

# 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 2023

### ■ Économie

Shift modal :  
le gouvernement rétro-pédale ?  
Indemnités vélo augmentées...  
pour être soumises à cotisations  
et à l'impôt

### ■ Entreprises

L'inadéquation de mesures de prévention  
et de protection contre le harcèlement sexuel  
constitue une discrimination indirecte

### ■ Politique sociale

L'avis du CNT sur la 4e réforme  
du Code pénal social

### ■ Ombuds social

Territoires de soutien aux demandeurs  
d'emploi de longue durée :  
avis négatif divisé au CNT

### ■ Echo région Bruxelles

Deliveroo 2.2

### ■ Echo région Flandres

Les personnes handicapées luttent  
contre l'expérience controversée  
des budgets partiels

### ■ Europe & Relations Internationales

Solidarité internationale

### Le télécharger ?

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

### Le recevoir par mail ?

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

WWW.FGTB.BE

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

## La Banque nationale voit l'avenir en rose

La Banque nationale de Belgique vient de publier ses projections d'automne, qui s'annoncent de bon augure pour notre prospérité économique et les marges salariales, avec toutefois un petit bémol : les finances publiques restent dans le rouge.

Commençons par les bonnes nouvelles. Tous les indicateurs économiques sont dans le vert, à partir de maintenant et jusqu'en 2026. Les prix du gaz resteront stables, les prix du pétrole repartiront à la baisse. Au niveau mondial, la croissance s'établirait à un peu plus de 3% les trois prochaines années. Dans notre pays aussi, la croissance resterait relativement stable autour de 1,3%, tirée essentiellement par la consommation des ménages et les investissements des entreprises. L'inflation quant à elle, ralentirait, passant de 4% actuellement à 1,4% en 2026. La compétitivité se renforcera, ce qui veut dire que la perte de part de marché diminuera systématiquement. Grâce à la stabilité de la croissance, l'emploi continuera à augmenter et le chômage, à reculer, ce qui à son tour renforcera la pénurie de main d'œuvre et la pression pour une plus grande participation au marché du travail et une meilleure productivité. Les marges bénéficiaires – exprimées en excédent d'exploitation brut par rapport à la valeur ajoutée – restent élevées, s'établissant largement au-dessus de 40%. Le handicap des coûts salariaux, plus marqué en 2023 en raison de la poussée inflationniste et de l'indexation, diminuera rapidement et disparaîtra totalement d'ici 2026. En 2024, 2025 et 2026, nos coûts salariaux seront largement sous la moyenne de nos trois pays voisins.

Du côté des mauvaises nouvelles, notons que le déficit budgétaire ne diminuera pas, mais se maintiendra autour de 5% du PIB. Il sera donc moins favorable que le chiffre de la zone euro.

Morale de l'histoire :

- Il n'est nullement question d'une spirale prix-salaires. L'inflation ralentira et se maintiendra à un bas niveau. Les critiques de notre système d'indexation automatique des salaires qui se faisaient déjà un peu moins entendre, doivent désormais complètement disparaître.
- Il y a à nouveau de la marge pour des augmentations des salaires réels. Selon les projections de calcul de la BNB, le « handicap des coûts salariaux » disparaîtrait totalement d'ici 2026. Si l'on raisonne en dehors du cadre de la modération salariale imposée par la loi de 1996 et que l'on tient donc compte de l'ensemble des subsides salariaux, nos calculs nous indiquent qu'il y a bien une marge. La loi de 1996, remaniée en 2017, doit donc disparaître de notre paysage.
- En soi, les déficits budgétaires ne sont pas dramatiques. Avant le corona, la Belgique évoluait vers une situation d'équilibre, qui s'est estompée en raison des efforts énormes que les pouvoirs publics ont dû consentir. Il y a ensuite eu la crise énergétique. Nous avons maintenant besoin de nouvelles recettes. Il convient de réduire les subventions octroyées aux entreprises et de mener une politique d'investissement qui stimulera la croissance. Par contre, ce qu'il ne faut pas faire, c'est se lancer dans de nouvelles aventures fiscales préconisées par la FEB dans son mémorandum, comme un nouvel abaissement de l'impôt des sociétés (de 25% à 20%, soit 3 milliards de recettes en moins) et de nouvelles réductions des cotisations patronales de sécurité sociale de 25% à 20%, soit une diminution des recettes de 8 milliards. A moins de vouloir démanteler la protection sociale et les services publics. Certains évoquent à cet égard un « nouveau pacte social ». Que ce soit clair : ce sera sans nous !

