

ECHO

FGTB

La lettre d'information des services d'études
de la FGTB et des Interrégionales
ne paraît pas en juillet et août

E.R : Jean-Marie De Baene • Rue Haute 42, 1000 Bruxelles
Bureau dépôt : Bruxelles X

sommaire

Numéro 6, juin 2024

■ Économie

Voiture de fonction & Budget Mobilité –
Suivi par l'ONSS et les interlocuteurs sociaux
La Commission des pensions complémentaires
(CPC) rend un avis sur l'A.R. relatif
à l'obligation d'information pour les frais
du deuxième pilier des pensions

■ Entreprises

Introduction par la voie électronique
uniquement des demandes d'allocations
d'interruption à partir du 1er juillet 2024

■ Politique sociale

Une réforme du code pénal social
qui protège mieux les travailleurs

■ Ombuds social

Le rapport « accidents refusés »
de Fédris confirme les tendances

■ Echo région Bruxelles

Mémorandum politique de la FGTB Bruxelles

■ Echo région Wallonie

Certificat universitaire en Politiques
économiques et sociales
Nouvelle session du cycle Penser & Agir

■ Echo région Flandres

Kinderopvangzaak

■ Europe & Relations Internationales

L'agenda stratégique européen 2024-2029
doit mettre l'Europe sociale en avant
Exiger un changement radical !

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

Sans nouvelles recettes, les directives budgétaires européennes sont irréalisables

Le nouveau cadre budgétaire européen, renforcé, est entré en vigueur. Malgré l'opposition de la CES et de la FGTB en particulier. Malgré les réticences de nombreux parlementaires européens progressistes. La Commission européenne s'est à présent lancée dans l'exécution de ce plan. Elle vient de communiquer aux États membres une série de recommandations et de directives en vue de l'établissement de leur budget pluriannuel. Ce budget doit être déposé en principe pour le 20 septembre et, en tout état de cause, avant le 15 octobre. À cet égard, les États membres doivent déclarer comment ils comptent atteindre les objectifs budgétaires et d'endettement sur un délai de 4 ans. La période peut être prolongée à 7 ans si l'État membre s'engage à respecter un certain nombre d'obligations en matière d'investissement et de réforme.

Que nous réserve concrètement la Commission ?

Premièrement, étant donné l'aggravation des chiffres relatifs au taux d'endettement et au déficit budgétaire en 2023, nos finances publiques sont soumises à un contrôle européen renforcé. La Commission proposera au prochain Conseil des ministres de l'Économie et des Finances, en juillet, de démarrer une « procédure de déficit excessif » à l'égard de notre pays.

Deuxièmement, elle demande à notre pays d'entreprendre des démarches en 2024 et 2025 dans 4 domaines : accélérer le rythme d'investissement, s'attaquer aux pénuries sur le marché de l'emploi, réduire la pression réglementaire pour les entreprises et – surtout – limiter la hausse des dépenses publiques. Pour ce dernier point, il conviendrait de rendre les soins de longue durée plus efficaces par rapport au coût, de réformer le régime fiscal et le système des allocations sociales afin d'encourager davantage le travail, de compenser la réduction fiscale en faisant un tri dans les dépenses fiscales, notamment au niveau des subsides pour les carburants fossiles.

Troisièmement, il y a lieu d'améliorer le solde budgétaire primaire (épuration de la dette non comprise) à raison de 0,72% du PIB dans un trajet étalé sur 4 ans ou à raison de 0,50% dans un trajet étalé sur 7 ans.

Comme nous l'avions prédit, notre pays (tout comme 7 autres dont la France et l'Italie) se voit imposer un lourd trajet d'assainissement budgétaire. Dans le cas du trajet le plus probable de 7 ans, cela équivaut à un effort budgétaire de 0,5%, soit quelque 3 milliards par an de façon cumulative (3, 6, 9, 12, 15, 18 et 21 milliards en 2031). Pour pouvoir répartir cet effort sur 7 ans, il convient de soumettre un plan d'investissement et un plan de réforme. En lisant bien les recommandations de la Commission européenne et quand on sait que la formation du gouvernement fédéral est surtout entre les mains de partis de droite, nous nourrissons les pires craintes quant à ce programme de réformes qui pourrait bien tendre vers une limitation dans le temps des allocations de chômage ou une réforme similaire du « design » des allocations sociales. Et, même s'il peut être étalé sur 7 ans, cet effort demeure colossal. Pour la FGTB, il est évident qu'un effort d'une telle ampleur requiert non seulement des mesures du côté des dépenses (sans qu'il soit question pour nous de toucher aux services publics offerts aux citoyens, qui laissent déjà souvent à désirer aujourd'hui), mais surtout aussi du côté des recettes : au travers d'un impôt progressif sur la fortune, d'une taxe sur les plus-values, d'un impôt effectif de 25% sur les bénéfices des entreprises et de 35% sur les superprofits et, sans plus attendre, d'une limitation dans le temps... de la fraude fiscale et de la fuite du capital.

■ ÉCONOMIE

Voiture de fonction & Budget Mobilité - Suivi par l'ONSS et les interlocuteurs sociaux

Ces dernières années, le gouvernement fédéral a adopté des mesures visant à promouvoir l'utilisation de voitures de fonction à faibles émissions et respectueuses de l'environnement ainsi qu'à accélérer le verdissement du parc des voitures de fonction.

