

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 1, janvier 2021

■ Economie

Vers un financement plus équilibré
en Sécurité Sociale

■ Entreprises

Immixtion exponentielle de l'ISO
dans le champs de la Santé et
Sécurité au Travail (SST)

Avis unanime du CNT sur les
mesures liées au Brexit

■ Politique sociale

La directive détachement s'applique
aux services transnationaux dans
le secteur du transport routier

■ Ombuds social

Une coopération renouvelée avec UNIA

■ Echo région Bruxelles

Un futur plan bruxellois pour les
familles monoparentales

■ Echo région Wallonie

Réforme de l'accompagnement
des demandeurs d'emploi

■ Echo région Flandre

Incentives flamands à la
formation : rapport annuel

■ Europe & Relations Internationales

Initiative parlementaire pour créer un
Fonds mondial de la protection sociale

Traité de Commerce Brexit : 'business
as usual' libéral ? Hélas oui

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

Le monde merveilleux de la norme salariale

Le 14 janvier, le Conseil Central de l'Economie publiait son rapport technique de 2020, en exécution de la loi de 1996. Ce rapport marque le coup d'envoi des négociations salariales 2021-2022 dans le secteur privé, l'Accord interprofessionnel (AIP). Le secrétariat du CCE chiffre la « *marge maximale disponible* » sur l'ensemble des secteurs. Le G10 part de cette marge pour fixer une norme salariale pour tous les secteurs, norme salariale qui sert de base pour conclure des accords salariaux dans les secteurs et entreprises. Selon le CCE, pour les deux années à venir, la marge maximale disponible n'est que de 0,4%.

Pour la FGTB, comme pour les autres syndicats, c'est inacceptable. Ce chiffre ne permet de négocier qu'une aumône, à un moment où les travailleurs ont justement besoin de plus de pouvoir d'achat. A suivre, sans aucun doute. Ci-dessous, nous soulignons 2 « *questions techniques* ».

1. Le résultat des techniciens du CCE ne nous surprend pas vraiment. Ils travaillent en effet dans le cadre légal existant, qui a été renforcé en 2017 par le gouvernement de droite de C. Michel. Des interventions qui ne tiennent pas (suffisamment) compte des réductions de cotisations ONSS (qui réduisent pourtant le coût salarial) ; la déduction d'un montant de la marge future si le handicap salarial a augmenté (facteur de correction); la retenue d'un montant pour tenir compte anticipativement d'éventuelles fautes de calcul (marge de sécurité) de la norme salariale, autant d'éléments qui ont contribué à ce que la loi sur la norme salariale soit davantage encore une loi de modération salariale. Rien d'étonnant qu'il ne reste rien à négocier.

2. La crise du coronavirus a rendu l'exercice encore plus complexe que ce qu'il n'était déjà. Les salaires et l'emploi connaissent d'importantes fluctuations de sorte que les chiffres pour 2020 et 2021 sont faussés. La méthode de travail et les résultats du CCE sont contestables et loin d'être aussi "scientifiques" qu'ils ne l'annoncent, car ils ne sont basés que sur les données des banques nationales (au lieu des 3 sources habituelles et on sait que les banques nationales se sont avérées les plus prudentes par le passé) et sur des données au sujet desquelles il n'y a aucune communication transparente. L'évolution du coût salarial dans les pays voisins en 2020 est aussi estimée trop élevée, la situation avantageuse pour notre pays enregistrée début 2020 par le CCE tendant ainsi à s'évaporer (de 1% à seulement 0,1% meilleur marché). Et ainsi de suite. Le rapport n'a aucune base solide et c'est d'ailleurs un point qui est reconnu. Alors que personne n'a la moindre idée de la rapidité de la reprise, on part malgré tout d'une estimation très conservatrice.

La loi est tronquée, les calculs sont contestables et les travailleurs risquent à nouveau de payer les pots cassés. Des adaptations à long terme sont nécessaires (révision en profondeur de la loi sur la norme salariale) et à court terme : à période exceptionnelle, mesures exceptionnelles. Ce qui a été possible pour la discipline budgétaire et pour les aides aux entreprises, doit aussi l'être maintenant pour les salaires : une application souple des règles qui ont été conçues pour des temps normaux. Dans cette optique, ce chiffre doit être un chiffre indicatif et non un carcan.

Nouveaux barèmes du précompte professionnel et adaptation du module de calcul sur le site FGTB

Les nouveaux barèmes du précompte professionnel qui sont d'application à partir du 1er janvier 2021 sont repris sur www.fgtb.be.

Ces nouveaux barèmes sont basés sur l'AR du 16/12/2020 publié au Moniteur belge du 22/12/2020.

Ce barème intègre, d'une part, les modifications en ce qui concerne l'augmentation de la quotité exemptée, le nouveau calcul de la réduction d'impôt sur le bonus à l'emploi (réductions de cotisations sociales personnelles), ...