■ ÉCONOMIE

## Shift modal : le gouvernement rétropédale ? Indemnités vélo augmentées... pour être soumises à cotisations et à l'impôt

Depuis le début de la législature, le gouvernement Vivaldi semblait vouloir favoriser le shift modal en encourageant le recours au vélo pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail. Cet encouragement a notamment pris le trait du plan BE CYCLIST, le 1er plan d'action fédéral pour la promotion du vélo. Dans ce cadre, le gouvernement a décidé de porter l'indemnité vélo non soumise aux contributions sociales ou fiscales de 0,27 €/km à 0,35 €/km... tout en introduisant parallèlement un plafond pour le montant annuel de l'indemnité kilométrique exonérée de cotisations sociales et de taxation. Selon la proposition provisoire du gouvernement, l'indemnité totale de déplacement à vélo sera plafonnée à 2.500 €/an à partir de 2024. Actuellement, ce plafond n'existe pas.

Cela signifie que pour un travailleur/euse qui habite à 20 km de son lieu de travail et dont la CCT (sectorielle ou d'entreprise) prévoit explicitement l'octroi du montant maximum exonéré de contribution, cette intervention patronale sera partiellement soumise à l'impôt et à cotisations sociales.

Le front commun syndical a tenté de rallier le banc patronal pour plaider auprès du gouvernement pour la **suppression de ce plafond**, notamment sur base des arguments suivants :

- complexité administrative de cette mesure
- sa contradiction avec le crédit d'impôt voté et venant en complément à la mise en œuvre de la CCT interprofessionnelle n°164 rendant obligatoire, même en l'absence de CCT sectorielle ou d'entreprise, l'intervention patronale pour les déplacements 'domicile-travail' en vélo jusqu'à 40 km/jour.

Tentative **sans succès**, le banc patronal défendant l'idée de l'instauration d'un plafond..

**Au Comité de Gestion de l'ONSS**, le banc syndical a pu seulement convaincre le banc patronal de demander dans un avis unanime au Gouvernement que le **plafond** soit à tout le moins porté à **3.000 €/an** pour être en phase avec la limite des 40 Km/jours prévue dans la CCT 164.

Malheureusement, cette demande unanime des interlocuteurs sociaux n'est, à ce jour, pas suivie par le Gouvernement.

*olivier.pintelon@fgtb.be  
sacha.dierckx@fgtb.be  
christophe.quintard@fgtb.be*

## L'inadéquation de mesures de prévention et de protection contre le harcèlement sexuel constitue une discrimination indirecte

Le 4 septembre dernier, la Cour du travail de Bruxelles, saisie par l'Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) a ordonné la cessation de la discrimination indirecte et imposé une série d'injonctions sous peine d'astreinte, sur base de la loi « genre » du 10 mai 2007. L'employeur avait reçu des signalements de harcèlement sexuel dans son organisation. Cependant, il n'a pas pris les mesures imposées par la loi sur le bien-être des travailleurs. Au contraire, il a mis en œuvre des mesures malhonnêtes (simulacre d'enquête interne et plainte pénale contre la travailleuse) et illégales (obstruction à l'enquête de la conseillère en prévention). La Cour constate que la loi « genre » s'applique. En effet, l'exclusion de l'application de la loi genre au bénéfice de la loi bien être vise uniquement les travailleuses victimes de harcèlement. Rien n'empêche l'application de la loi genre à l'action d'intérêt collectif exercée par l'IEFH. Cette action vise la protection de potentielles victimes indéterminées de discrimination, à savoir les travailleuses actuelles et futures de la structure. La loi bien-être ne prévoit pas une telle action en cessation qui permettrait de mettre fin à une politique inadéquate de prévention et de traitement des cas de harcèlement sexuel.

