

# 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 2022

### ■ Economie

Le CNT rend un avis sur le statut social des sportifs professionnels

Vers quelle vision du rail se dirige-t-on en 2040 ?

### ■ Entreprises

Avec les organisations patronales, les syndicats ont conclu un accord important sur le financement du Fonds de fermeture – les plafonds intermédiaires sont enfin supprimés

### ■ Politique sociale

A partir du 2023, des jours de maladie pendant une période de congé donneront droit au salaire garanti

### ■ Ombuds social

L'égalité de traitement s'impose aux deuxièmes piliers antérieurs à la loi Genre

### ■ Echo région Bruxelles

Un nouveau Plan bruxellois pour l'inclusion des personnes LGBTQIA+

### ■ Echo région Wallonie

Un autre regard sur les fonctions critiques et les métiers en pénurie

### ■ Echo région Flandre

Service à la collectivité pour les chômeurs de longue durée

### ■ Europe & Relations Internationales

Non à la vulnérabilité des travailleurs migrants = Non à la vulnérabilité de tous les travailleurs !

Les libertés syndicales sont des droits humains

### Le télécharger?

[www.fgtb.be/publications](http://www.fgtb.be/publications)

### Le recevoir par mail?

[echo@fgtb.be](mailto:echo@fgtb.be)

WWW.FGTB.BE

FR - NL: Deze nieuwsbrief is ook beschikbaar in het Nederlands [www.abvv.be/publicaties](http://www.abvv.be/publicaties)

## Loi sur la norme salariale : 3 bonnes raisons de changer de cap

Janvier est le mois des bonnes résolutions. Nous espérons en tout cas que le gouvernement fédéral a repris la réforme de la loi de 96 sur sa liste des bonnes résolutions. Et s'il ne l'a pas encore fait, voici 3 bonnes raisons pour le convaincre de s'y atteler sans tarder.

D'abord, la FGTB et les autres syndicats ne plieront pas. Nous utiliserons tous nos moyens, un par un, pour augmenter la pression. Nous nous tournerons vers l'OIT pour rappeler le gouvernement à l'ordre, car la loi de 96, telle que modifiée par le précédent gouvernement conservateur en 2017, constitue toujours une violation du droit international à des négociations libres. Début de cette année, nous avons lancé une action de pétition pour être entendus au Parlement fédéral. 2 semaines ont suffi pour atteindre les 25.000 signatures (électroniques) requises. Il y aura donc un débat au Parlement sur la loi de 96.

Ensuite, une estimation prudente de ce que nous pourrions attendre comme marge de négociation pour les prochaines négociations fait de nouveau apparaître que la loi de 96 ne fonctionne pas. Pour le moment, c'est un peu un travail « au pif » car les propositions salariales pour 2023 – 2024 ne sont pas encore disponibles pour les pays voisins. On sait en tout cas que les accords salariaux pour 2022 en Allemagne et aux Pays-Bas sont limités. Et que l'indexation pour ces deux années sera plus élevée que ce qui avait été anticipé dans le rapport technique du CCE, à savoir 5 à 6%, au lieu des 2,85% avancés précédemment. De ce fait, on peut déjà dire que le « handicap des coûts salariaux » pour 2021 – 2022 augmentera et que l'alchimie de la loi 96 implique que ceci rongera la marge pour les deux prochaines années. La marge disponible pour 2023 et 2024 pourrait, de ce fait, se rapprocher plus encore de zéro que des 0,4% des dernières négociations.

Enfin, la loi prévoit qu'outre le handicap salarial depuis 1996, le CCE se penche chaque année sur d'autres approches de l'écart salarial entre la Belgique et les pays voisins, à savoir le handicap absolu des coûts salariaux actuellement; ceci revient à faire le même exercice, mais avec correction pour la différence de productivité ; enfin, on regarde l'évolution depuis 96 (avec la méthode de travail classique dans le cadre de la loi de 96), mais avec correction pour les réductions de cotisations patronales et les subsides salariaux. Résultat ? Si l'on tient compte des subsides salariaux et des réductions de cotisations, on constate qu'entre 1996 et 2020, l'évolution de nos coûts salariaux a été de 3,8% plus lente que dans les trois pays de référence. Si l'on examine les coûts salariaux en 2020 et que l'on y intègre la productivité, on voit que la Belgique est 3,4% meilleur marché que les pays qui nous servent de référence. Evidemment, 2020 a été une année particulière (avec le corona) – ce qui complique la comparaison. Il n'en reste pas moins que la tendance qui se dessine est évidente.

Morale de l'histoire: la loi ne permet pas une véritable concertation sociale sur les augmentations salariales, qui soit conforme à l'économie réelle. L'alchimie de la loi met chaque fois les travailleurs dans une situation défavorable par rapport à nos pays voisins. Et la loi ne bénéficie pas d'un large soutien de la société. Pour preuve : le majeur qu'ont montré les milliers de travailleurs qui ont soutenu notre initiative citoyenne et en ont fait un succès.

