

# 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 2024

### ■ Économie

Notre sécurité sociale :  
prête pour 80 années de plus ?  
La FGTB formule d'importantes  
remarques au rapport annuel de  
la Banque nationale de Belgique

### ■ Entreprises

Le « fonds Retour au travail »  
remplace l'outplacement  
Enquête FGTB sur les régimes  
de congés et de crédit-temps

### ■ Politique sociale

Interprétation de la notion d'« Unité  
technique d'exploitation » pour le CPPT  
dans le cadre des élections sociales

### ■ Ombuds social

Les employeurs seront bientôt  
tenus d'enregistrer numériquement  
les formations des travailleurs

### ■ Echo région Bruxelles

L'eau d'abord, le reste vient après !  
L'importance de l'eau à Bruxelles

### ■ Echo région Wallonie

Pourquoi ne pas faire appel  
à l'épargne publique ?

### ■ Echo région Flandres

Plan d'avenir pour l'accueil de l'enfance

### ■ Europe & Relations Internationales

Le secteur public en RDC se prépare  
à l'action syndicale  
En Coopération au développement aussi :  
pas d'aide aux patrons sans garanties !

### 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)

## Une industrie qui a de l'avenir : l'Europe à la manœuvre

Très régulièrement, on annonce la fin de l'industrie dans nos régions. Et ce n'est pas la dernière restructuration drastique en date, dans l'entreprise d'autobus Van Hool, qui viendra infirmer ces propos. Ce serait la énième preuve du déclin de l'industrie et de l'échec de notre politique industrielle. En résumé, la position des organisations patronales revient à ceci : « Quand les choses vont bien, tout le mérite revient aux employeurs (qui entreprennent et qui prennent des risques), quand les choses vont mal par contre, c'est l'État (et sa mauvaise politique) et les syndicats (avec les coûts salariaux élevés) qui sont à pointer du doigt ».

La réalité est évidemment un peu plus nuancée, c'est le moins que l'on puisse dire. Notre tissu industriel n'est pas en déclin, loin de là. Notre production industrielle est actuellement de 20% supérieure à ce son niveau d'il y a dix ans (STATBEL). L'an dernier, l'emploi industriel dans notre pays est resté stable, à 570.000 unités (Banque nationale de Belgique). De plus, la compétitivité des entreprises n'est pas sous pression et certainement pas en raison des coûts salariaux. Si l'on tient compte de la productivité, notre pays est de 2,8% meilleur marché que les pays voisins (selon le CCE).

Est-ce à dire alors qu'il n'y a aucun problème, aucun défi ? Si, il y en a évidemment. D'abord, les entrepreneurs doivent entreprendre et les actionnaires, investir. Les marges bénéficiaires sont historiquement élevées, comme le reconnaît d'ailleurs aussi la Banque nationale de Belgique. Néanmoins, malgré ces marges élevées, les investissements (visant une expansion des entreprises) ne suivent pas (ou trop peu). Par ailleurs, la politique pourrait aussi être améliorée en de nombreux points. Dans une économie mondialisée, les principaux leviers se situent au niveau international et européen. Concentrons-nous sur l'Europe précisément.

**Premièrement** : l'Europe doit donner le ton. C'est fondamental pour un climat d'investissements favorable car dans un tel contexte, les entreprises savent sur quoi se concentrer pour l'avenir. De l'Europe, nous attendons donc de la clarté, de l'ambition en matière d'objectifs sociaux (socle social), des objectifs environnementaux et climatiques. Et de la persévérance : pas de « stop & go », pas non plus d'activation du « bouton pause » comme les conservateurs le souhaitent.

**Deuxièmement** : l'Europe doit investir elle-même et encourager les investissements de ses États membres. Elle-même, en mobilisant du capital au niveau européen, par le biais d'instruments tels que le Fonds de relance. Mais aussi en donnant aux États membre une marge d'investissement dans le cadre de leur budget. Le fait que des règles budgétaires européennes soient prêtes à être votées et que de telles règles n'envisagent les investissements publics que comme s'ils étaient des dépenses courantes, témoigne d'une étroitesse d'esprit impardonnable.

**Troisièmement** : l'Europe doit créer un terrain de jeu égal sur la question des aides d'État. Les règles pour l'octroi de subsides aux entreprises ont été assouplies durant la crise du coronavirus, et c'est toujours le cas actuellement. Ceci a favorisé la surenchère entre les États membres (entre eux), situation dans laquelle de grandes puissances telles que l'Allemagne et la France surtout sont parvenues à attirer vers elles les investissements. En bout de course, les seuls gagnants sont ici les actionnaires.

**Quatrièmement** : l'Europe doit prendre des mesures de protection pour éviter que nos normes sociales et environnementales élevées ne soient utilisées comme prétexte par des pays tiers pour commercialiser, sur le marché européen, des produits meilleur marché qui ont été confectionnés selon des normes beaucoup trop basses. La taxe carbone aux frontières de l'Union européenne qui verra le jour en 2025 est un bel exemple.

**Cinquièmement** : pour conclure, nous soulignerons la nécessité de convenir d'accords sur le plan international. C'est en effet la seule manière de parvenir à du commerce équitable, dans le respect des normes de l'OIT et des accords climatiques conclus par les Nations Unies.

## ■ ÉCONOMIE



## Notre sécurité sociale:

## prête pour 80 années de plus?

Le **DÉBAT** sur ce qui compte vraiment!



