

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 6, juin 2021

■ Economie

Avis unanime sur la limitation de la réduction ONSS première embauche

■ Entreprises

Nouvel arrêté ministériel sur les systèmes de ventilation

■ Politique sociale

Allongement du congé de deuil à 10 jours

■ Ombuds social

Un licenciement pour motif grave jugé irrégulier en l'absence d'une description précise des faits

■ Echo région Bruxelles

Bientôt un projet-pilote Territoire Zéro Chômeur de Longue durée (TZCLD) à Bruxelles ?

■ Echo région Wallonie

Le droit aux allocations familiales des étudiants en alternance

■ Echo région Flandre

Vers un service du VDAB rationnel

■ Europe & Relations Internationales

Colombie : S'arrêter pour Avancer

La pandémie favorise le bruit de bottes en Asie

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

Travail faisable et carrières détendues

Les 7 et 8 septembre, une conférence fédérale sur l'emploi aura lieu à l'initiative du ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne. L'Accord de gouvernement indique comme objectif un taux d'emploi de 80% d'ici 2030. En soi, montrer de l'ambition en matière d'emplois est une bonne chose : pour les travailleurs, leur pouvoir d'achat et leur protection sociale, mais aussi pour la société au sens large.

Pour nous, un taux d'emploi plus élevé doit être atteint en se concentrant sur :

- **Davantage de chances** pour les personnes qui trouvent difficilement du travail. Les peu qualifiés trouvent souvent plus difficilement un emploi convenable, tout comme les personnes qui sont issues de l'immigration et le taux d'emploi varie fortement d'une région à l'autre.
- **Davantage de travail faisable** via de meilleurs statuts (contrats journaliers revus par exemple), de meilleures conditions de travail, une autre organisation du travail, plus d'autonomie au travail, des formations utiles et des opportunités d'évoluer. Les travailleurs doivent avoir plus de droits à une large formation durant leur carrière et les employeurs doivent investir davantage dans la formation car à ce niveau, nous obtenons de mauvais résultats sur le plan international.
- **Davantage d'investissements**, non seulement par l'Etat, mais aussi via le privé. Le travail n'est pas seulement le résultat d'une politique du marché de l'emploi, mais surtout des investissements et de la politique économique. L'économie qui reprend aidera et une politique de relance intelligente peut faire le reste.

Pour ce qui est des fins de carrière, le taux de participation des 65 ans a augmenté de 65 à 69% entre 2000 et 2020. Au-delà des 55+, on voit une augmentation de 25 à 57% et dans le groupe des 55-60 ans, le pourcentage a évolué de 40 à plus de 70%. Nous sommes donc de plus en plus longtemps présents sur le marché du travail. Ceci s'explique par une tendance socio-économique (augmentation de l'emploi dans le secteur tertiaire, études plus longues, grossesses plus tardives, espérance de vie plus longue) mais aussi par les décisions politiques, comme la limitation des possibilités de sortie anticipée.

Toutefois, une participation plus élevée sur le marché du travail ne se traduit pas toujours par plus d'emploi. On voit une diminution des RCC (à peine 36.000 bénéficiaires sur base annuelle) et une nette augmentation des maladies de longue durée (un an et plus). Entre 2005 et 2019, on est passé de 208.000 à 420.000 travailleurs malades, dont près de la moitié de 55+. Il convient donc d'éviter que le travail ne rende malade et de s'atteler à un retour positif au travail pour ceux qui ont été malades. Les travailleurs plus longtemps actifs ou qui ont connu des conditions difficiles doivent avoir des possibilités de pension anticipée.

Une conférence pour l'emploi est donc une bonne initiative pour s'atteler ensemble à davantage d'opportunités d'emploi et de travail faisable. Mais la vigilance reste de mise par rapport à une politique d'activation sévère vis-à-vis des chômeurs et des malades de longue durée. Vigilance aussi par rapport à une politique de fin de carrière qui n'offre pas de réponse pour les travailleurs qui ont eu une carrière longue ou qui ont effectué un travail pénible.

L'économie circulaire : un enjeu pour demain ?

Consultation du CCE et CFDD sur le projet de Plan d'action fédéral pour une économie circulaire (PAFEC) 2021-2024

Le développement de l'économie circulaire et des opportunités qu'elle offre est un des leviers à activer pour aboutir à une Transition Juste. En effet, celle-ci permet d'une part la réduction des déchets via le recyclage, le réemploi, la réutilisation, l'éco-conception et la création d'emplois locaux, difficilement délocalisables.

Dans ce cadre, les SPF Santé Publique et Economie en concertation avec les cabinets Economie et Environnement ont rédigé un projet de PAFEC 2021-2024.

Celui-ci commence par une description des enjeux et opportunités qu'offre le développement de l'économie circulaire. Il se poursuit par un ensemble de mesures concrètes qui visent à stimuler l'économie circulaire dans notre pays. Pour la FGTB, l'économie circulaire est un enjeu de demain qui se prépare aujourd'hui.