Sur le fond, la Cour de justice de l'Union européenne a, dans son arrêt Ramos, considéré le fait de ne pas évaluer les risques présentés par le poste de travail pour une travailleuse allaitante, comme un traitement moins favorable lié à la grossesse ou au congé de maternité, au sens de la directive 92/85. La Cour de justice y a vu discrimination directe fondée sur le sexe. Pour la Cour du travail, cet arrêt jette un pont entre la déficience des mesures de prévention et de protection au travail, et la discrimination des travailleurs caractérisés par un critère protégé, ici, le sexe. Cette protection n'est pas limitée aux travailleuses allaitantes, la directive 92/85 ne faisant que spécifier vis-à-vis d'un groupe

déterminé, les mesures plus générales imposées par la directive 89/391/CE visant la promotion de l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail. L'inadéquation des mesures de prévention et de protection contre le harcèlement sexuel constitue une discrimination indirecte au sein de l'entreprise, les femmes étant davantage exposées au harcèlement sexuel que les hommes. En l'espèce, les éléments de fait permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte à l'égard des femmes, présomption que l'employeur échoue à renverser. Au vu des faits, le risque de récurrence ne semble pas exclu. Dès lors, la Cour ordonne sous peine d'astreinte de procéder à une analyse de risque de harcèlement sexuel conformément au code bien-être, de prendre des mesures de prévention, dont des mesures matérielles et organisationnelles pour prévenir le harcèlement, de communiquer aux membres du personnel par écrit contre accusé de réception le code de conduite de l'institution en la matière, les coordonnées de la personne de confiance et du conseiller en prévention risques psychosociaux, ainsi que les procédures internes et externes. Il est également fait injonction de prendre les mesures appropriées lorsque des faits de harcèlement sexuel sont portés à sa connaissance, et il est interdit d'appliquer des mesures de rétorsion ou d'intimidation à l'encontre des victimes.

A ce stade, il ne semble pas qu'un pourvoi en cassation soit introduit. Dans cet arrêt cinglant, pour la première fois, la Cour du travail reconnaît que l'absence de politique en matière de comportements sexuels transgressifs constitue une discrimination indirecte à l'encontre des travailleuses. Cette condamnation claire devrait inciter les employeurs à assurer une meilleure protection aux victimes de harcèlement sexuel au travail.

*isabelle.doyen@fgtb.be*

## L'avis du CNT sur la prévention des faux stages

*Le Comité européen des droits sociaux avait constaté, le 16 février 2022, que le fonctionnement de l'inspection du travail en matière de détection et de prévention des faux stages posait problème en Belgique. Le Comité a considéré que le système d'inspection actuel est inadéquat parce qu'il repose exclusivement sur les plaintes individuelles des stagiaires et qu'aucune autre mesure proactive n'est prise pour tenir compte de la vulnérabilité de ce groupe afin de garantir efficacement que les stages ne sont pas utilisés pour remplacer les travailleurs réguliers. À la suite de cette décision, le Ministre Dermagne a demandé au CNT de se pencher sur le phénomène des faux stages et à formuler des propositions communes en vue de lutter contre ceux-ci.*

*En réponse, le Conseil a souligné l'importance du suivi du phénomène des faux stages et du fait de pouvoir disposer de données objectives à ce sujet. Il estime que le point de départ doit être la collecte de données qui font actuellement défaut. Le Conseil rappelle l'existence d'une déclaration **Dimona pour les stagiaires non-assujettis** et que ces données peuvent être utilisées par les inspections sociales pour vérifier le respect des conditions de ces stages.*

