

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 10, décembre 2022

■ Economie

La FGTB a participé aux tables sur le climat organisées cet automne par le gouvernement fédéral

■ Entreprises

Formation de base à la sécurité sur les chantiers temporaires et mobiles (CTM) : avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail sur le projet d'arrêté royal

■ Politique sociale

Rapport Fédris 2021 sur les accidents de travail : les chiffres repartent à la hausse

■ Ombuds social

Libre circulation, travail intérimaire et sécurité sociale : la CJUE précise son interprétation du Règlement 883/2004

■ Echo région Bruxelles

Droit de préférence pour les locataires d'un logement mis en vente

■ Europe & Relations Internationales

Coopération : une révision dangereuse de l'AR

Stop aux attaques contre les syndicalistes biélorusses !

■ Echo région Flandre

Campagne : « Le service communautaire ? Pas avec nous ! »

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 rapport de l'Organisation internationale du travail sur les salaires plaide en faveur d'une augmentation des salaires

L'OIT vient de publier son rapport sur les salaires 2022-2023. Il s'agit d'un rapport important pour nous. Non seulement parce qu'il cartographie les évolutions des salaires au niveau international, mais aussi parce qu'il est émis par une institution régie par les trois parties qui influencent la formation des salaires : les syndicats, les employeurs et les gouvernements.

Plus importants encore, les constats eux-mêmes :

- Depuis deux décennies déjà, les salaires sont à la traîne par rapport à la productivité. Globalement, les salaires sont en recul en termes réels au premier semestre 2022 (-0,9 % globalement et -2,2 % dans les pays riches), tandis que la croissance de la productivité se poursuit. En 2022, ce retard par rapport à la productivité atteint 12,6 % dans les pays riches.
- Les revenus les plus faibles subissent la plus grande perte de pouvoir d'achat. Parce qu'ils doivent consacrer une part plus importante de leurs revenus aux biens et services essentiels tels que l'énergie, alors que ce sont précisément les prix de ces derniers qui viennent de connaître les plus fortes augmentations. La baisse des salaires réels vient s'ajouter aux importantes pertes de revenus liées aux pertes d'emploi (partielles) pendant la crise du COVID. Les grands perdants étaient alors les bas salaires et les travailleuses.
- Si une politique appropriée n'est pas adoptée, il y a de fortes chances que la dégradation des revenus réels des travailleurs se poursuive, augmentant ainsi le risque d'une plus grande récession. Le FMI a déjà annoncé que 2023 sera ressentie comme une grande récession pour de nombreuses personnes.

L'OIT formule notamment les recommandations politiques suivantes :

- Dans de nombreux pays, il y a de la marge pour une augmentation des salaires sans risque d'entraîner une spirale salaires-prix (et d'alimenter davantage l'inflation). Un dialogue social fort peut y contribuer.
- Il est important d'améliorer le niveau de vie des personnes à faible revenu, notamment via des salaires minimums appropriés. Des mesures ciblées sont nécessaires pour eux, parallèlement à un soutien plus large comme une diminution (temporaire) de la TVA.
- Il reste encore beaucoup à faire pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (qui s'élève encore à 20 % au total), notamment via une plus grande transparence des salaires dans les entreprises et par une augmentation des salaires dans les secteurs sous-valorisés, où le taux d'emploi des femmes est souvent élevé.

Les suggestions de l'OIT ne sont bien sûr pas un pamphlet syndical. Mais elles nous donnent néanmoins des munitions pour notre combat pour des salaires plus élevés qui suivent mieux la productivité, pour des salaires minimums plus élevés, pour réduire davantage l'écart salarial entre les hommes et les femmes et pour une diminution de la TVA sur les biens et services essentiels. Il serait bienvenu que les deux autres parties concernées, et certainement les employeurs, examinent également ce rapport.

Cadre légal du Budget - Mobilité – 2 avis unanimes approuvés

Fin novembre, les 2 Conseils, CNT & CCE, ont approuvé conjointement 2 avis relatifs au cadre légal du budget mobilité; un portant sur le régime fiscal applicable à ce système et l'autre sur un projet d'AR visant à établir les formules de calcul des éléments du budget mobilité.

Dans ces avis, les interlocuteurs sociaux ont insisté sur le fait que le budget mobilité doit être utilisé pour rendre la mobilité plus durable et favoriser la multimodalité et ne pas devenir un (nouvel) outil d'optimisation salariale.