Le 20 avril 1944, en pleine période de guerre et avec un gouvernement en exil à Londres, les dirigeants syndicaux et un groupe restreint de législateurs signaient le Pacte social. Celui-ci prévoyait le développement d'une véritable sécurité sociale après la fin de la Seconde guerre mondiale. Dans les années 30, le chômage de masse et une très faible protection sociale avaient mené à la montée de l'extrême droite et amené des gouvernements fascistes au pouvoir. La sécurité sociale devait être garante de la paix d'après-guerre.

Trois mois seulement après la libération, Achille Van Acker convertissait ce pacte en législation. La signature de l'arrêté-loi concernant la sécurité sociale des travailleurs marquait la naissance d'une assurance obligatoire contre le chômage et la maladie et l'Office national de sécurité sociale perçoit depuis lors les cotisations sociales (obligatoires) sur le salaire. Aujourd'hui encore, les principes centraux de cet arrêté-loi restent d'application.

Cette année, les trois syndicats, la FGTB, la CSC et CGSLB fêteront le 80e anniversaire du pacte social par l'organisation d'une après-midi d'étude et de débats politiques le mardi 16 avril. Sous le titre « Notre sécurité sociale, prête pour 80 années de plus ? », nous aborderons de nombreux points brûlants :

- Les minima sociaux sous le seuil de pauvreté ;
- Le besoin d'allocations qui suivent la liaison au bien-être ;
- Les problèmes d'accès à notre protection sociale ;

- L'érosion de la part des employeurs dans le financement de notre sécurité sociale ;
- La prolifération des régimes d'exception (flexi-jobs, formes de rémunération alternative...).

Nos deux conférenciers du jour, le professeur Dr. Sarah Marchal (Université d'Anvers) et Matthias Somers (groupe de réflexion Minerva) feront le point sur l'adéquation sociale et le financement de notre sécurité sociale. Comment notre pays les garantit-il et quels sont les défis qui nous attendent ? Nous prévoyons également deux débats politiques (dans les deux langues) durant lesquels tous les partis politiques démocratiques pourront prendre la parole. Cet après-midi se tiendra à la Bibliothèque royale de Belgique (Mont des Arts 28, 1000 Bruxelles). Les places étant limitées, il convient de s'inscrire au préalable.

### Informations pratiques

- Date : mardi 16 avril 2024, accueil avec café dès 12h30
- Lieu : auditorium Bibliothèque royale de Belgique
- Public-cible : les secrétaires syndicaux, les délégués informés, les conseillers des services d'études, la société civile, les formateurs, la presse spécialisée, les académiciens...

À l'issue de cet après-midi d'étude, les personnes présentes pourront profiter d'une réception de réseautage offerte par les trois syndicats.

*olivier.pintelon@fgtb.be & anne.panneels@fgtb.be*

## La FGTB formule d'importantes remarques au rapport annuel de la Banque nationale de Belgique

Chaque année, la Banque nationale de Belgique (BNB) dresse un état des lieux de l'économie belge. Ce rapport est établi au nom du Conseil de régence, dont fait partie le président de la FGTB. Si le rapport annuel fait quelques constats qui sont tout à fait justes, quelques passages du rapport posent toutefois des problèmes fondamentaux à notre organisation. Ceci explique pourquoi la FGTB n'y souscrit que partiellement.

Une tendance à la hausse continue des marges bénéficiaires des entreprises a été observée au cours des vingt dernières années. La FGTB l'avait déjà souligné depuis longtemps. La BNB le confirme maintenant dans son rapport et parle de marges historiquement élevées. Le pouvoir d'achat des ménages s'est avéré un facteur crucial pour surmonter la récente période de forte incertitude économique. Dans son rapport, la BNB reconnaît aussi le rôle que l'indexation automatique a joué à cet égard. Le rapport montre que l'impact de l'indexation sur la compétitivité des entreprises belges est limité et temporaire. Dans son rapport, la Banque nationale de Belgique souligne la nécessité de politiques d'accompagnement pour faire face aux effets négatifs potentiels de la transition climatique. Une approche que la FGTB peut pleinement soutenir.

Cependant, le rapport contient des passages qui sont fondamentalement problématiques pour la FGTB. Le rapport continue à donner le message implicite qu'il y a un problème de spirale salaires-prix en Belgique, alors que plusieurs organisations confirment que ce n'est pas le cas. En outre, les marges bénéficiaires historiquement élevées sont normalisées comme étant nécessaires pour absorber le choc. Nous ne pouvons pas soutenir ce message, ces marges « record » doivent rester un fait exceptionnel.

Le rapport comprend un appel à la modération salariale basé sur la loi de 1996, une loi que nous contestons. En outre, l'indexation et la loi de 1996 sont considérées comme les deux faces d'une même médaille, alors que ce n'est pas le cas : l'indexation est un accord conclu par convention alors que la loi de 1996 est une restriction légale à la négociation des salaires, comme l'a également noté l'Organisation internationale du travail en 2022. En ce qui concerne l'augmentation du taux d'emploi, l'accent reste trop unilatéralement mis sur les incitations financières et le concept d'emploi convenable, alors que la politique du marché du travail comporte bien d'autres facettes.

*lars.vandekeybus@fgtb.be*

## Le « fonds Retour au travail » remplace l'outplacement

Début du mois prochain, un nouveau « fonds Retour au travail » deviendra opérationnel au sein de l'INAMI. À partir du 1er avril 2024, chaque employeur qui met un terme à un contrat de travail pour force majeure médicale devra en informer l'INAMI, puis verser une cotisation de 1.800 euros au « fonds Retour au travail ». La réglementation spéciale relative à l'outplacement qui s'appliquait, depuis 2019, dès qu'un employeur invoquait la force majeure médicale pour mettre un terme à un contrat de travail, est donc remplacée par une cotisation de 1.800 euros à ce fonds.