Dans ce cadre, les interlocuteurs sociaux avaient notamment travaillé pour mettre en place un régime alternatif à la voiture de société, le budget mobilité (BM). Le Gouvernement Michel avait entendu cet appel... mais pas totalement écouté les interlocuteurs sociaux.

Toutefois, depuis son introduction en 2019, les employeurs ont la possibilité de proposer à leurs travailleurs un BM à titre d'alternative à la traditionnelle voiture de fonction.

Celui-ci leur permet d'opter pour des solutions de mobilité plus écologiques

(voitures respectueuses de l'environnement ou d'autres formes de mobilité durable).

À la demande expresse des interlocuteurs sociaux, il a été prévu que l'ONSS réalise un suivi trimestriel de l'impact de ces mesures (verdissement + BM) à partir du 1er janvier 2022.

Rapportage ONSS – Analyse

Début juin, l'ONSS est venu présenter les résultats de ce suivi, parmi lesquels :

- Le nombre de travailleurs bénéficiant d'une voiture de fonction continue à augmenter (passant de 512.757, début 2022, à 558.404 fin 2023, càd + 8,90%)
- Le nombre de travailleurs bénéficiant d'un BM est passé de 5.186 début 2022 à 10.250 fin 2023. Parmi ces bénéficiaires, +/- 93% n'utilisent pas le BM pour un véhicule de fonction, mais bien à d'autres fins.

Parmi les autres utilisations du BM, selon certains secrétariats sociaux, 77% des bénéficiaires du BM en 2023 ont opté pour que celui-ci soit utilisé pour rembourser leur loyer ou leur emprunt hypothécaire. De fait, sur base de pratiques administratives, si le bénéficiaire travaille + de 50% à la maison, il a le droit d'utiliser son BM pour 'du logement', quelle que soit la distance entre son domicile et son employeur. Ce qui revient à faire financer le télétravail et le logement par le BM.

À la lumière des avis unanimes des interlocuteurs sociaux sur le BM, avançant que le BM devrait être un instrument de mobilité et rien d'autre, il s'agit clairement d'une pratique administrative à rapidement éteindre sous peine de voir naître une niche fiscale (trop) largement exploitante... et exploitée.

christophe.quintard@fgtb.be

La Commission des pensions complémentaires (CPC) rend un avis sur l'A.R. relatif à l'obligation d'information pour les frais du deuxième pilier des pensions

Le gouvernement fédéral (démissionnaire) souhaite améliorer la transparence sur les frais facturés dans le deuxième et le troisième pilier des pensions. La FGTB s'est prononcée sur deux projets d'arrêtés royaux aussi bien au sein de la Commission des pensions complémentaires (CPC) qu'au sein de la Commission des assurances. Dorénavant, les frais d'entrée et les frais récurrents seraient reflétés par le biais de pourcentages standardisés. Pour les pensions complémentaires (le deuxième pilier), ces pourcentages seront disponibles dès 2026 par le biais du nouveau document d'affiliation sur mypension.be. Ce document explique, en termes simples, les principales caractéristiques de l'engagement de pension, comme par exemple le montant de la cotisation ou les informations sur la couverture-décès. Pour les produits d'assurance-pension du troisième pilier, les pourcentages standardisés feraient désormais partie des informations précontractuelles obligatoires.

Dans le prolongement de ces projets d'A.R., la FSMA a publié un rapport détaillé sur les frais facturés dans le deuxième et le troisième pilier des pensions. L'organisme de surveillance a répertorié de façon systématique les frais d'entrée et récurrents.

Les frais occasionnels, comme les frais de sortie, tombaient en dehors du périmètre de l'étude la FSMA. Dans son rapport, la FSMA constate que pour le moment, il y a peu de transparence autour des frais facturés et qu'en plus, certains chiffres ressortent de façon frappante. Pour le reste, la FSMA pèse clairement ses mots.

La FGTB tire trois conclusions politico-syndicales de cette étude. D'abord, grâce aux effets d'échelle, les frais facturés sont systématiquement moins élevés au niveau sectoriel et de l'entreprise. Ensuite, les frais récurrents sont plus importants dans la branche 23 (sans garantie de rendement contractuelle) que dans la branche 21 (avec garantie de rendement contractuelle). Vu l'horizon de placement à long terme au niveau des pensions complémentaires, le coût final sera généralement plus élevé dans la branche 23. Enfin, les frais finaux facturés seront généralement plus élevés dans le troisième pilier des pensions que dans le deuxième. Dans certains cas, les frais d'entrée dépassent les 10% et près de la moitié de ce pourcentage revient aux courtiers en assurances.

Pour la FGTB, ces projets d'A.R. sont un pas dans la bonne direction. Notre organisation a donc rendu un avis en ce sens à la CPC

et la Commission des assurances. Grâce aux pourcentages standardisés, il est plus facile d'établir une comparaison entre les produits de pension. Nous regrettons cependant que tous les frais ne soient pas intégrés dans l'exercice de transparence. À cet égard, pensons notamment aux frais facturés sur la couverture-décès (complémentaire) et aux frais de sortie dans le troisième pilier des pensions. À la CPC, les syndicats ont insisté sur monitoring annuel des frais facturés ainsi que sur analyse comparative publique pour les frais d'entrée et récurrents.

