

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 3, mars 2021

■ Economie

Les décisions des entreprises dépassent les frontières. L'information et la consultation des travailleurs doit donc dépasser les frontières également !

■ Entreprises

« Lorsque les circonstances l'exigent... »
De l'impact de la pandémie sur nos droits

■ Politique sociale

Congé de vaccination : état des lieux

■ Ombuds social

La Cour du travail de Gand clarifie les délais pour l'ONEM

■ Echo région Bruxelles

Sommet social : concertation sociale en panne et crise sociale trop peu prise en compte

■ Echo région Wallonie

Redressement de la Wallonie : oser le changement de cap !

■ Echo région Flandre

La relance verte : une source d'emplois

■ Europe & Relations Internationales

La FGTB souhaite un plan d'action fort pour le Socle européen des droits sociaux

Transparence salariale européenne : de bonnes intentions, mais des instruments insuffisants

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

Travail : 0,4% - Capital : 4%

A la fin du mois de mars, nous ferons grève. Parce que nous ne pouvons pas nous satisfaire d'une aumône, pour que les employeurs changent de position et que nous puissions enfin réellement négocier.

Les employeurs jouent la carte de l'indignation. En soi, rien de neuf sous le soleil. Rares sont en effet les organisations patronales qui n'annoncent pas la fin de l'économie et de la prospérité à chaque grève. Aujourd'hui donc, même scénario, voire pire encore maintenant que la concurrence entre les organisations patronales augmente, avec le VOKA qui se démarque, en montant au front. Maintenant que le gouvernement n'est plus entièrement composé d'alliés des employeurs, ces organisations patronales trouvent nécessaire de se profiler de façon encore plus carrée et de dépendre ouvertement les syndicats comme des irresponsables. Mais en quoi les affectons-nous alors que l'économie tourne quand même en mode survie ? On sait déjà que VOKA et UNIZO clameront haut et fort qu'elles n'ont pratiquement rien remarqué de la grève que nous aurons organisée. Deux fois victoire, pensent-ils : d'abord en affirmant que nous allons mettre l'économie en péril, ensuite en envoyant le signal que notre action a été un échec.

Mais qu'ils le veuillent ou non, ils devront continuer à compter avec les syndicats. Et faire preuve pour le moins d'un peu plus de modestie et de sens des réalités. Peut-être serait-il utile de relire les rapports du CCE et de la Banque nationale de Belgique (du 27 janvier 2021). L'économie se prend une sérieuse claque (avec un chiffre d'environ 6%). La cause ne se situe toutefois pas dans l'économie même, mais en dehors. Ce ne sont pas les fondamentaux même de l'économie qui ne sont pas bons et qui doivent être remis en cause.

Dans ces rapports, on peut en effet lire que la crise a eu une répercussion très asymétrique et que la situation diffère fortement d'un secteur et d'une activité à l'autre. Le rapport du gouverneur de la BNB dit littéralement ceci : dans un environnement où les différents secteurs et entreprises ont été touchés de façon asymétrique par le choc du coronavirus, les interlocuteurs sociaux doivent veiller à ce que les futures négociations salariales offrent suffisamment de marges pour une concrétisation sectorielle, voire au niveau de l'entreprise. Suffisamment de marge de négociation pour les secteurs, tel est donc le message.

Une analyse des chiffres bénéficiaires des entreprises du BEL 20 permet peut-être aussi de bien mesurer quelle est la réalité. Globalement, ces chiffres ont fortement reculé : de 20 milliards en 2019 à 10 milliards en 2020. Ces montants n'en restent pas moins impressionnants. Et d'ailleurs, la diminution n'est pas totalement imputable au corona, car très souvent, elle a plutôt été le résultat d'effets comptables. Ici aussi, nous voyons une asymétrie, avec des entreprises et groupes comme Proximus, Colruyt, Ackermans et Telenet en nette progression.

Et le pire, c'est que les annonces des entreprises du BEL 20 font ressortir que les distributions de bénéfices ne sont pas toujours en phase avec le repli des bénéfices. Le journal De Standaard diffusait ainsi l'information que toute personne détenant une action de chacune de ces entreprises pouvait compter sur 35,70 euros de dividendes. Ce qui est même plus que l'année d'avant, où il était question de 34,25 euros. En gros, une augmentation de 4% pour les actionnaires, contre +0,4% pour les travailleurs.

Une répartition pour le moins inégale que la concertation sociale doit rééquilibrer de toute urgence !

Emissions CO2 : « Fit for 55 package »

En septembre 2020, la Commission européenne proposait d'augmenter l'objectif européen de diminution des émissions de CO2 à 55% d'ici 2030. Pour y parvenir, la Commission identifiait un ensemble de règles européennes qui devaient être adaptées dans le courant de 2021. La CES a rédigé un projet de résolution sur ce « Fit for 55 package » de la Commission.

Le syndicat européen soutient l'objectif ambitieux de 55%. Nous devons parvenir à des plans stratégiques, secteur par secteur, qui expliqueront comment réduire les émissions. Le concept d'une « transition juste » doit être intégré dans toutes les mesures politiques.

