

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 8, octobre 2019

■ Economie

La baromètre socio-économique de la FGTB 2019 : pour des emplois de qualité et plus de sécurité

■ Entreprises

Entreprise en difficulté ? Les sous-traitants aussi doivent être informés

■ Politique sociale

Indemnisation des risques professionnels : une déclaration de cohabitation légale ne suffit pas en cas de décès!

■ Ombuds social

Cassation : un licenciement qui intervient après la pension n'est pas un licenciement en vue de la pension

■ Echo région Bruxelles

La population accepte la science du climat

■ Echo région Wallonie

L'Ecole des Solidarités a fait sa rentrée !

■ Echo région Flandre

Primes d'encouragement flamandes : adaptations nécessaires

■ Europe & Relations Internationales

Rencontre interrégionale des réseaux syndicaux sur les migrations

Business Partnership Facility. Un chèque en blanc pour les employeurs dans le Sud ?

Le télécharger?

www.fgtb.be/publications

Le recevoir par mail?

patsy.delodder@fgtb.be

Le salaire minimum vaut de moins en moins

La concertation au G10 sur une augmentation du salaire minimum interprofessionnel est encore en cours. Normalement, celle-ci se terminera le 16 octobre, suite à quoi les consultations internes pourront être organisées jusqu'au 22 octobre. La FGTB a déjà mis une proposition concrète sur la table : une augmentation de 1,1% maintenant et une autre, de 2,4 % en avril. Soit ensemble, 3,5 % ou 58 euros bruts par mois en plus. Les employeurs sont d'accord à condition que la deuxième augmentation soit compensée via une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale. Pour nous, ceci n'est possible que si cette réduction supplémentaire est temporaire (mesure vouée à disparaître) et si la diminution des recettes de la sécurité sociale est compensée par un financement fiscal alternatif. A suivre ...

Entre-temps, force est de constater que le salaire minimum vaut de moins en moins, comme notre baromètre socio-économique l'indique (voir plus loin):

- ▶ Le salaire minimum en termes réels (inflation comprise) vaut de moins en moins. Sur la période allant de 2010 à 2019, sa valeur a diminué de pas moins de 3%. Avec la Grèce, la Belgique est le seul pays où le salaire minimum a perdu de sa valeur.
- ▶ La différence entre le salaire minimum et le salaire médian (le salaire qui se trouve au milieu de la fourchette des revenus : la moitié des travailleurs gagnant moins, l'autre gagnant plus) se creuse. Depuis 2000, le salaire minimum belge a reculé de 8% par rapport au salaire médian. Dans le reste des pays de l'OCDE, on voit une tendance inverse : les salaires minimums se rapprochent de plus en plus du salaire médian.

Pour rappel : la dernière augmentation du salaire minimum date de 2008. Actuellement, ce salaire est de 1.654,90 euros/mois pour les jeunes de minimum 22 ans qui comptent 12 mois d'ancienneté. Avec une augmentation de 3,5%, cela donne 57,90 euros en plus et le salaire minimum interprofessionnel revient à 1.712,82 euros bruts par mois. Un chiffre encore bien loin des 2.300 euros par mois (ou 14 euros/heure) que nous visons. Néanmoins, c'est une première étape qui devrait signifier une amélioration pour 136.000 travailleurs. N'oublions pas qu'il est ici question du salaire minimum interprofessionnel et que dans la plupart des secteurs, des minima plus élevés ont été convenus, y compris d'ailleurs durant les négociations 2019-2020... Un mouvement a été lancé ... grâce à la FGTB.

WWW.FGTB.BE

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

Sécurité sociale: #toujoursprotégé

FGTB – le mardi 19 novembre

75ème anniversaire de la sécurité sociale

Orateurs externes : Pascale Vielle (UCLouvain), Wim Van Lancker (KULeuven-Universiteit Antwerpen), Edouard Delruelle (Université de Liège) et Toon Vanheukelom (KU-Leuven). Chaque orateur abordera son domaine de spécialisation dans le contexte de la sécurité sociale ainsi que les évolutions en la matière.

La journée d'études aura lieu l'après-midi dans l'Auditorium de l'ONSS, place Victor Horta, 11 – 1060 Bruxelles.

Pour plus d'informations :
szsecu@fgtb.be

ONSS – le mardi 26 novembre

Approche dynamique des marchés du travail belge et régionaux

L'ONSS, HIVA-KUL et trois pouvoirs publics régionaux (l'IWEPS, le département Werk & Sociale Economie de l'autorité flamande et l'Institut bruxellois de Statistique et d'Analyse) organisent une journée d'étude sur les dynamiques sur le marché du travail. La qualité de l'emploi, les transitions sur le marché du travail et pendant la carrière... : autant de thèmes qui seront abordés lors de cette journée d'étude.