En outre, certains autres paramètres (quotité exemptée d'impôt, tranches d'imposition, ...) du calcul de l'échelle du précompte professionnel ont également été indexés. Par ces biais, comme chaque année, les revenus nets des travailleurs et fonctionnaires vont s'inscrire à la hausse en janvier 2021.

En outre, après 4 ans de gel des montants suite à une décision du gouvernement Michel-De Wever, les réductions d'impôt pour les revenus de remplacement sont également à nouveau indexées, ce qui ne manquera pas d'influencer le précompte retenu sur ces revenus.

Le barème du précompte professionnel reflète l'impôt qui sera dû en 2021 sur base des barèmes en vigueur sur les rémunérations, pensions et prépensions payées par mois. C'est pour cette raison que les retenues de précompte sur les pensions ont été adaptées ; de fait, les précédents barèmes n'avaient pas intégrés certaines adaptations légales de sorte que la retenue de précompte sur les pensions n'était souvent pas suffisante.

Une simple règle de trois est appliquée pour les salariés qui sont payés par 15 jours ou à la semaine.

Le module de calcul du salaire net qui se trouve sur notre site a bien évidemment également été adapté, pour tenir compte de ces nouveaux barèmes qui sont appliqués aux rémunérations accordées à partir de ce 1er janvier 2021.

ECONOMIE

Vers un financement plus équilibré en Sécurité Sociale

Un numéro spécial de la Revue belge de sécurité sociale récemment publié (1) se penche sur la réponse de la protection sociale à la pandémie de COVID-19. Dans la conclusion, on peut lire : « la sécurité sociale a incontestablement rempli son rôle de stabilisateur économique dans notre pays, comme elle l'a déjà fait précédemment lors de la crise financière de 2008. Grâce aux moyens mobilisés, le pouvoir d'achat des Belges est en grande partie préservé et l'impact social de la crise est moins dramatique qu'on ne le craignait... »

Parmi les moyens mobilisés, on compte les moyens généraux qui apportent – et on s'en réjouit ! – une dotation d'équilibre de 10,6 milliards d'euros pour garantir l'équilibre de la sécurité sociale des salariés en 2020. Le Gouvernement De Croo avait également prévu explicitement l'affectation des recettes de la taxe sur les comptes-titres au finance-

ment de la Sécu. Le Conseil d'Etat a rejeté cette option, de sorte que le gouvernement a transformé cela en une promesse (via l'exposé des motifs). La FGTB veillera à ce que cette promesse se concrétise dans les faits.

Equilibre entre les différents systèmes ?

L'équilibre du financement de la sécurité sociale - perturbé à la fois par des dépenses plus importantes liées aux mesures adoptées et par des recettes moindres liées principalement à la contraction de la masse salariale - est en effet crucial pour permettre à la sécurité sociale de contribuer à une bonne protection sociale de la population, protection sociale qui, en outre, permettra de préserver le pouvoir d'achat et la sécurité sanitaire de la population et ainsi de maintenir et de soutenir l'activité économique

	Salariés	Indépendants	Salariés	Indépendants
	(en milliers €)		(en %age)	
Cotisations	49.529.096	3.621.334	62,21%	36,34%
Subventions des pouvoirs publics	3.613.035	378.037	4,54%	3,79%
Financement alternatif	14.424.136	2.428.033	18,12%	24,37%
Dotation d'équilibre	10.604.065	3.536.498	13,32%	35,49%
Autres recettes	1.449.244	0	1,82%	
TOTAL	79.619.576	9.963.902	100,00%	100,00%

Si l'on doit viser une bonne protection sociale pour tous, et comprendre par conséquent que l'accord de Gouvernement annonce sa volonté aussi de s'attaquer aux grandes différences entre les systèmes de sécurité sociale, et de faire converger les statuts des salariés, des indépendants et des fonctionnaires dans le respect des droits acquis, il faut toutefois être attentif non seulement aux droits mais également aux obligations des assurés sociaux. Dans ce cadre, on doit s'étonner dès lors de la part du financement 'public' dans le système indépendant en particulier, en comparaison à celui des salariés.

Ainsi en 2020, les cotisations sociales des salariés représentent 62% du financement de leur sécurité sociale et les différents types de financement des pouvoirs publics 36%, sachant toutefois que certaines couvertures

des fonctionnaires tombent, en partie, sous le couvert de cette sécurité sociale.

Pour la même période, les cotisations sociales des indépendants ne représentent quant à elles que 36% du financement de la sécurité sociale des indépendants, les 64% restants, soit 6,3 milliards d'euros, étant financés par les pouvoirs publics ! Et cela, sans parler du financement du droit passerelle dont le coût avoisinera, en 2020, 2,8 Milliards € (càd près de 80 % des cotisations sociales des indépendants !).