Par ailleurs, la CES marque son accord sur l'élargissement du système d'échange de quotas d'émissions ETS pour la navigation et l'aviation internationales, mais pas pour le transport routier, ni pour le chauffage des bâtiments.

La CES soutient toutefois la proposition de la Commission d'une taxe carbone aux frontières (système CBAM), un instrument important pour éviter que l'industrie ne délocalise vers des pays qui connaissent un prix du carbone moins élevé ou des normes d'émission moins strictes.

La FGTB souscrit à la note de la CES. Pour nous, il est important que l'on joigne l'acte à la parole et qu'il y ait plus de planification, de régulation et de politique industrielle, plutôt que des mécanismes de marché. Nous continuons également à défendre avec ardeur une concertation proactive avec les représentants des travailleurs à tous les niveaux, de façon à ce que la transition écologique ait aussi une dimension sociale et devienne ainsi une transition juste.

ECONOMIE

Les décisions des entreprises dépassent les frontières. L'information et la consultation des travailleurs doit donc dépasser les frontières également !

Le 2 février 2021, la FGTB a réuni ses délégué.e.s membres des comités d'entreprises européens à l'occasion d'un webinaire. La journée d'étude était divisée en 2 moments : en matinée, une session dédiée aux nouveaux élus dans les comités d'entreprises européens et, l'après-midi, une session pour les délégués expérimentés.

Cette journée a été l'occasion de présenter aux nouveaux délégués les rôles et missions générales des comités d'entreprises européens. Ceux-ci ont découvert que c'est un organe qui a un grand potentiel. En effet, le comité européen est un organe qui représente les travailleurs occupés dans une entreprise ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire. Grâce à cet organe, les travailleurs sont informés et consultés sur les sujets à caractère transnational (emploi, santé et sécurité, situation économique, nouvelles formes d'organisation et méthodes de travail, etc.). Le but est, notamment, de permettre que les travailleurs des entreprises concernées soient informés et consultés par la direction lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un Etat membre autre que celui au sein duquel ils travaillent. Et cet organe peut être une grande force pour les travailleurs. Cela va de quelques échanges entre les membres à de la réception d'informations sur des thèmes divers dans l'entreprise, jusqu'à l'instauration d'une vraie consultation, un dialogue social constructif avec des projets communs, de la communication permanente qui peut se traduire par la rédaction d'avis motivés, pris en compte par la direction. Tout cela dépend de la manière dont fonctionne le CoEE, des échanges entre ses membres, des réseaux créés et de la relation développée avec la direction des entreprises.

Les nouveaux délégués ont aussi eu l'occasion d'obtenir des informations très pratiques sur les accords des CoEE dans les entreprises (l'importance de négocier un bon accord, quel est le pays de référence de l'accord, c.-à-d. le pays de la direction centrale, l'accord est-il complété par un ou plusieurs documents réglant les aspects pratiques, etc.). De plus, les orateurs ont insisté sur l'importance des langues pour un bon fonctionnement des CoEE. En effet, vu que cet

organe rassemble des travailleurs de pays divers, les langues utilisées pour les échanges ainsi que l'interprétation des documents et réunions est un enjeu capital.

Le CoEE joue également un rôle important dans le cas des restructurations. En effet, avec le niveau local et national, le CoEE est l'organe d'information et consultation en cas de restructurations transnationales. Il est l'organe qui a une vue d'ensemble sur les activités d'un groupe, sur l'emploi, sur les relations entre les filiales, etc.

À ce sujet, Eurofound (anciennement Fondation de Dublin) a présenté son outil de veille sur les restructurations d'entreprises. Eurofound dispose de quatre bases de données en ligne portant sur les cas de restructurations (depuis 2002), les instruments de soutien aux restructurations (depuis 2011), la législation relative aux restructurations (depuis 2013) et des études de cas de restructurations d'entreprises individuelles (depuis 2015, plus de 200 cas remontant aux années 2000).

Cette journée d'étude a également été enrichie par le témoignage de deux délégués FGTB au sein des CoEE. Le premier, dans le secteur de la construction et le second dans le secteur du tourisme, très affecté par la crise du coronavirus. Ces délégués ont partagé leurs expériences et méthode de travail avec le public présent en ligne. Les moments d'échanges questions-réponses ont été une occasion d'apprentissage mutuel.

Finalement, cette journée d'étude a été l'occasion pour nos délégués de découvrir qu'ils ne sont pas seuls dans les méandres des CoEE. En effet, il existe un réseau d'experts syndicaux dans les Centrales de la FGTB, des coordinateurs européens dans les fédérations syndicales européennes, des brochures, des outils en ligne, etc. La boîte à outils est bien fournie.

giuseppina.desimone@fgtb.be

« Lorsque les circonstances l'exigent... » De l'impact de la pandémie sur nos droits

L'incertitude est omniprésente – comme si cette incertitude avait indissociablement fait partie de notre réalité ces derniers mois – de la sphère privée aux aspects juridique et économique. Pour réduire un peu cette incertitude, une nouvelle proposition de loi (Loi pandémie) visant à créer un cadre général pour les possibles mesures en cas de pandémie a été introduite. Mais ce qui semble d'une part être un instrument très utile, cache d'autre part des points nettement plus sensibles : peu de garantie en matière de protection de la vie privée, possibilité de limiter les droits du travail et fondamentaux et, point qui a toute son importance, possibilité, pour les autorités locales, d'intervenir sans aucune limitation.