Les travailleurs reconnus en incapacité de travail et pour qui l'employeur a mis un terme au contrat de travail pour force majeure médicale (à partir du 1er avril 2024) peuvent dorénavant, via une intervention du « fonds Retour au travail », acheter un service spécialisé sur mesure, comme par exemple, un accompagnement de carrière ou un coaching personnalisé. Dans un an (à partir du 1er avril

2025), ceci sera également possible pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi en incapacité de travail depuis plus d'un an. Les personnes en incapacité de travail auront ainsi de nouvelles perspectives de retour sur le marché du travail, selon leurs possibilités.

Pour bénéficier de cette intervention, la personne en question doit introduire une demande auprès de l'INAMI. Elle recevra ensuite un voucher unique d'une valeur maximale de 1.800 euros. L'accompagnement n'est possible qu'auprès d'un prestataire de services, reconnu par l'INAMI, qui offre un service spécialisé sur mesure. Le prestataire reconnu est tenu de communiquer au préalable ce qu'il peut offrir pour le montant de 1.800 euros.

La liste des prestataires reconnus sera disponible sous peu sur le site de l'INAMI.

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

## Enquête FGTB sur les régimes de congés et de crédit-temps

La FGTB est actuellement en concertation avec les employeurs au Conseil National du Travail (CNT) sur une possible réforme des régimes de congé individuels dans le secteur privé. Pensons, par exemple, au congé parental, au crédit-temps pour soins à son enfant, au congé de naissance, au crédit-temps pour assistance médicale, etc.

Le but de la réforme est de simplifier, harmoniser et optimiser les régimes de congés, avec une attention spécifique pour les motifs de soins et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Parallèlement, on examine quels obstacles financiers (ou autres) peuvent être supprimés pour permettre une conciliation plus facile de la vie privée et professionnelle pour tous. Enfin, le but est de réformer les régimes de congés pour motif de soins à son enfant en vue de parvenir à une plus grande égalité de genre.

Dans le cadre de ces discussions en cours au CNT, nous souhaitons obtenir l'avis de nos membres.

Pour ce faire, nous organisons une grande enquête. Avec des solutions collectives – comme une augmentation du nombre de

jours de congé, une réduction générale du temps de travail et des places d'accueil supplémentaires –, les régimes de congés individuels constituent en effet un maillon essentiel dans la combinaison vie privée- - vie professionnelle.

Les questions portent sur les situations familiales, les situations de travail, le besoin de temps, les expériences relatives à la prise de congés thématiques (comme les congés parentaux) et le crédit-temps. Remplir l'enquête ne demande pas plus qu'une dizaine de minutes.

Les réponses seront traitées en toute confidentialité et de façon anonyme. L'enquête peut être complétée jusqu'au 26 avril 2024 inclus.

Si vous souhaitez être personnellement informé.e des résultats de l'enquête, vous pouvez mentionner votre adresse mail à la fin de l'enquête.

Lien : <https://tinyurl.com/enquete-verlof-2024>

[ingrid.rodaer@fgtb.be](mailto:ingrid.rodaer@fgtb.be)

## Webinaire du SPF ETCS « Nouvelle législation sur l'ergonomie »

*Le 27 mai (de 11h à 12h15 en français et de 14h à 15h15 en néerlandais), le SPF ETCS expliquera le nouvel arrêté royal sur l'ergonomie qui modifiera sous peu le code sur le bien-être au travail. Dans sa présentation, le SPF mettra principalement l'accent sur l'analyse de risques et sur les mesures de prévention nécessaires pour obtenir des lieux de travail conçus ou adaptés en fonction de l'ergonomie. Le rôle des différents acteurs impliqués dans la politique de prévention et plus particulièrement celui des inspecteurs sociaux sera également mis en avant.*

*Les nouvelles obligations en matière de formation et de diffusion d'informations pour les travailleurs et leurs représentants, qui sont essentiels d'un point de vue syndical, seront également discutées en détail lors de ce webinaire.*

*À la fin de sa présentation, le SPF donnera un aperçu utile des outils et autre matériel pratique disponibles sur ce thème.*

*La participation est gratuite. Inscription via le lien suivant :*

*<https://evenements.emploi.belgique.be/fr/evenements-du-spf/webinaire-nouvelle-reglementation-sur-lergonomie-et-la-prevention-des-tms>*

## Le 8 mai comme jour férié légal

*Le 8 mai 1945, l'Allemagne nazie capitulait officiellement et la guerre en Europe prenait fin. Dans de nombreux pays, ce jour est devenu un jour férié officiel (par exemple en France et aux Pays-Bas), ce qui était également le cas en Belgique jusqu'en 1984 où ce jour férié a été supprimé par mesure d'économie.*

*En 2022, une large coalition a vu le jour pour que le 8 mai redevienne un jour férié en Belgique. À cette occasion, la coalition du 8 mai a organisé une première commémoration au Fort de Breendonk. Cette commémoration aura à nouveau lieu le 5 mai 2024. La FGTB a toujours soutenu ce mouvement. Nous plaçons depuis longtemps pour la (ré)introduction du 8 mai en tant que jour férié légal payé.*

*Le 8 mai a également été repris dans les cahiers de revendications des syndicats et dans les négociations sectorielles 2023-2024. Enfin, six commissions paritaires ont repris une déclaration sur l'importance du 8 mai et dans une sous-commission paritaire (assistance en escale dans les aéroports), une CCT a été effectivement conclue pour remplacer un jour férié régional par le 8 mai.*