Pour plus d'informations :
www.onss.fgov.be

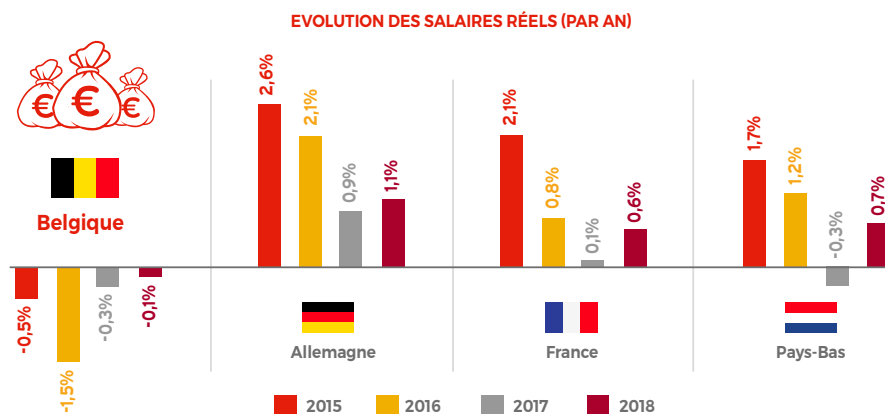
ECONOMIE

Le baromètre socio-économique de la FGTB 2019: pour des emplois de qualité et plus de sécurité

Pour cette neuvième édition de son baromètre socio-économique, la FGTB a mis le focus sur 5 thématiques : pouvoir d'achat, salaires et productivité ; inégalités ; économie et prospérité ; qualité de l'emploi ; bien-être et protection sociale et vivre (ensemble) durablement.

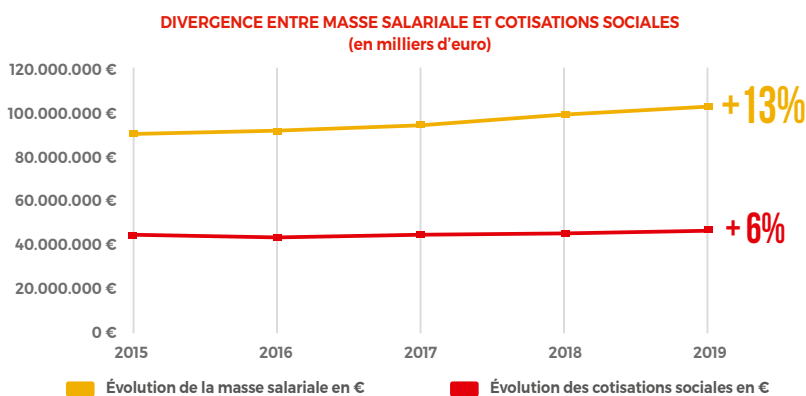
Dans cet article, nous mettons l'accent sur deux des messages clés de ce baromètre.

Premièrement, nous constatons (à l'aide de données officielles) la paupérisation des travailleurs. Pour preuve, entre 2015 et 2018, les salaires réels des travailleurs ont diminué de 2,4%. En Allemagne, sur la même période, les salaires ont progressé de près de 7%. En France et aux Pays-Bas, de plus de 3%.



Deuxièmement, la sécurité sociale n'est plus un rempart contre la pauvreté. A l'heure actuelle, 90% des minima sociaux sont inférieurs au seuil de pauvreté. Inacceptable !

En outre, le financement de la sécurité sociale est mis sous pression par toutes les nouvelles formes de rémunérations alternatives, par les emplois pas ou peu soumis à cotisations, etc.



Face à ces constats, la FGTB pose ses revendications. En ce qui concerne le pouvoir d'achat, la FGTB insiste pour l'augmentation du salaire minimum à 14€/heure, une pension à 1.500€ minimum et correspondant à 75% du salaire moyen du travailleur, ainsi que le relèvement des allocations sociales au-dessus du seuil de pauvreté. En matière de sécurité sociale, elle exige un refinancement correct de la sécurité sociale qui per-

mette d'assurer la protection des citoyens contre les accidents de la vie. Finalement, sur le plan budgétaire, la FGTB plaide pour la mise en place d'une grande réforme fiscale qui mette à contribution ceux aux épaules les plus robustes.

Le baromètre est également accessible de manière interactive via le site www.fgtb.be

giuseppina.desimone@fgtb.be

Entreprise en difficulté ? Les sous-traitants aussi doivent être informés

La concertation sociale sur les adaptations à la loi Renault, qui faisait partie de l'AIP 2017-2018, a abouti sur une série de recommandations aux secteurs et aux entreprises et rappelle leurs obligations aux employeurs. Il est demandé aux secteurs et aux entreprises d'élaborer cet accord en détail.

La concertation sociale sur les adaptations à la loi Renault, qui faisait partie de l'AIP 2017-2018, a abouti sur une série de recommandations aux secteurs et aux entreprises et rappelle leurs obligations aux employeurs. Il est demandé aux secteurs et aux entreprises d'élaborer cet accord en détail.

Informez rapidement les sous-traitants

La principale nouveauté concerne l'information aux sous-traitants. Pour la première fois, les travailleurs occupés chez les sous-traitants pourront être rapidement informés sur les potentiels effets négatifs d'une restructuration de l'entreprise principale sur leurs conditions de travail et salariales. L'accord prévoit que l'entreprise principale qui souhaite restructurer prenne immédiatement contact avec ses co-contractants qui verront leurs obligations contractuelles modifiées. La direction des sous-traitants doit ensuite entamer une concertation sociale avec ses propres travailleurs. Il s'agit d'une avancée considérable : jusqu'à présent, les travailleurs des sous-traitants devaient souvent continuer à travailler durant des mois, dans une incertitude insoutenable, en faisant confiance aux communiqués de presse. La concertation sociale était quasiment impossible.