« Quand les circonstances locales l'exigent », les gouverneurs et bourgmestres peuvent en effet prendre des mesures très poussées et sont même supposés avoir concerté les autorités locales et s'être conformés à leurs instructions. Ces mesures très poussées de police administrative ne sont soumises à aucun contrôle préalable qui est ici remplacé par la possibilité d'annuler ces mesures par la loi. Comme l'Institut fédéral des droits de l'homme le souligne à juste titre dans ce contexte: « les mesures doivent être ratifiées par le Parlement avant leur entrée en vigueur, sauf si l'urgence ne le permet pas ».

Le premier problème est fortement lié au deuxième – l'importance des mesures possibles : ceci va de la fermeture des frontières terrestres à l'interdiction de tout rassemblement et à la fixation des conditions en matière d'organisation du travail. La prise de mesures qui peuvent limiter de façon si manifeste les droits fondamentaux (notamment la liberté de mouvement, le droit au respect de la vie privée, la liberté de réunion, la liberté de culte) doit pouvoir passer un test très strict de proportionnalité. Une motivation détaillée est aussi fortement recommandée dans ce cas.

Ce qui nous préoccupe aussi fortement, c'est le fait que cette proposition de loi n'évoque pas l'intervention des syndicats dans des thèmes où la participation des interlocuteurs sociaux semble évidente, à savoir les mesures qui touchent aux droits du travail. Nous voyons l'intervention (si nécessaire, en procédure d'urgence) du CNT et du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au Travail comme une condition essentielle

pour la prise de mesures réfléchies et proportionnées.

Cette proposition de loi semble dans une certaine mesure problématique en matière de protection de la vie privée. Ainsi, une liberté inédite est octroyée aux autorités publiques par rapport aux données à caractère personnel, avec notamment l'accès possible aux données reprises dans toutes les bases de données gérées par les instances publiques belges (données médicales, sociales, fiscales, etc.), ce qui déroge à la protection offerte par le RGPD et qui a logiquement donné lieu à un avis négatif de la part de l'Autorité de protection des données.

On ne peut que se réjouir du fait qu'il y ait finalement un cadre légal adapté aux situations d'urgence épidémiologique. Une analyse de la proposition de loi fait cependant clairement apparaître que le futur texte de loi présente encore de nombreuses irrégularités et nécessite donc d'être minutieusement retravaillé et adapté.

anna.makhova@fgtb.be

Mieux connaître les principes de la législation sur le bien-être au travail

Le SPF Emploi vient de mettre à jour sa brochure sur l'analyse des risques. Cette brochure traite du concept de l'analyse des risques et de la façon de l'utiliser pour déterminer les mesures de prévention en matière de santé et de sécurité au travail. La notion de système dynamique de gestion des risques y est explicitée de manière à promouvoir un travail qui soit sûr, sain et durable. Une vue et des explicitations sont données sur les différentes méthodes globales d'analyse des risques, ainsi que sur les méthodes spécifiques aux risques d'un type particulier : risques psychosociaux, risques ergonomiques, risques chimiques, risques liés à la sécurité au travail.

Cette publication est disponible gratuitement sur le lien suivant : <https://emploi.belgique.be/fr/publications/analyse-des-risques-l>

Notons également qu'un e-learning gratuit a été développé dernièrement. L'e-learning comporte 5 modules de 20 minutes qui concernent la législation sur le bien-être au travail, la santé, la sécurité, les troubles musculo-squelettiques et les risques psychosociaux. Le site est disponible pour tous, il faut simplement créer un compte sur e-campus : <https://ecampus.foifa.be/c1course/view.php?id=1474> ²

¹ <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/risicoanalyse-de>

² <https://ecampus.foifa.be>

La Covid interroge le régime des maladies professionnelles

La COVID-19 est reconnue comme maladie professionnelle pour certains secteurs. Les travailleurs du secteur des soins de santé peuvent être indemnisés dans de nombreux cas. Dans les secteurs cruciaux et services essentiels, les travailleurs ayant travaillé du 18 mars au 17 mai 2020 sont couverts en cas de survenance de la maladie entre le 20 mars et le 31 mai 2020. Pour les autres situations, une reconnaissance hors liste est théoriquement possible. Il faut prouver que la COVID-19 a été contractée dans le cadre professionnel, ce qui est très difficile, vu le mode de contamination, le délai d'incubation, etc. Les statistiques (jusqu'au 2 mars 2021) relèvent, pour le secteur des soins, 12.379 demandes d'indemnisation, dont 4.663 tranchées, parmi lesquelles 451 rejets. Dans les secteurs cruciaux et services essentiels, 345 demandes, avec 62 décisions dont 20 rejets. En système ouvert, sur 80 demandes, 45 décisions et 45 rejets. Ce système ne semble pas une réponse possible, entre autres pour les clusters ou en cas de contaminations dans un contexte professionnel spécifiquement exposé. Cette impasse questionne un régime des maladies professionnelles. Le ministre des affaires sociales voulait lancer une réflexion sur ce régime, la crise sanitaire ayant révélé des limites au système actuel. Il serait temps d'avancer.