Dans ce cadre, ils demandent que les pratiques administratives en matière d'acceptation de dépenses éligibles pour le budget mobilité qui figurent sur le site <https://lebudget-mobilite.be/fr> soient rédigées dans cette optique de mobilité durable.

Ils demandent également d'être consultés lorsque des modifications sont apportées au contenu de ce site afin de s'assurer qu'elles ne conduisent pas à des usages indus et non voulus du budget mobilité

Les Conseils défendent le principe général qu'un cadre législatif stable pour le budget mobilité est important pour l'attractivité de ce budget. Cependant, ils recommandent que les montants existants dans la législation puissent être indexés, pour faire en sorte que l'attractivité du budget mobilité soit également garantie.

Ces avis peuvent être consultés aux adresses suivantes :

<https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis-2328.pdf>

<https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis-2327.pdf>

ECONOMIE

La FGTB a participé aux tables sur le climat organisées cet automne par le gouvernement fédéral

Cet automne, des Tables fédérales sur le Climat ont été organisées pour la première fois en Belgique. Les Tables Climat sont des débats thématiques, coordonnés par le Service Changements climatiques du SPF Santé publique, au cours desquels les parties prenantes, experts et universitaires ont pu exposer leur point de vue sur la politique fédérale en matière de climat et faire des propositions pour renforcer cette politique climatique. Après une séance d'ouverture, le 21 septembre, cinq tables climatiques ont été organisées: (1) Fiscalité et finances durables, (2) Énergie, (3) Transport et mobilité, (4) Économie circulaire et (5) Bâtiments publics fédéraux.

Pour chacun des cinq thèmes, deux Tables Climat ont été organisées. La première présentait la politique climatique fédérale existante, suivie d'une discussion avec les parties prenantes et les universitaires. La seconde a ensuite examiné s'il existait des éléments plus ou moins consensuels, des points de vue divergents entre les différentes parties prenantes et des propositions qui nécessiteraient davantage de discussion ou de concrétisation.

La FGTB participait avec plusieurs camarades aux Tables Climat. En tant que position transversale, nous avons bien sûr défendu avant tout la justice sociale dans la politique climatique et une transition équitable pour les travailleurs. Plus concrètement, nous avons plaidé pour des taxes environnementales visant en premier lieu les plus riches et pour une fiscalité équitable en général, pour un rôle accru des pouvoirs publics dans le secteur de l'énergie, avec une entreprise publique de l'énergie, et pour le renforcement des transports publics.

Le 6 décembre, les Tables Climat ont été clôturées par un événement final. Le SPF Santé publique a ensuite présenté un certain nombre d'éléments qui revenaient souvent dans les contributions des parties prenantes et des universitaires aux différentes tables climatiques. Bon nombre de ces éléments sont de nature procédurale. Il s'agit notamment de l'utilité des Tables Climat comme moyen de renforcer la politique climatique, de la nécessité d'une meilleure coordination entre la politique fédérale et les régions, de la nécessité d'un bon calcul des besoins de

financement, et de la nécessité d'une expertise et d'une évaluation suffisantes.

Sur le plan du contenu, le SPF Santé publique a déjà donné quelques conclusions générales intéressantes. Ainsi, les parties prenantes ont souvent souligné le manque de moyens publics dans l'administration fédérale, tant financiers que sur le plan du personnel. Il a également conclu qu'il convenait de prendre en considération des dimensions fondamentales telles que la transition équitable, la pauvreté (énergétique) et l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce sont deux éléments que la FGTB fédérale a soulignés à plusieurs reprises et nous nous réjouissons qu'ils aient été abordés lors de la présentation du SPF à l'événement final.

Lors de la table ronde qui s'est tenue lors de l'événement final, les parties prenantes ont constaté que quatre des cinq parties étaient souvent sur la même longueur d'onde. Les jeunes, les organisations environnementales, le mouvement contre la pauvreté, tous ont défendu non seulement la nécessité d'une politique climatique plus ambitieuse, mais aussi et surtout la nécessité d'une justice sociale dans la politique climatique. Les employeurs étaient les seuls à insister sur la nécessité de nouvelles technologies et de soutien aux entreprises.