*En juillet 2022, Vooruit a déposé une proposition de loi visant à instaurer un jour férié légal payé (tous les 5 ans) le 8 mai. Le Conseil national du travail (CNT) a été invité à donner son avis. La FGTB souhaite utiliser cette proposition de loi pour faire avancer cette revendication.*

## ■ POLITIQUE SOCIALE

# Interprétation de la notion d'« Unité technique d'exploitation » pour le CPPT dans le cadre des élections sociales - le tribunal du Travail donne raison à la FGTB

Dans un récent jugement, le tribunal du Travail d'Anvers, section Hasselt, a confirmé qu'il était préférable d'aborder au niveau local la problématique du bien-être et de la sécurité des travailleurs et a avancé, dans ce cadre, des critères spécifiques pour une UTE séparée pour le Comité. Par cette décision, le tribunal a accédé à la requête de la FGTB visant à scinder une seule et même UTE pour le CPPT en 4 UTE distinctes au sein desquelles l'employeur doit maintenant organiser une procédure séparée pour les élections sociales.

L'entreprise en question fait partie du holding irlandais et est active dans le secteur de l'industrie du béton sous toutes ses facettes. Il était ici question de trois entités juridiques, avec 5 sites que l'employeur souhaitait regrouper en une seule UTE pour les prochaines élections sociales et ce, tant pour le Conseil d'entreprise que pour le Comité. La FGTB a contesté cette décision de l'employeur, avec succès.

Le tribunal a renvoyé à l'intérêt, pour les travailleurs, du bon fonctionnement du Conseil d'entreprise ou d'un Comité et qui doit primer. Même si la définition de l'UTE tirée de la loi sur le bien-être et la loi portant organisation de l'économie est certes identique, son application aux circonstances concrètes peut être différente pour le Conseil ou pour le Comité.

Dans cette affaire, les circonstances spécifiques renvoyaient plutôt, de l'avis du tribunal, à l'absence de la cohésion sociale requise entre les différents sites. Tous sont actifs dans le secteur du béton, mais chacun a sa propre approche et spécialisation. De ce fait, les procédés de production sont spécifiques à chacun d'eux et il en va de même pour les conditions de travail.

Selon le tribunal du Travail, un élément qui a également pesé dans la balance a été que pour les différents sites, il y avait chaque fois des conseillers en prévention différents. Le fait que ces derniers soient sous la direction d'un chef Sécurité faisant office de coupole, n'est pas ici pertinent.

De plus, il était ressorti du rapport du groupe de travail coupole Sécurité que les points de sécurité abordés étaient différents,

spécifiquement en fonction de la situation sur les différents sites, ce qui allait justement dans le sens de l'indépendance.

Il était par ailleurs incontestable que différentes formations étaient organisées et différents outils utilisés en lien avec des sujets divers sur les différents sites. Pour chaque site, des plans de formation d'entreprise étaient chaque fois rédigés séparément, ce qui prouve que les besoins en formation n'étaient pas identiques.

Parallèlement, le tribunal a souscrit au principe que le CPPT doit être un organe de « proximité », qui doit être proche du terrain, avec des lignes de communication courtes et une représentation sur place. La proximité est requise pour le bon fonctionnement du CPPT, certainement pour un secteur aussi dangereux que l'industrie du béton.

Vu ces questions de sécurité, selon le tribunal, il n'était pas réaliste d'imaginer qu'un CPPT centralisé puisse exercer ces compétences de façon correcte pour les sites géographiquement distants. Il serait plus dans l'intérêt des travailleurs que ces compétences soient centralisées au niveau des différents sites.

Le tribunal a également donné suite à l'argument de la FGTB selon lequel en cas de jonction des sites en une seule UTE, le risque était que soit des questions de second ordre soient jugées trop peu importantes pour être traitées au CPPT, soit y ait tout simplement trop de points provenant des différents sites à discuter.

On peut donc dire que ce jugement donne des indications précieuses et claires pour une délimitation correcte de l'UTE pour le Comité, ce qui, jusqu'à présent, était plutôt rare dans la jurisprudence. En plus de constituer une victoire locale pour la FGTB, ce jugement contribue aussi à une meilleure compréhension de la nature de la concertation sociale au sein de cet organe.

*anna.makhova@fgtb.be*

## Les employeurs seront bientôt tenus d'enregistrer numériquement les formations des travailleurs

Par la loi du 20 octobre 2023, le législateur a introduit une application digitale, le « Federal Learning Account » (FLA, en abrégé). Cette application découle de la loi dite sur le deal pour l'emploi de 2022 qui introduit, à partir de 2024, un droit individuel à la formation de 5 jours pour les travailleurs à temps plein (droit proportionnel pour les travailleurs à temps partiel) dans les entreprises d'au moins 20 travailleurs. Les secteurs peuvent déroger à ce nombre par CCT, mais deux jours de formation minimum doivent toujours être prévus.

Sauf disposition sectorielle prévoyant le contraire, ce droit individuel à la formation n'est pas d'application dans les entreprises de moins de dix travailleurs.

Pour les entreprises de 10 à 19 travailleurs, un droit à la formation d'un jour est prévu, sauf disposition sectorielle contraire.

Le FLA contient notamment les données suivantes :

- les données personnelles du travailleur ;
- le nombre de jours de formation auxquels le travailleur a droit pour l'année en cours ;

- le nombre de jours de formation suivis, restant ou à reporter (exprimé en heures ou en jours) ;
- les formations (formelles et informelles) suivies.