■ POLITIQUE SOCIALE

Congé de vaccination : état des lieux

Le 5 février, le Conseil national du travail (CNT) a rendu un avis sur un avant-projet de loi relatif à l'octroi d'un congé de circonstance dans le cadre de la vaccination. La mesure s'applique à tous les travailleurs et aux employeurs qui les occupent.

Le travailleur a dès lors le droit de s'absenter du travail, avec maintien du salaire, afin de se faire vacciner contre le Covid-19. Et ce pendant tout le temps nécessaire à la vaccination, déplacements vers et depuis le centre de vaccination compris.

Le travailleur doit avertir son employeur au préalable et utiliser le congé aux fins pour lesquelles il a été autorisé. À la demande de l'employeur, il doit pouvoir en apporter la preuve. L'invitation à se rendre à un endroit donné à un moment déterminé vaut à titre de preuve.

Ce régime est temporaire et entrera en vigueur à partir de la publication au Moniteur Belge jusqu'au 31 décembre 2021, mais peut être prolongé jusqu'au 31 juillet 2022.

Pour la FGTB, cette proposition est satisfaisante : elle apporte une solution égale pour tous (pas de distinction selon que l'on dispose, ou non, de suffisamment de jours de congé par exemple), prévoit le maintien du salaire, ne fixe pas de limitation de la durée et respecte la vie privée en considérant l'invitation comme une preuve suffisante.

À la demande du CNT et sous la pression des employeurs qui, pendant les discussions, ont exprimé une grande méfiance vis-à-vis des travailleurs, le projet a été adapté de façon à ce que le travailleur doive avertir au préalable son employeur « dès que le moment ou créneau horaire de la vaccination prévu pour lui est connu ». À titre de preuve et à la demande de l'employeur, le travailleur ne doit pas seulement présenter l'invitation, mais aussi la confirmation du rendez-vous. L'avis précise aussi explicitement que l'employeur ne peut pas exercer de pression sur ses travailleurs pour qu'ils déplacent leur rendez-vous en dehors des heures de travail.

Le Conseil d'Etat et l'Autorité de protection des données ont entre-temps rendu leur avis.

L'autorité de protection des données demande que le projet de loi soit adapté sur les points suivants :

- Mention des finalités du traitement (salaire et organisation du travail) ;

- Le travailleur doit uniquement montrer l'invitation à la vaccination / la confirmation du rendez-vous ;
- Interdiction pour l'employeur de prendre une copie de l'invitation/la confirmation ou d'en recopier une partie, à l'exception de l'heure du rendez-vous ;
- Il suffit de montrer soit l'invitation à la vaccination, soit la confirmation du rendez-vous (pas les deux) ;
- Après contrôle de l'invitation à la vaccination ou de la confirmation du rendez-vous, cette absence ne peut être enregistrée comme petit chômage qu'à l'aide du code ou de la mention habituelle indiquant le petit chômage de façon à ne pas pouvoir la distinguer des autres cas de petit chômage ;
- Eventuellement déterminer une période de conservation.

Nous pouvons entièrement souscrire aux remarques de l'Autorité de protection des données qui visent la protection des travailleurs en matière de données médicales et d'état de santé. Surtout maintenant que nous savons qu'il est question, dans le cadre de la stratégie de vaccination, de donner priorité aux personnes ayant une santé plus fragile. Pendant les discussions au CNT, la FGTB a encore martelé que le respect de la vie privée des travailleurs était un point crucial dans le cadre de l'octroi de ce congé.

Le projet est maintenant adapté et déposé à la Chambre de façon à pouvoir être voté au plus vite. Sur le lieu de travail, l'entrée en vigueur de la loi suscite entretemps déjà beaucoup de questions.

hilde.duroi@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

La Cour du travail de Gand clarifie les délais pour l'ONEM

Pour apprécier si une demande d'allocation a été introduite à temps au niveau de l'ONEM, c'est la date de demande de l'allocation par le bénéficiaire auprès de son organisme de paiement qui est déterminante. C'est ce qu'a décidé la Cour du travail de Gand dans son arrêt du 8 février 2021 (2020/AG/43).

L'affaire concernait une demande de complément de reprise du travail. Lors de la 6ème réforme de l'Etat, la compétence pour les mesures de réintégration des demandeurs d'emploi a été transférée aux Régions. Une des conséquences a été la suppression du complément de reprise du travail fédéral pour la Flandre à partir du 15 mars 2018.

Un membre avait demandé un complément de reprise du travail auprès de son organisme de paiement le 8 mars 2018. Le dossier était complet le 14 mars 2018 et l'OP l'avait introduit auprès de l'ONEM le 15 mars 2018. L'ONEM avait toutefois décidé que la demande était introduite tardivement et qu'il n'était plus compétent pour son traitement. Le tribunal du travail a suivi ce raisonnement. La date à laquelle le travailleur avait introduit sa

demande auprès de la Caisse de chômage était sans importance pour l'ONEM, tel était le raisonnement du juge. La Caisse de chômage s'est retrouvée condamnée au paiement d'une indemnité du montant du complément de reprise du travail perdu.