Les représentants des organismes de pension ont par ailleurs formulé quelques remarques sur les projets d'A.R. Assuralia – la coupole du secteur des assurances – demande ainsi un report jusqu'à 2026 (les dispositions entrent normalement en vigueur trois mois après leur publication au Moniteur belge) et propose de ne pas devoir communiquer les pourcentages de coûts standardisés pour les plans de pension dans lesquels il n'y a pas de nouveaux affiliés – lesdits « régimes fermés ». Les cellules stratégiques compétentes (pensions, indépendants, économie et finances) doivent maintenant se mettre au travail sur la base des avis de la CPC et de la Commission des assurances.

olivier.pintelon@fgtb.be

Introduction par la voie électronique uniquement des demandes d'allocations d'interruption à partir du 1er juillet 2024

Depuis le 1er août 2012, il est possible – à côté du formulaire papier – de demander des allocations d'interruption par voie électronique.

Il s'agit des allocations suivantes :

- Interruption de carrière
- Congé pour soins
- Congé parental
- Congé pour assistance médicale
- Congé pour soins palliatifs
- Crédit-temps régime général
- Emplois de fin de carrière

Les travailleurs peuvent remplir leur partie de la demande via l'application en ligne pour les citoyens « Dossier interruption de carrière et crédit-temps », après identification via l'e-ID ou itsme ou via un code unique sur le smartphone.

À la fin de la demande électronique du travailleur, toutes les données communiquées sont enregistrées dans un document PDF général qui fait office d'accusé de réception. Ce document est envoyé à l'eBox du travailleur (= la mailbox sécurisée pour chaque citoyen, disponible via www.mysocialsecurity.be).

La décision de l'ONEM (formulaire C62) concernant la demande de crédit-temps ou d'un congé thématique arrive dans l'eBox du travailleur. Une copie de cette décision peut être demandée par le travailleur via l'application en ligne.

Le travailleur qui introduit une demande par voie électronique doit s'engager à mettre à disposition de l'ONEM toutes les attestations qui doivent être jointes à la demande d'allocation et ce durant toute la période d'interruption, prolongée d'un délai de 5 ans, à compter du premier jour du trimestre civil suivant le trimestre au cours duquel la dernière allocation a été payée.

Une vidéo instructive sur l'introduction d'une demande électronique est disponible sur le site Web de l'ONEM : <https://www.rva.be/breakatwork#onze-instructiefilms>

Demande électronique en principe obligatoire à partir du 1er juillet

Un projet d'A.R., adopté au Conseil des ministres du 3 mai 2024, supprime, à partir du 1er juillet 2024, la possibilité d'introduire des demandes d'allocations d'interruption par le biais d'un

formulaire papier. En d'autres termes, la demande électronique devient obligatoire.

Ce projet d'A.R. doit encore être soumis pour avis à l'Autorité de protection des données et au Conseil d'État. Pour le moment, on ne peut donc pas encore être certain à 100% que la date d'entrée en vigueur du 1er juillet 2024 sera maintenue. L'obligation d'introduction électronique ne sera imposée qu'une fois l'A.R. entré en vigueur.

Soutien et accompagnement des travailleurs

Le Comité de gestion de l'ONEM a rendu un avis positif moyennant la garantie que l'ONEM prendra les mesures nécessaires pour soutenir et encadrer les travailleurs.

Pour ce faire, l'ONEM s'est engagé à prendre des initiatives sur la base d'un plan d'action structuré, aussi bien à l'égard des travailleurs que des employeurs. Des « digicoaches » seront formés pour apporter leur soutien aux endroits de contact avec le public. La capacité de soutien sera renforcée, aussi bien par téléphone que par chat et par mail. Et au niveau des guichets numériques, des pc seront mis à disposition des travailleurs qui n'en disposent pas.

L'ONEM prévoit cependant une période transitoire « de souplesse » de 3 mois jusqu'au 1er octobre 2024, qui permettra encore d'accepter exceptionnellement des demandes papiers (cependant, à partir du 1er juillet 2024, les documents pour une demande papier seront retirés du site web mais il pourra être pris contact avec l'ONEM en cas de problème).

Fin des demandes mixtes

À partir du 1er juin 2024, il ne sera plus possible d'introduire de demande « mixte », c'est-à-dire une demande en partie sur papier et en partie électronique. Par exemple, partie à introduire par l'employeur par voie électronique et partie à introduire par le travailleur, sur papier. Jusqu'à présent, ces demandes mixtes représentaient environ 4% des demandes.

Cette décision de l'ONEM n'a requis aucune modification réglementaire puisque ces « demandes mixtes » n'étaient pas explicitement prévues par la réglementation.

lander.vanderlinden@fgtb.be

De nouveaux outils dans la lutte contre la fraude sociale

La responsabilité solidaire pour les dettes salariales et la limitation de la chaîne de sous-traitance étaient jusqu'à présent des projets sisyphéens qui se heurtaient toujours aux dogmes du marché libre. C'est en stoemelings que la loi modifiant le droit pénal social et diverses dispositions en droit du travail, votée le 8 mai dernier à la Chambre, est venue créer une brèche en s'attaquant à ces deux enjeux chers à la FGTB.

