même eu une augmentation du nombre de CCT sectorielles prévoyant l'introduction de régimes RCC (dérogatoires) et d'emplois de fin de carrière.
- Il y a eu peu de mouvement en matière de temps de travail, d'harmonisation des pensions complémentaires, de refonte du paysage paritaire et d'épargne-carrière.
- Différentes commissions paritaires ont établi une charte qui condamne les discriminations et violences envers les personnes LGBTI et appelle à des sanctions. Presque toutes les (sous-) commissions paritaires disposent entre-temps d'une classification des fonctions neutres en sur le plan du genre.

Plus d'infos : <https://tinyurl.com/resultatensectoraaloverleg>

isabelle.vanhiel@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Statut unique : la Cour de Cassation clarifie le calcul de la partie 1 du préavis

Selon la loi sur le statut unique, les préavis pour les contrats de travail ayant pris cours avant le 1er janvier 2014 et qui sont rompus après cette date, sont calculés en deux parties. Pour l'ancienneté acquise avant le 1er janvier 2014, le préavis est calculé sur la base des règles qui s'appliquaient à ce moment (partie 1). Pour l'ancienneté acquise après le 1er janvier 2014, les préavis harmonisés de la loi sur le statut unique sont d'application (partie 2).

Cette disposition paraît claire, mais conduit à des problèmes d'interprétation, par exemple lorsque pour la partie 1, une clause d'essai ou un préavis raccourci était d'application. Alors que l'ONEM rejoint habituellement sur l'interprétation du SPF ETCS, ce n'est pas le cas ici. Il peut de ce fait arriver que le travailleur se retrouve temporairement sans revenus : pas d'indemnité de préavis parce que l'employeur suit l'interprétation du SPF ETCS et pas d'allocations de chômage parce que l'ONEM estime que la période est couverte par l'indemnité de préavis.

Notre ODS d'Anvers a saisi le tribunal pour un membre de la FGTB qui se trouvait dans cette situation. Le règlement de travail prévoyait une clause de préavis raccourci pour les travailleurs avec moins de 6 mois d'ancienneté. L'ancienneté du travailleur était de moins de six mois au 31 décembre 2013 et l'employeur a appliqué le préavis raccourci pour le calcul de la partie 1 du préavis. Le travailleur a ainsi perdu 21 jours de préavis. Notre ODS a argumenté que le préavis raccourci ne pouvait pas être appliqué étant donné que le travailleur comptabilisait plus de six mois de service au moment du calcul du préavis. La Cour de Cassation a confirmé cette interprétation dans un arrêt du 12 avril 2021 (S.20.0022.N/3). Nous pouvons espérer que cet arrêt mènera à une révision de la position du SPF ETCS et qu'il puisse former la base d'une solution pour des situations similaires.

astrid.thienpont@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Rapport sur l'impact du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes

Le Conseil de l'égalité entre les femmes et les hommes de la Région de Bruxelles-Capitale (CEFH) vient de publier un rapport intitulé « Demain ne peut être pire qu'hier pour l'Égalité 2021 » sur l'impact du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles. La première partie du rapport rassemble des chiffres et des enquêtes existants sur 4 thématiques : Emploi/formation, Inégalités et précarité, Violences et Santé. Comme on le pressentait, le constat dressé par ce rapport est sans appel : la crise du COVID 19 a eu un impact négatif plus important pour les femmes, renforçant d'avantage les inégalités préexistantes.

Et cela, à tous les niveaux : perte de revenus, pertes d'emploi, violences intrafamiliales, inégalité dans la prise en charge des enfants lors de la fermeture des écoles, importance des faillites dans les secteurs féminins, fracture et précarité numériques... La deuxième partie du rapport formule des recommandations au Gouvernement bruxellois afin de l'inciter à mesurer l'impact de la crise sur les

femmes et à mettre en place des actions spécifiques pour répondre aux conséquences négatives de la crise du COVID-19.

Les constats de ce rapport confirment la nécessité de construire les politiques de relance avec une attention particulière pour la dimension sociale et la lutte contre les précarités. La FGTB Bruxelles s'appuiera sur les constats et les recommandations de ce rapport pour inciter les différents niveaux de pouvoir à mettre en place une relance qui vise à plus de cohésion sociale et à lutter contre les inégalités et discriminations dont sont victimes les femmes.