La Caisse de chômage a interjeté appel de la décision, alléguant que la date de demande par le travailleur (soit la date d'introduction du formulaire C129) devait être prise en compte. La Cour du travail fait, à juste titre, une distinction entre le délai d'application pour le travailleur qui doit introduire sa demande auprès de l'OP (art. 133 AR Chômage) et le délai d'application entre l'OP et l'ONEM (art. 92 AM Chômage). Dans l'affaire qui nous occupe, le travailleur devait introduire la demande auprès de son OP avant le 15 mars 2018, ce qui était le cas. La demande a donc bien été introduite à temps.

astrid.thienpont@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Sommet social: concertation sociale en panne et crise sociale trop peu prise en compte

Le 24 février, les interlocuteurs sociaux et le Gouvernement se sont rencontrés lors du Sommet social bruxellois. Les Sommets sociaux visent à définir les priorités d'actions sociales et économiques pour l'année à venir et les domaines où les interlocuteurs sociaux s'engagent à travailler en commun avec le Gouvernement. Cette année, le Plan de reprise et de résilience (PRR), envoyé à l'Europe, a également été abordé. Pour la FGTB Bruxelles, un constat s'impose : la concertation sociale à Bruxelles ne fonctionne plus et devient purement formelle. Les arbitrages politiques ont repris le dessus sur la concertation sociale.

Le principe des priorités partagées, qui prévoit une concertation en amont des interlocuteurs sociaux, n'est plus vraiment d'actualité. Le PRR ainsi que les mesures Covid n'ont été présentées aux interlocuteurs sociaux que lorsqu'elles étaient déjà pratiquement entérinées. Le Gouvernement ne prend en outre que trop peu la mesure des impacts sociaux de la crise sanitaire qui affectent les travail-

leurs bruxellois, plus particulièrement les plus précarisés d'entre eux et les jeunes quel que soit le niveau de diplôme. Or, les indicateurs de précarité s'aggravent (augmentation du chômage complet, importance du chômage temporaire, recours au CPAS...). Des secteurs entiers (nettoyage, gardiennage, hôtellerie...) vont connaître des disparitions massives d'emplois. Concernant le PRR, sur un budget de 527 millions, qui devra être ramené à 395, seulement 27% des moyens concernent l'emploi et l'inclusion sociale ! Si la Région a multiplié les aides économiques d'urgence aux entreprises, les mesures pour faire face à la précarité des travailleurs sont actuellement totalement insuffisantes. Les réactions politiques ne sont donc pas à la hauteur des défis sociaux. Pour les jeunes, nous craignons une génération sacrifiée.

samuel.droolans@fgtb.be

La Faculté de Droit et de Criminologie de la Vrije Universiteit Brussel organise un Master of Laws en droit social. Il s'agit d'une formation de master après master qui peut être suivie en une année académique ou étalée sur plusieurs années académiques. A certaines conditions, il est possible de terminer l'année au mois de février. La majeure partie de la formation se déroule en cours du soir. Les cours de droit social peuvent être suivis en direct (via livestream). Les enregistrements des cours restent disponibles tout au long de l'année académique.

Pour plus d'informations : www.vub.be/opleiding/sociaal-recht

Séance d'accueil en ligne : le mardi 21 septembre 2021 (18h-20h)

Lors de ce Sommet social, la FGTB Bruxelles a demandé au Gouvernement de :

- consacrer plus de moyen dans le cadre du PRR à l'emploi et à l'inclusion sociale;
- mettre en place de véritables cellules de reconversion pour les travailleurs victimes de restructurations ou de faillites;
- réaliser un monitoring de la qualité de l'emploi afin de mesurer les risques de dégradation, mais aussi pour réorienter certaines politiques;
- réorienter vers l'accompagnement les moyens consacrés au contrôle des chômeurs dans un contexte où les emplois vont être encore plus rares que par le passé;
- s'atteler à la mise en œuvre d'un Plan industriel pour Bruxelles.

Covid-19 & Travail

> Cycle de webinaires

Dans le cadre du Certificat d'université en Politiques économiques et sociales, le CEPAG et l'ULB vous proposent un cycle de webinaires : «Covid-19 et Travail».

Rendez-vous, en ligne, de 16h à 18h:

- 29/04 : Marché du travail et santé en Belgique

- 11/05 : De l'État social démocratique à l'État autoritaire. De l'assurance publique à la responsabilité individuelle

Infos & inscriptions (gratuites mais obligatoires) : <https://formationcontinue.ulb.be/.../webinaires-travail>.

Contact : husci@ulb.be
02/650.45.80.

> Ateliers d'échange du CEPAG

Cycle «La santé dans tous ses états»

Après la question de l'accessibilité de la santé, l'analyse des discours politiques face au Covid-19 et la réflexion sur la réintégration des malades de longue durée, voici les deux derniers rendez-vous de ce cycle :

- Vendredi 26 mars 2021 : Dix ans de politiques sanitaires

- Vendredi 23 avril 2021 : Conditions de travail dans les secteurs de la santé

En raison de la situation sanitaire actuelle, les prochains ateliers d'échange sont organisés sous forme de webinaires, nous vous invitons à consulter régulièrement notre site : www.cepag.be ou notre page facebook CEPAGasbl pour toutes les informations pratiques.