Que va-t-il se passer ensuite? Les administrations fédérales intégreront toutes les données dans un rapport sur les cinq Tables Climat qui sera soumis au gouvernement et au parlement début 2023. Ce rapport peut être utilisé comme contribution au nouveau Plan national Énergie - Climat (PNEC), dont une première version doit être prête en juin 2023. En 2023, la FGTB fédérale participera évidemment activement aux avis sur le PNEC au sein des organes fédéraux de concertation

Pour en savoir plus, y compris des enregistrements vidéo de l'événement de lancement et de clôture :

<https://klimaat.be/news/2022/klimaattafels>

sacha.dierckx@fgtb.be

■ ENTREPRISES

Formation de base à la sécurité sur les chantiers temporaires et mobiles (CTM) : avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail sur le projet d'arrêté royal

Le 12 mai, une convention collective sur la formation de base à la sécurité des travailleurs concernés a été conclue au sein de la CP Construction (CP 124). Toutefois, une modification de l'AR CTM était nécessaire pour élargir cette exigence de formation à tous les travailleurs présents (autres qui relèvent de la CP 124) et indépendants sur les CTM. Les interlocuteurs sociaux dans le secteur de la construction ont dès lors demandé unanimement au Ministre du Travail d'intervenir de manière réglementaire. Un projet d'AR a été soumis pour avis aux interlocuteurs sociaux au sein du Conseil supérieur pour la Prévention au Travail.

Par formation de sécurité de base, on entend une formation qui vise à sensibiliser pendant 8 heures les participants aux risques, à la connaissance de base des principes légaux de prévention, à l'application de mesures de prévention appropriées, etc.

Le projet d'AR a suivi les lignes de force de la CCT, mais a ajouté un élément supplémentaire concernant l'amélioration de la communication vis-à-vis des personnes non francophones sur les CTM.

Après de longues négociations, les interlocuteurs sociaux sont parvenus à un avis unanime.

Les deux parties s'efforcent de sensibiliser les travailleurs aux risques liés à la présence sur un CTM et aux mesures de prévention nécessaires par le biais d'une formation en matière de sécurité. De même, le système d'évaluation régulière, de retour d'information, de moments de rappel et, le cas échéant, de dispenses de la formation de base en matière de sécurité permettrait de préserver l'utilité de cette formation.

En outre, les interlocuteurs sociaux ont accepté le principe de base selon lequel la formation de base en matière de sécurité doit être dispensée avant que les intéressés ne soient admis sur un CTM. Sur le terrain, il n'est toutefois pas toujours évident que les organisateurs des formations puissent assumer les nombreuses demandes d'accès à ces formations. C'est pourquoi nous avons proposé que la formation de base en matière de sécurité soit dispensée au travailleur si possible avant que les travaux ne soient exécutés sur le chantier CTM et, en tout état de cause, dans le mois qui suit le début des travaux sur le chantier. Dans ce der-

nier cas, nous demandons qu'en attendant, les informations nécessaires concernant la sécurité de base sur le CTM soient fournies, par exemple lors de l'accueil du travailleur concerné, ou lors d'une réunion au moment du démarrage des travaux ou d'une réunion « toolbox » (boîte à outils).

Nous n'avons toutefois pas estimé qu'il serait pragmatique d'imposer une langue opérationnelle dans le plan de sécurité prévu par le projet d'AR. Il a donc été proposé d'introduire dans la réglementation relative aux CTM le principe de la « communication compréhensible », de sorte que le message de sécurité/santé soit compris par chaque personne concernée. Dans le cas de travaux avec des allophones, l'entrepreneur qui fait appel à des allophones devrait pouvoir présenter un plan de communication pratique et concluant. Il est également nécessaire que les travailleurs/independants allophones disposent de moyens de communication qu'ils peuvent utiliser et qui leur permettent de communiquer avec d'autres personnes présentes sur le CTM (par exemple pour signaler un problème urgent, demander des informations, ...) et de se faire comprendre.

L'organisation d'une communication efficace fait en effet partie des mesures de prévention visant à organiser un chantier de manière sûre. La prise de mesures préventives relatives à la communication sur le chantier et le contrôle du respect de ces mesures relèvent donc également des missions du maître d'ouvrage (éventuellement l'employeur de l'établissement où est situé le chantier), des maîtres d'oeuvre chargés de l'exécution et des entrepreneurs qui font appel à la sous-traitance.

anna.makhova@fgtb.be

La notion de jour ouvrable dans le nouveau code civil – les interlocuteurs sociaux au CNT et le Parlement essaient de minimaliser les effets néfastes d'une modification irréflective

Le nouveau code civil apporte une modification au niveau du calcul des délais. Désormais, le samedi n'est plus un jour ouvrable alors que sur la base de la jurisprudence de la Cour de cassation, c'est bien le cas pour le droit du travail où le samedi est toujours reprise dans le calcul des délais.