Evaluation

La FGTB s'est longtemps battue pour obtenir cette avancée. Mais elle n'est qu'un premier pas. La FGTB devra continuer à lutter pour un plan social équivalent pour tous les travailleurs. Les travailleurs des sous-traitants ont contribué à la réalisation des bénéfices de l'entreprise principale pendant des années. Pourquoi devraient-ils donc rester sur la touche en période plus difficile ? Nous procéderons rapidement à l'évaluation de l'application de cet accord. Si peu de progrès devaient être constatés sur le terrain, nous exigerions une révision en profondeur.

Consultation

Une autre recommandation se concentre sur une première phase efficace et qualitative (via des réunions d'information et de consultation) en cas de restructuration. Avec cette recommandation, nous sommes parvenus à ce que la première phase d'une restructuration ne soit pas limitée dans le temps. Par ailleurs, suite aux pressions exercées par la FGTB, l'idée du Cabinet Peeters de faire clôturer unilatéralement cette première phase par les médiateurs sociaux ne se concrétisera pas. On encourage les syndicats et employeurs des entreprises à établir un calendrier de réunions indicatif, le but étant de transmettre à temps les questions et réponses pour permettre des réunions de qualité. Durant les réunions prévues, il convient de consacrer le temps nécessaire aux propositions et aux alternatives syndicales assorties de mesures pour garantir l'emploi. La recommandation souligne l'importance d'une information correcte sur l'impact possible de la restructuration sur les intérimaires, les travailleurs temporaires et les travailleurs mis à disposition. Le calendrier de réunions indicatif permet, en plus des accords déjà convenus, de prévoir des réunions supplémentaires, de poser des questions complémentaires et d'élaborer d'autres alternatives syndicales.

Transmission d'informations

L'accord rappelle que les employeurs sont tenus d'informer régulièrement les délégués du personnel de l'évolution récente et probable des activités de l'entreprise/de l'établissement, et de sa situation économique. Ces informations régulières et transmises à temps visent à pouvoir anticiper et prévenir une situation plus grave. L'accord rappelle aux employeurs qu'ils doivent entamer un dialogue à temps avec les délégués du personnel dans le but de conclure un plan social. Malheureusement, on compte encore trop d'entreprises où il y a à peine une concertation, avec des licenciements drastiques en conséquence. Il convient d'apporter des réponses aux questions des travailleurs et de motiver le rejet des alternatives aux licenciements avancés. Les employeurs doivent se montrer constructifs à l'égard de nos délégués et conclure de bons accords.

Colloque Black working day – 28 novembre 2019

Les outils numériques au travail : leurs effets sur l'organisation du travail et sur la santé des travailleurs

Le centre de sociologie du travail de l'ULB (METICES) organise, en collaboration avec l'ULg, l'atelier santé de Charleroi et la Centrale Générale de la FGTB, un colloque international sur l'analyse des conditions de travail et d'emploi dans tous les secteurs liés à la préparation et à la livraison des commandes effectuées en ligne.

Trois sessions thématiques seront organisées. Elles concernent :

- les métiers de la préparation en dépôts,
- les métiers du transport et de la livraison sous tension,
- l'économie de plateforme et les moyens de protections pour les travailleurs.

Des délégués des secteurs concernés, des experts académiques et scientifiques en sociologie du travail, en économie et en bien-être/santé/sécurité au travail interviendront lors de cette journée. Les discussions auront un angle international (expertises issues de France, des Pays-Bas et de Belgique).

Le colloque aura lieu le 28 novembre, de 8h à 17h, dans l'auditorium de la bibliothèque de l'Université du Travail, Rue Lebeau à Charleroi.

Une traduction simultanée est prévue.

Inscriptions et informations complètes auprès du centre Metices : <https://metices.ulb.ac.be>

Montant du salaire de référence CEP 2019-2020

Les travailleurs qui prennent un congé éducation payé (et dans le cas des travailleurs occupés en Région flamande, un congé de formation flamand) ont droit au paiement de leur salaire normal au moment habituel. L'employeur peut limiter le salaire du travailleur à un salaire de référence pour les heures de congé éducation payé (CEP). Pour l'année scolaire 2018-2019, ce salaire de référence s'élevait à 2.928 euros (bruts).

Il revient aux Régions de déterminer le forfait horaire pour le remboursement à l'employeur des heures de CEP.

Le 18 septembre, le CNT a reçu une demande d'avis du ministre de l'Emploi de l'époque, Wouter Beke, demandant de se prononcer sur la proposition d'utiliser, pour l'année scolaire 2019-2020, le même plafond salarial que celui pour l'année scolaire 2018-2019, à savoir 2.928 euros (bruts). Ceci, en raison du fait que pendant la période allant de septembre 2018 à août 2019, l'indice-pivot n'avait pas été dépassé (le dernier dépassement datait d'août 2018, le prochain est attendu en janvier 2020 selon le Bureau du Plan).

Dans les prochains jours, le CNT rendra un avis unanime pour le maintien du même plafond salarial.