Dans ce cadre, nous nous réjouissons que le projet contiennent un point d'attention sur la création d'emplois. Néanmoins, il manque un volet concernant la formation initiale, la formation professionnelle et les aspects de reconversion liés à la transition vers une économie plus circulaire. De même, il conviendrait d'attirer l'attention sur les aspects santé et sécurité pour les travailleurs de ces secteurs/entreprises qui travaillent/recyclent des matières potentiellement dangereuses pour la santé. En outre, certaines mesures de ce projet de plan restent trop vagues et pas assez concrètes.

Les conseils consultatifs doivent remettre leurs avis pour le 30 juin ce qui permettra aux Ministres compétents de revoir leur copie durant l'été et de proposer un plan concerté pour septembre 2021.

ECONOMIE

Avis unanime sur la limitation de la réduction ONSS première embauche

C'était un des points de fierté du gouvernement Michel : la dispense illimitée de cotisations patronales ONSS pour la première embauche. Avant 2016, la réduction ONSS était forfaitaire pour une période de 13 trimestres. L'adaptation visait deux objectifs : la création d'emploi et la création, pour les employeurs, d'un incitant pour franchir le pas vers la première embauche.

L'Accord de gouvernement du 30 septembre 2020 prévoyait d'une part une prolongation de la mesure après 2020 et d'autre part, une évaluation par les interlocuteurs sociaux pour éviter le non take-up et contre les utilisations excessives et les abus. En vue de cette évaluation, aussi bien la Cour des comptes que le Bureau du plan ont évalué la mesure. Leur avis était totalement négatif. La totalité de la dispense de cotisations depuis 2016 n'a pas eu d'impact significatif sur l'emploi. Pour la période 2016-2020, les coûts cumulatifs s'élevaient à plus d'1 milliard d'euros – soit près du double de ce qui avait initialement été prévu. De plus, l'impact sur les chances de survie des jeunes entreprises était limité. Enfin, on a décelé des cas d'utilisation excessive, les employeurs appliquant la dispense de cotisations sur les travailleurs avec un salaire mensuel brut de plus de 10.000 euros.

Sur la base des deux rapports, un groupe de travail ONSS composé des employeurs et des syndicats s'est penché sur les mesures. En mai 2021, le groupe de travail est parvenu à un accord pour limiter la réduction ONSS (en termes de montant et de durée). Toutes les organisations autour de la table (en ce compris UNIZO et la FEB) souscrivent au compromis, sauf l'UCM (Union des Classes Moyennes).

Qu'implique cet accord exactement ? La dispense illimitée de cotisations fait place à un forfait dégressif pendant 26 trimestres. Le montant de la réduction ONSS diminue progressivement (passant de 3.100 euros à 900 euros par trimestre) sur une période de 6,5 ans. Les entreprises qui bénéficient actuellement d'une dispense illimitée peuvent encore bénéficier durant minimum 13 et maximum 26 trimestres d'une réduction de cotisations forfaitaire. La philosophie est que chaque entreprise a droit au minimum à 26 trimestres. A court terme, la mesure permettrait d'économiser plus de 300 millions d'euros au profit de la sécurité sociale – voir tableau ci-dessous. A plus long terme, la réduction ONSS illimitée était de toute façon intenable. Sans correction de tir, les coûts atteindront plus de 1 milliard d'euros d'ici 2030 (rien que pour la seule réduction ONSS). Dans ce dossier, les interlocuteurs sociaux prennent leur responsabilité en tant que gestionnaires de la sécurité sociale. Nous partons donc du principe que le gouvernement reprendra cet avis unanime.

olivier.pintelon@fgtb.be

Coût annuel futur estimé de la dispense ONSS première embauche

	2021	2024	2026	2027	2030
Politique inchangée	435 millions d'euros	660 millions d'euros	810 millions d'euros	885 millions d'euros	1.111 millions d'euros
Projet d'avis ONSS	435 millions d'euros	321 millions d'euros	247 millions d'euros	256 millions d'euros	219 millions d'euros

Sources : simulation ONSS

Nouvel arrêté ministériel sur les systèmes de ventilation

L'attention accrue pour la ventilation pendant la crise du coronavirus est justifiée : l'inhalation de particules ou d'aérosols est en effet un mode important de transmission du virus. Le ministre de la santé publique Frank Vandenbroucke a déterminé le 12 mai dans un AM les conditions auxquelles devaient répondre les systèmes de purification de l'air dans les lieux publics et rendu l'enregistrement d'appareils sûrs obligatoire. Les systèmes de ventilation non-efficaces et dangereux ont été temporairement interdits. Cet arrêté est entré en vigueur le 28 mai 2021.

L'arrêté ministériel est basé sur un avis du Conseil supérieur de la santé (CSS) et sur des recommandations semblables du Commissariat Corona du gouvernement et concerne les systèmes de ventilation pour les bâtiments non-médicaux. Dans son avis du 3 février 2021, le CSS conseille, indépendamment des possibilités techniques, de prévoir au moins 50 et de préférence 80 m³ d'air frais par personne et par heure, et de garder une concentration en CO₂ la plus basse possible, et certainement sous les 800 ppm.