(1) <https://socialsecurity.belgium.be/fr/revue-belge-de-securite-sociale/rbss-volume-2020-0>

Immixtion exponentielle de l'ISO dans le champs de la Santé et Sécurité au Travail (SST)

Chacun se souviendra de la saga de la norme ISO 45001 sur les systèmes de management de SST publiée en 2018, malgré une large opposition des syndicats au niveau mondial, mais aussi de l'OIT qui avait claqué la porte des discussions pour non-respect d'un « memorandum of understanding » par l'ISO.

Depuis lors, fort du succès de la norme en question, l'ISO a décidé de mettre en place un comité permanent sur la SST (TC 283 -Occupational health and safety)

Plusieurs normes sont en cours de discussion dans différents groupes de travail (GT - WG) cadrant avec le principe des systèmes de management (normes ayant la même structure...)

Les groupes de travail actuellement actifs sont :

- GT 2 : Santé et sécurité psychologique au travail (Psychological health and safety in the workplace)
 - La Norme ISO 45003 : Gestion de la santé et de la sécurité au travail -- Santé et sécurité psychologique en milieu de travail -- Lignes directrices seront publiées en 2021.
- GT 3 : Implémentation (des normes issues de ces GT)
- GT 4 Performance Evaluation

• GT 5 Safe working in a pandemic (Travailler en toute sécurité en cas de pandémie)

- Un document public « Nouvelles directives internationales pour travailler en toute sécurité pendant la pandémie de COVID-19 - ISO/PAS 45005 » a été révisé en 2020.
- Un projet de normes sur la « Gestion de la santé et de la sécurité au travail - prévention et gestion des maladies infectieuses - Lignes directrices générales pour les organisations » (Occupational health and safety management — preventing and managing infectious diseases – General guidelines for organizations) est en préparation.

Comme on peut le constater ces matières sont autant de sujets dont il est important de suivre les évolutions, soit au niveau national via les instituts nationaux de normalisation (p.ex. NBN en Belgique, Afnor en France...), soit européen via le département normalisation de la CES (éventuellement international avec la CSI). Il faut en effet s'assurer que ces normes ne sont pas en contradiction avec nos réglementations.

La finalité de ces normes est la certification des entreprises par des processus privés et payants.

bruno.melckmans@fgtb.be

Avis unanime du CNT sur les mesures liées au Brexit

La loi du 6 mars 2020 a introduit plusieurs mesures de crise en cas de Brexit sans accord. Il s'agit plus particulièrement d'un :

- Assouplissement des conditions et modalités pour l'introduction du chômage économique pour les ouvriers et les employés;
- Élargissement du crédit-temps individuel;
- Soutien à l'introduction de la réduction collective du temps de travail.

Un AR doit fixer la date d'entrée en vigueur de cette loi.

Fin décembre, la loi a été adaptée de façon à ce qu'elle s'applique aussi si un accord devait quand même être conclu dans le cadre du Brexit. Le 15 décembre, un avis urgent du CNT a été demandé sur l'arrêté royal qui fixe l'entrée en vigueur de la loi du 1er janvier au 31 décembre 2021. L'avis unanime 2.193

www.cnt-nar.be/AVIS/advis-2193.pdf a été rendu dans ce cadre.

Dans cet avis, les interlocuteurs sociaux soulignent que les mesures prises dans ce cadre et les mesures de crise COVID se recoupent en grande partie. Pourtant, les conditions et les modalités ne sont pas toutes les mêmes. En réalité, il sera impossible de distinguer les conséquences des mesures du Brexit de celles de la crise du Covid 19. C'est pourquoi, les interlocuteurs sociaux demandent que pour 2021, un cadre intégré de mesures de soutien aux employeurs et aux travailleurs soit élaboré. Le Conseil souhaite lui-même prendre les devants dans ce cadre et examiner notamment comment il conviendrait d'adapter la CCT 148.

astrid.thienpont@fgtb.be

Webinaire de la FGTB pour les nouveaux délégués et les délégués expérimentés dans les comités d'entreprises européens

Le 2 février 2021, la FGTB organise un webinaire à destination des délégués FGTB dans les Comités d'Entreprises Européens. Cette journée sera divisée en 2 moments : en matinée, une session dédiée aux nouveaux élus et l'après-midi une session pour les délégués expérimentés.

La crise que nous traversons a démontré que la vie d'une entreprise est rarement limitée à ses frontières géographiques, de plus en plus d'entreprises sont européennes, voire internationales. Dans ce contexte, un organe tel que le comité d'entreprise européen permet un échange d'informations entre les travailleurs des différents pays et crée des ponts entre ceux-ci.

Cette journée sera l'occasion d'entendre des experts et d'échanger sur des sujets tels que les rôles et missions des Comités d'entreprise européens, l'actualité sur les restructurations et les outils à disposition des délégués dans les comités d'entreprises européens.

Le programme complet est disponible sur le site internet de la FGTB : www.fgtb.be/-/fgtb-webinaire

Intéressé/e ? prenez contact avec votre Centrale qui se chargera de l'inscription.