## ECONOMIE

# Le CNT rend un avis sur le statut social des sportifs professionnels

Durant le conclave budgétaire d'octobre 2021, le gouvernement fédéral a décidé de revoir le statut social et fiscal des sportifs professionnels. Les sportifs rémunérés bénéficient depuis des années déjà d'un régime de faveur, sur le plan social et fiscal. D'abord, ils paient des cotisations sociales sur un salaire plafonné de 2.474 €, une honte en termes de solidarité. Ensuite, ils bénéficient de certains avantages fiscaux et connaissent aussi un régime spécifique pour l'intégration de l'assurance-groupe. Le 21 décembre 2021, le CNT a rendu un avis sur la réforme des cotisations sociales envisagée pour les sportifs rémunérés.

Comment se dessine cette réforme ? Les sportifs seront entièrement assujettis à la sécurité sociale (donc également aux va-

cances annuelles) et paieront désormais des cotisations sociales sur l'intégralité de leur salaire. En bref, le plafond salarial de 2.474 € sera supprimé. Parallèlement, deux réductions ONSS voient le jour: le bonus sport et une nouvelle réduction groupe-cible. Le bonus sport est une réduction spécifique sur la cotisation ONSS personnelle et il vient en plus du bonus à l'emploi social. La réduction groupe-cible revient à une diminution de la cotisation de sécurité sociale patronale nette de 65%. Les nouvelles cotisations sociales entrent en vigueur au 1er janvier 2022. Selon les estimations, cette réforme rapporterait 30 millions € au Trésor.

Tableau : cotisations sociales sportif professionnel vs. travailleur régulier

Salaire mensuel brut	Cotisations sociales sportif (avant réforme)	Cotisations sociales sportif (après réforme)	Travailleur régulier (secteur privé)
€ 2.500	€ 889 (36%)	€ 219 (9%)	€ 904 (36%)
€ 50.000	€ 889 (2%)	€ 6.876 (14%)	€ 19.035 (38%)

Note: cotisation sociale = somme des cotisations patronale et personnelle

Syndicats et employeurs ont formulé un avis commun sur cette révision (avis du CNT 2270). Ils sont positifs par rapport à la suppression du plafond salarial. Le CNT se montre toutefois aussi critique sur les nouvelles mesures de faveur. Afin d'éviter des réductions ONSS excessives, il aurait été préférable d'opter pour des réductions forfaitaires, plutôt qu'un pourcentage. La solidarité dans le secteur est renforcée, mais le régime peut difficilement être justifié vis-à-vis des travailleurs réguliers du secteur privé. Un travailleur du secteur privé qui touche un salaire modeste, paiera toujours plus – en pour cent – de cotisations

sociales qu'un sportif bien rémunéré. Le CNT demande en outre de prévoir un financement alternatif pour la perte de recettes au niveau de la sécurité sociale à la suite du bonus sport et de la nouvelle réduction groupe-cible. Enfin, les interlocuteurs sociaux demandent un régime de vacances annuelles transitoire ainsi qu'une assurance accidents du travail. Ils veulent ainsi éviter entre autres qu'un pécule de vacances de départ (solde pécule de vacances) ne soit déjà dû à compter du 1er janvier 2022.

*olivier.pintelon@fgtb.be*

## Vers quelle vision du rail se dirige-t-on en 2040 ?

Avec sa « vision du rail 2040 », le ministre de la Mobilité Georges Gilkinet travaille actuellement à une vision à long terme pour nos chemins de fer. Dans plusieurs organes (CCE, FESC et Comité consultatif pour les voyageurs ferroviaires), la FGTB participe à l'élaboration des avis sur cette vision ferroviaire.

Un premier avis a déjà été rédigé au CCE-CNT. Dans cet avis, nous avons expliqué les principes de base auxquels la vision ferroviaire 2040 devait répondre d'après les interlocuteurs sociaux.

Un principe important est que la part des chemins de fer doit augmenter, tant pour le transport des personnes que des marchandises. Afin de réaliser cet objectif, le rail doit être plus attractif pour le transport intérieur et international. La politique tarifaire pourrait être un élément-clé à cet égard. Pour la FGTB, le caractère payable reste évidemment un point essentiel.

L'avis appelle aussi à faciliter la combinaison des transports en train avec d'autres moyens de transport. À cet égard, il est à noter que nous demandons de s'atteler à l'intégration de l'offre des billets et des tarifs de la SNCB dans les sociétés publiques de transport régional (TEC, De Lijn, STIB).

Dans l'avis, nous soulignons aussi que l'Etat doit garantir un financement suffisant, tant pour les investissements que pour les moyens de fonctionnement et que les mesures d'économies dans les discussions budgétaires ne peuvent pas compromettre la réalisation d'une vision ferroviaire 2040 ambitieuse.

Un point qui ne sera probablement pas développé de façon détaillée dans la vision ferroviaire du ministre concerne la position de la Belgique face à la réglementation européenne qui veut la libéralisation totale des chemins d'ici à 2033. Pour la FGTB, le transport des voyageurs en train doit évidemment rester un service public. L'opposition à la réglementation européenne sera donc un important défi pour la prochaine décennie !