La loi réorganise la sous-traitance dans les secteurs de la construction, de l'industrie de la viande et du déménagement en interdisant la sous-traitance financière (le fait de sous-traiter la totalité de l'exécution du contrat et/ou de ne garder que sa coordination). De plus, pour le secteur du déménagement, la chaîne de sous-traitance est limitée à trois niveaux.

La loi introduit également un régime particulier de responsabilité solidaire dans le secteur du déménagement pour lequel une banque de données de dettes salariales sera créée. Cette banque de données reprend les entreprises qui ont commis des infractions récentes concernant le non-paiement de la rémunération constatées par l'inspection sociale. Dans ce cas, une obligation de retenue sur les factures est instaurée pour l'entrepreneur principal.

Il s'agit d'avancées que la FGTB veut étendre à tous les secteurs.

Une nouvelle brochure « Lanceurs d'alerte dans le secteur privé » est parue sur le site de la FGTB : <https://fgtb.be/brochure-lanceurs-d-alerte>.

Pour toute question concernant les lanceurs d'alerte, n'hésitez pas à contacter anna.makhova@fgtb.be.

Nouvelles règles en cas d'arrêt anticipé du crédit-temps, du congé thématique et de l'interruption de carrière

Le 2 mai dernier, la Chambre a adopté une proposition de loi qui introduit de nouvelles règles en cas d'arrêt d'un congé thématique, d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière avant la fin de la durée minimale obligatoire.

Un premier élément neuf est que si l'arrêt est notifié en temps utile à l'ONEM, ce dernier ne récupérera pas les allocations d'interruption déjà reçues avant l'arrêt en cas de non-respect de la durée minimale. Ainsi, un travailleur salarié/un fonctionnaire ne sera plus lourdement sanctionné financièrement s'il il met fin quelques jours plus tôt à un crédit-temps en cours.

Si la notification à l'ONEM n'intervient pas en temps utile (en d'autres termes, si elle intervient alors qu'il a déjà été mis un terme à l'interruption), les allocations d'interruption seront récupérées à partir du jour de l'arrêt et les jours suivants. Les allocations d'interruption reçues pour la période préalable à l'arrêt ne seront, par contre, pas récupérées.

Deuxième élément neuf : la période du congé thématique, du crédit-temps ou de l'interruption de carrière qui a été demandée, mais qui n'a pas encore été prise et qui se situe dans la durée minimale, sera déduite du solde restant de la durée maximale qui peut encore être prise.

La loi entrera en vigueur le premier jour du troisième mois suivant sa publication au Moniteur belge.

■ POLITIQUE SOCIALE

Une réforme du code pénal social qui protège mieux les travailleurs

Pour son 13e anniversaire, le Code pénal social, qui réunit l'ensemble des infractions et des sanctions au droit du travail et au droit de la sécurité sociale, reçoit une nouvelle mise à jour pour lui permettre de mieux répondre aux défis du monde du travail d'aujourd'hui.

Cette réforme introduit pour la première fois une définition du dumping social dans le Code pénal social et punit plus sévèrement les infractions qui y sont associées. Ainsi, lorsque l'employeur ne paie pas (à temps) la rémunération des travailleurs ou qu'il met un travailleur à la disposition d'une autre entreprise et que, concurremment, il commet une des 16 infractions identifiées par le législateur (liés à la durée du travail, aux avantages complémentaires et aux documents sociaux), la sanction la plus sévère devra s'appliquer pour cette infraction caractéristique de dumping social.

Les quatre niveaux de sanction prévus par le Code sont maintenus, le niveau 4 étant le plus sévère puisqu'il contient une peine d'emprisonnement allant de 6 mois à 3 ans et voit les maximas des montants des amendes pénales et administratives augmentées. Ces modifications assurent une meilleure reconnaissance de la gravité des infractions de ce niveau.

Le montant des amendes des sanctions de niveau 3 (qui concernent un nombre plus important d'infractions ayant rapport à la protection du revenu des travailleurs) sont doublées, et lorsque l'amende – avec décimes – doit être multipliée par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction, comme c'est le cas pour la mise à disposition, le non-paiement de la rémunération des travailleurs, les notifications en cas de licenciement collectif ou la non-institution des organes d'entreprises, l'amende peut atteindre des montants assez importants pour en espérer un effet dissuasif.

La notion de facteur aggravant est importée du code pénal vers le code pénal social. Lorsque les infractions les plus graves ont été commises sciemment et volontairement, le juge doit tenir compte de ce facteur aggravant et prononcer des sanctions plus sévères, éventuellement assorties d'une interdiction professionnelle ou d'exploitation, voire d'une fermeture. Ces dernières peines accessoires ont par ailleurs été adaptées pour éviter que le condamné ne crée une nouvelle société pour les éluder.

En cas de récidive dans les 3 ans (et non plus 1 an) qui suit la condamnation pour une infraction au Code, la peine pourra être portée au double du maximum.

La réforme apporte également de nouvelles infractions : le fait de restreindre la liberté du travailleur de disposer de sa rémunération à son gré ; ne pas remettre (à temps) des écochèques au travailleur ; ne pas avoir payé à un travailleur l'indemnité pour la fourniture et l'entretien des vêtements de travail ; ne fournir pas au travailleur les outils de travail ou ne pas l'indemnité de matériel ; ne pas délivrer l'attestation de vacances correcte et complète au travailleur.