Nouveaux coefficients de revalorisation CCT 17 et 46

Comme chaque année, le CNT s'est penché sur le coefficient de revalorisation d'application sur les montants prévus dans la CCT 17 (prépension) et 46 (travail de nuit) pour que ces montants puissent être liés à l'évolution des salaires conventionnels.

Cette année, le coefficient sera calculé sur une période d'un an (de septembre 2019 à septembre 2020). Calculé sur cette période, le coefficient était de 1,0032. Les allocations seront donc majorées de 0,32%. Si l'indemnité complémentaire est calculée :

- sur un salaire de référence d'avant janvier 2020 : application du coefficient de revalorisation de 1,0032;
- sur le salaire des mois de janvier, février ou mars 2020 : application du coefficient de revalorisation de 1,00024;
- sur le salaire des mois d'avril, mai ou juin 2020 : application du coefficient de revalorisation de 1,0016;
- sur le salaire des mois de juillet, août ou septembre 2020 : application du coefficient de revalorisation de 1,0008 ;
- sur le salaire des mois d'octobre, de novembre ou de décembre : pas d'adaptation.

Dans cette période difficile, il est extrêmement important que les prépensionnés et les anciens travailleurs effectuant des prestations de nuit bénéficient d'une augmentation limitée pour soutenir leur pouvoir d'achat.

■ POLITIQUE SOCIALE

La directive détachement s'applique aux services transnationaux dans le secteur du transport routier

Le 1er décembre 2020, la CJUE s'est prononcé quant à l'application de la directive sur le détachement de travailleurs dans le cadre du secteur du transport routier transnational.

Le contexte est le suivant : deux sociétés de transport – allemande et hongroise – fournissaient des services, via des contrats d'affrètement, à une troisième société néerlandaise de transports internationaux de marchandises. Toutes ces sociétés appartenaient au même groupe. Les transports effectués pour le compte des sociétés allemande et hongroise prenaient principalement place en dehors des Pays-Bas mais, généralement, les trajets effectués par les travailleurs commençaient et se terminaient aux Pays-Bas. Pour cette raison, la FNV revendiquait que ces travailleurs de sociétés allemande et hongroise, en leur qualité de travailleurs détachés, devaient se voir appliquer les conditions de travail de base en vigueur aux Pays-Bas, notamment celles prévues par la CCT sectorielle « Transport de marchandises ».

Après épuisement des voies de recours internes, la Cour suprême néerlandaise pose plusieurs questions préjudicielles à la CJUE, portant entre autre, sur l'application de la directive détachement et les conditions devant être rencontrées pour aboutir à l'existence d'un détachement dans le secteur des transports routiers internationaux.

Dans un premier temps, la Cour relève que la directive détachement est applicable aux prestations de services transnationales dans le secteur du transport routier.

Dans un second temps, la Cour se prononce quant au fait de savoir si les travailleurs du cas d'espèce sont ou non détachés sur le territoire des Pays-Bas. Pour ce faire, elle refait usage du concept de « lien suffisant avec le territoire de l'Etat membre » qu'elle avait introduit dans l'affaire *Dobersberger*. Ce lien suffisant est déterminé dans le cadre d'une appréciation globale d'éléments. Elle rappelle que le fait qu'un chauffeur routier international soit, par une entreprise établie dans un Etat membre (l'Allemagne ou la Hongrie), mis à la disposition d'une autre entreprise établie dans un autre Etat membre (les Pays-Bas), reçoive ses instructions de missions de cette autre entreprise (basée sur le territoire des Pays-Bas) et qu'il commence et termine ses missions sur le territoire de cet autre Etat

membre (en l'occurrence, les Pays-Bas) n'est pas suffisant pour déterminer l'existence de ce « lien suffisant » car l'exécution du travail dudit chauffeur ne présente pas, sur la base d'autres facteurs, un « lien suffisant » avec ledit territoire (les Pays-Bas). De plus, selon la Cour, le fait que les trois sociétés soient rattachées au même groupe n'est pas non plus de nature à pouvoir définir ce degré de rattachement.

Cependant, s'agissant des cas spécifiques de transports de cabotage sur territoire des Pays-Bas, la Cour souligne que ces transports se déroulant entièrement sur le territoire de l'Etat membre d'accueil (les Pays-Bas), l'exécution de ces opérations entretient un lien suffisant avec ledit territoire et relève donc bien de la directive détachement. Ce faisant, pour ces opérations de cabotage, les chauffeurs concernés doivent bénéficier des conditions de travail et d'emploi fixées par les CCT néerlandaises.

S'il est heureux que les opérations de cabotage aient effectivement été reconnues comme relevant d'une situation de détachement de travailleurs, il faut à tout prix éviter d'aboutir à une jurisprudence faisant une interprétation trop restrictive du concept de « lien suffisant » qui, couplée à un développement de structures de sociétés de plus en plus complexes, rendraient la lutte contre le dumping social et la dénonciation de pratiques frauduleuses toujours plus ardue.

hugues.ghenne@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Une coopération renouvelée avec UNIA

La FGTB fédérale, les trois interrégionales et UNIA (le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations) viennent de renouveler leur protocole de coopération en matière de lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi.