À partir du lancement de l'outil, prévu le 1er juin 2024, les employeurs disposent de six mois pour enregistrer les données de tous les travailleurs en service.

Pour chaque travailleur, l'employeur doit enregistrer les formations suivies au plus tard le dernier jour du mois suivant chaque trimestre civil.

À l'entrée en service d'un travailleur, l'employeur devra mettre en ordre ses données personnelles dans les 60 jours civils suivant l'entrée en service.

À partir de 2025, les travailleurs pourront vérifier le compteur de leurs droits à la formation via [www.mycareer.be](http://www.mycareer.be). Pour les travailleurs qui ne disposent pas d'un accès numérique, une obligation d'information est prévue pour l'employeur du travailleur.

Plus d'infos : [www.federallearningaccount.be](http://www.federallearningaccount.be)

[ingrid.rodaer@fgtb.be](mailto:ingrid.rodaer@fgtb.be)

ÉCHO RÉGION BRUXELLES ■

## L'eau d'abord, le reste vient après ! L'importance de l'eau à Bruxelles

Lundi 19 février, BRISE, le réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement, organisait un forum sur l'importance de l'eau à Bruxelles, l'eau comme défi, levier et réponse.

Après une introduction par le ministre Maron, Bruxelles Environnement a approfondi l'état du réseau hydrique à Bruxelles, avec d'abord une description de la disparition de l'eau de surface de la fin du Moyen Âge à nos jours, avec de nouveaux projets comme l'étang de baignade à Neerpede et l'ouverture de la Senne. Vivaqua a fait un exposé sur les différentes missions de l'eau potable depuis les égouts jusqu'aux bassins d'orage, suivi d'une vision d'avenir sur le caractère payable de l'eau potable à Bruxelles. Port.Brussels a exposé le rôle qu'il joue dans la transition du secteur logistique et la revalorisation de la valeur écologique du canal. La matinée a été clôturée par Coordination Senne qui a mis l'accent sur le respect des eaux de surface et la prévention de la pollution chimique des égouts.

L'après-midi a débuté avec le facilitateur Eau de Bruxelles Environnement qui a introduit le concept de la gestion intégrée de l'eau aux participants. Une manière de décharger les égouts de l'eau de pluie et de la faire percoler sur le site même. IGEAT-ULB a réalisé une analyse des tarifs de l'eau de Vivaqua, qui, selon l'étude, ne couvriront jamais l'ensemble des coûts de l'intercommunale, des coûts qui ne feront donc qu'augmenter si l'on ne cherche pas un autre modèle de financement. L'après-midi a été clôturée par une intervention de la Fédération des services sociaux, qui a mis l'accent sur l'évolution de la précarité hydrique à Bruxelles.

Plus d'information sur le sujet via [www.brise-environnement.be](http://www.brise-environnement.be)

[kobe.martens@fgtb.be](mailto:kobe.martens@fgtb.be)

Le 8 mars, à l'occasion de la Journée internationale des droits de femmes, la FGTB Bruxelles a appelé ses affilié-es et les travailleuseuses de Belgique en général à prendre part à la grève.

Elle a également participé à plusieurs activités :

- une action organisée à la Gare Centrale par le Comité Femmes Éliane Vogel-Polsky (militantes de la FGTB Bruxelles) et les Femmes CSC à 10h30
- un ciné-débat « We Are Coming » de Nina Faure à 14h
- la manifestation de la Marche Mondiale des Femmes à la Gare Centrale à 17h

La diffusion du documentaire a été suivie d'une discussion où 2 militantes du Comité ainsi qu'Elsa Poisot (autrice et comédienne féministe) ont été interviewées sur leur expérience militante.

## Le VDAB peut-il ressortir de vieux dossiers du placard ?

Le VDAB, service régional de l'emploi flamand en charge du contrôle des chômeurs, a retiré son droit aux allocations de chômage à un membre pour 20 semaines. Dans la détermination de la sanction, le VDAB a tenu compte d'une précédente sanction imposée par l'ONEM qui remontait à plus de 26 mois avant la décision du VDAB. Ce dernier estimait en effet qu'il pouvait tenir compte de toute décision précédente prise par l'ONEM.

La FGTB par contre était d'avis que le VDAB ne pouvait tenir compte que des décisions prises par l'ONEM dans les 24 mois précédant la décision du service régional (article 111/22 §2 alinéa 1 5°arrêté du gouvernement flamand).

Un raisonnement qui a été suivi aussi bien par le tribunal du Travail de Gand que par la Cour du Travail de Gand.

Le 8 janvier 2024, la cour de Cassation a brisé l'arrêt de la cour d'Appel de Gand en raison du fait que la cour du Travail renvoyait à la version la plus récente de l'article de loi susmentionné plutôt que la version qui était d'application durant le litige. Cette affaire est maintenant renvoyée devant la cour du Travail d'Anvers. À suivre donc...

## Combattantes et combattants du quotidien Paroles de délégué·e·s

2024 est une année d'élections politiques dont les médias vont beaucoup parler : élections législatives, européennes, régionales, provinciales, communales. Mais ils parleront sans doute beaucoup moins d'un autre scrutin, prévu lui au mois de mai : les élections sociales.