Vu la formulation générale de cette nouvelle disposition, cela s'applique également aux délais du droit du travail. Afin de préserver le statu quo, un acte législatif doit être posé. Ceci avant l'entrée en vigueur du livre I au 1er janvier 2023.

Dans l'avis du CNT du 16 novembre 2022, les interlocuteurs sociaux constatent que le système actuel est intégré dans la pratique et que sa modification créera de nombreux problèmes et ambiguïtés.

Fin novembre, une proposition de loi a été introduite au Parlement. Celle-ci précise que la nouvelle notion de jour ouvrable n'est pas d'application en ce qui concerne les dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail, de la sécurité sociale et de l'assistance sociale et qu'elle ne vise pas la législation relative aux régimes de pension du secteur public. La loi entrerait en vigueur au 1er janvier 2023 (probablement avec effet rétroactif).

Sanction disciplinaire au travail : l'employeur n'est pas seul juge !

Dans un double arrêt du 21 novembre 2022, la Cour du travail de Mons a reconnu qu'une sanction disciplinaire infligée par l'employeur à l'encontre d'un ou plusieurs travailleur(s) ne peut se faire de n'importe quelle manière : de strictes conditions doivent être observées.

Dans le cas d'espèce, un employeur a pris la décision quasi unilatérale de sanctionner deux travailleurs d'une mise à pied de 3 jours sans rémunération, suite à un différend entre diverses personnes de l'entreprise. Les deux travailleurs étaient accusés d'avoir intimidé et exercé des pressions sur un collègue. Ces deux travailleurs, soutenus par la FGTB, ont contesté la décision, d'abord en interne, puis devant le Tribunal du travail qui leur a donné raison. La direction décide d'interjeter appel.

Si la Cour réforme la partie du jugement qui dit que l'employeur a notifié la sanction trop tardivement, elle donne cependant raison aux travailleurs quant à la circonstance que l'existence d'un manquement dans le chef des travailleurs n'est pas démontrée et que les faits à la source de la sanction disciplinaire ne sont pas établis. L'intérêt de cet arrêt est de montrer aux travailleurs la pertinence et la nécessité de réagir dès la première sanction, et pas seulement lorsqu'il y a déjà une décision quasi-irrévocable.

■ POLITIQUE SOCIALE

Rapport Fedris 2021 sur les accidents de travail : les chiffres repartent à la hausse

En Belgique, le risque d'accidents de travail est couvert par l'assurance contre les accidents de travail de l'employeur. C'est donc l'assureur qui reconnaît l'accident et indemnise la victime, sous la supervision de Fedris, l'agence fédérale des risques professionnels. Fedris vient de publier sur son site (<https://www.fedris.be>) le rapport statistique 2021 sur les accidents du travail secteur privé.

On constate que le nombre de déclarations d'accident a augmenté de 12% par rapport à 2020. Toutefois, il n'est en rien comparable à celui de 2019 auquel il reste inférieur de 13%. Cela s'explique par le fait que le télétravail a été largement maintenu en 2021. Le taux des accidents refusés reste en augmentation et atteint 14,5%. Le nombre des accidents sur le chemin du travail acceptés sur un million d'équivalents temps plein est en baisse de 21 % par rapport à 2019. Depuis 1985, on constate une baisse significative des accidents de travail acceptés sur le lieu de travail, contrairement à ceux sur le chemin du travail qui augmentent légèrement. Il faut déplorer que globalement, depuis 1985, le taux d'acceptation ne fasse que diminuer, les assureurs refusant de plus en plus d'accidents de travail. En 2021, les suites de tous les accidents de travail acceptés se déclinent comme suit : 40,7% sans incapacité temporaire ; 47,9% d'incapacité temporaire ; 11,4% d'incapacité permanente prévue ; 0,1% d'accident mortel. Si on compare avec 2019, le groupe des accidents du travail avec incapacité permanente prévue et des accidents du travail mortels diminue de presque 4 % en 2021 par rapport à 2019. Aussi pour les accidents du travail avec incapacité temporaire de travail, il y a une diminution de 12,5 % et pour les accidents du travail sans suites, il y a une diminution de 18 % par rapport à 2019. Tout comme les années précédentes, les accidents sur le chemin de travail ont des suites plus graves, et entraînent une part plus importante d'incapacité permanente prévue (13,9%) que les accidents sur le lieu de travail (11%). Il y a eu 48 accidents mortels (47 sur le chemin) en 2021 (56 en 2020). Même s'il a augmenté par rapport à 2020, le nombre d'accidents de la circulation sur le chemin du travail et sur le lieu de travail reste bien inférieur à celui de 2019, en raison du télétravail.