Le protocole antérieur, conclu en 2005, devait être adapté. Il était devenu obsolète suite à la réforme de l'Etat et à la succession d'UNIA à l'ancien Centre pour l'égalité des chances. C'était aussi l'occasion d'améliorer les modalités de coopération en tirant des enseignements de plusieurs années de collaboration fructueuse.

Le nouveau protocole s'articule toujours autour des 3 mêmes axes : la gestion des demandes individuelles d'aide juridique (signalements et plaintes), la collaboration en vue de changements structurels, et l'accompagnement et la formation des formateurs de la FGTB.

Cependant, les méthodes de travail sont décrites avec plus de précision. La communication est améliorée via la désignation de personnes de contact sur chacun des trois volets du protocole. Il est également tenu compte du RGPD. La collaboration autour de changements structurels est renforcée par une concertation régulière et l'organisation de rencontres thématiques dans le domaine de l'emploi.

Pour mieux lutter ensemble contre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement dans l'emploi !

isabelle.doyen@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Un futur plan bruxellois pour les familles monoparentales

Dans le cadre des priorités partagés de la stratégie GO4Brussels 2030, le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux bruxellois de Brupartners* ont prévu l'élaboration d'un Plan global régional pour les familles monoparentales. L'élaboration d'un tel plan s'inscrit dans les défis politiques du mémorandum de 2019 de la FGTB Bruxelles. Dans son mémorandum, la FGTB Bruxelles demandait au gouvernement régional de s'attaquer à deux problèmes persistants liés à l'égalité femmes-hommes: la situation des familles monoparentales et l'insuffisance des structures d'accueil de l'enfance. La crise du Covid-19 a encore accentué la nécessité d'un tel plan afin de répondre aux situations particulièrement difficiles vécues par de nombreuses familles monoparentales. Ces familles accumulent souvent les difficultés et courent un risque accru de pauvreté, d'inégalités et de discriminations. La FGTB Bruxelles participe activement à l'élaboration de ce futur plan bruxellois via les instances de concertation sociale, notamment Brupartners et le Conseil Bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH).

En novembre 2020, Brupartners a adopté un avis d'initiative proposant des pistes d'actions pour les familles monoparentales. Les recommandations portent autant sur l'emploi, que sur la formation, le logement, l'accompagnement des parents ou encore l'accueil de la petite enfance. Le gouvernement Bruxellois va organiser dix groupes de travail thématiques entre janvier et mars 2021 réunissant les membres du gouvernement, les administrations publiques et les associations de terrain, dont le Conseil Bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH). Les thèmes concernent notamment l'emploi & la formation, les crèches et l'accueil extra-scolaire, les allocations familiales et le Social-Santé.

*Brupartners est le nouveau nom du Conseil économique et social de la Région Bruxelles-Capitale.

vroni.lemeire@fgtb.be

Accord relatif aux cotisations patronales au FFE pour 2021

Les cotisations patronales constituent la principale source de revenu du FFE. Il ne s'agit pas de montants forfaitaires, mais d'un pourcentage de la masse salariale par travailleur. La valeur de ce pourcentage est fixée chaque année par AR, après avis du FFE et du CNT.

Le 17 décembre, un accord a été trouvé au comité de gestion du FFE sur les cotisations patronales pour le FFE en 2021. Celles-ci restent inchangées par rapport à 2020, à l'exception d'une augmentation pour les cotisations pour le chômage temporaire.

Les cotisations pour 2021 :

- Entreprises de 20 travailleurs maximum : 0,12%
- Entreprises de plus de 20 travailleurs : 0,17%
- Chômage temporaire : 0,14%
- Entreprises sans finalité commerciale et industrielle : 0,02%

Un nouveau site web pour les familles monoparentales

À Bruxelles, un tiers des familles avec enfant(s) sont à la charge d'un seul parent, le plus souvent, une femme (dans 86 % des cas). Conscient de l'accumulation d'inégalités liées aux situations de monoparentalités, le Service Public Régional de Bruxelles et equal.brussels ont lancé le site web parentsolo.brussels afin de fournir aux parents solos et aux professionnels un accès facile et rapide aux informations dont elles et ils pourraient avoir besoin.

Lancement du nouveau site des Cellules de reconversion FGTB

Pour faire face aux licenciements collectifs, la Wallonie dispose d'un dispositif unique et efficace : les cellules de reconversion. Destinées à soutenir et aider les travailleurs et travailleuses victimes d'un licenciement collectif, les cellules de reconversion visent une insertion professionnelle durable et de qualité.

Fortes d'une expertise de 40 ans, les cellules de reconversion parviennent à faciliter la réinsertion de 60 à 85% du public, à hauteur de 50 à 70 % en CDI, et ce dans un contexte pourtant marqué par la précarisation du marché de l'emploi.

Pour contribuer au développement et la popularité de ce dispositif, les Cellules de la FGTB viennent de se doter d'un nouveau site : reconversions.be.

