

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 5, mai 2023

■ Économie

Focus sur la démocratie économique
et le contrôle syndical

CNT : l'assujettissement à l'ONSS
des stagiaires présentant un handicap doit
faciliter la constitution de droits sociaux

■ Entreprises

Transférabilité du congé parental
au conjoint survivant

■ Politique sociale

Délai de préavis en cas
de démission du travailleur

■ Ombuds social

Avant-projet d'Ordonnance relatifs
à la transition numérique des institutions

■ Echo région Bruxelles

Master de spécialisation
en droit social à la VUB

■ Echo région Wallonie

Stratégie coordonnée de sortie du sans-
abrisme du Plan de relance de la Wallonie

■ Echo région Flandre

« vroeg en nabij » : vers une
politique intégrée de soutien à la
famille et à la jeunesse

■ Europe & Relations Internationales

15^e Congrès de la CES : Ensemble pour
un accord équitable pour les travailleurs

Rana Plaza et la question du travail
décent dans le secteur textile

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

Lutter contre l'inflation par les bénéfices

Oubliez la spirale salaires-prix, l'heure est aujourd'hui à l'inflation par les bénéfices. Nous le savions déjà, mais maintenant, les hautes sphères financières arrivent au même constat : les entreprises augmentent leurs prix de vente non seulement pour compenser l'augmentation des coûts de production, mais aussi pour pouvoir gonfler leur marge bénéficiaire. Ce faisant, des bénéfices plus élevés induisent une inflation par les prix plus forte.

La BCE (banque centrale européenne) a estimé que cette inflation par les bénéfices expliquerait 2/3 de la hausse des prix à la consommation. Olivier Malay, économiste à l'UCL, a avancé un chiffre pour la Belgique : en 2021 et 2022 cette « inflation opportuniste » aurait atteint 35 milliards d'euros. Le phénomène est aussi appelé « inflation par les gains » (greed inflation) car il illustre l'appât du gain des (grandes) entreprises et de leurs actionnaires qui augmentent leurs bénéfices au détriment des consommateurs ordinaires. Il s'agit assurément d'un constat important car cela montre que ce n'est pas l'indexation des salaires qui est à pointer du doigt, comme les organisations patronales se plaisent à nous le faire croire. Cela avait déjà été démontré par le fait que l'inflation n'a pas augmenté plus chez nous que dans les pays voisins où les travailleurs ne connaissent pas le système de l'indexation automatique (cf. baromètre FGTB). Cela montre surtout que les grandes entreprises et les multinationales ont beaucoup de liberté pour déterminer leurs marges et leurs prix. Le fait que partout, il soit question d'augmentations de prix et de contrôle insuffisant, crée un cadre favorable. Certainement pour les entreprises qui pèsent lourd sur le marché et qui sont peu soumises à la concurrence. Le chiffre cité plus haut indique clairement que ce n'est pas qu'un détail, dont nous ne devons pas nous préoccuper. Au contraire : les bénéfices excédentaires dans notre pays correspondent plus ou moins au déficit public global en 2023, à savoir 33,6 milliards d'euros.

Les remèdes sont connus. Le plus évident consiste à mieux contrôler les prix et si nécessaire, à prévoir un blocage des prix en cas de marges exceptionnellement élevées. Une telle procédure existe déjà dans notre pays. Si l'observatoire des prix constate un dysfonctionnement du marché et des marges excessives, il en informe l'Autorité belge de la concurrence, qui peut prendre des mesures de correction. Une des possibilités consiste à geler les prix, mais à ce jour, une telle mesure n'a jamais été prise. Ceci doit changer, même s'il faut toujours tenir compte des marges. La discussion sur un blocage des prix alimentaires le prouve : un blocage brut des prix aux caisses des magasins toucherait surtout le secteur du commerce de détail qui fait déjà face à de maigres marges, mais n'impacterait pas spécialement les grosses industries alimentaires qui dégagent de généreuses marges.

Deuxième remède : taxation des superprofits. Nous connaissons déjà un tel système par la taxation que le gouvernement fédéral a introduite sur les surprofits dans le secteur énergétique. Il s'agit d'une mesure temporaire. Il convient maintenant de concrétiser cette mesure de façon plus large et de lui conférer un caractère structurel. Cela incitera peut-être les entreprises à réfléchir avant de gonfler leurs marges et leurs prix. Cela générera en tout cas plus de recettes à l'État. L'idée d'imposer un taux minimum garanti sur les produits d'épargne au secteur bancaire, s'inscrit également dans ce cadre. Les banques profitent maintenant de la politique de taux élevés de la BCE, mais appliquent des taux ridiculement bas sur l'épargne que nous leur confions.

Tout se résume en tout cas à une question de régulation. Les choses ne se résoudreont pas d'elles-mêmes. Un État fort est, une fois de plus, la clé du succès.

Rapports de durabilité des entreprises

Le 23 mai, le CFDD a organisé une journée d'étude sur les plans de transition des entreprises et des institutions financières. Ces plans de transition et les rapports de durabilité deviennent de plus en plus importants.