Un niveau de CO₂ proche de la valeur limite signifie que la ventilation est insuffisante. Des mesures s'imposent donc : ouvrir les fenêtres, réduire le nombre de personnes. L'Etat demande aussi dans son avis de munir l'installation d'un système de ventilation adéquat pour chaque bâtiment où un nombre important de personnes doit rester pendant un certain temps.

Les interlocuteurs sociaux mettent aussi l'accent dans le guide générique (qui a été adapté il y a peu en fonction de ce que l'on sait maintenant sur la propagation du coronavirus) sur un taux de CO₂ le plus bas possible.

L'attention pour la concentration en CO₂ ne va cependant pas toujours de pair avec un financement suffisant du monitoring de la qualité de l'air dans les bâtiments fréquentés. Ainsi, la CGSP Enseignement a pris l'initiative d'acheter elle-même les appareils de mesure du CO₂ et de les remettre aux professeurs (cf. *Gazet van Antwerpen*, 19 avril 2021), ce qui prouve une défaillance majeure dans l'organisation d'un lieu de travail sûr du point de vue du corona dans le secteur public.

Pour atteindre un niveau de CO₂ sûr, une bonne ventilation est importante. De façon générale, une ventilation mécanique permet un meilleur contrôle des flux d'air qu'une ven-

tilation totalement ou partiellement naturelle, selon le CSS.

Cependant, les dispositifs d'aération de l'air sur le marché ne sont pas tous aussi efficaces et sûrs. L'AM interdit certains systèmes d'aération de l'air et fixe des règles à ce sujet. Les systèmes de purification d'air qui fonctionnent avec rayons UV directs, par ionisation ou plasma froid seront bientôt interdits (art. 5 AM). Certaines classes de filtres HEPA, EPA et certains précipitateurs électrostatiques sont par contre les plus efficaces et retiennent les virus dans plus de 99,9 % des cas (art. 3-4).

Mais il n'y a pas de règle sans exception. Le ministre peut autoriser des dérogations individuelles sur la base des recommandations de la Task Force, instituée par le Commissariat corona du gouvernement, ce qui laisse une ouverture dans cette réglementation stricte.

Pour une meilleure surveillance du marché, les systèmes de purification de l'air autorisés doivent être enregistrés sur le site Internet www.corona-ventilation.be, avec un dossier structuré complet et détaillé, dont une "affirmation de non-dangerosité" dans les 3 langues nationales.

6 mois après sa publication, cet AM cesse de produire ses effets. Sa prolongation n'est pas explicitement prévue. Il faut donc deviner si c'est un oubli ou un certain optimisme par rapport à la durée restante de la pandémie.

Lanceurs d'alerte : directive, arrêt, tool

Ces derniers temps, les lanceurs d'alerte sont de plus en plus souvent en ligne de mire : outre une nouvelle directive européenne qui les concerne (2019/1397), la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a examiné de près le point de la protection (et d'un possible sanctionnement) des lanceurs d'alerte.

Une directive concernant les systèmes de lancement d'alerte est parue le 26 novembre 2019. Cette directive devra être transposée en droit national d'ici le 17 décembre 2021 au plus tard et entraînera de nombreux changements. Ainsi, les Etats membres devront prévoir des canaux de signalement externes, les entreprises d'au moins 50 travailleurs seront tenues de mettre sur pied un canal de signalement interne, les travailleurs -lanceurs d'alerte- bénéficieront d'une protection contre les représailles, etc.

Afin de faire de cette directive un instrument pratique, Eurocadres a aussi lancé un programme en ligne gratuit sur les systèmes de lancement d'alerte pour les syndicats. Ce programme donne des informations utiles et reprend des exemples de bonnes pratiques pour la mise en œuvre d'une bonne politique de lancement d'alerte dans l'entreprise. Inscriptions possibles via <https://www.eurocadres.eu/whistleblowing-course/>.

Les limites de la protection des lanceurs d'alertes ont également été abordées dans l'affaire Luxleaks portée devant la CEDH. Dans le cadre de son arrêt, la Cour a pesé le pour et le contre entre, d'une part, l'intérêt public de recevoir certaines informations et, d'autre part, les dommages qui peuvent, de ce fait, être occasionnés à l'employeur. Cet arrêt signifie donc une certaine modération de la protection des lanceurs d'alerte.

« Un jeune à vélo n'est pas un entrepreneur » : l'Espagne légifère au sujet des coursiers

Si la Cour Suprême espagnole avait déjà, en septembre 2020, reconnu la nature salariée de la relation de travail entre un coursier à vélo et la plateforme Glovo (cette dernière les considérant comme des faux-indépendants), le pays de la Péninsule ibérique devient le premier Etat européen à adopter une loi établissant une présomption de salariat pour les coursiers opérants via des applications numériques. Si le champ d'application est limité aux coursiers livreurs de repas (Deliveroo, Glovo et Uber Eats), il s'agit néanmoins d'un signe fort pour tendre vers la reconnaissance du statut de salarié pour les travailleurs effectuant leurs prestations de travail par le biais de « plateformes organisant le travail ». Le statut de ces travailleurs étant clarifié, le Gouvernement espagnol en a également profité pour se prononcer au sujet de la nécessaire transparence de l'algorithme : les syndicats pourront avoir accès au fonctionnement de ces algorithmes qui ont un impact sur les conditions de travail. La nouvelle loi entrera normalement en vigueur le 12 août prochain, pour s'aligner au délai de 3 mois qui avait été laissé aux plateformes pour requalifier les travailleurs qu'elles emploient en travailleurs salariés.