■ ECHO REGION WALLONIE

Redressement de la Wallonie : oser le changement de cap !

Dans une carte blanche publiée en février dans le Soir, Jean-François Tamellini est revenu sur les alternatives de la FGTB wallonne pour le redressement de la Wallonie.

La Wallonie n'a pas été épargnée par la crise sanitaire. Elle ne l'est pas non plus par la crise socioéconomique qui en découle. Dans un contexte alternant confinement et mesures restrictives, nous sommes convaincus de l'urgence de mesures de soutien pour permettre aux PME, TPE et petits indépendants wallons de garder la tête hors de l'eau. Rappelons au passage que ces aides n'auraient pu être octroyées sans les mécanismes de solidarité que constituent la fiscalité et la sécurité sociale, si souvent décriés et attaqués par les milieux patronaux... Mais, au-delà des mesures de soutien indispensables pour gérer l'urgence, l'heure est au redressement. (...)

La relance au service du social et de l'environnemental

Pourquoi ne pas faire de cette crise une opportunité en mettant la relance de l'économie wallonne, et donc les moyens publics, au service du social et de l'environnemental ? (...)

Des pistes existent. Les aides à l'expansion économique doivent inciter au maintien du volume d'emploi et de la production sur le territoire wallon. La Région doit également tout mettre en œuvre pour informer et accompagner les entreprises wallonnes afin qu'elles accèdent aux marchés publics. Enfin, si une entreprise ou un secteur est reconnu comme stratégique, les autorités doivent, en cas de cession - en tout ou partie - d'une entreprise, pouvoir imposer des conditions de volume d'activité, d'emploi et de recherche en Wallonie.

Changer de cap

Un changement de cap pour redresser la Wallonie passe inévitablement par un plan de relance ambitieux. Il s'agit de tourner définitivement le dos aux saupoudrages ainsi qu'aux effets d'aubaine et de miser sur la convergence des initiatives. Plan de relance européen, plan de transition de la Déclaration de Politique Régionale, Get up Wallonia mais aussi Fonds structurels... Ce sont près de 4 milliards € qui peuvent être mobilisés.

Pour cela, des initiatives se mettent sur pied et doivent nous inciter à l'optimisme : prise en compte, par la Ministre Morreale, dans les axes de Get Up Wallonia, des priorités des

interlocuteurs sociaux ; pistes du Gouvernement wallon dans le cadre du plan de relance européen qui semblent aussi aller dans le sens des axes du CESEW... De la réindustrialisation à la transition énergétique – avec, par exemple, une filière wallonne « propre » de l'hydrogène – en passant par la rénovation des bâtiments, les choses avancent. (...)

Sortir du carcan budgétaire européen

Mais l'atout majeur d'une relance socioéconomique durable et efficace, c'est son financement. L'austérité et ses réformes structurelles ont montré leur inefficacité. Pire, elles accentuent les écarts de richesse et n'empêchent pas la répétition des crises. Ce n'est plus aux plus faibles de payer l'addition. Ils doivent, au contraire, être soutenus avec des moyens conséquents.

La Wallonie peut aujourd'hui montrer l'exemple en faisant contribuer celles et ceux qui ont les épaules les plus larges. En agissant notamment au niveau de sa dette publique (750 millions € peuvent être récupérés sur 3 ans) mais aussi en utilisant les additionnels différenciés à l'IPP, ou en développant des formules innovantes permettant de solliciter de manière équitable l'épargne privée pour la valoriser dans la Région.

Enfin, il est indispensable que les investissements publics qui servent à une transition écologique socialement juste sortent du carcan budgétaire imposé par la Commission européenne. C'est donc au niveau de la Commission européenne que la véritable réforme structurelle doit se faire. Un changement de cap indispensable pour l'avenir mais qui n'enlève rien à l'urgence d'agir ici et maintenant !

communication@fgtb-wallonne.be

La relance verte : une source d'emplois

Le chemin vers l'embellie économique après la crise du coronavirus passe par une économie circulaire et neutre par rapport au climat. Les syndicats aussi ont insisté auprès des pouvoirs publics pour qu'ils investissent en ce sens leurs moyens de relance.

La position était que de cette façon, on générerait le plus de profits économiques. Mais quelle en est la preuve concrète ? Une enquête du réseau mondial de l'ONG GAIA apporte des idées intéressantes sur les opportunités d'emploi dans l'économie circulaire.

3 principes

L'économie circulaire est basée sur :

- l'économie doit éviter le gaspillage des ressources naturelles par une gestion efficace des stocks limités et en n'utilisant pas les ressources renouvelables plus rapidement que ce qu'elles ne peuvent croître ;
- producteurs et consommateurs doivent être les plus efficaces possible avec les

matières premières, les matériaux, l'énergie, l'eau, l'espace et la nourriture;

c) dans une économie circulaire, il n'y a plus de déchets : les biens qui ne sont plus utilisés sont quasiment intégralement réintégrés dans l'économie comme matière première de valeur ou comme nourriture pour la nature.