La première partie de la journée d'étude s'est concentrée sur le rôle des sociétés publiques d'investissement telles que la Société Fédérale de Participations et d'Investissement (SFPI). La deuxième partie a porté sur les initiatives réglementant les plans de transition climatique au niveau européen. Enfin, la troisième partie a abordé des questions méthodologiques, telles que les éléments qu'un plan de transition crédible devrait contenir.

De nombreuses présentations de la journée d'étude sont disponibles sur le site web du CFDD : <https://frdo-cfdd.be/en/events-en/20230523-how-to-become-sustainable-new-perspectives-for-the-transition-of-corporate-and-financial-actors/>

La journée d'étude a été précédée de deux webinaires sur la finance durable, organisés par l'EEAC (Network of Européen Environment and Sustainable Development Advisory Councils ou Réseau européen des conseils consultatifs sur l'environnement et le développement durable). Ces webinaires peuvent être visionnés via le lien suivant : <https://eeac.eu/2023/05/22/recordings-from-webinars-sustainable-finance-online>

Les rapports de durabilité ont également été abordés lors de la journée d'étude organisée par la FGTB interprofessionnelle le 26 avril sur l'AR de 73. Le contrôle de ces rapports et l'information sur leurs conséquences deviendront cruciaux pour les travailleurs à l'avenir. Sans doute à suivre donc...

ÉCONOMIE

Focus sur la démocratie économique et le contrôle syndical

Le 26 avril dernier, la FGTB a fêté les 50 ans de l'Arrêté Royal (AR) du 23 novembre 1973. Cet Arrêté Royal est le levier syndical à la base des informations économiques et financières (IEF) que les représentants des travailleurs doivent recevoir dans les conseils d'entreprise. Les IEF sont destinées à fournir aux travailleurs une image claire et correcte de la situation, de l'évolution et des perspectives de l'entreprise.

Cette matinée d'étude a été l'occasion d'entendre des témoignages de délégués syndicaux sur le bon fonctionnement du conseil d'entreprise et du dialogue social. Elle a aussi permis de mettre en avant les revendications de la FGTB afin d'améliorer l'AR.

En effet, bien que cet outil soit toujours d'actualité, la vie des entreprises a évolué en 50 ans. C'est pourquoi, la FGTB revendique des améliorations de l'AR sur les thèmes suivants :

- Les informations concernant le groupe ;
- Les informations concernant l'emploi indirect, y compris les informations sur les sous-traitants et la chaîne de valeur ;
- Le renforcement du rôle du réviseur ;
- Les perspectives d'avenir ;
- Les informations sur la durabilité ;
- Des sanctions financières dissuasives à prévoir en cas de non-respect de la législation.

Malheureusement, les travaux entamés au sein du Conseil Central de l'Économie sur ce sujet ont échoué. La FGTB continue à porter ces revendications afin d'améliorer la démocratie économique dans les entreprises.

giuseppina.desimone@fgtb.be

CNT : l'assujettissement à l'ONSS des stagiaires présentant un handicap doit faciliter la constitution de droits sociaux

En principe, les stages qui s'inscrivent dans une formation ne sont pas assujettis aux cotisations sociales. Pour ces stages, aucune cotisation sociale n'est donc payée. Le revers de la médaille est que le stagiaire ne se constitue pas de droits sociaux. Les stages dans lesquels l'accent est mis sur les « prestations de travail » sont par contre soumis à ces cotisations, tout comme les stages dans le cadre du système des formations en alternance.

Avant le 1er octobre 2017, il existait une exception spécifique pour les stages qui s'adressaient aux personnes handicapées. Maggie De Block, l'ancienne ministre des Affaires sociales, avait toutefois supprimé cet assujettissement à l'ONSS. La modification de loi revenait en partie à une régularisation de la pratique. En Flandre surtout, ces stages n'étaient pas déclarés à l'ONSS depuis plusieurs années.

En 2018 déjà, le Conseil supérieur national des personnes handicapées (CSNPH) s'est prononcé négativement sur cette suppression qui avait des conséquences concrètes pour les vacances annuelles, les allocations de chômage, les indemnités de maladie et les droits de pension. En 2022, le CSNPH a adressé un courrier au CNT pour se prononcer (à nouveau) sur l'assujettissement à l'ONSS. Le 25 avril 2023,

le CNT a adopté l'avis 2364. Dans cet avis, les interlocuteurs sociaux soulignent que, par principe, toutes les initiatives de formation qui concernent les personnes handicapées doivent être soumises aux cotisations. Le CNT demandait aussi aux politiques d'analyser l'assujettissement rétroactif à partir du 1^{er} octobre 2017.