Pourtant, ces élections sont également un rendez-vous démocratique très important, qui concerne plus de 7.000 entreprises, plus de 2 millions de travailleuses et travailleurs, et des dizaines de milliers de déléguées syndicales et délégués syndicaux. Ces déléguées et délégués, élus pour un mandat de 4 ans renouvelable, s'engagent pour améliorer les conditions de travail, les salaires, le bien-être et la santé de leurs collègues, et aussi pour veiller sur la bonne santé économique et la viabilité de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

La nouvelle émission « Regards » vous emmène à la rencontre de Christelle, Bibiane, Mathilde et Karim, quatre syndicalistes FGTB qui luttent, au quotidien, pour la solidarité, l'égalité, la justice sociale, et pour que la démocratie ne s'arrête pas aux portes des entreprises.

Diffusée durant le mois de mars sur les chaînes de la RTBF, cette émission est également disponible sur :

- <https://fgtb-wallonne.be>
- <https://audio.rtf.be>
- <https://www.youtube.com/EmissionREGARDS>

## ■ ECHO RÉGION WALLONIE

# Pourquoi ne pas faire appel à l'épargne publique ?

En septembre 2023, lors de sa rentrée politique, la FGTB wallonne a avancé la proposition d'émettre des bons d'État régionaux, avec 4 grands objectifs : diminuer la dépendance de la Wallonie à l'égard des marchés financiers ; dégager des moyens pour des investissements stratégiques et/ou d'intérêt général et pour assurer la continuité du financement du Plan de relance wallon ; offrir un placement intéressant aux épargnants et épargnantes ; et enfin faire pression sur les banques.

Dans les mois qui ont suivi, la position du Ministre wallon du Budget et des Finances a évolué d'une ouverture relative, refusant cependant toute mesure à court terme, à un « projet injuste » à oublier.

Les arguments avancés par le Ministre Dolimont ne sont pas des plus convaincants. Ils donnent surtout l'impression d'être destinés à vite faire oublier cette alternative afin de continuer, comme avant, comme si de rien n'était.

### Une analyse complète des arguments libéraux

Le Centre d'éducation populaire André Genot (CEPAG) s'est penché sur tous les arguments avancés par les détracteurs d'un emprunt public wallon. L'espace manque ici pour dérouler l'ensemble de cette analyse, disponible sur le site du CEPAG.\*

Cette analyse montre que, si elle est objectivée, bien préparée et bien pensée, cette mesure pourrait s'avérer positive, tant pour la Région que pour la population. Dans tous les cas, ne rien faire aujourd'hui constituerait une erreur importante car, comme le confirme la cellule de la dette wallonne, elle pourrait être une alternative sérieuse au financement de la Région par les marchés financiers.

Une émission de bons d'État wallons ne constitue évidemment pas la solution miracle. Elle doit s'envisager dans une proposition alternative d'ensemble, comprenant, par exemple, une diminution drastique des charges d'intérêts, pendant une période de 3 ans (comme le gouvernement libéral espagnol l'a fait en 2021). Dans tous les cas, il est nécessaire d'adopter une position forte et de rupture sur la dette publique, car l'application sans fin de politiques d'austérité au nom d'une hypothétique diminution de la dette est une impasse totale, à tous les niveaux.

### Et pourquoi pas un livret A ?

C'est dans ce cadre que la FGTB wallonne a également avancé la proposition d'un Livret A du type de celui existant en France. Ce compte bancaire réglementé, bien que comportant certaines faiblesses, est le plus ancien produit d'épargne de nos voisins et joue un rôle doublement positif : garantir une rémunération correcte aux épargnantes et épargnants, et financer des projets de long terme, en particulier la construction de logement sociaux.

Il existe également en France le Livret d'épargne populaire, uniquement destiné aux personnes aux revenus modestes, qui propose un taux de 5% et dispose d'une manne de 20 milliards d'euros. Pourquoi ce qui est possible en France ne le serait-il pas en Belgique ? Une alternative intéressante qui mériterait, elle aussi, d'être analysée afin de voir si et comment on pourrait s'en inspirer. Pourtant, la réponse du Ministre fut encore une fois minimaliste, se limitant à objecter que la législation concernant l'épargne est essentiellement fédérale. C'est évidemment un fait indéniable. Mais cela devrait-il interdire d'émettre toute proposition visant à améliorer la situation de la Région, des Wallonnes et Wallons et de clore tout débat sur l'épargne citoyenne ?

Le futur gouvernement, quel qu'il soit, risque de se voir confronté aux pressions des agences de notation et des marchés financiers. Dans ce contexte, faire avancer le débat sur ces questions et tenter de faire émerger des alternatives est plus qu'une nécessité, c'est une urgence.

[communication@fgtb-wallonne.be](mailto:communication@fgtb-wallonne.be)

\* [www.cepag.be/publications/notes-reflexion-analyse](http://www.cepag.be/publications/notes-reflexion-analyse)

## Plan d'avenir pour l'accueil de l'enfance

À l'automne 2022, à l'initiative de la ministre flamande du Bien-être, de la Santé publique et de la Famille, Hilde Crevits, un projet participatif a été lancé en vue d'élaborer un plan d'avenir pour l'accueil de l'enfance. Avec les représentants du secteur, les structures d'accueil, parents, syndicats et experts, l'on a travaillé d'arrache-pied à un plan pluriannuel pour le secteur. Le 14 mars 2024, un événement de clôture sera organisé à l'occasion duquel le texte – qui est pratiquement finalisé – sera présenté.

### Origine

Plusieurs éléments ont amené à l'élaboration de ce plan de transition. D'une part, les dysfonctionnements qui ont été mis au jour dans différentes structures d'accueil et l'indignation publique qui s'en est suivie ont certainement joué un rôle important dans cette démarche. Une commission d'enquête parlementaire a été créée et plusieurs priorités ont été avancées. D'autre part, en 2021, la trajectoire « *Voeg en Nabij* » a vu le jour, dans laquelle le soutien aux enfants, aux jeunes et aux ménages a été revu pour toute la Flandre.