A noter que 41,5 % des accidents de circulation implique un véhicule léger et 30 % un véhicule à 2 ou 3 roues. Traditionnellement, la catégorie d'âge de 20 à 29 ans enregistre un taux d'accident supérieur à la moyenne mais avec des conséquences moins graves. Les autres catégories d'âge ont un taux inférieur à la moyenne mais les accidents ont des conséquences plus graves. Pour 2021, on constate une augmentation pour toutes les catégories d'âge. Sur le plan de la répartition homme/ femme, les femmes (8,6 %) semblent plus souvent victimes d'accidents sur le chemin du travail que les hommes (7,8 %). De nombreux accidents sur le chemin du travail surviennent aux aides ménagères à domicile, au personnel infirmier et aux employés de bureau dans les fonctions générales où les femmes sont encore plus nombreuses que les hommes. Le secteur intérimaire est particulièrement vulnérable et on y constate une nouvelle augmentation des accidents du travail en 2021. Le rapport comporte également des statistiques relatives aux accidents très graves, selon la taille de l'entreprise, par section d'activité, etc. On peut regretter que, après une période plus calme due à la pandémie, les chiffres repartent à la hausse, même s'ils n'ont pas atteint le niveau de 2019.

isabelle.doyen@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

Libre circulation, travail intérimaire et sécurité sociale : la CJUE précise son interprétation du Règlement 883/2004

Dans un arrêt du 13 octobre 2022, la CJUE précise son interprétation de la loi applicable en cas de travail intérimaire dans un autre Etat membre que l'état de résidence, et plus particulièrement celle applicable aux périodes d'intervalles entre les différentes missions.

Les deux affaires concernaient, d'une part une travailleuse, et, d'autre part un travailleur, qui effectuaient des missions dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire avec intervalles dans un pays autre que leur pays de résidence. Tous deux arguaient que, durant ces intervalles entre chaque mission, le droit de l'Etat d'emploi trouvait à s'appliquer et que ces périodes étaient constitutives de droits sociaux (pour la pension ou pour le bénéfice d'allocation familiales). Les affaires ont chacune donné lieu à un jugement et appel des décisions a été interjeté. La Cour d'appel décide d'interroger la CJUE sur la loi applicable au regard du Règlement 883/2004.

La question centrale était de savoir si, durant ces intervalles, les intéressés devaient être

considérés comme exerçant ou non une activité salariée au sens de l'article 11, § 3, a). Si tel est le cas, les personnes sont soumis à la législation de l'Etat d'emploi. Reprenant sa jurisprudence FRANZEN (qui traitait d'un autre Règlement), la Cour considère que durant les intervalles il n'existe pas de relation de travail. Dès lors, les travailleurs tombent dans une catégorie résiduelle qui veut que les personnes soient soumises à la législation de l'Etat de résidence.

L'arrêt peut être lu via le lien suivant : <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=267129&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=514889>

hugues.ghenne@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Droit de préférence pour les locataires d'un logement mis en vente

Le 15 décembre 2022, Brupartners a remis un avis concernant l'avant-projet d'ordonnance portant modification du Code bruxellois du Logement en vue de mettre en place un droit de préférence pour les locataires d'un logement mis en vente. Cet avant-projet d'ordonnance vise à assurer l'effectivité du droit au logement et à favoriser l'accès à la propriété des locataires. Il s'inscrit ainsi dans l'action 32 du Plan d'urgence logement (PUL). Le droit de préférence constitue une priorité d'achat octroyée aux locataires portant sur le logement dans lequel ils sont domiciliés.

L'avis est divisé.

Les organisations représentatives des employeurs et des classes moyennes s'y sont opposées car l'instauration d'un droit de préférence constituerait une sérieuse entrave au droit de propriété, le propriétaire ne pouvant plus librement décider à qui il vend son immeuble.