L'avis était accompagné d'une analyse juridique approfondie d'UNIA, le centre interfédéral pour l'égalité des chances. UNIA y souligne que la suppression de l'assujettissement ONSS en 2017 constitue une violation du principe de standstill social. L'institution renvoie également à l'article 22 ter de la Constitution qui fournit, aux personnes handicapées, le droit à des « aménagements raisonnables ». UNIA souligne par ailleurs que des situations égales doivent être traitées de façon semblable, mais que des situations inégales peuvent être traitées de façon différente. Ce traitement différent nécessite un critère objectif, un but légitime et le respect du principe de proportionnalité. UNIA voit une justification dans les problèmes spécifiques que les personnes handicapées rencontrent sur le marché du travail. Un assujettissement à l'ONSS doit permettre à ces personnes de se constituer plus rapidement des droits sociaux.

olivier.pintelon@fgtb.be

Transférabilité du congé parental au conjoint survivant

Début 2023, le Parlement a demandé l'avis du CNT sur le projet de résolution et la proposition de loi concernant la transférabilité du congé parental au conjoint survivant. La proposition de loi (Ecolo-Groen) prévoit une exception à la non-transférabilité du congé parental lorsqu'un des parents décède. L'avis du CNT a été rendu le 3 mai.

Pour le moment, le congé parental n'est pas transférable afin de garantir la répartition égale des tâches de soins entre les parents. Cette interdiction perd toutefois tout son sens si un des parents vient à décéder. La proposition a vu le jour à la demande d'associations de défense des intérêts, notamment l'asbl ODOS (Ouders die Opnieuw Starten).

Pour nous, l'esprit et la philosophie de la proposition de loi sont positifs. Nous avons toutefois plusieurs préoccupations, tant juridiques que techniques.

Début mars, le Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a également rendu un avis, qui est positif mais qui pointe à juste titre quelques problèmes pratiques.

Comme le droit au congé parental est conçu comme un droit individuel dans le chef de chaque travailleur et travailleuse, il n'est actuellement pas possible de transférer ce congé à l'autre partenaire, même dans le cas de figure où l'un des parents vient à décéder.

La proposition de loi prévoit une exception à la non-transférabilité du congé parental lorsqu'un des parents décède. Dans ce cas, le congé parental restant du parent décédé peut être transféré au conjoint survivant quel que soit son statut ; ceci vaut également dans la situation où un enfant est adopté. La proposition de loi vise par ailleurs une adaptation de la réglementation pour les salariés et les fonctionnaires pour garantir un traitement égal à tous les travailleurs.

Le parent survivant reçoit, durant les périodes de droit transféré, une allocation d'interruption basée sur son propre statut pour limiter au maximum la complexité administrative.

La proposition de loi modifiera une dizaine d'AR, mais les modifications à ces AR reviendraient mutatis mutandis au même : le solde restant du congé parental transféré au parent survivant, avec une allocation d'interruption et l'élargissement de cette règle aux situations d'adoptions.

Les problèmes qui ne sont pas résolus par la proposition de loi concernent, par exemple, la situation dans laquelle les deux parents étaient en service chez différents employeurs et plus particulièrement la situation dans laquelle l'un des deux travaillait dans le secteur privé et l'autre, dans la fonction publique.

Cette proposition est aussi surtout intéressante dans la situation où les deux parents (biologiques ou adoptifs) vivent ensemble. Dans d'autres situations, l'application d'une telle mesure peut rester très théorique voire injuste.

Il faut aussi examiner plus largement dans quels cas il serait encore opportun de transférer la partie restante du congé, pour ne pas faire apparaître de situations de traitement inégal.

Enfin, la technique légistique de la proposition de loi semble loin d'être évidente, à savoir modifier les arrêtés d'exécution par une loi (ce qui est possible d'un point de vue juridique, mais inhabituel et peu pratique). Selon nous, il serait préférable d'ancrer préalablement un principe général dans la loi. Concernant les arrêtés d'exécution respectifs, les interlocuteurs sociaux demandent de pouvoir prendre les devants au niveau du CNT pour mieux inscrire ce nouveau système dans le régime de congé belge.

Malgré les bonnes intentions et un objectif louable, cette proposition de loi contient encore de nombreuses tâches blanches et points d'amélioration qui nécessitent un travail supplémentaire. Néanmoins, nous sommes positifs sur la philosophie de cette initiative pour soutenir les conjoints survivants.

anna.makhova@fgtb.be

Un employeur qui filtre systématiquement les e-mails d'un représentant du personnel au conseil d'entreprise enfreint la CCT n° 81

En février 2023, dans le cadre de la loi du 19 mars 1991, ING a entamé une procédure pour licencier un membre du conseil d'entreprise, également permanent syndical du SETCa, pour motif grave sur la base d'un rapport du service « Special Investigations » .

ING a estimé que ce rapport montrait que le permanent syndical avait partagé des informations confidentielles - communiquées lors d'un conseil d'entreprise - avec des tiers, à savoir « des personnes travaillant pour des banques concurrentes » .

Le tribunal du travail de Bruxelles a donné tort à ING par un jugement du 24 avril 2023.

Le tribunal a estimé qu'en procédant à un contrôle général non seulement des e-mails sortants mais aussi des destinataires de ces e-mails, ING avait enfreint la CCT n° 81 de façon manifeste.