*À cet égard, le Conseil se réjouit de l'engagement pris par la DG Contrôle des lois sociales à examiner, en 2023 et 2024, 24 situations suspectes concernant de faux stages. Le Conseil s'engage à réexaminer cette question dès qu'il est en possession du résultat de ces enquêtes et des stratégies proposées par le SIRS. Le Conseil insiste aussi sur l'importance de la **coopération entre les inspections fédérales et régionales**.*

*La FGTB continue de revendiquer un meilleur contrôle des faux-stages via l'outil de la déclaration DIMONA.*

## Actualisation de la CCT 102

*La loi du 7 juin 2023 transposant la directive 2019/1023 relative aux cadres de restructuration préventive a considérablement modifié les procédures de réorganisation judiciaire et d'insolvabilité. Malgré de vives critiques des syndicats concernant certains changements cruciaux, ceux-ci ont été en grande partie maintenus au Parlement.*

*La réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice a ainsi également subi une grande réforme. Il est désormais question de procédure de « transfert sous autorité de justice ». Cela a également eu un impact direct sur la CCT 102, qui régit le maintien des droits des travailleurs pour ce type de réorganisation.*

*Afin d'adapter la CCT 102 conformément à la loi sans toucher aux équilibres atteints dans cette CCT, les interlocuteurs sociaux l'ont actualisée de manière neutre et technique au Conseil National du Travail (CNT) le 19 décembre 2023.*

*Les changements apportés à la CCT concernent l'adaptation de la terminologie (y compris le titre de la CCT) et les références légales. Quelques nouvelles dispositions légales ont également été ajoutées à la CCT, par exemple la nouvelle compétence de contrôle du tribunal concernant la motivation du choix des travailleurs à reprendre par catégorie.*

*Une version consolidée de la CCT 102 sera prochainement disponible sur le site web du CNT.*

## ■ POLITIQUE SOCIALE

# L'avis du CNT sur la 4e réforme du Code pénal social

Le CNT a rendu un avis unanime sur l'avant-projet de loi modifiant le Code pénal social dans lequel il salue l'importance apportée à la lutte contre le dumping social et par lequel il propose plusieurs amendements.

Cette réforme introduit pour la première fois le concept et une **définition du dumping social** dans le Code pénal social, sans en faire une infraction pénale distincte. Ce phénomène sera sanctionné le plus sévèrement en cas de concours d'une série d'infractions énumérées dans une liste exhaustive lorsqu'elles sont commises en combinaison avec le non-paiement de la rémunération des travailleurs. Le CNT demande que cette liste comprenne également des infractions de travail non déclaré.

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. En ce qui concerne les peines accessoires **d'interdiction d'exploitation** et de fermeture d'entreprise, elles s'appliqueront dorénavant à n'importe quelle entreprise et pas uniquement à celle dans laquelle l'infraction a été commise. Le CNT préconise de revenir à une application de ces peines que lorsque la loi le prévoit, pour les infractions de niveau 4 et celles qui menacent la santé et la sécurité des travailleurs. Le Conseil recommande d'ajouter leur application aux infractions de dumping social et à la déclaration LIMOSA ainsi qu'à celles liées au travail non déclaré, lorsqu'elles sont commises sciemment et volontairement.

Le projet de loi rallonge le délai de **récidive** par différents paliers. Le CNT recommande de maintenir un délai uniforme et de porter le délai actuel d'un an à trois ans qui suivent la condamnation et durant lesquels la peine peut 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, ou celle de ne pas remettre (à temps) des écochèques au travailleur ou encore celle de ne pas avoir payé à un travailleur l'indemnité pour la fourniture et l'entretien des vêtements de travail. Le CNT a demandé que l'infraction de non-paiement de l'indemnité pour usure

d'outils et du matériel de travail soit également ajoutée au code pénal social.