Le rapport complet et son résumé se trouvent sur le site web du CEFH : <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/fr/publications/actes-de-colloques/>

vroni.lemeire@fgtb.be

Chômage temporaire en demi-jours

L'AR du 2 mai 2021 rendant possible des allocations de chômage temporaire pour des demi-jours dans les secteurs des entreprises de titre-services et du transport d'élèves a été publié le 10 mai 2021. Les principales conditions sont : une perte d'au moins un demi-jour de travail à la suite d'une mission annulée chez un client en raison du corona. Pour chaque demi-jour de chômage temporaire, l'employeur doit adresser une communication à l'ONEM via www.socialsecurity.be. Ce régime est entré en vigueur le 10 mai 2021 et est valable jusqu'au 30 juin 2021. Il ne sera pas prolongé après cette date.

Quelques constats marquants:

- « La très grande majorité des héroïnes de la crise du COVID-19 gagnent beaucoup moins que le salaire brut moyen de l'ensemble des salarié·e·s belges (2920 € brut) »
- « Les femmes mises en chômage temporaire ont gagné jusqu'à 131,10 € de moins par mois que les hommes »
- « Avec le 1er confinement, 4100 Bruxelloises ont quitté le marché de l'emploi et n'y sont pas revenues alors que 5345 nouveaux Bruxellois y sont rentrés »
- « L'absence totale de données belges ou bruxelloises concernant la santé des soignantes »
- « 1 jeune sur 5 a développé des troubles de santé mentale très sérieux et la tendance est plus forte chez les filles en raison de la charge mentale liée au care »

Déconstruisons l'actu : atelier d'échanges du CEPAG

**Un premier monde capitaliste :
échanges avec Alain BIHR**

**Facebook Live – Mercredi 26 mai
2021 de 17h à 18h30**

Auteur de nombreux ouvrages sur le capitalisme et les rapports sociaux, le sociologue français Alain BIHR se positionne sur l'échiquier politique comme « communiste libertaire ». Nous débattons avec lui autour du troisième et dernier tome de son ouvrage « Le premier âge du capitalisme » (Éd. Syllepse, avril 2019).

Il analyse la manière dont les puissances de l'Europe occidentale ont développé leur expansion commerciale et économique, leurs relations conflictuelles et leurs rapports de force. Il analyse parallèlement les principales forces sociales et leurs résistances.

Ses recherches sur les fondements du développement capitaliste nous permettent une meilleure compréhension de ses origines mais également de son actualité.

Retrouvez-nous en direct, le mercredi 26 mai 2021 sur facebook de 17h à 18h30 : CEPAGasbl (avec ou sans compte Facebook)

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

Limitation dans le temps des allocations d'insertion. La justice... et l'ONEM donnent raison à la FGTB !

Ça y est, les délais sont dépassés. L'ONEM a donc renoncé à faire appel contre les jugements rendus par le Tribunal du travail de Liège le 18 mars dernier, qui donnent raison à 15 affiliés et affiliées de la FGTB Liège-Huy-Waremme contestant leur exclusion des allocations d'insertion. Cette renonciation constitue un véritable tournant : l'Office reconnaît en effet implicitement les arguments de la FGTB repris par le Tribunal du travail. Il vient même officiellement de réintégrer les 15 sans emploi dans leurs droits et d'accepter de les indemniser.

De nombreux autres recours sont encore pendants et tant la jurisprudence que l'absence d'appel de la part de l'ONEM pourraient bel et bien faire bouler de neige. Parallèlement, d'autres sans emploi ayant introduit des recours ont été eux déboutés... sur base des mêmes textes et principes ! Une situation intenable du point de vue de la cohérence et de l'éthique, qui oblige les responsables politiques à revoir une copie vieille de 10 ans et à accéder à la revendication initiale de la FGTB : renoncer à la limitation dans le temps des allocations d'insertion.

Le principe du *standstill*

Les recours introduits par la FGTB étaient basés sur la violation du principe de *standstill* – que l'on peut rapprocher d'un « effet cliquet » -, qui peut être défini comme l'interdiction pour une autorité publique de réduire sensiblement le degré de protection offert par la législation applicable, sans qu'existent, pour ce faire, des motifs d'intérêt général.