En cas de non-paiement de la rémunération par l'employeur, la réforme apporte une nouvelle peine qui l'exclut du droit de participer à des marchés publics ou à des concessions.

Enfin le rôle et les pouvoirs des inspecteurs sociaux sont améliorés. Leur indépendance est reconnue, leur intégrité physique est mieux protégée contre les violences et les stagiaires sont inclus dans la définition d'inspecteur social. Ils peuvent demander l'assistance de la police lors de visites, faire des constatations par image photo, et la digitalisation des échanges de données entre les différents services est poursuivie.

De manière générale, cette réforme renforce considérablement la lutte contre le dumping social et la protection des droits des travailleurs. Le renforcement des effectifs de l'inspection sociale et de la justice reste toutefois primordial pour donner rendue effective cette réforme du Code.

sihame.fattah@fgtb.be

Le rapport « accidents refusés » de Fédris confirme les tendances

Fédris vient de publier le rapport statistique 2022 sur les accidents de travail refusés (secteur privé)*. Le taux de refus global a augmenté par rapport aux années précédentes (15,7% en 2022, 14,8% en 2021, 13,4% en 2020). Les plus hauts taux de refus touchent les secteurs des activités liées à l'emploi, du commerce de détail et des services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager.

Dans les secteurs avec plus de 1.000 déclarations, celui de la poste et du courrier a le plus haut taux de refus. Pour la catégorie professionnelle, les intérimaires sont les plus exposés. Les entreprises de plus de 1.000 travailleurs ont un taux de refus plus élevé que celles plus petites. Les assureurs principalement concernés restent Ethias, Fédérale Assurance et Axa.

On rencontre le plus de refus parmi les travailleurs de 15-19 ans, de même que parmi ceux avec le moins d'expérience. Le taux des accidents graves refusés est nettement

inférieur au taux de refus global mais il progresse (6,7% en 2022, 5,7% en 2021, 4,7% en 2020).

L'absence de preuve des faits ou d'une lésion sont les motifs les plus fréquents de refus. Globalement, les chiffres 2022 confirment les tendances des 5 années précédentes.

Ces résultats influencent les sélections de dossiers du service Accidents refusés, qui détermine si les refus sont justifiés.

En cas de conclusion négative, Fédris peut tenter de faire accepter le dossier par la compagnie, ou envoyer sa position au juge du litige, ou encore porter le litige devant la juridiction compétente. En 2022, le service a conclu que la décision de refus était injustifiée dans 10,6% des dossiers examinés.

* <https://vu.fr/WvKZW>

isabelle.doyen@fgtb.be

Mémorandum politique de la FGTB Bruxelles

En vue de la négociation du futur accord de Gouvernement, la FGTB Bruxelles a rédigé son mémorandum politique.

Nous demandons tout d'abord la conclusion d'un nouvel accord social entre les interlocuteurs sociaux et le Gouvernement bruxellois. Cet accord doit déterminer les grandes orientations des politiques bruxelloises pour les années à venir. Pour garantir un développement socio-économique juste et durable, l'accord de gouvernement et l'accord social devront impérativement apporter des réponses sur 4 enjeux.

Le premier est celui du rétablissement des finances de la Région. En 2024, le budget bruxellois affichera un déficit de 950 millions€. Une cure d'austérité menace les travailleurs et les citoyens bruxellois. Pour la FGTB, le retour à l'équilibre des finances régionales ne peut se faire au détriment des politiques sociales à destination des travailleurs et des citoyens (emploi, formation, logement, social-santé, mobilité). Entre 2009 et 2019, 65% des emplois créés à Bruxelles étaient des emplois précaires.

La FGTB demande de conditionner les aides à l'emploi à la qualité des emplois créés, de renforcer l'inspection sociale et de lutter contre le dumping social notamment via la régulation des marchés publics.

En ce qui concerne le logement, entre 2010 et 2020, les loyers ont augmenté de 20% au-delà de l'inflation à Bruxelles. Nous demandons de produire et de rénover plus de logements publics et sociaux, la mise en place de mécanismes de régulation et d'encadrement des loyers et la création d'un fonds de garantie locative régional bruxellois.

En matière de santé, une personne sur deux nécessitant des soins a dû se résoudre à reporter au moins un soin pour raisons financières. Nous demandons la préservation des hôpitaux publics et du statut de leurs agents et le maintien d'une norme de croissance annuelle de minimum 2,5%, en plus de l'indexation automatique résultant de l'inflation.

samuel.droolans@fgtb.be

Nouvel A.R. sur l'ergonomie et la prévention des troubles musculo-squelettiques

Un nouvel arrêté royal sur l'ergonomie au travail et la prévention des troubles musculo-squelettiques est entré en vigueur le 25 mai 2024. Cet A.R. fait partie du code du bien-être au travail.

Quatre notions ont été introduites et définies : le conseiller en prévention-ergonome, l'ergonomie au travail, les troubles musculosquelettiques et les risques musculosquelettiques au travail.