L'avis complet du CCE-CNT peut être consulté via le lien ci-après : <https://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/942/principes-de-base-pour-la-vision-du-rail-2040>

*sacha.dierckx@fgtb.be*

## ■ ENTREPRISES

## Avec les organisations patronales, les syndicats ont conclu un accord important sur le financement du Fonds de fermeture - les plafonds intermédiaires sont enfin supprimés

À la suite du rapport de la Cour des Comptes, des discussions ont été entamées au sein du Comité de gestion du Fonds de fermeture sur les recommandations de la Cour des Comptes. Après plusieurs négociations constructives, les syndicats sont parvenus à convenir d'un accord avec les organisations patronales. Cet accord a été définitivement approuvé au Comité de gestion du FFE le 10 janvier 2022.

Principaux points de l'accord : la gestion future de la trésorerie, les taux de cotisations 2022, l'adaptation des salaires annuels pour les cotisations spéciales de compensation, l'harmonisation des délais d'occupation pour les ouvriers et les employés, l'adaptation du plafond global de l'intervention du FFE. La suppression des plafonds intermédiaires, pour laquelle la FGTB plaidait depuis des années déjà, est une autre victoire à ne pas sous-estimer.

### Gestion future de la trésorerie

Le point de départ des gestionnaires est qu'il doit y avoir, dans le fonds, une réserve stable et durable et un cadre de négociation sur les taux de cotisation.

Cette réserve sera dorénavant composée de deux parties : une partie qui servira uniquement à neutraliser les chocs imprévus et une autre qui doit constituer un amortisseur pour faire face aux variations conjoncturelles.

Le but est de faire diminuer la réserve conjoncturelle dans une période économiquement difficile, de façon à pouvoir modérer les taux de cotisation à ce moment. Lorsqu'une embellie économique se dessinera, les réserves conjoncturelles seront progressivement renflouées.

### Taux de cotisation 2022

Les taux de cotisation pour 2022 sont fixés à :

- 0,07% pour les entreprises de moins de 20 travailleurs
- 0,12% pour les entreprises de plus de 20 travailleurs
- 0,09% pour le chômage temporaire

### Adaptation du plafond global

Les gestionnaires se sont accordés sur une adaptation du plafond global de 25.000 euros selon le schéma suivant :

Adaptation du plafond global	
Montant actuel (2009)	25.000
au 01.07.2022	30.500

### Adaptation des salaires annuels pour les cotisations spéciales de compensation

Il y aura également une adaptation des salaires annuels pour le calcul de la cotisation spéciale de compensation perçue sur les indemnités de préavis, avec également une perspective pour les prochaines années :

Adaptation des différents salaires annuels	Plafond 1	Plafond 2	Plafond 3
Montant actuel (2014)	44.509	54.509	64.509
au 01.07.2022	50.166	61.437	72.707

### Délai ouvriers / employés (au 01.07.2022)

Pour avoir droit à une indemnité de fermeture, il faut actuellement que le licenciement ait lieu dans une période de 12 mois avant ou après la date de fermeture pour un ouvrier et de 18 mois pour un employé. Les partenaires ont convenu d'une harmonisation à 18 mois tant pour les ouvriers que pour les employés.

### Suppression des plafonds spécifiques (au 01.07.2022)

Les plafonds spécifiques (plafonds intermédiaires salaires, indemnités et avantages de 6.750 €, pécule de vacances de 4500 €) sont supprimés. Ils n'avaient plus été indexés depuis 2009. Ceci signifie une simplification de la méthode et accroît aussi la transparence pour ce qui est de l'indemnité des travailleurs.

De plus, les syndicats sont parvenus à un accord de principe, avec les organisations patronales, pour évaluer régulièrement ce nouveau système, compte tenu de l'impact financier réel de l'accord et du caractère souhaitable des cotisations convenues.

[anna.makhova@fgtb.be](mailto:anna.makhova@fgtb.be)

## Maladie professionnelle et flambée d'infections Covid

Les travailleurs du secteur des soins peuvent être reconnus sous le code 1.404.03. Un arrêté de pouvoirs spéciaux a permis la reconnaissance temporaire du COVID-19 dans les secteurs cruciaux et services essentiels (code 1.404.04) jusqu'au 17 mai 2020, date de fin du lock-down.

Vu la persistance des cas en milieu professionnel, un nouvel arrêté royal du 9 décembre 2021 permet d'indemniser les travailleurs lors d'une flambée de contaminations en entreprise (nouveau code 1.404.05). La flambée doit concerner au moins 5 personnes au cours d'une période de 14 jours, un lien épidémiologique étant constaté entre ces cas. La contamination doit être établie par test moléculaire ou antigénique, et les conditions de travail être de nature à faciliter la transmission du virus. Ces conditions permettent d'établir une exposition inhérente à l'exercice de la profession, et plus élevée que dans la population générale.

La preuve des conditions d'exposition peut être rapportée par toute voie de droit. Fedris y collaborera en rassemblant des informations des Services de Prévention et de Protection au travail ou des institutions des entités fédérées.

L'arrêté royal est en vigueur rétroactivement du 18 mai 2020 au 31 décembre 2021. Vu la réalité sanitaire inquiétante, une prolongation en 2022 est souhaitable.