Pour rappel, la FGTB se bat pour reconnaître le statut de salarié de ces travailleurs de plateformes organisant le travail.

■ POLITIQUE SOCIALE

Allongement du congé de deuil à 10 jours

La pandémie de corona a révélé un point problématique dans la réglementation actuelle : l'absence d'un congé de deuil suffisamment long. Les travailleurs du secteur privé n'ont actuellement droit qu'à trois jours de « petit chômage » en cas de décès d'un conjoint/partenaire, enfant, (beau-)père et (belle-)mère. Ces 3 jours peuvent être pris dans une période qui commence le jour du décès et se termine le jour des funérailles (cf. AR petit chômage de 1963). Les fonctionnaires statutaires s'en sortent à peine mieux, avec 4 jours de congé de deuil. Pour les indépendants, il n'y a à l'heure actuelle tout simplement aucune réglementation.

Reconnaissons-le : 3 (ou 4) jours de congé de deuil, c'est largement insuffisant. De nombreux travailleurs complètent ces jours de petit chômage par des jours de congé ou restent absents plus longtemps pour maladie. L'an dernier, pas moins de 6 propositions de loi ont été introduites pour élargir sensiblement le congé de deuil. Le 3 mars 2021, une audition s'est tenue à la commission Affaires sociales de La Chambre. Les syndicats et les employeurs qui siègent au CNT y étaient invités. Les syndicats ont plaidé pour un élargissement du congé de deuil et indiqué que la suppression du crédit-temps sans motif avait réduit le nombre de possibilités pour

surmonter la période difficile après un décès. Les employeurs quant à eux étaient opposés à un élargissement et souhaitaient d'abord une évaluation globale des régimes de congé existants.

Le 26 mai 2021, la commission Affaires sociales de La Chambre est parvenue à un accord sur l'élargissement du congé de deuil. Les travailleurs obtiennent, en plus des 3 jours de « petit chômage » dans la période qui débute avec le décès et se termine par les funérailles, 7 jours en plus qu'ils doivent en principe prendre dans l'année suivant le décès. Ces dix jours de congé de deuil s'appliquent au décès d'un conjoint/partenaire ou d'un enfant. Les enfants placés dans le cadre d'un accueil de longue durée sont ici assimilés à des enfants biologiques. Au décès d'un (beau-)père, père d'accueil ou d'une (belle-)mère, mère d'accueil, le congé de deuil reste fixé à 3 jours. Enfin, en cas de placement familial de courte durée, un jour de petit chômage supplémentaire vient s'ajouter en cas de décès de l'enfant placé. Point important, le congé de deuil supplémentaire – concrètement à partir du 4ème jour – peut être imputé sur la période de salaire garanti si le travailleur tombe malade juste après le congé de deuil.

	Réglementation actuelle	Réglementation future
Salariés	3 jours (petit chômage) en cas de décès du partenaire, d'un enfant, du (beau-)père ou de la (belle-)mère	10 jours en cas de décès du partenaire ou d'un enfant (placé): 3 jours juste après le décès et 7 la première année suivant le décès
Fonctionnaires	4 jours au décès du partenaire, d'un enfant, du (beau-)père ou de la (belle-)mère	10 jours au décès du partenaire ou d'un enfant (placé): 3 jours juste après le décès et 7 durant la première année suivant le décès
Indépendants	Pas de congé de deuil	Allocation, en cas de décès du partenaire ou d'un enfant (placé) sur la base de 10 jours d'interruption de travail

Pour les fonctionnaires et les indépendants, les politiques ont élaboré un régime semblable. Pour les fonctionnaire, le congé de deuil passe de 4 à 10 jours. En cas de décès d'un parent d'accueil, 4 jours de congé de deuil sont octroyés, en cas de décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement familial de courte durée, un congé d'un jour est octroyé. Pour les indépendants, une nouvelle allocation voit le jour en cas de décès d'un conjoint ou d'un partenaire cohabitant,

d'un enfant ou d'un enfant placé (en cas de placement de longue durée). Le montant de cette allocation sera fixé sur la base de dix jours d'interruption de travail et pourra être demandé dans l'année suivant le décès. Un AR doit élaborer ce régime plus en détail.