À l'inverse, les organisations représentatives des travailleurs ont salué l'initiative. Elles estiment que l'avant-projet d'ordonnance a le mérite de renforcer l'effectivité de l'obligation dans le chef du bailleur de notifier son intention de vendre le logement. Cette obligation, déjà inscrite dans le Code bruxellois du Logement, n'est, en effet, en pratique, que peu respectée. Elles ont également souligné que l'atteinte au droit de propriété est proportionnée et justifiée pour favoriser le droit au logement. Elles ont cependant encouragé le Gouvernement à être attentif aux problèmes techniques et juridiques qui pourraient nuire à l'exercice de ce droit. Les organisations représentatives des travailleurs considèrent enfin que cette mesure peut avoir un impact positif pour les personnes souhaitant s'établir ou pérenniser leur situation à Bruxelles et envisagent le logement comme une fonction vitale et non comme un investissement.

samuel.droolans@fgtb.be

Pas encore de coefficient de revalorisation pour les indemnités complémentaires RCC et travail de nuit

A la fin de chaque année civile, la coutume veut que le CNT se penche sur la fixation du coefficient de revalorisation des indemnités complémentaires pour le RCC et le travail de nuit de sorte que ces montants puissent être liés à l'évolution des salaires conventionnels. Cette fixation n'est rien d'autre que la concrétisation de l'obligation reprise dans les CCT 17 et 46.

Toutefois, en cette fin d'année, le CNT n'est pas encore parvenu à fixer le coefficient. Les syndicats mettent tout en œuvre pour parvenir au plus vite à un accord pour toutes les personnes concernées qui subissent, elles aussi, la crise du coût de la vie.

Aides pour le développement et la Transition économique des entreprises

Le même jour, Brupartners a remis un autre avis sur Avant-projet d'ordonnance relative aux aides pour le développement et la Transition économique des entreprises.

La réforme des aides pour le développement économique des entreprises s'insère dans le cadre de la transition de l'économie bruxelloise à l'horizon 2030, qui organise la décarbonation de l'ensemble des secteurs et renforce le soutien de la Région aux secteurs de l'économie circulaire, de l'économie sociale et de la digitalisation de l'économie. La réforme prévoit la réorientation progressive des aides publiques vers les modèles économiques dits exemplaires au niveau social et/ou environnemental.

L'avis est ici aussi divisé.

A-2022-086-BRUPARTNERS-FR.pdf

Congrès de la CSI

Lors du Congrès de la CSI à Melbourne, l'IFSI, en collaboration avec les instituts de coopération internationale de la CSC et de la CGSLB, a organisé une rencontre entre les partenaires syndicaux avec lesquels les 3 syndicats belges ont des accords de coopération dans le monde entier. Les meilleures pratiques et les leçons apprises, les obstacles, les opportunités et les priorités concernant les thèmes du genre et du climat ont été identifiés au moyen de questionnaires et de discussions.

L'échange a démontré que même si beaucoup d'expériences sont similaires par le fait de la mondialisation (par exemple, les crises et leur impact mondial), il existe aussi des différences régionales/nationales, liées à la législation, au rôle historique des syndicats, etc. En ce qui concerne les violences fondées sur le genre et la convention 190 de l'OIT, de nombreux syndicats avaient déjà une approche/stratégie, ce qui semblait être moins le cas pour les inégalités salariales et le congé de maternité payé. Il a été discuté de la nécessité de disposer, d'une part, de données correctes sur les salaires et la taxation égale des travailleurs indépendamment de leur genre et, d'autre part, de crèches publiques et d'une législation contre la perte d'emploi ou de salaire en cas de maternité et pour un congé de paternité payé.

En ce qui concerne le climat, une meilleure connaissance de l'application pratique d'une transition juste est nécessaire pour contrer la fausse opposition entre mesures climatiques et mesures sociales. Il convient également de miser sur le lien entre OHS et environnement/climat lors des négociations collectives. Cette expérience a permis de tirer des conclusions pour des trajets d'apprentissage en matière de négociation de CCT.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Coopération : une révision dangereuse de l'AR

Depuis la dernière réforme du secteur de la coopération au développement, les principes liés à l'accréditation et au cofinancement des organisations sont réglés par l'arrêté royal du 11 septembre 2016. Lancée au nom d'une meilleure efficacité, cette réforme fut avant tout un processus top down. Calquée sur les objectifs de la coopération officielle, elle a heurté l'autonomie et la diversité des acteurs qui n'eurent qu'une faible marge de négociation face aux menaces de réductions budgétaires drastiques. Dans un climat incertain de négociation de la réforme, le processus de screening procéda, début 2016, à un écrémage des acteurs à la lumière de critères purement managériaux. Or, les discussions liées au prochain screening et donc à la reconnaissance des acteurs de la coopération (2026) ont d'ores et déjà débuté. Sous couvert de simplification administrative, la DGD (administration de tutelle), en sous-effectif chronique, souhaite modifier l'AR en durcissant certains de ces critères pour réduire le nombre d'acteurs et diminuer le nombre de « dossiers » qu'elle doit gérer.