■ POLITIQUE SOCIALE

Indemnisation des risques professionnels : une déclaration de cohabitation légale ne suffit pas en cas de décès!

Des cohabitants légaux dont le partenaire est décédé suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle se sont vu refuser le droit à la rente viagère dans le cadre de l'assurance contre les risques professionnels. Ce refus tient à ce que la législation n'assimile pas complètement la situation des cohabitants légaux à celle des conjoints mariés.

En effet, les personnes qui ont souscrit une déclaration de cohabitation légale auprès de l'officier de l'état civil sont soumises à des conditions supplémentaires pour être indemnisées. Elles doivent avoir conclu devant notaire une convention sous forme d'acte authentique prévoyant expressément un devoir de secours entre les cohabitants avec des obligations financières. Celles-ci doivent persister même après une rupture éventuelle de la cohabitation.

Ces conditions trouvent leur source dans un avis du conseil national du travail de 2006 (avis N° 1.547). Le CNT invoquait l'exigence de garanties supplémentaires de la stabilité du lien en ce qui concerne la cohabitation légale, ainsi que la spécificité du traitement des risques en accident de travail. A cet égard, l'avis réfère au caractère forfaitaire de l'indemnisation et à l'impossibilité subséquente pour la victime d'agir en responsabilité civile. Si cette spécificité est avérée, on ne voit pas bien en quoi elle justifie en soi un traitement différencié des conjoints et des cohabitants en matière de droits dérivés.

Sur la stabilité du lien, Statbel faisait état en 2017 de 39.038 cohabitations légales, et de 24.764 cessations, dues dans 55% des cas au mariage des concernés. Par ailleurs, pour la même année, 44.319 mariages sont recensés contre 23.059 divorces. Il nous apparaît que les cohabitants se trouvent bien dans un état d'interdépendance économique comparable à celui des couples mariés... Pour autant, la Cour constitutionnelle avait estimé en 2005 que la différence de traitement n'était pas disproportionnée dès lors que les partenaires étaient libres de conclure un tel contrat notarié.

Cette liberté est en fait toute relative. En effet, ces exigences sont méconnues tant des citoyens que de certains professionnels. A noter que, jusqu'il y a peu, Fédris ne mentionnait pas l'information sur son site internet ! L'information à ce sujet est peu claire, de

sorte qu'aucun partenaire n'aurait jamais été indemnisé sur base de ces conditions¹. En outre, vu les spécificités de la cohabitation légale, on peut, avec le médiateur fédéral², se demander si prévoir un devoir de secours avec des conséquences financières, même après la cohabitation, n'irait pas à l'encontre du droit à mettre fin unilatéralement à la cohabitation.

Finalement, il semble en pratique assez difficile de définir ce que doit prévoir le contrat notarié pour être valable tant en droit civil qu'en ce qui concerne les législations sur les risques professionnels. Ces constats ont motivé le médiateur fédéral à réitérer dans son rapport 2018 les recommandations du rapport 2017 sur la question. Il prône la révision de la définition de la cohabitation légale en matière de risque professionnel pour se limiter à la déclaration devant l'officier de l'Etat civil. Plus globalement, il appelle à l'adoption d'une vision uniforme et d'un cadre clair des droits et obligations liés à la cohabitation légale dans tous les domaines du droit, afin que les citoyens puissent évaluer les conséquences du choix de la cohabitation légale et poser leur choix en toute connaissance de cause.

isabelle.doyen@fgtb.be

¹ Voyez le rapport du médiateur fédéral 2017, p. 40.

² Ibid., p. 39-40.

■ OMBUDS SOCIAL

Cassation : un licenciement qui intervient après la pension n'est pas un licenciement en vue de la pension

Contexte : après sa pension, un travailleur est engagé à temps partiel chez un nouvel employeur. En 2013, après environ trois ans, ce travailleur se fait licencier. A la suite de cela, il demande une allocation de licenciement à l'ONEM, mais celle-ci lui est refusée. L'ONEM se base sur la disposition légale qui stipule que l'allocation de licenciement n'est pas due lorsque le contrat de travail est résilié « en vue de la pension » (art. 42, §1 loi du 12 avril 2011).

Le tribunal du travail de Gand estime pourtant qu'il n'est pas question de licenciement en vue de la pension et que le travailleur a bel et bien droit à l'allocation de licenciement. Au niveau de la Cour du travail, l'auditorat du travail remet un avis favorable au travailleur, mais la Cour du travail donne raison à l'ONEM. Elle se base pour cela sur une lecture conjointe des art. 64 et 65 de l'AR Chômage. Ces articles portent sur les conditions d'octroi des allocations de chômage et précisent que quiconque peut prétendre à une

pension ne peut pas bénéficier d'allocations de chômage. L'allocation de licenciement n'est toutefois pas une allocation de chômage mais une allocation en compensation des délais de préavis plus courts dus aux travailleurs qui n'ont pas droit aux délais de préavis harmonisés, ni à une indemnité en compensation du licenciement.