En ce qui concerne les niveaux de sanction, le CNT recommande de garder les 4 niveaux de sanction au lieu des 5 proposés par l'avant-projet de loi. Cela permet de **maintenir la peine d'emprisonnement** (de 6 mois à 3 ans) pour les infractions de niveau 4 tout en augmentant le montant des amendes pénales et administratives pour ce niveau. Les infractions les plus graves, commises intentionnellement ou portant atteinte à la santé, restent punissables par une peine d'emprisonnement et, éventuellement, les peines accessoires. Elles se voient renforcées par une élévation des montants des amendes. De cette sorte, le poids relatif des infractions de niveau 4 est augmenté.

La réforme modifie le montant des **amendes pénales et administratives du niveau 3** qui se voit doublé. De plus, une trentaine d'infractions voient leur niveau de sanction élevées au niveau 3, ce qui assure une meilleure reconnaissance de la gravité des infractions de ce niveau.

La règle de **multiplication** de l'amende par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction est maintenue sauf pour deux infractions relatives à l'entrave à la surveillance des inspecteurs sociaux. Le CNT demande que cette sanction soit rétablie.

La réforme prévoyait de baisser le niveau de sanction pour la non-institution des **organes d'entreprises**. Le CNT a demandé que la sanction soit maintenue au niveau 3.

De manière générale, cette réforme renforce considérablement la lutte contre le dumping social et la protection des droits des travailleurs.

[sihame.fattah@fgtb.be](mailto:sihame.fattah@fgtb.be)

## Territoires de soutien aux demandeurs d'emploi de longue durée : avis négatif divisé au CNT

Fin juillet 2023, le Ministre Dermagne a saisi le CNT d'une demande d'avis concernant un avant-projet de loi instaurant les territoires de soutien aux demandeurs d'emploi de longue durée. Ce dispositif doit permettre à des chômeurs de longue durée et certains autres allocataires sociaux de reprendre un travail, sur une base volontaire, à temps plein ou partiel tout en conservant le bénéfice de leurs allocations ou revenus d'intégration sociale (avec un plafond prévu). Le 28 novembre 2023, le CNT a rendu un avis n° 2.388 totalement divisé.

Les employeurs ont exprimé une opposition de principe à l'encontre de la logique même de l'avant-projet : aucun retour vers un emploi durable, non-inclusion de l'ensemble du secteur privé des entreprises, similarité avec d'autres dispositifs déjà existants (A.L.E, ACS, etc.) non encore évalués, répartition des compétences, pas de budget prévu, etc.

Le banc syndical a, quant à lui, exprimé son soutien au concept français de « territoire zéro chômeur de longue durée » mais aurait préféré que le niveau fédéral soutienne les initiatives similaires déjà développées en régions bruxelloise et wallonne. Il y a un souhait d'importer ce modèle français mais force est de constater que le projet diffère trop par rapport à son modèle : pas de statut de travail à part entière (exclusions de lois protectrices centrales), aspect volontaire du mécanisme mis à mal, préavis très réduit, atteinte à la liberté de négociation collective, pas de rémunération pendant les suspensions du contrat, risque de glissement du « travail ordinaire » et nécessité de prévoir un financement alternatif.

Avis : <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis-2388.pdf>

### **CCT nos 17 et 46 : pas de revalorisation pour 2024**

*Le CNT s'est penché sur la détermination d'un coefficient de revalorisation à appliquer aux montants prévus dans les CCT nos 17 (régime général RCC) et 46 (indemnité complémentaire en cas de travail de nuit) afin de pouvoir lier ces montants à l'évolution des salaires conventionnels.*

*Les chiffres obtenus sont cependant trop faibles pour appliquer un coefficient (0,013%).*

*Dans ces conditions, les interlocuteurs sociaux ont jugé préférable de ne pas fixer de coefficient pour l'année 2024 et de calculer un coefficient 2025 qui prendra en compte la période septembre 2022 à septembre 2024.*

■ ECHO RÉGION BRUXELLES

## Victoire pour les livreur·euses Deliveroo ?

En décembre 2021, une affaire opposait Deliveroo à l'auditorat du travail de Bruxelles, auquel sont venus se greffer l'ONSS (Office national de Sécurité sociale), les syndicats et 29 livreur·euses. Le tribunal du travail bruxellois avait statué sur l'activité professionnelle de livreur·euse comme étant indépendante.