■ OMBUDS SOCIAL

Un licenciement pour motif grave jugé irrégulier en l'absence d'une description précise des faits

Un employeur reproche à un travailleur une série d'agissements (consultation de sites internet sans lien avec la fonction exercée durant les heures de travail, consommation d'alcool et état d'ébriété sur le lieu de travail ainsi qu'une attitude parfois irrespectueuse envers certains clients). Certains de ces comportements ont été constatés par huissier de justice et ont été retranscrits dans un procès-verbal. L'employeur décide de licencier le travailleur pour motif grave. Pour rappel, dans les 3 jours ouvrables suivants le licenciement, l'employeur doit informer le travailleur des motifs qu'il invoque pour licencier le travailleur sur base d'un motif grave. En l'espèce, la lettre de licenciement ne mentionnait pas les dates durant lesquelles les faits s'étaient produits.

En première instance, le juge donne raison à l'employeur mais la Cour du Travail, en appel, estime (sur base d'une jurisprudence constante) que les faits ne sont pas décrits de façon suffisamment précise et minutieuse dans la lettre de motivation du licenciement et qu'elle ne permet pas au travailleur de connaître précisément les faits qui lui sont

reprochés. Ce faisant, la Cour considère le licenciement pour motif grave comme étant irrégulier.

L'employeur introduit un pourvoi en cassation. Malgré l'absence d'exigence légale quant au degré de précision des motifs du licenciement, la Cour de cassation considère que rien n'empêche au juge de considérer que l'absence de telle ou telle mention signifie que les motifs du licenciement n'ont pas été portés à la connaissance du travailleur licencié avec suffisamment de précision. La Cour de cassation confirme donc, par arrêt du 8 mars 2021, la jurisprudence de la Cour du Travail et conclue, à son tour, que l'exigence de précision n'est pas respectée, rendant le licenciement pour motif grave irrégulier.

hugues.ghenne@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Bientôt un projet-pilote Territoire Zéro Chômeur de Longue durée (TZCLD) à Bruxelles ?

Dans son plan de relance, le Gouvernement bruxellois a introduit auprès de la Commission européenne une demande de financement pour mener une expérience pilote « territoires zéro chômeurs de longue durée ». Il s'inspire d'une pratique française en œuvre depuis 2017 qui permet aux chômeurs de longue durée d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée, payé au SMIC, tout en répondant à des besoins de la collectivité, non couverts sur le territoire. La démarche doit être volontaire et partir des compétences, savoir-faire et motivations du demandeur d'emploi. L'activité économique ne doit pas entrer en concurrence avec une activité existante.

La FGTB Bruxelles adhère aux principes du projet : proposer aux travailleurs éloignés de l'emploi de se consacrer à des activités d'intérêt collectif librement choisies et dans le cadre d'un vrai CDI apparaît comme une alternative juste et équitable aux politiques d'activation actuelles.

Elle en a cependant déterminé les conditions de réussite. Le projet de TZCLD bruxellois devra être préalablement évalué, voire corrigé, sous l'angle du genre et s'adresser en priorité au public le plus éloigné de l'emploi. Du point de vue salarial, il convient d'appliquer les barèmes des secteurs d'activité concernés et de tendre vers 14 euros de l'heure. De nombreux emplois subventionnés existent déjà : ceux financés par les Agence Locale pour l'Emploi et surtout le Dispositif d'Emploi d'Insertion en Economie Sociale. Le projet devra leur être complémentaire et s'inscrire dans les structures qui existent déjà à Bruxelles, sans créer de nouvelle structure.

Concernant l'encadrement syndical, la création d'une instance unique de concertation locale est une condition de réussite, afin de permettre aux interlocuteurs sociaux de pouvoir y contribuer valablement.

constant.karamanis@fgtb.be

Communication des interlocuteurs sociaux sur les assouplissements corona

A la suite des assouplissements annoncés des mesures corona par le gouvernement (le « Plan Été »), les interlocuteurs sociaux au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail ont établi un communiqué de presse commun.

L'objectif de cette communication est de souligner une nouvelle fois l'importance des mesures en vigueur pour éviter une quatrième vague de coronavirus.

Pendant la préparation de cette déclaration, la FGTB a dressé, avec la CSC et la CGSLB, une liste commune de remarques qui ont grosso modo été acceptées par les autres interlocuteurs sociaux.

Nous devons donc continuer à prendre les mesures au sérieux et ne pas surestimer les chiffres de contamination en baisse.

Pour l'ensemble de la déclaration, surfez sur <https://emploi.belgique.be/fr> > Actualités > 2 juin 2021

TZCLD : un projet pour les plus éloignés du travail

A Bruxelles, en 2019, il y avait 88.046 demandeurs d'emplois inoccupés (DEI); dont 43.202 inoccupés depuis plus de 24 mois et 24.363 depuis plus de 5 ans. En mars 2021, les DEI sont 90.203; +2,8% par rapport à mars 2020.

TZCLD : le coût pour les pouvoirs publics bruxellois

Le coût annuel net de la remise à l'emploi d'un sans-emploi bruxellois dans le cadre d'une expérimentation TZCLD varierait en moyenne entre 36.263 euros et 37.895 euros par an, les effets retour étant essentiellement attendus au niveau fédéral. Ce coût devra être pris en compte dans le projet de financement européen.

Campagne de sensibilisation 2021

Les luttes sociales passent aussi par les mots... du travail

En 2020, le slogan « les luttes sociales passent aussi par les mots » a rythmé les activités du CEPAG.