Le raisonnement suivi par les magistrats pour vérifier le (non-)respect du principe de *standstill* dans cette matière peut être synthétisé comme suit :

- la mesure entraîne-t-elle un recul du niveau de protection sociale tel qu'il existait au moment de l'adoption de la mesure ?
- ce recul peut-il être qualifié de significatif, de sensible ?
- ce recul est-il justifié par des motifs d'intérêt général ?
- dans l'affirmative, la régression du niveau de protection sociale respecte-t-elle le principe de proportionnalité, à savoir est-elle appropriée et nécessaire par rapport aux objectifs poursuivis et n'entraîne-t-elle pas des conséquences disproportionnées pour la substance du droit atteint ?

Les jugements liégeois

Le Tribunal du travail a considéré que les deux premières conditions ont été confirmées par un arrêt de la Cour de cassation du 14 septembre 2020 qui « constate clairement, sans aucune ambiguïté et interprétations contraires possibles, que la limitation dans le temps des allocations d'insertion constitue bel et bien un recul de la protection sociale pour les personnes qui en bénéficiaient ».

Mais surtout, le Tribunal se rallie à la Cour en ce qui concerne l'absence de motifs d'intérêt général justifiant la régression sociale. Les seuls motifs avancés par le gouvernement étant des objectifs budgétaires et d'insertion sur le marché de l'emploi, le Tribunal juge que « cette justification aussi peu fouillée, et aussi générale, ayant une autre finalité immédiate, ne peut servir sérieusement, à elle seule, à remettre en cause le degré de protection sociale de la partie demanderesse ».

L'ONEM est donc condamné à poursuivre l'octroi du bénéfice des allocations d'insertion à partir du 1er janvier 2015.

Une reprise en main politique s'impose

De nombreux autres jugements devraient être prononcés dans les semaines et mois à venir. La tendance jurisprudentielle, la renonciation à l'appel de l'ONEM et son acceptation de la décision nous poussent à l'optimisme.

Il est donc temps que le politique reprenne la main. Il serait tout simplement incompréhensible, incohérent et, surtout, totalement injuste que cette décision ne s'applique pas à l'ensemble des personnes exclues depuis janvier 2015.

Le dossier complet est disponible sur fgtb-wallonne.be

david.lannoy@cepag.be

Protection sociale (ou asociale) flamande

Un projet de décret, qui aura un impact non négligeable pour les personnes dépendantes fragilisées en Flandre et à Bruxelles, sera bientôt soumis au vote au Parlement flamand.. Avec ce décret modificatif, le gouvernement flamand souhaite introduire de nouveaux seuils pour l'accès aux droits sociaux dans le cadre de la protection sociale flamande. Les nouveaux entrants et les personnes dépendantes à faible revenu surtout seront impactés par ces nouvelles mesures.

La protection sociale flamande est en quelque sorte la « couche flamande » de la sécu fédérale. Toutes les compétences en matière de soins (de longue durée), d'aides et de revalidation sont regroupées sous ce dénominateur. En gros, la protection sociale flamande intervient donc dans les besoins de soins non-médicaux des habitants de la Flandre et de Bruxelles (les Bruxellois n'étant pas obligés d'y participer). En pratique, ceci se traduit par trois budgets de soins: un pour les personnes âgées qui nécessitent des soins, l'autre pour les personnes fortement dépendantes et le troisième pour les personnes qui ont un handicap (les budgets allant de 130 à 594 euros par mois).

Taxe de dossier

Avec l'introduction du décret modificatif (en toutes lettres : décret visant la modification de la réglementation dans le cadre de la protection sociale flamande), l'accès et les droits dans le cadre des budgets pour soins se trouvent limités. Ainsi, d'une part on impose une condition de séjour et d'implantation supplémentaire ainsi qu'une obligation d'implantation pour pouvoir avoir accès à un budget pour soins et à la prime pour soins réduite de 27 euros (resp. "séjourner légalement depuis 10 ans et séjourner sans interruption depuis 5 ans en Flandre ou à Bruxelles" et "séjourner légalement et sans interruption depuis 5 ans en Flandre ou à Bruxelles"). D'autre part, la taxe de dossier (75 euros ou 38 euros pour les personnes bénéficiant d'une intervention majorée) est introduite en cas d'introduction d'un recours contre la décision prise dans le cadre du budget pour soins pour les personnes fortement dépendantes.