Ces différents organes, travailleurs et travailleuses avaient par la suite fait appel de cette décision en suivant, notamment, les recommandations de l'auditorat du travail. Ainsi, fin décembre 2023, la cour du travail de Bruxelles a reconnu le lien de subordination qu'entretiennent les livreur·euses à la plateforme Deliveroo. Ce nouveau verdict est venu casser l'ancienne décision de justice pour reconsidérer les livreur·euses comme des salarié·es, davantage proches des missions d'employé·e que de travailleur·euse indépendant·e.

Il reste à espérer qu'après un long combat juridique, ce jugement fera office de jurisprudence pour les autres entreprises d'économie de plateforme afin de garantir au mieux le droit et la dignité des travailleurs et travailleuses tout en renforçant notre système de sécurité sociale. Ainsi, les salarié·es auront davantage accès à des droits sociaux fondamentaux et les différentes plateformes pourraient être contraintes à participer plus activement à la sécurité sociale.

## Les personnes handicapées luttent contre l'expérience controversée des budgets partiels

L'année dernière, le gouvernement flamand a lancé un projet pilote remarquable. Les personnes handicapées qui sont sur la liste d'attente depuis le plus longtemps dans le groupe prioritaire 2 ne recevront au maximum que la moitié du budget qui leur est alloué pour le suivi personnalisé. L'argument principal était que cela permettrait d'aider un plus grand nombre de personnes. Il s'agit d'un projet volontaire, auquel 1 100 personnes pouvaient participer. Le gouvernement flamand a débloqué un budget de 20 millions d'euros à cet effet.

Cependant, le 4 octobre 2023, le tribunal du travail d'Anvers a jugé que l'expérience du gouvernement flamand en matière de budgets partiels était contraire au droit de chacun à mener une vie digne - tel qu'il est inscrit à l'article 23 de la Constitution. Ce jugement a marqué le premier verdict d'une série de procès intentés par des personnes handicapées (avec le soutien de l'asbl GRIP) pour contester cette décision politique controversée.

### Expérimentation de budgets partiels : contexte et objectifs

Au 31 décembre 2022, 16 702 personnes étaient inscrites sur la liste d'attente pour un budget de suivi personnalisé. Ces personnes sont réparties en trois catégories de priorité. La catégorie prioritaire 1 regroupe les demandes les plus urgentes, tandis que la catégorie prioritaire 3 regroupe les moins urgentes. La catégorie prioritaire 1 regroupe 210 demandes, la catégorie prioritaire 2 contient 6 172 demandes et la catégorie 3 en rassemble 10 345. Le coût total de l'élimination de la liste d'attente en une seule fois s'élevait à 548 millions d'euros au début de la législature (VAPH, 2022).

Pour tenter de répondre à certains besoins urgents, les personnes de la catégorie prioritaire 2 qui attendaient depuis le plus longtemps ont reçu une lettre de l'Agence flamande pour les personnes handicapées (VAPH) en novembre 2022. Cette lettre annonçait qu'elles pourraient recevoir la moitié de leur budget de suivi personnalisé à partir de décembre 2022. Le titulaire du budget peut refuser l'allocation partielle. La responsabilité repose entièrement sur les personnes elles-mêmes : choisir entre une aide partielle ou rester plus longtemps

sur la liste d'attente sans la perspective d'un budget complet. La ministre Hilde Crevits a annoncé le 3 avril 2023 que 911 des budgets partiels avaient été entamés. 116 personnes ont refusé leur budget, ce qui a entraîné leur remplacement par 79 autres.

### Manque d'honnêteté et de transparence

La réduction de moitié des budgets personnalisés de la catégorie prioritaire 2 est une décision politique prise fin 2021. Le gouvernement flamand est catégorique : ce faisant, il vise à donner de bonnes perspectives aux personnes concernées. Mais il veut aussi examiner si les besoins les plus importants des personnes concernées peuvent être satisfaits avec une partie du budget. En outre, il veut savoir comment les gens gèrent ce budget réduit. Les résultats de cette expérience devraient être disponibles dans le courant des premiers mois de 2024.