## Deux avis CNT en matière de lutte contre la discrimination

*L'avis n° 2265 partiellement divisé vise un projet de loi modifiant les 3 lois anti-discrimination et la loi bien-être sur la protection contre les représailles des victimes de discrimination. Il exécute l'arrêt Hakelbracht (C-404/18), où la Cour de justice a estimé que la protection belge contre les mesures de rétorsion de l'employeur est trop restrictive. Elle ne joue que si le travailleur est intervenu en qualité de témoin dans le cadre de l'instruction de la plainte et que son témoignage répond à des exigences formelles. Le projet étend la protection aux cas de signalement, plainte ou action en justice définis de façon large, sans conditions formelles. Les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessité de transposer les directives européennes, et sur certaines demandes de précisions. Cependant, leurs positions divergent sur l'interdiction de prendre des mesures préjudiciables pour des raisons liées tant au dépôt qu'au contenu de la plainte, sur la possibilité de cumuler les indemnités découlant du comportement de violence/harcèlement et des représailles de l'employeur, et sur la levée de l'obligation de solliciter la réintégration du travailleur. Le second avis n° 2266 unanime appuie une proposition de loi qui élargit le critère protégé « état de santé actuel ou futur » à l'état de santé antérieur.*

## ■ POLITIQUE SOCIALE

### À partir de 2023, des jours de maladie pendant une période de congé donneront droit au salaire garanti

Dans un arrêt du 21 juin 2012 (n° C-78/11), la Cour européenne de Justice a estimé que le travailleur qui tombe malade pendant ses congés, doit avoir le droit, sur la base de la directive sur le temps de travail, de prendre ses jours de congé plus tard. Jusqu'ici, la législation belge n'a toujours pas été adaptée à cet arrêt, malgré des mises en demeure répétées par la Commission européenne. Mais les choses vont bientôt changer. Après des années de négociations, les interlocuteurs sociaux au CNT ont en effet trouvé un accord le 21 décembre 2021 sur un avis relatif au report des jours de congé.

Un travailleur qui tombe malade pendant ses congés pourra dès lors prendre plus tard les jours de congé perdus à la suite de la maladie. Les modalités pour l'exercice du droit de report seront en grande partie les mêmes que pour une maladie en dehors d'une période de congé : le travailleur devra informer son employeur à temps et remettre un certificat médical. Il devra également faire savoir à son employeur qu'il souhaite reporter les jours concernés. Pour aider le travailleur à remplir les formalités, un formulaire modèle sera élaboré. Lorsque les modalités seront remplies, l'employeur convertira les jours de congé en jours de maladie et le travailleur recevra un salaire garanti. Le travailleur pourra alors prendre plus tard les jours de congé non pris.

L'avis apporte également une solution pour la situation dans laquelle un travailleur se retrouve en incapacité de travail pendant toute l'année calendrier et ne peut donc pas prendre ses congés. Actuellement, le travailleur perd ses jours de congé. Il y a en outre un décompte du pécule de vacances payé avec l'indemnité INAMI (généralement en décembre). Cette situation est également contraire à la directive sur le temps de travail qui garantit à chaque travailleur 4 semaines de congés payés. À l'avenir, ce décompte en décembre disparaîtra et le travailleur aura le droit de prendre ses congés jusqu'à 24 mois plus tard.

Ces droits s'appliqueront en outre dans tous les cas de suspension en lien avec la maternité, la paternité, l'adoption... sur présentation d'une attestation prouvant la suspension. En cas d'écartement du travail pour raison

de grossesse, un report sera possible si la travailleuse peut démontrer, à l'aide d'un certificat médical, qu'elle n'a pas pu prendre de congés pour des raisons de santé.

Le ministre du Travail et le ministre des Affaires sociales doivent encore couler l'avis dans une réglementation. Les interlocuteurs sociaux prévoient un délai d'un an pour ce faire de sorte que la nouvelle réglementation puisse entrer en vigueur le 1er janvier 2023. L'administration étudie actuellement l'avis pour vérifier quelles modifications précises sont nécessaires.

La FGTB se réjouit qu'une solution puisse être trouvée pour ces situations après des années de négociations. Le droit belge sera ainsi enfin conforme au droit européen. La FGTB trouve surtout important qu'il n'y ait pas de distinction entre les travailleurs qui tombent malades avant, pendant ou après leurs congés. Dans tous les cas de maladie, le travailleur aura toujours droit au salaire garanti.

Lien vers l'avis:

[www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2268.pdf](http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2268.pdf)

**isabelle.vanhie@fgtb.be**

## ■ OMBUDS SOCIAL

### L'égalité de traitement s'impose aux deuxièmes piliers antérieurs à la loi Genre

La cour d'appel de Bruxelles a rendu, le 4 janvier 2022, un arrêt important en matière d'égalité entre femmes et hommes dans les régimes complémentaires de sécurité sociale. Une assurance groupe conclue en 1986 accorde aux travailleurs une rente d'invalidité après 90 jours de maladie. Elle prend fin à 60 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes. Un avenant de 2002 restaure l'égalité sauf pour les invalides à sa date d'entrée en vigueur. C'est le cas de la requérante dont la rente a pris fin à ses 60 ans.