Le tribunal a rejeté les preuves obtenues illégalement pour violation de la vie privée.

Selon le tribunal, l'envoi de la « Newsletter SETCa » a toujours eu lieu dans le cadre du mandat syndical (information du personnel) et dans les limites de la sphère syndicale. Les externes étaient en effet des membres du comité de recours du SETCa du secteur bancaire (également tenu au secret professionnel).

ING a fait appel de cette décision.

Contrats de travail à durée déterminée (CDD) et contrats de remplacement successifs : limitation à deux ans

Un nouvel article quater dans la loi relative aux contrats de travail limite, à partir du 8 mai 2023, à deux ans la combinaison du recours successif à des contrats de travail à durée déterminée (CDD) avec des contrats de remplacement. En cas de dépassement de ce délai, les règles qui s'appliquent sont celles des contrats à durée indéterminée.

La nouvelle disposition de loi fait suite d'une part à l'arrêt du 17 juin 2021 de la Cour constitutionnelle et d'autre part, à l'avis 2294 du CNT.

L'article 11 quater de la loi sur les contrats de travail prévoit une seule exception pour le premier contrat de remplacement à la suite de plusieurs CDD successifs.

À titre unique, il ne sera pas tenu compte de ce contrat de remplacement pour la détermination du délai de 2 ans, à condition que les CDD successifs soient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légales. Dans ce cas, la durée totale ne peut jamais excéder 3 ans.

La nouvelle disposition s'applique aux contrats de travail conclus à partir du 8 mai 2023. Pour le calcul du délai de 2 ans, il est tenu compte des contrats de travail qui ont précédemment été conclus avant le 8 mai 2023.

■ POLITIQUE SOCIALE

Délai de préavis en cas de démission du travailleur : maximum 13 semaines à partir du 28.10.23

L'une des principales réformes de la loi concernant l'introduction d'un statut unique (LSU) portait sur l'uniformisation des délais de préavis pour les ouvriers et les employés.

Régime transitoire pour les travailleurs occupés avant 2014

Un régime transitoire a été élaboré pour les travailleurs occupés avant 2014.

Le délai de préavis pour les travailleurs occupés avant 2014 est constitué de la somme de :

- l'ancien délai de préavis basé sur l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 ;
- le nouveau délai de préavis basé sur l'ancienneté acquise à partir de 2014.

Si le préavis est donné par le travailleur, la LSU prévoit un délai de préavis maximal de 13 semaines (plafonnement de la somme des deux parties).

Une exception a été prévue pour les employés supérieurs. Le délai de préavis maximal est ainsi de 4,5 mois pour les employés « supérieurs » (dont le salaire annuel est compris entre 32.254 et 64.508 euros). Pour la catégorie la plus élevée des employés supérieurs, le délai de préavis maximal est de 6 mois.

Questions juridiques

D'une part, certains employeurs portaient du principe que le délai de préavis maximal des ouvriers devait correspondre à la somme des deux parties, sans tenir compte du délai de préavis maximal de 13 semaines. D'autre part, la distinction en termes de délais de préavis à respecter par les employés supérieurs déjà occupés avant 2014 était contraire au principe d'égalité.

Loi modificative du 20 mars 2023 (publiée au M.B du 28/04/2023)

Uniformisation du délai de préavis maximal en cas de démission d'un travailleur

À partir du 28 octobre 2023, la loi modificative prévoit que le délai de préavis en cas de démission d'un travailleur est de 13 semaines maximum pour tout travailleur (ouvrier ou employé). L'exception pour les employés supérieurs a été supprimée.

Manque de clarté sur le mode de calcul du délai de préavis d'un

employé supérieur en cas de licenciement par l'employeur

Alors que la loi modificative du 20 mars 2023 clarifie les choses concernant les délais de préavis maximaux à respecter par tout travailleur, elle crée de la confusion en ce qui concerne le mode de calcul de la première partie du délai de préavis à respecter en cas de licenciement par l'employeur pour les employés « supérieurs » ou la catégorie la plus élevée des employés supérieurs à partir du 28 octobre 2023.

L'article 68, alinéa 3, de la LSU prévoit actuellement des délais de préavis forfaitaires pour les employés supérieurs avec une ancienneté antérieure à 2014 d'un mois par année d'ancienneté entamée (avec un minimum de 3 mois).

La loi modificative supprime cet article 68, alinéa 3. Pour le calcul de la première partie, à partir du 28 octobre 2023, la LSU renvoie uniquement aux règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013.

Cette modification de la loi aurait pour conséquence indésirable de devoir revenir à l'ancien article 82 de la loi sur les contrats de travail qui stipulait que les délais de préavis des employés supérieurs et de la catégorie la plus élevée des employés supérieurs étaient convenus entre les parties, pour autant qu'ils respectent le minimum applicable aux employés inférieurs (trois mois par tranche entamée de cinq ans d'ancienneté).

Cela équivaudrait à un recul et créerait de l'insécurité juridique. D'où un avant-projet de loi portant des dispositions diverses entendant remédier à ce problème en réintroduisant l'article 68, alinéa 3, de la LSU.