Un outil d'information, de sensibilisation et de mise en contact qui pourra s'avérer particulièrement utile en cette période de crise où les licenciements collectifs se font malheureusement de plus en plus nombreux.

Le site reprend :

- Des explications sur le dispositif
- Le bilan chiffré des cellules
- Des actus concernant l'emploi
- Les contacts des accompagnateurs sociaux permanents et de la coordination
- Des outils : vidéos, brochures, outils pratiques...

Un outil à découvrir et partager sans modération : www.reconversions.be

■ ECHO REGION WALLONIE

Réforme de l'accompagnement des demandeurs d'emploi

La FGTB wallonne s'est toujours prononcée contre les systèmes répressifs de contrôle des demandeurs d'emploi, se positionnant pour un accompagnement de qualité, sur base volontaire et non stigmatisant ou excluant. C'est pourquoi notre organisation syndicale est particulièrement attentive à la réforme de l'accompagnement des demandeurs d'emploi actuellement à l'œuvre au niveau wallon.

L'avant-projet de décret relatif à l'accompagnement « orienté coaching et solutions » avait été approuvé par le gouvernement en première lecture le 25 juin dernier. La FGTB wallonne avait donné son accord de principe pour l'évolution du modèle d'accompagnement et de contrôle tel que présenté, parce qu'elle présentait dans cette formule une amélioration dans la prise en charge de tous les publics et une opportunité de faire reculer le volume de contrôles et de sanctions. Ce soutien n'avait cependant pas empêché la FGTB wallonne d'émettre une série de remarques et de points de vigilance, dont certains avaient été repris dans l'avis rendu par le Conseil économique et social de Wallonie (CESEW) à ce sujet¹.

Si toutes les craintes et appréhensions de la FGTB wallonne ne sont pas encore levées, il faut néanmoins admettre que la version du décret passée en deuxième lecture comprend une série d'évolutions positives. L'engagement de la Ministre de l'Emploi de consulter les interlocuteurs sociaux avant le projet d'arrêté au gouvernement devrait encore permettre de faire entendre nos préoccupations concernant l'accompagnement.

Cependant, même si cet arrêté viendra préciser certains points importants de la réforme, il demeurera toujours des zones grises qui feront certainement encore débat au sein du Comité de gestion du FOREM, mais également des futures commissions des opérateurs.

L'espace limité de cette publication ne permettant pas reprendre ici l'entièreté de l'analyse de la FGTB wallonne, nous nous limiterons donc à relever certains points positifs et négatifs de cette nouvelle mouture.

Les avancées

On peut se réjouir de la reconnaissance effective du droit à la défense dans la par-

tie contrôle, de l'augmentation prévue du nombre de conseillers FOREM, de l'octroi de moyens supplémentaires pour assurer l'accompagnement des publics fragilisés et de l'adaptation de l'accompagnement à l'environnement socio-économique.

On relèvera aussi positivement l'implication du Conseil économique et social dans la détermination des objectifs et indicateurs de résultats ou la concertation prévue entre le FOREM et les différents partenaires.

Enfin, concernant la défense des sans emploi, la FGTB wallonne se félicite de la possibilité de demander un accompagnement en présentiel et de la formalisation de la possibilité, pour le demandeur d'emploi, d'introduire une demande de révision de la décision.

Les points négatifs

La FGTB wallonne s'inquiète cependant d'un certain nombre de points parmi lesquels l'absence de normes définies en matière d'accompagnement, la possibilité de fracture numérique avec les partenaires et l'intégration limitée du rôle des « Instances Bassin Enseignement Formation Emploi » dans les futures commissions sous-régionales. Autres éléments de préoccupations concernant le contrôle : le fait que le conseiller ait le dernier mot sur les actions prévues dans le plan du demandeur d'emploi et l'absence de défense syndicale prévue dans le cadre de l'accompagnement « formalisé ». Enfin, la FGTB wallonne regrette le peu de place laissé à la responsabilisation des entreprises...

La FGTB wallonne suivra attentivement l'évolution de ce dossier et de ses différents points de vigilance.

¹ Avis n° 1446, 14 septembre 2020, www.cesewallonie.be

jerome.thiry@cepag.be

Incentives flamands à la formation : rapport annuel

Fin 2020, le premier « Rapport annuel des incentives flamands à la formation » du département WSE a été publié pour l'année scolaire 2019-2020. Il comprend deux grandes parties : un monitoring général des incentives flamands à la formation récemment réformés et une évaluation de l'orientation vers le marché du travail des formations reprises dans la banque de données des formations.