Comme cet arrêt est contraire à la lettre de la loi, le travailleur a saisi la Cour de cassation avec le soutien de la FGTB. La Cour précise, dans un arrêt du 9 septembre 2019 (s.18.0088.N/3), qu'il est question d'une résiliation d'un contrat de travail en vue de la pension lorsque la résiliation intervient à partir du premier jour du mois qui suit le mois au cours duquel le travailleur a atteint l'âge légal de la pension. La pension d'un travailleur qui pouvait déjà prétendre à la pension, mais a continué à travailler après avoir atteint l'âge légal de la pension, n'est pas visée.

astrid.thienpont@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

La population accepte la science du climat

Le 8 octobre, Arbeid & Milieu et ETUI ont organisé une conférence de Katharine Hayhoe - décrite par Time magazine comme l'une des 100 personnes les plus influentes de 2014 - sur l'acceptation publique de la climatologie. Trois leçons de Katharine Hayhoe sur l'acceptation publique de la climatologie :

1. Ne vous laissez pas piéger par les écrans de fumée des climatosceptiques :

Ces publications, remplies d'erreurs scientifiques, visent uniquement à semer le doute. Depuis 1850, nous connaissons et observons l'impact de l'activité humaine sur le réchauffement de la planète. Le problème n'est pas l'existence de preuves scientifiques, mais bien le filtre personnel que chacun utilise pour les analyser. Un filtre qui rend ce débat plus idéologique et religieux que scientifique.

2. Confrontez les vrais problèmes :

Infirmes les mythes comme « nous ne pourrions sauver le climat qu'en détruisant l'économie » ; « seuls les riches peuvent payer la transition » ; « seuls les autres connaîtront les problèmes liés au réchauffement climatique » ; « d'autres ne remplissent de toute

façon pas leur part du contrat ». Le plus grand mythe : l'impact des solutions au changement climatique sera plus important que celui du réchauffement climatique. Des propos réfutés par la science. Partout, et dans tous les domaines, l'impact du changement climatique sera toujours plus important que celui des solutions.

3. Discutez-en :

Ne discutez pas des rapports du GIEC et n'essayez pas d'imposer votre avis. Orientez plutôt la discussion sur des valeurs communes. 90% de la population se montrent ouverts à une discussion sur la science du climat. Seuls 10% y sont opposés. Et ceux-là font beaucoup de bruit. Des valeurs communes comme les enfants et les hobbies servent de passerelles pour aborder la climatologie sous un autre angle. Restez positif et discutez de solutions. C'est en effet beaucoup plus motivant que le fatalisme.

Anyone is the perfect person to care about climate change!

kobe.martens@fgtb.be

Formation : réintégration malades de longue durée

Le 21 novembre, les collaborateurs des Offices de Droit social et des services juridiques des Centrales sont invités à une formation sur la réintégration après une maladie de longue durée. La formation sera donnée par Tim De Cang et Anne Panneels, conseillers au service d'études, et aura lieu dans les bâtiments de la FGTB, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles (salle A au 6e étage) de 9h30 à 12h30.

Pour vous inscrire, envoyez un mail à FormationsODS@fgtb.be

Jeudi ? J'peux pas. J'ai débat !

La Centrale Culturelle Bruxelloise et la FGTB Bruxelles lancent un cycle de débats. Les prochains débats auront lieu :

- Le 24/10 à 19h : Soirée Cinéma Militant « Réver sous le capitalisme » au Cinéma aventures
- Le 07/11 à 19h : Fureur de lire « Deux degrés » d'Edwin Zaccai
- Le 28/11 à 18h : Soirée campagne Cepag « Travailler oui. Souffrir, non ! »
- Le 12/12 à 19h : Soirée organisée par le Groupe Résiste ! et les jeunes FGTB Bruxelles « Chômeurs, jeunes, articles 60... Tous coupables ? »

Les débats auront lieu au DK, Rue du Danemark 70b, 1060 Bxl.

Entrée gratuite, info :

centraleculturellebruxelloise.be

Réintégration des malades de longue durée : Quelle réponse syndicale ?

Vendredi 15 novembre 2019 – de 9h à 15h

Espace Solidarité – 47 rue de Namur – 5000 Beez

Fin 2016, le gouvernement approuvait une nouvelle réglementation pour la remise au travail des malades de longue durée. L'objectif ? Faire des économies dans les dépenses maladie et invalidité... sur le dos des plus fragiles dans notre société !

Plutôt que d'investir massivement dans la prévention des problèmes de santé, notamment au travail, le gouvernement a préféré mettre en place un « parcours de réintégration » pour remettre les malades au travail. Un parcours fastidieux qui apparaît surtout comme une occasion pour certains employeurs de licencier, à moindres frais, les travailleuses et travailleurs malades.

La Cellule « Lutte Contre les Discriminations » du CEPAG, avec la FGTB wallonne, vous propose une journée de séminaire pour réfléchir à la réponse syndicale à apporter aux politiques de réintégration des malades de longue durée dans les entreprises, tant en matière de prévention que de lutte face aux politiques menant à la précarisation des malades :

- celle de sortir les malades de l'INAMI et/ou de les activer à tout prix, sans accompagnement adéquat, sans offres suffisantes de travail adapté à leurs capacités restantes,
- celle de faciliter le recours par les employeurs à la rupture de contrat pour force majeure médicale (sans indemnités de rupture !), au risque d'envoyer les travailleurs malades vers le chômage, ou vers des emplois plus précaires ou/et ne correspondant pas à leurs qualifications.