Elle invoque l'aspect contraire de la convention à la loi Genre du 10 mai 2007 (entrée en vigueur le 9 juin 2007) et réclame la condamnation de la compagnie d'assurance au paiement d'arriérés relatifs aux indemnités d'invalidité complémentaires. Malgré l'antériorité de la convention sur l'entrée en vigueur de la loi, la Cour fait droit à la demande en se fondant sur la jurisprudence de la Cour de cassation. Elle souligne que les dispositions de la loi Genre sont d'ordre public. Dès lors, la loi s'applique directement aux contrats en cours. Ainsi, les conditions de durée et de

maintien du droit aux prestations pour les régimes complémentaires de sécurité sociale doivent respecter l'interdiction de discrimination fondée sur le sexe.

La Cour déclare les dispositions contractuelles nulles, conformément à l'article 20 de la loi Genre, dans la mesure où elles octroient à la requérante un droit seulement jusqu'à l'âge de 60 ans, alors que les membres masculins de la même assurance ont droit aux indemnités jusqu'à l'âge de 65 ans. L'assurance, qui invoquait contre l'employeur l'absence de paiement des primes et l'enrichissement sans cause, est déboutée. En effet, il ressort du contrat que l'employeur et le travailleur étaient exemptés du paiement de la prime après un délai de carence de 90 jours. L'assurance a annoncé aller en cassation de l'arrêt.

[isabelle.doyen@fgtb.be](mailto:isabelle.doyen@fgtb.be)

## ■ ECHO REGION BRUXELLES

### Un nouveau Plan bruxellois pour l'inclusion des personnes LGBTQIA+

Dans sa déclaration de politique générale de 2019, le Gouvernement bruxellois a prévu d'améliorer la situation des personnes LGBTQIA+ en mettant en œuvre un plan d'actions coordonné et transversal.

Fin 2021, les interlocuteurs sociaux bruxellois ont été consultés sur ce projet de plan 2021-2025. À travers les avis de Brupartners et du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH), les interlocuteurs sociaux bruxellois ont accueilli favorablement l'élaboration de ce plan dont l'objectif est de sensibiliser la population bruxelloise, les administrations publiques ainsi que le secteur privé à l'inclusion et à la non-discrimination des personnes LGBTQIA+. Malgré les avancées législatives, on constate en effet que la stigmatisation des personnes LGBTQIA+ s'aggrave.

Concernant la mise en œuvre des actions « emploi », les interlocuteurs sociaux demandent à être associés aux actions de sensibilisation et de formation.

Ils invitent le gouvernement bruxellois à se saisir du levier des actions positives pour améliorer la diversité en entreprise. Les actions positives, encadrés par l'Arrêté royal du 11 février 2019, permettent d'accorder temporairement un traitement préférentiel à certains groupes-cibles afin de leur offrir les mêmes chances d'accès à l'emploi et dans l'emploi. Dans le cadre de la relance post-covid, les actions positives sont une mesure importante pour répondre aux urgences sociales et à l'accroissement des inégalités et des discriminations. Il est à noter que Brupartners prépare actuellement un avis d'initiative sur le sujet des plans d'actions positives, afin d'accroître leur utilisation à Bruxelles.

[vroni.lemeire@fgtb.be](mailto:vroni.lemeire@fgtb.be)

### Formations ODS printemps 2022

*Au printemps 2022, nos ODS seront de retour avec plusieurs formations très intéressantes. Vu la situation sanitaire, ces formations devront se faire en ligne au moins jusqu'aux vacances de Pâques. Le 13 janvier, nous avons commencé par un récapitulatif de l'actualité en droit social qui a été donné par les collaborateurs du service d'étude et de la cellule stratégique Emploi. Le 10 février, Filip Dorssemont (UCL et ULB) viendra donner une formation sur la discrimination syndicale. Le 10 mars, Stephanie Raets (Stappers Law) présentera le nouveau droit de la preuve. Des informations plus détaillées et les invitations suivront.*

### 21 février 2022 - Forum de Brise : vivre à l'heure du télétravail

*La pandémie a fait du télétravail la nouvelle norme. Télétravail qui continuera après la pandémie. Le Forum de Brise s'intéresse de plus près au sujet et ouvre la discussion sur l'impact de cette augmentation massive du télétravail structurel sur le cadre de vie, la mobilité, la consommation d'énergie, la qualité de vie à Bruxelles, le bien-être des travailleurs et l'égalité entre les femmes et les hommes.*

*Le Forum se tient via un webinar sur Zoom. Pour les inscriptions, le programme et plus d'informations, rendez-vous sur site web de Brise : [www.brise-environnement.be](http://www.brise-environnement.be).*

**> EXPOSITION****« Le droit de vivre »,  
une expo qui retrace  
l'histoire de la  
Sécurité sociale**

*Une expo pensée et structurée de manière originale qui nous plonge dans la genèse de ce patrimoine commun, un système solidaire, juste et... terriblement efficace !*

*Loin d'un parcours « classique » où l'on découvre une succession de panneaux, l'exposition, par sa forme et sa structure, invite d'emblée au voyage dans les origines de la Sécu.*

**La sécurité sociale plus que jamais d'actualité**

*Parler et sensibiliser à la sécurité sociale, que ce soit à travers cette exposition, une bande dessinée ou tout autre proposition, permet de montrer toute la pertinence de ce système, fruit de combats collectifs et véritable patrimoine collectif.*