L'assise sociétale des organisations qui est censée mesurer l'ancrage des organisations dans la société civile belge devient un instrument bureaucratique pour éliminer de facto des organisations de taille moyenne qui font la diversité du tissu associatif belge. L'IFSI fait partie de ces organisations spécifiques qui, à l'heure actuelle, ne satisfont pas à l'ensemble de ces nouveaux critères à l'instar de certaines ONG universitaires. Au-delà de la situation spécifique de l'IFSI, le risque est donc grand de voir un appauvrissement de la diversité des organisations de la solidarité internationale au profit de quelques grosses ONG dont la principale caractéristique est la capacité de gestion bureaucratique et administrative. Il est évident que l'IFSI restera vigilant pour qu'une telle dérive reste limitée.

laurent.atsou@fgtb.be

Stop aux attaques contre les syndicalistes biélorusses !

Au moins 37 syndicalistes sont actuellement détenus au Bélarus. Sa Cour suprême a dissous en juillet dernier le mouvement syndical et démocratique. Certains syndicalistes ont déjà été condamnés à de lourdes peines de prison. Le procès des 3 dirigeants du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP) aura lieu le 20 décembre à Minsk. Il concerne Aliaksandr YARASHUK, Siarhei ABTUSEVICH et Iryna BUT-HUSAIM. Ils ont été arrêtés le 19 avril sur leur lieu de travail ou chez eux, placés en détention depuis lors et privés de contacts avec leurs collègues syndicalistes. Ils sont accusés d'avoir violé gravement l'ordre public par des actions collectives. Ils risquent de lourdes peines de prisons. Le président du BKDP, Aliaksandr Yarashuk, encourt par exemple une peine de prison de 4 à 12 ans.

Le mouvement syndical international se mobilise depuis des mois et exige la libération des syndicalistes arrêtés. Cette épisode n'est en réalité que le dernier d'une persécution constante contre le mouvement syndical démocratique et indépendant et qui dure maintenant depuis plusieurs décennies.

L'OIT s'est associée au mouvement syndical international pour demander la fin des persécutions contre ceux qui exercent de manière pacifique leur droit à la liberté syndicale dans ce pays. En mars prochain, lors de son prochain conseil d'administration, l'OIT discutera d'ailleurs de possibles sanctions économiques contre le régime de Loukachenko, à mettre en vigueur si 2/3 des délégués le décident à la conférence internationale du travail en juin. Il s'agira d'une pression supplémentaire pour que l'UE adopte enfin des sanctions sur base des graves violations de droits syndicaux dans ce pays.

La FGTB participe à la campagne de solidarité lancée par le mouvement syndical international et les associations de défense des droits humains. Nous demandons que l'OIT et les ambassades des pays démocratiques, comme la Belgique, puissent suivre et assister au procès et nous invitons nos affiliés et militants à signer la pétition en ligne Belarus: Stop the attacks on the unions - free jailed union activists now.

thierry.aerts@fgtb.be
rafael.lamas@fgtb.be

Campagne : « Le service communautaire ? Pas avec nous ! »

Le 1er janvier 2023, le gouvernement flamand introduira le service communautaire obligatoire. Toute personne au chômage depuis plus de deux ans pourra désormais être obligée de faire des petits boulots pour 1,3€ de l'heure. Ceux qui refuseront pourront perdre leurs avantages.

Aux Pays-Bas, une sorte de service communautaire (la « contre-prestation ») a déjà été introduit précédemment dans le cadre de la loi de participation. Via une « contre-prestation », la commune peut obliger les allocataires sociaux à exercer une activité « socialement utile » s'ils veulent conserver leurs allocations. Conséquence ? Des entreprises commerciales telles que Hema, Hello Fresh, Albert Heijn - des entreprises également actives dans notre pays – recourent à toutes sortes de construction pour mettre systématiquement et gratuitement des allocataires sociaux au travail, sans aucune perspective d'emploi rémunéré. Ceci au détriment des vrais emplois.