Programme complet sur cepag@cepag.be

Infos & inscriptions : 081/26 51 56 – cepag@cepag.be

■ ECHO REGION WALLONIE

L'Ecole des Solidarités a fait sa rentrée !

Le 19 septembre dernier, l'Ecole des Solidarités, créée par le CEPAG, Promotion & Culture et le Monde des Possibles, a fait sa rentrée à Liège.

Un cycle de formation, sous forme d'ateliers mensuels articulés autour des droits des personnes migrantes, qui a vu le jour il y a déjà 5 ans et qui se développe aujourd'hui dans d'autres régions en Wallonie.

L'Ecole des Solidarités a été créée pour répondre à un souhait des trois associations d'éducation permanente, à l'origine du projet, de créer un espace de formation citoyen et politique. Il s'agissait de s'impliquer dans les préoccupations de la collectivité, de la question du vivre ensemble et de l'organisation de la société.

Ce cycle est ouvert à toutes et à tous mais cible particulièrement les personnes touchées par les discriminations, les injustices et les inégalités. Les personnes migrantes constituent la majorité des participant.e.s. Ces dernières sont soit en procédure de demande d'asile, soit avec un ordre de quitter le territoire.

Savoir, c'est pouvoir

A Liège, le programme de cette année se construit autour de deux priorités.

Il s'agit tout d'abord de répondre aux questions sur des démarches d'urgence telles que l'accès au logement ou aux soins de santé mais aussi sur la question du travail ou de l'accès aux droits fondamentaux. Des modules sont organisés où sont invités des partenaires extérieurs, des témoins des travailleuses et travailleurs sociaux ou du monde associatif pour parfaire les séances.

« Travailler, oui. Souffrir, non ! »

La nouvelle campagne du CEPAG

Au sein du CEPAG, la réflexion sur les conditions de travail est une constante. Voilà plus de 10 ans qu'au sein de ses formations, les travailleurs et travailleuses expriment une dégradation de leurs conditions de travail et une précarité grandissante... Jusqu'à rendre, parfois, le travail insoutenable.

Pour sa campagne de sensibilisation 2019, le CEPAG a voulu rendre la parole aux travailleuses et travailleurs pour connaître leur vision du travail et de son devenir.

Toutes les réflexions et témoignages récoltés sont autant de reflets des conditions de

Ensuite, il y a un espace de réflexion autour de la question : quelle est cette Belgique ? Comment fonctionne-t-elle, au-delà de ses institutions ? Comment est-il possible d'activer certains niveaux de pouvoir pour changer et transformer la société de façon favorable dans un sens collectif ?

Ces séances sont construites pour rendre une capacité d'agir au sens critique, citoyen et social.

Mobiliser et transformer

L'objectif premier de l'Ecole des Solidarités est : « informer et former pour mobiliser et transformer ». Une mobilisation qui se constate au fil des années avec le nombre de participantes et participants qui ne cesse d'augmenter. Ces derniers se mobilisent également en s'intéressant à la réalité sociale des autres.

Cette année, deux ateliers seront mis sur pied à Liège :

- Un atelier mené par un collectif de citoyennes et citoyens pour la régularisation des sans-papiers. C'est l'occasion de rencontrer des citoyennes et citoyens qui ont « peur » des personnes migrantes parce qu'ils ne les connaissent pas.

- Un atelier plus créatif autour d'alternatives, sociales et solidaires qu'on pourrait inventer pour permettre un autre système dans la société.

Toutes les infos sur la page Facebook : École des Solidarités – Liège

sidi.katumwa@cepag.be

travail aujourd'hui. Quel que soit le secteur, il y a aujourd'hui une véritable souffrance au travail. L'usure physique et psychologique, la pénibilité et la précarisation sont une réalité. Le stress, l'épuisement, les cadences et horaires infernaux, les corps abîmés... se retrouvent, avec des intensités variables, dans tous les secteurs d'activité. Le mal-être au travail existe. Et c'est ce que nous dénonçons dans cette campagne en rendant la parole aux travailleuses et travailleurs. Car transformer le travail dans des perspectives de respect des salarié.e.s, c'est transformer le monde et la société.

communication@cepag.be

Primes d'encouragement flamandes : adaptations nécessaires

À la suite du « jobs deal » (juillet 2018), le système fédéral pour les congés thématiques et les crédits-temps a été modifié. Sur plusieurs points, le système flamand des primes d'encouragement (primes flamandes complémentaires visant à encourager la prise de congés thématiques ou de crédits-temps) n'a pas encore été adapté à cette nouvelle réalité fédérale, ce qui débouche parfois sur des situations absurdes.

1. Congé parental d'1/10e

Depuis le 1er juin, les travailleurs occupés à temps plein ont la possibilité de prendre un congé parental d'1/10e (congé thématique). Pour cette variante d'1/10e, aucune prime d'encouragement flamande ne peut toutefois être demandée.

L'Arrêté du gouvernement flamand prévoit actuellement une prime pour une prise à temps plein, à temps partiel ou une diminution d'1/5e. Une prime d'encouragement pour une interruption d'1/10e implique donc une modification de cet arrêté du gouvernement flamand, ce qui relève du pouvoir de décision du nouveau gouvernement flamand.