Nous sommes favorables à cette proposition mais souhaitons ajouter qu'une clause de préavis en vigueur au 31/12/13 conserve ses effets (si elle est plus avantageuse pour l'employé supérieur en question) conformément à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle. C'est également ce qui ressort de l'avis rendu par le CNT en la matière.

En d'autres termes, le dernier mot n'a pas encore été dit sur cette partie de la modification de la loi.

***hilde.duroi@fgtb.be
ingrid.rodaer@fgtb.be***

■ OMBUDS SOCIAL

Avant-projet d'Ordonnance relatifs à la transition numérique des institutions

La digitalisation des services au public a connu une accélération notable ces dernières années, et la Région Bruxelloise n'y échappe pas. Le 20 avril, Brupartners a remis un avis sur un avant-projet d'ordonnance visant à instaurer un cadre légal et réglementaire relatif à la transition numérique des institutions publiques bruxelloises (régionales et locales).

Objectif annoncé : accompagner le développement numérique des institutions publiques en créant 4 nouveaux droits au bénéfice des citoyens : le droit à l'universalité des démarches administratives en ligne, le droit d'avoir une alternative à celles-ci, le droit d'être accompagné pour les réaliser et un droit à des solutions techniques pour les personnes en situation de handicap.

Or, si la digitalisation peut représenter un progrès, elle risque aussi de renforcer une fracture numérique déjà prégnante. La disparition progressive des guichets physiques, que la digitalisation contribue à accélérer dans de nombreux secteurs (services publics, énergie, mobilité, banques, soins de santé...), renforce également les demandes d'accompagnement des citoyens auprès des services sociaux associatifs sans que ces derniers ne bénéficient de moyens supplémentaires.

L'avant-projet d'Ordonnance pourrait accentuer ces tendances, multiplier les situations de non recours aux droits sociaux et limiter l'accès aux services essentiels des publics fragilisés. Les interlocuteurs sociaux soulignent que cette digitalisation des institutions doit garantir l'accompagnement des usagers et l'effectivité des droits. Il est primordial que les alternatives au numérique restent accessibles, gratuites et de qualité. Il est également important que le personnel des administrations « libéré » par la digitalisation soit affecté au renforcement de l'accueil humain et aux permanences téléphoniques, qui restent les seules solutions dont disposent les publics fragilisés pour faire valoir leurs droits.

Retrouvez l'intégralité de l'avis de Brupartners via <https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advice/A-2023-031-BRUPARTNERS-FR.pdf>.

fabian.meulenyser@fgtb.be

■ ECHO RÉGION BRUXELLES

Master de spécialisation en droit social à la VUB

Le master de spécialisation en droit social sera également organisé l'année académique prochaine à la faculté de Droit et de Criminologie de la VUB. Le programme peut être suivi sur une année académique ou être étalé sur deux ans.

Tous les cours obligatoires et la plupart des cours optionnels sont classifiés en cours du soir.

Pour plus d'informations

- Professeur G. Van Limberghen : guido.van.limberghen@vub.be

- Accompagnement du trajet d'études : tél. 02/629 23 80, stbfacrcrc@otrs.vub.be
- Inscription aux sessions d'information et à la soirée d'accueil du 19 septembre 2023 : <https://www.vub.be/nl/studeren-aan-de-vub/alle-opleidingen/bachelor-en-masteropleidingen-aan-de-vub/sociaal-recht>.

Création d'un Conseil Régional de lutte contre le Racisme

Le plan de lutte contre le racisme 2023-2026 du gouvernement bruxellois comprend près d'une cinquantaine d'actions, dont la création d'un Conseil régional de lutte contre le racisme.

Ce Conseil sera composé de représentants associatifs et des interlocuteurs sociaux. Il aura pour mission de formuler des avis, d'évaluer les actions politiques du gouvernement bruxellois et de collaborer avec les différents niveaux de pouvoir à l'aune de la lutte contre le racisme et les discriminations raciales, priorité cruciale pour la région bruxelloise et pour la société dans son ensemble.

■ ECHO RÉGION WALLONIE

Stratégie coordonnée de sortie du sans-abrisme du Plan de relance de la Wallonie - État des lieux

Le phénomène du sans-abrisme est un phénomène complexe difficile à appréhender. Il n'existe aucun chiffre officiel concernant le nombre de personnes sans-abri* tout comme il n'existe pas non plus de définition précise dans les textes réglementaires wallons du fait d'être sans-abri. Ce qui contribue à leur invisibilisation.

Les solutions mises en place tiennent essentiellement d'une approche « réparatrice » sur le court terme alors qu'il est nécessaire de déployer des approches préventives ainsi qu'un accompagnement sur le moyen terme pour optimiser les chances de réinsertion. Les dispositifs qui existent depuis plusieurs décennies souffrent d'un manque de moyens et de personnel pour mener à bien leurs missions et fonctionnent souvent à flux tendus sans vision globale.