Les motivations du gouvernement flamand sont tout aussi peu convaincantes: "lutter contre l'introduction systématique de recours (taxe de dossier)" et "limiter l'accès à la protection sociale flamande aux personnes qui ont effectivement cotisé" (cf. condition de séjour pour les nouveaux entrants). En 2019,

un recours n'a été introduit que dans 1,44% des cas. Le régime actuel de protection sociale flamande prévoit déjà une condition de séjour de 5 ans sans interruption pour le budget pour soins, un seuil déjà très élevé et qui ne se justifie pas dans le cadre d'un mécanisme de protection sociale. Une réaction du gouvernement flamand nous apprend par ailleurs que la condition de séjour ne prive « que » mille personnes environ - un public généralement très fragilisé - de l'accès à un budget pour soins. Un principe d'ordre plutôt idéologique joue sans doute ici, plutôt qu'un principe d'assurance.

Lettre ouverte

Le renforcement des conditions de séjour et l'introduction d'une taxe de dossier inquiètent la société civile. Tant le SERV (conseil socio-économique de la Flandre) que le Vlaamse raad WVG (Conseil flamand pour le bien-être, la santé publique et la famille) ont transmis des avis particulièrement critiques et négatifs au gouvernement flamand. Parallèlement, la FGTB flamande a pris les devants en envoyant une lettre ouverte, co-signée par de nombreuses organisations de la société civile. Le gouvernement flamand fait pour l'instant la sourde oreille.

« Réaliser l'accès financier à des soins de qualité » et « renforcer la personne dépendante en lui faisant conserver un maximum d'autonomie et de régie », voilà deux objectifs majeurs de la protection sociale flamande. En approuvant ce décret modificatif, on met ces principes sous pression. Les nouveaux entrants qui nécessitent des soins et les personnes à bas revenus seront les principaux perdants.

ayoubi.benali@vlaamsabvv.be

Nouveau sur ABVV-Experten.be

Décret privatisation : les soins comme investissements immobiliers ?

Le Covid-19 a mis le doigt sur une plaie douloureuse. Notre système de santé ne s'est pas montré suffisamment robuste pour réagir adéquatement à une crise sanitaire soudaine. La cause sous-jacente ? Une politique d'austérité perturbatrice qui a facilité une privatisation croissante des soins aux personnes âgées et contraint les centres publics d'hébergement et de soins à « faire plus avec moins ». Le personnel soignant a affronté la crise avec un manque de moyens de protection personnels, d'importantes pénuries de personnel et, par conséquent, de mauvaises conditions de travail. Le baromètre de la faisabilité était déjà dans le rouge avant la crise. Le Covid-19 a rendu encore un peu plus insupportable une situation déjà dramatique... Le personnel (a) fourni(t) des efforts surhumains, ce qui ne pourra jamais être suffisamment souligné. A la suite de la pression syndicale, le gouvernement flamand a libéré 577 millions d'euros pour des augmentations du pouvoir d'achat, du personnel supplémentaire et des améliorations de la qualité dans le secteur des soins et du bien-être. Il pouvait difficilement faire autrement. L'accord VIA-6 prévoit 3.700 équivalents temps plein supplémentaires, dont 2.246 dans les soins aux personnes âgées. La diminution de la pression du travail profitera à la qualité des soins. Nous ne sommes cependant pas au bout de nos peines. Alors que le personnel soignant rencontre déjà les pires difficultés, les partis flamands de la majorité, N-VA, Open Vld et CD&V, souhaitent ouvrir la voie de la privatisation des centres publics d'hébergement et de soins et les services sociaux. La logique de profit et de concurrence risque donc bien de se poursuivre, avec des conséquences néfastes pour la pression du travail et les conditions de travail de tous les soignants.

Lisez l'intégralité du blog de Dries Goedertier sur www.abvv-experten.be.

Répression brutale en Colombie

Les informations en provenance de Colombie sont malheureusement souvent inquiétantes. Celles qui nous sont parvenues le 3 mai l'étaient encore plus que d'habitude. C'est une répression brutale qui s'est abattue en quelques jours sur les citoyens et les travailleurs de Colombie à l'occasion du mouvement de protestation contre différentes mesures prises par le gouvernement d'Ivan Duque.

Ces manifestations ont donné lieu à un usage disproportionné de la force contre des personnes qui ne faisaient que manifester pacifiquement pour la défense de leurs droits. Selon les informations fournies par différentes organisations de défense des droits humains et relayées par nos partenaires de la CUT-Colombie, on dénombrait, à la date du 3 mai, plus de 1.000 actes de violences à l'égard de la population, 726 détentions, 234 blessés, 28 assassinats, 12 personnes ayant perdu l'usage d'un œil, 6 cas de viols.