Comment y parvenir ?

Il y a plusieurs stratégies pour parvenir à ces objectifs, avec une hiérarchie entre ces stratégies. Nous devons, par ordre de préférence, éviter les déchets (au niveau des producteurs, par une conception différente, par une moindre utilisation des matières premières ou par une réutilisation des produits), réviser, recycler et enfin brûler avec plus de récupération d'énergie. La mise à la décharge est une dernière possibilité pour éliminer les déchets, mais cela n'a plus rien à voir avec la circularité.

Hiérarchie des déchets : l'exemple du smartphone	
Réutilisation	Le smartphone est vendu en seconde main, donné gratuitement à une connaissance ou en cadeau à un magasin de l'économie circulaire qui le revend.
Réparation	L'écran cassé du smartphone est remplacé, puis le smartphone est réutilisé (par un autre utilisateur).
Révision	L'appareil est ouvert, nettoyé à l'intérieur, réparé si nécessaire et l'écran, la batterie et la coque sont remplacés par un neuf. Le smartphone est ensuite vendu à un nouvel utilisateur.
Recyclage	Le smartphone est démonté et certains matériaux, comme l'or, le néodyme et le plastique dur sont enlevés et réutilisés comme matière première pour produire de nouveaux smartphones ou d'autres produits.

Que nous apprend l'étude de GAIA ?

L'étude s'est penchée sur le potentiel en termes d'emplois de chacune de ces stratégies sur la base des données fournies par 16 pays. La conclusion est encourageante : une économie zéro déchet crée nettement plus d'emplois qu'une économie où les déchets sont brûlés ou mis à la décharge.

Plus positif encore : plus la stratégie est élevée dans la hiérarchie des déchets, plus elle génère des emplois. Malheureusement, l'étude n'a pas trouvé suffisamment de données permettant de donner une estimation du potentiel d'emplois dans le cadre de la réutilisation – comme les magasins circulaires – même s'il y a des indications pour dire que ce potentiel est très important. La réparation génère environ 200 fois plus d'emplois que la mise à la décharge ou le brûlage des déchets. Pour le recyclage, c'est fois 50 et, pour la révision, c'est fois 30.

La protection de l'environnement va donc de pair avec une économie plus forte qui offre des chances à tou.te.s. Il s'agit d'une enquête mondiale. Mais l'étude montre que les résultats sont semblables quel que soit le pays ou le régime politique.

Plus d'emplois donc, mais est-il question de bons emplois ? De nombreuses études soulignent qu'une économie sans déchets permet des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail que dans des secteurs comparables. Elle permet d'exploiter de nombreuses compétences, allant de la réparation à la possibilité de toucher le public. Une économie zéro déchets crée de nouveaux modèles de gains alors que l'élimination traditionnelle des déchets a un coût pour les citoyens et les pouvoirs publics.

Pour plus d'informations:

<https://zerowasteworld.org/zerowastejobs>

pieter.verbeek@vlaamsabvv.be

Nouveau sur le blog des ABVV-Experten

Réévaluer pour mieux répartir

Nos pouvoirs publics travaillent actuellement au Plan de relance et de résilience, le plan d'investissement et de réforme qui doit être introduit en avril auprès de l'UE. Pour ce plan, la Belgique peut obtenir 5,9 milliards d'euros d'aide de l'Europe. Un accord sur la répartition de ces moyens entre les différents pouvoirs a pu être trouvé pour la Belgique et la Flandre peut compter sur 2,25 milliards d'euros.

Mais 2,25 milliards d'euros, est-ce que c'est beaucoup ? Le plan Marshall après la Seconde Guerre mondiale était en tout cas de plus grande envergure. Et même lorsque l'on met ce montant en parallèle avec notre prospérité actuelle, on voit qu'il n'a rien d'extraordinaire. 5,9 milliards correspondent à environ 1,3% du PIB. A titre unique. Un tel montant ne permettra pas de surmonter une telle crise et ne permettra pas non plus de relever les autres grands défis sociétaux (digitalisation, soins, vieillissement de la population, politique climatique).

Le plan de relance européen est nécessaire et souhaitable, mais il est insuffisant. C'est un début (qui a son importance), mais ce qui est encore plus important, c'est ce que nous ferons en plus dans les prochaines années.

Le délai pour s'atteler au corona ET à la transformation digitale ET au changement climatique ET au vieillissement sera au plus tôt 2040. Dans les 20 prochaines années, nous devons en permanence faire des efforts supplémentaires.

Quant à savoir si ces 20 prochaines années de transition ressembleront aux années difficiles de 1920 à 1940 ou aux années prometteuses de 1950 à 1970, tout est question de choix de société. Des choix qui devront être fondamentalement différents de ce que nous avons connu ces 40 dernières années.

Le blog de Peter Hertog dans son intégralité sur www.abvv-experten.be.