Parallèlement, l'A.R. ajoute plusieurs principes généraux qui se concentrent sur une approche holistique et globale des risques ergonomiques, tout en tenant compte des autres facteurs de risques et des analyses de risques dans d'autres domaines du bien-être.

Mémorandum

Ce mémorandum synthétise, sans être exhaustif, les principales revendications de la FGTB Bruxelles pour les 5 ans de la prochaine législature régionale.

Ces revendications ont pour objectif de garantir la viabilité de la Région et un développement socio-économique juste en faveur de tous et de toutes. Elles s'appuient sur des indicateurs chiffrés qui objectivent la situation sociale et économique. Il s'inscrit pleinement dans la continuité de les résolutions de perspective de notre Congrès de 2022.

Vous retrouverez notre mémorandum dans son intégralité : 4 revendications transversales pour 10 revendications thématiques à l'adresse suivante : www.fgtbbruxelles.be

Défendre le chômage, c'est défendre l'emploi !

C'est avec cette phrase, en apparence contradictoire voire provocatrice, que le CEPAG lance sa campagne 2024.

À l'heure où une possible limitation dans le temps des allocations de chômage pourrait se profiler, il était en effet important de faire le point sur :

- l'inanité des préjugés véhiculés par certains responsables sur le chômage et les personnes privées d'emploi ;
- l'inefficacité avérée des politiques d'exclusion en termes d'insertion à l'emploi ;
- le lien indéfectible entre protection sociale et assurance chômage fortes et qualité de l'emploi.

Les mesures de précarisation de l'assurance chômage et des RCC, mises en place depuis plus de 10 ans, ont conduit à une explosion du nombre de bénéficiaires du Revenu d'intégration sociale (+ 60%) ainsi qu'à un quasi-doublement du nombre de personnes en invalidité (+ 83%) - les femmes étant particulièrement surreprésentées.

Qui plus est, la précarisation et l'exclusion ne ramènent pas les personnes sur le chemin de l'emploi mais les en éloignent durablement. Autre corolaire : le développement de l'emploi précaire, particulièrement chez les jeunes, qui ont été en première lignes de nombreuses mesures.

Une brochure détaillant ces différents aspects est disponible sur simple demande et téléchargeable sur www.cepag.be.

■ ECHO RÉGION WALLONIE

Certificat universitaire en Politiques économiques et sociales

Pour la 11e année, le CEPAG (Centre d'Éducation Populaire André Genot) co-organise avec l'ULB un certificat universitaire en Politiques économiques et sociales, organisé en alternance sur plusieurs villes de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

L'objectif

Le certificat vise le développement d'une analyse politique sur des enjeux sociétaux via l'esprit critique, la compréhension de l'actualité sociale, politique et économique ainsi que des nouvelles dynamiques des luttes sociales.

L'équipe pédagogique est composée de professeurs de l'ULB, de formateurs et formatrices du CEPAG.

Les cours se déroulent sur une année et sont répartis en 4 modules de 3 jours avec, en complément, des séminaires à suivre à l'ULB et au CEPAG. Le certificat se clôture par un travail de fin de formation.

Les différents modules de cours sont : « Rapports sociaux, capitalisme et démocratie » ; « Inégalités des revenus, structure des salaires et analyse critique des discours économiques » ; « Organisation et

conditions de travail » ; « L'Europe, la réforme sociale et le dialogue social », auquel s'ajoute le volet « Actualité ». L'enseignement est basé sur un ensemble de méthodes interdisciplinaires qui impliquent la participation active des étudiantes et étudiants.

Ce certificat s'adresse aux personnes engagées dans l'animation sociale et syndicale, aux délégués et déléguées ou toute autre personne intéressée. L'admission se fait sur la base d'un dossier, une des conditions d'admission étant de détenir au minimum un bachelier. Une valorisation des acquis de l'expérience est cependant possible si ce n'est pas le cas.

En pratique

Les cours ont lieu du 21 novembre 2024 au 11 avril 2025, les vendredis en journée, au CEPAG Charleroi (rue du Grand Central 91). Seul le module d'actualité, composé de conférences et séminaires, se déroule généralement le soir. Les inscriptions se clôturent le 30 octobre 2024.

Toutes les informations pratiques sont disponibles sur le site de l'ULB : ulb.be/fr/programme/fc-401.

cellulecommunication@cepag.be

Nouvelle session du cycle Penser & Agir

Depuis 2017, le CEPAG organise le cycle de formations de 3 ans Penser & Agir. Chaque session propose de nouvelles thématiques, articulées autour d'une réflexion sur les interactions entre forces sociales et sur les luttes et pratiques militantes actuelles.

Ces cycles d'éducation populaire visent en priorité les personnes actives dans l'associatif, la société civile, les ONG, le social... L'objectif est de développer des outils de compréhension et d'analyse des rapports sociaux, mais aussi de former les personnes participantes à devenir des animateurs et animatrices de changement pour le Penser et l'Agir avec leurs publics.

Il s'agit d'une formation engagée, mais non partisane, qui les invite à se situer dans la société et dans les conflictualités qui traversent notre temps.

Les thématiques

Les 3 niveaux de ce cycle 2024-2025 se déclinent comme suit : Est-ce ainsi que les

Hommes vivent (histoire et organisation sociale et politique), Matière CriseS (les crises, sources analyses, compréhension et débouchés) et Retrouver le chemin des luttes (pratiques de lutte sociale, politique, syndicale, associative...).