Afin d'y remédier, le gouvernement wallon a initié une « stratégie coordonnée de sortie du sans-abrisme » repris dans l'objectif opérationnel 4.1.2 du Plan de relance de la Wallonie (PRW). Celle-ci s'articule autour de 4 projets pour lesquels un budget de 25 millions € est initialement prévu.

Les quatre projets inscrits dans cet objectif sont les suivants : « Mettre en place un observatoire wallon du sans-abrisme » (projet 232), « Renforcer et élargir les dispositifs *Housing First/ Housing Led* sur tout le territoire wallon » (projet 233), « Renforcer le cadre des maisons d'accueil pour optimiser l'accompagnement des bénéficiaires et faciliter la sortie vers un logement, de façon durable » (projet 234) et « Initier des expériences pilote de type 'Territoire zéro sans-abri' » (projet 235). À noter que les projets 233 et 235 ont été identifiés comme projets d'action prioritaire par les interlocuteurs sociaux.

L'observatoire wallon du sans-abrisme conditionne la mise en route des autres projets. Il a été le premier à être opérationnalisé et il a été mis en place fin 2022. À terme, cet observatoire doit donc être le lieu d'échange entre les différents acteurs concernés et devrait permettre de mieux concerter et coordonner l'ensemble des acteurs et des organisations représentatives qui sont actifs dans le secteur.

Le dispositif « *Housing first* » consiste à accompagner sans préalable des personnes sans-abri très précarisées afin qu'elles

trouvent un logement et à poursuivre leur accompagnement pour favoriser le maintien dans le logement. Celui-ci devrait à terme couvrir l'ensemble du territoire wallon, et bénéficier d'une pérennisation de l'offre d'encadrement par l'engagement de personnel supplémentaire.

En renforçant le cadre des maisons d'accueil, l'accompagnement des bénéficiaires et la sortie vers un logement de façon durable devrait être optimisé. Le subventionnement du secteur sera augmenté et pérennisé. Le cadre de fonctionnement et son financement sera normalisé dans le cadre de la réglementation en vigueur dans le Code Wallon de l'action sociale et de la santé (CWASS). À ce stade, ce chantier a été largement concerté avec les opérateurs du secteur mais les organisations syndicales n'ont pas été consultées.

Les expériences pilotes « Territoire zéro sans-abri » s'inspirent de l'expérience « Territoire zéro chômeur de longue durée » mais il reste difficile d'en saisir la portée actuellement. Les éléments renseignés prévoient d'identifier au moins 2 territoires pouvant accueillir un projet pilote et privilégier les partenariats entre opérateurs. Le projet sera limité et ne couvrira pas l'entièreté du territoire wallon.

Il faut relever que ces 4 projets sont intrinsèquement liés. En tant qu'interlocuteurs sociaux, la FGTB a demandé à pouvoir être informés de l'ensemble des projets pour avoir une vue globale sur les politiques mises en place en matière de « stratégie coordonnée de sortie du sans-abrisme ».

De manière générale, la FGTB wallonne estime que « la stratégie coordonnée de sortie du sans-abrisme » marque clairement un premier pas vers une prise de conscience du problème de la part du gouvernement wallon et constate avec satisfaction les progrès réalisés en la matière, singulièrement dans le cadre du Plan de relance de la Wallonie.

Cependant, il reste indispensable d'intensifier les moyens ainsi que les actions qui sont encore insuffisants.

* Depuis quelques années, des opérations de dénombrement sont réalisées sur certaines communes et, bien que cette opération tende à s'amplifier, il n'est pas encore possible d'appréhender de manière objective le nombre de personnes touchées par le sans-abrisme sur l'ensemble du territoire wallon.

Note conceptuelle : « vroeg en nabij », vers une politique intégrée de soutien à la famille et à la jeunesse

Le 17 janvier 2023 le gouvernement flamand a approuvé la note conceptuelle « Vroeg en Nabij ». Le but est d'améliorer la politique de soutien à la famille et à la jeunesse au niveau flamand et de la rendre plus efficace et plus effective. Le gouvernement entend ainsi répondre plus rapidement et de façon plus proactive aux besoins de soutien et à une préoccupation qui se rapproche le plus possible du monde des enfants, des jeunes et des familles. Si la note conceptuelle reprend de belles idées et de belles intentions, le trajet de participation chaotique, les éléments manquants et les formulations vagues soulèvent de nombreuses inquiétudes dans le secteur.

Le trajet de participation « Vroeg en Nabij »

En décembre 2021, le trajet « Vroeg en Nabij » était lancé. Partant d'une note d'inspiration répertoriant quelques défis sociétaux, un dialogue a été entamé avec les professionnels, les organisations et les experts. Il s'est toutefois rapidement avéré que dans les cercles dits « stratégiques », on travaillait essentiellement « à la carte ». Plusieurs organisations, comme les syndicats, n'ont été invitées à participer que sporadiquement. De quoi susciter la méfiance dès le début !

Et l'accueil de l'enfance ?