2. Non-marchand : pas adapté à la réforme de l'Etat

Sur le site web de werk.be, nous pouvons lire que pour prétendre à une prime d'encouragement dans le secteur du non-marchand, il faut relever du champ d'application de l'accord intersectoriel flamand (VIA) 2005-2011. Depuis la réforme de l'Etat, plusieurs secteurs importants qui relèvent principalement de la CP 330 (ex. : hôpitaux de revalidation, MSP, soins pour personnes âgées, structures de rééducation fonctionnelles, initiatives d'habitation protégée) sont toutefois revenus à la Flandre. Ces secteurs sont bien repris dans l'accord intersectoriel flamand 2018-2022, mais pas encore dans l'accord intersectoriel flamand (VIA) 2005-2011.

La réglementation doit donc être adaptée si l'on souhaite être en phase avec la réalité et permettre à tous les collaborateurs du non-marchand de prétendre à une prime d'encouragement.

3) Adapter la définition « enfant avec un handicap » et étendre l'âge pour le crédit-temps avec motif

Après un avis du CNT, une application élargie du crédit-temps fédéral avec motif a été rendue possible, plus particulièrement pour les parents d'enfants avec un handicap. Plus concrètement, la notion d'« enfant avec un handicap » a été étendue aux enfants qui obtiennent au moins 9 points dans les trois piliers de l'échelle médico-sociale (au sens de la réglementation sur les allocations familiales). De cette façon, il n'est pas seulement tenu compte de l'incapacité physique ou mentale de l'enfant, mais aussi du degré d'autonomie et de la charge familiale. La limite d'âge a également été portée à 21 ans pour les enfants avec un handicap (au lieu de 8 ou 12 ans pour les enfants qui ne répondent pas à cette définition), et ce tant pour le crédit-temps avec motif que pour le congé parental.

Pour prétendre à une prime d'encouragement flamande complémentaire, nous pouvons constater que la notion d'« enfant avec handicap » n'a pas encore été adaptée ni pour le crédit-temps avec motif, ni pour le congé parental. La limite d'âge de 21 ans non plus n'a pas encore été adaptée pour le crédit-temps avec motif de soins (mais bien pour le congé parental). La limite d'âge est encore de 11 ans et la définition d'« enfant avec un handicap » se limite à « 66% d'incapacité physique ou mentale ».

Points d'attention syndicaux

La FGTB flamande encourage un alignement immédiat et automatique de la politique flamande sur la politique fédérale en matière de primes d'encouragement, lorsqu'une modification est introduite au niveau fédéral.

Pour donner un bon exemple, nous nous référons au système du crédit-formation où l'extension introduite au niveau fédéral a automatiquement été suivie au niveau flamand. La durée maximale pour la prise d'un crédit-formation a ainsi été portée de 2 à 3 ans et la durée du crédit-formation flamand a automatiquement été ajustée à celle du crédit-temps fédéral. Le jobs deal pour l'emploi prévoit de porter la durée maximale à 4 ans pour le crédit-temps pour le motif « formation ». Une nouvelle augmentation de la durée devrait donc avoir lieu automatiquement au niveau flamand.

fien.adriaens@vlaamsabvv.be

Lettre ouverte aux organisations pour le bien-être et la santé

À la veille de la formation du nouveau gouvernement flamand, différentes organisations pour le bien-être et la santé s'inquiétaient de la politique à venir.

Les signataires appellent les autorités à continuer à investir dans des soins de qualité. Ces dernières années, le gouvernement flamand a particulièrement investi dans le bien-être. Le message est que ces investissements ne peuvent absolument pas s'arrêter. Les autorités doivent continuer à investir dans la « qualité et la capacité des soins, dans l'éradication des listes d'attente, dans un accueil de qualité pour les enfants vulnérables sur le plan psychique, dans l'aide aux personnes âgées, dans une approche respectueuse pour tous ».

Le texte témoigne également d'une certaine préoccupation quant aux possibles plans d'avenir du gouvernement flamand avec la société civile. « Nous voulons une politique accordant une importance centrale aux personnes qui ont besoin de soins et de soutien, ainsi qu'à leur entourage. Nous ne voulons pas mener de batailles portant sur les structures et la survie, mais bien des batailles contre l'inégalité (en matière de soins) et la pauvreté. (...) Nous voulons investir dans de meilleurs soins et ne pas perdre notre énergie à nous battre contre un démantèlement », selon le texte.

Lisez la lettre dans son intégralité sur www.vlaamswelzijnsverbond.be.

« 100 ans de l'OIT – bilans et défis »

Au moment où les institutions multilatérales sont régulièrement critiquées par les gouvernements populistes à travers le monde, la FGTB se saisit de l'opportunité du Centenaire de l'OIT (l'Organisation Internationale du Travail) pour éditer une brochure qui tend à rappeler haut et fort l'importance que l'on accorde à cette unique agence tripartite du système des Nations Unies. Elle est en outre la seule organisation internationale dont le but affirmé est la justice sociale et la protection des droits des travailleurs-euse-s dans le monde.