L'objectif était mettre en évidence l'importance des mots et leur utilisation, la nécessité de se les réapproprier, le danger de leur détournement par le monde politique et économique.

Cette année, le mouvement d'éducation populaire a décidé de se concentrer sur les MOTS du TRAVAIL.

Qu'il soit décent ou digne ou, au contraire, qu'il soit synonyme de souffrance ou de précarité, le travail doit retrouver du sens et les mots qui le définissent permettre de redéfinir les contours de la société que nous voulons.

A revoir

Un premier monde capitaliste : échanges avec Alain BIHR

Auteur de nombreux ouvrages sur le capitalisme et les rapports sociaux, le sociologue français Alain BIHR était l'invité du CEPAG à l'occasion d'un débat virtuel autour du troisième et dernier tome de son ouvrage « Le premier âge du capitalisme » (Éd. Syllepse, avril 2019).

Un débat enrichissant sur les origines du capitalisme et leurs répercussions aujourd'hui à revoir sur :

www.facebook.com/CEPAGasbl
(avec ou sans compte Facebook)
ou sur notre chaîne Youtube,
CEPAG TV.

■ ECHO REGION WALLONIE

Le droit aux allocations familiales des étudiants en alternance

En quelques mots...

Depuis plusieurs années, la FGTB wallonne revendique le droit automatique aux allocations familiales pour les étudiantes et étudiants en contrat d'alternance et la suppression de la norme maximale de revenus mensuels (562,93 € actuellement).

Dans le nouveau modèle wallon des allocations familiales, ce plafond de revenus n'est plus applicable aux enfants nés à partir du 1er janvier 2001. Toutefois, la FGTB wallonne regrette que ce plafond soit toujours d'application pour les autres catégories d'études en alternance (formation chef d'entreprise de l'IFAPME et enseignement supérieur en alternance) ainsi que pour les personnes nées avant cette date.

En mars 2021, l'Office francophone de la Formation en Alternance, pointait une différence de traitement entre les régimes wallon et bruxellois des allocations familiales, ce dernier ayant supprimé la condition de plafond de revenus pour tous les étudiants et étudiantes en alternance.

Le régime wallon : trop inégal

Les étudiantes et étudiants wallons nés au plus tard le 31 décembre 2000 relèvent des dispositions de l'ancien régime fédéral. La norme de revenus est donc appliquée : on ne peut bénéficier durant toute l'année d'une rémunération et/ou d'allocations sociales supérieures à un montant de 562,93 € brut/mois. Cette norme est appliquée à tous les étudiants et étudiantes : sous contrat en alternance, en formation chef d'entreprise IFAPME ou en alternance dans l'enseignement supérieur.

Les personnes nées à partir du 1er janvier 2001 relèvent par contre du nouveau régime : la norme de revenus n'est plus d'application pour les contrats d'alternances, mais l'est encore pour les formations chef d'entreprise ou l'enseignement supérieur en alternance.

Toutefois, les revenus d'une activité lucrative dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant durant le troisième trimestre sont immunisés. Il existe également une norme de 240 heures de travail par trimestre lorsqu'il s'agit d'une activité lucrative exercée hors formation et hors du troisième trimestre.

Le régime bruxellois

À Bruxelles, le plafond de revenus a été supprimé pour l'ensemble des étudiantes et étudiants en alternance, même celles et ceux en formation chef d'entreprise à l'EFP ou suivant un bachelier en alternance. Dorénavant, l'activité lucrative exercée est donc uniquement soumise à la condition des 240 heures par trimestre (hors trimestre d'été).

Affaire à suivre...

En Wallonie, la condition de revenus reste donc d'application pour toutes et tous, à l'exception des étudiants et étudiantes en contrat d'alternance nées à partir du 1er janvier 2001. Les étudiantes et étudiants wallons sont donc particulièrement désavantagés par rapport à leurs homologues bruxellois.

Les allocations familiales restent nécessaires – et bien souvent indispensables – à de nombreuses familles pour assumer les charges liées à l'éducation d'un enfant, même si ce dernier bénéficie d'une rémunération supérieure à 562,93 € par le biais de sa formation.

À l'heure où l'alternance est une des priorités émises dans le plan Get up Wallonia et où la précarité estudiantine a été particulièrement révélée et amplifiée par la crise sanitaire, la FGTB wallonne fera de la suppression de ces inégalités – et donc de la levée de la condition de revenus pour toutes et tous – une de ses priorités des mois à venir.

raphael.emmanuelidis@cepag.be

Vers un service du VDAB rationnel

L'Accord de gouvernement 2019-2024 comprend l'objectif ambitieux suivant en matière d'emploi: « Le gouvernement flamand souhaite [...], au cours des années à venir, aider au moins 120.000 flamands à trouver un emploi. Un taux d'emploi de 80% est l'objectif ». Pour y parvenir, le gouvernement flamand souhaite également toucher et amener vers l'emploi la réserve de main d'œuvre, soit la population d'âge actif mais qui n'est pas inscrite auprès du VDAB.