*Pour Harald Franssen, le concepteur, « c'est une expo qui nous concerne toutes et tous directement, surtout aujourd'hui, avec la pandémie où nous nous sommes rendus compte que nous faisons partie des privilégiés qui bénéficient du filet protecteur de la sécurité sociale et qui n'a jamais été aussi nécessaire que maintenant. »*

*Une idée née il y a plus de 75 ans et pourtant d'une rare modernité...*

*L'expo sera à découvrir en Wallonie et à Bruxelles tout au long de l'année 2022.*

*Prochaine étape : Mons du 05/02 au 21/02.*

**Infos :** [www.facebook.com/expoledroitdevivre](http://www.facebook.com/expoledroitdevivre) - [www.cepag.be](http://www.cepag.be)

**ECHO REGION WALLONIE****Un autre regard sur les fonctions critiques et les métiers en pénurie**

La crise sanitaire qui nous frappe depuis bientôt deux ans a révélé un manque criant de personnel dans les métiers de l'aide et des soins. À l'heure de la reconstruction des zones sinistrées suite aux inondations du mois de juillet, c'est également à un déficit de main-d'œuvre qu'il faut faire face dans certains métiers de la construction.

Ces situations ont remis en évidence la question des fonctions critiques et autres métiers dits en pénurie.

Comme à son habitude, la droite libérale et patronale se borne à stigmatiser les demandeuses et demandeurs d'emploi : pas assez volontaires, formés ou motivés pour postuler dans de telles fonctions... Les sans-emplois seraient la cause de tous les maux. Le MR propose même d'agiter, encore une fois, le bâton de la sanction pour celles et ceux qui refuseraient deux formations ou deux offres d'emploi dans un métier « en pénurie ». Comme s'ils ne savaient pas que, à l'heure actuelle, les demandeuses et demandeurs d'emploi sont déjà sanctionnés s'ils refusent une seule offre d'emploi dite convenable...

La FGTB wallonne a souhaité élargir la réflexion et apporter un autre éclairage sur la question. Pour cela, elle a mené un travail rigoureux d'objectivisation des causes des tensions critiques et pénuries.

Ce travail avait déjà été effectué en 2017 par la Cellule Lutte contre les Discriminations (CLCD) de la FGTB wallonne et du CEPAG. L'analyse s'était alors penchée sur 10 fonctions critiques afin de relever les éléments discriminants susceptibles de limiter l'accès à l'emploi de certains travailleurs et travailleuses, voire de les exclure totalement.

La CLCD a donc réitéré l'exercice en analysant cette fois-ci pas moins de 2.639 offres d'emploi (publiées sur le site du Forem durant le mois d'octobre 2021) portant sur 14 fonctions critiques ou en pénurie.

Suivant une méthodologie rigoureuse, la Cellule a examiné les critères exigés pour distinguer ceux qui constituent des freins à l'embauche, en étant potentiellement discriminants. Elle a également analysé les conditions de travail et de salaire proposées. En effet, la question des pénuries ne peut s'envisager sans tenir compte de l'aspect qualitatif de l'emploi.

L'étude met en évidence un profond déséquilibre entre exigences des employeurs et les conditions de travail proposées. Pour des emplois tant recherchés et des exigences si pointues, la contrepartie patronale n'est clairement pas à la hauteur... Quelques exemples ?

- 80% des offres d'emploi en boulangerie exigent de l'expérience, ce qui exclut d'office les jeunes ainsi que les personnes en reconversion. Avec, à la clef, un contrat précaire dans 78% des cas.
- 6 offres d'emploi de maçon sur 10 demandent de l'expérience contre des contrats précaires dans 77% des cas.
- 70% des annonces d'aides-ménagères demande de posséder un véhicule personnel. Un comble quand on connaît les barèmes en vigueur dans ce secteur !
- La référence au salaire ou au barème est, la plupart du temps, absente des offres d'emploi. C'est le cas pour 90% des offres pour des postes de comptable...
- Très souvent, postuler doit obligatoirement se faire par mail, même pour des fonctions ne requérant aucune compétence en rédaction, informatique ou bureautique... Comme dans 82% des offres d'emploi de conducteurs de cars.

On ne peut, dans le même temps, exiger une personne surqualifiée, motorisée, expérimentée et opérationnelle tout de suite ; ne proposer en contrepartie que des contrats précaires, des régimes flexibles et des salaires au rabais ; et venir ensuite regretter un manque de personnel...

C'est au contraire sur les incitants et le renforcement des conditions d'attractivité qu'il faut travailler pour sortir réellement les demandeuses et demandeurs d'emploi de la précarité et tendre vers plus de prospérité générale.

L'étude complète sur [www.fgtb-wallonne.be](http://www.fgtb-wallonne.be).

[clcd@cepag.be](mailto:clcd@cepag.be)

## Service à la collectivité pour les chômeurs de longue durée

Le gouvernement flamand prévoit l'introduction d'un service à la collectivité obligatoire à partir du 1er janvier 2023 : toute personne qui cherche activement un emploi, mais qui ne parvient pas à entrer dans la vie active dans les 2 ans, peut obligatoirement être engagée dans un service à la collectivité. Les activités qui tombent sous la mesure sont déterminées par les administrations locales en concertation avec le VDAB.