Le plus important de ces incentives est le congé de formation flamand (le « VOV », l'ancien congé-éducation payé). Pour garantir une offre orientée sur le marché du travail actualisée et continue qui donne droit aux incentives flamands à la formation, la réglementation prévoit une évaluation annuelle de l'offre de formations. Lorsque le VOV a été lancé, on n'est pas parti d'une banque de données vide. La réglementation stipulait que toutes les formations qui donnaient droit au congé-éducation payé au 1er mai 2019 donnaient également droit au VOV si elles répondaient aux critères d'orientation sur le marché du travail et si elles étaient orientées vers l'avenir. Ces formations ont entretemps été évaluées pour la première fois, en même temps que les formations reconnues par décret (par ex. la formation syndicale). Le résultat de cette évaluation est déterminant pour que la formation reste enregistrée dans la banque de données des formations en 2022.

Après une année scolaire seulement, il est un peu tôt, pour tirer des conclusions sur l'effet de la réforme sur l'utilisation des incentives flamands à la formation. Les chiffres indiquent en premier lieu une plus grande utilisation que pour le congé-éducation payé, mais il convient de tenir compte de la méthode de travail : on est passé d'une demande de remboursement rétroactif à une demande de remboursement proactif. La grande inconnue porte sur le nombre d'heures inscrites ou de crédits effectifs qui donnera effectivement droit au VOV. Le fait que le droit au VOV ne soit acquis que moyennant participation à l'évaluation finale, si celle-ci a lieu, est en effet un élément neuf. C'est le cas dans 56% des demandes de remboursement approuvées. Le reporting donne surtout une idée des formations suivies. Dans l'enseignement supérieur, les formations d'infirmiers arrivent en première position, suivies par les formations d'enseignants. Ensemble, elles représentent un tiers des élèves qui suivent une formation de l'enseignement supérieur dans le cadre du

VOV. Dans les centres d'enseignement pour adultes, le néerlandais pour les allophones, le français et les formations ICT de base se partagent la majeure partie des participants. Pour les « autres formations », l'influence des élections sociales est notable. Dans le top 20 des formations qui ne font pas partie de « l'offre de l'enseignement », nous retrouvons plusieurs formations autour de ce thème (ex. droits et devoirs du travailleur).

Les chèques-formation représentent un deuxième instrument. Le rapport en décrit l'évolution sur les 17 dernières années. La tendance est à une diminution constante de l'utilisation des chèques, liée aux réformes successives. Tant la liaison à l'offre de formation du congé-éducation payé en 2010 que la limitation de l'accès pour les personnes hautement qualifiées en 2015, ont chaque fois engendré une réduction de moitié du nombre de chèques émis.

Enfin, le crédit de formation a également été réformé : le nombre de travailleurs qui prennent un crédit de formation pour suivre une formation intensive reste très limité (328 personnes), malgré une intervention sensiblement revue à la hausse. Il y a indubitablement des obstacles pour les travailleurs. Vu les critères auxquels les formations doivent répondre, la plupart des formations qui entrent en considération pour le crédit de formation flamand sont des formations de l'enseignement ou de qualification professionnelle.

Pour la FGTB flamande, il est essentiel de développer une politique d'accompagnement. Outre les obstacles financiers, il existe également des obstacles d'une autre nature comme, comme le manque de temps ou le fait de ne pas ressentir le besoin de suivre une formation. Des efforts supplémentaires sont également plus que nécessaires en ce qui concerne l'encadrement des groupes à risques.

Pour en savoir plus: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/jaarrapport-vlaamse-opleidingsincentives> (en néerlandais uniquement)

sarah.Lambrecht@vlaamsabvv.be

Un “nous” de plus en plus petit dans l'Accord de gouvernement flamand

La décision du gouvernement flamand de supprimer les subsides du Minderhedenforum (Forum flamand des minorités) a causé beaucoup de remous. Surtout parce que ceci revenait à balayer d'un revers de la main la relation de partenariat avec les pouvoirs publics qui y était liée. Les minorités qui s'organisent pour défendre leurs intérêts ne sont donc plus un partenaire pour la politique flamande.

Entretemps, il semble que le ministre Bart Somers (Open Vld) ait changé d'avis. Avec ce blocage des subsides, Somers ne faisait pourtant qu'exécuter l'Accord de gouvernement flamand. Accord qui stipulait littéralement que l'octroi de subsides ne se ferait plus selon les mérites, mais avec une sorte de veto identitaire préalable, car « le simple repli sur son propre groupe ethnique et culturel serait une entrave à une société flamande partagée ». Donc, par principe, on ne subsidierait plus des organisations qui s'organisent sur base ethnique et culturelle.

L'agitation autour de l'Accord de gouvernement flamand de 2019 est un peu retombée et avec la crise du coronavirus, il y a d'autres chats à fouetter, disent certains. Mais comme nous le voyons à nouveau, le calme dans la bataille idéologique n'est qu'apparent. L'Accord de gouvernement est mis en œuvre progressivement, tout comme les contours brunâtres qu'il contient, en raison du flirt de la NV-A avec l'extrême-droite.

Lisez le blog complet de Philippe Diepvents sur www.abvv-experten.be (en néerlandais uniquement).