Bien que le service communautaire néerlandais n'ait de prime abord pas été appliqué dans le secteur privé, il est rapidement apparu que les allocataires sociaux étaient également déployés dans des entreprises commerciales par le biais de la sous-traitance.

De qui s'agit-il ?

Aujourd'hui, plus de 63.000 demandeurs d'emploi en Flandre sont à la recherche d'un emploi depuis plus de deux ans. Cela représente un peu plus d'un demandeur d'emploi sur trois. La Flandre recense un nombre disproportionné de demandeurs d'emploi de longue durée. Une problématique qui persiste depuis plus de dix ans déjà.

Une deuxième caractéristique du marché du travail flamand est son étroitesse persistante. L'économie se porte bien (jusqu'à présent). Il devient de plus en plus difficile, voire parfois impossible, de répondre à de nombreux postes vacants.

Derrière cette image d'étroussure, se cachent toutefois deux phénomènes majeurs qui limitent sérieusement les chances des demandeurs d'emploi (de longue durée) en Flandre. D'une part, une inadéquation entre les exigences des postes vacants et l'expérience et les compétences des demandeurs d'emploi. Seuls 17% des demandeurs d'emploi de très longue durée (>2 ans) sont hautement qualifiés. D'autre part, les demandeurs d'emploi de longue durée se heurtent constamment

à toute une série de seuils sur le marché du travail, tels que les problèmes de mobilité, la discrimination, etc.

Selon les employeurs, il y a trop peu de profils adaptés dans la population actuelle des demandeurs d'emploi. Ce n'est pas seulement l'absence de formation appropriée qui pose problème. Souvent, ils n'ont pas non plus l'âge ou la condition physique adéquats : 37% du groupe des demandeurs d'emploi de longue durée ont 55 ans et plus et 36,7% présentent une limitation au travail (non-cumulative). De plus, plus vous restez longtemps au chômage, plus vos chances de trouver un emploi diminuent.

Malgré ses larges compétences, la Flandre ne parvient pas à combattre le chômage de longue durée. Le service communautaire va en outre à l'encontre du droit au travail et du droit au libre choix du travail. Aujourd'hui, seules les personnes condamnées peuvent se voir infliger une peine de travail. En Flandre, les allocataires sociaux auront donc bientôt droit à la même approche que des personnes ayant commis des crimes.

Campagne « Pas avec nous »

Le service communautaire est une menace pour les chômeurs ET les travailleurs. C'est pourquoi la FGTB flamande a lancé une campagne avec une demande claire : la suppression du service communautaire.

Il y a beaucoup de causes qui font que les travailleurs se retrouvent au chômage et y restent. Ce sont ces causes qu'il convient de combattre. Quelques heures à balayer les rues ou à servir de la soupe, sans accompagnement sur le lieu de travail, sans ambitions concrètes pour lutter contre la pauvreté et les discriminations, sans rémunération décente du travail, ne vont pas faire disparaître le chômage de longue durée.

La FGTB flamande demande une autre approche pour les demandeurs d'emploi de longue durée. Nous entreprenons également des actions sur le lieu de travail. Avec une charte « pas de service communautaire sur notre lieu de travail », les délégués s'efforcent de convaincre les employeurs de ne pas déployer d'allocataires sociaux non rémunérés sur le lieu de travail, dans le cadre du service communautaire. Ni aujourd'hui, ni demain.

caro.vanderschueren@vlaamsabvv.be

Nouveau blog : La photographie peut-elle changer le monde ?

Avec le tout nouveau magazine RAUW, Linx+ veut donner plus de visibilité à la photographie sociale. Pourquoi une association socioculturelle fait-elle cela ? La photographie peut-elle encore jouer un rôle sociétal aujourd'hui pour dénoncer les injustices ?

Selon une célèbre citation du renommé photographe de guerre et de documentaire Robert Capa, « si vos photos ne sont pas bonnes, c'est que vous n'êtes pas assez près de votre sujet ». Pour la photographie sociale, ce sujet est brièvement et simplement résumé : l'Homme et sa position sociale.

Pour en savoir plus, consultez notre blog : La photographie peut-elle changer le monde ? - ABVV-Experten : <https://abvv-experten.be/vakbond/kan-fotografie-de-wereld-veranderen/>