### De quoi s'agit-il ?

Avec le service à la collectivité, le gouvernement flamand souhaite accompagner (à nouveau) les demandeurs d'emploi fortement éloignés du marché du travail vers l'emploi rémunéré. Pour ce faire, le gouvernement se tourne vers les administrations locales afin que ces dernières mettent à disposition des lieux de travail. Le service à la collectivité peut être imposé au titre d'action adéquate. Dans ce cas, ce service cadre dans le trajet vers l'emploi des chômeurs de longue durée et si le chômeur refuse cette action adéquate dans son trajet vers l'emploi, il sera sanctionné.

Sur le plan juridique, le gouvernement flamand ne prévoit pas de nouvel instrument, mais il donne forme au service à la collectivité dans le cadre existant de l'apprentissage sur le lieu de travail. Si le VDAB estime qu'un chômeur de longue durée a besoin d'une expérience professionnelle et de renforcer ses compétences génériques, l'accompagnateur de trajet peut opter pour le service à la collectivité dans l'éventail des instruments d'apprentissage sur le lieu de travail.

En concertation avec les administrations locales, le gouvernement flamand analyse les activités qui pourraient relever du service à la collectivité. Une concertation suivra également au Conseil d'administration du VDAB afin d'opérationnaliser le service à la collectivité.

### Obligations supplémentaires ?

Comme aucun instrument juridique ne vient s'ajouter, mais que le service à la collectivité est intégré dans les formes actuelles d'apprentissage sur le lieu de travail, aucune obligation supplémentaire n'est imposée aux chômeurs de longue durée. Pour le moment, les bénéficiaires d'allocations sont déjà tenus de donner suite et de collaborer aux actions proposées par le service pour l'emploi.

L'instrument suscite toutefois quelques questions juridiques. La ligne de séparation entre le service obligatoire à la collectivité et le travail forcé est très mince et le service à la collectivité est proche du système de bénévolat et du travail de quartier.

### Le service à la collectivité a-t-il du sens, est-il souhaitable et est-il utile ?

Il ressort, des études réalisées dans d'autres pays qui ont introduit différentes formes de service à la collectivité, que ces systèmes n'augmentent pas les chances de trouver un emploi. On a même constaté un effet négatif sur les opportunités d'emploi et ce service complique la situation des chômeurs de longue durée sur le marché de l'emploi:

- Le service à la collectivité évince les emplois réguliers. Les employeurs auront en effet plus tendance à réduire l'emploi régulier et à opter pour une main d'œuvre gratuite via le service à la collectivité.
- Le groupe hétérogène des chômeurs de longue durée compte aussi un groupe fragile qui rencontre plusieurs obstacles pour accéder au marché de l'emploi. Le service à la collectivité ne tient pas compte de ces obstacles, est stigmatisant et fait porter sur le seul individu la responsabilité de trouver un emploi.

La FGTB flamande s'oppose au développement d'un service obligatoire à la collectivité. Nous plaidons pour un accompagnement accessible et personnalisé ainsi que pour la suppression des obstacles structurels et mécanismes d'exclusion auxquels sont confrontés les chômeurs de longue durée sur le marché du travail. Au VDAB, la FGTB continuera à plaider pour des trajets qui sont basés sur le caractère volontaire et qui tiennent compte des compétences, des souhaits et des besoins du demandeur d'emploi pour ainsi trouver le trajet le plus court vers un emploi durable. Si les demandeurs d'emploi doivent effectuer des tâches importantes du point de vue social, celles-ci doivent être rémunérées comme des emplois à part entière.

[caro.vanderschueren@vlaamsabvv.be](mailto:caro.vanderschueren@vlaamsabvv.be)

## Abvv-experten

*Y a-t-il une alternative pour le groupe de plus en plus grand des malades de longue durée, des travailleurs surmenés, des working poor et des demandeurs d'emploi ? Aujourd'hui, la Flandre compte par exemple le plus grand nombre de demandeurs d'emploi depuis 20 ans. Y a-t-il une perspective ? Nous nous sommes penchés sur la question, mais la vérité, c'est qu'au-delà des beaux discours, nous ne trouvons nulle part quelque chose qui ressemble de près ou de loin à un plan faisable. Nos 4 suggestions :*

1. S'atteler à la pauvreté chez les travailleurs.
2. Arrêter ces emplois destructeurs et promouvoir le travail faisable.
3. Investir dans le service régional de l'emploi (VDAB) et rendre possible le service sur mesure.
4. Investir dans et créer des emplois qui offriront une plus-value pour la société.

*Lisez l'intégralité de l'article en NL : <https://abvv-experten.be/werken/het-antwoord-voor-werknemers-en-werkzoekenden-op-de-arbeidsmarkt-perspectief/>*

## 30 ans de la CSA-Bénin

À la mi-décembre, la CSA-Bénin fêtait ses 30 ans d'existence et tenait son 7e congrès statutaire. Portée par la vague de démocratisation qui avait parcouru l'Afrique au début des années 90, la Confédération des syndicats autonomes du Bénin n'a cessé de symboliser ce syndicalisme libre et indépendant cher aux valeurs de la FGTB.