Ces thématiques sont travaillées collectivement, dans une approche ascendante d'éducation populaire, avec l'appui d'une équipe de formateurs et formatrices, acteurs et actrices de la réflexion et de l'action sociale et politique. Cette formation est également accessible dans le cadre du Congé Éducatif Payé.

Le programme détaillé, le calendrier et les modalités d'inscription et participation sont disponibles sur penser-et-agir.be.

La formation se déroule à partir de septembre 2024 (Bruxelles et Mons) ou janvier 2025 (Liège et Charleroi).

cellulecommunication@cepag.be

Kinderopvangzaak

Le 13 mai 2024, vingt organisations, dont la FGTB, ont introduit une requête auprès de la Cour constitutionnelle pour faire annuler les nouvelles règles de priorité au niveau de l'accueil de l'enfance flamand lié aux revenus. Ces vingt organisations, composées de syndicats, organisations de femmes, organisations de lutte contre la pauvreté, mais aussi de structures d'accueil de l'enfance se sont regroupées sous le nom de « kinderopvangzaak » et mèneront des actions ensemble dans les prochains mois.

Nouvelles règles de priorité

Les nouvelles règles de priorité de l'accueil de l'enfance sont entrées en vigueur le 1er avril 2024. Les parents qui, ensemble, travaillent au moins à 4/5ème ou suivent une formation professionnelle ont priorité. Un ménage dans lequel un des deux parents travaille à mi-temps ne sera donc pas prioritaire. Les enfants en famille d'accueil et ceux qui ont un frère ou une sœur dans la structure d'accueil restent par contre prioritaires. Restent (encore plus) sur la touche : les parents isolés, les ménages à faible revenu, les parents demandeurs d'emploi et les parents qui ont un problème de santé ou un handicap du travail. En d'autres termes, l'accueil de l'enfance lié au revenu en Flandre devient le privilège des parents travaillant à temps plein.

Marge discrétionnaire

Avant l'entrée en vigueur du nouveau régime prioritaire, les structures d'accueil de l'enfance devaient répondre à une double obligation, à savoir une obligation de résultat et d'effort impliquant qu'au moins 20% des enfants accueillis devaient se trouver dans une situation précaire (large groupe prioritaire). Ce régime a maintenant disparu et fait place à une marge discrétionnaire de 10% pour les demandes d'accueil « dans l'intérêt de l'enfant ou en raison d'une question de bien-être ou de santé dans le ménage ». La structure n'est même plus tenue de répondre à cette condition.

Effet inverse sur l'emploi

Par ces nouvelles règles, le gouvernement flamand entend protéger la fonction économique de l'accueil de l'enfance et inciter à continuer à travailler. Pourtant, ce nouveau régime risque bien d'avoir un effet inverse sur l'emploi, dans la société et dans les structures d'accueil. Ainsi, les parents qui travaillent à temps partiel ne trouveront plus de place dans l'accueil (extrascolaires) et s'occuperont donc eux-mêmes de leurs enfants. De même, les demandeurs d'emploi, les parents qui

connaissent des formes d'emploi irrégulières, les personnes qui reprennent progressivement le travail... trouveront plus difficilement une place d'accueil.

L'égalité de genre sous pression

Un autre grand groupe qui subira les conséquences de ces nouvelles règles sont les femmes. Pas moins de 41% des femmes travaillent à temps partiel. Très souvent, elles sont occupées dans ce régime pour prendre soin de leurs enfants ou d'autres personnes ou parce que dans certains secteurs, il est plus difficile d'obtenir un contrat à temps plein, comme dans les titres-services par exemple. En raison des nouvelles règles, les femmes pourront justement travailler moins, voire devront tout simplement s'arrêter de travailler parce qu'il n'y aura plus d'accueil possible pour leur enfant.

For the few, not the many

Près de 27% des enfants accueillis dans des structures d'accueil (43.000 enfants) proviennent des groupes prioritaires actuels. Il s'agit de ménages à bas revenus, de familles monoparentales, de familles où l'on cherche du travail ou encore, où l'on suit une formation. À l'avenir les enfants issus de ces familles devront espérer obtenir une place dans la marge discrétionnaire de 10% ou se tourner vers des structures d'accueil privées, où les prix sont beaucoup plus élevés. De ce fait, pour un très grand groupe d'enfants (fragilisés), les chances disparaissent déjà à un âge très jeune (durant les trois premières années de leur vie).

L'accueil de l'enfance est un droit, pas un privilège

Les 20 organisations (de la société civile) ont décidé d'aller plus loin et ont lancé une procédure devant la cour Constitutionnelle avec le bureau d'avocats « Progress Lawyers Network ». Concrètement, elles contestent l'article 5 du décret-programme du 22 décembre 2023 dans le cadre du budget 2024. Pour ce faire, quatre moyens juridiques sont utilisés : le principe d'égalité, le principe de stand still, le droit à la protection de la vie privée et l'intérêt de l'enfant. Près d'un an après le dépôt de la requête, une audience sera organisée avec toutes les parties concernées. Six mois plus tard, au grand maximum, l'arrêt suivra.

ayoubi.benali@vlaamsabvv.be

Nouvel AR pour la coopération

Après plus de 3 ans de discussion et d'attente, le nouvel Arrêté Royal concernant la coopération non gouvernementale dans lequel s'inscrivent les actions de l'IFSI a été publié. Pour rappel, le dernier AR datait de 2016 et des discussions avaient débuté dès 2022 pour une révision en profondeur dans le cadre de loi de 2013.