Depuis son annonce, l'expérience a fait l'objet de nombreuses critiques. Elle manque d'équité et de transparence, avec des ambiguïtés sur la période et la marche à suivre. Une condition essentielle était que les personnes disposant d'un budget partiel puissent évoluer vers un budget complet. Or, cette condition n'a toujours pas été remplie. Selon la décision du gouvernement, l'agence ne peut agir que dans les limites du budget annuel fixé à 20 millions d'euros. Pire encore, au Parlement flamand, la ministre Crevits a ignoré la demande de plusieurs députés de rectifier, encore pendant son mandat ministériel, la situation. Les enquêtes posent également question. La VAPH fixe depuis des années les niveaux de soins et les budgets correspondants. Elle dispose d'analyses et d'évaluations scientifiques concernant la détermination du budget et son usage réel. Cela remet injustement en question l'expertise de la VAPH.

Une semaine après le jugement du tribunal du travail, il est apparu que la ministre Crevits faisait appel. Sa décision ne fait que prolonger les procédures, laissant les personnes handicapées dans l'incertitude.

[elisabeth.geenen@vlaamsabvv.be](mailto:elisabeth.geenen@vlaamsabvv.be)

## La politique d'insertion civique de la Flandre se transforme en turboplan qui ne veut pas faire d'efforts de son côté

*Début octobre, les ministres flamands de l'Emploi (Jo Brouns), de l'Enseignement (Ben Weyts) et du Vivre ensemble (Bart Somers à l'époque) ont publié une note de réflexion politique dans laquelle ils déclarent conjointement que la politique d'insertion civique (inburgeringsbeleid) a besoin d'un «turbo». Ce plan turbo vise à donner aux primo-arrivants de meilleures chances d'avenir et à les inciter à contribuer plus rapidement et plus largement à la prospérité de notre région.. En effet, les primo-arrivants peu qualifiés sont souvent à la traîne sur le marché du travail flamand : alors qu'en Europe, 29% des personnes de nationalité non européenne sont inactives, ce chiffre est de 41,1% en Flandre. Le plan devrait donc contribuer à aider 14 447 personnes supplémentaires de nationalité non européenne à trouver un emploi, de sorte que le turbo à l'activation des primo-arrivants soit avant tout un turbo à notre prospérité, dicit la note conceptuelle. Ceci rapportera au gouvernement 333 365 000 euros par an.*

*Vous pouvez lire l'intégralité du blog sur : [www.abvv-experten.be](http://www.abvv-experten.be)*

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

## Solidarité internationale

Depuis le déclenchement de la guerre à Gaza, la FGTB a répondu aux différents appels à manifester pour réclamer un cessez-le-feu immédiat et permanent. C'était encore le cas le 16 décembre dernier. Quelques jours auparavant, la FGTB répondait à l'appel des organisations juives de gauche pour former le 10 décembre un bloc progressiste au sein de la manifestation nationale contre l'antisémitisme avec le slogan « contre l'antisémitisme et contre tous les racismes ».

De son côté, la CSI a adopté, lors de son conseil général de décembre, des propositions visant à accroître la pression en faveur d'une reconnaissance internationale d'un État palestinien et de la fin de l'occupation des territoires palestiniens, en réclamant l'adoption d'une solution prévoyant deux États conformément aux Résolutions 242 et 338 du Conseil de sécurité de l'ONU et la fin des relations économiques internationales avec les colonies israéliennes illégales.

Enfin, la CES a adopté deux résolutions de solidarité et de défense des libertés syndicales et des droits humains, l'une avec les travailleurs en grève au sein du groupe TESLA en Suède et l'autre pour condamner les discriminations de plus en plus importantes en Russie contre la communauté LGBTIQ+.