Partenaire depuis 2003 de nos programmes, à travers l'institut de coopération IFSI, la CSA continue à se développer et à répondre aux défis posés par le syndicalisme en général et par le syndicalisme africain en particulier, comme par exemple l'informalité d'une très grande partie de l'économie, la prolifération syndicale, en particulier au sein du secteur public ou la nécessité d'investir massivement dans la formation de ses membres et de ses cadres.

Ces journées furent donc l'occasion pour nos camarades béninois de regarder, avec une fierté légitime, le chemin parcouru, de faire le bilan de la situation présente et de tracer des priorités et un plan d'action pour les cinq années prochaines. La FGTB, présente à ses activités, s'est d'ores et déjà, engagée pour un nouveau cycle de coopération de 5 ans (2022-2026).

## ■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

### Non à la vulnérabilité des travailleurs migrants = Non à la vulnérabilité de tous les travailleurs !

Ils sont originaires des Balkans, d'Asie centrale et d'Afrique et ont ceci en commun d'avoir pour destination l'Union européenne, la Turquie, le Golfe persique ou parfois la Russie.

Entre ces espaces géographiques, les voies et modèles de migration de la main-d'œuvre sont très intégrés. Aussi, il n'est pas rare qu'un même pays de ces zones soit à la fois un pays d'origine, de destination et de transit.

Ce que ces travailleurs ont aussi en commun, c'est leur vulnérabilité. C'est un véritable enjeu pour les syndicats de réduire cette vulnérabilité via une meilleure gouvernance des migrations économiques et ainsi de mettre en place une politique migratoire qui profite à tous les travailleurs des pays d'origine, de transit et d'accueil sur base d'un « level playing field ».

La FGTB et l'IFSI relèvent le défi. Grâce à des subsides complémentaires obtenus auprès du SPF Emploi et de la DGD, nous avons pu renforcer les capacités d'organisations syndicales (inter)nationales à mener le

dialogue social et la négociation collective sur ces questions migratoires.

Afin de pouvoir mieux identifier les revendications syndicales, le PERC (régionale paneuropéenne de la CSI) met à disposition des travailleurs (potentiellement) migrants un instrument en ligne (« Migrant Recruitment Advisor ») sur lequel ils peuvent dénoncer les pratiques d'exploitation.

La CSI Afrique, quant à elle, met en place, via son réseau de travailleurs migrants ATUM-NET, une stratégie ainsi que des instruments de plaidoyer et de campagne en vue d'obtenir les décisions adéquates. Dialogue social/négociation collective engagée à l'échelle du continent avec les employeurs de Business Africa et l'Union Africaine, à l'échelle nationale (Sénégal, Bénin, Guinée, Niger et Burkina Faso) et aboutissant même, en Afrique du Sud, à la ratification de la Convention 190 de l'OIT,...les résultats en termes de travail décent ne se font pas attendre !

[thierry.aerts@fgtb.be](mailto:thierry.aerts@fgtb.be)  
[stefan.degroote@ifsi-isvi.be](mailto:stefan.degroote@ifsi-isvi.be)

## Les libertés syndicales sont des droits humains

Le 10 décembre est la journée internationale des droits humains. Ce jour commémore la signature de la Déclaration universelle des droits humains au sortir de la Seconde guerre mondiale. La Confédération syndicale internationale et les Fédérations syndicales internationales (Global Union Federations) se sont mobilisées cette année, et pour la troisième année consécutive, en solidarité avec nos camarades des Philippines. La situation ne cesse en effet de se détériorer dans ce pays, avec notamment 7 nouveaux assassinats qui portent leur nombre à 50 depuis 2016.

Quatre jours auparavant, la FGTB et la CSC avaient manifesté à Bruxelles pour le pouvoir d'achat et pour le droit de descendre dans la rue et de mener des actions collectives sans risquer d'être traînés devant les tribunaux. La manifestation visait à montrer les dangers qu'impliquent les condamnations de syndicalistes, ces dernières années, à Anvers et à Liège pour « entrave méchante à la circulation » sur base de l'article 406 du code pénal.

C'est avec ces deux situations à l'esprit que la FGTB a participé à l'action #DefendThe-Defenders organisée à Bruxelles le 10 dé-

cembre. Il ne s'agissait évidemment pas de comparer les situations belge et philippine en matière de violation des libertés syndicales. Nulle intention de mettre sur un même pied d'égalité des assassinats et des condamnations à des peines de prison avec sursis. Néanmoins, comme le rappelait récemment le Président de la CUT-Colombie, autre pays malheureusement abonné à la violence antisyndicale, les atteintes aux libertés collectives en Belgique sont une très mauvaise chose pour l'ensemble du mouvement syndical. De passage à Bruxelles, Francisco Maltès estimait qu'une criminalisation, même minime, de l'action syndicale dans un pays de vieille tradition démocratique comme la Belgique est un très mauvais signal. Il peut renforcer le sentiment d'impunité de ceux qui, en Colombie ou aux Philippines, veulent museler le droit de protester. Les libertés syndicales sont des droits humains, partout dans le monde, en Belgique comme en Colombie ou aux Philippines.

[rafael.lamas@fgtb.be](mailto:rafael.lamas@fgtb.be)