Ce travail élaboré en collaboration avec l'IFSI (l'institut de coopération syndicale soutenu par la FGTB), revient sur l'importance de l'OIT, sur le rôle que la Belgique et ses partenaires sociaux y ont joué, y jouent et devront y jouer demain, sur le rôle particulier de la FGTB et sur la nécessité de mobiliser ses militant-e-s et dirigeant-e-s pour préserver cet outil unique et sa capacité normative. Beaucoup de textes ont été produits sur l'OIT à l'occasion de ses cent ans. Mais notre démarche vise à lire l'histoire, à identifier les défis et les enjeux au travers du prisme de la FGTB. Un prisme qui n'est pas anodin puisque la Belgique et la FGTB ont joué un rôle prépondérant à différents moments clé dans l'évolution de l'OIT.

Disponible sur www.fgtb.be/-/centenaire-de-l-oit-bilan-et-defis

Disponible sur www.ifs-i-svi.be/general/centenaire-de-loit-bilan-et-defis/

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Rencontre interrégionale des réseaux syndicaux sur les migrations

Les 3 et 4 octobre, plusieurs réseaux syndicaux se sont réunis à Bruxelles pour explorer comment mieux peser sur l'implémentation du Pacte Mondial sur les Migrations (PMM), à l'heure où le contexte mondial est à la montée de la xénophobie et du racisme et au durcissement des politiques migratoires.

Différents réseaux syndicaux actifs en Europe, Afrique et Amérique Latine ont échangé sur leur travail et priorités. ATUMNET (African Trade Union Migration Network) regroupe les affiliés de la CSI Afrique pour harmoniser les positions et pratiques dans le cadre des migrations de travailleurs dans 52 pays. Ce réseau est soutenu par l'IFSI. Le Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes-Subsahariennes (RSMMS) regroupe des syndicats africains (subsahariens et maghrébins) et européens pour promouvoir les droits des travailleurs migrants. EU-Care de l'EPSU regroupe des fonctionnaires actifs aux points d'entrée de l'Europe pour prôner une approche humaine. En Amérique Latine, plusieurs réseaux syndicaux sur les migrations (Cône Sud, Amérique Centrale) sont également actifs. Enfin, les organisa-

tions régionales (CSI Afrique, CSA, PERC, CES) développent des plaidoyers et actions de sensibilisation.

Le constat est qu'aucun pays n'est uniquement terre de départ ou d'arrivée. Les travailleurs migrants se retrouvent dans les emplois les plus précaires. Il faut dénoncer les politiques et discours sécuritaires, qui ne mènent en réalité qu'à plus d'insécurité, et mettre en avant un message positif : la migration est un phénomène de toutes les époques et a toujours été un moteur de progrès. Dans le cadre du PMM, les syndicats œuvrent pour un cadre normatif pour la migration économique en général, à l'instar de la Convention de Genève pour les réfugiés.

Concrètement, cela se fera en se rapprochant davantage. Le réseau ATUMNET invitera les points focaux européens du RSMMS lors sa prochaine réunion et une nouvelle réunion interrégionale des réseaux migration sera élargie à l'Asie pour préparer les positions syndicales dans les suivis continentaux et mondiaux du PMM.

francoise.vermeersch@ifs-i-svi.be

Business Partnership Facility. Un chèque en blanc pour les employeurs dans le Sud ?

Jusqu'il y a peu, l'« appui public aux entreprises » dans les pays du Sud s'opérait essentiellement via des prêts et des garanties à l'investissement afin d'en limiter les risques.

Le Ministre De Croo de la coopération au développement avait franchi un cap supplémentaire : le Business Partnership Facility. Avec le BPF, les initiatives entrepreneuriales ont désormais accès à un subside non remboursable.

La « Facilité » est pourvue d'une enveloppe totale de 12 millions d'euros sur cinq ans et ne connaît donc pas la logique d'austérité budgétaire qui touche les organisations reconnues par la loi comme partenaires de coopération.

La justification de cette approche réside dans un narratif adopté à l'ONU: « appuyer le secteur privé dans le Sud produit un effet levier en faveur des objectifs de développement (ODD) ».

Les nuances apportées par syndicats et ONG à l'appui du secteur privé par les budgets de coopération au développement n'en demeurent pas moins nombreuses : effet

d'aubaine, faible ampleur de l'effet levier, instrument de privatisation,... a fortiori si les politiques commerciales et financières internationales n'ont pas de cohérence avec les politiques de développement.

Dans un tel contexte, il est légitime d'exiger du secteur privé des garanties fortes en matière de respect des ODD liés au travail décent et à la lutte contre les inégalités.

Certes, il est demandé aux entreprises BPF de démontrer leur viabilité en termes d'emploi et d'amélioration du revenu. Mais les initiatives privées dans les pays violant gravement les normes de l'OIT ne sont pas considérées par le BPF comme présentant un haut risque d'impact nul/négatif sur les ODD et aucune mesure de précaution additionnelle ne leur est demandée.

L'utilisation des deniers publics pour les opérations du privé dans de tels pays ne nécessite pas un chèque en blanc mais une précaution renforcée. Et c'est dans ce sens que la FGTB agira.

thierry.aerts@fgtb.be