Stratégie vaccinale et solidarité internationale

Au moment où tous les pays « enrichis » se sont assurés un approvisionnement en vaccins, les inégalités structurelles dans le monde nous sautent une fois de plus en pleine figure et nous rappellent l'importance de la solidarité (syndicale) internationale. Comme l'a souligné le Dr Tedros Adhanom Ghebreyesus, directeur général de l'OMS : « pour le virus, nous ne formons qu'un seul groupe. Pour le vaincre, nous devons agir comme une seule communauté ». Tant sur plan étatique que de la santé publique, il est primordial de garantir un accès équitable et d'envisager sa gestion comme un bien public mondial. Il est notamment temps de remettre en cause les systèmes de brevets.

Malgré des milliards de dollars d'investissements publics, les entreprises pharmaceutiques gardent un contrôle total sur la production, le prix et la distribution. Dans une lettre adressée à la Commission européenne, la CES insiste sur le fait que « les vaccins doivent rester dans les mains du public et le déploiement doit s'opérer sous le contrôle des institutions démocratiques ». La CSI complète et pointe du doigt l'urgence d'investir dans la santé et les autres services publics afin de s'assurer que les vaccins seront distribués et administrés efficacement. Ces revendications pour des investissements structurels dans la protection sociale sont au cœur des stratégies de solidarité syndicale internationale menées par la FGTB et l'IFSI. La protection sociale est un droit, pas un privilège !

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

La FGTB souhaite un plan d'action fort pour le Socle européen des droits sociaux

Qu'est-ce que le socle européen des droits sociaux?

Il s'agit d'une initiative de la Commission européenne datant de 2017. Le socle européen fait apparaître de nouveaux droits sociaux et améliore les droits sociaux existants pour les personnes de toute l'Europe et sert d'appareil de mesure à l'UE pour réaliser de meilleures conditions de vie et de travail en Europe. Le socle est basé sur 20 principes de base autour de 3 thèmes : égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables et protection sociale et intégration.

Début mars, la Commission européenne lançait son plan d'action pour l'implémentation du socle européen. En tant que FGTB, nous attendons un plan d'action ambitieux pour une convergence vers le haut. C'est d'autant plus nécessaire que nous sommes maintenant confrontés aux conséquences négatives de la pandémie de coronavirus.

Le plan d'action doit permettre de parvenir à des droits égaux pour l'ensemble des travailleurs européens, en évoluant vers une modernisation progressive de nos systèmes

sociaux, les droits et libertés des travailleurs étant élargis, tout comme leur protection maximale:

- Croissance durable et bien-être pour tous
- Les plans de relance et de résilience à la suite de la pandémie de coronavirus doivent contribuer à des emplois stables et de valeur et favoriser la cohésion sociale et l'intégration.
- Le dialogue social doit être une pierre angulaire du plan de relance, pour pouvoir fournir notre apport pour la création de réformes et investissements et pour veiller à ce que les transitions écologique et digitale soient socialement justes. Les négociations collectives sont essentielles pour parvenir à un emploi efficace et à des résultats sociaux et pour un meilleur respect et une meilleure application et exécution des droits sociaux.

Pour plus d'informations sur le contenu du socle européen :
<https://est.etuc.org/socialpillar>

joeri.hens@fgtb.be

Transparence salariale européenne : de bonnes intentions, mais des instruments insuffisants

Depuis 1957, le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou équivalent est inscrit dans l'Union européenne. Pourtant, en 2021, dans l'Union européenne, les femmes gagnent néanmoins toujours moins que les hommes et l'écart salarial entre les hommes et les femmes est actuellement de 14,1% sur base annuelle. En Belgique, l'écart salarial se chiffre à 9,2% en ETP et à 23,1% sur base annuelle, lorsque l'on y intègre les temps partiels.

Le 4 mars, la Commission publiait sa proposition de directive sur la transparence des salaires. Celle-ci était attendue de longue date puisque la présidente de la Commission, Ursula Von der Leyen, avait entamé son mandat en la promettant « dans les 100 premiers jours de son mandat ».

Cette directive contient plusieurs bonnes intentions, mais n'offre pas suffisamment d'instruments pour les faire fonctionner en pratique. C'est certainement le cas pour la Belgique où, depuis 2012, nous avons une loi visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes qui, en plusieurs points, va plus loin que la nouvelle directive.

Ainsi, la directive limite-t-elle les audits salariaux et plans d'action aux entreprises de plus de 250 travailleurs (en Belgique, c'est à partir de 50 travailleurs). Les employeurs peuvent maintenant déterminer de façon autonome quels emplois peuvent être comparés lorsqu'il est question de salaire égal pour un travail équivalent. Il n'est même pas question de travail équivalent dans et entre les secteurs, comme demandé par les syndicats européens. Plus inquiétant encore, dans toute la directive, on renvoie aux « représentants des travailleurs » plutôt qu'aux syndicats, ce qui pourrait entrouvrir la porte aux syndicats institués par les employeurs et aux « représentants des travailleurs » choisis par eux-mêmes.

« La transparence est une bonne chose et les audits salariaux et plans d'action sont utiles » explique Esther Lynch, Secrétaire générale adjointe de la CES, « mais ils n'apportent aucune garantie de changement sans les instruments corrects pour les travailleurs et les syndicats ». La CES insiste sur la nécessité d'améliorer la directive au Parlement européen et via les ministres compétents.

martine.vandevenne@fgtb.be