Alors que dans la note d'inspiration et dans les précédentes versions de la note conceptuelle, il était encore question d'un pilier important d'accueil de l'enfance, ce volet a complètement disparu de la note conceptuelle approuvée. Pourtant, dans le trajet de préparation, une belle vision d'avenir avait été développée, en collaboration avec les syndicats, sur le secteur de l'accueil de l'enfance. Le Conseil flamand WVG (Bien-être, santé publique et famille) demande dans son avis sur la note conceptuelle, d'honorer le travail fourni et de respecter l'importance de l'accueil de l'enfance dans la détection des besoins de soins spécifiques et d'offrir les services nécessaires dans ce cadre.

Concepts et notions vagues

Dès le début du trajet déjà, il y a eu une grande confusion sur les notions existantes et nouvelles qui étaient lancées. Ainsi, les notions d' « accompagnement de trajet » et de « réglementation-cible » n'étaient pas interprétées de la même façon par tous les acteurs. Il en va de même pour les

termes « régie » et « participation ». La note conceptuelle n'apporte pas de précision à cet égard, le flou restant donc total. De ce fait, de nombreux points restent vagues et il y a une grande incertitude.

Au-delà des domaines politiques

Soutenir le mieux possible et le plus tôt possible les enfants et les jeunes, n'est réalisable que par une collaboration entre les différents domaines politiques comme l'Enseignement et le Logement et l'Aide à la jeunesse Jeunes par exemple. Les enfants et leur famille ne vivent pas dans une bulle fermée. En grandissant, ils entrent en contact avec la société. Malheureusement, la note conceptuelle ne reprend pas d'engagements quant à cette question de la collaboration.

Lutte contre la pauvreté

La lutte contre la pauvreté est essentielle dans une vision de politique intégrée d'aide à la famille et à la jeunesse. Aujourd'hui, de nombreux réseaux et organisations actifs dans la lutte contre la pauvreté des familles et l'exclusion sociale existent déjà. Le fait que la note conceptuelle ne mentionne nulle par les notions de « pauvreté » et de « lutte contre la pauvreté » est une grande lacune.

Le personnel et les moyens

Tout est bien-sûr lié aux moyens et aux personnes mises à disposition. Aujourd'hui, le secteur fait face à de longues listes d'attente et à un énorme manque de personnel. Au vu des ambitieux objectifs de la note conceptuelle, il faut prévoir des investissements supplémentaires. Toutefois, compte tenu de l'absence d'engagements financiers et de plan d'investissement pluriannuel, il n'y a aucune garantie en ce sens.

Trajet supplémentaire

Chaque enfant, chaque jeune doit avoir des opportunités de grandir dans des conditions favorables. Dans ce processus, les familles doivent pouvoir compter sur des soins et un soutien à des moments parfois cruciaux et difficiles. Cette note conceptuelle essaie d'y apporter une solution. Toutefois, le trajet suivi et les taches blanches de la note suscitent une grande inquiétude pour le développement légistique ultérieur.

ayoubi.benali@vlaamsabvv.be

Nouveau blog : il est temps de soutenir les logements sociaux

Depuis des années déjà, nos gouvernements misent fortement sur l'accès à la propriété. Ceci se traduit par d'importants incitants financiers visant à rendre possible l'acquisition d'une maison pour les groupes à faibles revenus également. Le système a toutefois ses limites. La majeure partie de l'aide fiscale revient aux revenus les plus élevés et parallèlement, les prix de l'immobilier explosent. Les revenus les plus faibles, les isolés et les jeunes sans épargne sont les victimes de ce système. 250.000 ménages sont ainsi confrontés à une pénurie de logements en Flandre. Des initiatives politiques plus fortes sont nécessaires pour résoudre ces problèmes.

Pour en savoir plus, consultez notre blog (NL) : Het is tijd om sociale huisvesting een warmer hart toe te dragen - ABVV-Experten

<https://abvv-experten.be/wonen/het-is-tijd-om-sociale-huisvesting-een-warmer-hart-toe-te-dragen/>

1^{er} mai solidaire à Paris

Le 1^{er} mai était la 13^e journée de mobilisation contre la réforme des retraites en France. Un 1^{er} mai historique par son caractère unitaire et par l'ampleur de sa mobilisation avec plus de 2 millions de personnes dans la rue partout en France et plus de 500.000 rien qu'à Paris.

Près de 100 syndicalistes venus d'Europe, dont la FGTB, mais aussi des 4 coins du monde (notamment des États-Unis, du Brésil, de Colombie, de Corée du sud, de Tunisie, du Sénégal) sont venus exprimer leur solidarité avec le mouvement social.

Belarus : pétition pour la libération des camarades emprisonnés

Le 19 avril 2022, des dizaines de dirigeants et militants du syndicat démocratique BKDP ont été arrêtés. Fin mars, la Cour suprême de Biélorussie a rejeté les appels de trois dirigeants syndicaux condamnés à 7 ans et demi de prison pour avoir participé à des manifestations en faveur de la démocratie. Ces arrestations faisaient suite à l'opposition exprimée publiquement par le syndicat contre l'invasion russe en Ukraine et aux critiques formulées à l'encontre des autorités biélorusses pour les violations incessantes des droits humains fondamentaux.