Nous avons immédiatement alerté les autorités belges afin qu'elles mettent tout en œuvre pour suivre avec la plus grande attention la situation en Colombie et pour qu'elles rappellent avec la plus grande fermeté au gouvernement colombien ses obligations quant au respect des droits humains et syndicaux et du droit à la protestation sociale.

Nous continuons à suivre la situation de près.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Sommet social européen : un nouvel élan pour la relance sociale?

La crise du COVID et ses conséquences nécessitent des réponses sociales durables. Le plan d'action pour le socle européen des droits sociaux constitue à cet égard un instrument essentiel en matière de politique d'emploi et sociale. Dans ce contexte, il est donc important que l'implémentation soit étroitement liée au package européen de mesures de relance au niveau belge et européen. Le sommet social de Porto (7 & 8 mai), doit marquer un nouveau tournant sur le plan social. Nous souhaitons donc que ce sommet donne un élan concret pour amener l'Europe sociale au même niveau que l'Europe économique. En d'autres termes, nous ne voulons pas d'une boîte vide, mais bien de véritables changements.

La transition numérique et verte doit aller de pair avec des investissements sociaux pour favoriser une convergence vers le haut : encourager la création d'emplois de qualité, l'innovation, de nouvelles méthodes de travail, renforcer la protection sociale et les possibilités de formation des travailleurs, renforcer les régimes de sécurité sociale, les in-

vestissements dans l'infrastructure publique tout en mettant l'accent sur l'enseignement et les soins, la santé et la sécurité, booster les investissements en mobilité durable et en équipements énergétiques et renforcer la durabilité environnementale. Par ailleurs, il convient de porter une attention particulière à la diminution de moitié de la pauvreté (infantile) et de l'exclusion sociale pour que le transfert de cette pauvreté d'une génération à l'autre s'arrête.

Ces plans ne peuvent toutefois être examinés d'un point de vue macro-économique sans dimension sociale. Ils ne peuvent pas non plus être une excuse pour mener une nouvelle politique d'austérité, ni introduire des réformes antisociales (comme un relèvement de l'âge de la pension ou un élargissement des mesures de flexibilisation du marché du travail). De même, il faut veiller à ce que les projets d'investissements déjà prévus ne soient pas tout simplement financés avec des moyens européens.

joeri.hens@fgtb.be

Les batailles syndicales du Covid

D'ici quelques années pour gagner un quizz, il faudra répondre « SARS-CoV-2 » à la question « Qu'ont partagé tous les habitants de la planète Terre en même temps ? ». Cette époque sera considérée, au-delà de la maladie, de la souffrance et de nos morts, le moment où les syndicats ont remis sur la table de négociation le combat pour la protection sociale pour toutes et tous et la transition de l'économie informelle vers la formelle.

Deux pays dans deux continents différents partagent les mêmes problèmes : la détresse des travailleur-ses de l'informel face au confinement. Au Pérou et au Rwanda, les chantiers de construction ferment temporairement. Cette décision de santé publique a des conséquences dramatiques pour toutes ces familles confinées qui vivent au jour le jour.

Les syndicats de la construction, STECOMA (Rwanda) et la FTCCP (Pérou), partenaires de l'IFSI, Institut de Coopération syndicale de la FGTB, soutenus par la Centrale Générale FGTB et la DGD font la même constatation : comme les revenus des travailleur-ses sont tellement bas, les familles n'ont aucune épargne et la faim s'installe dans tous les foyers.

Pour protéger les travailleur-ses, les syndicats ont revendiqué des mesures sociales et des aides économiques. Les Autorités ont répondu par des colis alimentaires au Rwanda et un chèque pour couvrir les besoins primaires des familles au Pérou. Pour les syndicats, ces mesures one-shot sont insuffisantes.

Dans les deux pays, les syndicalistes se battent pour que les salaires soient payés sur un compte à vue. Ceci permettrait aux travailleur-ses de pouvoir négocier des emprunts pour accéder à l'achat d'un logement.

Remarquons cependant qu'au Rwanda, les autorités publiques exigent que les employeur-ses payent une cotisation à la Caisse de maladie pour toutes, avec ou sans contrat. Une première étape pour la transition de l'économie informelle à la formelle ? Le Pérou en est encore loin.

Le combat syndical continue plus que jamais, partout !

yolanda.LAMAS@ifsi-isvi.be
vera.vannuffelen@ifsi-isvi.be