Pour atteindre cet objectif, l'accord de gouvernement étend la mission du VDAB de service de placement à la régie de l'activation, des carrières et des données. Pour assumer ces nouvelles tâches, le VDAB doit adapter son cadre de services vis-à-vis des demandeurs d'emploi de façon à accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les personnes qui ne bénéficient pas d'allocations.

Le modèle se présente comme suit : le VDAB axera ses propres capacités en matière de médiateurs sur les premières étapes du processus client : évaluer, orienter et « matcher » dans les trois mois. Dans ces trois mois, le VDAB veut suivre le client personnellement au moins une fois par mois. S'il s'avère qu'un soutien supplémentaire est nécessaire après trois mois, le VDAB fera appel, pour un service plus spécialisé, à des partenaires. Ceci sur la base d'un modèle de croissance. Si un trajet est en cours chez ses partenaires, le VDAB le suivra en tant que « trusted advisor ». Si cela ne débouche pas sur une sortie vers l'emploi, le VDAB réévaluera le client. Si après une période de service intensif, la distance par rapport au marché du travail n'a pas pu être suffisamment réduite, le VDAB peut choisir de suivre personnellement ce demandeur d'emploi au minimum une fois tous les trois mois.

Principaux changements : (1) plus de suivi dans la phase initiale du trajet ; (2) un service intensif sera, plus que ce n'est le cas actuellement, assuré par les partenaires et (3) les groupes spécifiques, pour lesquels un service personnel est actuellement d'application, sans offre spécifique disponibles, seront moins suivis.

Le Conseil d'Administration du VDAB se penche actuellement sur un cadre de pondération pour déterminer quand il est possible de sous-traiter ou pas. La Vlaams ABVV veille ici à ce que soit respectée la ligne de conduite selon laquelle une sous-traitance n'est possible que si ces partenariats peuvent

proposer un service non présent au VDAB, de qualité et complémentaire. Nous continuons à nous opposer à l'augmentation des prestations de services chez des partenaires avec comme seule ambition d'externaliser davantage le service du VDAB.

Le point positif de ce nouveau modèle est que l'on se demandera davantage de quel type d'accompagnement une personne a besoin et que l'offre et sera adaptée en fonction. Contrairement à ce qu'il se passe aujourd'hui où l'on s'en tient parfois de façon très rigide au suivi mensuel sans que cela n'apporte de plus-value. Comme par exemple pour les personnes en disponibilité adaptée qui font immédiatement l'objet d'un suivi intensif et reçoivent des missions ou une offre qui n'ont souvent pas de sens. Le nouveau modèle permet d'aborder ce groupe d'une autre manière.

Pour la suite de l'opérationnalisation de ce modèle, la Vlaams ABVV veillera à ce que chaque personne qui a besoin d'un accompagnement intensif, puisse s'adresser au VDAB. Nous devons éviter que les groupes fort éloignés du marché du travail ne se retrouvent « au placard » sans accompagnement.

En outre, le nouveau modèle de services, et l'ambition de l'étendre à davantage de partenaires, doit être développé sur la base des besoins des demandeurs d'emploi. Leur besoin de soutien doit être la préoccupation centrale et non l'ambition d'étendre la sous-traitance.

caro.vanderschueren@vlaamsabvv.be

Nouveau sur ABVV-experten

Quand le gouvernement flamand oublie les principes de base de la protection sociale flamande

Fin octobre 2021, le gouvernement flamand a approuvé une première fois le décret relatif à la modification de la protection sociale flamande (VSB). Aujourd'hui, mi-juin, les partis de la majorité au Parlement flamand donnent leur approbation définitive. D'octobre à aujourd'hui, l'opposition et la société civile ont tenté d'empêcher ou d'adapter ce décret. Cartes blanches, avis, deux auditions, communiqués de presse... Tout a été balayé d'un revers de la main par le gouvernement flamand. Raison, argumentation, fondements et même légalité... Rien n'y a fait. Le décret devait être exécuté (et le serait) dans sa forme originale.

La voie empruntée par le gouvernement flamand suscite de grandes préoccupations. Car l'introduction de ce décret de modification entraîne une protection sociale à deux vitesses. En s'attaquant aux principes de base comme la payabilité des soins de qualité, la solidarité des soins et une intervention sur la base d'une nécessité de soins, les personnes dépendantes de soins sont particulièrement touchées. Avec encore d'autres réformes à venir (pensons à la réforme visant 1 seul type de budget de soins ou la poursuite de l'introduction du financement suivant la personne, les préoccupations de la société civile sont logiques.

Lisez l'intégralité du blog d'Ayoubi Benali sur www.abvv-experten.be.

Palestine : les explications politiques sont insuffisantes

Mai 2021 aura vu une escalade de plus dans les tensions israélo-palestiniennes. La FGTB a fermement condamné les violences.

Répression, colonisation, persécution et apartheid plongent depuis trop longtemps de nombreux travailleurs palestiniens dans une situation de discriminations salariales, de déni d'accéder à des pans entiers de la sécurité sociale, d'humiliations aux checkpoints, de pratiques vexatoires par les recruteurs, de santé et de sécurité mises en danger sur le lieu de travail.