Les principaux objectifs qui étaient défendus par l'ensemble du secteur visaient essentiellement une véritable simplification administrative pour mettre un frein à une certaine bureaucratisation répétitive renforçant cette sensation de perte de sens pour le travail que nous devons mener. Sur ce point, nous constatons un pas dans le bon sens grâce à une certaine rationalisation des exigences pour la prochaine phase de reconnaissance des acteurs comme partenaire de la coopération.

À la suite d'un travail d'incidence politique menée notamment par l'IFSI, une autre avancée très positive est sans contexte la référence explicite aux « organisations représentatives des travailleurs telles que reconnues par la loi du 29 mai 1952 relative au Conseil national du Travail ainsi que par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ». Cela consolide fortement le mouvement syndical comme acteur de la coopération et permettra plus facilement à l'IFSI d'obtenir son accréditation comme acteur de la coopération pour les 10 prochaines années.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

L'agenda stratégique européen 2024-2029 doit mettre l'Europe sociale en avant

Le Conseil européen des 27 et 28 juin devrait approuver l'Agenda stratégique 2024-2029 qui fixe les priorités de l'UE pour les cinq prochaines années.

La coordination de l'Agenda stratégique est assurée par le Président du Conseil européen, Charles Michel. Un premier cadre définissant le contenu de cet agenda se concentre essentiellement sur le renforcement du volet économique (compétitivité et marché intérieur) et sur une Europe sûre. Le volet social et la recherche d'un équilibre entre le social et l'économique sont totalement passés sous silence.

C'est pourquoi, les initiatives nécessaires pour garantir le progrès social et l'implémentation du Socle européen des droits sociaux doivent être prises.

Durant la présidence belge de l'UE, la Déclaration de La Hulpe sur l'ancrage du SEDS et la Déclaration de Val Duchesse sur le renforcement du dialogue social et de la concertation sociale ont en effet été signées.

Ces Déclarations doivent constituer les composantes essentielles des priorités pour la prochaine période institutionnelle et être intégralement reprises. Ceci implique notamment : des emplois de qualité, l'amélioration des conditions de (vie au) travail, des salaires décentes et adéquats, la poursuite du développement de et l'accès à des services publics de qualité, l'arrêt du dumping social et des mauvaises pratiques dans ce cadre, l'accent sur une transition juste, le droit à la formation sans frais pour les travailleurs durant leur temps de travail, l'introduction d'une interdiction de stages non-rémunérés, la protection des droits des télétravailleurs et le droit à la déconnexion, la garantie de lieux de travail sains et sûrs et enfin, la gestion des risques psychosociaux.

Avec la présidence belge et la CES, nous continuons toutefois à nous battre pour une Europe sociale forte.

joeri.hens@fgtb.be

Exiger un changement radical !

Récemment élu en tant que secrétaire général-adjoint de la CSI-Afrique, Anselme Amoussou est passé par la Belgique fin mai avant de se rendre à Genève pour la CIT. Les objectifs de sa visite étaient multiples. Invité à participer à un colloque qui analysait les dynamiques du capitalisme, du développement et du changement social dans le Sud global à partir du prisme du travail, Anselme a pris la parole pour souligner les enjeux du monde du travail et du syndicalisme sur le continent africain en général, et au Bénin en particulier, pays dans lequel il exerce encore les fonctions de secrétaire général de la CSA-Bénin (partenaire de l'IFSI et de l'IW). Prolifération syndicale, dissolution des mécanismes de dialogue social, généralisation de l'économie informelle font partie de ces défis majeurs sans oublier la criminalisation de la contestation sociale.

C'est sur ce dernier aspect que le reste de son programme a été construit. Les événements du 27 avril dernier, durant lesquels plusieurs militants et dirigeants syndicaux ont été abusivement arrêtés, constituaient à cet égard une opportunité pour sensibiliser les autorités

belges compétentes ainsi que les militants sur les atteintes aux libertés syndicales au Bénin. Des rencontres ont ainsi été organisées entre autres avec le cabinet de la ministre Gennez, la DGD, André Flahaut mais aussi le directeur de la coopération bilatérale de WBI, institution fortement engagée au Bénin et qui vient de clôturer un cycle de négociation avec les autorités béninoises.

À toutes ces occasions, le message était le même « la gouvernance actuelle du Bénin ressemble plus que jamais à une gouvernance d'écrasement du citoyen. Une gouvernance qui piétine les libertés civiques, les libertés syndicales et politiques. Une gouvernance qui, au lieu de servir les populations, se sert des populations pour consolider un pouvoir de plus en plus aveugle, sourd et féroce (...) Il est temps pour nous, en tant que travailleurs conscients et engagés, de refuser de rester silencieux face à cette injustice. Nous devons nous lever ensemble, défendre nos droits et exiger un changement radical. »

laurent.atsou@ifsi-isvi.be