Le mouvement syndical se mobilise pour exiger la libération de nos camarades, la fin des répressions antisyndicales et le respect des libertés et de la démocratie au Bélarus. Une pétition en ligne est également accessible ici : https://www.labourstartcampaigns.net/show_campaign.cgi?c=5264.

Merci de la signer.

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

15^e Congrès de la CES (du 23 au 26 mai) : Ensemble pour un accord équitable pour les travailleurs

Le 15^e Congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES) se tiendra du 23 au 26 mai à Berlin. À cette occasion, plus de 600 délégués affiliés à 93 syndicats et 10 fédérations syndicales européennes membres de la CES se réuniront. La FGTB y sera représentée par une délégation emmenée par le Président et la Secrétaire générale.

Le Congrès s'inscrit par ailleurs dans le cadre du 50^e anniversaire de la CES : depuis 50 ans, le syndicat européen se bat, avec la FGTB comme membre fondateur, pour une Europe plus juste, avec des emplois sûrs, des salaires décentes, des services publics de qualité, l'égalité pour tous, des idéaux démocratiques et des droits de l'homme forts, basés sur les négociations collectives et le dialogue social.

En cette période de crises multiples où nos droits sont mis sous pression, il est très important que nous nous attelions à un accord équitable pour les travailleurs.

Dans le programme d'action syndicale pour les 4 prochaines années, nous débattons plus particulièrement des points suivants :

- Ensemble pour le renouveau syndical

- Ensemble pour changer pour de bon l'avenir du travail
- Ensemble pour une économie à échelle humaine et durable pour la planète
- Ensemble pour notre avenir européen
- Ensemble pour une CES plus forte

Les défis sont énormes. C'est pourquoi, en tant que FGTB, nous avons veillé à ce que nos préoccupations soient reprises dans nos textes de Congrès : notamment faire primer les droits sociaux sur les libertés économiques, défendre les droits syndicaux (plus particulièrement le droit de grève), une fiscalité juste, une protection sociale forte, des services publics solides, l'importance des négociations collectives et du dialogue social, l'information et la consultation, l'utilisation des instruments européens pour mettre un terme au commerce avec les territoires illégalement occupés, sans oublier notre lutte contre l'extrême-droite.

Nous sommes prêts à entamer le combat, en toute solidarité avec les travailleurs et les collègues en Europe et dans le monde entier. Envie d'en savoir plus sur le Congrès de la CES ? <https://www.etuc.org/en/congress>.

joeri.hens@fgtb.be

Rana Plaza et la question du travail décent dans le secteur textile

Le 24 avril 2023, syndicats, ONG et activistes se sont réunis Place de la Monnaie pour un rassemblement organisé par achACT et la Schone Kleren Campagne. Le but était de rendre hommage aux victimes décédées il y a exactement dix ans lors de l'effondrement du Rana Plaza, un bâtiment au Bangladesh qui abritait différentes usines textiles. Ce jour-là, plus de 1.138 personnes perdront la vie et 2.000 autres seront blessées, toutes victimes de la sécurité défaillante sur leur lieu de travail.

Outre une commémoration, le rassemblement a également pris la forme d'une action. Un énorme tas de vêtements a d'abord écrasé symboliquement les passants de la rue Neuve à Bruxelles pour ensuite s'arrêter place de la Monnaie où quelques centaines d'activistes et de nombreux militants syndicaux l'attendaient et marquaient une halte. Les slogans *Rana Plaza*, *never again* et *Solidarité avec les travailleurs.euse.s du monde entier* ont retenti, amenant la question de savoir comment faire pour éviter de telles catastrophes et parvenir à un travail décent. Le bâtiment présentait en effet déjà de sérieuses fissures la veille de la catastrophe, ce qui annonçait un effondrement, mais l'appât du gain des géants

de la mode a primé sur la sécurité et le bien-être des travailleurs et des travailleuses.

La nécessité de renforcer la directive européenne proposée sur le devoir de vigilance, qui doit veiller à ce que les entreprises ne puissent pas échapper à leurs responsabilités pour ce qui se passe dans l'ensemble de la chaîne de production est un élément actuel. Parallèlement, plusieurs discours, dont celui de Annelies Deman (Secrétaire fédérale des secteurs textiles, Centrale générale) ont également souligné l'importance de renforcer les syndicats dans le monde entier, par le biais de la solidarité internationale. Une loi n'a, en effet, de force que si des rapports de force sont construits autour et son implémentation ne peut jamais être garantie sans faire pression de façon organisée, à partir du lieu de travail et au-delà des frontières sectorielles ou des usines. À cet égard, la nécessité de lutter pour la Transition juste est une évidence. L'industrie textile actuelle est une industrie de type « fast fashion » qui génère d'énormes émissions de CO₂ et pollue les sols et l'eau.

elise.craeghs@ifsi-ivsi.be