### Trajectoire

La trajectoire qui a amené l'établissement d'un plan d'avenir s'est étalée de l'automne 2022 au printemps 2024. L'ensemble des partenaires du secteur ont cherché, de concert, des propositions concrètes pour un accueil de l'enfance qualitatif en Flandre. Nos centrales CGSP et SETCa étaient aussi autour de la table pour ce projet d'avenir. Le 14 mars 2024, le texte final, qui est actuellement peaufiné, a été présenté lors de l'événement de clôture, en présence de la ministre Crevits.

### Encadrement de l'enfance et taille de la structure : ratio

Avec un ratio légal d'un encadrant pour 8 à 9 enfants dans le secteur de l'accueil de l'enfance pour une structure de 18 places, le score de la Flandre est médiocre par rapport à celui d'autres pays européens. C'est aussi ce qu'a fait ressortir le benchmark international du Steunpunt WVG (consortium Bien-être, Santé publique et Famille) de 2023. Le plan d'avenir demande donc de diminuer progressivement ce ratio pour arriver à un encadrant pour 5 enfants présents et à une taille maximale de 15 places par structure d'accueil.

### Financement

Un gros problème dans le secteur de l'accueil de l'enfance actuellement réside dans la structure complexe et déséquilibrée des

subsidies aux initiatives d'accueil de l'enfance. Le plan d'avenir part du principe d'un terrain de jeu égal pour les utilisateurs, les organisateurs et les collaborateurs. Ce qui revient à évoluer vers la forme de subside existante le plus élevée pour chaque organisateur d'une structure d'accueil (subside avec tarif selon les revenus). Les subsides doivent permettre une plus grande couverture des frais au niveau du personnel, du fonctionnement et de l'infrastructure, sans oublier le point essentiel de l'indexation complète.

### Accessibilité

Un accueil de l'enfance de qualité durant les premières années de la vie peut avoir un impact positif sur le développement social, émotionnel et physique des enfants. Cependant, en raison de plusieurs facteurs (l'accessibilité financière, les heures d'ouverture, le nombre de places, ...), de nombreuses familles n'ont pas accès à ces services. C'est pourquoi, le plan d'avenir propose que toutes les structures d'accueil subsidiées soient liées aux revenus, d'évoluer vers une offre pour 80% des enfants (contre 44% actuellement) et un système de financement qui évoluera vers un budget open-end.

### Avenir durable pour l'accueil de l'enfance

Avec la crise dans l'accueil de l'enfance, on s'est de plus en plus posé la question de savoir s'il y avait un avenir pour l'accueil de l'enfance chez des gardiennes à domicile. Pour le futur groupe, un tel avenir est possible, moyennant le respect de quelques conditions : veiller à un ratio enfant-encadrant de 1 pour 5, à un revenu décent, à un statut avec des droits du travail à part entière pour l'accueillant (démantèlement du statut *sui generis*) et à ce qu'aucun accueillant ne soit isolé, en prévoyant une adhésion à un réseau d'accueil de l'enfance et le suivi et soutien nécessaires.

### Au travail !

Un plan d'avenir fort et soutenu par le secteur de l'accueil de l'enfance est maintenant sur la table. Il revient au prochain gouvernement flamand de continuer le travail sur cette base. Parce que les travailleurs, organisateurs, parents et enfants méritent des structures d'accueil de l'enfance de qualité.

[ayoubi.benali@vlaamsabvv.be](mailto:ayoubi.benali@vlaamsabvv.be)

## Blog : Plus d'attention pour les aidants proches sur le lieu de travail

*Avec les élections en vue, la question de la combinaison vie professionnelle-vie familiale semble réapparaître dans le débat politique et public, et ce n'est pas trop tôt. Pour les milliers d'aidants proches en Flandre, il est plus que nécessaire d'avoir un débat sérieux à ce sujet. En plus de leur obligations professionnelles et privées, ces personnes doivent également tenir compte d'un facteur supplémentaire : assumer des tâches de soins pour leurs proches.*

*Pas moins d'un Flamand sur trois âgé de 18 ans et plus a prodigué des soins informels au cours de l'année écoulée. 60% de ce groupe a un emploi (rémunéré). Cela correspond à environ un million d'aidants proches actifs. « Il s'agit d'un groupe important de travailleurs qui échappent souvent à l'attention des employeurs, ce qui les amène à être stressés, à abandonner leur travail ou à chercher un emploi plus approprié qui tienne compte de leur situation d'aidants proches », écrit Ayoubi Benali, conseiller en protection sociale et en pauvreté à la Vlaams ABVV.*

*C'est pourquoi, la FGTB flamande a rejoint le projet « Caring policy at work ». Ce projet implique les interlocuteurs sociaux pour que les travailleurs et les employeurs soient suffisamment sensibilisés à la question des aidants proches sur le lieu de travail. L'accent est mis avant tout sur la reconnaissance des aidants proches sur le lieu de travail et sur la mise en œuvre par l'employeur d'une politique du personnel favorable à ces personnes, avec implication de la délégation syndicale.*

*Lire l'intégralité du blog d'Ayoubi Benali sur [abvexperten.be](http://abvexperten.be)*

## Pour la démocratie et les libertés syndicales

*La montée de la droite radicale et de l'extrême-droite ne constitue pas une menace seulement en Europe. Que ce soit en Argentine, aux États-Unis, au Nigeria ou en Tunisie, au Myanmar ou en Inde, nombreux sont les pays où les autorités en place s'attaquent aux droits humains, aux droits des travailleurs et aux libertés syndicales.*