Brexit

Brexit : pour les services, des décisions unilatérales doivent encore être prises et des négociations bilatérales menées. Mais le Traité fixe déjà des principes controversés. Ainsi par exemple aucun établissement sur le territoire ni transfert de code source ne pourra être imposé aux services digitaux. Comment dès lors adopter et surtout contrôler des législations en matière de protection des travailleurs touchés par l'économie digitale, s'assurer d'une fiscalité juste des GAFA ? Etats européens et britanniques se privent-ils de futurs choix démocratiques ?

Objectifs de développement durable – séminaire en ligne

Quel lien entre les objectifs de développement durable et les droits des travailleurs ? Quelles pistes syndicales pour dépasser l'engagement solennel des ODD et rendre effectif le respect des normes de l'OIT ? Quid des employeurs qui les visibilisent dans leurs projets de « charity business », leurs labels et certifications, leurs engagements de « due diligence », en ce compris en vue d'accéder à des aides à l'investissement ?

Un séminaire en front commun aura lieu le 11 mars en virtuel. Il est ouvert aux centrales et à tout service syndical de formation, presse, communication et éducation permanente.

Contact
auprès de thierry.aerts@fgtb.be

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Initiative parlementaire pour créer un Fonds mondial de la protection sociale

La revendication d'un Fonds mondial de protection sociale n'est pas nouvelle. Elle fait partie des travaux de l'OIT pour un socle de protection sociale pour une mondialisation juste et inclusive-titre du rapport du groupe d'experts consultatif présidé par Michelle Bachelet et mis en place par le BIT en 2011. La pandémie de Covid-19 a subitement révélé la fracture mondiale qui sépare ceux qui possèdent une protection sociale universelle, et ceux qui n'en possèdent pas. Ainsi, 70% des personnes dans le monde vivent sans protection sociale complète.

Raisons pour lesquelles, en plus des réponses urgentes, qui sont nécessaires, il est impératif de s'attaquer structurellement aux mécanismes qui sont autant de facteurs d'inégalités dans le monde.

Dans une situation telle que celle provoquée par le Covid-19, il est également apparu très clairement que les gouvernements ont une responsabilité primordiale pour garantir la protection de leur population. La protection sociale, telle que promue dans le Recom-

mandation 202 de l'OIT, rappelle avec force un ensemble de principes, y compris les responsabilités de l'Etat. La mise en place d'un tel Fonds, telle que énoncée dans une proposition de résolution déposée à la Chambre en décembre 2020, vise notamment à s'assurer que les états assument cette responsabilité qui leur incombe en mettant en place un cadre national efficace qui favorise le droit de la population à la sécurité sociale.

Au-delà d'une relative facilité à s'accorder sur la nécessité d'un tel Fonds, l'intérêt pour l'IFSI et la FGTB sera à présent de suivre attentivement tous les débats parlementaires autour notamment d'enjeux fondamentaux tels que les mécanismes de financement et de gestion pour s'assurer que ce mécanisme réponde efficacement aux défis de justice sociale dans le monde.

<https://laprotectionsocialeestundroit.org/>

laurent.atsou@ifsi-ivsi.be

Traité de Commerce Brexit : «business as usual» libéral ? Hélas oui

La « sortie » du Royaume Uni devait aussi voir l'« entrée » d'un champ de concurrence loyal social et fiscal (voir article Echo nr 2 2018). Qu'implique le Traité sur cette question ?

Des contrôles aux frontières certes mais les marchandises continueront à circuler sans aucun tarif douanier ni quota. Dans un tel contexte, deux « variables de compétitivité » sont habituellement l'intervention de l'Etat via entre autres les aides aux entreprises (conditionnées à l'emploi ou...non) et la diminution des « couts » du travail (entendez la régression des droits sociaux) et de la fiscalité.

Or, des règles communes continueront à limiter les aides d'Etat et pourront directement être invoquées par les entreprises. Elles seront rendues exécutoires grâce à une autorité indépendante et des mécanismes d'arbitrages accélérés qui exposent la partie contrevenante (le RU ou l'UE) à des conséquences économiques dissuasives.

Dans le champ social, c'est une toute autre histoire...Il n'y a plus de règles communes pouvant directement être invoquées par les travailleurs mais bien une vague possibi-

lité de mesures à l'encontre de la partie qui causerait une « distorsion matérielle » des échanges par une divergence de sa législation sociale. Or la Commission rechigne systématiquement à utiliser les mesures dissuasives à disposition dans les Traités de Commerce pour défendre le niveau de protection des travailleurs. L'activation de ce « mécanisme de rééquilibrage » dans l'UE ne devrait donc pas être laissée à sa seule discrétion. Il devrait être étayé, transparent et prévoir un rôle fort pour les syndicats. Une exigence à formuler au Parlement européen appelé à ratifier le Traité mais surtout une nécessité pour diminuer le risque de voir la dérégulation sociale traitée de manière moins prioritaire que les aides d'Etat ou toute autre disposition du Traité.

(Sur les services, voir ci-contre)

thierry.aerts@fgtb.be