C'est ce que dénonce le Rapport de la CSI paru en avril « Workers' Rights in Crisis : Palestinian workers in Israël and the settlements ».

L'heure n'est plus, pour l'Union européenne et ses Etats membres, à se contenter de déclarations politiques. Il faut agir. Et c'est possible. Le fonctionnement de la Data Base décidée par l'ONU sur les entreprises impliquée dans la colonisation devrait être appuyé. L'UE devrait chercher à faire respecter non seulement le champ d'application géographique mais aussi les engagements pris dans le cadre de ses Traités de Coopération et de Commerce avec Israël. Une due diligence obligatoire qui réaffirme le droit fondamental des peuples à l'autodétermination devrait être mise en place.

La CES vient d'adopter un plan d'action qui visera à obtenir ces avancées de l'Union. La FGTB participera activement à cette campagne.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Colombie : S'arrêter pour Avancer

Jouant sur les deux sens du mot « paro » (arrêt et grève), le Comité national de grève (CNP) a lancé en Colombie ce slogan pour la grande journée de grève du 28 avril dernier. Le 28 mai, le CNP constate que le mouvement ne cesse de croître malgré les morts sur le chemin. Cela fait un mois que le pays connaît arrêts de travail, grèves, marches, manifestations, sit-in, ... Le gouvernement a retiré les deux projets de loi contestés sur la réforme des impôts et la privatisation de la santé. Cela fait un an que le gouvernement refuse de négocier des revendications syndicales. Il prétend maintenant qu'il ne le peut tant que persistent les blocages de rue. Le CNP rétorque qu'il ne bloque que partiellement les voies et que c'est la seule issue pour arriver à se faire entendre. Le rapport de force continue. Face aux manifestations, le gouvernement a choisi la répression brutale avec son escadron anti-émeute, sorte de robocops fortement armés, et ses policiers tirant même à balles réelles. On ne compte plus les blessés graves et on compte les jeunes énucléés, les femmes violées et les mortes.

La FGTB, l'IFSI, son institut de coopération syndicale internationale, la Centrale Générale, HORVAL, les centrales FGTB qui soutiennent des projets en Colombie, FOS et Solsoc ont dénoncé les violences dont sont victimes les syndicalistes colombien-nes auprès des autorités belges et colombiennes et demandé l'intervention du Haut-Commissariat des Nations-Unies. La Confédération syndicale des Amériques avec qui l'IFSI a également un projet de renforcement de la jeunesse syndicale latino-américaine et de nombreux syndicats européens ont demandé l'arrêt de la violence et la reprise des négociations.

À la fin du mois de mai, le gouvernement colombien n'accepte toujours pas la visite d'une commission de droits humains dans son pays. Il affiche entre 500 et 800 disparus (selon différentes estimations) et continue à se présenter comme démocratique.

yolanda.lamas@ifsi-isvi.be

La pandémie favorise le bruit de bottes en Asie

La pandémie est apparemment une période jugée intéressante par de nombreux gouvernements pour renforcer leurs attaques à la démocratie, les droits des travailleurs et les libertés individuelles. Bornons-nous ici à trois exemples en Asie.

A Hong Kong, les autorités n'ont pas tardé à utiliser la nouvelle loi sur la sécurité nationale pour juger et condamner les leaders du mouvement civil. Parmi eux, Lee Cheuk Yan, le secrétaire général de la Confédération des syndicats de Hong Kong (HKCTU), accusé d'avoir organisé et participé à des actes de défense de la démocratie. Il s'agit clairement d'une violation à la liberté d'expression et de la liberté syndicale. Lee Cheuk Yan a déjà été condamné à deux reprises pour une peine de prison totale de 20 mois. Il est encore poursuivi dans trois dossiers qui seront jugés le 11 juin. Quasiment au même moment, les autorités de HK devront s'expliquer devant les délégués de la conférence internationale du travail pour leur violation systématique des libertés syndicales.

Au Myanmar, depuis le coup d'État de 1er février, au moins 750 personnes participant au mouvement de désobéissance civile ont été tuées. Environ 3 000 élus, militants,

travailleurs et étudiants ont été détenus arbitrairement et torturés. La Confédération des syndicats du Myanmar (CTUM) participe activement aux protestations à travers des actions de mobilisation et de grève et le mouvement syndical international a lancé un fonds de solidarité pour les soutenir dans leur combat.

Aux Philippines, les assassinats extra-judiciaires continuent à être encouragés par les plus hautes instances du pays. En mars dernier, deux jours après que le Président Duterte délivre son speech appelant à « tuer, tuer les tous », neuf activistes étaient tués. Le syndicat SENTRO a recensé l'assassinat de plus de 50 syndicalistes depuis l'arrivée au pouvoir de Duterte. L'ensemble du mouvement syndical philippin attend maintenant beaucoup de la mission de haut niveau que l'OIT mènera à l'automne et que le régime a finalement dû accepter sous la pression de la communauté internationale.

rafael.lamas@fgtb.be