*Alors que 4 milliards de citoyens se rendront aux urnes dans plus de 60 pays en 2024, la Confédération Syndicale Internationale (CSI) lance une campagne en défense de la démocratie. Elle prévoit trois axes et trois moments-clés : en avril pour défendre la démocratie au niveau national, en juin pour protéger la démocratie sur le lieu de travail, et enfin en septembre pour renforcer la démocratie au plan mondial (plus d'informations : <https://www.ituc-csi.org/Lancement-de-la-campagne-Pour-la-democratie-de-la-CSI>).*

*La FGTB et son institut de coopération syndicale IFSI s'inscrivent d'ores et déjà dans cette campagne qui viendra ainsi renforcer sur le plan international, certaines initiatives que la FGTB a contribué à lancer au niveau de la Confédération Européenne des Syndicats (CES). Un groupe de travail spécifique de lutte contre l'extrême-droite se réunit régulièrement pour échanger des infos, comparer l'efficacité des actions entreprises et implémenter les revendications européennes. De même, la CES vient de créer un réseau de solidarité destiné à réagir rapidement et collectivement à toute attaque perpétrée contre un ou une syndicaliste.*

## Le secteur public en RDC se prépare à l'action syndicale

En décembre 2023, la République démocratique du Congo a réélu Félix Tshisekedi comme Président pour un nouveau mandat de cinq ans. Entretemps, la violence continue et même croissante dans l'est du Congo ne fait qu'exacerber les tensions avec le Rwanda. Le pays, bien que riche en matières premières, peine à réaliser son développement socio-économique.

Dans ce contexte, la COSSEP, la confédération syndicale des syndicats du secteur public, avec la CDT et l'UNTC, partenaire de l'IFSI et de la CGSP, ont dénoncé conjointement la situation socio-économique du personnel de la fonction publique le 13 mars dernier. Le non-paiement des salaires surtout est source d'une grande préoccupation. Ainsi, seuls l'armée, la police et les enseignants du primaire ont reçu leur salaire, un salaire de misère comme l'explique d'ailleurs la COSSEP. En raison du non-paiement de leurs salaires déjà très bas, de nombreux fonctionnaires craignent d'être expulsés de leur logement et de se retrouver à la rue. Ce qui, à son tour, hypothèquerait les services de qualité. Cette situation va en plus de pair avec une forte dévaluation du franc congolais (de 2.300 FC à 2.750 FC pour un dollar US seulement).

De façon plus générale, la COSSEP condamne les bas salaires et la mauvaise répartition des richesses. Mais elle souligne aussi le non-respect des accords signés en toute bonne foi, qui caractérisent l'injustice sociale des dirigeants. Pour l'organisation COSSEP, le silence du Président et du Parlement sont de la négligence coupable. Aussi, la COSSEP souhaite que l'État mette l'accent sur le fonctionnement des services publics et les intérêts de son personnel.

Afin de renforcer ses revendications, la COSSEP menace de mobiliser, avec les autres organisations syndicales, les travailleurs et les travailleuses pour des actions communes, en accord avec l'article 36 de la loi congolaise sur les droits socio-économiques. Si le gouvernement congolais ne peut pas apporter de réponse à la précarisation de la population, les prochains mois risquent d'être particulièrement agités. L'IFSI espère pouvoir contribuer au renforcement du front commun syndical, avant tout avec l'UFF (l'Union Fait la Force), mais de préférence par le biais de l'Intersyndicale congolaise.

*stefan.degroote@ifsi-isvi.be*

## En Coopération au développement aussi : pas d'aide aux patrons sans garanties !

Les organisations syndicales et patronales des rives nord et sud de l'Union pour la Méditerranée (UPM) ont obtenu auprès de l'Union européenne un budget pour un projet de coopération internationale en vue du renforcement du dialogue social dans la région : le projet « Solid ». « Solid » a prévu des déclinaisons nationales dont un volet belge impliquant le front commun et la FEB.

C'est dans ce cadre qu'une délégation de haut niveau d'organisations syndicales et patronales en provenance du Maroc, de Tunisie, d'Algérie, de Jordanie, de Palestine et du Liban s'est rendue en Belgique du 6 au 7 mars 2024.

Au programme : une prise de contact avec le dialogue social belge. D'une part, interprofessionnel via une visite au CNT et au CCE et d'autre part au niveau d'entreprise via une visite des Fours industriels de Belgique (FIB) et de la société textile Van de Velde qui a d'ailleurs investi en Tunisie.

Cet exercice d'échange d'expérience s'est avéré utile. Mais la FGTB a voulu aussi

élargir le débat : lorsque les autorités gouvernementales belges octroient des aides aux entreprises dans les « MENA » (Afrique du Nord et Moyen Orient), ces aides sont-elles liées à des conditions ou à des mécanismes de vigilance efficaces en matière de respect de dialogue social et négociation collective par les employeurs bénéficiaires ? Une rencontre a donc été organisée entre les organismes belges de coopération au développement qui octroient ces aides (BIO, ENABEL, DGD) d'une part et les responsables politiques syndicaux des MENA d'autre part. Qui sont les entreprises appuyées, comment accéder à cette info, comment les syndicats peuvent faire remonter des « alertes » sur la violation du droit à la négociation collective vers ENABEL, BIO, DGD ?

Ces questions concrètes ont été posées et une dynamique lancée. Car en politique étrangère aussi : pas de cadeau aux entreprises sans garantie d'emploi décent !

*thierry.aerts@fgtb.be*